



**Diagnóstico sobre la  
situación laboral de Personas con  
Discapacidad en El Salvador**



Realizado por:

**GRUPO ADIM**



**2a. Avenida Norte Número 9, Apopa,  
San Salvador, El Salvador**

Para:

**The Trust for the Americas  
Organization of American States**



**Agosto de 2010**

## INDICE GENERAL

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>MARCO CONTEXTUAL .....</b>	<b>5</b>
OBJETIVO GENERAL .....	7
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
<b>1. METODOLOGÍA.....</b>	<b>7</b>
1.1 TIPO DE ESTUDIO.....	7
1.2 PROCEDIMIENTO SEGUIDO .....	8
1.3 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	8
<b>2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>9</b>
2.1 BARRERAS QUE EXISTEN PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....	12
2.2 DEMANDAS DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO POR PARTE DE LAS PROPIAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....	20
SOPORTE PARA LA CAPACITACIÓN .....	22
2.3 RUTA DE INSERCIÓN LABORAL .....	24
2.4. SITUACIÓN DE OFERTA/DEMANDA DE LAS EMPRESAS ALIADAS A LOS CENTROS POETA Y/O QUE FUNCIONEN EN EL ÁREA EN QUE ESTOS OPERAN. ....	29
2.5 MAPEO DE LAS ORGANIZACIONES DE Y PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....	32
2.6 IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS SIMILARES A LOS CENTROS POETAS .....	34
<b>3. CONCLUSIONES .....</b>	<b>37</b>
<b>4. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>38</b>

---

## Índice de Cuadros

CUADRO 1. BARRERAS MÁS COMUNES PARA LLEGAR A LOS PUESTOS DE TRABAJO .....	13
CUADRO 2. DIFICULTADES PARA ENTRAR AL PUESTO DE TRABAJO .....	14
CUADRO 3. PRINCIPALES DIFICULTADES PARA ADAPTARSE AL TRABAJO .....	14
CUADRO 4. LIMITACIONES ENCONTRADAS EN EL DESEMPEÑO LABORAL .....	15
CUADRO 5. ÁREAS DE INTERÉS DE LAS PCD PARA SEGUIRSE CAPACITANDO.....	20
CUADRO 6. RAZONES DE SELECCIONAR ÁREA DE CAPACITACIÓN .....	21
CUADRO 7. INSTITUCIÓN QUE LE BRINDÓ LA CAPACITACIÓN.....	26
CUADRO 8. TEMAS SOBRE LOS CUALES RECIBIÓ CAPACITACIÓN .....	27
CUADRO 9. TIPO DE APOYO QUE RECIBIÓ .....	28

## Índice de Gráficos

GRÁFICO 1. PORCENTAJE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD ENTREVISTADAS POR INSTITUCIÓN .....	9
GRÁFICO 2. PORCENTAJE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD ENTREVISTADAS POR SEXO .....	10
GRÁFICO 3. PERSONAS ENTREVISTADAS SEGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD .....	10
GRÁFICO 4. TIPO DE FORMACIÓN RECIBIDA POR LAS PCD ENTREVISTADAS.....	11
GRÁFICO 5. NIVEL EDUCATIVO DE LAS PCD PARTICIPANTES EN EL DIAGNÓSTICO.....	12
GRÁFICO 6. PCD QUE ASEGURAN REALIZAN TAREAS PARA LAS CUALES NO POSEE SUFICIENTE FORMACIÓN .....	16
GRÁFICO 7. SE CONSIDERA ACEPTADO POR SUS COMPAÑEROS(AS) DE TRABAJO .....	16
GRÁFICO 8. CONSIDERA QUE SU JEFE VALORA EL TRABAJO QUE REALIZA .....	17
GRÁFICO 9. PARTICIPA EN LAS ACTIVIDADES SOCIALES DE LA EMPRESA .....	17
GRÁFICO 10. HA SENTIDO EN ALGÚN MOMENTO DISCRIMINACIÓN POR PARTE DE SUS COMPAÑEROS(AS) DE TRABAJO.....	18
GRÁFICO 11. SE SIENTE CONSTANTEMENTE AYUDADO POR SUS COMPAÑEROS POR QUE CONSIDERAN QUE USTED NO PUEDE EJECUTAR BIEN LAS TAREAS PARA LAS QUE HA SIDO CONTRATADO (A) .....	18
GRÁFICO 12. SIENTE QUE NO LE PERMITEN HACER TAREAS PARA LAS CUALES SI ESTÁ PREPARADO POR SU CONDICIÓN DE DISCAPACITADO.....	19
GRÁFICO 13. CONSIDERA EN ALGÚN MOMENTO HABER SIDO TRATADO CON DISCRIMINACIÓN POR CLIENTES DE SU EMPRESA .....	20
GRÁFICO 14. DURACIÓN DE LA CAPACITACIÓN SEGÚN LAS PCD .....	22
GRÁFICO 15. HORARIOS QUE LAS PCD PREFIEREN PARA CAPACITARSE .....	22
GRÁFICO 16. TIPO DE APOYO QUE NECESITARÍAN LAS PCD PARA CAPACITARSE .....	23
GRÁFICO 17. FORMA DE ENTERARSE DE LA CAPACITACIÓN DEL CENTRO POETA .....	23
GRÁFICO 18. RAZONES POR LAS QUE TOMÓ ESTA ÁREA DE CAPACITACIÓN .....	24
GRÁFICO 19. PROCESO SEGUIDO PARA OBTENER EMPLEO .....	24
GRÁFICO 20. PARTICIPÓ EN ENTREVISTA DE TRABAJO .....	25
GRÁFICO 21. PERSONA O INSTITUCIÓN QUE LE PREPARÓ PARA LA ENTREVISTA DE TRABAJO.....	25
GRÁFICO 22. RECIBIÓ ALGUNA CAPACITACIÓN DE LA EMPRESA, YA UNA VEZ EN EL PUESTO DE TRABAJO ..	26
GRÁFICO 23. RECIBIÓ APOYO EN LA FASE DE ADAPTACIÓN AL TRABAJO .....	27

## INTRODUCCIÓN

El presente documento tiene como finalidad ofrecer un panorama sobre la *Situación Laboral de Personas con Discapacidad en El Salvador*, como una iniciativa de la Fundación Trust for the Americas. Esta institución trabaja desde el año 2005 en la implementación del Programa de Oportunidades de Empleo a través de la Tecnología en las Américas (POETA), el cual ha establecido como línea estratégica el promover el empleo y la inclusión social de personas en situación de vulnerabilidad, entre las que se encuentran las personas con discapacidad.

Los Centros POETAS se desarrollan a partir de cinco componentes: 1) Movilización del sector empresarial y su responsabilidad social, 2) Fortalecimiento de las entidades locales oferentes de servicios a PCD, 3) Sensibilización y difusión de una visión de igualdad de oportunidades, 4) Generar redes sociales de inclusión laboral y 5) capacitación en habilidades laborales y TIC.

El informe se constituye a partir de los objetivos del estudio, la metodología y las técnicas empleadas en la recolección de los datos, lo que permite tener una valoración de cuales son las condiciones reales y potenciales de la oferta y demanda laboral para las PCD.

En la sección de resultados, se proponen los principales hallazgos de la investigación en los siguientes temas: barreras para la inclusión laboral, demandas de capacitación, la ruta de inserción laboral que actualmente siguen las PCD, la situación de oferta y demanda de empleos desde la perspectiva de los empresarios y un mapeo de las organizaciones que trabajan con y para las personas con discapacidad.

Las últimas secciones está enfocadas en plantear las principales conclusiones del estudio y las recomendaciones que el equipo de trabajo propone para el funcionamiento de los Centros POETAS, una vez se han analizado el conjunto de variables y procesos que el diagnóstico consideró.

## **MARCO CONTEXTUAL**

---

El más reciente censo de población realizado en El Salvador en el 2007 (VI Censo de Población y V de vivienda) encontró que el 4.1% de los salvadoreños y salvadoreñas presenta alguna discapacidad (235, 202 personas).

El mayor porcentaje de casos se encuentra entre las edades de 22 a 25 años y de forma general, y los hombres representan el 52.5% de toda la población. Según el mismo Censo, las principales formas de discapacidad son: la movilidad, discapacidad en los brazos, la discapacidad visual y la auditiva.

El problema de la discapacidad es mayoritario en el área urbana (61.1%) que es donde se concentra la mayor parte de instituciones que trabajan en este tema, pero en el área rural existen cerca de 91, 447 personas con discapacidad que deben viajar hasta los grandes centros urbanos para recibir asistencia o simplemente se han quedado si ella.

San Salvador, La Libertad, San Miguel, Santa Ana y Usulután constituyen los departamentos con mayores índices de personas con discapacidad.

### **Situación laboral de las personas con discapacidad**

La situación laboral de las personas con discapacidad es particularmente compleja. En un informe producido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador indicó que desde el año 2000 hasta mayo de 2009, esta oficina había colocado a 240 personas con discapacidad. En todo el año 2005, solo fue posible colocar a una persona.

Para atender este y otros problemas de las PCD, en diciembre de 1993 fue creado el Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad CONAIPD, que mediante Decreto Ejecutivo N° 111 se propuso establecer políticas de atención integral a las personas con discapacidad. El CONAIPD ha sido establecido como el ente rector de la Política Nacional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y coordinador de las acciones desarrolladas por los diversos sectores en beneficio de éstas.

Con respecto a la Ley, ésta señala que las personas con discapacidad tienen derecho entre otros aspectos a su formación, rehabilitación laboral y profesional, así como a obtener un empleo y ejercer una ocupación remunerada y a no ser despedido en razón de su discapacidad.

En lo relativo a la integración laboral, todo patrono privado tiene la obligación de contratar como mínimo por cada veinticinco trabajadores que tenga a su servicio, a una persona con discapacidad y formación profesional, apta para desempeñar el puesto de que se trate. Igual obligación tendrá el Estado y sus dependencias, las instituciones oficiales autónomas, las municipalidades, inclusive el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y la Comisión Hidroeléctrica del Río Lempa.

La Ley contempla un mecanismo coercitivo para llevar a cabo este propósito: Si no la cumplieren dentro de ese plazo, se sujetarán a lo que establece el artículo 627 del Código de Trabajo y al procedimiento establecido en la Sección Segunda del Título

Único del Libro Quinto del mismo Código; sin perjuicio de cumplir en el tiempo que determine el Director General de Trabajo, con lo establecido en el artículo anterior.

Esta Ley esta en sintonía con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de la cual El Salvador es parte, y donde se establece que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y entornos laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad
- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor
- c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás; y
- d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
- f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
- g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
- h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas, entre otras.

## **OBJETIVOS**

---

### ***Objetivo General***

1. La elaboración de un *Diagnóstico de Situación Laboral de Personas con Discapacidad* en El Salvador para este proyecto, a partir de los datos y la experiencia manejadas por los Centros de Entrenamiento en Tecnologías de la Información y la Comunicación de la red POETA ACCESIBLE (*Programa de Oportunidades para el Empleo a través de la Tecnología en las Américas*) y de sus participantes;

### ***Objetivos Específicos***

1. Determinar las barreras comunes que existen para la inclusión laboral de personas con discapacidad.
2. Indagar las inquietudes y demandas de capacitación y empleo por parte de las propias personas con discapacidad.
3. Determinar la situación de oferta/demanda de las empresas aliadas a los centros POETA y/o que funcionen en el área en que estos operan.
4. Elaborar un mapeo de las organizaciones de y para personas con discapacidad en el área focalizada que se ocupan del tema.
5. Identificar los programas similares como referencia y comparación

## **1. METODOLOGÍA**

---

### ***1.1 Tipo de estudio***

La naturaleza de la investigación para el Diagnóstico de Situación Laboral de PCD ha sido fundamentalmente de tipo descriptivo, es decir a partir de mediciones de un conjunto de variables que han sido previamente establecidas en el documento de planificación anteriormente enviada a la Fundación Trust.

En el estudio se han manejado tanto herramientas cualitativas y como cuantitativas, pues se han aplicado encuestas, entrevistas en profundidad y se han realizado grupos focales tanto con los beneficiarios como con sus familias.

Las unidades de análisis la constituyen:

- a. Personas con Discapacidad que están siendo atendidos en los Centros POETAS
- b. Familiares de las PDC
- c. Coordinadores y capacitadores de los Centros POETAS.
- d. Empresas asociadas a los Centros Poetas y otras que operan en las sus áreas geográficas.

## ***1.2 Procedimiento seguido***

Una de las primeras actividades desarrolladas por el equipo de investigación, una vez se presentó el Plan de Trabajo a la Fundación Trust fue la prueba piloto, con la finalidad de validar los instrumentos. La prueba piloto no es más que la aplicación del cuestionario a un número reducido de personas con las mismas características de la población sujeto de investigación, con el propósito de asegurar que las preguntas sean comprensibles, si las palabras o la redacción es la adecuada y si el instrumento mide lo que realmente debe medir, es decir si es confiable y válido. El instrumento fue validado con usuarios del CONEXIÓN, en Don Rúa.

Una vez se contó con los instrumentos validados, se estableció una coordinación con las instituciones ejecutoras de los Centro POETAS: CONEXIÓN, FUNDAEDUCA, ISRI y FUNTER con el objeto de convocar a los usuarios de los centros, sus familiares y los coordinadores y capacitadores. Esta fase de recolección de información se ha realizado durante el mes de mayo de 2010.

## ***1.3 Procesamiento y análisis de la información***

Una vez la información de campo fue recolectada, se ha procedido a revisión, codificación, verificación de consistencia y digitación. Para esta última acción, se ha elaborado una base de datos en CSPro y posteriormente se ha exportado la información al programa informático SPSS en el caso de la información cuantitativa. Con respecto a la información cualitativa (grupos focales y entrevistas en profundidad), se han grabado las conversaciones, se han transcrito en programa Word y posteriormente se ha exportado al sistema Nvivo para análisis cualitativo.

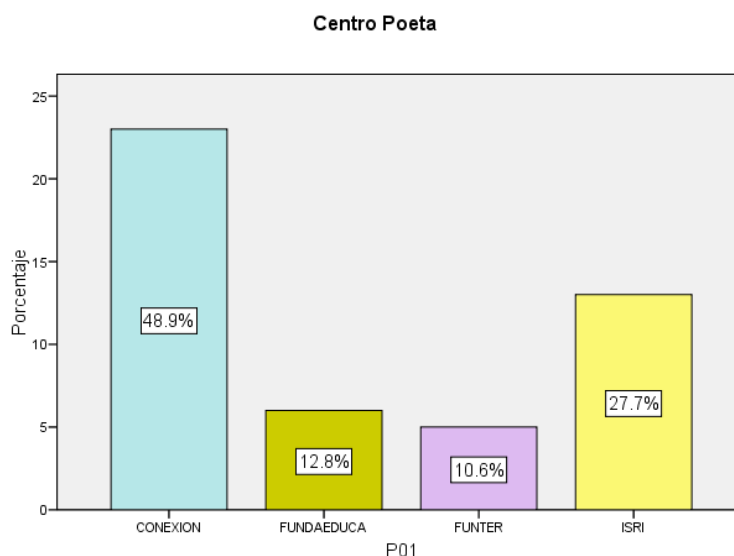
## 2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

---

A continuación se presentan los resultados obtenidos con los usuarios de los centros POETAS. En un principio, se hizo una propuesta en el Plan de Trabajo elaborado por equipo para la realización del diagnóstico, sobre el número de usuarios que había en cada centro POETA. Ya en el proceso de recolección de datos, se nos informó que dichos datos correspondían a todas las personas inscritas en sus programas de atención, incluyendo a las personas con discapacidad, por lo que el número total de los entrevistados fue de 47, representando cerca del 95% de todos los inscritos.

En una relación entre el número de entrevistados por cada Centro POETA, nos encontramos que el mayor porcentaje de personas con discapacidad son atendidos por la institución CONEXIÓN (48.9%), seguido por el ISRI, FUNDAEDUCA y finalmente FUNTER.

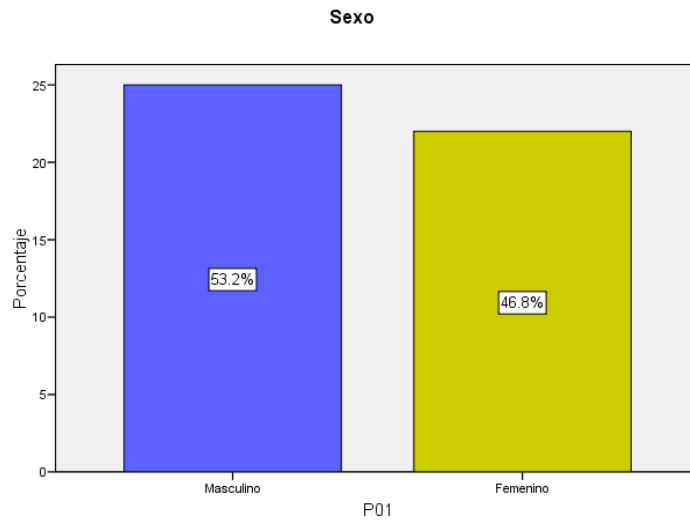
**Gráfico 1. Porcentaje de Personas Con Discapacidad entrevistadas por Institución**



Con respecto al sexo de los participantes, fue posible evidencia que aunque existen un mayor número de hombres, esta diferencia no es significativa. Esto habla bien de los procesos que se impulsan desde los Centro Poetas, donde no existen exclusiones por razones de género y donde las mujeres pueden atender sus necesidades estratégicas.

Durante los grupos focales a usuarios, las mujeres indicaron su motivación por seguirse capacitando, lo que se convierte en una condición necesaria para conseguir un empleo o mejorar el que ya se tiene.

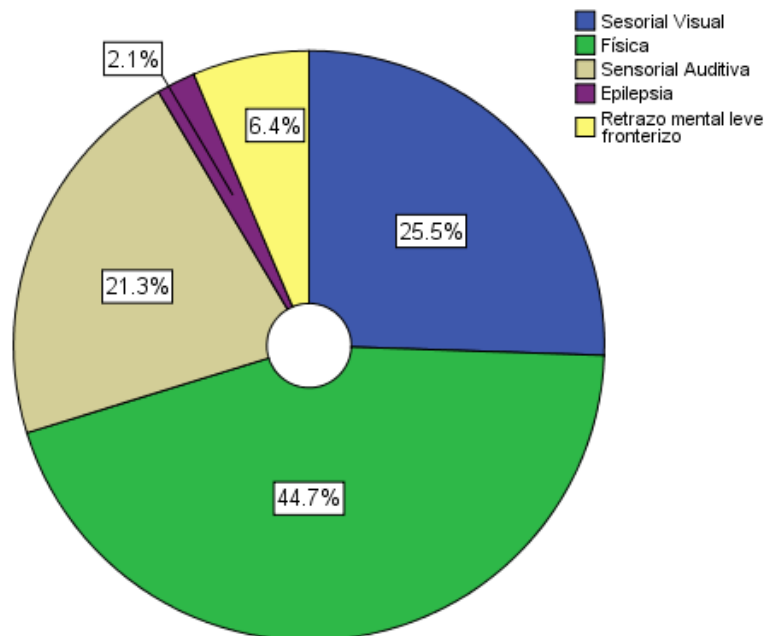
**Gráfico 2. Porcentaje de personas con discapacidad entrevistadas por sexo**



### Tipo de Discapacidad

Al explorar el tipo de discapacidad de las personas que se capacitan en los Centros POETAS; se encontró que un 44.7% presentan alguna discapacidad física, un 25.5% presentan deficiencias sensoriales visuales y un 21.3% poseen discapacidad auditiva. En porcentajes menores existen personas con retrasos mentales leves y epilepsias.

**Gráfico 3. Personas entrevistadas según tipo de discapacidad**



### Tipo de formación recibida

Las personas con discapacidad aseguraron haber recibido o estar en el proceso de capacitación sobre diferentes temas, sobresaliendo capacitación en computación (48.9%), manualidades y atención al cliente. En menores porcentajes apareció habilidades para oficina, formación académica profesional y un 2.1% señaló que antes de esta capacitación en computación no habían participado en ningún proceso de formación.

Gráfico 4. Tipo de formación recibida por las PCD entrevistadas



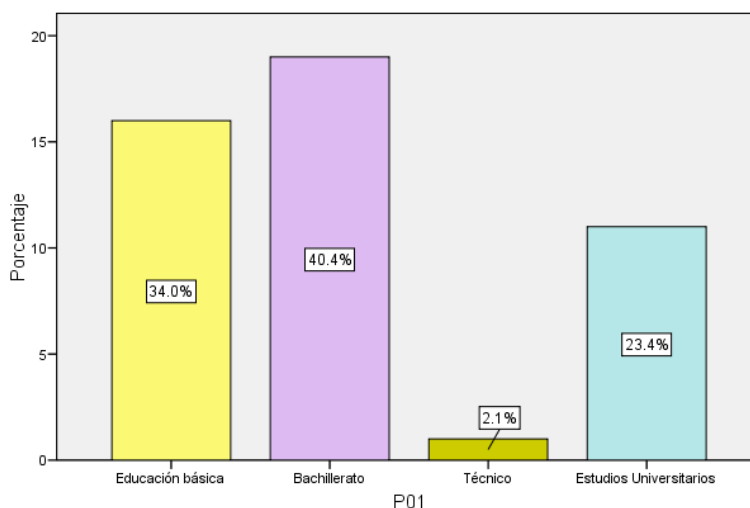
### Nivel educativo de las PCD

Se consultó sobre último grado alcanzado por las usuarios del sistema de capacitación de los centros POETAS, encontrándose cerca de la mitad (40.4%) tenía formación hasta el bachillerato, un 34.0% poseía únicamente educación básica y un importante 23.0% poseía formación universitaria.

Durante las entrevistas a capacitadores, se encontró que una de las dificultades centrales que tenían para la formación en computación de las PCD era su nivel académico. Aquellos capacitadores que tenían como alumnos a discapacitados con un mejor nivel académico señalaban que los procesos de aprendizaje eran más efectivos que aquellos capacitadores que tenían discapacitados con baja escolaridad.

Otro de los inconvenientes expresado fue que en ciertos casos, las PCD además de su deficiencia particular, en centros como el ISRI, habían beneficiarios que presentaban adicionalmente problemas de aprendizaje.

**Gráfico 5. Nivel educativo de las PCD participantes en el diagnóstico**



## **2.1 BARRERAS QUE EXISTEN PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

En la presente sección se analizan cuales son las principales barreras que los trabajadores con discapacidad presentan, en primer lugar para acceder a su puesto laboral, luego ya en su sitio de trabajo.

El estudio encontró que para las PCD, uno de los principales problemas que les aqueja es la dificultad que les presenta el servicio de transporte, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro.

Las limitaciones físicas de las PCD coinciden con sus limitaciones financieras lo que obliga al uso de transporte colectivo. Por lo general, las paradas de buses están llenas, no hay una parada especial para discapacitados, al interior del autobús no existen pasamanos para personas en sillas de rueda o locomoción deficiente, poco tiempo para abordar y bajar, la distancia del hogar a la parada de autobús, etc.

El transporte colectivo en el país, se caracteriza por su escasa o nula regulación en lo que a calidad de servicio respecta. Es por ello que las personas con discapacidad deben enfrentar diariamente la presión de bajar y subir las unidades de transporte público de forma rápida, ya que los conductores no proporcionan suficiente tiempo para hacer estos movimientos. Los conductores tienen tiempos de salida y llegada a sus terminales y deben cumplir con la agenda más allá que pongan en riesgo la seguridad de los usuarios.

Adicionalmente, el autobús en las horas pico (8 de la mañana, entrada al trabajo o 5 de la tarde, salida del trabajo) por lo general, va repleto de pasajeros lo que dificulta la movilidad de las PCD en su interior. Esto no solo provoca incomodidad sino riesgo de caer, dependiendo del tipo de discapacidad. Para una persona que se mueve en silla de ruedas es literalmente imposible movilizarse en una unidad de transporte colectivo debiendo recurrir al pago de taxis que tiene un impacto económico muy fuerte en su presupuesto. Las personas con discapacidad auditiva no presentan este tipo de limitaciones para llegar hasta el trabajo.

Otro punto sustancial relacionado con la movilidad de las PCD es que algunas de ellas, como los que presentan discapacidad visual, las personas con poca o ninguna movilidad es que por lo general se hacen acompañar de un familiar. Esto representa una dependencia sin la cual, en ciertos casos no se puede llegar al trabajo. El gasto de transporte en el que incurre el familiar tanto para dejarlo como para ir a recogerlo representa otra limitación para llegar al trabajo.

*“Los trabajadores del sistema transporte público no están educados para atender y dar servicios de transporte a personas con discapacidad, no dan el suficiente tiempo para que las PCD bajen de las unidades de forma segura.”*

*Grupo focal con familiares, Conexión, Soyapango*

La estrategia seguida tanto por empleadores como por las PCD es que buscan tener empleos lo más cercano posible para eludir este inconveniente.

La dificultad del transporte no solo es propia de las personas con discapacidad que van al trabajo, sino además de los que asisten a las capacitaciones. Es por ello que centros como el ISRI cuenta con buses específicos para el traslado de éstas personas.

**Cuadro 1. Barreras más comunes para llegar a los puestos de trabajo**

Categorías de repuesta	Frecuencia	Porcentaje
Ninguna	7	29.2%
Transporte	9	37.5%
Costo del Transporte	6	25.0%
Tener que caminar bastante	1	4.2%
Obstáculos en las calles y aceras	1	4.2%

Un 29.2% indicó que no tienen ninguna dificultad para movilizarse. Este rasgo es particularmente cierto para las personas con problemas de audición.

Ya en el puesto de trabajo, existen otro tipo de problemas, que han sido expuestos por los entrevistados. En primer lugar, las escaleras que existen en las empresas es una barrera que afecta su movilidad, seguido por los pisos lisos, las escaleras sin cintas antideslizantes y los horarios de trabajo.

**Cuadro 2. Dificultades para entrar al puesto de trabajo**

Categorías de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Escaleras	4	19.0%
Piso Liso	1	4.8%
Ninguna	14	66.7%
Horarios	1	4.8%
Gradas lisas	1	4.8%
Total	21	100.0%

Las escaleras representan en este sentido, las principales dificultades para movilizarse en las empresas donde trabajan personas con discapacidad.

### Adaptación

Se les consultó además sobre el proceso de adaptación al trabajo y como este se desarrolla. La mitad de las PDC que trabajan mencionaron que no han tenido ningún problema para adaptarse al trabajo. Dentro de los entrevistados que aseguraron que si han tenido estas dificultades, el 14.3% ha señalado la dificultad de no contar con apoyo psicológico ya dentro de la empresa. Esta expresión se refiere a que las PCD no encuentran un ambiente amigable en sus primeros días de actividad laboral. Este es un asunto muy importante para ellos, el ser recibidos y aceptados por sus compañeros de trabajo, a pesar de sus limitaciones físicas o intelectuales.

**Cuadro 3. Principales dificultades para adaptarse al trabajo**

Categorías de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mobiliario	1	2.1	4.8	4.8
Sillas	1	2.1	4.8	9.5
Disposición de espacio	2	4.3	9.5	19.0
Uso de escaleras	1	2.1	4.8	23.8
No contar con apoyo psicológico	3	6.4	14.3	38.1
Ninguna	11	23.4	52.4	90.5
La materia prima con la que se trabaja	2	4.3	9.5	100.0
Total	21	44.7	100.0	
Perdidos	Sistema	26	55.3	
Total		47	100.0	

Otra de las áreas que las PCD señalaron como una dificultad para adaptarse al puesto de trabajo es la disposición de espacios adecuados para su movilización. En aquellas empresas medianas o pequeñas, las áreas laborales no están acondicionadas para las PCD. Por ejemplo los servicios sanitarios, las áreas de producción o atención al cliente no han sido diseñados para que se movilice una persona en silla de ruedas por ejemplo.

En porcentajes menores (4.8%) los entrevistados señalaron dificultades en el proceso de adaptación relacionadas con el mobiliario y equipo de que disponen para desarrollar su actividad.

### Desempeño laboral

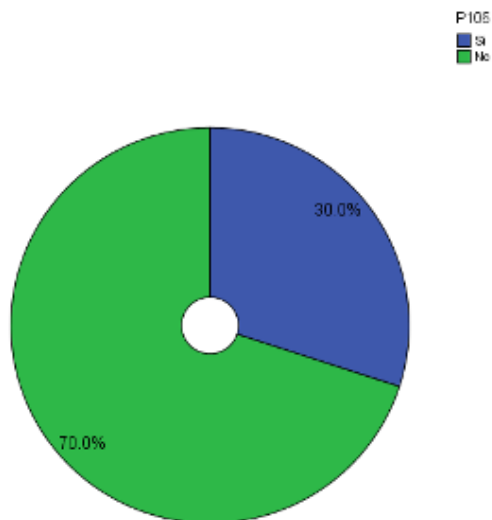
Se consultó además que limitaciones tienen al momento de desempeñarse laboralmente y sus respuestas aparecen en el siguiente cuadro.

**Cuadro 4. Limitaciones encontradas en el desempeño laboral**

Categorías de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje de casos
Falta de algunas habilidades que el trabajo requiere	5	20.8%	22.7%
Falta de cooperación de compañeros (as)	3	12.5%	13.6%
Baja motivación	4	16.7%	18.2%
Trabajo complejo	1	4.2%	4.5%
Movilidad	1	4.2%	4.5%
Ninguna	9	37.5%	40.9%
Acceder a documentos en tinta (no en Braille)	1	4.2%	4.5%
Total	24	100.0%	109.1%

La frecuencia más alta tiene que ver con que presentan carencias de algunas habilidades que el trabajo requiere, lo que plantea un reto para las instituciones capacitadoras. La creciente actualización y modificación de las tecnologías que se usan en el trabajo, hace que se requieran habilidades cada vez más complejas en el uso de equipo o herramientas para el trabajo. Otra de las limitaciones encontradas es la baja motivación de las personas. Ambientes que proveen las condiciones de aceptación para las PCD o limitaciones para realizar ciertas tareas para las cuales no está capacitado tienden a provocar una baja motivación en las PCD. Así mismo, un 12.5% señaló que en muchas ocasiones se ven limitados en su desempeño influenciados por la baja cooperación de sus compañeros y compañeras de trabajo.

**Gráfico 6. PCD que aseguran realizan tareas para las cuales no posee suficiente formación**

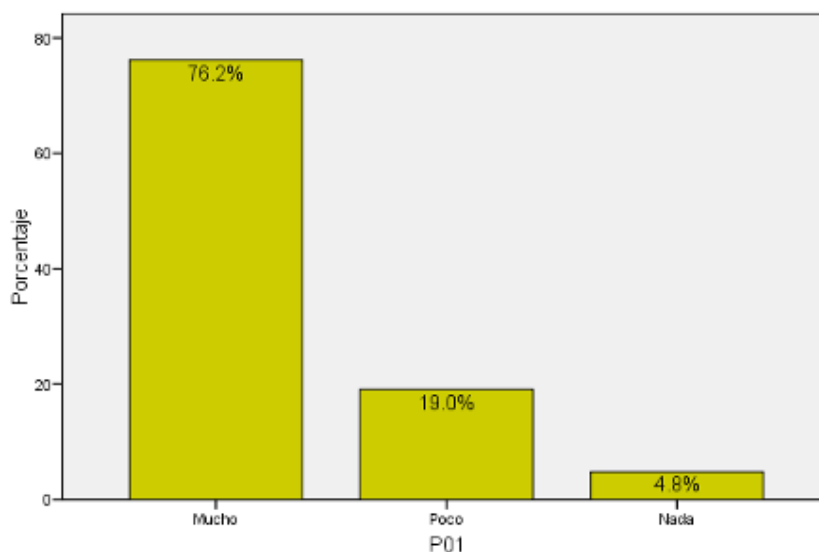


### **Barreras Sociales**

Las barreras sociales son entendidas en el Diagnóstico como cualquier limitación que las PCD perciban en sus relaciones con los demás compañeros de trabajo y que pueden ser fuente de experiencias discriminatorias. Se les consultó sobre si se consideraban aceptados por sus compañeros de trabajo.

Un mayoritario 76.2% consideró que se sentían muy aceptados, pero el restante porcentaje experimentaba poca o nada de aceptación.

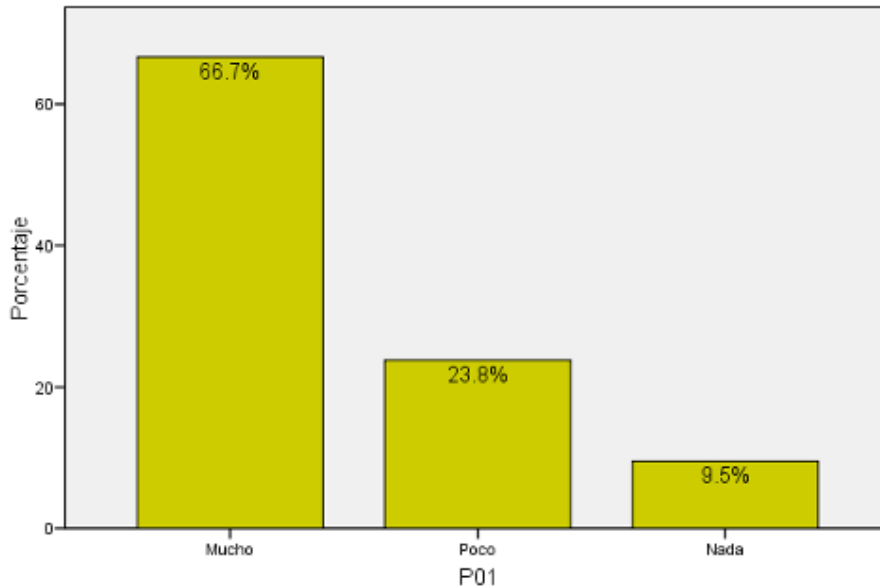
**Gráfico 7. Se considera aceptado por sus compañeros(as) de trabajo**



Esto significa que aún hay algunos trabajadores con discapacidad que no se sienten totalmente integrados en sus relaciones sociales con sus compañeros de trabajo.

Con respecto a la aceptación por parte de las jefaturas, se inquirió sobre si consideraban que su jefe valoraba su trabajo. Un 66.7% consideró que si lo hacía y el restante que era poco o nada valorado.

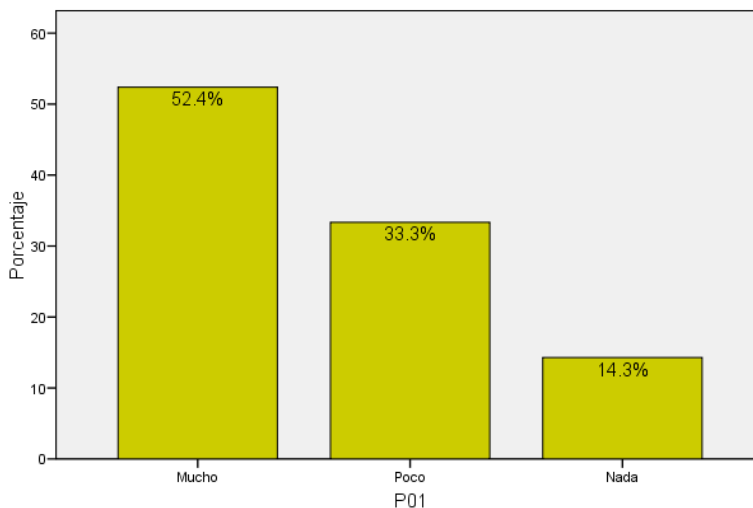
**Gráfico 8. Considera que su jefe valora el trabajo que realiza**



Este último dato es importante para valorar la percepción que las PCD tienen de su trabajo, en función de lo que sus jefaturas piensan. En este caso, 3 de cada 10 personas estima que es muy poco o nada valorado, lo que hace necesario sensibilizar a las jefaturas sobre la influencia que ejerce en los trabajadores en general, y de los PCD de manera particular. Existe la tendencia a considerar como poco relevante los estímulos por el trabajo que realizan los empleados en una determinada empresa.

El diagnóstico también exploró si las PCD participaban de actividades sociales que la empresa organiza como las celebraciones de cumpleaños, el aniversario de fundación de la empresa, etc. Solo la mitad de los entrevistados aseguró tenían mucha participación en estas actividades y el resto que tenía un poca o ninguna participación.

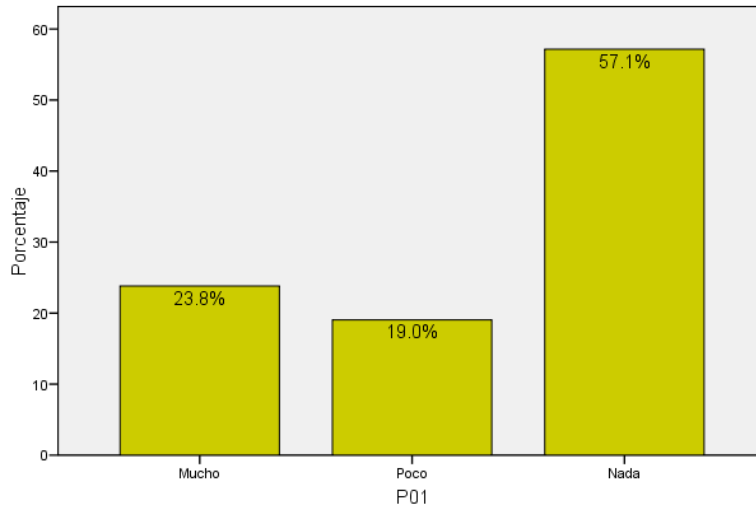
**Gráfico 9. Participa en las actividades sociales de la empresa**



Para conocer directamente alguna experiencia de discriminación, se les consultó sobre si en alguna ocasión habían experimentado una situación con sus compañeros (as) de

trabajo. La mitad de los trabajadores con discapacidad se había sentido mucho o poco discriminados y el resto no había experimentado tal situación.

**Gráfico 10. Ha sentido en algún momento discriminación por parte de sus compañeros(as) de trabajo**

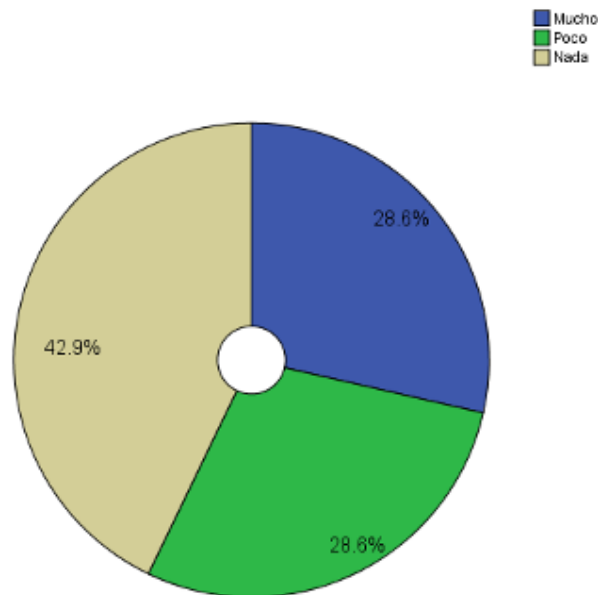


Esto hace suponer que han existido situaciones en las cuales se han sentido discriminados por sus compañeros de trabajo, lo que repercute en su proceso de integración social a las empresas.

### Dimensiones actitudinales

En el estudio se exploraron actitudes relacionadas con la discriminación o la forma de cómo estas se expresaban. Una de las primeras consultada fue si sentían que sus compañeros les ayudaban en su trabajo por que consideraban que eran deficientes en ejecutar las labores. Las respuestas aparecen en el siguiente gráfico.

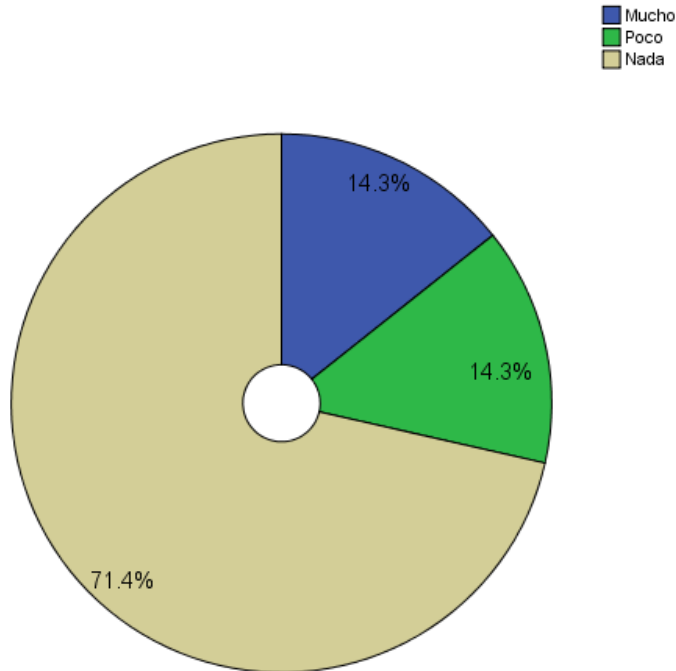
**Gráfico 11. Se siente constantemente ayudado por sus compañeros por que consideran que usted no puede ejecutar bien las tareas para las que ha sido contratado (a)**



Tres de cada 10 PCD entrevistadas, consideran que en muchas ocasiones han experimentado situaciones como estas. Las PCD se sienten afectadas emocionalmente por que detrás de un gesto probablemente de ayuda, más bien consideran existen dudas sobre el trabajo que ellos pueden hacer y las capacidades que han logrado desarrollar. Esto igualmente tiene que ver con que en los ambientes laborales donde se insertan las PCD no existe un proceso de sensibilización hacia sus colegas empleados sobre cómo deben de relacionarse con ellos y cómo deben de tratarlo, desde qué paradigma deben ser aceptados superando el enfoque de personas enfermas que necesitan de la ayuda o caridad de los demás hacia enfoques donde se valoren sus capacidades y se fomente su autonomía.

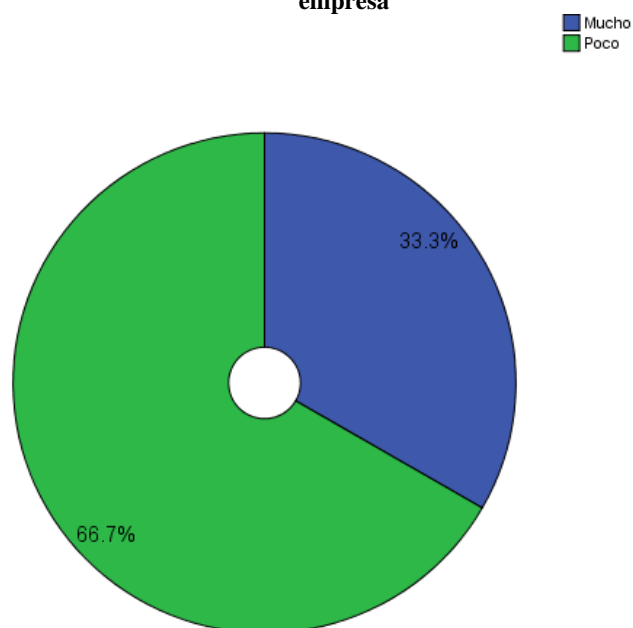
Se les preguntó si la discapacidad tenía que ver con el tipo de actividades que les asignaban a pesar de tener las competencias para desempeñarse en un cargo. Cerca de 3 PCD por cada 10, consideran que mucho y poco no les permiten desarrollar actividades para las que están capacitadas.

**Gráfico 12. Siente que no le permiten hacer tareas para las cuales sí está preparado por su condición de discapacidad.**



Otra fuente de discriminación explorada fue la de los clientes de las empresas. Se cuestionó si habían sentido discriminación en el trato con algunos clientes. 3 de cada 10 trabajadores han indicado que se han sentido discriminados mucho por los clientes y el resto lo experimentado poco. Esto representa un reto complejo para los procesos de inserción ya que ahora los trabajadores deben lidiar con personal externo que deben ser atendidos en función de su trabajo. Hablando de procesos de concientización y sensibilización, se deben hacer esfuerzos para que la población en general respete el derecho de trabajo de las PCD y puedan ofrecerles un trato digno en los puestos donde ellos trabajan.

**Gráfico 13. Considera en algún momento haber sido tratado con discriminación por clientes de su empresa**



## 2.2 DEMANDAS DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO POR PARTE DE LAS PROPIAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

### Áreas de capacitación

Se les consultó a las PCD su disposición a seguirse capacitando en otros temas y sus respuesta aparecen en el siguiente cuadro.

**Cuadro 5. Áreas de interés de las PCD para seguirse capacitando**

Temas de capacitación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mecánica Automotriz	4	8.5	8.5	8.5
Obra de Banco	4	8.5	8.5	17.0
Manualidades	6	12.8	12.8	29.8
Inglés	20	42.6	42.6	68.1
Computación	2	4.3	4.3	76.6
Secretaria-Recepcionista	3	6.4	6.4	83.0
Reparación de computadoras	2	4.3	4.3	87.2
Profesora	2	4.3	4.3	91.5
Tecnología de Información	1	2.1	2.1	93.6
Mecánica Industrial	1	2.1	2.1	95.7
Cosmetología	1	2.1	2.1	97.9
Diseño gráfico	1	2.1	2.1	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Dentro de las áreas mayormente mencionadas se encuentra el aprendizaje del idioma Inglés, muy probablemente por los espacios ampliamente publicitados en los periódicos locales sobre puestos de trabajo en los denominados “call center”, y en los cuales las personas no necesitan competencias adicionales más que el idioma.

Se les preguntó cuales eran las razones por las cuales habían elegido estos temas para capacitarse en el futuro y sus respuestas se vaciaron en el siguiente cuadro.

**Cuadro 6. Razones de seleccionar área de capacitación**

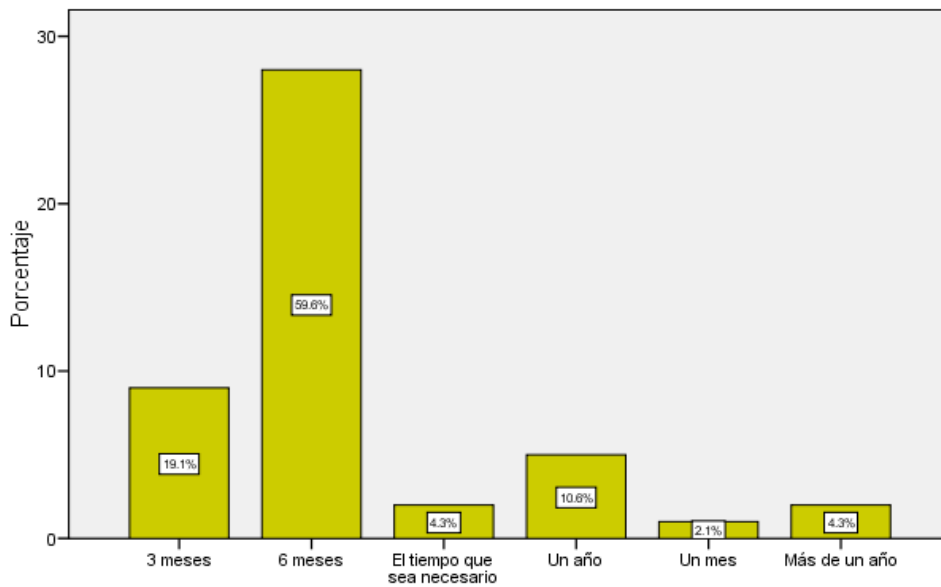
Razones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Más oportunidades de empleo	28	59.6	59.6	59.6
Establecer su propia empresa	12	25.5	25.5	85.1
Ampliar conocimientos y mejorar comunicación	4	8.5	8.5	93.6
Se dedica a eso y conoce un poco	2	4.3	4.3	97.9
Más fácil y menos estudios	1	2.1	2.1	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Más de la mitad de los entrevistados seleccionaron estas áreas por que consideran que encontrarán más oportunidades de empleo (59.6%), un 25.5% indicó que para establecer su propia empresa y un 8.5% para ampliar sus conocimientos y mejorar la comunicación.

#### **Duración de la capacitación**

Con respecto a la duración de la capacitación de los temas seleccionados, los beneficiarios de los Centros POETAS indicaron dicho proceso de formación debería durar 6 meses (59.6%) y un 19.1% que debería durar tres meses.

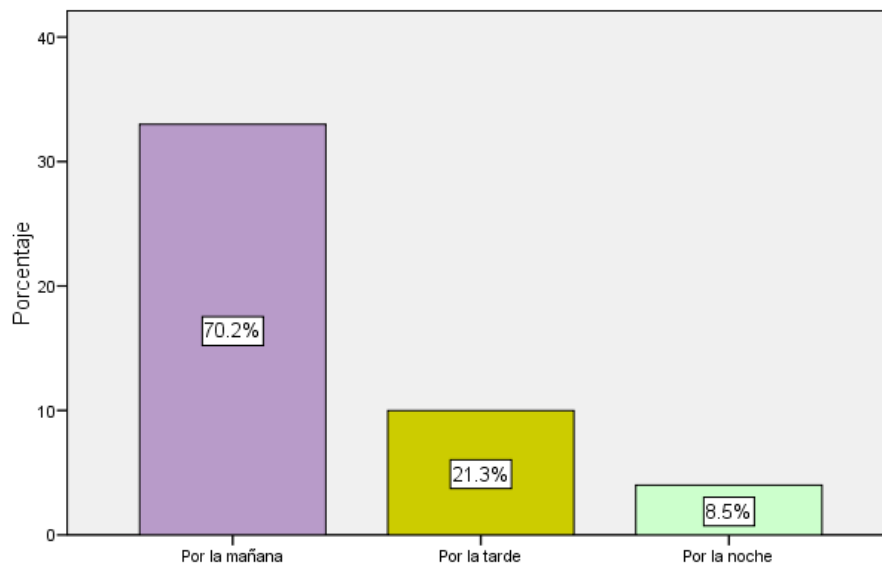
**Gráfico 14. Duración de la capacitación según las PCD**



### **Horarios de la capacitación**

De igual manera, se preguntó por los horarios más oportunos para la capacitación, siendo por la mañana para un 70.2%.

**Gráfico 15. Horarios que las PCD prefieren para capacitarse**

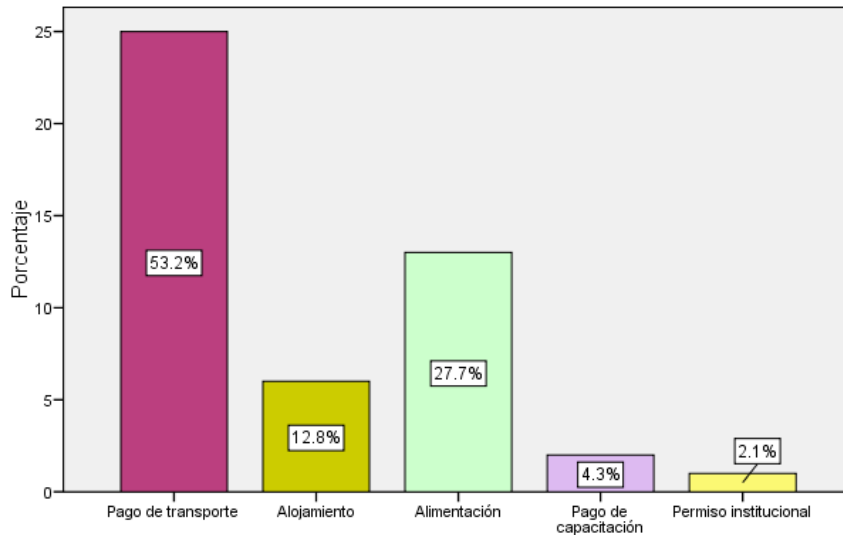


### **Soporte para la capacitación**

Se preguntó en la encuesta, qué tipo de ayuda necesitarían para participar en las capacitaciones, señalando un 53.2% que el pago de transporte sería algo que les beneficiaría. Esta respuesta está muy vinculada a lo establecido en los grupos focales

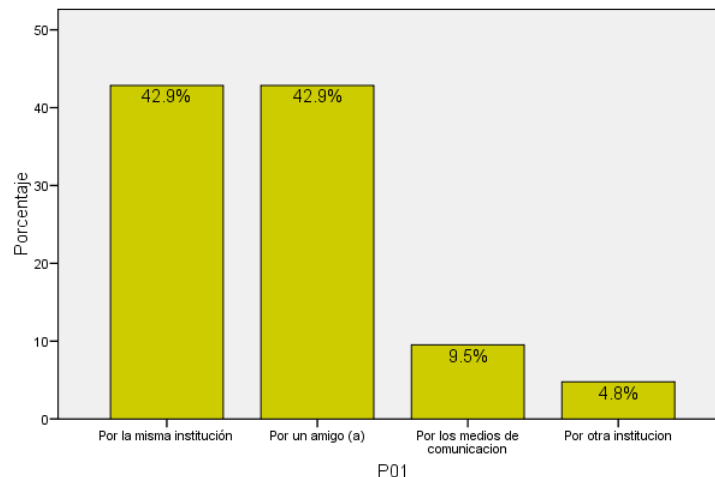
por los familiares que apoyan la movilización de las PCD, quienes aseguran que el transporte colectivo hacia los lugares donde se capacitan, les representa una dificultad ya en los conductores les insisten en que deben subirse a prisa al vehículo y de igual forma deben bajar. Esto es particularmente difícil para personas con discapacidad física y visual.

**Gráfico 16. Tipo de apoyo que necesitarían las PCD para capacitarse**



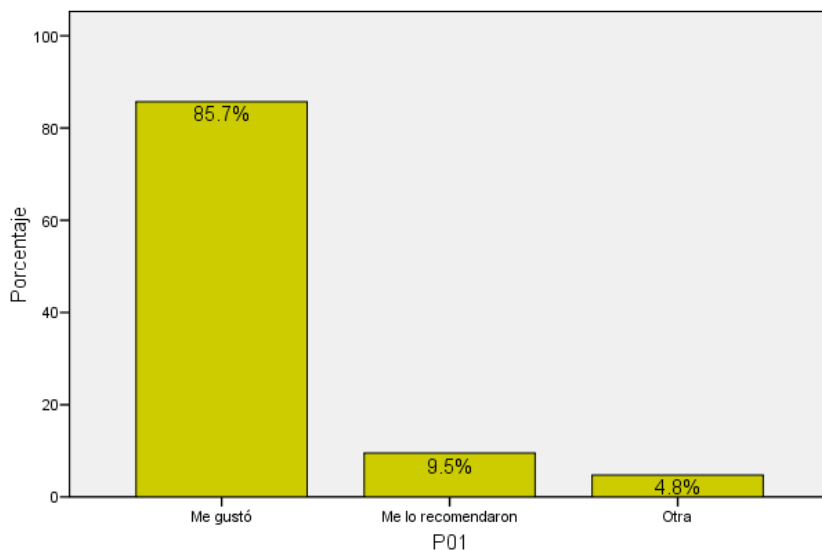
Los medios más comunes por los cuales se han enterado de las capacitaciones han sido por las mismas actividades de promoción desarrolladas por los centros y por las redes de amigos con discapacidad que han logrado llevar a cabo una efectiva red de comunicación para el mejoramiento de sus condiciones.

**Gráfico 17. Forma de enterarse de la capacitación del Centro Poeta**



Respecto a las razones que le llevaron a tomar los cursos sobre tecnologías de la información y comunicación y de manera particular, de la computación, los entrevistados aseguraron que por que les había gustado el uso de la tecnología.

**Gráfico 18. Razones por las que tomó esta área de capacitación**

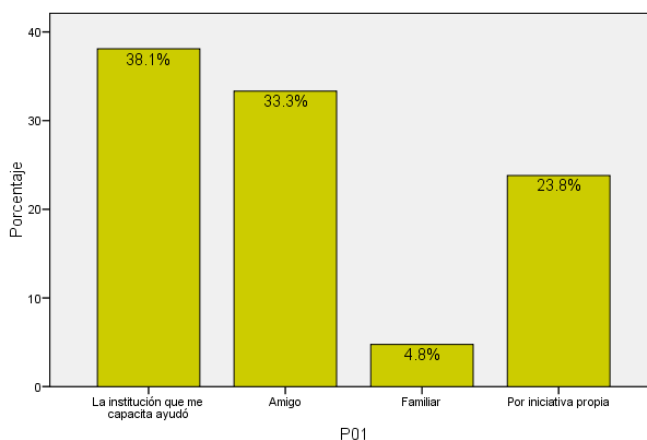


### **2.3 RUTA DE INSERCIÓN LABORAL**

El camino seguido hasta el momento del estudio por las PCD que actualmente se capacitan en los Centros POETAS para obtener un empleo es posible delineararlo a partir de los siguientes aspectos:

Cuatro de cada diez personas que actualmente tienen un empleo, han sido ayudados por la institución que le brindó la capacitación.

**Gráfico 19. Proceso seguido para obtener empleo**

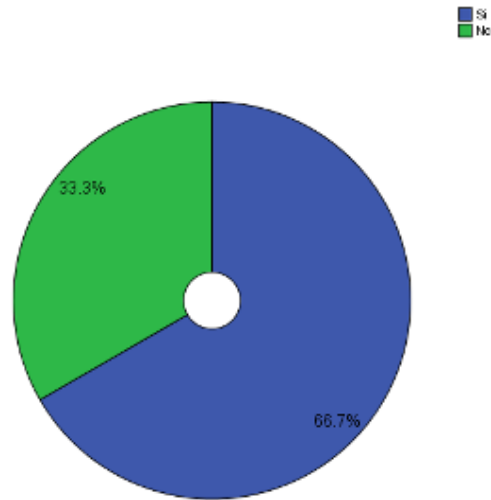


Un papel relevante en este proceso de obtención de empleo es el que han jugado las amistades de la PCD, quienes les han apoyado en identificar los lugares donde ofrecen empleo, les han acompañado a las entrevistas y les brindaron apoyo en la elaboración del curriculum vitae. En tercer lugar se menciona a los familiares como andamiaje para

este proceso. Dos de cada diez entrevistados han iniciado la búsqueda de empleo por sus propios medios.

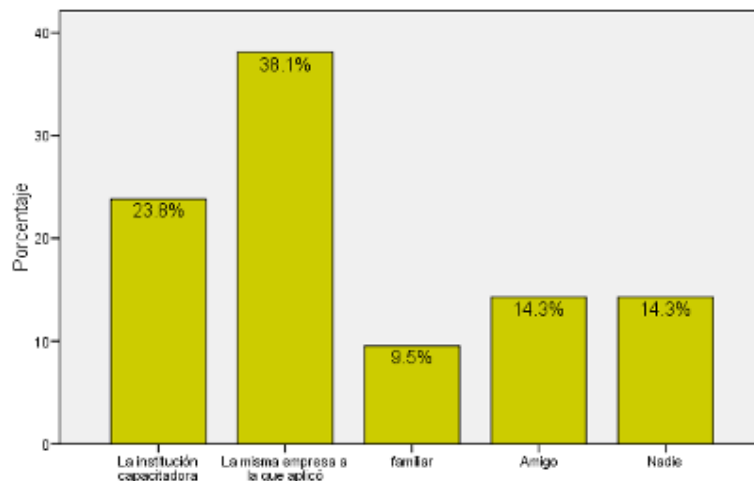
La entrevista de trabajo sigue siendo un paso que las PCD deben dar para obtener un empleo. Más de la mitad de los entrevistados que tenían actualmente un empleo habían pasado por una entrevista.

**Gráfico 20. Participó en entrevista de trabajo**



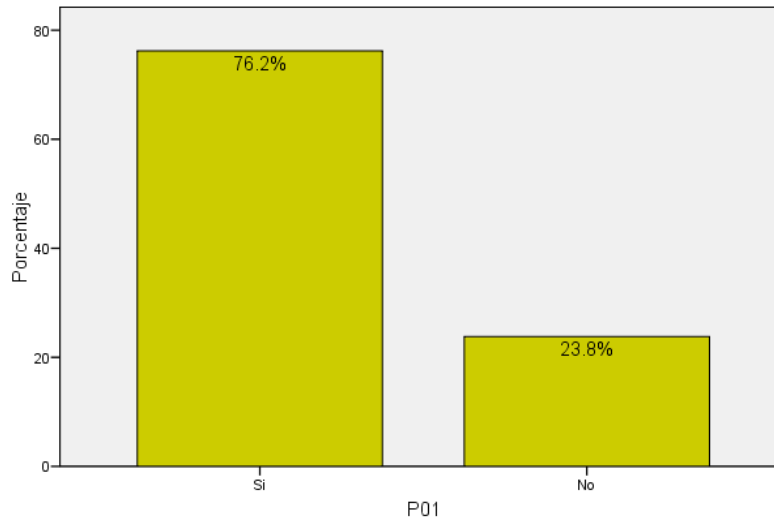
Se consultó en el diagnóstico si había recibido preparación para la entrevista de trabajo, encontrándose que la misma empresa en la que hizo la aplicación se encargó de prepararlos para la entrevista de trabajo. Un 23.8% indicó que la institución que los había capacitado les dio orientación y un 14.3% señaló que un amigo. En menores porcentajes fueron mencionados los familiares de la PCD y un 14.3% señaló que nadie les había dado apoyo en prepararse.

**Gráfico 21. Persona o institución que le preparó para la entrevista de trabajo**



Ahora, cuál ha sido el destino de las PCD que lograron obtener un empleo, qué es lo que ha sucedido a su ingreso. Del total empleados, el 76.2% había recibido una capacitación inicial a su ingreso al centro laboral.

**Gráfico 22. Recibió alguna capacitación de la empresa, ya una vez en el puesto de trabajo**



Esta capacitación para más de la mitad, se las había proveído la misma empresa u otra institución. Solo un 19.0% había sido capacitado por la institución formadora.

**Cuadro 7. Institución que le brindó la capacitación**

Categorías de respuesta		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	La institución capacitadora	4	8.5	19.0	19.0
	Otra institución	6	12.8	28.6	47.6
	Personal de la empresa	11	23.4	52.4	100.0
	Total	21	44.7	100.0	
Perdidos	Sistema	26	55.3		
Total		47	100.0		

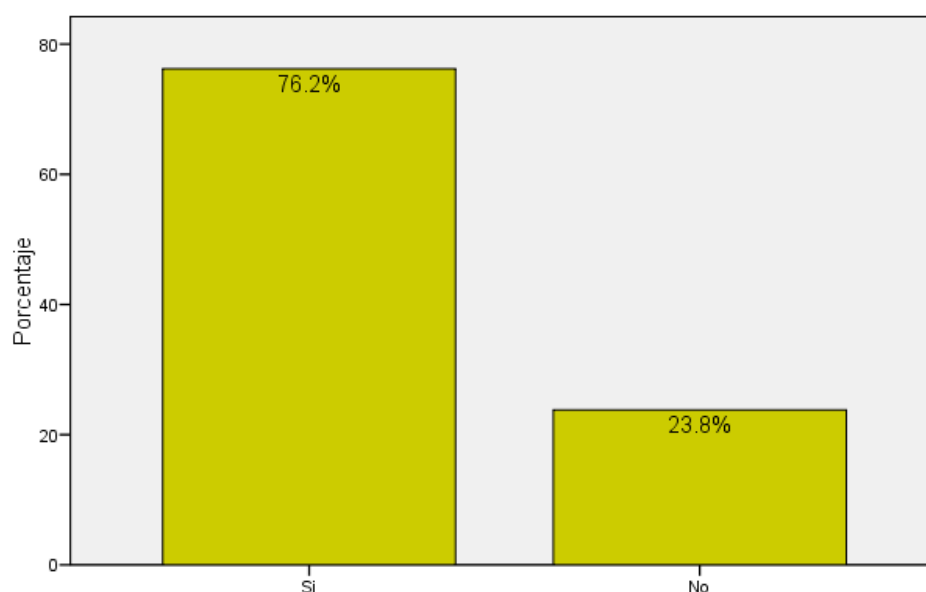
Con respecto a los temas sobre los cuales fue capacitado, para el 61.9% el tema estuvo referido a la nueva posición que debería ocupar. Un 14.3% indicó que la capacitación se enfocó en el uso de herramientas que debe usar en su trabajo.

**Cuadro 8. Temas sobre los cuales recibió capacitación**

Categorías de respuesta		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Relacionados al puesto de trabajo	13	27.7	61.9	61.9
	Relacionado con herramientas que debe usar	3	6.4	14.3	76.2
	Políticas de personal	2	4.3	9.5	85.7
	Servicio al cliente	2	4.3	9.5	95.2
	Ninguna	1	2.1	4.8	100.0
	Total	21	44.7	100.0	
Perdidos	Sistema	26	55.3		
Total		47	100.0		

Al consultarles si habían recibido apoyo de alguna persona en la fase de adaptación al puesto de trabajo, cerca de 7 de cada 10 personas indicaron haberla recibido.

**Gráfico 23. Recibió apoyo en la fase de adaptación al trabajo**



Con respecto al tipo de apoyo recibido, se encontró que para el 50.0% de las PCD, alguna persona estuvo con ellos mientras aprendía los procedimientos que debería cumplir en la empresa. Para un 25.0%, el apoyo consistió en la provisión de manuales donde encontraron las indicaciones para el funcionamiento de herramientas y otros.

**Cuadro 9. Tipo de apoyo que recibió**

Categorías de respuesta		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alguien estuvo conmigo mientras aprendí	8	17.0	50.0	50.0
	Me proporcionaron manuales	4	8.5	25.0	75.0
	Apoyo de compañeros cuando era necesario	2	4.3	12.5	87.5
	Apoyo de compañeros y me proporcionaron manuales	2	4.3	12.5	100.0
	Total	16	34.0	100.0	
Perdidos	Sistema	31	66.0		
Total		47	100.0		

### **Modalidades de ruta para la inserción laboral desde la perspectiva de las Instituciones que implementan los Centros POETAS**

A partir de las entrevistas con los coordinadores fue posible establecer tres modalidades principales de inserción laboral:

1. Un proceso de inserción laboral a partir de las estructuras y procedimientos que las instituciones que brindan la capacitación en los Centros POETAS ya tenían antes del proyecto. (ISRI y FUNTER)
2. Inserción laboral a través de otras instituciones especializadas (CONEXIÓN) e
3. Inserción laboral a partir de las relaciones que existen con las empresas como el caso de FUNDAEDUCA.

En la primera modalidad, para el caso de ISRI y FUNTER, se trata de dos instituciones que ya antes de la llegada de los centros POETAS ya poseían una experiencia en rehabilitación y en la incorporación de personas con discapacidad al mercado laboral. Esto lo hacen gracias a los convenios que han establecido principalmente con el sector privado, lo que hará más factible la incorporación de las PCD. Es necesario aclarar que hasta la fecha, ninguna de las organizaciones capacitadoras han completado un ciclo de formación en computación.

La segunda modalidad es la que pretende implementar a través de la institución especializada, que para el caso de CONEXIÓN es la Fundación SIL. Esta instancia se ha especializado en la colocación de trabajadores discapacitados que han finalizado su proceso de formación y han establecido un convenio con CONEXIÓN para darle continuidad al ciclo de reinserción. Hasta el momento, no existen experiencias concretas de casos que SIL haya logrado incorporar, solo existe el convenio y el procedimiento de inserción laboral.

Finalmente, se encuentra FUNDAEDUCA, que es una iniciativa de un grupo de empresas que le han apostado a los procesos educativos inicialmente en la educación formal, como mecanismo para apoyar el desarrollo del país. Los representantes de

FUNDAEDUCA han señalado que su experiencia en el apoyo a la educación formal de jóvenes de escasos recursos económicos, les permitirá instrumentar medidas con las PCD. Las empresas asociadas, han apoyado en la contratación de jóvenes bachilleres que provienen de los programas de FUNDAEDUCA, brindándoles oportunidades de empleo en diferentes áreas, con la finalidad que continúen estudiando. Los resultados obtenidos gracias al apoyo de las empresas socias, permitirá, según los entrevistados, brindar oportunidades similares a las personas con discapacidad.

#### **2.4. SITUACIÓN DE OFERTA/DEMANDA DE LAS EMPRESAS ALIADAS A LOS CENTROS POETA Y/O QUE FUNCIONEN EN EL ÁREA EN QUE ESTOS OPERAN.**

Para la determinación de la situación de oferta y demanda de las empresas, en el presente diagnóstico se han utilizado 3 indicadores que pueden ser considerados trazadores: El primero es la relación entre el número de empleados total y el número de discapacitados. Este indicador nos permite tener una aproximación de la relación que predominantemente funciona en el país y las oportunidades reales para las PCD. El otro indicador, fue una pregunta directa sobre si en los próximos días tiene previsto la contratación de persona y si esa persona podría ser PCD. Esto nos permitirá tener una idea de la oferta de empleos que existe y cuál es la probabilidad que esta plaza sea ocupada por una PCD.

Finalmente, se pregunta de tener alguna disponibilidad de empleo y si esta pueda ser ocupado por una PCD, cuantos serían. Esto nos dará una idea de porcentaje real de personas que los empresarios podrían incorporar a sus empresas.

#### **Relación entre número total de empleado y empleados con discapacidad**

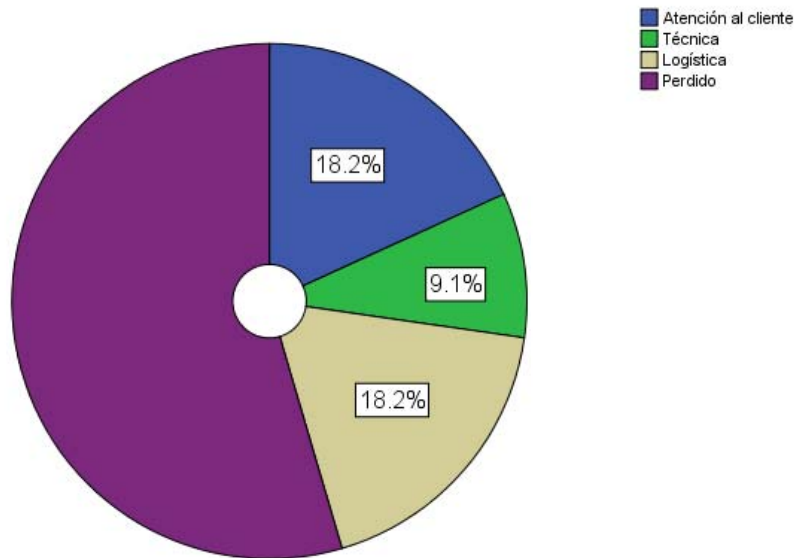
En la siguiente tabla es posible tener una idea del comportamiento del empleo para las personas con discapacidad en las diferentes áreas del sector productivo.

Actividad productiva	Número total de empleados	Empleados con Discapacidad	%
Industria	159	21	13.2
Sector público	570	9	1.6
Comercio (Sector Informal)	40	0	0.0
Servicio (Educación)	20	0	0.0
Bienes raíces	10	0	0.0
<b>Total</b>	<b>799</b>	<b>30</b>	<b>3.0</b>

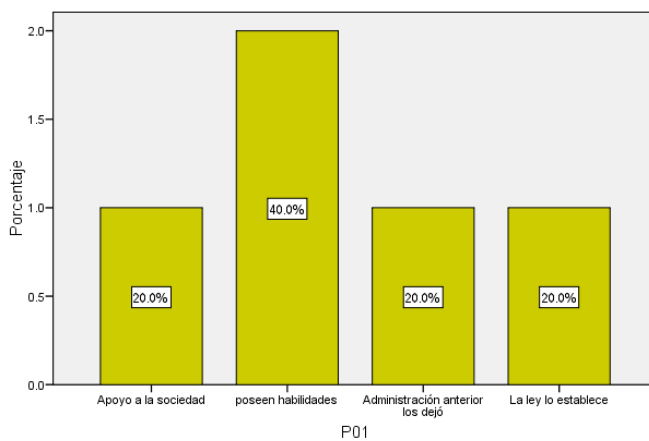
Como puede apreciarse, en las empresas consultadas, el porcentaje más alto de empleabilidad actual se encuentra en el sector industria (13.2%), seguido por el sector público (1.6%). El sector informal, la educación y los bienes raíces no presentan porcentaje de empleo actual de PCD.

La mayor parte de PCD que actualmente están empleados presentan sobre todo limitaciones físicas y visuales.

Como puede verse en el siguiente gráfico, los porcentajes más altos corresponden a las áreas de atención al cliente y logística, siendo de menor porcentaje el área técnica.



Al consultar sobre las razones por las cuales las empresas había contratado personas con discapacidad, indicaron lo que aparece en el siguiente gráfico:

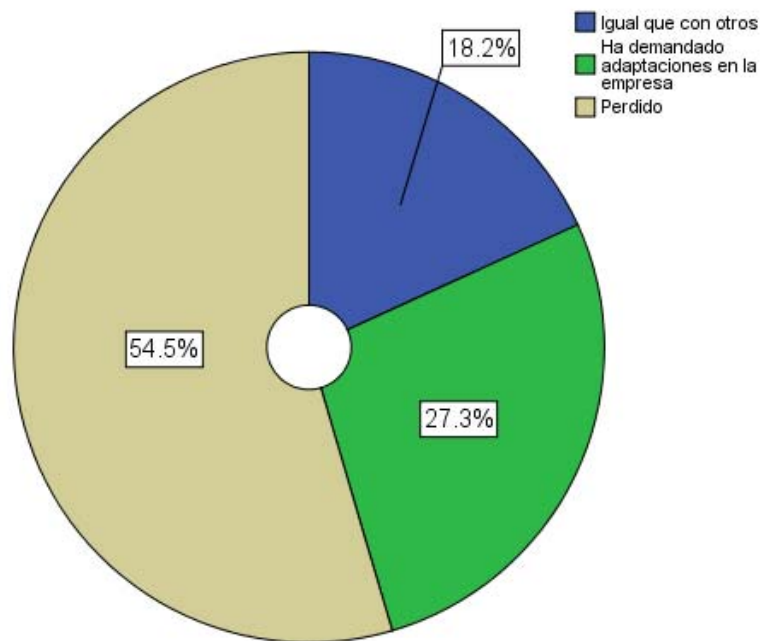


En un 40% indicaron que los contrataron por que los discapacitados poseen habilidades que le son útiles a las empresas, pero porcentajes del 20% indicaron además que era una forma de darle apoyo a la sociedad, o por que la administración anterior los dejó en el

caso de las municipalidades. Otro argumento señalado es que las empresas contratan discapacitados por que la ley lo establece y de no cumplir son sancionados con multas.

En relación con las desventajas, los empresarios identificaron las siguientes: hay que capacitarlos (33.3%), hay que ampliar la inducción (33.3%) y en menor porcentaje la falta de presupuesto para hacer adecuaciones (16.7%).

El proceso de adaptación al puesto laboral es comprendido por los empresarios en los siguientes términos:



Para un 27.3% de las empresario entrevistados, la contratación de una persona con discapacidad ha demandando el realizar adaptaciones en la empresa y para el 18.2% esto ha sido igual que con otros empleados.

### **Necesidades de capacitación desde la perspectiva del empleador**

Para los empleadores consultados, las áreas de capacitación sobre las cuales ellos y ellas consideran necesitan apoyo, como un refuerzo para las PCD que han empleado son: áreas productivas para empleados con limitaciones visuales, atención al cliente, trabajo en equipo, relaciones humanas/convivencia y motivación/autoestima.

## Oferta potencial

Se indagó con los empresarios, sus intenciones de contratación del personal en un futuro inmediato. El 45.5% de las empresas estarían en la disponibilidad de contratar en el mediano plazo, personal para sus negocios, pero solo el 36.4% ve factible la contratación de personas con discapacidad. Las áreas las cuales necesitarían personal sería para atención al cliente y áreas técnicas.

Con respecto al número de personas con discapacidad que las empresas estarían dispuestos a contratar, este representa un 20% del número de PCD que actualmente están empleadas.

Dentro de las habilidades que se requerirían para las PCD serían: el uso de tecnología como computadoras, conocimientos de electrónica y habilidades manuales para empaquetar productos.

## Programas de responsabilidad Social

Al cuestionar sobre los programas de responsabilidad social, únicamente dos empresas indicaron que eran parte de esfuerzo de esta naturaleza. Ambas empresas apoyan iniciativas en educación: alfabetización y becas y donaciones a instituciones educativas. El resto de empresas señaló que no eran parte de ningún programa de responsabilidad social

## 2.5 MAPEO DE LAS ORGANIZACIONES DE Y PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El presente estudio ha explorado la situación de las instituciones que trabajan con personas con discapacidad y donde se analiza su estatus legal, los años de trabajo, el tipo de programas que implementan y otros. En la sección de anexos el lector encontrará una ficha resumen por cada institución.

Dentro de los aspectos más destacados de este mapeo institucional tenemos que de las 19 instituciones identificadas que trabajan con PCD 13 se encuentran en el municipio de San Salvador, 4 pertenecen a municipios aledaños es decir a lo que se conoce como Área Metropolitana de San Salvador (AMS) y solo 2 están ubicadas fuera de esta zona. Esto significa que existe una concentración de las instituciones que brindan algún tipo de apoyo a los discapacitados y que aquellos se encuentran localizados fuera de esta área geográfica tienen muy poco o ningún apoyo.



Con respecto a la caracterización del tipo de organización en que se han constituido, se encontró que 13 son asociaciones sin fines de lucro, 4 son fundaciones y 2 son cooperativas. La modalidad más prevaleciente es la de asociación, aunque con las nuevas disposiciones del Ministerio de Gobernación (organismo de Estado encargado de su legalización), ambas modalidades deben cumplir con los mismos requisitos. La cooperativa es una figura jurídica orientada más a la producción. Estas cooperativas han sido constituidas por personas con discapacidad, pero en su proceso han ido más allá de la organización para la producción y ahora implementan programas de apoyo para sus semejantes.

Con respecto a la personería jurídica, solo 5 de las instituciones no cuentan con la legalidad necesaria para funcionar de acuerdo a lo establecido en la ley. Los representantes entrevistados indicaron que estaban en proceso de obtener su personería jurídica. El resto de las instituciones estaban legalmente inscritas, lo que hace suponer una adecuación de las instituciones a las leyes nacionales que rigen el funcionamiento de las instituciones.

Número	Instituciones	Ubicación	Tipo de organización	Personería jurídica	Años de trabajo
1	ACOGIPRI	San Salvador	Cooperativa	1981	18
2	ALFAES	San Salvador	Asociación	1992	12
3	APRODISCO	Cojutepeque, Cuscallán	Asociación	1999	15
4	ASCES (Asociación de ciegos de El Salvador)	San Salvador	Asociación	1995	17
5	PODES	San Salvador	Asociación	1993	12
6	TONATIU (Academia de Pintores)	Iloango	Fundación	En proceso	6
7	ADCA	Ciudad Arce La Libertad	Asociación	2007	22
8	FESALPAD	San Salvador	Asociación	En proceso	21
9	HOPAC (Parálisis cerebral)	San Salvador	Asociación	1978	23
10	Fundación Hermano Pedro	San Salvador	Fundación	1988	25
11	ADISTO (Asociación de personas con discapacidad de Tonacatepeque)	Tonacatepeque, San Salvador	Asociación	2005	10
12	APROVIPDES	San Salvador	Asociación	En proceso	10
13	Cooperativa Buen Futuro y Servicios	San Salvador	Cooperativa	1998	15
14	FUNCADE (Fundación de Club de Amigos a Distancia de El Salvador)	Mejicanos, San Salvador	Fundación	Cuenta, sin fecha	10
15	FUNPRES (Fundación preeducación de El Salvador)	San Salvador	Fundación	1991	15
16	ALMES (Asociación de Lisiados Medulares de	San Salvador	Asociación	En proceso	10

Número	Instituciones	Ubicación	Tipo de organización	Personería jurídica	Años de trabajo
	El Salvador)				
17	Hogar La Rioja para personas con Discapacidad Intelectual	San Salvador	Asociación	1994	15
18	AOSSTALGFAES (Lisiados de guerra de la Fuerza Armada)	Santa Tecla, La Libertad	Asociación	2004	16
19	Asociación Salvadoreña de Fútbol de Amputados ASFA	San Salvador	Asociación	En proceso	23

14 de las 19 instituciones poseen entre 10 y 20 años de estar funcionando, mientras 1 tiene 6 años y 4 tienen más de 20 años. Esto permite plantear que la riqueza experiencial acumulada por estos organismos en las distintas áreas de apoyo a discapacitados.

Con respecto a los programas que implementan, existe una amplia variedad de acciones las cuales es posible clasificar en 4 categorías:

1. Programas de capacitación e inserción laboral:
2. Programa de emprendedurismo: microcréditos, asesoría empresarial, etc.
3. Programas de rehabilitación integral de las limitantes de las PCD
4. Programas de educación e incidencia en derechos de los discapacitados

Los programas de capacitación e inserción laboral se caracterizan por desarrollar habilidades para la producción o para el desarrollo de actividades económicas. Dentro de estas tenemos: habilitación laboral, talleres laborales, academia de artes e informática.

En cuanto a los programas de emprendedurismo, estos se enfocan en desarrollar habilidades para la administración de pequeñas unidades productivas, gestión de microcréditos, fortalecimiento de la organización, etc.

Con respecto a los programas de rehabilitación integral de las PCD tienen como denominador un esfuerzo por lograr el máximo funcionamiento de la persona en sus diferentes niveles. Esto implica el desarrollo de programas como la rehabilitación basada en la comunidad, la dotación de aparatos ortopédicos, construcción de prótesis y órtesis, enseñanza de la lectoescritura con el método Braille, etc.

Finalmente, los programas de educación e incidencia en derechos de las PCD se han desarrollado alrededor de aspectos como los derechos laborales, educación inclusiva, proyectos de intérpretes para escuelas integradas, educación formal, etc.

## **2.6 IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS SIMILARES A LOS CENTROS POETAS**

Uno de los programas similares al de los Centros POETAS ha sido el implementado por la Cruz Roja conocida como AGORA, el cual tiene como finalidad la inserción laboral de las personas con discapacidad visual. Este programa es financiado, organizado y

ejecutado por la Cruz Roja Salvadoreña, Cruz Roja Española y FOAL (Fundación ONCE para la solidaridad con América Latina).

Las principales estrategias de implementación son:

- El programa considera el establecimiento de alianzas estratégicas con actores claves como:
  - Los gobiernos municipales (ellos normalmente cubren el costo de local y en algunos casos ayudan con el traslado de los capacitados).
  - INSAFORP, les esta apoyando en la formación y precalificación de instructores.
  - Con otros organismos cooperantes
  - Empresas (contratan las personas capacitadas, el programa proporciona capacitación al personal de la empresa y participa en el proceso de la entrevista, da seguimiento a los trabajadores contratados, y da asesoría correctiva de ser necesario)

Otra de las estrategias que se utilizan es la conformación de grupos asociativos (caso específico de la formación de cooperativas en formación para elaborar artesanías), los cuales han sido apoyados por el gobierno municipal y la Comisión Nacional de la Mediana y Pequeña Empresa (CONAMYPE). AGORA también cuenta con un programa de microcréditos para las personas que ya han sido capacitadas, con el objetivo que puedan autoemplearse.

Dentro de los programas de capacitación se encuentran:

- Formación masajistas (masaje científico, quiropráctico, por ejemplo)
- Informática.
- Artesanías

Con las empresas están trabajando en la formación para el desempeño de puestos de trabajo específicos como el empaque. Recientemente, ha financiado un estudio para la elaboración de perfiles específicos de puestos que las personas con discapacidad visual podrían desarrollar en las empresas colaboradoras.

Con respecto a los recursos, el programa cubre el pago del instructor de las capacitaciones, local, alimentación y materiales. En algunos casos y previa evaluación, cubre los costos de transporte de las personas con discapacidad y de ser necesario, cubre los costos del acompañante.

En los procesos de formación se han considerado a instructores que ya han trabajado en las áreas que desean formar a las PCD. Sin embargo, el perfil académico del instructor no es prioritario (se basa sobre todo en el conocimiento empírico) a excepción de los que trabajan en informática. A estos últimos, la Cruz Roja les ha dado formación adicional, principalmente en cómo establecer una adecuada relación interpersonal con las PCD y en el uso y aplicación del programa Jaws, el cual es específico para personas con discapacidad visual o personas con visión reducida. Este sistema informático tiene la ventaja de convertir el contenido de la pantalla en sonido. Muy recientemente, y como una forma de inserción laboral, se están capacitando a las personas no videntes como instructores.

AGORA ha mostrado mucho interés en el acompañamiento que ha brindado a las personas con discapacidad en diferentes momentos: en primer lugar, los prepara para la entrevista, en segundo lugar, si la persona es contratada, AGORA les provee tanto a compañeros de trabajo del empleado discapacitado como sus jefes, de una capacitación sobre cómo relacionarse con él o ella. Un tercer momento es el acompañamiento que les proporciona hasta por un año, para identificar necesidades de apoyo, capacitaciones específicas u otras necesidades que los empresarios o las PCD puedan presentar. Para esta última actividad cuentan con personal calificado en el área social.

Otro aspecto que merece destacarse, es que antes de integrar a un no vidente al programa de capacitación, participa en una evaluación integral que se realiza en el domicilio del interesado. Esta evaluación considera la exploración de sus condiciones económicas, la estructuración de la familia, la condición psicológica y social. Como precedente de la capacitación de una PCD, el programa pretende asegurarse que existe una empresa donde potencialmente pueda ser empleado. Esto significa que previo al proceso de formación, existe ya un convenio con las empresas de emplear un número determinado de discapacitados.

### 3. CONCLUSIONES

---

1. Las principales características de las PCD que actualmente atienden los Centros POETAS son: existe un ligero porcentaje mayor de hombres que mujeres, el tipo de discapacidad que más predomina es la física, la sensorial visual y la sensorial auditiva. El nivel educativo de las PCD es bastante alto: siete de cada diez personas tiene estudio de bachillerato o más (técnico y universitario).
2. Las principales barreras físicas que las PCD encuentran en sus lugares de trabajo son el sistema de transporte que no ha sido adecuado para atender sus necesidades y las condiciones físicas como la existencia de escaleras y gradas.
3. Con respecto a las limitaciones que experimentan durante su desempeño laboral se encontraron las siguientes: les faltan algunas habilidades que el trabajo específico requiere, hay falta de cooperación de algunos de sus compañeros, el trabajo en algunos casos les resulta complejo y en el caso de las personas no videntes, deben enfrentarse con documentos en papel y tinta, y no existen versiones en el sistema Braille.
4. Las barreras sociales que las PCD han expresado se relacionan con que algunos trabajadores no se sienten totalmente integrados en sus relaciones con sus compañeros de trabajo, la poca aceptación de sus jefaturas y la limitada participación en actividades sociales de la empresa.
5. Las principales demandas de capacitación de las PCD se articulan alrededor de áreas como el aprendizaje del idioma Inglés, las manualidades, la obra de banco y la mecánica automotriz. Estas actividades tienen una importante demanda en el mercado laboral local.
6. La ruta de inserción laboral de las PCD ha tomado tres caminos centrales: la inserción con el apoyo de las instituciones que les han brindado capacitación, la vía donde el empleado ha obtenido el respaldo de algún familiar o amigo y aquellos casos donde la persona con discapacidad se ha lanzado por su propia iniciativa.
7. Con respecto a la oferta laboral desde la perspectiva de los empleadores esta se enfoca principalmente en la rama de la industria y el sector público. El sector informal, la educación y las empresas de bienes y raíces no presentan condiciones favorables para las PCD.
8. La oferta potencial de nuevos puestos para PCD es de aproximadamente el 20% de lo que actualmente existe. Para el caso de lo Centros POETAS esto representaría que de cada 5 personas con discapacidad que están actualmente capacitando, 1 podrían ser empleada en el corto o mediano plazo. Esta situación puede estar influenciada por la crisis económica del país y por otro lado, de las escasas oportunidades que hay para este sector.
9. Existe un número importante de organizaciones que están trabajando con y para las personas con discapacidad. Sus áreas de enfoque se puede clasificar en programas de capacitación e inserción laboral, emprendedurismo, rehabilitación integral y educación e incidencia en derechos de personas con discapacidad.
10. Las instituciones que trabajan con y para las PCD muestran dos características predominantes: la mayor parte se encuentran centralizadas en el área metropolitana de San Salvador y no existen mecanismos institucionalizados de coordinación entre ellas.

#### 4. RECOMENDACIONES

---

1. Los Centros Poetas en El Salvador necesitan fortalecimiento en tres de los cinco componentes de desarrollo del programa principalmente como movilizadores del sector empresarial, en programas de sensibilización y difusión de la igualdad de oportunidades y en el diseño de la política de inserción laboral de las PCD en la nueva Secretaria de Inclusión Social.
2. La ley de equiparación para PCD existe pero se hace necesario operativizarla mediante la creación del reglamento respectivo, situación que se encuentra en proceso. Un papel de incidencia tanto de la Fundación Trust como de otras organizaciones que trabajan en este tema sería un rol importante a desempeñar en el corto plazo.
3. No es suficiente la formación en computación, ni esta última debe ser solamente inserción de tecnología, Se observa en los Centros Poetas tanto en software como en periféricos falencia de algunos equipos que son necesarios para una mayor funcionalidad de los Centros.
4. Crear modalidades de escuela inclusiva, de manera que el Centro POETA además de la inserción en tecnología, diseñe un lenguaje propio de la discapacidad y ajuste y diseñe materiales educativos para lograr un mayor sensibilidad de autoridades educativas, estudiantes y docentes.
5. Preparar instructores o facilitadores para atender a los usuarios de los Centros Poetas con la pedagogía de la Diversidad y la Interculturalidad.
6. Otra área de incidencia es el fortalecimiento de una legislación para eliminar barreras de movilidad en las ciudades, políticas de transporte para grupos vulnerables, entre otras, para facilitar el desplazamiento de las PCD.
7. Desarrollar curso de formación, principalmente para los empleadores, haciendo énfasis en los mecanismos de tratamiento para las PCD con el enfoque de Derechos Humanos.
8. Realzar procesos de concientización y sensibilización, se deben hacer esfuerzos para que la población en general respete el derecho al trabajo de las PCD y puedan ofrecerles un trato digno en los puestos donde ellos laboran.
9. Se deben hacer esfuerzos por no encasillar a las PCD en perfiles de trabajo emergentes. Se necesita que dentro de la cultura empresarial se practique la relación de la persona para el puesto media vez sea evaluado como igual entre otros trabajadores.
10. Definir niveles de capacitación, iniciando con habilitación, complementación y especialización.
11. Seleccionar el proceso de inserción laboral que más existe le prodigue a la institución. Actualmente, no existe una claridad sobre el proceso que seguirían

los Centros Poetas. Una vez se defina, habría que sistematizarla, incentivarla y socializarla con la comunidad de ONGs y el gobierno.

12. Especializar los Centros Poetas en la fase de rehabilitación laboral de manera que cierren la brecha entre esta fase y la de rehabilitación funcional.
13. Establecer primero el convenio de inserción laboral y en segundo término desarrollar la capacitación o tal como la ha previsto FUNDAEDUCA, sus empresas padrinos podrían convertirse en los primeros empleadores.
14. Incidir en que las autoridades nacionales, establezcan incentivos fiscales para las empresas de manera que se formule una relación de respeto y ganancia entre PCD, empleadores y la política social del gobierno.
15. Definir, por parte del Estado una política de descentralización del ISRI con énfasis en el programa POETA con una currícula definida, adicional a la de computación.
16. Favorecer la organización y fortalecimiento de cooperativas de personas con PCD, pensando en la producción local, pero con distribución de productos nacional e incluso regional.
17. Se debe de promover un mayor acercamiento entre organizaciones que trabajan con PCD a partir de dos enfoques concretos: el intercambio de aprendizaje, surgidos de la experiencia (foros, chats, conferencias, etc.) y la creación de una red para la incidencia en políticas que favorezcan a la población meta.

## Anexo 1. Fichas resumen de las Instituciones que trabajan con y para las personas con discapacidad

Nombre de la institución: Asociación Cooperativa de Grupo Pro Independiente Rehabilitación Integral	Dirección: Col. Centroamérica, Pasaje #11 Casa # 202	Teléfono/Fax: (503) 2211-8747/2211-8746
Siglas o acrónimos: ACOGIPRI		
Correo electrónico: acogipri@integra.com.sv; acogipri@yahoo.es	Tipo de institución: Asociación Cooperativa	Nombre de sus representantes: Eillen Girón
Cuenta con personería jurídica: Desde 1981		
Años de trabajar con personas con discapacidad: 20 años.	Área geográfica de cobertura: San Salvador, municipios aledaños, Sonsonate, Tonacatepeque, Cojutepeque	
Programas que implementa: Capacitación liderazgo, Autoestima, servicios Proyecto sobre derechos laborales de las personas con discapacidad		
Áreas de capacitación: Sobre Inclusión Educativa y Atención a la Diversidad Programa de Arte Muy Especial Fortalecimiento de la autoestima		
Nombre de instituciones con las cuales trabaja en asocio: RED, SIL ALGES ALCALDÍAS MUNICIPALES FORO DE MUJERES PARA LA INTEGRACION CENTROAMERICANA.		

Nombre de la institución: Asociación de Lisiados de la Fuerza Armada.	Dirección: Calle Puntarenas No 222, Colonia Costa Rica, El Salvador, Centroamérica.	Teléfono/Fax: (503) 2270-0406
Siglas o acrónimos: ALFAES		
Correo electrónico: alfaes@navegante.com.sv	Tipo de institución: Asociación sin Fines de Lucro.	Nombre de sus representantes: Efraín Antonio Fuentes Mojica. Daniel Alfredo Martínez Flores.
Cuenta con personería jurídica: Desde 1992		
Años de trabajar con personas con discapacidad: 18 años.	Área geográfica de cobertura: Todo el país.	
Programas que implementa: Programa de Desarrollo de Tierras Agrícolas. Programa de Taller de Prótesis. Programa de Vivienda.		
Áreas de capacitación: Proyectos Productivos Agrícolas. Cooperativismo. Formación en aspectos jurídicos. Salud integral de la PCD.		
Nombre de instituciones con las cuales trabaja en asocio: FESPAD. ISTA. VMV. FUNTER. BFA. FEDECREDITO. EMPRESAS DE SEGURIDAD.		

Nombre de la institución: Asociación Pro Personas con discapacidad de Cojutepeque.	Dirección: 1a Calle Poniente No 14, Barrio San Nicolás, Cojutepeque, departamento de Cuzcatlán, El Salvador, Centroamérica.	Teléfono/Fax: (503) 2372-0464
Siglas o acrónimos: APRODISCO.		
Correo electrónico: Yasol0902@yahoo.es	Tipo de institución: Asociación sin Fines de Lucro.	Nombre de sus representantes: Jasmina Aguirre de Flores. Napoleón franco.
Cuenta con personería jurídica: Desde 1999		
Años de trabajar con personas con discapacidad: 12 años.	Área geográfica de cobertura: Todo el país.	
Programas que implementa: Escuela formal para sordos. Educación inclusiva.		
Áreas de capacitación: Educación Básica y Media. Mecánica de obra de banco para discapacitados sensoriales. Lenguaje LESSA.		
Nombre de instituciones con las cuales trabaja en asocio: Ministerio De Educación. FUNTER.		

Nombre de la institución: Asociación Salvadoreña de Ciegos de El Salvador.	Dirección: 1a Avenida Norte No-----, Barrio San Miguelito San Salvador, El Salvador, Centroamérica.	Teléfono/Fax: (503) 2225-2727 y 2226-7450
Siglas o acrónimos: ASCES		
Correo electrónico: ascres@ascres.org.sv	Tipo de institución: Asociación sin Fines de Lucro.	Nombre de sus representantes: Julio Cesar Canizales. Nadia Celina García.
Cuenta con personería jurídica: Desde 1995		
Años de trabajar con personas con discapacidad: 15 años.	Área geográfica de cobertura: Todo el país.	
Programas que implementa: Rehabilitación basada en la comunidad. Atención educativa. Fortalecimiento Organizativo. Informática. Elaboración de material braille, relieve y macro tipo.		
Áreas de capacitación: Lectura y escritura braille. Deporte. Ofimática. Equidad de género. Masoterapia.		
Nombre de instituciones con las cuales trabaja en asocio: Ministerio de Salud. CONAIPD. Secretaría de Inclusion Social. Cruz roja. Union Mundial de Ciegos. Cerlac-ONU. Force de Holanda(lectodiscapacidad)		

Nombre de la institución: Promotora de la organización de los discapacitados de El Salvador	Dirección: Col. Miranda Calle La Granjita # 8, San Antonio Abad San Salvador, El Salvador, Centroamérica.	Teléfono/Fax: (503) Tel. 2262-0890
Siglas o acrónimos: PODES		
Correo electrónico: podesn@yahoo.mx	Tipo de institución: Asociación	Nombre de sus representantes: Sr. José Leónidas Argueta Roldan
Cuenta con personería jurídica: Desde 1993		
Años de trabajar con personas con discapacidad: 17 años.	Área geográfica de cobertura: Todo el país y a nivel de Centroamérica.	
Programas que implementa: Dotación de aparatos ortopédicos para personas con Discapacidad física. Fondo Social de protección para personas discapacitadas sin seguro social. Es una empresa dedicada a construcción de prótesis y ortesis que en su mayoría tiene empleados con discapacidad física.		
Áreas de capacitación: No tienen programa de capacitación.		
Nombre de instituciones con las cuales trabaja en asocio: Red iberoamericana de entidades de personas con discapacidad.		

Nombre de la institución: Tonatiu Academia de Pintores Ciegos	Dirección: 11 calle poniente #15-16 polígono #23 Bosques de La Paz, Ilopango	Teléfono/Fax: (503) 2294-8705 (503) 7208-8210
Siglas o acrónimos: TONAIU		
Correo electrónico: Joalgar08@yahoo.com	Tipo de institución: Fundación.	Nombre de sus representantes: José Alberto García
Cuenta con personería jurídica: En proceso		
Años de trabajar con personas con discapacidad: 12 años.	Área geográfica de cobertura: Cojutepeque, San Martín, San Marcos, El Paisnal, Aguilares, Soyapango, Ciudad Delgado, bajo Lempa, Isla de Méndez.	
Programas que implementa: Academia de arte Tonatiu, atención a PcD a través del desarrollo del arte. Programa Trazos y Colores de arte muy especial (Secretaría de cultura) Galería Estudio Joalgar, Isla de Méndez Bajo Lempa		
Áreas de capacitación: Dibujo y pintura. Moldeado con papel reciclado, elaboración de artesanías Repujado, bisutería, trabajos en fomi.		
Nombre de instituciones con las cuales trabaja en asocio: Secretaría de cultura Empresa privada a través de apadrinamientos..		

Nombre de la institución: Asociación Pro Vida Independiente de Personas con Discapacidad de El Salvador.	Dirección: Calle San Antonio Abad, Resid. Galias de San Antonio, Senda #3, Casa # 37, San Salvador, El Salvador, Centroamérica	Teléfono/Fax: (503) 2284-8520/ 7706-4384
Siglas o acrónimos: APROVIPDES		
Correo electrónico: aprovipdes@yahoo.es	Tipo de institución: Asociación	Nombre de sus representantes: Carolina Aguilar y Fátima de Solís
Cuenta con personería jurídica: Esta en proceso		
Años de trabajar con personas con discapacidad: Más de 20 años.	Área geográfica de cobertura: Local, con miras a ser nacional	
Programas que implementa: Implementación de microcréditos Talleres productivos		
Áreas de capacitación: Capacitaciones como administrar Negocios Superación personal para el asociado y sus familias Gestión de locales, eliminación de barreras físicas en las empresas y la ciudad		
Nombre de instituciones con las cuales trabaja en asocio: Cesta, Club Rotario, CONAIPD, Proyecto de Acceso canadiense Fusal, Asociación Sobrevivientes de El Salvador, Alcaldías, Casa De La Cultura, Unidad Desalud (Elaboraron Un Cesos Conjuntamente Unidad Desalud En Un 40% Del Municipio).. Red-Sil		

Nombre de la institución: Asociación de personas con Discapacidad de Tonacatepeque	Dirección: 2ª. Av. Sur y primera Cl. Pte, barrio San Nicolas frente a parque central Tonacatepeque	Teléfono/Fax: (503) 2322-0011 (503) 7882-9715
Siglas o acrónimos: ADISTO		
Correo electrónico:	Tipo de institución: Asociación	Nombre de sus representantes: Fredy Antonio Parada y Francia Ivett Noyola
Cuenta con personería jurídica: 21 de Octubre de 2005		
Años de trabajar con personas con discapacidad: 12 años.	Área geográfica de cobertura: Tonacatepeque	
Programas que implementa: Implementación de microcréditos Talleres productivos		
Áreas de capacitación: Capacitaciones como administrar Negocios Superación personal para el asociado y sus familias Gestión de locales, eliminación de barreras físicas en las empresas y la ciudad		
Nombre de instituciones con las cuales trabaja en asocio: Cesta, Club Rotario, CONAIPD, Proyecto de Acceso canadiense Fusal, Asociación Sobrevivientes de El Salvador, Alcaldías, Casa De La Cultura, Unidad Desalud (Elaboraron Un Cesos Conjuntamente Unidad Desalud En Un 40% Del Municipio).. Red-Sil		

Nombre de la institución: Asociación pro hogar permanente de parálisis cerebral "HOPAC"	Dirección: Final calle Los Viveros col Nicaragua San Salvador, contiguo a Parque Saburo Irao.	Teléfono/Fax: (503) 2236-4100 Fax 2270-7519
Siglas o acrónimos: HOPAC		
Correo electrónico: hogardeparalisis@hopac.org	Tipo de institución: Asociación	Nombre de sus representantes: Maria Arlin Rivas de Charlaix
Cuenta con personería jurídica: enero 1978		
Años de trabajar con personas con discapacidad: Más de 20 años.	Área geográfica de cobertura: Cobertura a nivel nacional, por recibir usuarios de todas partes del país, en los municipios de panchimalco y Santo Tomas con el programa Rehabilitación Basada en la comunidad RBC con atención directa a PcD con equipos de trabajo multidisciplinarios.	
Programas que implementa: Programa pedagógico, atención a niños en edad escolar 6 a 22 años HIR, Habilitación Integral recreativa, atención a niños con parálisis cerebral sebera (115 35 internos y 80 externos) Programa vocacional, reciclaje de papel, elaboración de bolsas plástica, para regalo, panadería Terapias integradas, física, ocupacional, educación física adaptada. Cultivos hidropónicos. Convivios con padres de familia		
Áreas de capacitación: Proyectos productivos, incorporando a niños que han logrado desarrollar habilidades, panadería y taller textil. Capacitaciones en temas de interés como en planes de negocio a familiares Educación sexual a personas con discapacidad		
Nombre de instituciones con las cuales trabaja en asocio: Con ninguna, se inicia un convenio con el INDES.		

Nombre de la institución: Hogar La Rioja para personas con Discapacidad Intelectual	Dirección: Urbanización Lomas de Altamira, Calzada el Ceniztonle #7, costado sur oriente del estadio Cuscatlán, S.S.	Teléfono/Fax: (503) 2248-4198
Siglas o acrónimos: Hogar La Rioja		
Correo electrónico: hogar.aspaprem@yahoo.com.mx; www.hogarlarioja.es.tl	Tipo de institución: Asociación	Nombre de sus representantes: Lic. Vilma Zaldaña de Chiquillo
Cuenta con personería jurídica: 30 de mayo de 1994		
Años de trabajar con personas con discapacidad: 16 años.	Área geográfica de cobertura: San Salvador	
Programas que implementa: Educativo en la educación formal Habilitación Laboral Talleres laborales protegidos (se venden los productos en ferias) Se da apoyo psicológico a los familiares charlas de orientación legal legales Orientación sexual, VIH, Transporte escolar		

Áreas de capacitación:	Habilitación Laboral (costura, carpintería y panadería) Orientación sexual,
Nombre de instituciones con las cuales trabaja en asocio:	MINED (en la educación formal) nsaforp no esta apoyando este sector porque los compara con los cursos con personas sin discapacidad. CONAIPD, INSTITUTO SALVADOREÑO DE PROTECCION AL MENOR, COMITÉ DE , COMITÉ INTERSTITUCIONAL DE INSERCIÓN LABORAL

Nombre de la institución: Fundación Club de Amigos a Distancia de El Salvador	Dirección: Col. Palmira poligono D#8, final 9 C. Pte. Mejicanos S.S.	Teléfono/Fax: (503) 25121769 Fax 25032664
Siglas o acrónimos: FUNCAEDES		
Correo electrónico: funcaedes@yahoo.es // funcaedes@hotmail.com	Tipo de institución: Fundación	Nombre de sus representantes: Emma Escobar vda de Perez, Gerson Estrada, Emma Godoy
Cuenta con personería jurídica: Si posee		
Años de trabajar con personas con discapacidad: 12 años.	Área geográfica de cobertura: Nacional	
Programas que implementa:	Derechos Humanos Inclusión laboral Inclusión Biosicosocial	
Áreas de capacitación:	Inserción laboral Salud mental Derechos Humanos	
Nombre de instituciones con las cuales trabaja en asocio:		

Nombre de la institución: Fundación Hermano Pedro	Dirección: 3 Calle Poniente 4023	Teléfono/Fax: 2264-6162 fax 2263-3855
Siglas o acrónimos: Fundación Hermano Pedro		
Correo electrónico: ecuestas@fhp.org.sv	Tipo de institución: Fundación	Nombre de sus representantes: Lic. Saúl Cañenguez
Cuenta con personería jurídica: si		
Años de trabajar con personas con discapacidad: Mas de 20	Área geográfica de cobertura: A nivel nacional	
Programas que implementa:	Atención Integral Terapia Asistida con Perros Albergue Cuidados personales Atención médica	

Áreas de capacitación:	Educación especial, Terapias ocupacionales
Nombre de instituciones con las cuales trabaja en asocio:	Fundación 4 Patas.

Nombre de la institución: FUNDACION PRO EDUCACIÓN DE EL SALVADOR	Dirección: CENTRO COMERCIAL FERIA ROSA, EDIFICIO B LOCAL No. 121, ALAMEDA DR. MANUEL ENRIQUE ARAUJO	Teléfono/Fax: (503) 2243-4853 / 22434210 fax 2265-8771
Siglas o acrónimos: FUNPRES		
Correo electrónico: info@funpres.org.sv	Tipo de institución: Fundación	Nombre de sus representantes: Emma Escobar vda de Perez, Gerson Estrada, Emma Godoy
Cuenta con personería jurídica: 15 DE NOVIEMBRE DE 1991		
Años de trabajar con personas con discapacidad: 15 años.	Área geográfica de cobertura: A NIVEL NACIONAL	
Programas que implementa:	Programa Oye Amigo Proyecto de Donación de computadoras a niños con parálisis cerebral Proyecto de interpretes para estudiantes sordos incluidos a la escuela regular	
Áreas de capacitación:	Apoyo y capacitación a los padres de familia Apoyo y capacitación a docentes que hacen inclusión educativa Sobre Inclusión Educativa y Atención a la Diversidad Programa de Arte Muy Especial Fortalecimiento de la autoestima	
Nombre de instituciones con las cuales trabaja en asocio:	FUNTER FUPEC	

Nombre de la institución: Cooperativa Buen Futuro y Servicio ACSDFU de R.L.	Dirección: Autopista Nte. y 21 Av. Nte. Edf. Pipil N°1207, local N° 11, Frenta Odontología UES.	Teléfono/Fax: (503) 2512-5499/ 2226-7108
Siglas o acrónimos: Buen Futuro		
Correo electrónico: buenfuturo1@hotmail.com	Tipo de institución: Cooperativa de personas con discapacidad	Nombre de sus representantes: Carolina Aguilar y Fátima de Solís
Cuenta con personería jurídica: 18 de abril de 1998.		
Años de trabajar con personas con discapacidad: 12 años.	Área geográfica de cobertura: Local, con miras a ser nacional	
Programas que implementa:	Acompañamiento para búsquedas de empleo con Ministerio de trabajo gestionan y acompañan a personas con discapacidad física Cuentan con servicios de impresión en braille	

Áreas de capacitación:	No están dando capacitación por falta de recursos
Nombre de instituciones con las cuales trabaja en asocio:	UNAC (UNION NACIONAL DE ASOCIACIONES COOPERATIVA) ASES, ANCIESAL, ACOPASANTAL, ALGES, ADG, AISIEPRO. FONDO DE PROTECCION A LICIADOS

Nombre de la institución: Cooperativa Buen Futuro y Servicio ACSDFU de R.L.	Dirección: Autopista Nte. y 21 Av. Nte. Edf. Pipil N°1207, local N° 11, Frente Odontología UES.	Teléfono/Fax: (503) 2512-5499/ 2226-7108
Siglas o acrónimos: Buen Futuro		
Correo electrónico: buenfuturo1@hotmail.com	Tipo de institución: Cooperativa de personas con discapacidad	Nombre de sus representantes: Carolina Aguilar y Fátima de Solís
Cuenta con personería jurídica: 18 de abril de 1998.		
Años de trabajar con personas con discapacidad: 12 años.	Área geográfica de cobertura: Local, con miras a ser nacional	
Programas que implementa:	Acompañamiento para búsquedas de empleo con Ministerio de trabajo gestionan y acompañan a personas con discapacidad física Cuentan con servicios de impresión en braille	
Áreas de capacitación:	No están dando capacitación por falta de recursos	
Nombre de instituciones con las cuales trabaja en asocio:	UNAC (UNION NACIONAL DE ASOCIACIONES COOPERATIVA) ASES, ANCIESAL, ACOPASANTAL, ALGES, ADG, AISIEPRO. FONDO DE PROTECCION A LICIADOS	

Nombre de la institución: Asociación Salvadoreña de Ciegos de El Salvador.	Dirección: 1a Avenida Norte No-----, Barrio San Miguelito San Salvador, El Salvador, Centroamérica.	Teléfono/Fax: (503) 2225-2727 y 2226-7450
Siglas o acrónimos: ASCES		
Correo electrónico: ascres@ascres.org.sv	Tipo de institución: Asociación sin Fines de Lucro.	Nombre de sus representantes: Julio Cesar Canizales. Nadia Celina García.
Cuenta con personería jurídica: Desde 1995		
Años de trabajar con personas con discapacidad: 15 años.	Área geográfica de cobertura: Todo el país.	
Programas que implementa:	Rehabilitación basada en la comunidad. Atención educativa. Fortalecimiento Organizativo. Informática. Elaboración de material braille, relieve y macro tipo.	

Áreas de capacitación:	Lectura y escritura braille. Deporte. Ofimática. Equidad de género. Masoterapia.
Nombre de instituciones con las cuales trabaja en asocio:	Ministerio de Salud. CONAIPD. Secretaría de Inclusion Social. Cruz roja. Union Mundial de Ciegos. Cerlac-ONU. Force de Holanda(lectodiscapacidad)

Nombre de la institución: Asociación Pro Vida Independiente de Personas con Discapacidad de El Salvador	Dirección: Calle San Antonio Abad, Resid. Gallas de San Antonio, Senda #3, Casa # 37, San Salvador, El Salvador, Centroamérica	Teléfono/Fax: (503) 2284-8520/ 7706-4384
Siglas o acrónimos: APROVIPDES		
Correo electrónico: aprovipdes@yahoo.es	Tipo de institución: Asociación	Nombre de sus representantes: Carolina Aguilar y Fátima de Solís
Cuenta con personería jurídica: Está en proceso		
Años de trabajar con personas con discapacidad: Mas de 20 años.	Área geográfica de cobertura: Local, con miras a ser nacional	
Programas que implementa:	Capacitación Incidencia Política Asesoría	
Áreas de capacitación:	Asesoría Salud	
Nombre de instituciones con las cuales trabaja en asocio:	Incidencia Política.	

Nombre de la institución: Asoc. de lesionados Medulares de El Salvador	Dirección: Col. Toscana Block A 8 San Salvador	Teléfono/Fax: (503) 22860222
Siglas o acrónimos: ALMES		
Correo electrónico: almes1997@yahoo.com ramos.gladis@gmail.com	Tipo de institución: Asociación	Nombre de sus representantes: Gladis Ramos
Cuenta con personería jurídica: No tiene		
Años de trabajar con personas con discapacidad: 11 años.	Área geográfica de cobertura: San Salvador	

Programas que implementa:	<p>Por ahora no tenemos ningun programa implementado por falta de recursos          Proporcionarles ayudas tecnicas y medicamentos que nosotros mismos conseguimos con amigos          De información sobre su lesión, promover la vida independiente y la superación</p>
Áreas de capacitación:	<p>Capacitaciones en el area de mejorar la calidad de vida del lesionado medular, para alargar su expectativa de vida          En la prevención de otras enfermedades derivadas de la lesión medular          El autocuido del lesionado medular          Sobre la sexualidad del lesionado medular</p>
Nombre de instituciones con las cuales trabaja en asocio:	<p>Ninguna</p>