

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
ESCUELA DE POSGRADOS
MAESTRÍA EN DERECHOS HUMANOS Y EDUCACIÓN PARA LA PAZ



***EMPLEABILIDAD PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA
COMO PARTE DEL DERECHO AL TRABAJO, CASO ASOCIACIÓN DE
LIMITADOS FÍSICOS DE EL SALVADOR 2017.***

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE MAESTRO,A EN DERECHOS
HUMANOS Y EDUCACIÓN PARA LA PAZ

PRESENTAN:

ESCALANTE, EDWIN OSWALDO

EE07001

ROMERO MELARA, CECILIA RAQUEL

RM04071

ASESORA:

MTRA. ANA ELIA QUIJANO DE BATRES

FECHA:

MARZO DE 2018

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, EL SALVADOR

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

MAESTRO ROGER ARIAS

RECTOR

DOCTOR MANUEL DE JESÚS JOYA

VICERRECTORA ACADÉMICA

INGENIERO NELSON BERNABÉ GRANADOS

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

LICENCIADO CRISTOBAL HERNÁN RÍOS

SECRETARIO GENERAL

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES

LICENCIADO JOSÉ VICENTE CUCHILLA MELARA

DECANO

MAESTRO JOSÉ NICOLÁS AYALA

VICEDECANO

MAESTRA XENIA MARIA PEREZ OLIVA

DIRECTORA DE ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHOS HUMANOS Y EDUCACIÓN PARA LA PAZ

DOCTOR SALVADOR E. MENÉNDEZ LEAL

COORDINADOR DE LA MAESTRÍA EN DERECHOS HUMANOS Y EDUCACIÓN
PARA LA PAZ

MAESTRA ANA ELIA QUIJANO DE BATRES

ASESORA DE TESIS

AGRADECIMIENTOS

Primeramente, a nuestro maravilloso Señor Jesucristo, la fuente de la felicidad del hombre y la mujer. Tú eres la mayor inspiración de lo que representa ser un defensor de la justicia social y de la dignidad humana.

A mi invaluable madre Evangelina de Jesús Escalante, quien ha sido una brisa fresca de aliento y de fuerzas en la lucha para materializar los proyectos de mi vida. Usted siempre tendrá un lugar muy especial en el palacio de mi memoria.

A mi amiga y compañera Cecilia Raquel Romero, quien me acompañó en este viaje llamado tesis, y con su esfuerzo hoy hemos llegado a buen puerto. Tu vida es una lección escrita con letras de oro de lo que es la solidaridad y la bondad.

A nuestra apreciable asesora de tesis Elia Quijano de Batres, quien me iluminó con la refulgente antorcha del conocimiento. Con gusto compartiré la luz de la verdad que encendió en mi vida.

A todas aquellas personas en el transcurso de la vida me permitirán poner al servicio esta noble profesión. Gracias desde ya por darme aun sin saberlo, esta oportunidad.

A familiares, compañeros, docentes, amigos y demás personas que de una u otra manera ayudaron a volver este sueño en una realidad. Les agradezco con el corazón y que el humilde eco de estas palabras resuene en cada uno de ustedes.

SOLI DEO GLORIA

Edwin Oswaldo Escalante

AGRADECIMIENTOS

A **Jehová Dios** Todopoderoso por darme vida para poder gozar de las bondades y maravillas que me regala cada día la naturaleza. A ti sea la gloria.

A mis padres: **David Eliseo Romero Calixto** (QEPD) y **Rosario del Carmen Melara de Rivas**, que siempre me han brindado su amor incondicionalmente, a mi padre que a pesar de no estar conmigo en cuerpo, su espíritu y recuerdos me inspiran a seguir adelante. A mi madre le dedico todo el fruto de sus esfuerzos reflejados en mí.

A mi tesoro **Carlos David Vásquez Romero** que ha estado junto a mí desde su concepción llenando de alegría mi vida, gracias hijito por ser parte de mi vida, y por inspirarme a luchar por mis sueños. Te amo mi vida.

A mis cuatro Hermanos/as: **Vladimir, Marcos, Tania y Carmina**, que a pesar de las limitaciones económicas siempre soñábamos por nuestros ideales forjándonos de principios éticos y morales. Los quiero mucho.

A la querida asesora de tesis: **Elia Quijano de Batres**, por sus valiosos aportes para que culmináramos el proceso de tesis. Mi más profunda admiración por la calidez de su persona y por su gran conocimiento.

A mi amigo y compañero de tesis: **Edwin Oswaldo Escalante**, el camino fue arduo, pero Dios nos ayudó a culminar el proceso. Gracias por todo tu apoyo. Éxitos en tu vida, Bendiciones de todo corazón.

A mi colega: **Sandra Ordóñez**, por todo su apoyo en este proceso, que Dios la siga bendiciendo a usted y a su familia.

A todas aquellas personas que en algún momento elevaron oraciones por mi fortaleza, que me expresaron su afecto sincero, ánimo y confianza en que lograría este sueño que ahora es una realidad.

Cecilia Raquel Romero Melara

SIGLAS Y ABREVIATURAS

Siglas de instituciones

ASCES: Asociación de Ciegos de El Salvador

ALFES: Asociación de Limitados Físicos de El Salvador

ALGES: Asociación de Lisiados de Guerra de El Salvador

CNR: Centro Nacional de Registros

CONAIPD: Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad

DIGESTYC: Dirección General de Estadísticas y Censo

FUNTER: Fundación TELETÓN Pro-Rehabilitación

ISRI: Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral

OMS: Organización Mundial de la Salud

OIT: Organización Internacional del Trabajo

ONU: Organización de las Naciones Unidas

PDDH: Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos

Siglas de normativas legales y otros instrumentos

CN: Constitución Nacional de El Salvador

CDPD: Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

CIF: Clasificación Internacional sobre la Discapacidad

Abreviaturas

Art.: Artículo

DD.HH.: Derechos Humanos.

PcD: Persona con discapacidad.

ÍNDICE GENERAL

Contenido	Página
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR	
AGRADECIMIENTOS	
SIGLAS Y ABREVIATURAS	
INFORME EJECUTIVO	
INTRODUCCIÓN.....	i
CAPÍTULO I	
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.2.1. Pregunta General.....	3
1.2.2. Preguntas Específicas.....	3
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
1.4. DELIMITACIONES DEL ESTUDIO.....	6
1.4.1. Delimitación poblacional.....	6
1.4.2. Delimitación espacial.....	6
1.4.3. Delimitación temporal.....	6
1.4.4. Delimitación Científica.....	6
1.4.5. Delimitación Teórica.....	6
1.5. OBJETIVOS.....	7
1.5.1. Objetivo general.....	7

1.5.2. Objetivos específicos.....	7
-----------------------------------	---

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS.....	7
----------------------------------	----------

2.1 MARCO HISTÓRICO.....	7
--------------------------	---

2.1.1 El trato a las personas con discapacidad en la historia.....	7
--	---

2.1.2 La concepción del trabajo a través del tiempo.....	8
--	---

2.1.3 La evolución de los Derechos Humanos.....	9
---	---

2.1.4 La evolución moderna de los derechos de las personas con discapacidad.....	12
---	----

2.1.5 La atención a las personas con discapacidad en El Salvador.....	12
---	----

2.2 MARCO JURÍDICO.....	14
-------------------------	----

2.3 MARCO TEÓRICO.....	18
------------------------	----

2.3.1 Definición de discapacidad.....	18
---------------------------------------	----

2.3.2 Clasificación Internacional sobre la Discapacidad (CIF).....	19
--	----

2.3.3. Terminología correcta.....	20
-----------------------------------	----

2.3.4 Tipos de barreras relacionados al campo laboral.....	22
--	----

2.3.5 Los Derechos Humanos.....	24
---------------------------------	----

2.3.5.1 Definición.....	24
-------------------------	----

2.3.5.2 Características de los Derechos Humanos.....	25
--	----

2.3.5.3 Tipos de Derechos Humanos.....	26
--	----

2.3.5.4 Vigencia de los Derechos humanos de las PcD.....	27
--	----

2.3.5.5 El derecho al trabajo.....	29
------------------------------------	----

2.3.6 La accesibilidad.....	31
2.3.7 Estrategias del gobierno para las PcD en los 10 años anteriores...	32
2.3.8 Empleabilidad y competencias laborales.....	34
2.3.9 Emprendimiento.....	37
2.4. MARCO CONCEPTUAL.....	38
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO.....	41
3.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	41
3.2. Diseño metodológico.....	42
3.2.1 Tipo de estudio.....	42
3.2.2 Población, muestra y muestreo.....	42
3.3. Descripción de las unidades de análisis.....	42
3.4. Técnicas de observación y recolección de datos.....	43
3.5. Procedimientos y técnicas de análisis de datos.....	44
CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	44
4.1 Análisis inductivo de la entrevista a los miembros de ALFES.....	45
4.2 Análisis inductivo a la entrevista de la directiva de ALFES.....	56
4.3 Análisis inductivo de la entrevista al empleador.....	63
CAPÍTULO V	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	67
5.1 Conclusiones.....	67

5.2 Recomendaciones.....	70
BIBLIOGRAFIA.....	74
Anexos.....	76

Subíndice de tablas y matrices

Contenido	Página
TABLA # 1. Términos correctos vrs. Términos incorrectos.....	22
TABLA # 2. Competencias laborales generales.....	36
TABLA # 3. Operacionalización de variables.....	41
Tabla # 4. Elementos de las entrevistas.....	43
Tabla # 5. Elementos de la lista de cotejo.....	43
Tabla # 6. Perfil miembros de participantes de ALFES.....	45
Tabla # 7. Perfil de directivos participantes de ALFES.....	56
Tabla # 8. Perfil de empleador participante.....	64

INFORME EJECUTIVO

A través de la historia el trabajo ha sido para los seres humanos el medio de provisión de los recursos básicos para satisfacción de las necesidades vitales, y más modernamente se reconoce que este reviste de un carácter de valía personal ya que cada individuo encuentra un espacio donde desplegar capacidades y fortalecer su autoestima personal.

El trabajo también tiene una función social como lo establece el art.37 de la CN ya que las personas de la sociedad ejercen su trabajo y generan la riqueza nacional o se ocupan otras actividades socialmente productivas que en su forma más ideal está orientada para el beneficio de todos los habitantes de un país.

Gozar de una fuente de empleo y que sea universal para todos los segmentos y grupos de la sociedad, es uno de los derechos más fundamentales de la humanidad. Las personas con discapacidad como sujetos de pleno derecho y como parte esencial de la humanidad también son deben tener garantizado uno y que este sea en condiciones dignas.

Para que estas personas puedan acceder a una fuente de empleo es necesario que haya condiciones de empleabilidad, es decir, primero que haya una serie de factores sociales, políticos, legales, de infraestructura que sean favorables y segundo que ellos/ellas cuenten con una adecuada formación laboral o conocimientos de emprendurismo para un desempeño satisfactorio y por medio del cual desarrollen su pleno potencial.

Para los trabajadores salvadoreños la realidad laboral es de un esquema de violaciones sistémicas y cíclicas y un mal que está enquistada en el mercado laboral e institucional, y pueden ser objeto de discriminación por diferentes motivos como por tener una condición de discapacidad privándolos de acceso a un empleo, u otros

actos como bajos salarios, despidos injustificados, actividades no adecuadas a sus características y necesidades.

Para evitar la violación a los derechos laborales de las personas con discapacidad el ordenamiento jurídico salvadoreño dispone de la Ley de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y que materia laboral establece en el art. 24 que el Estado y las empresas privadas deben contratar al menos una persona con discapacidad por cada 25 empleados. Pero en la realidad dicha obligación legal poco es cumplido, se observa una continua hacia este sector.

La población con discapacidad representa 410,000 personas al 2015 según una encuesta en conjunto de la DIGESTYC y el CONAIPD y a pesar de ser una población numerosa, hay una fuerte tradición de invisibilizarlos, de marginarlos del sector productivo formal.

La presente investigación se acerca a la realidad humana de esa población desde un enfoque de los Derechos Humanos con el fin de analizar su situación sociolaboral y para darles visibilidad desde la palestra académica, para ello se tomó como punto de referencia y estudio a la Asociación de Limitados Físicos de El Salvador por sus siglas ALFES, y se orientó a conocer la situación del acceso al trabajo y la formación laboral de estas personas.

ALFES es una asociación reconocida con personería jurídica en el año 1982, creada por personas con discapacidad física con el interés de ayudarse mutuamente para paliar el grave abandono y discriminación que las personas con discapacidad física sufrían y en un contexto sociopolítico muy complicado como era el conflicto armado que agravaba más su situación de vulnerabilidad. En la actualidad la institución está conformada por 17 miembros la cual es sostenida con sus propios recursos.

La principal asistencia que la institución brinda en la actualidad es habitacional, con edificio propio donde los miembros residen a cambio de una pequeña cuota que

brinden como socios. Las condiciones de vida en general son similares entre todos/as y la totalidad de miembros se encuentran dentro del segmento de personas en edad de trabajar (PET).

Un denominador común en los asociados, es que forman parte de una población con muchas limitaciones económicas y pocas perspectivas favorables de una ruptura del esquema de pobreza. Una de las razones de esta condición económica se encuentra en circunstancias que no han favorecido condiciones adecuadas de empleo ni de formación.

Con esta institución de fondo como base de estudio y junto la investigación de fuentes documentales y corrientes teóricas, el trabajo se vertebra a través del análisis de las diferentes variables como son la protección jurídica, la discriminación, las barreras, las oportunidades de empleo, el uso de la terminología correcta en el tema, las competencias idóneas de un trabajador/as, el rol que han tenido y deben tener el Estado, la empresas y sociedad, mejora de las condiciones de vida de sus miembros y de la población con discapacidad general.

La investigación se articuló por medio de un estudio de tipo cualicuantitativo o enfoque multimodal, porque ambos campos metodológicos convendrían en el proceso de construcción. Lo cualitativo ayudó a comprender de manera directa la realidad sociolaboral y la percepción personal de ellos respecto a su propia situación y la institucional. Por otra parte, lo cuantitativo facilitó el proceso de procesamiento de datos con matrices y operaciones estadísticas para tener un panorama más cuantificable y medible de la realidad económica y social de ALFES.

Del total de 17 personas que forman parte de ALFES, 7 participaron voluntariamente en el proceso de investigación, por lo que los datos recolectados, analizados y los resultados publicados son a partir de la población participante de la asociación.

Para la recolección de la información se emplearon 2 técnicas, una fue la entrevista y se elaboraron 3 diferenciadas, una para la directiva otra para los miembros no

directivos y una para un empleador de una empresa privada. Segundo se utilizó la técnica de la observación con una lista de cotejo para contrastar los datos de las entrevistas. Los datos recolectados fueron procesados por medios informáticos y publicados por medio de gráficas y luego analizados.

En este informe ejecutivo se presentan de manera concisa y las principales conclusiones de los resultados de la investigación, así como las recomendaciones pertinentes para cada caso.

En primer lugar, los resultados mostraron que en ALFES solo una persona cuenta con empleo formal y las demás se encuentra en una situación de trabajo informal. Esto revela la difícil situación laboral y como consecuencia las graves limitaciones y privaciones económicas y materiales que viven. Entre las principales razones por las que tienen dificultades de obtener un empleo, ellos/as respondieron la falta de experiencia laboral, bajo nivel académico y otras situaciones externas.

También se encontró que ALFES no participa en ningún tipo de convenio o cooperación con otras instituciones ya sean privadas como lucrativas o afines a la asociación ni instituciones públicas, lo que dificulta que sus miembros puedan acceder a otro tipo de servicios prestados y en condiciones favorables.

Referente al Estado, se identificó que no está cumpliendo su obligación proveer o promover fuentes de trabajo para las personas con discapacidad, tampoco dispone de suficientes oportunidades para la formación vocacional de este sector, ni fácil y suficiente acceso a recursos financieros para el emprendurismo.

El sector patronal no está informado correcta ni proporcionalmente de lo que representa la condición de discapacidad física y como consecuencia deriva en un trato suspicaz, infravaloración o asignación de actividades lesivas o denigrantes para los trabajadores/as con discapacidad.

La sociedad no ha deconstruido la cultura de discriminación, aun cuando hay avances hacia la inclusión social, sin embargo, se detectan de manera muy patente o de manera sutil entre la clase política, los medios de comunicación, la familia, y otros actores sociales relevantes un lenguaje, actitudes y simbología de discriminación hacia las personas con discapacidad.

A partir de los de los resultados del estudio se han elaborado una serie de recomendaciones tanto para ALFES, el Estado, empresa privada y para la sociedad de las cuales se presentan algunos de capital importancia.

ALFES tiene una gran oportunidad de establecer alianzas y cooperación con organizaciones afines u otras entidades en temas de formación vocacional, asistencia médica, bolsas de trabajo, emprendimiento, capacitación en DD.HH, que ayuden a la mejora de la vida laboral y social de sus miembros.

El Estado debe involucrarse para mejorar la situación laboral de las personas con discapacidad por medio del Ministerio de trabajo, el CONAYPD y otras instituciones para que fomenten el autoempleo, supervisen el cumplimiento de las leyes laborales, brinden formación profesional y vocacional, trabajen por el fortalecimiento de la familia para la integración de sus familiares con discapacidad.

La empresa debe abrir suficientes oportunidades de empleo a las personas con discapacidad, como capacitar al personal y adecuar su política de trabajo para una plena inclusión laboral de este tipo de trabajadores. Esas condiciones inclusivas repercutirán para provecho de la empresa como del/la trabajador/a.

La sociedad debe de ser realmente inclusiva por medio de un cambio en la cultura frente a las personas con discapacidad. Se las debe aceptar como personas iguales, facilitando su pleno desarrollo e integración como un trabajo que se debe realizar desde la familia, en la escuela y universidad, desde el círculo político y en los medios de comunicación.

INTRODUCCIÓN

El Informe Final de Investigación con el título “Empleabilidad para las personas con discapacidad física como parte del derecho al trabajo, caso Asociación de Limitados Físicos de El Salvador, 2017” se elabora como parte del proceso de grado de la Maestría en Derechos humanos y Educación para la Paz de la Universidad de El Salvador, el cual es una articulación conceptual y metodológica del tema de los Derechos humanos de las personas con discapacidad física.

El Salvador se ha caracterizado históricamente por la construcción de un andamiaje de marginación, pobreza, estereotipos, falta de oportunidades laborales, etc., en torno a las personas con discapacidad como resultado de la exclusión generada por las instituciones públicas, las empresas privadas, la comunidad cercana, los medios de comunicación y muchas veces hasta del mismo núcleo familiar y de la sociedad en general.

La investigación se acerca a esa realidad social, emocional, laboral y económica que experimentan, y se hace a través del colectivo de ALFES para conocer y entender in situ los problemas y necesidades que vive la comunidad de personas con discapacidad, quienes muchas veces son invisibilizados debido a la desinformación o la información sesgada y malintencionada.

Se aborda como uno de los ejes centrales para la argumentación y difusión el fundamento doctrinal de los derechos humanos que son la razón de organismos internacionales, ong's, movimientos sociales y de las personas comprometidas en defensa de la dignidad humana y la justicia social. Derechos de los que son parte las personas con discapacidad por el hecho de pertenecer a la humanidad.

Además, el documento aborda las competencias que ayudan a mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad como parte del derecho al trabajo para que por medio de esto puedan aumentar las perspectivas laborales y mejorar las condiciones de vida.

Toda la investigación se presenta a través de cinco capítulos:

El primer capítulo, titulado **Problema de investigación**, explica la situación actual del empleo de las personas con discapacidad física, así como la justificación que da las razones para seleccionar y abordar este tema, la delimitación de los elementos que intervienen en el proceso de investigación.

En el segundo Capítulo, titulado **Fundamentos Teóricos**, ofrece una visión histórica de los procesos de conquistas sociales de los DD.HH, el marco jurídico con las bases legales que reconocen y recogen el catálogos de derechos, en el marco teórico se brindan las ideas que explican la naturaleza y realidad de los derechos de las personas con discapacidad, por último en el marco conceptual se brindan definiciones de los principales términos del tema.

El tercer Capítulo, titulado **Marco Metodológico**, da a conocer el tipo de estudios en el que se basa la investigación, la población que son los sujetos de estudio y las técnicas e instrumentos que son los mecanismos para la recolección de la información de campo que luego se procesa cuantitativa y cualitativamente.

En el cuarto Capítulo, titulado **Análisis de interpretación**, da a conocer los resultados relevantes sobre la investigación ejecutada que ayuda determinar la situación del derecho al trabajo de los miembros de ALFES y los factores que ayudan a mejorar su calidad de vida.

El quinto Capítulo, titulado **Conclusiones y Recomendaciones**, que sintetiza en las conclusiones los principales hallazgos y las recomendaciones que esbozan los cambios que se deben hacer para mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad de ALFES y de ese sector social en general.

Por último, se presentan la bibliografía que contiene las referencias de las obras consultadas y la sección de anexos con otros textos complementarios al documento de la investigación.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Las personas con discapacidad constituyen un importante sector de la población global que está en constante aumento, y hace uno años marcó un récord, como lo señala el Informe Mundial sobre la Discapacidad del año 2011 publicado por la OMS, que en ese año la humanidad alcanzaba la cifra de mil millones de personas con discapacidad, y representaba el 15% de la población mundial (OMS, 2011).

En El Salvador, el Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad (CONAIPD), realizó la llamada Encuesta nacional de personas con discapacidad 2015, en conjunto con la mesa técnica de la DIGESTYC, y los resultados muestran un total de 410,798 personas con discapacidad que hay en el país (CONAIPD, 2016).

El único dato basado en registros lo dio el CNR, y decía que en el año 2014 había 227,158 personas con discapacidad mayor de 18 años. Pero estos datos solo reflejan quienes poseían DUI y que estaban registradas en el Centro Nacional de Registro (CNR). Tanto la cifra de la Encuesta y la de los registros del CNR, distan mucho una de la otra, la primera es estimativa producto de una encuesta y la última exacta, pero que no incluye a personas menores de edad y aquellas sin DUI.

Ambos datos anteriores revelan que solo se cuenta con cifras fragmentadas e incompletas, no se sabe la cifra precisa de cuántas personas con discapacidad hay, cuántas son mujeres y cuántos son hombres, la cantidad de personas por clase de discapacidad o quienes cuentan con un empleo.

Las personas con discapacidad están muy excluidas del empleo en centros públicos y privados, esto a pesar que la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad estipula en el art. 24 la contratación de al menos 1 persona con discapacidad por cada 25 empleados, realidad queda patente en los resultados de una encuesta nacional realizada por la Procuraduría para la Defensa de los Derechos humanos entre 2011-2012 donde el 51.3% de las personas con discapacidad encuestadas no tenían empleo y solo en 37.7% disponía de uno, también que apenas el 21.7% recibía un salario adecuado por la actividad desempeñada (PDDH, 2013).

De forma similar las personas con discapacidad física se acentúan en la brecha de los cinturones de pobreza, lo que dificulta cubrir las necesidades básicas de la vida cotidiana; situación que se aceleró luego del conflicto civil de los años 80's y los efectos de postguerra con la alta tasa de delincuencia, la inseguridad ciudadana, la polarización política, la poca generación de empleo, todo lo cual se suma a las barreras sociales y laborales existentes.

Desde el enfoque de derechos humanos se observa que el derecho al trabajo es violentado por el Estado salvadoreño al no cumplir con su responsabilidad hacia la población con discapacidad, el cual está obligado por la Constitución para "Proteger y fomentar las fuentes de trabajo, ya sea que actúe como promotor o como empleador" (G. Beatriz y O. Ricardo, 2014) por la Convención Internacional de los Derechos de las personas con discapacidad en sus arts. 26-27, referida a la formación y no discriminación de las PcD, así como otros arts. Contenidos en distintos instrumentos del ordenamiento jurídico internacional.

Para subsanar parcialmente esas necesidades no satisfechas por las instituciones públicas se han creado grupos particulares para brindar atención a las personas con discapacidad las que en la actualidad son un total de 45 asociaciones inscritas en el C.N.R., entre las cuales se encuentra la Asociación de Limitados Físicos de El

Salvador¹ (ALFES), que fue creada en 1981 por personas que por sus limitaciones de movilidad se organizaron y un año más tarde quedó registrada con su respectiva personería jurídica y publicada el 3 marzo de 1982 en el Diario Oficial.

La razón de ALFES desde su fundación fue que las personas con algún tipo de discapacidad física tuvieran la posibilidad de unirse para brindarse ayuda mutua. Para el año 2017 la institución cuenta con un total de 17 asociados/as de los cuales 16 tienen una discapacidad física y una discapacidad visual (Sánchez, Mirna, 2017).

Hasta el presente, ALFES no ha recibido en sus instalaciones grupos de trabajo que apoyen profesionalmente con capacitaciones o asistencia ocupacional que potencie las competencias laborales de los asociados/as.

Se diferencia de otras asociaciones porque funciona como un centro habitacional donde las personas comparten un edificio como vivienda. En la actualidad gran parte de las habitaciones están desocupadas, hecho que reduce el potencial de crecimiento de la institución. Para promover el servicio de la asociación, se realizan esfuerzos esporádicos. Todo ello implica que se carece de un plan estratégico de desarrollo e incidencia para la persona con discapacidad física.

Ante lo expuesto se formulan las siguientes preguntas:

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Pregunta General:

¿Qué factores de empleabilidad contribuyen a elevar el perfil laboral y la calidad de vida de las personas con discapacidad física de ALFES?

1.2.2. Preguntas Específicas:

1.2.2.1. ¿Qué competencias ayudan a mejorar la empleabilidad de los miembros de ALFES?

¹ El nombre de la asociación aun emplea los términos limitados físicos porque así fue registrada, y refleja la clasificación médica que se empleaba.

1.2.2.2. ¿Qué barreras encuentran las personas con discapacidad física en el ámbito sociolaboral?

1.2.2.3. ¿Cuáles son los derechos humanos sociales, políticos y económicos que considera la población de ALFES que les han sido vulnerados por parte del Estado?

1.2.2.4. ¿De qué manera ALFES ha contribuido a elevar la calidad de vida de sus asociados?

1.2.2.5. ¿Cuáles son las estrategias que el gobierno ha implementado en la última década para cumplir con las normativas nacionales e internacionales de Derechos humanos para la inclusión laboral de las personas con discapacidad?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La violación a los derechos humanos de las personas con discapacidad es una realidad en El Salvador, lo que ha sido constantemente señalado frecuentemente en informes de organismos nacionales como la Procuraduría para la Defensa de los Derechos humanos e internacionales como la Organización de las Naciones Unidas.

El Estado es responsable de garantizar los derechos económicos y sociales de las personas con discapacidad a los cuales se les deben respetar por el hecho de ser seres humanos, ya que estos derechos son inherentes a las personas.

En consideración a lo anterior la investigación se realiza desde un enfoque de los derechos humanos poniendo énfasis en que las personas con discapacidad son vulneradas en su derecho al trabajo, al ser personas que sufren de discriminación laboral, al negárseles la igualdad de oportunidades tanto entre las instituciones privadas como públicas.

Este trabajo tiene el propósito de presentar la terminología estándar que se utiliza actualmente a nivel internacional, debido a que no se han abandonado términos y usos discriminatorios en la opinión pública, los discursos y tratos de funcionarios

públicos, como en la Constitución de la República donde aún se refiere a las personas con discapacidad como inválidos, tal como está reflejado en su art. 37.

La investigación toma como sujeto de su estudio a la Asociación de Limitados Físicos de El Salvador, una institución que funge como un centro habitacional con servicios básicos para personas con distintos tipos de discapacidad física.

ALFES se ha caracterizado por sostenerse por cuenta propia desde su creación, sin apoyos políticos-partidistas para no crear una dependencia ideológica ni para comprometer sus principios y objetivos fundacionales, por otro lado, no ha recibido aportes económicos ni materiales de instituciones estatales encargadas de apoyar a este a las personas con discapacidad.

A pesar de sobrevivir hasta la fecha, ALFES se encuentra en condiciones de marcadas limitaciones materiales, de capacitación, de asistencia médica, entre otras que no permiten cumplir con todos sus metas, debido a que sus miembros provienen de sectores populares y quienes no cuentan con abundantes recursos económicos.

Con la información obtenida referente a la realidad que enfrenta la asociación se busca que las instituciones públicas encargadas de atender a este sector, lleven a sus miembros asesoría técnica y capacitaciones en diversos rubros laborales para que amplíen sus oportunidades de empleo, que se brinde un seguimiento y evaluación de su evolución laboral y que se faciliten condiciones de vida dignas como la salud, ingresos económicos dignos, etc., para ellos y para sus familias.

La factibilidad para la realización de la investigación, se hace a través de la combinación del método cualitativo y cuantitativo, porque esto facilita la comprensión del tema y la realidad sociolaboral de ALFES, a su vez se auxiliará con herramientas como las técnicas de entrevista y lista de observación que permitirán recoger la información para la elaboración de la investigación.

1.4. DELIMITACIONES DEL ESTUDIO

1.4.1. Delimitación poblacional

Se administró una entrevista a 3 grupos diferenciados: una entrevista para la directiva de ALFES, otra a los restantes miembros de la asociación y una tercera a un empleador que contaba con los servicios de un miembro de ALFES.

La población de ALFES, por ser pequeña, se consideró tomarla en su totalidad, no obstante, solo participó aquella que dio su consentimiento y decidió colaborar de manera voluntaria.

1.4.2. Delimitación espacial

La investigación se realizó principalmente en las instalaciones de la Asociación de Limitados Físicos de El Salvador la cual está ubicada en Calle Gerardo Barrios No. 941. San Salvador. También se llevó a cabo en un centro de trabajo de un miembro de ALFES que contaba con empleo formal.

1.4.3. Delimitación temporal

El periodo para la realización de la investigación fue desde abril a noviembre de 2017, en los cuales se llevaron a cabo las principales actividades del proceso como son la planeación, investigación bibliográfica, salidas de campo, análisis y presentación de resultados.

1.4.4. Delimitación Científica

Por el número de variables y el tipo de estudio se determina como un tipo de estudio exploratorio y descriptivo.

1.4.5. Delimitación Teórica:

Consistió en la fundamentación doctrinal de los Derechos humanos y enfocados en los derechos civiles, sociales, políticos y jurídicos de las personas con discapacidad.

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. Objetivo General:

Determinar los factores de empleabilidad que contribuyen a elevar el perfil laboral y la calidad de vida de las personas con discapacidad física que pertenecen a ALFES.

1.5.2. Objetivos específicos:

1.5.2.1. Describir las competencias que ayudan a mejorar la empleabilidad de los miembros de ALFES

1.5.2.2. Identificar las barreras que encuentran las personas con discapacidad física en el ámbito sociolaboral.

1.5.2.3. Analizar los derechos humanos sociales, políticos y económicos que la población de ALFES considera que les han sido vulnerados por parte del Estado

1.5.2.4. Determinar las acciones que ha realizado ALFES para elevar la calidad de vida de sus asociados.

1.5.2.5. Analizar las estrategias que el gobierno ha implementado en la última década que den cumplimiento a las normativas de derechos humanos para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1 MARCO HISTÓRICO

2.1.1 El trato a las personas con discapacidad en la historia

En la antigüedad muchos pueblos del mundo asociaban a las personas con discapacidad especialmente aquellas con condiciones mentales como individuos que habían sido maldecidos por los dioses, por eso eran considerados de mala suerte y

en algunos casos se la amenaza de muerte y cuando menos sufrían del estigma de la familia y la comunidad.

Ya durante la Grecia Clásica y con los estudios de Hipócrates y médicos posteriores se reconsideró al menos desde la medicina que el origen de las discapacidades realmente era natural y que formaban parte de las enfermedades como las demás existentes. Durante la Edad Media si bien las concepciones mitológicas sobre la discapacidad habían perdido fuerza, seguía creyéndose que eran enfermedades y tanto la población como los Estados tendían a ignorar o desinteresarse de las personas con discapacidad.

En el siglo XIX, se dio un fuerte impulso y desarrollo a las ciencias, lo que, unido a la creciente conciencia entre los profesionales de diagnosticar y tratar de manera más adecuada a las personas con discapacidad, llevó a corregir concepciones erróneas sobre el tema, hasta entonces sostenidas por la misma ciencia. Esto supuso un gran paso pues se separó las discapacidades especialmente las mentales de la clasificación de enfermedades² (Fernández María, 2002).

Durante las últimas décadas del siglo XX e inicios del XXI, los científicos, los Estados y organismos internacionales han logrado avances sustanciales y con ello se ha logrado una mayor sensibilización y concientización en las instituciones públicas y sociedad sobre el tema. Además, como un gran logro histórico está la creación de la Clasificación Internacional sobre la Discapacidad por sus siglas CIF, el cual es el marco de referente para la comprensión del funcionamiento, de la salud y los factores discapacitantes.

2.1.2 La concepción del trabajo a través del tiempo

Durante la Edad Media en la Europa Occidental el trabajo se consideraba más como una necesidad material porque era la única forma que permitía la sobrevivencia física, esto se concebía sobre todo para los campesinos y personas pobres. Siendo

²Aunque algún tipo de discapacidad pudiera ser originado por una enfermedad, la discapacidad física o mental es una condición y no una enfermedad.

que esa zona geográfica tenía sus raíces religiosas y culturales en la tradición judeocristiana también se asumía el trabajo como un cumplimiento moral, porque se satisfacía el mandato cristiano de trabajar para hacer caridad hacia las necesidades del prójimo³.

Con la llegada del Renacimiento también un nuevo paradigma político-económico y con ello cambió la cosmovisión sobre el trabajo, conceptualizándose como una actividad productiva y destinada al desarrollo de la ciencia y la cultura, aunque se no era para posible para la mayoría de la población.

En los tiempos modernos, además se lo considera con una arista psicosocial en la cual el individuo necesita trabajar no solo para una supervivencia física o únicamente para servir a al aparato productivo de una economía, sino como valor personal, para la satisfacción subjetiva, lo que deriva en la autorrealización siempre que se encuentren las condiciones laborales adecuadas.

2.1.3 La evolución de los derechos humanos

Milenios antes de que circulara el término de los derechos humanos, ya había algún tipo de garantías y reconocimientos legales para los habitantes de distintos países, como en la Antigua Grecia con el Código de Solón del siglo VI a. C. las diferentes leyes romanas⁴, pero no eran justos en su totalidad y dependía de la buena voluntad de las autoridades políticas y jueces para su aplicación. Con la llegada del cristianismo, se promueven el interés por los más necesitados con el principio principal de la justicia social.

Siglos posteriores con el florecimiento del Renacimiento europeo de se dio en los siglos XV y XVI, se discutió el reconocimiento de otros derechos entre los círculos

³ Si bien el mandato es ético y encomiable, no era aceptado por todos, o era asumido ocasionalmente en la vida práctica por quienes se consideraban como cristianos.

⁴ Una serie de leyes romanas compiladas por mandato del emperador Justiniano es el llamado Corpus iuris civiles, en el cual se recogen diferentes áreas de derechos entre los cuales hay civiles y económicos.

políticos, jurídicos, filosófico y religiosos y por ello se favorecieron ciertas garantías a las personas (Luna, Oscar Humberto 2010).

Es durante el siglo XVIII cuando se comienza a hablar de los derechos humanos como tales, tanto como razonamiento filosófico como contenido jurídico. Previamente hubo precursores directos de estos avances y conquistas de los pueblos, como la declaración de Independencia de Estados Unidos de 1776. Sin embargo, fue unos años más tarde en la nación de la Ilustración y el Enciclopedismo donde se echará el fundamento y su forma moderna con la denominada Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, que fue redactada en el año de 1789, en Paris por la Asamblea Nacional Francesa, luego de darse la Revolución Francesa.

El contexto de declaración y los derechos que reconocía a los ciudadanos, eran por los abusos cometidos por las llamadas monarquías absolutas. Además, el movimiento revolucionario recibió su inspiración de las ideas constitucionalistas que estaban en boga en Inglaterra. (Martin, Jean Clément 2013).

La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano era un gran salto en la historia de los derechos humanos⁵ ya que recogía derechos civiles y políticos entre los cuales estaban el derecho a la libertad, la soberanía popular, el principio de legalidad, la igualdad jurídica entre otros.

Las constituciones modernas de los Estados liberales y democráticos, recogen gran parte del contenido de los derechos proclamados por la Asamblea Nacional Francesa del s. XVIII. Algunos de estos han sido modificados en la medida que se adecúen a la verdadera naturaleza de los derechos de las personas.

A estos derechos civiles y políticos, históricamente también se les ha clasificado y denominado como Derechos de Primera Generación, debido a que fueron los primeros en ser proclamados como un conjunto de derechos similares e inéditos y reconocidos en instrumentos jurídicos.

⁵ La declaración aunque fue un avance sustancial para el reconocimiento de un catálogo de derechos, sin embargo solo estaban consagrados para los hombres, entendido como género y que fueran ciudadanos.

Durante el siglo XIX Estados Unidos y Europa se encontraban inmersos en profundas agitaciones sociales y en crecientes discusiones filosóficas y políticas acerca de los abusos cometidos por las élites burgueses, y élites políticas que pertenecían al sector de empresarios.

En los años 1800's, la Revolución Industrial había impulsado una producción a gran escala de bienes y abaratado los costos de los productos, pero también produjo un escandaloso abuso contra los trabajadores, con la paga de bajos salarios y un trabajo en condiciones inhumanas, también era frecuente el empleo de niños y niñas con extenuantes horas de trabajo y en actividades peligrosas.

Movimientos sociales se alzaron contra estos abusos y se multiplicaron organizaciones socialistas y comunistas con el propósito de poner un freno, y con el estallido de la Revolución Mexicana de 1910 y la Revolución Rusa de 1917 se aceleró la lucha por los derechos sociales y se fue creando conciencia internacional para su reconocimiento.

Los primeros instrumentos legales que integran derechos sociales como tales, son la Constitución de México de 1917 y la Constitución de Weimar de 1919 en Alemania. Por esas fechas también aparece en la Unión Soviética una declaración sobre los derechos de los trabajadores explotados. En El Salvador se recogen los derechos sociales por primera vez en la Constitución de 1950.

A estos derechos se los ha clasificado como derechos económicos, sociales y culturales entre los cuales están el derecho al trabajo, a la educación, a la salud, a un medio ambiente sano, entre otros. También se los denominó Derechos de Segunda Generación porque fueron reconocidos después de los derechos civiles y políticos.

Ya avanzado el siglo XX aparecen los derechos de los pueblos vinculados al bienestar y protección de la humanidad, entre los cuales se reconocen el derecho a la autodeterminación, a la paz, entre otros. A estos se les denominó derechos de tercera generación por ser los últimos a los cuales se les ha dado reconocimiento.

Un hito importante en la historia moderna de los Derechos fue la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la ONU. Esta retoma tanto de los derechos de primera generación basados en los principios de la Declaración de los Derechos del Hombre y del ciudadano de la Revolución Francesa como de los derechos de segunda generación.

Las únicas declaraciones que tienen carácter vinculante en el ámbito jurídico son la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

2.1.4 La evolución moderna de los derechos de las personas con discapacidad

También se hizo una lucha creciente entre organizaciones sociales y diferentes estados democráticos, para que las personas con discapacidad fueran expresamente reconocidas como sujetos de plenos derechos y se crearan organismos que trabajaran para su plena inclusión y desarrollo humano.

Así se da origen de instituciones internacionales y a procesos a favor de los derechos de esta población. Uno de los primeros fue la Organización Internacional del Trabajo OIT creada en 1919, que en sus inicios dio un fuerte impulso al respecto con la creación de normativas que protegieran a las personas con discapacidad, pero entonces tuvo un impacto limitado (Valencia, Luciano, 2014).

En la década de los años 40's, la ONU asume el tema de la discapacidad como parte de sus esfuerzos con un sentido de beneficencia hacia las personas con discapacidad, en los 50`s y 60`s supera la visión de beneficencia por una de asistencia social y a partir de los años 70`s a una plenamente de los Derechos humanos de las personas con discapacidad, lo que se ha estado mejorando hasta hoy con respecto a su promoción, clasificación y tratamiento (ONU, 2013).

2.1.5 La atención a las personas con discapacidad en El Salvador

A inicios del siglo XX quienes atendían en el país a las personas con discapacidad eran personas altruistas o instituciones de órdenes religiosas con una función

compasiva y piadosa. En 1929 se crea la “Casa del Trabajo” como una institución destinada a la rehabilitación para personas con discapacidad visual.

Con un deseo de llenar un vacío por la falta de un ente público de asistencia a las personas con discapacidad, se crea en los años 50’s la Asociación Salvadoreña de Rehabilitación, para la asistencia médica en la red de hospitales. Esta institución atendía especialmente a las personas con parálisis cerebral.

A mediados del siglo pasado empiezan a crearse instituciones estatales especializadas en la atención de las personas con discapacidad. Así se establece el Instituto Salvadoreño de Rehabilitación de inválidos en el año de 1961. Está serviría como institución de acogida de adultos mayores, y de rehabilitación para personas con discapacidad. En el año de 2012 se cambia oficialmente su nombre a Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI).

Muchas asociaciones sin fines de lucro que han ayudado a una mejora en las condiciones muchas personas desfavorecidas y en situación de riesgo realizan esta labor sin estar registradas y con su personería jurídica. Si bien operan como organización, se encuentran en una situación potencialmente de riesgo en caso de ser objeto de abusos de otras instituciones o personas particulares. Por otro al no operar legalmente constituidas supone un riesgo para las personas o instituciones que trabajan con ellos o reciben asistencia ya que no dan cuenta o son supervisadas sus actividades en determinado momento si funcionan de manera ética y profesional.

En marzo del 2012 se crea el Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad, CONAIPD como ente rector de la política diseñada para las personas con discapacidad, también para coordinar y supervisar el trabajo de otras instituciones relacionadas a este sector. Durante décadas otras instituciones públicas han estado vinculadas a la atención de las personas con discapacidad como el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, Ministerio de salud, entre otros.

En los últimos años del siglo XX e inicios del siglo XXI han surgido varias iniciativas ciudadanas que brindan asistencia especializada para algún tipo de discapacidad o de múltiples. Entre las instituciones más conocidas están: Fundación TELETÓN Pro-

Rehabilitación (FUNTER), Asociación de Lisiados de Guerra de El Salvador (ALGES), la Asociación de Limitados Físicos de El Salvador (ALFES), la Asociación de Ciegos de El Salvador (ASCES), Asociación Salvadoreña de Familiares y Amigos de Personas que padecen Esquizofrenia y otras enfermedades mentales (ASFAE), Asociación de Padres, Madres y Familiares con Hijos/as con discapacidad de El Salvador “Los Angelitos”, entre otras.

2.2 MARCO JURÍDICO

Los derechos humanos no son el fruto de concesiones otorgadas por poderes políticos, tampoco son creados o diseñados por organismos internacionales especializados en este tema, tampoco nacen de la unión y pacto de voluntades.

Los derechos humanos son inherentes a las personas, es decir nacen con ellos y seguirán siendo parte de los mismos a lo largo de la vida, sin embargo, para su protección es indispensable que estén reconocidos en instrumentos legales. Y esos derechos también exigen la actuación de los Estados como el salvadoreño para cumplirlos, pero es una realidad que en nuestro país no se ha hecho plenamente.

El Estado salvadoreño debe responder ante la problemática social que demanda el cumplimiento de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad porque aún persiste al interior de la comunidad adversidades económicas, políticas, culturales, jurídicas y sociales.

El modo de operar de la mayoría de instituciones privadas y públicas sigue acentuando la discriminación en muchos sentidos, y es en el derecho al trabajo donde se siente fuertemente, y aun cuando dicta la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en el art. 24 que tanto el patrono privado como el Estado y demás instituciones públicas deben contratar al menos 1 persona con discapacidad por cada 25 empleados.

Este es un hecho que ocupa a asociaciones y organizaciones en pro de los derechos humanos de las personas con discapacidad, además de preocuparles la falta de una

garantía real a un trabajo equitativo como salarios más bajos, actividades peligrosas y actos discriminatorios.

La legislación salvadoreña necesita armonizarse plenamente con las convenciones internacionales creadas para la protección de los derechos de las personas con discapacidad, ya que aún existe como deuda del Estado y lograrlo ayudaría a solventar vacíos legales existentes en cuanto al trato y asistencia que deben recibir.

El Estado a través de sus instituciones y autónomas deben hacer prevalecer la ley, es decir que la ley no solamente debe de quedar como un instrumento escrito, sino que debe verse reflejado en la práctica con la garantía y aplicación de las leyes hacia las personas con discapacidad.

Al derecho al trabajo le precede otro que es fundamental para lograr mejorar sus perspectivas de acceso y movilidad laborales, como lo es derecho a la educación que según la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en el Art. 18 trato igualitario y su integración con las mismas oportunidades que las demás personas.

Debido a esos abusos y atropellos contra los/las trabajadoras en el mundo y en El Salvador se han creado leyes que protejan y garanticen los derechos humanos entre los cuales está el derecho al trabajo para todos incluidas las personas con discapacidad. Entre los instrumentos legales en esta materia se encuentran:

A nivel nacional se pueden citar en primer lugar la Constitución Vigente de 1983, la cual en los Títulos I y II, Artículo 1, reconoce una serie de derechos individuales y sociales; así el artículo 37 inc. 2º parte final, establece que el Estado promoverá el trabajo y el empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales.

Otra es la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidades, la cual fue aprobada por Decreto Legislativo No. 88 del 27 de abril de 2000 publicado en el Diario Oficial No. 95, Tomo 347, del 24 de mayo del 2000; la

que 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.

A nivel internacional se pueden citar la Carta de las Naciones Unidas adoptada en 1945 como un paso importante, concibiendo a la persona como un sujeto del Derecho Internacional, lo cual por parte del Estado el deber al respeto y garantía de los derechos humanos. Es importante señalar que la Carta Magna y la Organización de las Naciones Unidas enfatizan el respeto universal a los DDHH, y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión y la efectividad de tales derechos y libertades.

Para junio de 1983, se aprobó el Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personal Inválido, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT en su 69ª Reunión realizada en Ginebra Suiza del 1º al 22 de junio de 1983 el cual fue suscrito por el Órgano Ejecutivo de El Salvador por medio del Acuerdo No. 551 emitido en el ramo de las Relaciones Exteriores con fecha 16 de octubre de 1985 y ratificado por la Asamblea Legislativa el 17 de septiembre de 1986. En este Convenio tenía como objeto la readaptación profesional, la cual consiste en permitir que la persona obtenga y conserve un empleo adecuado, que progrese en el mismo y que se promueva así la integración de estas personas.

Para el 13 de diciembre de 2006 se aprobó en la ciudad de Nueva York La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad por parte de la ONU y que fue ratificada por El Salvador en el año 2007. Esta ley tiene como propósito la promoción, protección y el goce de los derechos humanos de todos los seres humanos incluidos las personas con discapacidad.

A nivel internacional existen distintos tipos de instrumentos de derechos humanos, sin embargo, tienen diferente peso y función, no obstante, todos están orientados al respeto de los derechos fundamentales de los seres humanos.

Los principios son instrumentos de derechos humanos que sirven de conducción y guía ética para que los Estados apliquen de manera real y adecuada **los** cuerpos legales de los cuales los principios están relacionados.

Las declaraciones son instrumentos de los derechos humanos que pueden contener un catálogo particular de derechos o generales y que tiene como fin promover la conciencia internacional hacia el respeto y las garantías de los derechos fundamentales, a su vez que sirven para la elaboración de otros cuerpos legales como las convenciones. Las declaraciones no son de carácter obligatorio a pesar que de ser instrumentos de derechos humanos y del consenso generado para su creación entre Estados y organismos internacionales.

Las convenciones a diferencia de las declaraciones (a excepción de dos casos) son vinculantes, es decir son de cumplimiento obligatorio para los Estados partes. Los países deciden voluntariamente y en el libre ejercicio de su soberanía adherirse a esas normativas, pero una vez parte de ellas, deberán respetarlas y hacerlas cumplir. Además, deberán ser integradas en el ordenamiento jurídico interno, por lo que pasan a conformar el cuerpo de leyes nacionales, a la vez que las mismas siguen siendo parte del sistema jurídico internacional.

Otro aspecto de las convenciones es la existencia de grupos especializados que velan por el cumplimiento de manera efectiva en los países firmantes. Por ejemplo, en la ONU funcionan los llamados comités, los cuales se especializan en tipos de derechos humanos como el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que tiene a su cargo la supervisión que éstos sean respetados.

Existen diferentes organismos internacionales que supervisan el grado de cumplimiento de los derechos humanos dentro de los países del mundo. Entre estos se encuentran el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, el cual emite informes sobre la situación de los derechos humanos tanto en su cumplimiento como en su vulneración por parte del poder público.

El Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas investiga y recoge información a través de relatores, comisionados y equipos de trabajo referente a situaciones particulares sobre derechos humanos en determinados países donde se considera que se han estado vulnerados a la población. Además, la ONU publica periódicamente informes sobre lo que la situación de los Derechos Humanos en los países del mundo.

Con respecto al ámbito interamericano existe una supervisión del estado o situación de los derechos humanos en los países del hemisferio. La institución a cargo de esta función es la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos que forma parte de la Organización de Estados Americanos.

La Comisión vigila por el cumplimiento de los derechos fundamentales de los/las habitantes de los países del continente americano. Esta institución por ejemplo puede investigar sobre el estado de los Derechos Humanos en determinados países o puede solicitar que los Estados partes hagan llegar informes a ésta acerca de la situación de los Derechos Humanos en sus respectivos países.

2.3 MARCO TEÓRICO

2.3.1. Definición de discapacidad

La explicación de lo que es la discapacidad ha evolucionado a través del tiempo, según se ha avanzado en el estudio de la discapacidad por los especialistas y organismos internacionales, por los énfasis particulares que se le han dado y en la medida se han ido haciendo desde un enfoque de derechos humanos.

Diferentes organismos y autores ponen diferentes énfasis al tratar con este concepto, así Juan Manuel Licona lo define como “Una deficiencia física, mental o sensorial, de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, y que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social. (Licona, Juan Manuel 2007). Sin descartar los factores

sociales y económicos como causas o agravantes de la discapacidad, él brinda una explicación con énfasis desde lo biopsíquico.

La CDPD al referirse a la discapacidad, la expresa como aquella que "...Resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y barreras debidas a la actitud y el entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás".

Esta explicación pone énfasis en las barreras del entorno las que dificultan o impiden a las personas con discapacidad llevar una plena y esta afirmación está cercana al modelo social en la concepción de la discapacidad.

2.3.2. Clasificación Internacional sobre la Discapacidad (CIF)

La CIF, es el marco estándar internacional elaborada por la ONU referente al funcionamiento de la salud, y la discapacidad. Aunque la CIF no solo trata de las discapacidades sino la salud en general sin embargo constituye el principal referente en el tema de la discapacidad en aspectos tan importantes como su funcionamiento, clasificación y terminología.

Referente al funcionamiento de la discapacidad la CIF sostiene que no es el resultado de un solo factor, sino de múltiples que interactúan entre sí, como son la condición de salud con los factores medioambientales y factores personales, y estos dos últimos son determinan tanto nivel como la extensión en el funcionamiento de la persona con discapacidad (OMS 2001).

Contrario al antagonismo que se mantiene entre especialistas e instituciones sobre la aceptación del modelo médico o del modelo social o viceversa con respecto comprensión y forma de abordar la discapacidad, la CIF más integra a ambos modelos, incorporando los aspectos que realmente contribuyan para la comprensión y el tratamiento de los factores que intervienen en la discapacidad de las personas.

La CIF clasifica en 4 tipos los elementos que intervienen en la funcionalidad y la salud. El primero son las funciones corporales como las funciones del habla, sensoriales, metabólicas, esqueléticas, etc. El segundo tipo son las funciones

corporales como la estructura del sistema nervioso, estructura inmunológica, entre otras. El tercero las actividades como la movilidad, autocuidado, etc. El cuarto tipo está relacionado a factores ambientales como sistemas políticos, actitudes, etc.

Dependiendo si estos elementos son nocivos en su interacción unos con otros, así se convertirán en discapacitantes, los que perjudican en diversos grados la vida de las personas con discapacidad.

2.3.3. Terminología correcta

El miedo a lo desconocido, la falta de experiencia, la información incorrecta o deformada, y la falta de conocimientos son algunos de los obstáculos a los que deben enfrentarse las personas con discapacidad cuando participan en sus comunidades.

El lenguaje se convierte en una de las principales formas de discriminación y es un factor importante que contribuye a la construcción social de los prejuicios contra las personas con discapacidad. Las personas que trabajan en los medios de comunicación ejercen una poderosa influencia en la forma en que son percibidas las personas con discapacidad, de igual manera los políticos y legisladores tienen una incidencia en como son conceptuadas y tratadas.

En El Salvador, según encuesta publicada por CONAIPD/DIGESTYC en 2016, para el 6.4% de personas salvadoreñas con discapacidad que hay, es importante que sean presentadas de manera digna y de forma correcta. La sensibilización y la toma de conciencia son los pasos hacia el cambio.

Para informar sobre las personas con discapacidad, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, recomienda

- Al referirse a personas con discapacidad, utilice el término “discapacidad”, no “minusvalía”.
- Valore a la persona, no a la discapacidad o el trastorno. Utilice “personas con discapacidad” y “personas con epilepsia” en lugar de “epilépticos”.

- No mencione la discapacidad de una persona a menos que sea pertinente para la historia.
- Presente a la persona que ha tenido éxito con una discapacidad, y no sólo al personaje de éxito. Las personas con discapacidad llevan una vida corriente y deben ser presentadas como miembros útiles de la comunidad.
- Elija palabras que sean descripciones exactas y no tengan connotaciones de juicio de valor.
- Utilice a personas con discapacidad como recursos para que le faciliten información y términos correctos, particularmente para evitar los estereotipos en los medios de información.
- Deben ser presentadas de la siguiente forma:
 - a. Las personas con discapacidad experimentan el mismo dolor y el mismo placer que otros extraen de la vida cotidiana, en el trabajo, como padres, en la educación, el deporte y la participación en la comunidad.
 - b. Cuando sea posible, presentar a personas con distintas discapacidades, no sólo a alguien famoso.
 - c. Visibilizar a empleados y empleadores con discapacidades trabajando juntos.
 - d. Como personas con virtudes y sus defectos.

A continuación, se presenta un cuadro con los términos correctos que se deben emplear al referirse a las personas con discapacidad y aquellos términos incorrectos que deben ser abandonados. Se hace la salvedad que en países donde se toma en serio el cumplimiento de DDHH, para el caso España, el término ha avanzado y se reconocen como “personas con diversidad funcional” **es** un término alternativo al de discapacidad que ha comenzado a utilizarse por iniciativa de las propias personas afectadas, y pretende sustituir a otros cuya semántica puede considerarse peyorativa (Palacios, A. y Romañach, J. 2007).

TABLA # 1 Términos correctos Vrs. Términos incorrectos

CORRECTOS	INCORRECTOS
<p>Persona con discapacidad</p>	<p>Anormal, enfermito discapacitado, deficiente capacidades especiales, subnormales, Incapacitado, minusválido.</p>
<p>Persona con discapacidad física</p>	<p>Limitados, mutilado pedaceado, incompleto cojo, tullido, cuto.</p>

2.3.4. Tipos de barreras relacionados al campo laboral

Referente a lo que constituyen las barreras, el Glosario de Términos sobre Discapacidad explica que estas son: “Factores en el entorno de una persona que, en su ausencia o presencia, limitan la funcionalidad y originan discapacidad”.

Se entiende que las barreras son parte del entorno y se caracterizan por ser limitantes e incapacitantes, es decir, que son determinantes en la disminución o impedimento de la funcionalidad de las personas, ya que no permiten que las personas con discapacidad se desarrollen plenamente y disfruten de sus derechos. Existen diferentes tipos de barreras que están relacionadas al ámbito sociolaboral que perjudican a las personas con discapacidad y son una causa importante de la renuncia del trabajador o el despido del mismo por parte del patrono.

-Barreras de actitudes

Están constituidas por las ideas y comportamientos. Entre esta se encuentran los estereotipos juntos con los prejuicios y discriminación. Estereotipos. Se refiere a concepciones y generalizadas sin fundamento a partir de creencias de quiénes son y lo que hacen las personas con discapacidad. Se cree que las personas con discapacidad son personas que no quieren trabajar, son perezosas, que son débiles y se les debe sobreproteger.

-Barreras que implican prejuicios y discriminación

Estas conllevan la opinión y comportamiento que ven de manera negativa y peyorativa a la persona con discapacidad. En relación al trabajo son comunes ideas y actitudes como que aquellas que los consideran personas que no son capaces de desempeñarse en un trabajo o que su rendimiento es muy bajo, que suponen un riesgo para los demás empleados, que han sido trabajadores descuidados y por eso tienen una discapacidad, que no se pueden relacionar bien con los compañeros, etc.

-Barreras de infraestructura y mobiliario

Este tipo está constituido por espacios y edificaciones que dificultan o impiden a las personas el acceso o ingreso a instalaciones dentro de un centro de trabajo. Estos inconvenientes generan una desventaja a los/las trabajadores/as con discapacidad con respecto a los demás compañeros/as.

Unido a este tipo de barrera, también se identifican aquellas que involucran directamente a las empresas e instituciones que no dispongan de equipos materiales o electrónicos adaptados y en lugares accesibles. El incumplimiento de este derecho es otra forma de violación a lo que dicta la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

-Barreras de transporte

Este tipo de barrera se caracteriza por la falta de adaptaciones en las unidades de transporte para uso público, lo que dificulta o impide que las personas con discapacidad puedan ingresar como usuarios.

Para las PcD física resulta adverso al logro de sus metas, por cuanto hace muy difícil su desplazamiento al centro de trabajo, en todo caso que sea posible, y muchos se ven obligados a optar por otras formas menos cómodas o peligrosas, como desplazarse en silla de rueda por las calles, caminar extensos recorridos, pagar altos costos por contratación de transporte privado, entre otros.

-Barreras políticas

Relacionada con este tipo se encuentran las instituciones públicas quienes por su actuación, normativas y servicios pueden convertirse en una barrera para el goce de los derechos laborales de las personas con discapacidad. Entre estas se encuentran la falta o deficiente supervisión en el cumplimiento de los derechos laborales hacia los trabajadores con discapacidad. La escasa promoción y acceso al empleo, negación de servicios de formación laboral, mal diseño de políticas públicas para las personas con discapacidad, entre otros.

Las barreras son parte del entorno y se caracterizan por ser limitantes e incapacitantes, es decir, que son determinantes en la disminución o impedimento de la funcionalidad de las personas, ya que no permiten que se desarrollen plenamente y disfruten de sus derechos. Existen diferentes barreras que están relacionadas al ámbito sociolaboral, las cuales perjudican a las personas con discapacidad y son una causa importante de la renuncia del trabajador o el despido del mismo por parte del patrono.

2.3.5 LOS DERECHOS HUMANOS

2.3.5.1 Definición

El Dr. Luna proporciona un acercamiento a la comprensión de estos derechos. “Los derechos humanos son innatos a la persona humana, son inherentes a ella, pues ésta nace y muere con ellos, y han existido siempre, son exclusivos del hombre, o mujer...” (Luna, Oscar Humberto, 2010)

El Dr. Luna afirma la inherencia de los derechos o que es lo mismo, que los seres humanos nacen con tales derechos. Esta idea está alineada la corriente en derechos humanos conocida como iusnaturalista, la cual sostiene que los derechos humanos son inherentes a las personas independientemente del reconocimiento o no en un instrumento legal por parte de los Estados o de organismos supraestatales.

2.3.5.2 Características de los Derechos Humanos⁶

Los derechos humanos están constituidos por características que son parte de su esencia, las cuales son independiente de cualquier valoración personal u opinión de algún sistema de pensamiento. Estas características también ayudan a tener una comprensión de su naturaleza. Los derechos humanos son:

- Inviolables. Por cuanto ninguna persona ni estructura política, poder económico, instituciones públicas, u organismos internacionales tienen la libertad o prerrogativa de vulnerarlos o violentarlos, independientemente que los derechos no hayan sido reconocidos por parte de algunos Estados.
- Universales. significa que pertenecen a todos los seres humanos que existen y que existirán. No se pueden reconocer solo a ciertos grupos como tampoco se pueden negar a otros por ningún motivo, sean por razones religiosas, de filiación política, económicas, étnicas, de género, etc.
- Intransferibles. Estos no pueden pasar de una persona a otra o a una organización, o poder público, temporal ni permanentemente, eso significa que nadie puede despojarse de los mismos ya que no se pueden vender, ni ceder, ni ser despojado por mecanismos de coerción o por otros motivos.
- Indivisibles. Los derechos humanos son un todo, y están unidos unos a otros. Si bien muchas veces se separan, esto han sido hecho de forma artificial y atendiendo a algunas necesidades para su comprensión y ubicación. Por fines históricos y didácticos se los separa en al menos 3 tipos, también los derechos humanos se han separado en diferentes instrumentos jurídicos internacionales solo para tratar específicamente algunos de ellos.

⁶ No existe una unanimidad a cerca de la cantidad de características que contienen los Derechos Humanos, sin embargo la mayoría de estudiosos coinciden en algunos de ellos.

- Permanentes. Una vez reconocido un derecho en un instrumento jurídico, este no puede dejar de tener vigencia, no puede argumentarse su no existencia en el futuro. A través de los siglos los pueblos del mundo han estado logrando que se amplíe el catálogo de derechos humanos los cuales ya forman parte permanente de toda la humanidad.

- Igual importancia. Es decir que todos los derechos son importantes. Si bien algunos derechos son más esenciales para la vida como el derecho a la salud en relación a otros, esto no significa que los Estados deban menospreciar unos derechos por sobre otros.

- Interdependientes. Implica que unos dependen de los otros indistintamente el tipo de derecho al que pertenezcan. La privación de unos derechos humanos en particular puede perjudicar el goce de otros.

2.3.5.3 Tipos de derechos humanos

Existe un amplio catálogo de derechos humanos positivados en el ordenamiento jurídico internacional los cuales se van ampliando en la medida que son reconocidos por los Estados del mundo, así como por el Estado salvadoreño. Ese amplio catálogo de derechos conquistados ha sido clasificado en diferentes tipos, ya atendiendo al contenido, o por motivos históricos.

1. Los derechos civiles y políticos que fueron proclamados y reconocidos en el ámbito jurisdiccional desde la época de la Revolución Francesa, aluden a libertades y prerrogativas civiles y políticas individuales de las personas.

Entre estos derechos fundamentales se encuentran el derecho a la vida, el derecho a la integridad física, la libertad de expresión, al honor, a elegir las autoridades civiles, a postularse para cargos políticos, a una nacionalidad, a la libertad de asociación, de rectificación, a la intimidad privada, etc.

2. Los derechos sociales, económicos y culturales que no fueron recogidos como tales en las constituciones y normativas internacionales sino hasta inicios del siglo XX. Estos son más amplios en cuanto están dirigidos a garantizar los derechos y las necesidades colectivas.

A diferencia de los derechos civiles y políticos, el Estado se encuentra obligado a cumplirlos en la medida que disponga de los recursos materiales y económicos. Esto dificulta la verificación para que se midan el grado de su cumplimiento, lo que ha servido como una puerta escape, porque ha llevado a muchos gobiernos del mundo a no sentirse obligados a cumplirlos y a no hacer suficientes esfuerzos para garantizarlos plenamente. Entre estos derechos también que también se les conoce como ECOSOC, se encuentran: el derecho a la salud, al trabajo, a la seguridad social, a la educación, a la vivienda, a la pensión, a la alimentación, a la propiedad intelectual, al agua, otros.

Existe otro tipo que obedecen a los derechos de la humanidad llamados “derechos de los pueblos”. En la actualidad no han recibido la misma relevancia que los dos primeros. Se argumenta que algunos de ellos son iguales a los derechos sociales. Entre estos están el derecho a la autodeterminación, el derecho a la paz, a un ambiente sano, etc.

2.3.5.4 Vigencia de los derechos humanos de las PcD

Los derechos humanos son parte esenciales de las personas con discapacidad, por cuanto son seres humanos, lo que los hace plenos sujetos de derechos. No se les conceden, sino que son inherentes a los mismos y por tanto los Estados están obligados a protegerlos y a garantizarlos. Ellos también son parte de todo el catálogo de derechos existentes reconocidos por los Estados y por organismos supraestatales, las PcD participan de cada uno de los derechos civiles y políticos, de los económicos sociales y culturales y de los derechos de la humanidad.

Para la promoción, garantía y cumplimiento de los derechos humanos, los países y organismos internacionales han acordado leyes, protocolos y otros instrumentos legales con el fin que las personas con discapacidad puedan vivir en igualdad de condiciones que otras personas de la sociedad.

La mayoría de los Estados han incorporado en sus ordenamientos jurídicos los instrumentos legales internacionales, han creado políticas nacionales, programas y otros mecanismos para las personas con discapacidad. Sin embargo el grado de cumplimiento de las normativas, el contenido y eficacia de las políticas y los mecanismos de control, varían considerablemente de unos países a otros⁷.

El Estado salvadoreño es firmante de los principales tratados y convenciones en materia de derechos humanos de las personas con discapacidad, sin embargo, no ha armonizado plenamente las normativas internacionales con su ordenamiento jurídico interno, un reflejo de ello es que aún no existe una ley de inclusión para este sector, pese a los esfuerzos que han realizado instituciones de DD.HH. y la sociedad civil para lograr su aprobación.

Un punto importante que merece mención es el hecho que a pesar que la mayoría de autores y escuelas jurídicas sostienen que técnicamente solo el Estado puede violar los derechos humanos, hay teóricos y organizaciones quienes consideran que agentes fuera del Estado también pueden vulnerar derechos a las personas, un ejemplo de ello se argumenta que son las corporaciones transnacionales las cuales son enormes y poderosas y a menudo violan derechos como el de acceso al agua de la población al consumir industrialmente los mantos acuíferos, o la contaminación hídrica como los ríos, con la vulneración al derecho a a la salud y un medioambiente sano así otros asuntos importantes y sobre todo sucede en países subdesarrollados y con una débil legislación o supervisión legal.

⁷ Es en los países del tercer mundo donde más existe un bajo nivel en el cumplimiento de los Derechos humanos de las personas con discapacidad.

2.3.5.5 El derecho al trabajo

El derecho al trabajo se encuentra entre los más fundamentales en la vida de los seres humanos, por su importancia como un medio que proporciona los recursos para la supervivencia, y que sirve para evitar que las personas queden al margen de los beneficios económicos y que sufran de aislamiento social (UIP-ACNUDH, 2005).

La CN en su art. 37 reconoce al trabajo una función social, además que "...El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador..." Para lograrlo el Estado ha articulado ley secundaria, y firmado tratados internacionales, creado instituciones, diseñado políticas y programas. Sin embargo, no se ha hecho efectivo este mandato de la constitución, por una serie de razones como los insuficientes recursos económicos, la poca efectividad de las estrategias diseñadas, el mal funcionamiento de las instituciones y la falta de un cumplimiento pleno a las leyes.

El ente gubernamental salvadoreño que rige todo lo relacionado al trabajo es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social que está a cargo de la protección de los derechos de los/las trabajadores/as, la promoción de fuentes de trabajo a la población ya sea contratando o promoviendo su colocación en otras instituciones. También supervisa que se dé el cumplimiento a los derechos laborales en las instituciones públicas y privadas. La Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social en su art. 8 establece una lista amplia de sus funciones.

A nivel mundial el ente rector de todo lo concerniente al derecho del trabajo es la Organización Internacional del Trabajo por sus siglas OIT, organismo dependiente la ONU. La OIT trabaja estrechamente con los países en un esfuerzo común y coordinado por la defensa de los derechos de los trabajadores.

Este organismo internacional brinda asistencia técnica y legal a los gobiernos y a otras instituciones para capacitarlos en el tema de los derechos de los trabajadores. También cuenta con una amplia base estadística y produce informes del estado del derecho al trabajo en el mundo.

Los países no solo deben contar con cuerpos normativos en los que esté positivado plenamente el derecho al trabajo de las personas, lo cual es el primer paso, por cuanto es la forma de asegurar y de comprometer a los Estados del mundo para el reconocimiento de este derecho y de cumplirlo.

Para lograrlo es necesario que los países hagan grandes apuestas nacionales en este sentido, con el diseño de estrategias y medidas que se plasmen y concreten en políticas generales y sectoriales, programas dirigidos especialmente a los sectores más vulnerables y por medio de otros mecanismos que den cumplimiento a los derechos de los trabajadores.

Con respecto a los derechos de los trabajadores con discapacidad en el país, el Estado salvadoreño debe tomar medidas concretas para brindarles oportunidades de empleo, facilitarles su integración laboral y proteger sus derechos laborales en igualdad de condiciones que la demás sociedad, para ayudar, la OIT ha brindado una amplia gama de medidas concretas (Recomendación 168) que se pueden tomar implementar, las que incluyen:

- Medidas para crear oportunidades de empleo para las personas discapacidades en el mercado regular del empleo, incluidos incentivos económicos para alentar a los empleadores a proporcionar formación y realizar adaptaciones razonables de los lugares de trabajo, los equipos e indumentaria y las tareas.

- Ayuda gubernamental al empleo protegido, así como a la formación profesional, la orientación profesional y los servicios de colocación para personas con discapacidades, administrados por organismos no gubernamentales.

- Fomento de cooperativas y de la industria a pequeña escala.

- Eliminación gradual de las barreras físicas o arquitectónicas, o relativas a la comunicación; difusión de información sobre ejemplos de casos efectivos de integración con éxito en el empleo.

-Exención fiscal para el material de formación y los dispositivos auxiliares e instrumentos específicos.

-Disposiciones de trabajo flexible.

-Eliminación de las posibilidades de explotación que puedan surgir en el marco de la formación profesional y en los empleos protegidos.

-Aplicación de los resultados de las investigaciones a fin de fomentar la participación de personas con discapacidades en la vida laboral ordinaria. (O'Reilly, Arthur 2007).

2.3.6 La accesibilidad

El tema de la accesibilidad como un derecho fundamental es una de las mayores deudas de los Estados con el compromiso que las personas con discapacidad dispongan de un entorno más inclusivo y en igualdad con las demás personas, además de facilitarles que puedan llevar una vida con independencia.

En el art. 9 de la CDPD, se refiere a la accesibilidad a aquellos medios como servicios o infraestructura que brinden facilidades necesarias a la vida, lo requiere la adecuación de espacios físicos, de transporte, sistemas de comunicaciones escritos y digitales, servicios de información, señalizaciones especiales, intérpretes profesionales, entre otros.

Para las personas con discapacidad física, se necesitan de aquellos medios que faciliten su desplazamiento, ya que muchas veces no pueden laborar en una organización por las limitantes que encuentran en el transporte público. Referente al transporte, estos deben disponer de escaleras y rampas mecánicas. También están incluidos aquellos que faciliten su libre tránsito en la infraestructura física con la instalación de ascensores, y con la construcción de rampas en espacios públicos.

El Estado es responsable trabajar porque se dispongan de esas facilidades y de hacer ajustes razonables para el tránsito de las personas, también debe formar en cuanto al trato que deben dar los funcionarios y otras personas que estén relacionadas con la accesibilidad de las personas con discapacidad. (Palacios, B. F. 2007).

2.3.7 Estrategias del gobierno para las PcD en los 10 años anteriores

En los últimos 10 años el tema de la discapacidad en El Salvador está lleno de luces y sombras, pues, aunque los avances realizados son un paso más en el camino de la inclusión, todavía quedan deudas del Estado en esta materia.

Entre los avances logrados han sido la creación de la Política Nacional de Atención Integral a las Personas con Discapacidad del año 2010 y la que este año 2017 ha salido a luz en la presidencia de Salvador Sánchez Cerén. También se ha incorporado como parte de las leyes de la República la Convención Internacional de los derechos de las personas con discapacidad aprobada por las Naciones Unidas en diciembre 2006, pero que ratifica por el gobierno salvadoreño en el año 2007.

Durante la presidencia de Mauricio Funes Cartagena en marzo del 2012 se creó el Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad por sus siglas CONAIPD que nació como el ente rector en el tema de la discapacidad. Entre otras acciones para este sector está el convenio de 2012 de la Secretaría de Inclusión Social con el CONAIPD en el marco del Programa Presidencial para mejorar la vida de los adultos mayores con discapacidad.

Estos son algunos de los avances hechos en los últimos de los últimos 2 dos periodos presidenciales. Sin embargo, por si solo la creación de leyes y las medidas concretas no lograrán la transformación de la realidad, para eso debe contar suficientes recursos, más voluntad política y mejoras en la forma del diseño e implementación de las iniciativas públicas.

Entre las grandes deudas que se tiene con las personas con discapacidad, es disponer de un sistema estadístico nacional que registre la cantidad exacta de personas con discapacidad que hay, de sus necesidades y condiciones de vida, y esto pese a que ha sido uno de los compromisos que está contenida en la política elaborada para la atención de las personas con discapacidad.

En el año 2013 el relator especial de la ONU, Shybe Chalklen señalaba que en El Salvador no había registros estadísticos sobre cuántas personas con discapacidad hay y cuáles son sus necesidades reales. Pese a que se mejoró el registro con la Encuesta 2015 sobre la cantidad de personas con discapacidad en el país, la deuda de un registro nacional seguirá impidiendo hacer políticas más realistas en el tema.

El CONAIPD cuenta con sus propios problemas, uno grande y de carácter externo es que no cuenta con suficientes recursos financieros para cumplir con sus funciones y en lo interno, es que la persona que es presidente de la institución también es el ministro de obras públicas, lo cual no permite que se dedique completamente a atender los grandes desafíos que tiene la institución.

El CONAYPD no dispone de un presupuesto propio, sino que recibe fondos para su funcionamiento de lo que el presidente quiere proporcionar a la institución. El CONAYPD es dirigido 2 años por el gobierno y 2 años por sectores escogidos entre la sociedad civil y eso hace que haya visiones distintas en la conducción de la institución por cuanto cada sector tiene su propio plan y agenda.

Existe una deuda en materia legal y sus consiguientes repercusiones en otras áreas de los Derechos Humanos, por cuanto el país no cuenta con una ley de inclusión para las personas con discapacidad. Aunque el poder ejecutivo está a favor que se promulgue, la Asamblea Legislativa pese que desde hace un tiempo ya existe como proyecto de ley.

Esa ley vendría a llenar vacíos legales y a mejorar la protección de los trabajadores con discapacidad. Según representantes del Comité Unido para el Desarrollo Integral de Personas con Discapacidad (CUPID), esta nueva ley sería más drástica en las sanciones que la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con

Discapacidad, porque podría multar de 7 a 10 salarios mínimos mensuales para quienes incumplan la contratación de personas con discapacidad.

Además dicho proyecto una vez convertida en ley, obligaría a las instituciones estatales a destinar 5% de sus recursos presupuestarios para proporcionar mejor atención y servicios a las personas con discapacidad.

2.3.8 Empleabilidad y competencias laborales

Desde los años 90's del siglo pasado y los años que han transcurrido del siglo XXI la economía salvadoreña ha estado experimentado un acelerado cambio en los procesos productivos, la que está convirtiéndose de manera progresiva en una economía industrial y de servicios, y que ha traído cambios en la concepción y requerimientos del trabajo.

La competitividad se ha vuelto uno de los términos más en boga en el mundo laboral, con las empresas posicionándolo como parte de su filosofía y plasmándolo en sus planes de crecimiento. Eso ha producido un enorme desafío entre las personas en edad de trabajar tanto para quienes están empleadas como para quienes no cuentan con un empleo formal.

El mejoramiento en las capacidades laborales es una exigencia muy acuciada entre los profesionales muy cualificados y de alto perfil laboral, sin embargo, para las personas que se encuentren en trabajos no profesionales también se requiere del aumento de sus capacidades sin importar el puesto o nivel laboral, y eso también representa mayores oportunidades de acceso y movilidad laboral.

Uno de los mayores compromisos de un/ trabajador/a es apostarle a la empleabilidad. El Diccionario de la Lengua Española (RAE), define la empleabilidad como un “Conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo”

Se entiende la empleabilidad como un conjunto, es decir una unidad que el ser humano cultiva para un desarrollo equilibrado de las capacidades laborales. Esta empleabilidad está basada en las aptitudes que comprenden las capacidades mentales y operativas, así como las actitudes relativas a las áreas emocionales e interpersonales.

Para lograrlo se han señalado una serie de competencias o capacidades laborales. Las competencias que entran en juego en la empleabilidad se clasifican en 3 tipos y abarcan distintas áreas personales.

-Competencias básicas:

Se espera que cada trabajador que ha cursado estudios básicos en el sistema educativo o haya sido autodidacta, posea una capacidad mínima en ciertas áreas académicas que les permitan responder a las necesidades básicas de las empresas. Estas habilidades están constituidas por las áreas del lenguaje, en la que el trabajador conozca una cantidad necesaria de términos y habilidad para comunicarse, otra es en las operaciones matemáticas, con el dominio de las funciones básicas que permitan responder a procesos numéricos, también se encuentra el área sociocultural, en la que la persona conozca de la realidad social y cultural de su entorno humano y del entorno laboral, también se espera un mínimo de razonamiento lógico y de dominio básico de la tecnología en las comunicaciones.

-Competencias conductuales:

Derivan de la psicología del ser humano y se enfocan en la habilidad con los diferentes entornos relacionales, como pueden ser los clientes, compañeros de trabajo, autoridades de la organización u otro tipo de personas que de algún modo están vinculadas con el quehacer del trabajador.

También se caracterizan por otra serie de capacidades actitudinales que son parte del perfil esperado en un trabajador integral. Entre estas se encuentran la capacidad de liderazgo, la motivación, creatividad, iniciativa propia, disciplina, que marcan los rasgos de un empleado proactivo.

-Competencias funcionales:

Hacen referencia a funciones específicas que son requeridas para desempeñar una o más actividades técnicas en una determinada especialidad del campo laboral. Para eso las empresas establecen criterios que dependerán de sus necesidades y de las capacidades esperadas, pueden lograrse tanto de estudios técnicos cursados como de experiencias laborales obtenidas.

Existe otra clasificación relacionada a las habilidades laborales de los trabajadores/as. El siguiente cuadro muestra este tipo de competencias.

TABLA # 2 Competencias laborales generales

Intelectuales	Condiciones intelectuales asociadas con la atención, la memoria, la concentración, la solución de problemas, la toma de decisiones y la creatividad
Personales	Condiciones del individuo que le permiten actuar adecuada y asertivamente en un espacio productivo, aportando sus talentos y desarrollando sus potenciales, en el marco de comportamientos social y universalmente aceptados. Aquí se incluyen la inteligencia emocional y la ética, así como la adaptación al cambio.
Interpersonales	Capacidad de adaptación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo y proactividad en las relaciones interpersonales en un espacio productivo.
Organizacionales	Capacidad para gestionar recursos e información, orientación al servicio y aprendizaje a través de la referenciación de experiencias de otros.
Tecnológicas	Capacidad para transformar e innovar elementos tangibles del entorno (procesos, procedimientos, métodos y aparatos) y para encontrar soluciones prácticas. Se incluyen en este grupo las competencias informáticas y la capacidad de identificar, adaptar, apropiar y transferir tecnologías
Empresariales o para la generación de empresa	Capacidades que habilitan a un individuo para crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia, tales como identificación de oportunidades, consecución de recursos, tolerancia al riesgo, elaboración de proyectos y planes de negocios, mercadeo y ventas, entre otras.

Fuente: Corpoeducación (2003)

2.3.9 Emprendimiento

Un aspecto relacionado al campo laboral es el emprendimiento o emprendurismo, el mercado de trabajo salvadoreño se caracteriza una saturación de mano de obra en espera de acceder a un empleo, a lo que hay que sumar el creciente número de jóvenes que ingresan anualmente como población en edad de trabajar, lo que puede llevar a nuevas opciones de trabajo.

El emprendimiento implica gestionar por sí mismo un trabajo, se convierte es una opción para acceder a una fuente de ingresos económicos a las personas con discapacidad física, lo que también puede contribuir a reducir el saturado mercado de trabajo y participar en el aparato productivo del país.

Para lograrlo las personas con discapacidad también deben empoderarse de capacidades básicas y técnicas o experienciales. También se requiere de un capital semilla el cual permitirá invertir los recursos necesarios para hacer operar la iniciativa, sino no se cuentan con ingresos propios, el Estado debe brindarles financiamiento o facilitar el acceso a créditos con tasas y periodos accesibles de pago.

Cuando se requiera tener personería jurídica en la iniciativa económica, las instituciones competentes del Estado deben proporcionar asesoría en los temas de los trámites legales y los compromisos fiscales.

Para que este tipo de iniciativa económica de autoempleo sea una realidad el Estado debe brindar las garantías necesarias, entre estas la seguridad ciudadana, porque debido a la violencia social muchos proyectos de emprendurismo acaban o desincentiva a que otras personas inicien nuevos proyectos económicos.

2.4 MARCO CONCEPTUAL

Accesibilidad para las personas con discapacidad física

Son adaptaciones que facilitan a las personas con discapacidad física el ingreso en los medios de transporte, el desplazamiento por distintas infraestructuras físicas o el uso de mobiliarios, lo que les proporciona un mayor grado de independencia, seguridad e inclusión social.

Ajustes razonables

Según lo expresa la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en el art.2 se entienden como “las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”

ALFES

Es la Asociación de Limitados Físicos de El Salvador, un colectivo de personas con discapacidad física que existe para brindarse ayuda mutua en lo referente a la prestación de un servicio habitacional. La asociación dispone de un inmueble propio el cual sirve de domicilio de las personas afiliadas a la institución.

Barreras para las personas con discapacidad

Limitaciones que se encuentran en el entorno ambiental como sociales, de infraestructura, transporte, etc., caracterizadas por la ausencia o restricción de condiciones adecuadas para que las personas con discapacidad desarrollen una vida independiente, inclusiva y de calidad.

Calidad de Vida

Es la condición que resulta del bienestar en todas las áreas del ser humano, respondiendo a la satisfacción de las necesidades físicas (salud, seguridad), materiales (vivienda, ingresos, comida), sociales (trabajo, familia), emocionales (afecto,

autoestima, espiritualidad), desarrollo personal (educación, productividad) y ecológicas (calidad del agua, del aire, etc.)

CIF

Son las siglas de la Clasificación Internacional de la Discapacidad y de la Salud publicada en 2001 por la Organización Mundial de la Salud (OMS), la cual es el referente mundial sobre la comprensión, sistematización, clasificación y terminología estándar de la funcionalidad de la salud y la discapacidad. El CIF substituye a la clasificación anterior que empleaba la OMS conocida como CIDDM.

Competencias laborales

Es un conjunto de capacidades intelectuales, emocionales, sociales y experienciales que forman parte de un/a trabajador/a con un perfil laboral cualificado que le permiten desempeñarse de manera exitosa en aquellas funciones requeridas en uno o varios puestos de trabajo.

Derecho al Trabajo

Hace referencia a la facultad que tienen las personas de participar en aquellas actividades de producción o prestación de servicios que satisfagan sus intereses y aspiraciones laborales y que sirvan para garantizar un nivel de vida suficiente para solventar las necesidades fundamentales de la vida.

Discapacidad Física

Aquella situación o estado que se da por una circunstancia que impide o dificulta en gran medida que la persona pueda moverse y desarrollar con independencia su vida y de un modo en el que tenga plena funcionalidad. Existen diversas causas por las cuales se presenta la discapacidad física; factores congénitos, por accidentes o enfermedades degenerativas, neuromusculares, sociales, etc.

Empleabilidad

El Diccionario de la Lengua Española por sus siglas RAE, define la empleabilidad como un “Conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo”.

Estado

Es una entidad político- jurídica de un país que administra los bienes públicos y gobierna a una población dentro de un determinado territorio geográfico. El Estado se encuentra constituido por los poderes ejecutivo, legislativo y judicial las cuales contienen una serie de instituciones que en conjunto y de manera ideal trabajan para el bienestar de la población.

Inclusión laboral

Consiste en la plena participación de los/las trabajadores/as con discapacidad en el desempeño laboral en igualdad de condiciones con las demás personas. Para lograrlo el Estado y la sociedad deben generar un contexto social y laboral abierto y flexible propicio para que el desarrollo de los trabajadores con discapacidad.

Persona con discapacidad

Son todas aquellas personas que por razón congénita o adquirida presentan una o más deficiencias de carácter físico, intelectual, mental o sensorial ya sea a corto o a largo plazo que al encontrarse con diversas barreras impiden su participación efectiva en igualdad de condiciones con las demás personas.

Política Pública

Es un proceso de tomas de decisiones de las instituciones públicas que se concretan en un conjunto de acciones para proporcionar respuestas a los principales problemas que impiden o dificultan el desarrollo de la sociedad. Aunque un país disponga de políticas públicas, estas no siempre son efectivas en su diseño o implementación.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

A partir de los verbos específicos, se desarrolla una matriz en la que se operacionalizan las variables, con su definiciones e indicativos.

TABLA # 3 Operacionalización de variables

OBJETIVOS ESPECIFICOS	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICATIVO
1. Describir las competencias que ayudan a mejorar la empleabilidad de los miembros de ALFES	Competencias	Capacidad real que tiene una persona para aplicar conocimientos, habilidades, destrezas, valores y comportamientos en sus actividades.	Competencias: -Básicas -Conductuales -Funcionales
2. Identificar las barreras que encuentran las personas con discapacidad física en el ámbito sociolaboral.	Barreras para las personas con discapacidad	Limitaciones que se encuentran en el medio social caracterizadas por la ausencia o restricción de condiciones adecuadas para que las personas con discapacidad desarrollen una vida normal.	-De actitud -De comunicación -Físicas -Políticas -Sociales
3. Analizar los derechos humanos sociales, políticos y económicos que la población de ALFES considera que le han sido vulnerados por parte del Estado	Derechos humanos	Son facultades inherentes al ser humano y para ser garantizados debe ser reconocidos en instrumentos jurídicos	-Económicos -Sociales -Culturales
4. Determinar las acciones que ha realizado ALFES para elevar la calidad de vida de sus asociados.	Calidad de vida	Es la condición que resulta del bienestar en todas las áreas del ser humano, respondiendo a la satisfacción de las necesidades físicas, materiales, sociales, emocionales para un desarrollo humano integral.	Bienestar: -Económico -Medico -Familiar -Laboral
5. Analizar las estrategias que el gobierno ha implementado en la última década que den cumplimiento a las normativas de derechos humanos para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.	Estrategias del gobierno Inclusión laboral de las personas con discapacidad	Medidas tomadas por el gobierno para brindar un estado de bienestar a la población. Es la plena participación de los/las trabajadores/as con discapacidad en igualdad de condiciones laborales con las demás personas.	Políticas y programas de desarrollo Instrumentos internacionales y nacionales aplicados y homologados.

3.2 Diseño metodológico

3.2.1 Tipo de estudio

El tipo de estudio es multimodal (cualitativo y cuantitativo). Lo cualitativo permitió comprender situaciones experienciales de los miembros de ALFES, así como a sus propias percepciones sobre la realidad laboral y condiciones de vida propias, cómo la entienden y cómo la abordan. Para la interpretación de la información se hizo uso del método inductivo.

Los aspectos cuantitativos estuvieron empleados por el procesamiento de los datos estadísticos, para su vaciado, clasificación y presentación, los que se basaron en los datos recolectados en el campo, y que se organizaron en diferentes, matrices y gráficos.

3.2.2 POBLACION, MUESTRA Y MUESTREO

Se trabajó con una muestra representativa del universo de 17 estudios de casos miembros de ALFES, debido a que una parte de ellos dio su aprobación para participar de la investigación. De estas personas se administró la entrevista de miembros a 7 personas, la entrevista de directivos a dos personas, y la entrevista de empleador a una persona porque de las personas participantes solo uno contaba con empleo formal.

3.3 DESCRIPCION DE LAS UNIDADES DE ANALISIS

Las unidades de análisis son las personas con discapacidad física que pertenecen al colectivo de ALFES, son personas adultas de hombres y mujeres sin empleo. En su mayoría realizan actividades la empleabilidad entendida como la mejora de las capacidades laborales, el derecho al trabajo como una facultad de los trabajadores y la calidad de vida, como condiciones dignas para el pleno bienestar de las personas con discapacidad.

3.4 TECNICAS DE OBSERVACION Y RECOLECCION DE DATOS

Se diseñaron tres entrevistas diferenciadas (ver anexo N° 4, 5, y 6), una para miembros de ALFES, una para la directiva y otra para el empleador. En la tabla siguiente se presentan sus elementos.

TABLA # 4 Elementos de las entrevistas

ENTREVISTA	Nº DE ÍTEMS	CATEGORÍAS
Miembros de ALFES	22	1.1-1.7 Datos generales 2.1-2.6 Situación laboral 3.1-3.2 Formación educativa y laboral 4.1-4.3 Derechos Humanos 5.1-5.4 Relaciones interpersonales y proyecto de vida
Directiva de ALFES	17	1.1-1.7 Datos generales 2.1-2.6 Situación interna 3.1-3.2 Relaciones interpersonales 4.1-4.2 Derechos Humanos
Empleador	17	1.1-1.5 Datos generales 2.1-2.5 Desempeño laboral 3.1 Relaciones interpersonales 4.1 Condiciones laborales 5.1-5.2 Derechos Humanos

Otra técnica empleada fue la lista de cotejo (ver anexo N°7), que permitió conocer las condiciones de vida que tienen los miembros de ALFES dentro de la institución. En la tabla siguiente se presentan sus elementos.

TABLA # 5 Elementos de la lista de cotejo

Técnica	Nº DE ÍTEMS	CATEGORÍAS
Lista de cotejo	13	1.1-12 Condiciones de vida en ALFES 2.1-2.3 Situación laboral 3.1-3.3 Derechos Humanos 4.1-4.5 Relaciones interpersonales

La investigación que se realizó fue bibliográfica y de campo. Para los fundamentos doctrinales y aspectos metodológicos se consultaron fuentes documentales secundarias. Para dar respuesta a las preguntas de investigación se realizó un estudio de campo en las instalaciones de ALFES, y en el centro de trabajo donde labora un miembro de dicha asociación.

3.5 Procedimientos y técnicas de análisis

Las técnicas e instrumentos empleados para la recolección de información fueron:

- Tres entrevistas, según el grupo diferenciado (una a la junta directiva de ALFES, otra a demás asociados y una tercera a empleadores para quienes trabajen miembros de ALFES) y sus respectivas guías de entrevista, como instrumento. (ver anexo N°. 4, 5, y 6)

- Otra técnica empleada fue la observación que permitió detectar las condiciones de la asociación y la de sus usuarios. Entre los instrumentos utilizados esta la lista de cotejo que permitió la obtención de datos de manera directa y sin la valoración particular de los sujetos de estudio. (ver anexo N°. 7)

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Para dar respuestas a los objetivos se realiza el análisis a la información obtenida de las entrevistas y se hace con un enfoque cualitativo. El análisis se realiza a partir de la segunda categoría de las diferentes entrevistas (2.1 en adelante) por cuanto la información de la primera categoría (1.1 en adelante) corresponde a los datos generales de los entrevistados y organizados en 3 tablas, las que están ubicadas en el subapartado de cada tipo de entrevista tratada. La información recolectada a través de la lista de cotejo, sirvió para complementar algunos análisis de las respuestas brindadas por los/las entrevistados/as. Debido a que la muestra de participantes fue pequeña no se realizó la frecuencia.

4.1 ANÁLISIS INDUCTIVO DE LA ENTREVISTA A LOS MIEMBROS DE ALFES

En la entrevista a miembros de ALFES, participaron 7 personas y se menciona la cantidad que responden por determinada opción. La categoría 1 corresponde a datos generales y están organizados en una tabla de perfil (ver tabla # 6). Las preguntas se analizan a partir de la categoría 2.

TABLA # 6 Perfil de miembros participantes de ALFES

Sujeto de Estudio	Edad	sexo		Tipo de discapacidad	Nivel educativo
		Mujer	Hombre		
Entrevistado 1	55		X	Amputación de pierna izquierda arriba de la rodilla	Básica
Entrevistado 2	21	X		Lesión medular	Bachillerato
Entrevistado 3	23		X	Física en silla de ruedas.	4° Grado
Entrevistado 4	38		X	Ostio Génesis imperfecta	3° Grado
Entrevistado 5	42	X		Medular T.9	Bachillerato
Entrevistado 6	48		X	Derramé facial	8° Grado
Entrevistado 7	38	X		Paraplejía	Universitario

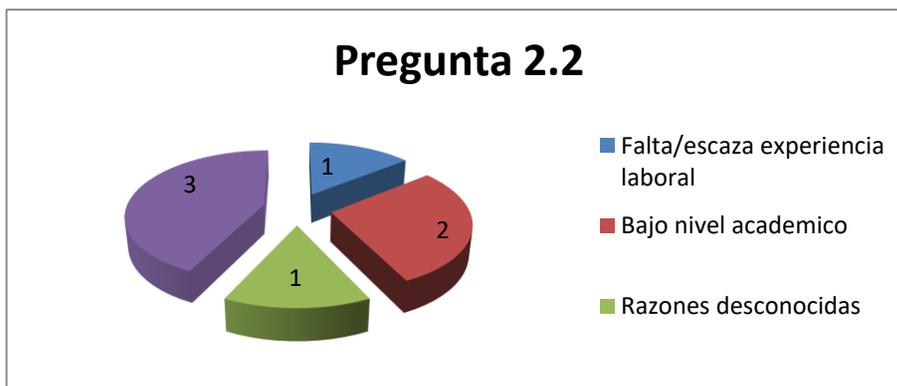
2.1 ¿Cuenta en la actualidad con un trabajo?



De las personas entrevistadas una persona responde que tiene trabajo y es formal 4 responden que cuentan con uno empleo, pero es de tipo informal, y dos de ellos que no tienen empleo. 6 de los 7 miembros se encuentran sin protección laboral, sin ingresos estables, sin cobertura previsional. El trabajo no solo tiene un fin de obtención de dinero para cubrir las necesidades materiales, sino también una función social de aporte a la sociedad, y con estos trabajadores desempleados el país pierde oportunidades de productividad.

Si contaran con un empleo lograrían también una satisfacción personal. El Salvador es un Estado parte de la CDPD la que en el art. 27 inciso 1 reconoce a las personas con discapacidad el derecho al trabajo y exige a los Estados miembros en el art.27 literal e, por lo cual el Estado salvadoreño debe asumir su compromiso de fomentar el empleo, adaptado y con el monitoreo que se cumplan las condiciones laborales establecidas por ley. También debe facilitar el autoempleo y con las garantías necesarias a quienes así lo deseen.

2.2 Si no cuenta con uno ¿Qué situaciones cree que han dificultado acceder a un trabajo?



Las causas del desempleo entre los miembros de ALFES son muy diversas y las respuestas reflejan una situación similar al resto de los trabajadores del país. Una parte muy importante asegura que la falta de experiencia laboral una de las razones principales porque no son contratados. Esto está en consonancia con el esquema tradicional de contratación de la mayoría del empresariado salvadoreño, quienes no

ofrecen la oportunidad al talento humano sin experiencia, debido que no buscan tanto el desarrollo de las personas sino solo una fuente de lucro en los trabajadores.

Otra parte importante de ellos afirma la razón es que por los bajos niveles de educación formal, debido a la falta de condiciones familiares, económicas y otra les han dificultado superarse académicamente. Un tercer grupo desconoce las razones por las que no son tomados en cuenta, aunque ninguno de los entrevistados mencionó que es la discriminación, este puede ser la causa en muchos casos, ya que el modo de operar de las empresas públicas y privadas es no contratarlos por su condición de capacidad. Aunque por disposiciones de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, las empresas deben contratar al menos 1 trabajador con discapacidad por cada 25 empleados, pero la mayoría prefiere no hacerlo y pagar una multa por ser una cantidad muy baja. En este caso se debe hacer campañas de sensibilización a la vez que dotar las leyes de más sanciones para los infractores.

2.3 ¿Los ingresos que recibe logran satisfacer sus necesidades básicas?



Un poco más de la mitad de estas personas logra cubrir las necesidades más elementales de supervivencia, sin embargo, otra cantidad casi similar de ellos para lograrlo se ven en la necesidad de recurrir a la ayuda material de otros familiares o al apoyo económico de instituciones de asistencia social ya que sus propios medios se les imposibilita.

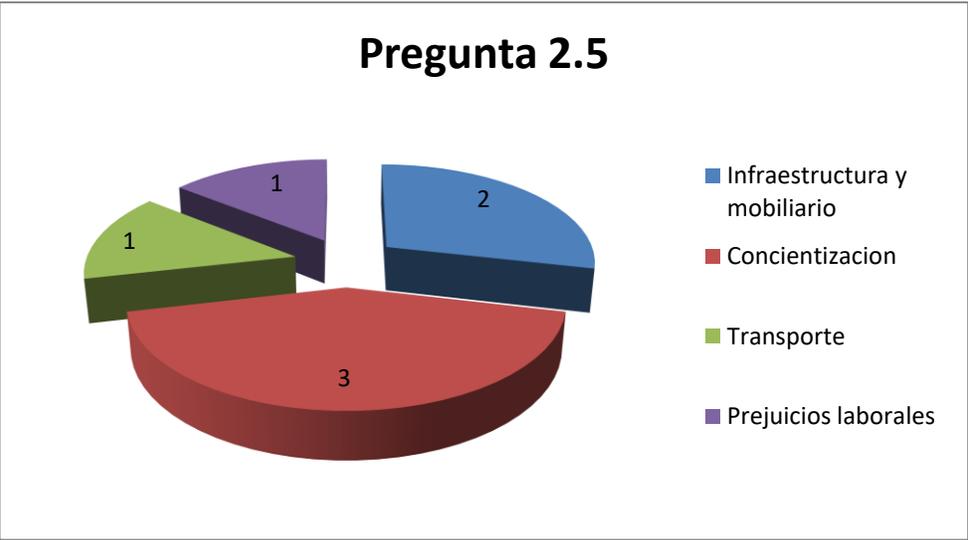
Esa precariedad les impide disponer de ingresos suficientes, lo cual se convierte en una espiral que limita otras oportunidades de bienestar en áreas tan fundamentales como la salud, la educación, la cultura.

2.4 ¿Hay personas que dependan de sus ingresos económicos?



El 100% de ellos no tiene a otras personas que dependan de sus ingresos. La mayoría no tiene una familia y eso hace que no estén obligados a distribuir sus ingresos entre otras personas. Resulta paradójico que nadie tenga a su cargo económico a ninguna persona, mas bien son ellos quienes muchas veces reciben ayuda de otras personas. Lo anterior desvela la precaria situación económica que viven y que los escasos ingresos se vuelven una barrera que les dificulta formar un hogar y costear los consiguientes gastos que requiere la manutención de una. Eso agrava más su derecho a tener una familia y llevar una vida tan normal como las demás personas de la sociedad.

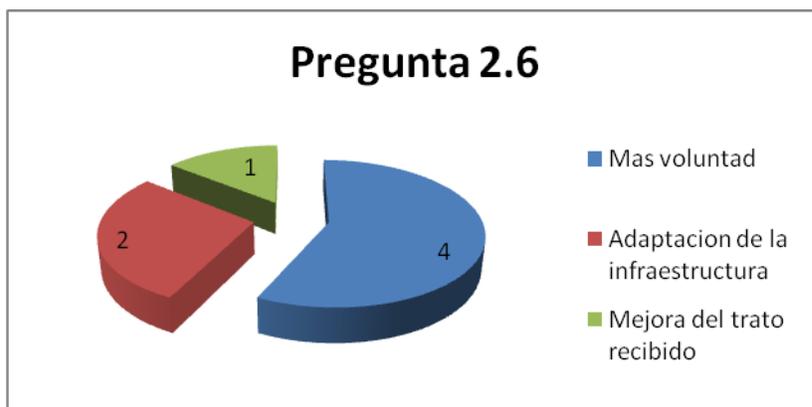
2.5 ¿Qué tipo de barreras ha encontrado en los centros de trabajo como persona con discapacidad?



Aunque la mayoría no tienen en la actualidad con un empleo formal, algunos han estado laborando en el pasado y entre las barreras más comunes con las que se han encontrado son de infraestructura y mobiliario, de concienciación y transporte

Este tipo de barreras son similares con las que corrientemente se encuentran la inmensa mayoría de personas con discapacidad física en El Salvador y refleja la poca intervención del Estado en la sensibilización, concienciación y respeto de la ley para la superación todo tipo de barreras que se vuelven lesivas psicológica, física, social y laboralmente.

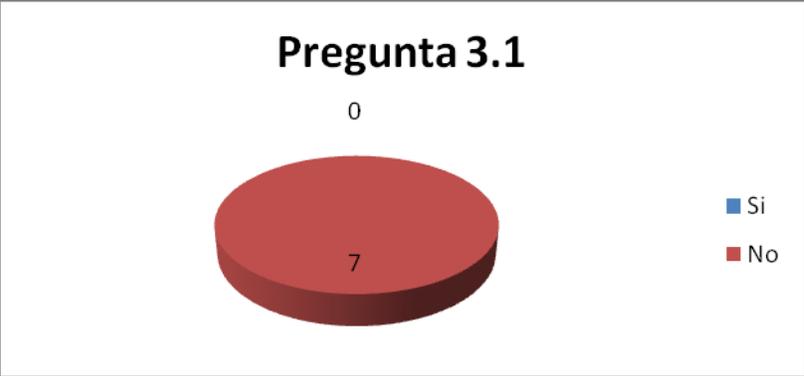
2.6 ¿Qué cambios deben hacer las empresas para facilitar el acceso a un empleo y adecuado para las personas con discapacidad física?



De acuerdo a los miembros de ALFES, los cambios que se deben llevar a cabo por las empresas mostrar una mayor voluntad y más apertura para la contratación, así mismo que se cuente con la adaptación de la infraestructura y que se les brinde mejor trato, está última es la que más consideran que debe cambiar.

Resulta claro que no existe en las instituciones una cultura de aprecio y valor por el empleado, lo que se agrava por la negativa de reconocer la eficiencia y productividad que pueden dar si les brinda una oportunidad de empleo. Por otra parte, queda demostrado que las autoridades públicas cumplen con el mandato de la CDPD que en el art. 27 literal h, insta a los Estados a promover el empleo en el sector privado, con políticas, incentivos y la adopción de otras medidas necesarias.

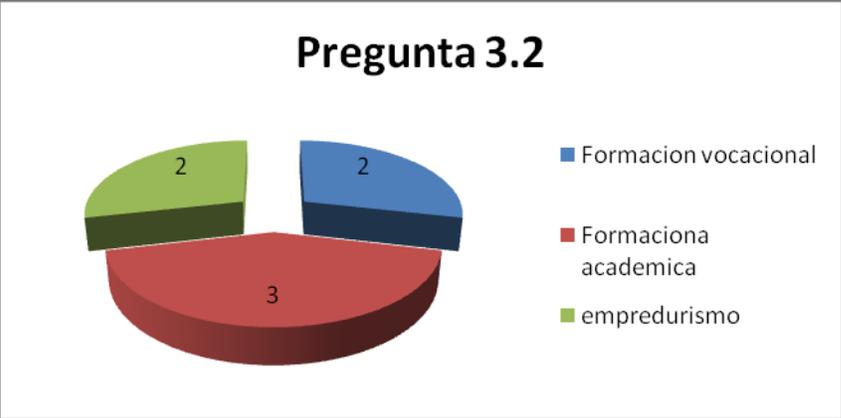
3.1 ¿ALFES le ha brindado alguna capacitación laboral en los dos últimos años?



La actualización de las capacidades y motivación laborales son fundamentales para si se quiere mejorar las perspectivas laborales de las personas con discapacidad y gran parte del compromiso que ellos puedan lograrlo es responsabilidad de las instituciones públicas y privadas.

ALFES como institución no ha aprovechado la oportunidad de contribuir en este sentido, ya que sus miembros no han recibido ninguna capacitación en el ámbito laboral en al menos los últimos dos años. Esto demuestra que falta más compromiso de la institución con pro del crecimiento laboral de las personas asociadas. Esto reduce las posibilidades de mejorar las oportunidades de acceso y movilidad laboral de esta población en edad de trabajar (PET). Tampoco se ha promovido el emprendurismo, como una alternativa al saturado mercado de trabajo que existe en El Salvador.

3.2 ¿Qué factores considera que mejorarían sus capacidades laborales?

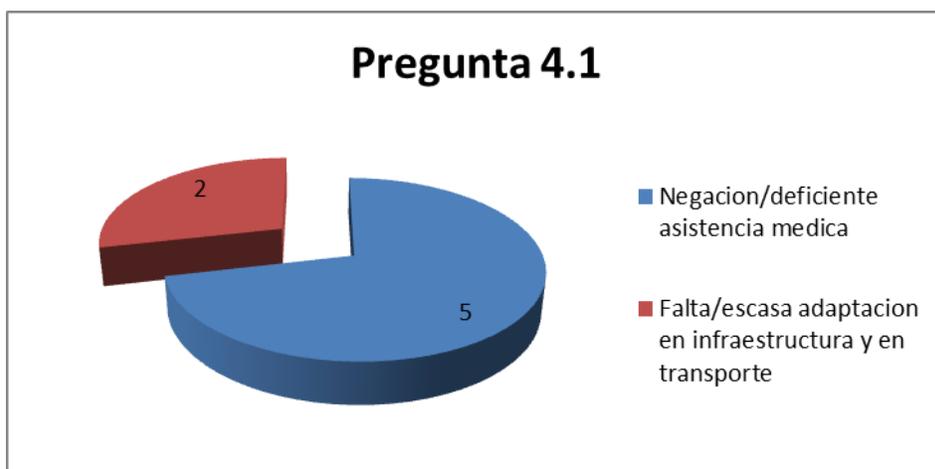


En cuanto a los factores que mejorarían sus capacidades, se recogen tres propuestas dadas por los entrevistados. La primera es la formación vocacional con talleres de carpintería, bisutería, entre otros, porque consideran que más práctico de oficio para un trabajo más inmediato.

En cuanto a la formación académica 3 de ellos preferirían estudiar alguna carrera universitaria, y se proyectan a largo plazo, y esto refleja muy bien el grupo etéreo al que pertenecen porque son más jóvenes que otros. El emprendurismo es otra respuesta y dos de ellos estarían más dispuestos a comenzar o mejorar un negocio si tuvieran posibilidades económicas.

Esto contrasta con los estereotipos que circulan en la sociedad e instituciones quienes afirman que las personas con discapacidad no quieren trabajar o superarse. Lo que las personas necesitan son oportunidades que les brinde mejores perspectivas en sus vidas tanto presentes como en el futuro.

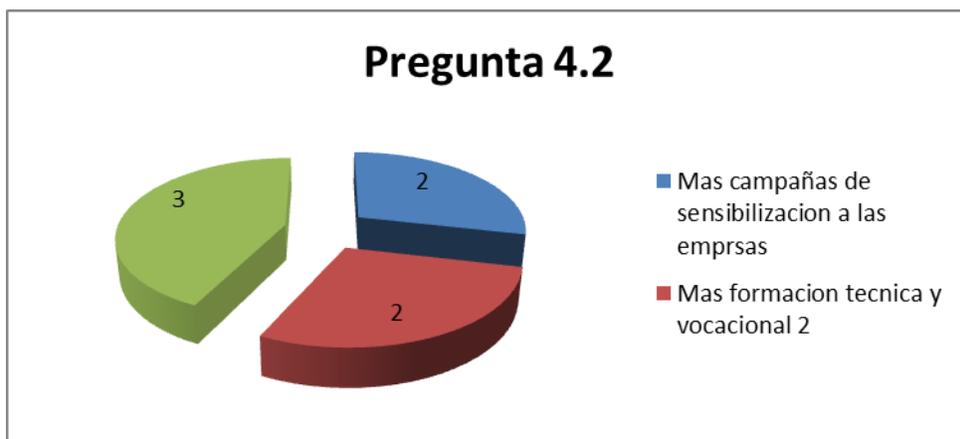
4.1 ¿Qué derechos considera que el Estado le ha vulnerado como persona con discapacidad?



Los entrevistados responden que los derechos más vulnerados principalmente son faltan de adaptación en los espacios públicos de infraestructura como en el transporte público. Seguido de la asistencia médica. Esos derechos vulnerados están directamente vinculados al tipo de discapacidad física.

Lo anterior es una vulneración de derechos humanos más grande y diversa que sufren permanentemente las personas con discapacidad. La falta de voluntad de las autoridades y el escaso presupuesto asignado han llevado a que se les niegue mayor atención médica especializada que se cuente con una infraestructura y transporte público que facilite su desplazamiento

4.2 ¿Qué medidas debe tomar el Estado para mejorar el acceso laboral a las personas con discapacidad?

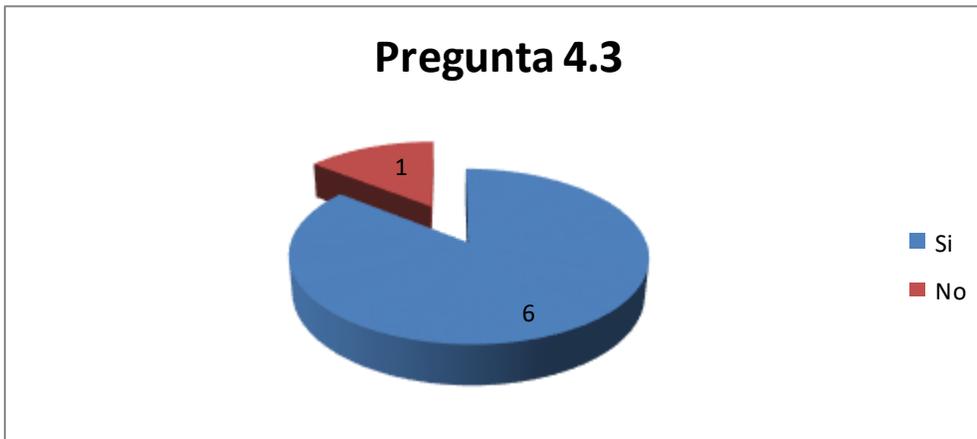


Manifiestan que para subsanar este problema está la difusión de más campañas de sensibilización, más formación técnica y más apertura de fuentes de trabajo.

En cuanto a las campañas deben ser encaminadas a la sensibilización de las instituciones privadas y públicas reconociendo el rol importante que juegan como trabajadores en la sociedad. La formación técnica es otra medida les ayudaría a mejorar su empleabilidad, y en el Ministerio de Educación brindarles oportunidades como el acceso a niveles de educación media y universitaria por medio de becas, horarios más flexibles, entre otros, porque en la medida que se les prepare en la educación el riesgo de exclusión se reduce.

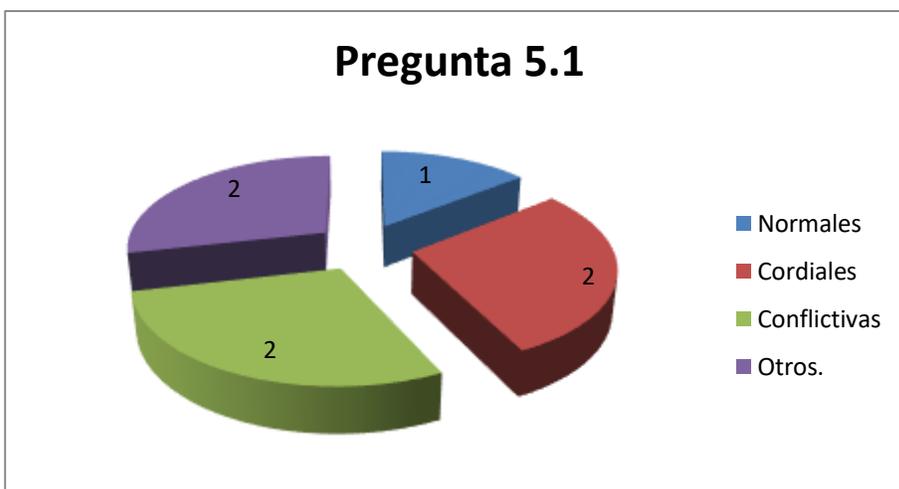
La mayor considera que debe hacer más por la apertura de fuentes de empleo suficientes para ello. Esto sería posible si se los incluye como prioridad en las bolsas de empleo, creando una base estadística de personas con discapacidad sobre las experiencias laborales, reas donde quieren laborar, etc.

4.3 ¿Tiene familiares que cuenten con un tipo de discapacidad? y si es el caso ¿Él o ella ha recibido atención profesional de instituciones públicas?



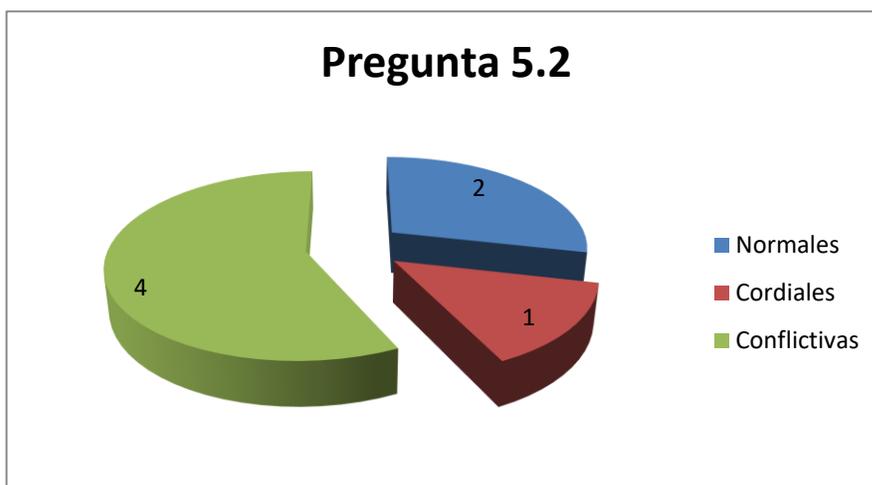
De acuerdo a las respuestas solamente una persona tiene un familiar con algún tipo de discapacidad y de cual se desconoce si ha recibido asistencia profesional por instituciones públicas. Las otras personas son los únicos miembros de sus familias con tener esa condición. Superar las barreras incapacitantes resulta en un gran esfuerzo para quienes se encuentran en esa situación, y al no encontrarse otras personas con esa condición en la familia debería servir que se acompañe con más compromiso en el proceso de recuperación y desarrollo psicosocial.

5.1 ¿Cómo ha sido la relación laboral con los compañeros y autoridades en los centros de trabajo?



A la pregunta formulada, una persona responde que son normales, dos que son cordiales, dos que son conflictivas y una respondió otro tipo. No resulta sorprendente encontrarse con la realidad que una parte importante las considere conflictivas, ya que las personas los seres humanos tienen sus propias cosmovisiones de la realidad formas de trabajo e intereses propios y esas diferencias cuando no se canalizan adecuadamente generan la conflictividad. Las relaciones de trabajos respetuosas y afectivas independientemente en cualquier tipo de instituciones que se labore, son importantes porque establecen canales de interacción social entre personas diferentes y fortalecen diversos procesos cognitivos y motivacionales, además de elevar el autoconcepto del/la trabajador/a.

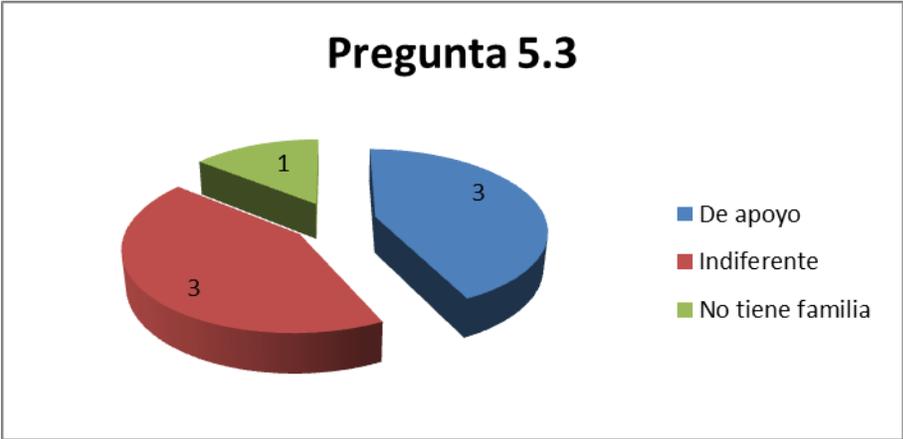
5.2 ¿Cómo son las relaciones con los miembros de ALFES?



Las relaciones entre los miembros de la ALFES, son principalmente conflictivas, ya que más de 4 de 7 miembros entrevistados así lo aseguran y la menor parte considera que son cordiales. Se observa que las relaciones dentro de la misma institución generan más choque y adversidad que cordialidad y cooperación. Esa conflictividad vivida y que está muy arraigada al seno de ALFES, evidencia una de las principales causas por las que el centro no ha fortalecido su institucionalidad y no ha logrado cohesionar y movilizar a sus miembros en beneficio de la asociación. Es necesaria la implementación de charlas y de talleres con dinámicas de grupos con el fin de

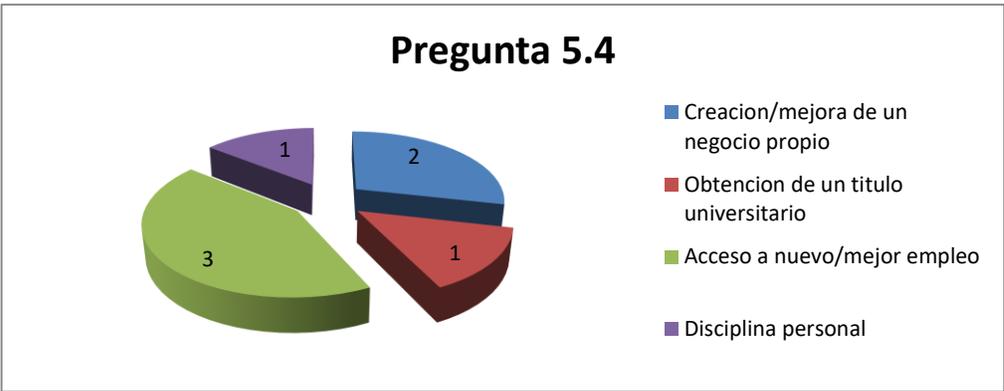
aprender a manejar el conflicto de manera productiva para que se reduzcan los niveles de estrés, las tensiones subyacentes y los choques personales.

5.3 ¿Cómo es el trato de sus familiares hacia usted?



Cerca de la mitad de no cuenta con la protección emocional de un núcleo familiar, sino más bien existe una privación de los lazos socioafectivo que brinda la familia. El Código de Familia en el art. 2 declara que “La familia es el grupo social permanente” esto pone de relieve el rol insubstituible del seno familiar en la estabilidad emocional y social de las personas. Estas personas luchan con los prejuicios sociales y con el trabajo de sobreponerse a las limitaciones físicas, y esto requiere el apoyo económico, afectivo de parte de un entorno familiar estable.

5.4 ¿Qué situaciones deberían cambiar para tener mejores condiciones de vida?



Cada uno da una valoración personal, pero la creación de un negocio propio, un título universitario, un nuevo o mejor empleo se convierten en los grandes cambios que esperan en sus vidas, que de una especie de golpe de timón o un gran giro en la vida personal. Todo esto refleja sueños e intereses para tener un mejor bienestar, que les permita una vida con dignidad como seres humanos. El Estado, las empresas privadas, organizaciones civiles y los ciudadanos deben contribuir a que las personas con discapacidad puedan tener las oportunidades de debidas y de parte de ellos aportar con unido esfuerzo para lograrlo.

4.2 ANÁLISIS INDUCTIVO A LA ENTREVISTA DE LA DIRECTIVA DE ALFES

En la entrevista a directivos de ALFES, participaron 2 personas y se menciona la cantidad que responden por determinada opción. La categoría 1 corresponde a datos generales y están organizados en una tabla de perfil (ver tabla # 7). Las preguntas se analizan a partir de la categoría 2.

TABLA # 7 Perfil de directivos participantes de alfes⁸

Sujeto de Estudio	Edad	sexo		Nivel educativo	Cargo que ocupa
		Mujer	Hombre		
Entrevistado 1	38	X		Universidad	Presidente
Entrevistado 2	48		X	Bachillerato	Secretario

2.1 ¿Qué tipo de servicios se presta a los miembros asociados?



⁸ Ambas personas también participan en la entrevista de miembros, pero esta vez, brindando información de carácter institucional.

Las respuestas coinciden en ambos casos que el servicio que presta ALFES es habitacional, es decir ofrece una habitación muchas veces compartida en un edificio que es propiedad de la asociación.

El servicio que ofrecen es muy importante porque brindan un techo a personas que no pueden costearse un domicilio propio sobre todos cuando muchos de ellos no cuentan con un empleo estable, bien remunerado o quienes reciben ayudas económicas.

Las personas reciben los servicios básicos por una cuota de \$25 mensuales. Se espera que las personas residan en el edificio solo por algunos años mientras se estabilizan económicamente, pero en muchos casos siguen viviendo allí desde hace muchos años.

2.2 ¿Con que planes se cuenta para ayudar a los miembros para encontrar un empleo o aumentar sus capacidades laborales?



Según revelan la totalidad de directivos entrevistados no se han diseñado planes de acción, no hay rutas estratégicas que estén orientados a la búsqueda y acceso de empleo de para sus miembros asociados.

No existe una calendarización de bolsas de empleo externas, tampoco convenios con empresas privadas ni públicas, no hay un programa mejorar los factores de empleabilidad.

La falta de empleo es un mal grave entre los miembros, por tanto, se debería crear un plan de apoyo y seguimiento que mejore las posibilidades de búsqueda y contratación laboral de sus miembros

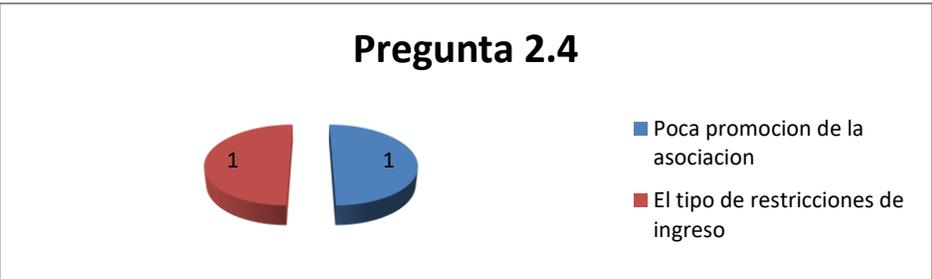
2.3 ¿Se ha implementado algún tipo de formación a los miembros en los dos años anteriores?



ALFES como una institución que fue fundada para atender a las personas con discapacidad física para ayudar a superar su exclusión y lograr su desarrollo, en la actualidad no cuenta con ningún programa de formación para sus miembros, ya sea en el área laboral, económica, deportiva, psicológica, médica o en otros.

Eso hace que continúen las limitaciones al desarrollo integral de cada uno de los miembros lo que también reduce las posibilidades de beneficio para la misma institución. También se debe matizar que ALFES es una asociación con limitados recursos materiales y económicos lo que parcialmente contribuye a que no brinden distintos tipos formación.

2.4 ¿Cuáles son las razones por las cuales actualmente la asociación no cuenta con más miembros?

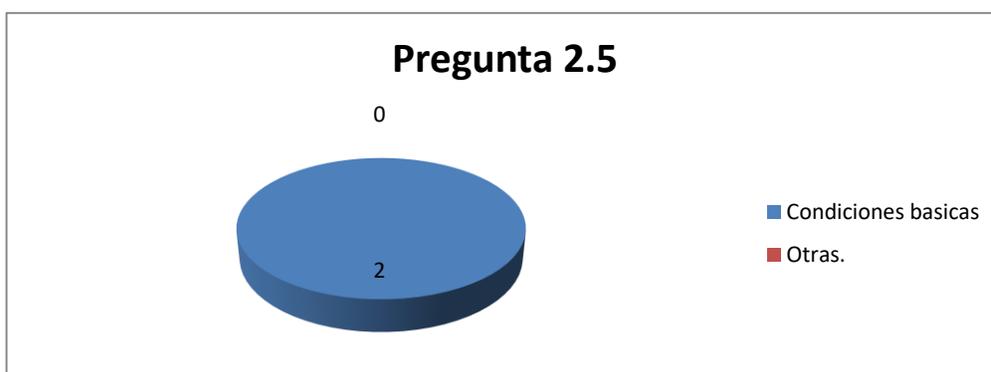


Se ventilaron 2 razones. Una razón es el tipo de restricciones que establece ALFES para autorizar el ingreso de nuevos asociados. La institución preocupada por la inseguridad social no autoriza el ingreso de cierto tipo de personas. Tampoco permiten el ingreso a personas que no demuestren que tienen capacidad de pago para la cancelación de la cuota mensual.

Una segunda razón es que no hay un programa de promoción por la cual no crece el número de asociados, pues solo existen esfuerzos individuales y esporádicos como entrega de volantes en instituciones que atienden PcD.

Sin embargo, en las semanas de las entrevistas surgió un interés y movilización por promocionarse más, pero no es un compromiso asumido a nivel institucional ni por todos.

2.5 ¿En general cuales son las condiciones económicas de las personas asociadas?

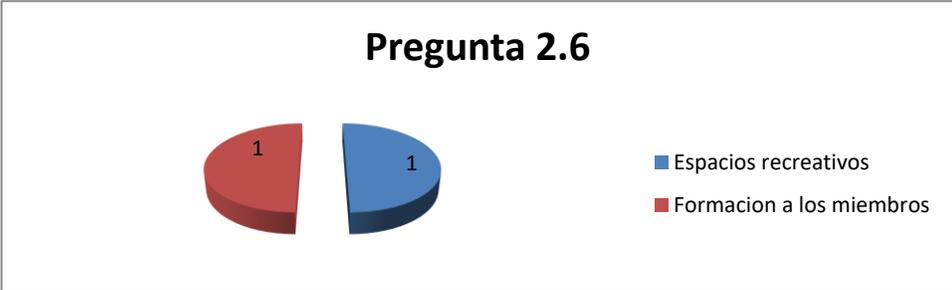


Las condiciones económicas de las personas de acuerdo a los directivos son básicas, es decir apenas tienen los recursos para su supervivencia, la cual es precaria, y queda patente porque muchas veces apenas logran pagar los \$ 25 mensuales por la habitación.

Esto demuestra que la sociedad está configurada para la exclusión de aquellos a quienes no consideran como personas iguales, lo cual además de ser prejuiciosa y discriminatoria, es atentatoria contra la vida y los derechos fundamentales de las

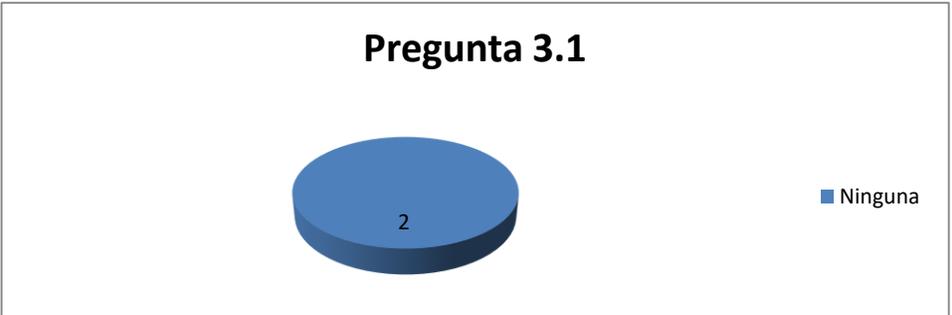
personas con discapacidad. Eso se naturalizado en el Estado el cual no da la suficiente importancia y no garantiza un empleo y digno, lo que agrava la pobreza y la exclusión social.

2.6 ¿Cuáles son las mayores necesidades que tiene ALFES actualmente?



Cada uno de los entrevistados manifestó una necesidad diferente. Para uno de ellos es la formación de los miembros es importante, y es por el bajo nivel educativo que tienen casi todos los miembros. a juicio de otro directivo, hay una gran necesidad que recreación. Pese a que la recreación es importante para el descanso y salud, se pudo observar que una necesidad más importante es el mobiliario y la renovación de parte de la infraestructura. Por ejemplo, tienen un ascensor que no funciona bien, insuficientes mobiliarios, con lo que se les dificulta tareas básicas. Hace falta un inventario y una lista de prioridades para identificar sus necesidades primordiales.

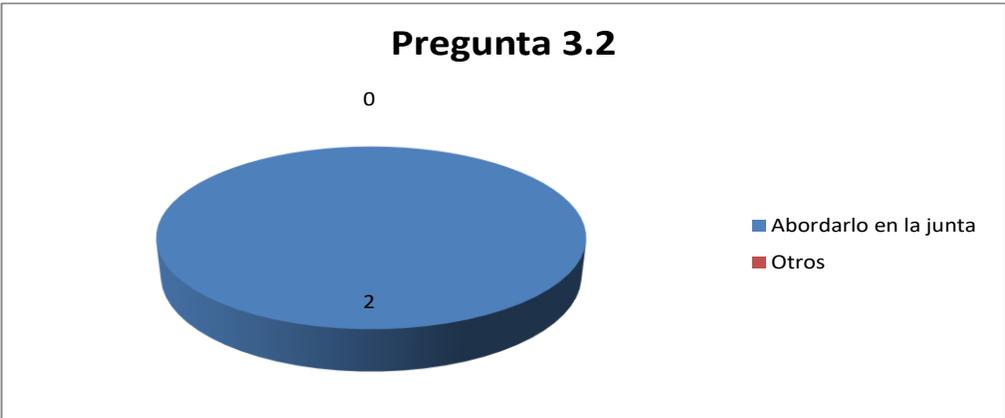
3.1 ¿Qué tipo de colaboración mantiene ALFES con otras instituciones ya sean públicas o privadas?



La respuesta unánime es que no hay colaboración. Según declaró uno de ellos, la razón es que la asociación no permite ni quieren hacer cartas para pedir ayuda a otras instituciones, y para aceptar algún tipo de asistencia son las otras instituciones que deben tener la iniciativa.

A partir de esa realidad se evidencia que hay una concepción errónea de lo que es gestión para recibir asistencia, ya que se asocia con depender o mendigar a otros, lo cual aparte de estar fuera de la lógica limita la capacidad de recursos y crecimiento a los miembros. También eso muestra el poco poder de decisión real que tienen los demás miembros no directivos, quienes están más dispuestos a solicitar ayuda fuera de la institución.

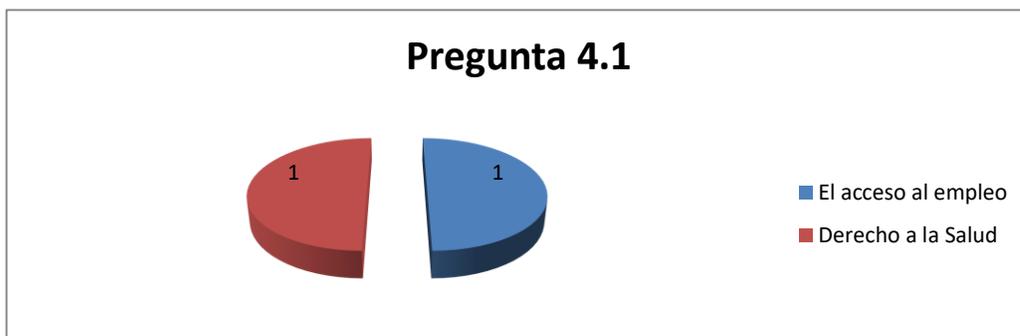
3.2 ¿Qué estrategias se implementan para el manejo de los conflictos internos?



La unanimidad de ambas respuestas como estrategia para resolver conflictos es someterlo a la junta para dirimir la situación. Este es un mecanismo válido para abordar conflictos, ya llevarlo a las autoridades competentes de una organización como lo hace ALFES en dados caso podría ayudar.

Sin embargo, debe disponerse de un plan de actuación para la mediación y distintos niveles de intervención ya que no basta ni son siempre efectivos por la vía de las normas o de las sanciones. En ALFES hay una considerable tensión subyacente que requiere charlas y talleres que empoderen a los mismos miembros para resolver y transformar las situaciones conflictivas.

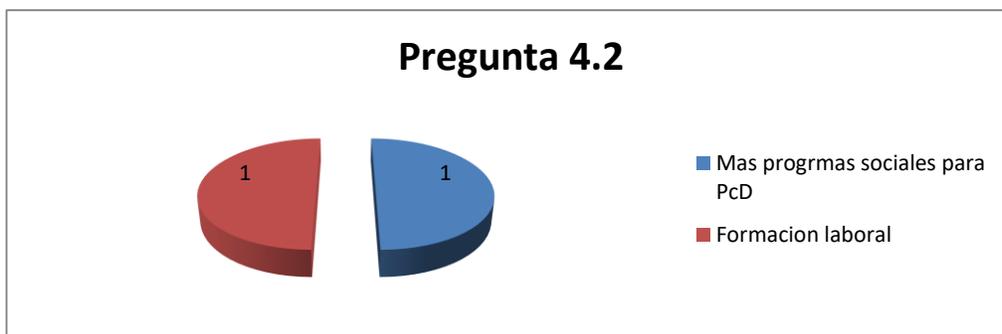
4.1 ¿Cuáles son los derechos humanos que más son vulnerados a los miembros de ALFES?



A partir de las respuestas existen dos muy vulnerado y estos son el trabajo, porque eso queda reflejado en las entrevistas y las observaciones realizadas que la mayoría de su población no cuenta con un empleo, y aquellos que tienen uno es precario, informal y por tanto sin prestaciones laborales y sin una previsión previsional. Otro derecho muy vulnerado está relacionado con la adaptabilidad del transporte público, ya que la mayoría de unidades móviles no son adecuadas para que personas con movilidad limitada se puedan transportar.

El hecho es que el transporte público está regulado por el Estado, y es quien no ha hecho lo suficiente porque se supere este tipo de barrera. Entre las medidas que debe tomar es hacer incentivos fiscales a la vez de hacer campañas de sensibilización a los empresarios de las rutas para que adapten el transporte a las personas con discapacidad que haya una mejor normativa en este sentido.

4.2 ¿Qué acciones debe tomar el Estado para mejorar la contratación de personas con discapacidad?



A esta pregunta uno de los directivos señala que debe incrementarse la cantidad de programas sociales y otro de ellos pone de relieve que el Estado de brindar más formación laboral.

El hecho que se incremente el número de programas sociales ayudaría considerablemente a superar el grado de vulnerabilidad que vive esta comunidad, además debería extenderse a más personas. El gran problema en el país es que existen programas, pero están poco financiados, son operados en gran manera de acuerdo a intereses de quienes los administran y hay un desconocimiento de gran parte de las personas con discapacidad de los existentes y como acceder a ellos.

La promoción y apertura a fuentes de trabajo también aparece como una acción prioritaria que debe asumir el Estado hacia las personas con discapacidad física. Sin abandonar su función asistencial con los programas sociales, éste debe proporcionar oportunidades de empleo ofreciendo más incentivos fiscales a las empresas, empleo de mecanismo más efectivos para el cumplimiento de las leyes laborales, trabajar más con el sector privado para la formación de las personas con discapacidad.

4.3 ANÁLISIS INDUCTIVO DE LA ENTREVISTA AL EMPLEADOR

Esta entrevista se administró a un solo empleador debido a que los demás participantes de ALFES no disponen de un empleo o están autoempleados. No contiene gráficos porque solo es de un participante. La categoría 1 corresponde a

datos generales y están organizados en una tabla de perfil (ver tabla # 8). Las preguntas se analizan a partir de la categoría 2.

TABLA # 8 Perfil de empleador participante

Sujeto de Estudio	Edad	sexo		Tipo de cargo	Profesión/oficio
		Mujer	Hombre		
Entrevistado 1	68		X	Jefe de taller	Joyero

2.1 ¿Desde cuándo labora para la empresa el/la trabajador/a?

El jefe del taller afirma que no sabía desde cuando labora el trabajador porque ingresó a la empresa antes que el jefe trabajará en la misma. También manifestaba que el trabajador ya laboraba incluso antes que sufriera el accidente que le dejó en de paraplejía. Esto revela que él conservó su empleo aun después de tener la discapacidad, lo que está bien ya que hay centros de trabajo que los despiden por una razón que no tiene ninguna razón ética.

2.2 ¿Cuáles son las actividades que él/ella realiza en la institución?

El trabajador se dedica al rubro de la joyería desde hace muchos años en la misma empresa y la actividad que realiza es el diseño del molde que lo hace para cada anillo de graduación que se solicita por los clientes. Este es un trabajo muy especializado y demuestra que la discapacidad no disminuye el talento y capacidad técnica de las personas.

2.3 ¿Cuáles son las dificultades más comunes que presenta en el ejercicio de sus funciones?

De acuerdo al empleador la persona con discapacidad física no tiene ninguna dificultad para desempeñarse en su puesto de trabajo. La respuesta evidencia dos realidades, la cuales se detallan. Sin embargo, los trabajadores con o sin capacidad no mantienen el mismo rendimiento ni hacen las mismas actividades sin presentar

dificultades directa o indirectamente en sus actividades, la sociolaboral, motivacionales, técnica, etc. Es decir que el trabajador sí presenta dificultades (como lo manifiesta el mismo empleador en otra respuesta, ver. preg., 3.1) ya que él a veces se rehúsa aceptar llamados de atención en algunas situaciones laborales.

2.4 ¿Existen otras áreas en la empresa en las que él/ella podría desempeñarse bien? La respuesta es que sí puede hacerlo porque su discapacidad no resulta en ninguna dificultad para que él pueda realizarlas. Sin embargo, es parte de la política de la empresa que la plantilla de empleados se especialice solo en una función y es la misma que se hace manera permanente.

2.5 ¿Qué recomendaciones daría que él/ella aumente sus capacidades y el desempeño laboral?

Según la respuesta del jefe de taller no existe ninguna recomendación ya que el trabajador en general se desempeña bien en sus funciones.

No existe en el campo laboral ninguna persona que no requiera de consejos para que incremente su rendimiento, mejores sus relaciones sociolaborales, aprenda nuevas habilidades o destrezas, lo mismo es este caso. Por eso lo primero que se debe hacer es identificar aquellos aspectos que se pueden potenciar más y luego dar recomendaciones precisas y prácticas para lograrlo.

3.1 ¿Cómo es la relación del/la trabajador/a con las autoridades de la empresa?

La persona entrevistada manifiesta según sus propias palabras él trabajador a veces es rebelde, es decir que no acepta correcciones o llamado de atención de parte de las autoridades por errores cometidos o decisiones tomadas.

Las relaciones laborales también entrañan relaciones de conflicto y este es un caso así, pero las autoridades no lo abordan de manera transformativa, no se trata solo de dejar que suceda pues eso puede aumentar la tensión, esto debe abordarse para tratar de transformarlo en una situación de crecimiento y ganar- ganar.

4.1 ¿Qué tipo de adaptaciones en infraestructura, mobiliario o de actividades se han hecho para el/ la trabajador/a?

De acuerdo al empleador hasta la fecha no se ha realizado ninguna, porque no ha sido necesario ya que las actividades laborales que son efectuadas por el trabajador no requieren ningún tipo de condiciones o adaptaciones especiales.

Sin embargo se puede observar que el acceso al edificio donde está la empresa no cuenta con adecuada infraestructura y arquitectura. Eso significa que sí es necesario hacer algunos cambios en la infraestructura del edificio para que respondan a las necesidades particulares del trabajador con discapacidad.

4.2 ¿La empresa ha promovido alguna capacitación o formación para que el/la trabajadora aumente sus competencias laborales? Hasta el tiempo de la entrevista no se había realizado ninguna capacitación laboral para el trabajador con discapacidad, porque lo han considerado innecesario, porque consideran que sin eso, él ya puede hacer su trabajo.

Eso significa que no cuentan con programas o esfuerzos esporádicos para que él mejore sus competencias laborales, lo que no resulta en beneficio de la misma organización, porque cuanto más capacitado este un empleado tendrá mejor redimiendo personal y mayor productividad aportada a la empresa.

5.1 ¿Han contado con algún tipo de asistencia legal, médica o psicosocial de parte de instituciones públicas dirigidas al/la trabajador/a con discapacidad?

Con motivo de esta pregunta, el jefe de taller explicaba que hasta la fecha se no ha contado con ningún tipo de asistencia por parte de instituciones públicas que estuvieran dirigidas a la persona con discapacidad, eso en todos los años que él como autoridad ha laborado allí.

5.2 ¿Qué tipo de asistencia debe brindar el Estado a las empresas que contratan trabajadores con discapacidad?

Según su respuesta Para la empresa no es necesario ningún tipo de asistencia pública porque no lo necesitan, pero según el mismo empleador, el trabajador por

estar en silla de ruedas se enferma y se ausenta, lo que evidencia que él requiere mejor asistencia en el tema de la salud. Lo que podría hacer la empresa es hacer esfuerzos para que el trabajador reciba mejores y más pronto servicios médicos y ocupacionales.

5.3 ¿Cree que las instituciones públicas cumplen su obligación con el trabajador con discapacidad?

El empleador considera que con respecto al trabajador dentro de las instalaciones de empresa el Estado no incumple con la obligación de velar por los derechos del trabajador con discapacidad. Pero sí cree que el Estado no lo cumple con el transporte público, porque para desplazarse los trabajadores con discapacidad se encuentran con unidades que no están adaptadas a sus necesidades.

Lo que corresponde por parte del Estado es subsanar esa situación facilitando el desplazamiento de ellos con el incentivo fiscal a la vez como requerimiento de la ley de que el transporte público cuente con la adaptación pertinente.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

-Sobre el Estado salvadoreño

- El Salvador no dispone de una ley inclusión para las personas con discapacidad como parte su régimen jurídico de protección de los derechos humanos, solamente se encuentra como proyecto, el cual está sin ser aprobado por parte de la Asamblea Legislativa.

- En los últimos 10 años en el país se han creado leyes, programas e instituciones públicas, sin embargo, los esfuerzos no han sido suficiente y algunas de estas iniciativas no funcionan adecuadamente en el marco de promoción y protección de los derechos de las personas con discapacidad.
- El Estado no tiene mecanismos efectivos que garanticen la estricta observancia de las leyes en lo que respecta a las instituciones públicas como privadas en el tema de la contratación laboral, ya que estas siguen sin cumplir la ley que estipula que por cada 25 trabajadores con que cuenten, deben contratar al menos a 1 persona con discapacidad.
- Las personas de ALFES han sido vulnerados en sus derechos humanos por parte del Estado, al no garantizarles un empleo y que sea en condiciones adecuadas, con la falta de un sistema de transporte adaptado para las personas con discapacidad, con tratamientos médicos que no son lo suficientemente accesibles, especializados y de mayor cobertura.

-Sobre ALFES

- La mayoría de las personas entrevistadas carecen de un vínculo sólido y de apoyo socioafectivo de sus familias, lo que ha conllevado a un estado de privación psicológica, económico y social, en particular se encuentran ante los efectos de una alteración y ruptura de la dinámica inclusiva lo que se convierte en una barrera de rechazo que limita su desarrollo integral como seres humanos.
- Las relaciones interpersonales entre los/las asociados/as muestran un escaso diálogo que sea de entendimiento y respeto, a lo que se suma la poca cooperación en algunos aspectos importantes de la institución. Esa situación dificulta que haya relaciones más constructivas y que no se tenga un mayor compromiso y esfuerzo para que la asociación se fortalezca.

- En el pasado hubo contactos de forma esporádica con otras instituciones para recibir asistencia de forma externa, pero en el presente no existe ninguna, en gran medida porque la asociación considera que la solicitud de cooperación como recibir actos de caridad o la obligación a un compromiso ideológico. Esta concepción muchas veces no apegada a la realidad priva a la institución de importante asistencia para su población.
- La situación laboral de los miembros es precaria, porque la inmensa mayoría no cuenta con un empleo formal, lo que en materia de seguridad social significa que son personas que no cuentan con seguro médico, ingresos económicos estables y suficientes seguridad previsional o por incapacidad.
- Los directivos de ALFES en general tienen considerable conocimientos en DD.HH, eso sin embargo no se universaliza, ya que no se hace mucho para que sus asociados adquieran adecuado conocimiento de los derechos humanos de las personas con discapacidad, lo que limita que puedan conocerlos, exigirlos y supervisar que se cumplan.
- Las condiciones de vida de las personas de ALFES no son adecuadas, porque se encuentran privadas de la satisfacción de necesidades que son fundamentales para una vida digna, como contar con un buen empleo, una asistencia médica oportuna, recreación y seguridad social.

-Sobre la Sociedad

- El sector patronal no tiene un conocimiento adecuado sobre lo que es la condición de discapacidad física, ni de las necesidades y potencialidades sociolaborales de la persona trabajadora con discapacidad. Esto constituye una limitación tanto para el trabajador como para la empresa.
- -Las universidades privadas y la Universidad de El Salvador no hacen suficiente trabajo de formar a profesionales en el campo de la asistencia a las

personas con discapacidad y los programas y planes de estudio para todos los estudiantes no hacen énfasis en la formación en Derechos Humanos de las personas con discapacidad.

- La sociedad está construida de tal manera que la exclusión y los prejuicios son parte de su configuración, lo que evidencia la disfuncionalidad y alienación que existe en la misma, y esa forma de funcionamiento se ha convertido en un factor incapacitante para una parte de sus miembros.

5.2 RECOMENDACIONES

Al Estado salvadoreño

- El Estado salvadoreño debe involucrarse más en la situación laboral de las personas con discapacidad, para eso debe fomentar más fuentes de empleo tomando en cuenta las necesidades particulares de las personas con discapacidad, dando incentivos a las empresas a la vez que supervise que sea en condiciones dignas. Debe fomentar el autoempleo entre las PcD, brindando capital semilla, formación vocacional y otros tipos de asistencia técnica necesarias.
- El Ministerio de Trabajo, el CONAYPD y otras instituciones públicas deben incrementar las campañas de sensibilización y concienciación de maneras más intensivas y extensivas en el seno del empresariado público y privado por medio de los liderazgos, los sindicatos y los demás trabajadores para la eliminación de los diferentes tipos de barreras hacia las personas con discapacidad física.
- Para mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad se requiere de más diálogo y consenso entre los actores políticos, más recursos presupuestarios del Estado para brindar mejores servicios de salud,

educación, empleo, etc., adecuar la normativa para dar más protección a las PcD y mecanismos de supervisión efectivos en el cumplimiento de las leyes

- ALFES es una iniciativa privada y con pocos recursos, la que no cuenta con asistencia directa de ninguna del Estado, por lo que las instituciones públicas deben asistirles con atenciones médicas, laborales, económicas y de cualquier otra índole que sea necesaria para apoyar el esfuerzo que hace la asociación de ayuda a personas de la sociedad que cuentan con una discapacidad física.
- Garantizar todos los derechos humanos, esto significa que se deben atender los derechos como la salud, el trabajo, la familia, la educación, la inclusión social y todos los demás derechos para de las personas con discapacidad de ALFES satisfagan las necesidades fundamentales de sus vidas.

A ALFES

- Es necesario el diseño de diferentes proyectos para que los miembros reciban formación en áreas como la salud, cultura, trabajo, atención psicosocial, entre otras, que ayude a su desarrollo integral. Se pueden buscar formas creativas y estratégicas para lograrlo como alianzas con asociaciones de la misma naturaleza, la asistencia de instituciones del gobierno, la autoformación de la asociación con los miembros capacitando a otros miembros en las áreas en las que sean especialistas o tengan experiencia.
- Establecer en las relaciones interpersonales el diálogo como un eje prioritario, en el que se brinde más espacio a la comunicación entre directivos con los miembros y entre los mismos miembros, el cual esté basado en una escucha sincera de todos, a la apertura de nuevas propuestas e ideas, y al respeto, para la transformación de las situaciones de conflicto y tensión en una oportunidad de crecimiento para la asociación.

- Se requiere una revisión de los ideales y sustentos ideológicos, estatutarios y metodológicos que dieron origen a ALFES, para substituir aquellos que no representan una respuesta a las necesidades de la realidad presente, sobre todo en aspectos como los servicios que requieren sus miembros, la forma en cuanto a la manera y periodo de elección de su directiva, la apertura al trabajo interinstitucional y todos los que sean necesarios encaminados a superar los problemas actuales.
- Diseñar una estrategia de promoción exterior de los servicios que presta ALFES para aprovechar al máximo el inmueble y la accesibilidad geográfica con la que cuenta. Para que sea efectiva debe ser asumida por todos/as, tanto por los miembros como los directivos.
- La directiva de ALFES debe brindar formación en el tema de los derechos humanos a sus miembros para que se empoderen y estén preparados operar mecanismo de exigencia, y supervisión de su cumplimiento.

A la sociedad

- Las familias juegan un rol socializante importante y deben convertirse en redes de apoyo psicológico y social para los miembros que tengan una discapacidad. Contar con un núcleo familiar significa un espacio para el desarrollo interior de las personas y estímulo que contribuye a superar diferentes limitaciones del entorno.
- El sector patronal debe hacer los entornos de trabajo más inclusivos, para eso deben conocer las características y necesidades propias del/la trabajador/a con discapacidad, facilitar los recursos adecuados para que pueda hacer sus funciones de manera exitosa, y eliminar todas las barreras sociolaborales que se vuelven perjudiciales a su autoestima, competencias, relaciones y calidad de las condiciones laborales.

- Las directivas de las asociaciones que trabajan por los derechos de las personas con discapacidad deben desarrollar talleres y charlas entre sus miembros donde se promueva el conocimiento de los derechos de las personas con discapacidad y para velar por su cumplimiento.

- Las universidades públicas y privadas deben promover más carreras directamente relacionadas con la atención a las personas con discapacidad y que los planes de estudio se promuevan más para que desde la parte académica se promuevan y se trabaje por los derechos.

- Las sociedades deben abrir espacio a la inclusión de las personas con discapacidad, lo que implica cambiar la manera de como se les trata, eso pasa por un cambio en las actitudes y el lenguaje en la familia, centros de trabajo, medios de comunicación, instituciones públicas, partidos políticos y en la sociedad en general.

BIBLIOGRAFIA

- CONAIPD. (2016). *Informe de rendición de cuentas*, El Salvador.
- Derechos humanos Manual para parlamentarios Unión Interparlamentaria, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. N° 8. p.135.*
- G. Beatriz y O. Ricardo. (2014). *Constitución Comentada*, Editorial Jurídica Salvadoreña. El Salvador.
- Hernández, J. M. (2007). *LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, Quórum Legislativo*, núm. 8, P. 137, México.
- Informe alternativo El Salvador 2008 – 2013. (2013). Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos*, El Salvador.
- Luna, O. H. (2010). *Curso de Derechos Humanos, “Doctrina y Reflexiones”*, PDDH, El Salvador, P. 44
- Martin, J. C. (2013). *La Revolución Francesa una nueva historia*, Planeta, España.
- OMS. (2011). *Banco Mundial, Informe mundial sobre discapacidad.*
- O’Reilly, A., (2007). *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades. Oficina Internacional del Trabajo*, p. 88-89.
- Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación Internacional sobre la Discapacidad. CIF. p. 29- 32.*
- Palacios, A. y Romañach, J. (2007). *El Modelo de la Diversidad*. España. pp. 231-239.
- Palacios, B. F. (2007). *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos*, Grupo editorial Cinca, S. A. España. p. 105.

-Ruíz, M. I. (2002). *Trabajo y discapacidad: Incidencia de factores sociales y educativos en Extremadura*. Tesis doctoral. España.

-Sánchez, Mirna, entrevista. (2017). Asociación de limitados físicos de El Salvador, San Salvador, El Salvador.

Fuentes digitales:

-Corpoeducación.(2003).Recuperado:

www.oei.es/.../etp/competencias_laborales_base_mejora_empleabilidad_personas.pdf
df Consultado el 12/9/2017

-*Historia de la discapacidad y las Naciones Unidas. Cronología: 1945-1980*. (2013).

Recuperado de <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=522>

-*Piden ley de inclusión para personas con discapacidad*, Diario el mundo. (2016).

Recuperado:<http://elmundo.sv/piden-ley-de-inclusion-para-personas-con-discapacidad/>

-*Piden aprobar ley de inclusión de personas con discapacidad*, La Prensa Gráfica.

(2017). Recuperado: <https://www.laprensagrafica.com/elsalvador/Piden-aprobar-ley-de-inclusion-de-personas-con-discapacidad-20170504-0105.html>

ANEXOS

ANEXO N° 1: Vaciado de entrevistas para miembros de ALFES

ANEXO N° 2: Vaciado de entrevistas a directiva de ALFES

ANEXO N° 3: Vaciado de entrevistas para empleadores de miembros de ALFES

ANEXO N° 4: Guía de entrevista para miembros de ALFES

ANEXO N° 5: Guía de entrevista para directiva de ALFES

ANEXO N° 6: Guía de entrevista para empleadores de miembros de ALFES

ANEXO N°7: Guía de observación para miembros de ALFES

ANEXO N° 1

Vaciado de entrevistas para miembros de ALFES

Tema de Investigación: Empleabilidad para las personas con discapacidad física como parte del derecho al trabajo, caso Asociación de Limitados Físicos de El Salvador, año 2017.				
Objetivo: Identificar la situación sociolaboral y las condiciones de vida de las personas con discapacidad que son miembros de la Asociación de Limitados Físicos de El Salvador.				
No.	PREGUNTA	Nombre de Miembro de ALFES		
		Sujeto de Estudio No. 1	Sujeto de Estudio No. 2	Sujeto de Estudio No. 3
I. IDENTIFICACIÓN PERSONAL				
	Fecha de Entrevista:	16 de septiembre de 2017	16 de septiembre de 2017	16 de septiembre de 2017
	Genero	Masculino	Mujer	Masculino
	Edad	55	21	23
	Tipo de discapacidad física que posee	Amputación de pierna izquierda arriba de la rodilla	Lesión Medular	Física en silla de ruedas.
	Nivel educativo	Básica	Bachillerato	4° Grado
	Año de ingreso a ALFES	2015	2017	2017

Continuación Anexo nº 1

No.	PREGUNTA	Nombre de Miembro de ALFES		
		Sujeto de Estudio No. 1	Sujeto de Estudio No. 2	Sujeto de Estudio No. 3
II. SITUACIÓN LABORAL				
2.1	¿Cuenta en la actualidad con un trabajo?	En estos últimos tres años empleo formal no he tenido, lustro zapatos, he salido a buscar pero no me sale.	No cuento con empleo. Nunca he trabajado.	No tengo trabajo. Estoy aprendiendo carpintería en el ISRI por el Zoológico queda, pero no me pagan por eso.
2.2.	Si no cuenta con uno ¿Que situaciones cree que han dificultado acceder a un trabajo?	He dejado currículum pero como solo saque en la nocturna el segundo bachillerato, pero no me sale un trabajo.	Si he ido a dejar currículum, pero no me han llamado a entrevista. En el lugar donde estudio, en una feria de trabajo fue donde fui a dejar, pero no me han llamado.	Por el estudio, porque hoy si no sabes inglés y computación no te quieren dar trabajo. Por los espacios no quieren dar trabajo.
2.3	¿Los ingresos que recibe logran satisfacer sus necesidades básicas?	No, no me alcanza hasta para pagar los \$25.00 para pagar ALFES, me queda poquito como \$10.00, ni para una camisita me queda.	Por ahorita mi mami es la única que me ayuda.	Aldeas infantiles S.O.S, me ayudan con los gastos, como soy joven logro salir con lo que me dan.
2.4	¿Hay personas que dependan de sus ingresos económicos?	No.	De mi nadie.	No, nadie depende de mí.
2.5	¿Qué tipo de barreras ha encontrado en los centros de trabajo como persona con discapacidad?	Por mi tipo discapacidad lo ven de menos a uno. Por el transporte que no puede ir y venir. Algunas personas piensan que cuando uno tiene una discapacidad física no puede realizar todo lo que hace una persona que no padece de discapacidad.	Los requisitos que piden para adquirir un empleo.	El no tener estudios me impide adquirir un empleo.

2.6	¿Qué cambios deben hacer las empresas para facilitar el acceso a un empleo y adecuado para las personas con discapacidad física?		Quizás si algunas empresas nos tomaran en cuenta para laborar. La infraestructura fuera pensando en nosotros los discapacitados.	Hacer más accesibles para nosotros.
-----	--	--	--	-------------------------------------

Continuación Anexo n° 1

No.	PREGUNTA	Nombre de Miembro de ALFES		
		Sujeto de Estudio No. 1	Sujeto de Estudio No. 2	Sujeto de Estudio No. 3
III. FORMACION EDUCATIVA Y LABORAL				
3.1	¿ALFES le ha brindado alguna capacitación laboral en los dos últimos años?	Ni una vez de los años que tengo de estar acá nunca he recibido alguna capacitación.	De ALFES no, en el ISRI es donde recibo clases de computación desde hace un mes, ahí me hablaron de ALFES con esa idea me vine de mi casa en febrero.	No.
3.2	¿Qué factores considera que mejorarían sus capacidades laborales?	Si hubiera seguido estudiando aumentaría mis capacidades.	Yo por ahorita siento que aprender computación.	Mayor formación, y poner en práctica lo que estoy aprendiendo de la carpintería.
IV. DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD				
4.1	¿Qué derechos considera que el Estado le ha vulnerado como persona con discapacidad?	Ninguna vez me ha brindado algún tipo de apoyo el estado ni para nada.	Yo no he recibido en mí un apoyo para las personas con discapacidad. Nada, ni legal ni económica, ni médica, por eso digo que no nos toman en cuenta.	Hacer los buses más accesibles para nosotros, ya que estar pagando en taxi todo se va en eso, yo trato de irme en microbuses públicos pero no todos nos paran al ver que andamos en silla de ruedas.
4.2	¿Qué medidas debe tomar el Estado para mejorar el acceso laboral a las personas con discapacidad?	Más fuentes de trabajo para las personas con discapacidad. Mejorar el transporte, y facilitarlos.	Que mejoraran las leyes para las personas con discapacidad y aprobar más leyes. Más fuentes de empleo.	Adaptaciones en infraestructura, y en las académicas para poder obtener empleo. Cuando uno

				lo ven así, no le dan el empleo.
4.3	¿Tiene familiares que cuenten con un tipo de discapacidad? y si es el caso ¿Él o ella ha recibido atención profesional de instituciones públicas?	No.	No.	No.

Continuación Anexo n° 1

No.	PREGUNTA	Nombre de Miembro de ALFES		
		Sujeto de Estudio No. 1	Sujeto de Estudio No. 2	Sujeto de Estudio No. 3
V. RELACIONES INTERPERSONALES Y PROYECTO DE VIDA				
5.1	¿Cómo ha sido la relación laboral con los compañeros y autoridades en los centros de trabajo?	Amigable, siendo amistoso con ellos. Siendo amables. Son relaciones cordiales. Conversando con ellos. Algunas personas se enojan.	No he trabajado.	No tengo trabajo.
5.2	¿Cómo son las relaciones con los miembros de ALFES?	Aquí hay personas que se enojan por nada, uno viene contento y ellos se enojan, según la capacidad de uno para no enojarse.	Si cuesta hasta con los mismos compañeros, no son tan buenas, es difícil. Cuesta convivir hasta con los mismos compañeros.	Bien. En todos lugares así hay conflictos.
5.3	¿Cómo es el trato de sus familiares hacia usted?	Solo a mi mamá tengo, y ninguna vez me ha venido a visitar, vive lejos de acá.	Ellos me apoyan. Mi mama fue la que vino a ALFES para ver los requisitos para ser miembro.	Yo no tengo familia, a los tres meses en la clínica me abandono mi mama, Aldeas S.O.S. me acogieron.
5.4	¿Qué situaciones deberían cambiar para tener mejores condiciones de vida?	Poniendo un apoyo más para mí. Que mi trabajo sea propio mío.	Tal vez sacar una carrera universitaria. Me gustaría estudiar psicología.	Buscar un empleo, si no trabajas no comes.

FUENTE: Elaboración propia con base a entrevistas realizadas por maestrantes en proceso de tesis de Maestría en Derechos humanos y Educación para la Paz en Ciclo II-2017.

Continuación Anexo nº 1

Vaciado de entrevistas para miembros de ALFES				
Tema de Investigación: Empleabilidad para las personas con discapacidad física como parte del derecho al trabajo, caso Asociación de Limitados Físicos de El Salvador, año 2017				
Objetivo: Identificar la situación sociolaboral y las condiciones de vida de las personas con discapacidad que son miembros de la Asociación de Limitados Físicos de El Salvador.				
No.	PREGUNTA	Miembro de ALFES		
		Sujeto de Estudio No. 4	Sujeto de Estudio No. 5	Sujeto de Estudio No. 6
I. IDENTIFICACIÓN PERSONAL				
	Fecha de Entrevista:	16 de septiembre de 2017	16 de septiembre de 2017	16 de septiembre de 2017
	Genero	Femenino	Masculino	Masculino
	Edad	38	42	48
	Tipo de discapacidad física que posee	Ostiogénesis imperfecta/huesos de cristal	Medular T.9	Derramé facial.
	Nivel educativo	3° grado.	2° año de Bachillerato	8° grado.
	Año de ingreso a ALFES	2017	2004	2014

Continuación Anexo n° 1

No.	PREGUNTA	Miembro de ALFES		
		Sujeto de Estudio No. 4	Sujeto de Estudio No. 5	Sujeto de Estudio No. 6
II. SITUACIÓN LABORAL				
2.1	¿Cuenta en la actualidad con un trabajo?	Ahorita no tengo trabajo	Sí. Yo trabajo en una Joyería. Ahí por la ceiba de Guadalupe queda mi trabajo.	Si, informal, negociante, no todos los días hay venta.
2.2.	Si no cuenta con uno ¿Que situaciones cree que han dificultado acceder a un trabajo?	Me caí en el 2014, fui operaria de maquila pero tuve un accidente de trabajo, no me quisieron dar una pensión de por vida según ellos estaba muy joven para otorgarme eso, solo dos años me pensionaron que ya termina en noviembre.	Por ahorita cuento con empleo.	Ahí voy saliendo.
2.3	¿Los ingresos que recibe logran satisfacer sus necesidades básicas?	El seguro solo me pasa 40% del sueldo que tenía antes del accidente, es muy bajo, con eso pago los \$25.00 de ALFES.	Soy de las personas que entre más gana más gasta, las necesidades uno se las crea, pero en sí, las necesidades básicas salgo.	Para mi logro, aunque siempre es necesario algo adicional.
2.4	¿Hay personas que dependan de sus ingresos económicos?	No, ahorita que no tengo trabajo es mi familia que me apoya económicamente.	No.	No. Porque mis hijos ya están grandes.
2.5	¿Qué tipo de barreras ha encontrado en los centros de trabajo como persona con discapacidad?	No todo esta adecuado, donde trabaje poco a poco iba adaptando porque iban hacerles supervisión el ministerio de trabajo.	Con los mismos jefes. Barreras le voy a dar un ejemplo, después de sufrir el accidente me decían mis compañeros regresa, y ahí fue que regrese y me dieron la oportunidad. Si faltó me descuentan, si no voy, no hay	Laberinto de problemas. Solo si es bachiller o universitario le dan trabajo a uno.

		El no poder seguir estudiando, ya solo hasta tercer grado tengo.	conciencia. El transporte debería de cambiar para movilizarnos. En mi trabajo no hay a censor y son tres plantas, tres veces a lo mucho he subido a la segunda planta porque mis compañeros de trabajo lo han hecho. Obstáculos van a ver de mil maneras. Donde yo trabajo, es como maquila, supongo yo, solo que como es joyería, yo solo tallo, y otro lo termina.	
2.6	¿Qué cambios deben hacer las empresas para facilitar el acceso a un empleo y adecuado para las personas con discapacidad física?	Dar más oportunidad para adquirir un trabajo. La mayoría prefiere pagar la multa. Mejorar el trato, no se trata que nos traten mejor que los demás, si no que nos traten igual.	Mostrar un interés, aquí las leyes están muertas. Las empresas prefieren pagar la multa que contratar a personas con discapacidad, es falta de voluntad. Uno que vive aquí sabe. Una cultura del salvadoreño que entre ellos mismos se ponen zancadilla.	Al gobierno debería de tener más apertura a emplear a personas con discapacidad. Debería de hacerse un cambio a las leyes.

Continuación Anexo n° 1

No.	PREGUNTA	Miembro de ALFES		
		Sujeto de Estudio No. 4	Sujeto de Estudio No. 5	Sujeto de Estudio No. 6
III. FORMACION EDUCATIVA Y LABORAL				
3.1	¿ALFES le ha brindado alguna capacitación laboral en los dos últimos años?	No, ALFES no. En el ISRI estoy recibiendo clases de computación. También voy a clases de bisutería en el INSAFOR, aprovecho mis horas en el día.	No. Aquí lo único que se tenía antes, que un colegio que quedaba cerca de aquí, cerca de la iglesia, tenían un convenio, pero el colegio quebró y cerro, con el Director nos daba media beca, no había problemas de	No.

			traslado.	
3.2	¿Qué factores considera que mejorarían sus capacidades laborales?	El estudio, ya que más adelante ya no voy a poder ejercer trabajos de fábrica, por eso estoy aprendiendo informática, la tecnología se hace algo vital. También socializar, me cuesta desde pequeña.	Emprendurismo, poder hacer silla eléctricas para las personas con discapacidad. Yo tengo un pensamiento que hay gente para estudiar, pero no a todos les da, unos son buenos para los deportes.	Como está el desempleo, las ventas están en competencia. Si en el país abrieran actividades unas 8 al año por lo menos, donde pudiéramos estar vendiendo.
IV. DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD				
4.1	¿Qué derechos considera que el Estado le ha vulnerado como persona con discapacidad?	Sí. En el área legal no recibimos justicia. En la salud por ejemplo en el accidente que tuve, el medico que me atendió me dijo que tenía suerte de ser empleada y tener seguro pero que ellos no manejan todo lo referido a personas con discapacidad, lo manejan mejor los hospitales nacionales.	La salud relacionada con la discapacidad. El estado no ha desarrollado estrategias de promoción de los derechos de las personas con discapacidad.	El estado me ha negado todo, por el tiempo que paso la discapacidad tenía derecho a vivienda, a un carro y todo de eso me ha negado.
4.2	¿Qué medidas debe tomar el Estado para mejorar el acceso laboral a las personas con discapacidad?	Cumplir la Ley. Elaborar programas para sensibilizar a las personas que no tienen una discapacidad para que nos comprendan, desde las mismas instituciones públicas, por ejemplo las alcaldías. Mauricio Funes hizo algo mínimo solo cuando estuvo en esa necesidad se vio obligado a querer hacer algo por las personas con	Una persona entre más se prepara, el estado debería de brindar más educación a las personas con discapacidad. Sensibilización, talleres.	Ampliar. Más oportunidades de empleo y tener el mismo sueldo del otro, igualdad de derechos laborales.

		discapacidad.		
4.3	¿Tiene familiares que cuenten con un tipo de discapacidad? y si es el caso ¿Él o ella ha recibido atención profesional de instituciones públicas?	No.	No.	Hermano no, pero si un sobrino.

Continuación Anexo nº 1

No.	PREGUNTA	Miembro de ALFES		
		Sujeto de Estudio No. 4	Sujeto de Estudio No. 5	Sujeto de Estudio No. 6
V. RELACIONES INTERPERSONALES Y PROYECTO DE VIDA				
5.1	¿Cómo ha sido la relación laboral con los compañeros y autoridades en los centros de trabajo?	Mis compañeros de trabajo con el tiempo todos me trataban con cariño, trataban de acoplarse a mí. A los jefes los sentía como una forma intimidante hacia mí no de respeto.	Regular, por ratos se está bien y por ratos mal.	Uno agarra escuela como negociante, y trata de vender buenas cosas a los clientes. La envidia crea conflictos.
5.2	¿Cómo son las relaciones con los miembros de ALFES?	Tengo poco tiempo de vivir aquí, puedo decir que bien. En todos los lugares hay desacuerdos, problemas.	Buenas, porque no son malas. Yo pienso que las personas que tiene una discapacidad tienen que sentarse con gente con discapacidad para que sepa que es vivir así. A mis 19 años, cuando sufrí el accidente, me dijeron las mujeres no ven para abajo al buscar un hombre, y no es cierto, con mis años he visto	La mayoría, pero solo con unos que otro no se lleva bien. Algunos son pesados de carácter.

			que no es así.	
5.3	¿Cómo es el trato de sus familiares hacia usted?	Mi mama, mi hermana y mi sobrino, una relación muy estrecha, siempre les ha costado dejarme ir y hacer por mí misma las cosas, pero me apoyan.	En la familia salvadoreña cuando mueren los papas, ya no se reúnen. Cuando murió mi mama, ya con mis hermanos o hermanas ya no me visitan.	Están en USA pero yo no tengo contacto con ellos cuando vienen al país.
5.4	¿Qué situaciones deberían cambiar para tener mejores condiciones de vida?	El estar sin trabajo me limita, aunque nunca tuve un salario grande pero como soy soltera hacia que me alcanzara, el disponer de un trabajo tendría una mejor condición de vida.	Disciplina personal.	Mejorar el negocio, expandir más. Ahorita ni estoy ni más ni menos me siento en un equilibrio emocional normal.

FUENTE: Elaboración propia con base a entrevistas realizadas por maestrantes en proceso de tesis de Maestría en Derechos humanos y Educación para la Paz en Ciclo II-2017.

Continuación Anexo nº 1

Vaciado de entrevistas para miembros de ALFES		
Tema de Investigación: Empleabilidad para las personas con discapacidad física como parte del derecho al trabajo, caso Asociación de Limitados Físicos de El Salvador, año 2017.		
Objetivo: Identificar la situación sociolaboral y las condiciones de vida de las personas con discapacidad que son miembros de la Asociación de Limitados Físicos de El Salvador.		
No.	PREGUNTA	Miembro de ALFES
		Sujeto de Estudio No. 7
I. IDENTIFICACIÓN PERSONAL		
	Fecha de Entrevista:	25 de septiembre de 2017
	Genero	Femenino
	Edad	38
	Tipo de discapacidad física que posee	Paraplejia
	Nivel educativo	V. ciclo de Ciencias Jurídicas.
	Año de ingreso a ALFES	2013

Continuación Anexo n° 1

No.	PREGUNTA	Miembro de ALFES
		Sujeto de Estudio No. 7
II. SITUACIÓN LABORAL		
2.1	¿Cuenta en la actualidad con un trabajo?	Trabajo Informal y ocasional. Hace mes y medio que no hago réplicas de lociones que es lo que hago y vendo por encargo.
2.2.	Si no cuenta con uno ¿Que situaciones cree que han dificultado acceder a un trabajo?	En el 2014, fui a dejar curriculum a la fábrica que queda por el 14 ½. Zona industrial, pero no tenía experiencia en máquinas, pero me decían de otras áreas, pero era sacrificar mis estudio así que me astenia por ahorita.
2.3	¿Los ingresos que recibe logran satisfacer sus necesidades básicas?	Por lo general lo poquito que salgo, voy cubriendo gastos. Vamos una cosa primero, luego lo otro.
2.4	¿Hay personas que dependan de sus ingresos económicos?	No, ocasionalmente doy mi aporte a mi familia, cuando puedo.
2.5	¿Qué tipo de barreras ha encontrado en los centros de trabajo como persona con discapacidad?	La infraestructura. Si la otra es que hay personas profesionales que por tener una discapacidad física no ejercen su profesión, las ponen en área donde no ejercen su profesión.
2.6	¿Qué cambios deben hacer las empresas para facilitar el acceso a un empleo y adecuado para las personas con discapacidad física?	Primero, los edificios, escusa va encontrar, miles habidas y por a ver. Cada edificio con ascensor externo para personas con discapacidad en cada edificio por lo menos, con baños adaptados. Segundo, cada empresa tendrían ya ver rampas y al aparecer no, hay lugares que no hay aun. La sensibilización a las personas. Capacitación en todas las áreas, por ejemplo a nivel de gobernación. Accesibilidad para las personas con discapacidad. Concientización que tiene que ver desde arriba, capacitarse todos los equipos multidisciplinario para saber atender a las personas con discapacidades. Impuesta si es posible por decreto de ley de la Asamblea Legislativa, cosa que no.

Continuación Anexo nº 1

No.	PREGUNTA	Sujeto de Estudio No. 7
III. FORMACION EDUCATIVA Y LABORAL		
3.1	¿ALFES le ha brindado alguna capacitación laboral en los dos últimos años?	No, laboral no.
3.2	¿Qué factores considera que mejorarían sus capacidades laborales?	Aquí impartiendo talleres de quizás; bisuterías, inglés y computación, esos talleres son los que están rentables hoy en día. Costura, pero donde están las máquinas, ahí se dificultad y se tienen que adaptar a la necesidad de la discapacidad de la persona.
IV. DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD		
4.1	¿Qué derechos considera que el Estado le ha vulnerado como persona con discapacidad?	Todo aquí se mueve por conveniencia. Estas las instituciones como el CONAIPD pero como que solo un 10% sale a la calle a ver a la calle. Permitieron en los buses ramplas, pero se les olvido capacitar a las personas que manejan esos buses a cómo usar las ramplas, entonces mejor les pone el candado y no las usan ósea son vacíos horribles por decirle algo.
4.2	¿Qué medidas debe tomar el Estado para mejorar el acceso laboral a las personas con discapacidad?	Dicen que nos prioridad, pero sabe que cuando esta, primero está la etapa de dejar el currículo, segundo la etapa de aplicante, pero usted desde que esta con la capacitadora, esa persona es raro que usted le agrade en la hoja de requisito, están las pruebas que lo ponen en grupo, pero desde el principio lo están desvalorizando. Dentro de las limitantes la persona no está en el lenguaje capacitada, algunos dicen aun minusválido, discapacitada, etc. El gobierno tendría que mejorar ese lenguaje, ya que en su discurso no se les escucha eso de exclusividad.
4.3	¿Tiene familiares que cuenten con un tipo de discapacidad? y si es el caso ¿Él o ella ha recibido atención profesional de instituciones públicas?	No.

Continuación Anexo nº 1

No.	PREGUNTA	Sujeto de Estudio No. 7
V. RELACIONES INTERPERSONALES Y PROYECTO DE VIDA		
5.1	¿Cómo ha sido la relación laboral con los compañeros y autoridades en los centros de trabajo?	Uno debe de tener prudencia a la hora de hablar, para vivir en paz.
5.2	¿Cómo son las relaciones con los miembros de ALFES?	Bien, porque mi manera de conducirme, es evitando situaciones tóxicas, o si alguien me quiere dirigir una palabra con dolo. Soy de las que piensa que hay que cortar el árbol antes de que se caiga.
5.3	¿Cómo es el trato de sus familiares hacia usted?	Bien, voy seguido donde ellos, a veces me quedo dos o tres días.
5.4	¿Qué situaciones deberían cambiar para tener mejores condiciones de vida?	Las situaciones que deberían de cambiar, prestar atención, y abrir puertas en lo laboral. Los medios que no se prestan para ello, para dar publicada por ejemplo para los servicios del ISRI, no se les da la publicidad debida

FUENTE: Elaboración propia con base a entrevistas realizadas por maestrantes en proceso de tesis de Maestría en Derechos humanos y Educación para la Paz en Ciclo II-2017.

ANEXO N° 2

Vaciado de entrevistas a directiva de ALFES

Tema de Investigación: Empleabilidad para las personas con discapacidad física como parte del derecho al trabajo, caso Asociación de Limitados Físicos de El Salvador, año 2017.			
Objetivo: Identificar la situación sociolaboral y las condiciones de vida de las personas con discapacidad que son miembros de la Directiva de Asociación de Limitados Físicos de El Salvador.			
No.	PREGUNTA	Miembro de Directiva de ALFES	
		Sujeto de Estudio No. 1	Sujeto de Estudio No. 2
I. IDENTIFICACIÓN PERSONAL			
	Fecha de Entrevista:	25 de septiembre de 2017	16 de septiembre de 2017
	Genero	Femenino	Masculino
	Edad	38	48
	Cargo que ocupa en la directiva	Presidente	Secretario
	Tiempo de ocupar el cargo	Cada año. Son los estatutos viejos.	2 años
	Nivel educativo	3° de ciencias jurídicas	2° año de Bachillerato

Continuación Anexo n° 2

No.	PREGUNTA	Miembro de ALFES	
		Sujeto de Estudio No. 1	Sujeto de Estudio No. 2
II. SITUACIÓN INTERNA DE ALFES			
2.1	¿Qué tipo de servicios se presta a los miembros asociados?	<p>Primeramente la vivienda, cuota muy accesible, de \$25.00 mensuales. Segundo beneficio, en un dado caso la persona entre, tenga una visión de trabajar, estudiar o tener negocio propio.</p> <p>Se paga adicional por servicio de agua, luz. Se hacen en lances con otras instituciones para que divulguen los servicios. Hay tendero, si quieren ver televisión puede ir a la sala.</p>	Yo creo que el único servicio es el habitacional, de ahí no hay convenios con otros.
2.2.	¿Con que planes se cuenta para ayudar a los miembros para encontrar un empleo o aumentar sus capacidades laborales?	<p>Prácticamente, hemos dejado que la persona decida por sí sola, no de forma obligatoria. Que sea una persona con una discapacidad que quiera independizarse.</p> <p>Estamos registrados, y vienen invitaciones del CONAIPD para representar a ALFES y recibir capacitaciones.</p>	Un plan no hay. Antes, recuerdo que cuando alguien nuevo venia se le ofrecía talleres de costura, pero eran autosostenible.
2.3	¿Se ha implementado algún tipo de capacitación a los miembros en los dos años anteriores?	No.	No.
2.4	¿Cuáles son las razones por las cuales actualmente la asociación no cuenta con más miembros?	Hay personas que no toman el valor de independizarse. Hay un protocolo que entregamos una solicitud, tratamos la manera de cuidar a los que ya tenemos, cuidamos que no vengán expandilleros,	Por la poca información, creo que también, por falta de interés de los propios miembros de ALFES.

		tratamos que vengan personas que se cayó de un árbol, por accidentes. Si viene baleado, recurrimos en el ISRI.	
2.5	¿En general cuales son las condiciones económicas de las personas asociadas?	Somos accesibles en cierto modo. Requisitos 3 meses de prueba. Primer paso llenar la solicitud. Pagar una fianza de \$25.00 y primera cuota de \$25.00 que si le es imposible dar al ingreso puede ir pagando la fianza en los siguientes tres meses de esa manera.	Algunos tienen pensión, hay otros que los familiares que tiene en USA les dan remesa, hay otros que los familiares se hace cargo de ellos les dan un dinerito mensualmente. Alguno tiene trabajo formal o informal. Condiciones económicas básicas.
2.6	¿Cuáles son las mayores necesidades que tiene ALFES actualmente?	No tenemos espacio recreativo. Antes, antes dicen hace como 10 años, en el tercer nivel se tenía, había lugar donde había mesa de pimpón, dicen, muchas cosas que puede ser de recreación. El edificio tiene las condiciones para una persona con discapacidad. Lego las salidas, parte de la recreación, pero requiere gastos.	Una asociación que tuviera una capacitación para cada miembro nuevo, que el Estado brindara eso. Fíjese en la Salud mental para los deportes, yo a veces he hecho equipos de básquet, para hacer torneos nacionales, pero en realidad solo tres de ALFES y me dan otros cuatros de afuera, de lo que tengo de estar aquí lo he hecho unas 6 veces. Claro que para que una persona en sillas de rueda haga deporte es bien complejo se necesita una buena silla de rueda y eso es una dificultad. A veces hay problema con el ascensor cuando se arruina, a veces es seguido, teníamos un proyecto de hacer una rampla, que nunca lo pudimos desarrollar por falta de dinero.

Continuación Anexo nº 2

No.	PREGUNTA	Miembro de ALFES	
		Sujeto de Estudio No. 1	Sujeto de Estudio No. 2
III. RELACIONES INSTITUCIONALES E INTERPERSONALES			
3.1	¿Qué tipo de colaboración mantiene ALFES con otras instituciones ya sean públicas o privadas?	Ese el detalle que los fundadores al inicio unos de los requisitos es no andar pidiendo o haciendo cartas esta como algo restringido, dentro de los requisito se tiene no pedir, si la institución viene para ayudar, ALFES puede aceptar. Somos bien cuidadosos para aceptar.	Ninguna, que yo sepa de lo que tengo de estar no.
3.2	¿Qué estrategias se implementan para el manejo de los conflictos internos?	Yo en este momento, con junta directiva se tomó a bien, que si hay quejas tomarlos en reunión, cuando se hace la asamblea general, según cada domingo de mes ahí se presenta puntos a tratar, puntos agregado la persona puede sumar algo que no le haya agrado, y pasa, se abordan los casos.	En ese caso la asociación está sus estatutos y reglamento interno. Y esta la junta directiva. Y a veces el estatuto interno es algo más formal para solventar problemas del día.
IV. DERECHOS HUMANOS			
4.1	¿Cuáles son los Derechos humanos que más son vulnerados a los miembros de ALFES?	En cuanto a inclusión, pero nosotros hemos sido inclusivos, no necesariamente físicos, pero cuando yo le digo inclusión hay asociados ciegos, para ir adaptándonos no necesariamente a un sector. Yo no he escuchado al presidente que incluya a nivel nacional en el ministerio vamos abrir 50% de empleadores con discapacidad.	No se preocupan realmente por las personas con discapacidad, por ejemplo en el derecho a la salud o en el empleo ya que muchas de estas personas no cuentan con uno.
4.2	¿Qué acciones debe tomar el Estado para mejorar la	Dar apertura en lo laboral a las personas con discapacidad. Yo siempre he dicho que si este país fuera inclusivo como lo dice, lo	Brindar formación a las personas en diferentes tipos de

<p>contratación de personas con discapacidad?</p>	<p>primero que tendría que hacer es un ministerio de las personas con discapacidad, porque el CONAIPD es creo una ley, pero no es un ministerio. Tendrían que tener programas para beneficio de las personas con discapacidad. Deberían de hacer reformar a beneficios de las personas con discapacidad. Afuera de la universidad de El salvador deberían de tener un edificio de pupilaje para personas como nosotros que no podemos trasladarnos fácilmente.</p>	<p>trabajos. También está el problema del transporte que debe estar adaptado para las personas con discapacidad física.</p>
---	---	---

FUENTE: Elaboración propia con base a entrevistas realizadas por maestrantes en proceso de tesis de Maestría en Derechos humanos y Educación para la Paz en Ciclo II-2017.

ANEXO N° 3

Vaciado de entrevistas para empleadores de miembros de ALFES

Tema de Investigación: Empleabilidad para las personas con discapacidad física como parte del derecho al trabajo, caso Asociación de Limitados Físicos de El Salvador, año 2017.		
Objetivo: Conocer el desempeño y condiciones laborales en los centros de trabajo de miembros de la Asociación de Limitados Físicos de El Salvador.		
No.	PREGUNTA	Empleador de ALFES
		Sujeto de Estudio No. 1
I. Datos generales		
	Fecha de Entrevista:	6 de octubre de 2017.
	Genero	Masculino
	Edad	68
	Profesión	Joyero
	Cargo que ocupa en la empresa	Jefe de taller

Continuación Anexo nº 3

No.	PREGUNTA	Empleador de ALFES
		Sujeto de Estudio No. 1
II. Desempeño laboral del trabajador/a		
2.1	¿Desde cuándo labora para la empresa el/la trabajador/a?	El tiempo exacto no lo sé, pero tiene muchos años. Antes de la discapacidad el laboraba ya aquí.
2.2.	¿Cuáles son las actividades él/ella realiza en la institución?	Él hace los moldes para los anillos, que luego otras personas las convierten en metal.
2.3	¿Cuáles son las dificultades más comunes que presenta en el ejercicio de sus funciones?	No tiene dificultades con la actividad que realiza, ya que su trabajo lo hace sentado todo el tiempo.
2.4	¿Existen otras áreas en la empresa en las que él/ella podría desempeñarse bien?	No, porque la especialidad que hace Gilberto es la misma siempre al igual que los otros empleados realizan la que ya se les ha asignado, es que nunca se rotan los puestos. No es porque no tengan capacidad para hacer otras funciones, pero se ha decidido en la empresa que solo realicen un tipo de función todo el tiempo.
2.5	¿Qué recomendaciones daría que él/ella aumente sus capacidades y el desempeño laboral?	Ninguna, hace bien su trabajo.

Continuación Anexo nº 3

No.	PREGUNTA	Empleador de ALFES
		Sujeto de Estudio No. 1
III. Relaciones interpersonales del trabajador/a		
3.1	¿Cómo es la relación del/la trabajador/a con las autoridades de la empresa?	Es un poco rebelde porque a veces no le gusta que le digan las cosas que debe hacer o llamarle la atención.
IV. Condiciones laborales del trabajador/a		
4.1	¿Qué tipo de adaptaciones en infraestructura, mobiliario o de actividades se han hecho para el/ la trabajador/a?	Ninguna. No ha sido necesario ya que sus labores no requieren condiciones o adaptaciones especiales.
4.2	¿La empresa ha promovido alguna capacitación o formación para que el/la trabajadora aumente sus competencias laborales?	No, nunca se le proporcionado.

Continuación Anexo n° 3

No.	PREGUNTA	Empleador de ALFES
		Sujeto de Estudio No. 1
V. Derechos humanos del trabajador/ con discapacidad		
5.1	¿Han contado con algún tipo de asistencia legal, médica o psicosocial de parte de instituciones públicas dirigidas al/la trabajador/a con discapacidad?	Nunca han recibido.
5.2	¿Qué tipo de asistencia debe brindar el Estado a las empresas que contratan trabajadores con discapacidad?	Para esta empresa no es necesaria ninguna ayuda, porque el trabajo que él hace no lo requiere. Quizá otras empresas sí lo necesitarán.
5.3	¿Cree que las instituciones públicas cumplen su obligación con el trabajador con discapacidad?	Fuera de la empresa no, como el problema del transporte para desplazarse a los lugares de trabajo, pero dentro no ha habido problemas para que vengan.

FUENTE: Elaboración propia con base a entrevistas realizadas por maestrantes en proceso de tesis de Maestría en Derechos humanos y Educación para la Paz en Ciclo II-2017.

ANEXO N° 4
Universidad de El Salvador
Facultad de Ciencias y Humanidades
Escuela de posgrado
Maestría en Derechos humanos y Educación para la Paz



Guía de entrevista para miembros de ALFES

Objetivo: Identificar la situación sociolaboral y las condiciones de vida de las personas con discapacidad que son miembros de la Asociación de Limitados Físicos de El Salvador.

Indicaciones: La presente entrevista contiene preguntas relacionadas al ámbito sociolaboral, para lo cual se solicita de su amabilidad para responderlas, y la veracidad de las mismas brindará confiabilidad a la investigación.

Gracias por su valiosa participación.

1. Datos generales

- 1.1 Nombre: _____
- 1.2 Género: M____ F____
- 1.3 Edad: _____
- 1.4 Tipo de discapacidad física que posee _____
- 1.5 Año de Ingreso a ALFES: _____
- 1.6 Medio de contacto personal:
- 1.7 Tel. _____ Correo electrónico: _____

2. Situación laboral

- 2.1 ¿Cuenta en la actualidad con un trabajo?
- 2.2 Si no cuenta con uno ¿Qué situaciones cree que han dificultado acceder a un trabajo?
- 2.3 ¿Los ingresos que recibe logran satisfacer sus necesidades básicas?
- 2.4 ¿Hay personas que dependan de sus ingresos económicos?

2.5 ¿Qué tipo de barreras ha encontrado en los centros de trabajo como persona con discapacidad?

2.6 ¿Qué cambios deben hacer las empresas para facilitar el acceso a un empleo y digno para las personas con discapacidad física?

3. Formación educativa y laboral

3.1 ¿ALFES le ha brindado alguna capacitación laboral en los dos últimos años?

3.4 ¿Qué factores considera que mejorarían sus capacidades laborales?

4. Derechos humanos de las personas con discapacidad

4.1 ¿Qué derechos considera que el Estado le ha vulnerado como persona con discapacidad?

4.2 ¿Qué medidas debe tomar el Estado para mejorar el acceso laboral a las personas con discapacidad?

4.3 ¿Tiene familiares que cuenten con un tipo de discapacidad? y si es el caso ¿Él o ella ha recibido atención profesional de instituciones públicas?

5. Relaciones interpersonales y proyecto de vida

5.1 ¿Cómo ha sido la relación laboral con los compañeros y autoridades en los centros de trabajo?

5.2 ¿Cómo son las relaciones con los miembros de ALFES?

5.3 ¿Cómo es el trato de sus familiares hacia usted?

5.4 ¿Qué situaciones deberían cambiar para tener mejores condiciones de vida?

ANEXO Nº 5
Universidad de El Salvador
Facultad de Ciencias y Humanidades
Escuela de posgrado
Maestría en Derechos humanos y Educación para la Paz



Guía de entrevista para directiva de ALFES

Objetivo: Conocer la situación institucional y el trabajo que desarrolla para los miembros de la asociación.

Indicaciones: La entrevista se realiza como parte de una investigación académica y está basada en preguntas relacionadas a la situación institucional de ALFES, se solicita de su amable respuesta, y la veracidad brindará confiabilidad al estudio.

Gracias por su fina participación.

1. Datos generales

1.1 Nombre: _____

1.2 Género: M____ F____

1.3 Edad: _____

1.4 Cargo que ocupa en la directiva _____

1.5 Tiempo de ocupar el cargo: _____

1.6 Nivel educativo: _____

1.7 Tel. _____ Correo electrónico: _____

2. Situación interna de ALFES

2.1 ¿Qué tipo de servicios se presta a los miembros asociados?

2.2 ¿Con qué planes se cuenta para ayudar a los miembros a encontrar un empleo o aumentar sus capacidades laborales?

2.3 ¿Se ha implementado algún tipo de formación a los miembros en los dos años anteriores?

2.4 ¿Cuáles son las razones por las cuales actualmente la asociación no cuenta con más miembros?

2.5 ¿En general cuáles son las condiciones económicas de las personas asociadas?

2.6 ¿Cuáles son las mayores necesidades que tiene ALFES actualmente?

3. Relaciones institucionales e interpersonales

3.1 ¿Qué tipo de colaboración mantiene ALFES con otras instituciones, públicas o privadas?

3.2 ¿Qué estrategias se implementan para el manejo de los conflictos internos?

4. Derechos humanos

4.1 ¿Cuáles son los Derechos humanos que más son vulnerados a los miembros de ALFES?

4.3 ¿Qué acciones debe tomar el Estado para mejorar la contratación de personas con discapacidad?

ANEXO Nº 6
Universidad de El Salvador
Facultad de Ciencias y Humanidades
Escuela de posgrado
Maestría en Derechos humanos y Educación para la Paz



Guía de entrevista para empleadores de miembros de ALFES

Objetivo:

Conocer el desempeño y condiciones laborales en los centros de trabajo donde laboren miembros de ALFES.

Indicaciones: Estimado/a empleador/a la entrevista forma parte de una investigación universitaria de la situación laboral de las personas con discapacidad de ALFES, por lo que se solicita de su amable respuesta, y la veracidad brindará confiabilidad al estudio.

Gracias por su participación.

I. Datos generales

1.1 Nombre del encargado/a: _____

1.2 Edad: _____

1.3 Profesión: _____

1.4 Cargo que ocupa en la empresa: _____

1.5 Medio de contacto institucional:

Tel. _____ Correo electrónico: _____

2. Desempeño laboral del trabajador/a

2.1 ¿Desde cuándo labora para la empresa el/la trabajador/a?

2.2 ¿Cuáles son las actividades él/ella realiza en la institución?

2.3 ¿Cuáles son las dificultades más comunes que presenta en su desempeño?

2.4 ¿Existen otras áreas en la empresa en las que él/ella podría desempeñarse bien?

2.5 ¿Qué recomendaciones daría para que él/ella aumente sus capacidades y el desempeño laboral?

3. Relaciones interpersonales del trabajador/a

3.1 ¿Cuáles son las actitudes más comunes de él/ella cuando se encuentra en conflictos laborales?

4. Condiciones laborales del trabajador/a

4.1 ¿La empresa ha promovido alguna capacitación o formación para que el/la trabajadora aumente sus competencias laborales?

5. Derechos humanos del trabajador/a con discapacidad

5.1 ¿Han contado con algún tipo de asistencia legal, médica o psicosocial de parte de instituciones públicas para el/la trabajador/a con discapacidad?

5.3 ¿Qué tipos de asistencias debe brindar el Estado a las empresas que contratan trabajadores con discapacidad?

ANEXO Nº 7
UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHOS HUMANOS Y EDUCACIÓN PARA LA PAZ



Guía de observación para miembros de ALFES

Objetivo:

Observar diferentes actividades y actitudes de los miembros de ALFES referente a su situación sociolaboral.

Instrucciones:

Se marcará con una (x) las casillas según corresponda a la actividad o actitud observada. La escala va del 1 al 4, siendo 1 la menor y 4 la mayor.

1. Muy deficiente	2. Deficiente	3. Aceptable	4. Satisfactorio
-------------------	---------------	--------------	------------------

1. Condiciones de vida en ALFES

No.	Criterio	1.	2.	3.	4.
1.1	Muestra satisfacción con las condiciones que le brinda ALFES				
1.2	Las instalaciones cuentan con las adaptaciones de infraestructuras y de servicios				

2. Situación laboral

No.	Criterio	1.	2.	3.	4.
2.1	Se presenció en ALFES que recibiera alguna capacitación				
2.2	Se observa franqueza sobre las cosas que debe mejorar como trabajador/a				
2.3	En sus declaraciones se percibe satisfacción con su trabajo				

3. Derechos humanos

No.	Criterio	1.	2.	3.	4.
3.1	Reconoce adecuadamente las barreras sociolaborales				
3.2	Tiene adecuado conocimiento de sus derechos humanos como persona con discapacidad				
3.3	Conoce de programas estatales para personas con discapacidad				

4. Relaciones interpersonales y proyecto de vida

No.	Criterio	1.	2.	3.	4.
4.1	Ofrece alternativas de solución a problemas o conflictos en la institución				
4.2	Comparte sus opiniones en un marco de respeto y tolerancia				
4.3	Muestra disposición a trabajar con las autoridades de ALFES				
4.4	Se observa buenas relaciones con los demás asociados				
4.5	Tiene una hoja de ruta sobre vida futura en lo laboral y otras áreas.				