**Impacto de los procesos formativos en las organizaciones de personas con discapacidad**

**Guatemala, 2000 - 2011**

**INDICE**

I- Introducción…………………………………………………………….………3 – 4

II- Antecedentes…………………………………………………………………5 – 12

1. Objetivo del Diagnóstico………………………………………………………...5

2. Alcances y limitaciones……………………………………………………..5 – 7

3. Contexto…………………………………………………………………….7 – 12

III- Metodología…………………………………………………………………13 – 20

1. Enfoque………………………………………………………………………….13

2. Abordaje……………………………………………………………………13 – 14

3. Población de estudio……………………………………………………..14 – 20

IV- Análisis de la Información…………………………………………………..21- 37

1. Los sujetos………………………………………………………………...21 – 22

2. Procesos formativos……………………………………………………...23 – 31

3. Metodología utilizadas……………………………………………………31 – 33

4. Logros y limitantes………………………………………………………..33 – 35

5. Efectos de los procesos formativos en el liderazgo………………….35 – 37

V- Conclusiones………………………………………………………………..37 – 39

VI- Recomendaciones…………………………………………………………….…40

VII- Bibliografía…………………………………………………………………….…41

VII- Anexos……………………………………………………………………..42 – 45

**I- INTRODUCCION**

Al plantearse desde la Asociación Colectivo Vida Independiente de Guatemala – El Colectivo, la iniciativa para realizar el presente estudio o diagnóstico sobre el “impacto de los procesos formativos en las organizaciones de personas con discapacidad” durante once años, varios elementos de soporte o convicciones básicas animaron a sus miembros para impulsarla. Conveniente es que éstas se pongan sobre la mesa pues, cada una de ellas tiene su claridad y contundencia, de forma que pueden ayudar al lector a encontrar la fuente de inspiración de sus promotores e iluminar desde allí los hallazgos y recomendaciones que el documento contiene.

Un primer elemento es la comprensión del fenómeno de la discapacidad, la cual es entendida como la situación que se produce a partir de tres elementos principales, la particularidad biológica o de salud de la persona, la cultura en la que ésta nace y, el ordenamiento social, político y económico de su sociedad. En general, la discapacidad viene profundizada a partir del entorno social y cultural en el que la persona se encuentra, más que un problema funcional, en el imaginario social de las personas que le rodean ella es reconocida como incapaz de valerse por sí, estableciéndose una infravaloración hacia su persona, lo cual se traduce en actitudes y conductas excluyentes.

Ahora bien, eso que sucede en el pequeño círculo, se replica y se magnifica en las políticas de Estado y gobiernos. La desatención hacia las personas con discapacidad, su invisibilización, se encuentra aún hoy latente, a pesar de que los grupos de personas con discapacidad buscan espacios para ser reconocidos y atendidos.

Por eso, con la Organización Mundial de la Salud se debe decir que “hay que superar la visión de discapacidad, tan arraigada, de que las personas con discapacidad tienen limitaciones funcionales insalvables, lo que ha llevado a pensar (la sociedad) de que no pueden tener una participación activa en la sociedad, por eso deben ser institucionalizados, cuidados y mantenidos de por vida en una institución, aunque ésta sea su familia de origen.”[[1]](#footnote-1)

Una reflexión diferente es la que deriva de la filosofía de Vida Independiente, asumida por El Colectivo, la cual plantea que lo que se da es una diversidad funcional, no la letal incapacidad para valerse por sí, trabajar o poder decidir por sí y para sí e, involucrarse en el devenir de su propia sociedad.[[2]](#footnote-2)

El punto de partida de esta concepción lo constituye la recuperación de la dignidad de las personas con discapacidad, entendiendo esta como el reconocimiento del mismo valor para las vidas y mismos derechos para las personas con diversidad funcional, asimismo busca favorecer la visibilidad de las personas con graves discapacidades, personas que han sido objeto del modelo médico rehabilitador, razón por la cual, en otros países, han permanecido durante muchos años atrapados en centros residenciales u hospitalarios.[[3]](#footnote-3)

En un plano más filosófico y político, García Alonso, apunta que “la independencia, como guía que marca la actitud general ante la vida, supone para una persona o para un pueblo la libertad de elegir su destino, tener el control sobre sus propios actos y pensamientos, poder elegir entre diferentes opciones de vida, opciones políticas, religiosas, etc. Con el concepto de independencia se transmite el deseo de asumir responsabilidades, de tener el control de la propia vida adulta, de decidir el camino vital, el nivel de participación en la vida económica, social o comunitaria. Con el asumimos también un cierto compromiso de respetar a los demás, a las demás opciones culturales, lingüísticas, políticas y religiosas. Y, por tanto, debemos considerar este concepto como un principio rector que permite alcanzar los objetivos universales de igualdad de oportunidades, plena participación en la sociedad y libertad individual. Estos tres objetivos son considerados indicadores directos universales de desarrollo personal y de la calidad de vida.”[[4]](#footnote-4)

Ahora bien y, en consonancia con el punto de partida de la filosofía de Vida Independiente, los Derechos Humanos tienen su asidero en la dignidad de la persona humana y, a partir de los teóricos, los valores comúnmente aceptados como fundamentos de éstos son: la libertad, igualdad y solidaridad. Por ese motivo y por el reconocimiento de la validez de los derechos humanos como dimensión humana, política y social, El Colectivo hunde también sus raíces en este ámbito y sus propuestas contemplan siempre esta dimensión de la vida personal y colectiva.

Aclarado lo anterior, lo que resta es desear que el diagnóstico realizado sea de utilidad para todos aquellos y aquellas que tendrán acceso al mismo pues, en el empeño de que “todos se levanten y nadie se quede atrás”, que el movimiento de personas con discapacidad avance, El Colectivo lo propone abiertamente para su reflexión y aprovechamiento.

**II- ANTECEDENTES**

1- OBJETIVO DEL DIAGNÓSTICO

A lo largo de los últimos quince años, diferentes organizaciones e instituciones, nacionales e internacionales, desarrollaron distintos procesos de capacitación, formación de líderes y fortalecimiento a las organizaciones de personas con discapacidad. Sin embargo, el seguimiento y la medición del impacto de dichos procesos en el ejercicio de los liderazgos y las capacidades de incidencia para avanzar en el respeto y pleno ejercicio de los derechos humanos no se dieron.

Por ello, el presente estudio se trazó indagar sobre **“el impacto de los procesos formativos a personas con discapacidad en el ejercicio de los liderazgos y el desarrollo de las capacidades de incidencia”**, en el período comprendido entre los años 2000 a 2011.

El énfasis del estudio se da en los procesos internos de formación técnica y política, buscando focalizar la aplicación o no de los mismos por parte de las personas que han ejercido el liderazgo y/o la dirigencia en las organizaciones de las personas con discapacidad.

De otra forma, se busca recrear las características de los procesos formativos, básicamente a través de información brindada por responsables de las organizaciones consultadas y las percepciones de personas con discapacidad, e indagar sobre el liderazgo y su empoderamiento o no de los contenidos de dichos procesos.

Los resultados de dicha indagación servirán para generar propuestas de formación que fortalezcan el protagonismo social, político, cultural y económico, de las personas con discapacidad.[[5]](#footnote-5)

2- ALCANCES Y LIMITACIONES

El estudio abarca, como se ha señalado arriba, un período de once años (2000 a 2011), en él se caracterizan temáticas, metodologías, resultados, limitantes, logros de procesos formativos a los que se ha tenido alcance, sus impactos o no en los líderes de las organizaciones consultadas. Es decir, está circunscrito no solo a la temporalidad, sino a la información que ha sido posible recoger.

Ahora bien, la información a la que se accedió básicamente se obtuvo de los datos aportados por personas entrevistadas, tanto de miembros de las juntas directivas de las organizaciones como de personas individuales que han participado en los procesos formativos. La obtención de documentos escritos, memorias, evaluaciones o informes de procesos o proyectos no fue posible, tan sólo se pudo tener fotocopia de un informe final de un proceso formativo, el proyecto del mismo y la programación de un curso. La cultura de nuestras organizaciones tiene sus vacios técnicos y programáticos. Tan sólo cinco organizaciones señalaron que se evaluaron los talleres, no tanto el proceso y, los documentos en algún momento se extraviaron o no se les ubicaba.[[6]](#footnote-6)

Como se podrá entender, se ha tenido que reconstruir el proceso con las voces, sentidos y memoria de quienes brindaron la información. Esto, por una parte es una limitante, dado que no se puede cotejar la información con lo planificado realmente. Sin embargo, constituye también una riqueza que, más adelante se destacará.

En base a lo señalado, los líderes o dirigentes atendidos fueron aquellos con quienes fue posible realizar entrevistas, no se pudo cotejar si aparecían en los listados de asistencia de uno u otro proceso, por la misma razón aducida arriba. Sin embargo, en los diálogos sostenidos fueron mostrando su participación en uno u otro.

La cantidad de organizaciones que atendieron la solicitud para ser entrevistadas también es reducida (11), una buena mayoría de dirigentes verbalmente estuvo de acuerdo, luego no dieron el espacio para ser entrevistados e, incluso, una de ellas, con reconocimiento entre las personas con discapacidad por los cursos que ha brindado, dio largas a la entrevista y, finalmente, solo generó retraso en el tiempo, no brindando ninguna información.[[7]](#footnote-7)

Una generalización de los hallazgos obtenidos no es posible hacerla técnicamente hablando, sin embargo, el carácter orientador del diagnóstico es válido y, es legítimo utilizarlo para iluminar próximas acciones o procesos formativos a impulsar pues, las coincidencias en datos, las caracterizaciones, la producción de sentidos subjetivos y colectivos son aceptados desde una metodología cualitativa. He allí la razón de utilizarla en el estudio, lo cual más adelante se destacará.

Con lo anterior y en el ámbito de los alcances, se apuntó arriba que hay datos corroborados por varias personas independientes, su testimonio confluye en lo que se recoge y ellos nos iluminan sobre el o los procesos recorridos. Dichas confluencias o datos nos permiten hacer ciertas inferencias que son aceptables y útiles para valorar lo hecho, apuntalar aciertos y derivar elementos para propuestas posteriores.

El carácter de construcción colectiva del diagnóstico también es uno de sus bondades, quienes han brindado la información podrán verse reflejados, reflexionar y confirmar con otros testigos de estos años los aciertos y limitantes del mismo. Es decir, el diagnóstico es una herramienta viva que puede despertar otras memorias, las cuales con sus aportes podrán enriquecer lo que se pretende vitalizar, el movimiento de personas con discapacidad y sus organizaciones.

Esto último, es un alcance no pretendido pero valido a partir del construir memoria. La dinámica que ésta tiene despierta procesos y actitudes personales, intenciones y apuestas, imaginarios y luchas que deben continuarse.

3- CONTEXTO SOCIAL DESDE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2000-2011)

Se ofrece acá la visión de las personas entrevistadas, la cual pretende ser una mirada abarcadora de los últimos once años, marco temporal del presente documento. La finalidad de este apartado es destacar la comprensión global de las personas con discapacidad sobre la realidad vivida y ubicar tanto los procesos formativos como el caminar de las personas con discapacidad por conquistar espacios que en la práctica social les son necesarios y sobre los cuales tienen derechos, como cada uno de los ciudadanos de este país.

3.1- Una población invisibilizada y dispersa.

Lo primero a señalar es que no se cuenta con datos estadísticos firmes sobre la población con discapacidad y el incremento de personas que adquieren alguna. “Según la Organización Mundial de la Salud, OMS, datos del año pasado, las personas con discapacidad representan el 15% de la población total guatemalteca. El Consejo Nacional para la atención de Personas con Discapacidad (CONADI) maneja un rango entre el 10% y 12%[[8]](#footnote-8). La Encuesta de Discapacidad del 2005 (ENDIS), que no tomó en cuenta a población menor de 6 años, señalaba que la población con discapacidad ascendía a cuatrocientos un mil personas (401,000)”[[9]](#footnote-9), que ha ojos del vocero del CONADI representa “un sub-registro muy complicado”.

Esto no es más que reflejo de lo que suele llamarse invisibilidad, es decir, en el horizonte social pareciera no existir un grupo o segmento poblacional, en el imaginario que se ha construido socialmente las personas con discapacidad no están integradas. En razón de ello, las mediciones aplicadas para identificar a la población con discapacidad en Guatemala invisibilizan los datos reales. Las diferencias, características y problemáticas de dichas personas no son asumidas con la equidad que debería de hacerse por autoridades, gobiernos y población en general. Por ejemplo, las calles y edificaciones son construidas sin un enfoque de accesibilidad porque, los encargados de hacerlo, no son conscientes ni han sido formados para asumir los requerimientos de personas con discapacidad.

El otro elemento, señalado arriba, es la dispersión, de la cual tampoco existen datos confiables. Sin embargo, cuando se tienen en cuenta las causas que generan discapacidad, ésta puede estar presente en cualquier parte del territorio del país, de hecho lo está, y se vive de forma diferente en las localidades rurales que en las áreas urbanas.[[10]](#footnote-10)

3.2- Una población excluida**[[11]](#footnote-11)**  mucho más profundamente que otros sectores sociales.

La discapacidad está asociada a la pobreza y en muchos casos a una pobreza extrema. No encontrar trabajo por motivo de discapacidad es una de las cosas que más afecta pues no tenerlo significa mayor pobreza para la familia. Por ejemplo, cuando una persona adquiere discapacidad, la familia tiene que asumir los costos, atender la alimentación, vestimenta, salud, transporte y otros gastos de la persona afectada. Situación que empobrece o acrecienta la pobreza de la gente, sobre todo, los costos de salud y transporte ya que resultan ser elevados para quienes se encuentran en esas condiciones y para su familia.

En relación a lo anterior, “se percibe en los servicios hospitalarios, que hay un aumento de personas amputadas por diabetes”, enfermedad que afecta más a la clase pobre porque es gente trabajadora que no se alimenta bien, sea porque no tiene cómo hacerlo o, porque sus hábitos alimenticios favorecen el aparecimiento de dicha enfermedad.

A ello hay que añadir que en la actualidad hay más vulnerabilidad a las deficiencias físicas, mentales y sensoriales. Datos referidos por uno de los entrevistados, destaca que “el 30% de la población tiene tendencia a retinopatía diabética, lo cual posibilita adquirir una ceguera; el 42% de la población está en riesgo de cataratas, el 14% padece glaucoma y el 15% se ve afectado por cuestiones de uso y manejo de armas de fuego.”[[12]](#footnote-12)

Los pobres son los que tienen mayor posibilidad de adquirir discapacidad porque también enfrentan los peores trabajos, donde no hay seguridad ni las prestaciones correspondientes que cubran posibles accidentes, tal el caso de personas que laboran como albañiles.

3.3- La prestación de servicios de salud y servicios educativos también son limitados para esta población. En cuanto a la salud, dicha situación se ha visto agravada por las condiciones de la red hospitalaria del país, donde no sólo la prestación de los servicios es deficiente sino la obtención de medicamentos es muy limitada. La red hospitalaria está constantemente colapsando y los gobiernos no desarrollan ninguna política pública sostenida a favor de la salud de los guatemaltecos, ni de las personas con discapacidad.

Además, la percepción sobre la promoción de una educación inclusiva desde el Estado es aún muy limitada, se considera que la educación privada es la que más facilita la inclusión de las personas con discapacidad al sistema educativo formal. El problema viene a ser entonces, la capacidad económica de las familias y personas con discapacidad para cubrir los gastos. Situación que es relevante para una población que según la ENDIS tienen bajo nivel educativo: 50.3% del total del sector es analfabeta, 5 de cada 10 no tiene ningún nivel educativo, apenas 4 de 10 han cursado algún grado de educación primaria. En cuanto a educación secundaria y superior la relación es de 1 por cada 10.[[13]](#footnote-13)

Las acciones del Estado han sido limitadas, la deuda más grande se da en el ámbito laboral y el tema no logra despegar en el Ministerio de Trabajo de acuerdo a lo referido por el vocero del CONADI.

3.4 Capacidad organizativa limitada.

Si bien existen organizaciones de personas con discapacidad, éstas son limitadas para atender las necesidades y demandas de la población dispersa en el territorio nacional. Cada una concentra un número reducido de miembros y su organicidad y representatividad es muy local, además de estar más concentradas en la ciudad capital. A ello hay que agregar que la riqueza derivada de la diversidad de organizaciones no ha favorecido la unificación y coordinación de las personas con discapacidad. Dada esa situación, se necesitaría de organizaciones a nivel de todo el país que pudieran favorecer una mejor atención de las personas con discapacidad y promover la participación consciente de dichas personas en la demanda de sus derechos o, la constitución de una coordinadora que canalice ésta problemática.

El CONADI que es el Consejo Nacional para la atención de Personas con Discapacidad, cuya misión es la de “coordinar, asesorar e impulsar políticas generales en discapacidad a nivel nacional, en un trabajo conjunto con todas las instituciones del Estado y las organizaciones de la sociedad civil que se ocupan del tema”, no alcanza aún cobertura nacional, tiene oficinas en la ciudad capital y Quetzaltenango y, vincula a un relativo número de organizaciones civiles de trece departamentos (de veinte municipios), según el directorio de organizaciones que lo integran. El grueso de la población con discapacidad todavía no es conocida.

Una limitante más respecto de las organizaciones, la constituye el hecho de que el liderazgo recae sobre un número reducido de personas de cada organización. Por líder se conceptúa a “una persona que ayuda a combinar esfuerzos, impulsa las actividades de la organización, promueve el movimiento interno de la misma, sabe promover el bien común, sabe motivar y proponer metas claras, socializa el conocimiento y reconoce que no es imprescindible”.[[14]](#footnote-14)

Por la idea anterior, se piensa que en las organizaciones existe más dirigencia que liderazgo, la cual lleva, en varios casos, mucho tiempo al frente de las mismas. Esta situación obedece tanto a la falta de personas que asuman los cargos y se comprometan, como a la no delegación de funciones, el protagonismo y acomodamiento por parte de dichos dirigentes. La consecuencia de ello es el desgaste de personas y el estancamiento de las organizaciones. Esto viene favorecido porque una gran mayoría de los miembros de las organizaciones no tienen claridad sobre lo que cada organización persigue, desconoce sus fines, misión, visión y los propios estatutos.

3.5 Luces en el caminar.

Durante estos once años también se han alimentado y desarrollado acciones y procesos que van mostrando avances y conquistas en el ámbito de la discapacidad. En palabras de una de las personas con discapacidad: “Nuestro esfuerzo no ha sido en vano. Tenemos signos e indicios de que se ha avanzado en el tema.”[[15]](#footnote-15)

- Avances

A partir de los Acuerdos de Paz se establece la posibilidad de un avance en el tema de la discapacidad. Los avances dados a nivel internacional logran impulsar nacionalmente el tema y darle un nuevo enfoque desde la inclusión y los derechos humanos, se empieza a entender que la discapacidad no es el problema sino el entorno, por las barreras que se fueron estableciendo en el curso de los años. En este período se promulga el decreto 135-96, Ley de Atención de las Personas con Discapacidad y se crea el CONADI (1997).

Dentro del período marco de ese documento, después de diez años se logra la aprobación del Reglamento del Decreto 135-96 (2006) y la formulación (2006) y aprobación de la Política Nacional en Discapacidad (2008), desde la cual, particularmente el CONADI impulsa sus acciones.

Revisando cada uno de los componentes de dicha política se descubren elementos positivos que se han ido implementando, no sin la incidencia de organizaciones de personas con discapacidad y el CONADI:

- En educación se cuenta “por lo menos con la Dirección General de Educación Especial, la Dirección General de Educación Física, que tiene un programa de escolares con discapacidad y, existen también becas para estudiantes con discapacidad.

- En salud, a pesar de la problemática existente y señalada arriba, se han establecido seis unidades de rehabilitación en hospitales de referencia nacional (Escuintla, Quetzaltenango, Cobán, Zacapa y dos en la ciudad capital).

- En accesibilidad a espacios físicos y medios de transporte hay signos de algunos avances. Aunque la infraestructura del país entero, edificaciones y medios de transporte, fue hecha de forma inaccesible para las personas con discapacidad, es decir, de manera excluyente, se logró que la municipalidad capitalina implementara adaptaciones en el sistema de transporte urbano denominado Transmetro[[16]](#footnote-16) y en aceras del centro de la ciudad pero, el resto del transporte continúa siendo excluyente, incluso, el reciente sistema denominado Transurbano, que inició operaciones en 2011. En la ciudad capital hay algunos lugares y centros comerciales que están incluyendo las medidas de accesibilidad, aunque son mínimos.

En general, donde ha existido participación de personas con discapacidad y planteamiento de demandas hay signos de acceso a espacios físicos. Por ejemplo, en San Pedro, San Marcos, el alcalde inauguró una calle con rampas, y semaforización con sonido. Puede decirse que son acciones puntuales pero importantes para la visibilización de las personas con discapacidad.

- En recreación, deportes y cultura, también existen avances pues antes no se hablaba con mucha insistencia ni mucha información sobre participación de personas con discapacidad en eventos deportivos. Guatemala acaba de regresar de México con treinta atletas de alto rendimiento. Antes era casi un sueño, no solía hablarse más que de una persona y su pequeño equipo.[[17]](#footnote-17)

- En participación política hay, desde el CONADI, un impulso a la participación de personas con discapacidad en los consejos municipales y departamentales, de suerte que en once consejos departamentales existe participación de representantes del sector discapacidad.

3.6- Grandes desafíos:

* Promover una cultura incluyente del tema de discapacidad en Guatemala, desde situaciones de riesgo hasta la promoción de los derechos de las personas con discapacidad, para que se abran todos los espacios de participación y reducir al máximo posible los límites sociales y culturales impuestos a las personas con discapacidad. En pocas palabras, el gran desafío es hacer del interés público la atención de las personas con discapacidad.
* Tener un mundo diferente, que todo sea accesible, que las personas entiendan que se tienen que ceder espacios.
* Desarrollar una mayor incidencia en los espacios estatales, para que las políticas públicas sean incluyentes. Esto requiere que las personas con discapacidad se empoderen más de sus derechos, participen convencidamente en sus organizaciones y demanden la atención de los funcionarios de gobierno y la sociedad para obtener respuestas más adecuadas a sus necesidades.
* La maduración del movimiento de personas con discapacidad para impulsar sostenidamente los desafíos planteados arriba. Sin un liderazgo propositivo, democrático y generador esto es muy difícil, lo mismo, sin un movimiento integrado, la lucha por la inclusión y la generación de procesos sociales a favor de la discapacidad se hace muy lenta o se pervierte. De ahí el gran reto de unificar esfuerzos entre organizaciones y personas con discapacidad.

**III- METODOLOGÍA**

1- El enfoque

Al pensar sobre el abordaje del tema objeto del presente diagnóstico, dada las expectativas planteadas desde un inicio: conocer los efectos de “procesos formativos técnicos y políticos”, impulsados por organizaciones y/o instituciones de personas con discapacidad, en los miembros o beneficiarios de dichas organizaciones, particularmente sus líderes, se estableció que la metodología más adecuada a este ejercicio era de corte cualitativo pues, se trataba de acercarse a dichos procesos formativos reconociendo el valioso aporte de quienes habían gozado o participado del proceso formativo en calidad de sujeto de la formación. No se trataba de una simple reconstrucción de los hechos, necesaria por lo demás, sino a la vez, de encontrar el significado de los mismos para las personas que participaron en ellos y su relevancia para fortalecimiento de los liderazgos del movimiento de personas con discapacidad.

Precisamente, la opción metodológica cualitativa plantea la posibilidad de acercarse a la realidad objeto de abordaje atendiendo al “reservorio de la memoria experiencial y a las representaciones cargadas de emotividad que guían el discurso” (González Rey 2006,47) de las personas que han vivido o experimentado un fenómeno social. Esta metodología plantea y defiende el carácter constructivo-interpretativo del conocimiento de quienes participan en procesos objeto de reflexión.

El conocimiento es una construcción en cuanto que no es algo que se encuentra establecido de antemano para describir una realidad, se requiere de la recreación y reflexión de lo acontecido, momento en el que se verbalizan interpretaciones yacentes que permiten el establecimiento de “modelos comprensivos del problema estudiado” (González Rey 2006,27). Además, esa verbalización nos conduce a otro elemento importante para este enfoque: el proceso comunicativo.

En la comunicación, las personas se inscriben en un proceso dialógico que favorece la construcción de sentido de experiencias vividas, construcción que transita por la configuración de formas de organización subjetiva que, al ser compartidas genera marcos interpretativos útiles para la compresión de la experiencia o los fenómenos sociales.

2- El abordaje:

En razón de lo anterior, se consideró oportuno realizar entrevistas con preguntas abiertas, tanto a responsables de organizaciones y/o instituciones de personas con discapacidad que han promovido procesos formativos durante los últimos once años, como a personas con discapacidad que hubieran participado en procesos formativos en el mismo espacio temporal que abarca esta investigación. Con ello, se pretendía el recoger la información necesaria sobre los procesos formativos impulsados, vale decir, objetivos, modalidades, ámbitos, tiempos, etc. Así como los enfoques individuales de quienes participaron en ellos.

Asimismo, se estimó conveniente realizar dos grupos focales para recoger información de personas con discapacidad sobre sus experiencias formativas, de manera que pudiera generarse el diálogo conveniente para recoger algunos marcos interpretativos, favorables al objetivo del estudio.

En aras de no perder información, las preguntas abiertas de que se habla antes se estructuraron en dos boletas. La mayoría de personas con discapacidad que brindaron información sobre su experiencia en procesos formativos las llenaron por sí mismas.[[18]](#footnote-18) De la misma manera, algunos representantes de organizaciones a quienes no fue posible entrevistarles –los menos-, colaboraron enviándonos de forma electrónica sus respuestas.

Esas dos fuentes de información fueron utilizadas para complementar una mirada sobre los procesos impulsados durante los once últimos años, brindándonos un panorama de conjunto, el cual sabemos no puede generalizarse completamente, dado que no fue planteada de forma aleatoria la selección de las organizaciones o las personas entrevistadas, en razón de que no siempre se encuentra disponibilidad en las personas miembro o representantes de las organizaciones y/o instituciones.

Esta última etapa, integración de la información e interpretación de la misma, fue acompañada de la revisión de materiales producidos en algunos procesos formativos, de forma que se tuviera una mejor visión de lo expresado en las entrevistas y de los objetivos planteados en los procesos formativos.

3 - Población objeto del estudio:

En virtud de lo ya expresado, se buscó acceder a personas representantes de organizaciones y/o instituciones que han brindado procesos formativos y personas con alguna discapacidad que han participado de procesos formativos. Dentro de las personas representantes de las organizaciones y/o instituciones, en un buen número, participaron personas que experimentan discapacidad. Los siguientes acápites nos dan cuenta más directa de esta doble población de estudio.

RESULTADOS OBTENIDOS

3.1- Organizaciones/Instituciones:

De un listado de cincuenta y cuatro organizaciones que integraban el Consejo Nacional para la atención de Personas con Discapacidad (CONADI) a junio de 2011, se eligieron doce por su dinamismo y presencia. Además, se valoró importante incluir a tres instituciones que han promovido procesos formativos a favor de las personas con discapacidad. En tal elección se buscó que hubiera equilibrio en la representatividad por discapacidad y por área geográfica, por tal razón, de las doce organizaciones, cinco se ubican en el interior del país.

Sin embargo, únicamente ocho fueron las organizaciones que nos brindaron información sobre los procesos formativos impulsados durante el período en cuestión. La mayoría de ellas se encuentran ubicadas en la capital, tan sólo recibimos respuesta de una organización de interior del país.

En cuanto a las instituciones, abordamos a través de entrevistas a tres, una de las cuales es de suma importancia para las personas con discapacidad, el Consejo Nacional para la atención de Personas con Discapacidad, CONADI; otra fue la Procuraduría de los Derechos Humanos, específicamente, la Defensoría de las Personas con Discapacidad y, por último, la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, que desde el Área de Estudios de Pobreza y Migración implementó recientemente un diplomado para personas con discapacidad.

En ambos casos, las personas que fueron entrevistadas y brindaron información, en su mayoría, son parte de las juntas directivas o coordinadoras de las organizaciones y/o instituciones impulsoras de procesos formativos. Esto aseguró que conocieran lo hecho en años anteriores y pudieran brindar la información pertinente.

El listado de organizaciones e Instituciones que fueron consultadas es:

1- Asociación de Padres y Amigos de Personas con Discapacidad de Santiago Atitlán, Sololá (ADISA).

2- Asociación Guatemalteca de Esclerosis Múltiple (ASOGEM).

3- Asociación Nacional de Ciegos de Guatemala (ANCG).

4- Asociación Guatemalteca de Espina Bífida (AGEB).

5- Asociación Guatemalteca de Apoyo al Limitado Físico (AGALFI).

6- Asociación Central de Ciegos de Guatemala (ACCG).

7- Asociación Proyecto Amigos y Academia de Computación Amigos.

8- Centro para la Acción Legal en Derechos Humanos (CALDH).

9- Procuraduría de Los Derechos Humanos (PDH).

10- Consejo Nacional para la atención de Personas con Discapacidad (CONADI).

11- Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO)

Del anterior listado, analizando los datos, podemos concluir que con las entrevistas realizadas se atendió a un 72.72% de organizaciones y una institución directamente involucradas en la atención a personas con discapacidad, resultado también del proceso organizativo de dichas personas. El margen porcentual restante fue cubierto con entrevistas a organizaciones e instituciones vinculadas a la promoción y defensa de los Derechos Humanos (18.18%) y a la investigación y docencia (9.09%).

Además, desagregando por el tipo de discapacidad que atienden las organizaciones podemos decir que se abordó a un 18.18% de organizaciones que atienden discapacidad visual; a un 27.27% de organizaciones que trabajan a favor de personas con discapacidad física; a un 27.27% de organizaciones, incluida una institución, que su servicio lo prestan ampliamente; un 18.18% de organizaciones que, desde su trabajo a favor de los Derechos Humanos, han apoyado procesos formativos de defensa de los derechos de las personas con discapacidad y, una organización (9.09%) que desde su ámbito de promoción de las ciencias sociales, brindó formación para personas con discapacidad en el año recién pasado.

3.2- Personas con discapacidad:

Las personas entrevistadas fueron en total dieciséis, todas con experiencia en procesos formativos recibidos. En su mayoría, con dos o más participaciones en capacitaciones brindadas por su organización o por otras organizaciones. Por el tipo de discapacidad experimentada, once hacen parte de organizaciones de personas con discapacidad física (68.75%) y cinco pertenecen al ámbito de la discapacidad visual (31.25%).

La edad de los entrevistados los ubica en cuatro rangos, nueve de ellos tienen entre 46 a 55 años (56.25%), cuatro tienen entre 26 a 35 años (25%), dos entre 36 a 45 años (12.50%) y una persona entre 18 a 25 años (6.25%).

En relación al sexo, nueve eran mujeres y siete varones, entre los cuales siete tenían estudios universitarios incompletos, dos habían completado la universidad, cuatro habían concluido el diversificado, una persona había concluido la secundaria, otra la tenía inconclusa y, una sola persona se encontraba con la primaria concluida.

Por último, cabe destacar que de la población entrevistada, un 81.25% se reconoce como no indígena y un 18.75 como indígena, ubicándose en la ciudad capital nueve de ellos (56.25%) y siete en el interior del país (43.75%). Este último dato, desagregándolo nos muestra lo siguiente, de los entrevistados el 25% pertenecen a Quetzaltenango (4), el 6.25% a Huehuetenango (1), otro 6.25% a Izabal (1) y otro 6.25% a Chimaltenango (1).

4- Período del trabajo de campo:

El trabajo de campo abarcó un período de tres meses, aunque en la práctica puede circunscribirse a un tiempo menor. Esta situación obedeció al período en el cual se inicio el proceso de contacto y calendarización de entrevistas a personas con discapacidad y representantes de organizaciones, final de año (2011) y, consecuentemente, principios del siguiente (2012).

La finalidad de iniciar era procurar avanzar en el proceso de recolección de la información, tanto de organizaciones como de personas con experiencia en procesos formativos, sin embargo, la naturaleza de la época nos planteó la dificultad del tiempo de las personas y la carga de actividades dentro de las organizaciones que se concentran en informes y planificaciones.

Por tal motivo, la recolección de información, transcripción, interpretación y redacción del documento tuvo que trasladarse a un período menos agitado, segunda quincena del primer mes del año y avanzar en las siguientes etapas en las semanas posteriores.

**IV- ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN RECABADA**

**1- Los sujetos**

Aún cuando ya se ha atendido en el acápite sobre población meta una caracterización de las personas y organizaciones y/o instituciones, acá se hará referencia nuevamente a ellas, desde una perspectiva en la que se busca atender al sentido de sus visiones y acciones las cuales les llevan a promover y participar en procesos formativos.

1.1- Organizaciones:

En relación a las organizaciones de personas con discapacidad destaca, en general, que tanto en su visión y misión resaltan tres elementos: mejorar la calidad de vida de sus miembros (alguna la plantea como desarrollo), favorecer la inclusión de los mismos en la sociedad y brindar servicios que atiendan la necesidad de sus miembros en cuanto a la discapacidad que les afecta. En razón de esto se plantean “programas”[[19]](#footnote-19) que atienden la inserción laboral, vista más como generación de recursos; el empoderamiento sobre derechos y leyes, formación ciudadana e incidencia y, atención directa en temas de salud, dependiendo de la organización que se trate o temáticas afines a la discapacidad cubierta. Esto permite contemplar que la mayoría refleja, en diversos niveles, la comprensión de que la discapacidad “resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”[[20]](#footnote-20)

Sin embargo, algunas de dichas organizaciones, en sus planteamientos o en su proyección se quedan atrapadas en la dinámica propia de prestación de servicios para poder paliar las necesidades inmediatas de la discapacidad de sus miembros, con lo cual se suple en parte la función del Estado de “proteger a la persona y a la familia” y cubrir elementos de la serie de derechos que le reconoce a la persona en la Constitución Política de la República de Guatemala (CPRG)[[21]](#footnote-21). Los requerimientos de salud, psicología, desarrollo de destrezas y pequeñas capacitaciones de emprendimiento laboral ocupan la mayor parte de sus esfuerzos. Con ello, el marco mayor de comprensión de la discapacidad queda reducido en la práctica, situación que favorece la invisibilidad señalada en el apartado sobre el contexto social[[22]](#footnote-22) y los lentos procesos de incidencia política establecidos.

Las organizaciones y/o instituciones que trabajan a favor de los Derechos Humanos y aquella que orienta su quehacer a la investigación y docencia muestran tener claridad sobre su finalidad, la cual podría formularse en términos generales como el reflexionar e iluminar los procesos de exclusión y discriminación social en torno al tema de la discapacidad y contribuir a la deconstrucción de tales fenómenos, fortaleciendo sujetos políticos que defiendan sus derechos humanos. Obviamente, los acentos se encuentran en el estudio de la exclusión y discriminación, la defensa y promoción de derechos humanos, y la potenciación del sujeto político en el ámbito de la discapacidad. Como se podrá ver, el matiz recae sobre procesos de ciudadanía y ejercicio de derechos humanos, la dimensión política de las personas con discapacidad.

Respecto al CONADI, como ente coordinador, asesor e impulsor de políticas generales en discapacidad, su accionar cubre los tres elementos generales destacados en el segundo párrafo de este apartado, siendo su finalidad “el desarrollo y la participación plena en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad en la sociedad guatemalteca”. Ahora bien, como lo indica su vocero, las acciones generalmente las realizan las organizaciones de personas con discapacidad, miembros de dicha institución. Su rol les orienta más a la coordinación, incidencia, apoyo y acompañamiento de los procesos, capacitaciones, congresos, mesas de diálogo y negociación en diversos ámbitos de discapacidad y la promoción de iniciativas a nivel de Estado.

1.2- Personas con discapacidad

De las personas entrevistadas, a las cuales también se caracterizó arriba, se pueden destacar otros elementos. Lo primero, cruzando los datos suministrados, obtenemos que la mayoría (9) son personas mayores, entre 46 a 55 años, no indígenas, con estudios universitarios, discapacidad física principalmente y visual, asentados en la ciudad capital y Quetzaltenango, es decir personas asentadas en lo urbano y confrontadas con las limitaciones propias de estos espacios, aunque también favorecidas por las dinámicas de las organizaciones e instituciones que trabajan a su favor.

Del número total, siete mantienen una relación laboral estable desde el ejercicio de una profesión, cuatro desarrollan actividades de comercio y una desarrolla el oficio de costurera; el resto (cuatro) se mueve más en el ámbito de la eventualidad. Además, trece de ellas, hombres y mujeres, hacen parte de la dirigencia de sus organizaciones, ejercen liderazgo desde ese espacio; muestran tener capacidad reflexiva y crítica, poseen noción de lo acontecido históricamente en sus organizaciones y, unos más que otros, manifiestan capacidad propositiva.

Por eso, las personas entrevistadas mostraron un talante de empoderamiento personal a pesar de las dificultades que el contexto social les presenta, conocimiento sobre el tema de la discapacidad, la conciencia de desarrollar la vida más propositivamente y el interés por movilizar iniciativas en beneficio de las personas con discapacidad de sus organizaciones y del colectivo en general. En otras palabras, son sujetos sociales en cuanto persiguen fines que buscan la transformación de su contexto, marcado por la condición de exclusión en la que se encuentra el colectivo y la construcción de espacios favorables a la inserción laboral, condición para buscar la satisfacción de sus necesidades.

**2- Los procesos formativos:**

La idea de proceso apunta a un conjunto de pasos secuenciales o fases sucesivas al abordar una problemática o temática, de forma que se le reconozca con cierta amplitud, se cuente con herramientas para su abordaje y se esté en condiciones para solucionarlo o saber cómo orientar los contenidos en la práctica.[[23]](#footnote-23) De esta suerte, la idea de proceso está vinculada a idea de direccionalidad y tiempo, en cuanto que los pasos ponen de relieve ir hacia adelante y eso solo se puede dar dentro de la temporalidad que afecta las acciones de los seres humanos.

En el presente caso, los procesos indagados son formativos, es decir, apelando a un sentido estricto, son procesos que moldean o configuran una “manera de sentir, pensar y actuar”[[24]](#footnote-24). En sentido amplio puede entenderse que son procesos que pretenden preparar intelectual y/o de forma técnica a las personas integradas en dichos procesos. De otra forma, aprestan o preparan, dan visión y herramientas de comprensión que potencian capacidades y habilidades para la transformación de los propios espacios y/o el cumplimiento de tareas laborales.

Esa doble formulación e utilizará al revisar los procesos formativos que durante los once años se han desarrollado en el ámbito de la discapacidad. La direccionalidad para este tipo de procesos nos la dan los objetivos, los cuales marcan los puntos de llegada y, las horas utilizadas nos dan el tiempo invertido en los mismos.

De acuerdo a lo anterior, y en una primera mirada, se pueden agrupar las capacitaciones que nos fueron referidas de la siguiente manera:

- Aquellas que, no siendo procesos propiamente, se agrupan más por la temática de discapacidad que atiende una organización. Por ejemplo, una serie de charlas sobre “x” discapacidad, un congreso, un seminario, etc., que, intencionalmente, no están vinculadas más que por el nombre específico de la discapacidad.

- Las capacitaciones propiamente establecidas como procesos, tanto por la intencionalidad, el tiempo y las fases o pasos perseguidos para alcanzar un empoderamiento teórico y/o práctico.

Acá se van a tomar en cuenta aquellos que coinciden con la segunda descripción, agrupándolos por los ámbitos que pueden afectar con su implementación y desarrollo.

2.1- De incidencia ciudadana:

2.1.1- En el 2001, luego de un diagnóstico realizado el año anterior, desde la Defensoría de Personas con Retos Especiales y Adulto Mayor, hoy Defensoría de las Personas con Discapacidad de la Procuraduría de los Derechos Humanos, se promovió el proyecto “Mujer con retos especiales, protagonista de su propio desarrollo”, el cual fue financiado por el CONADI.

Con dicho proyecto se pretendió “Promover la dignificación y el respeto de la mujer con discapacidad”, desarrollándose veintiséis talleres cada quince días, durante siete meses. Éstos atendieron la siguiente temática: Análisis sobre la situación de la mujer con retos especiales; Conociéndose a sí mismas; Derechos de las mujeres con retos especiales; Identidad y Poder; Marco Legal Nacional e Internacional de las Personas con Retos Especiales, particularmente de la mujer; Sexualidad de la Mujer con retos especiales; Mujer con retos especiales y violencia; Mujer con retos especiales y familia y, Salud de la Mujer con retos especiales.

Entre los resultados señalados en el Informe Final se tienen[[25]](#footnote-25):

- Concluido el proceso formativo con la asistencia de 220 mujeres, superando la expectativa de 150, entre dieciocho a sesenta y siete años, que era lo planificado.

- La participación de mujeres con discapacidad procedentes de Quetzaltenango.

- El desarrollo de una segunda etapa, destinada a mujeres adolescentes y jóvenes entre las edades de doce a diecisiete años, provenientes de centros educativos de la ciudad capital.

- A raíz de la formación, las mujeres de Quetzaltenango conformaron la Asociación de Mujeres con Discapacidad de Quetzaltenango (AMUDIQ).

- La creación de la Comisión de Mujeres con Discapacidad dentro del CONADI (COMUJERDIS) que, pasado cierto tiempo, desapareció.

2.1.2- Del 2002 al 2005, se organiza, promueve y desarrolla desde el Programa de Derechos de Personas con Discapacidad, CALDH, un proceso formativo para fortalecer “capacidades y empoderamiento de líderes de organizaciones de personas con discapacidad”, teniendo como eje transversal los derechos humanos. Temáticas abordadas fueron: organización, planeación estratégica, formación política, poder, incidencia política, identidad, autoestima y empoderamiento del sujeto. Uno de los elementos que animó el proceso fue la convicción de que la discapacidad era un asunto de derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, por tal razón la convocatoria fue amplia, aunque asistieron más de discapacidad física y visual.[[26]](#footnote-26)

Resultados de dicho esfuerzo fueron: la realización de Asambleas Permanentes de Organizaciones (APO); la democratización de la elección del representante de personas con discapacidad ante la Organización Mundial de Personas con Discapacidad (OMPD), actitud que se empobreció posteriormente; la conformación de la Coordinadora de Organizaciones de Personas con Discapacidad de Guatemala (COPDIGUA), la cual fue una asociación de organizaciones que, en la actualidad se encuentra debilitada y; los resultados del caso del Transmetro y su accesibilidad para las personas discapacitadas, lucha impulsada por la Comisión Política de Accesibilidad al Transmetro y Espacios Físicos de la ciudad de Guatemala (CPAT), la cual fue acompañada por CALDH entre otras organizaciones[[27]](#footnote-27).

2.1.3- Desde el CONADI, a partir del 2004, se ha apoyado la formación de líderes de las organizaciones de personas con discapacidad en el uso y manejo de los distintos instrumentos de derechos humanos y otros (la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad; la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo; el Decreto 135-96, Ley de Atención a las Personas con Discapacidad y su Reglamento y, la Política Nacional en Discapacidad). En 2011 este proceso tuvo un mayor fortalecimiento, dado que el CONADI se benefició con la asignación directa de un presupuesto para tal temática.

El objetivo de este proceso ha sido que las personas con discapacidad conozcan y manejen los distintos instrumentos de derechos humanos y otros de interés nacional e incidan en el poder local. Organizaciones que refieren procesos semejantes o bien, han participado en los promovidos por el CONADI, las hay, por ejemplo, AGALFI.

2.1.4- En el 2011, el Área de Estudios de Pobreza y Migración de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales impulsó el Curso Básico “Análisis social de la discapacidad” con una duración de tres meses (finales de agosto a principios de noviembre). Éste estaba dirigido a una población heterogénea: profesionales, activistas, personas con nivel medio, personas con discapacidad física, visual y auditiva, etc., quienes, durante cincuenta horas presenciales, escucharon y discutieron documentos y temas enfocados desde las ciencias sociales y, específicamente, desde la sociología de la discapacidad.

El curso pretendía “Contribuir al debate, análisis y comprensión de la discapacidad como una problemática compleja, social e históricamente configurada como una situación de opresión y desventaja social”. Los temas abordados fueron: Sociología de la discapacidad; Exclusión social: conceptos básicos; Exclusión social y discapacidad; Conceptualizaciones de la discapacidad desde el modelo social; Configuración social de la discapacidad: Las nociones de opresión y desventaja; El proceso de exclusión a las personas con discapacidad en la historia; Políticas públicas y exclusión; Discapacidad y opresiones simultáneas: género y etnia; Memoria y discapacidad; Cultura y configuración del discapacitado como diferente y; Poder, ciencia y configuración de la discapacidad: la idea de normalidad.[[28]](#footnote-28)

El resultado, destacadamente señalado en la entrevista institucional, fue la transformación de la comprensión del fenómeno de la discapacidad. A través de herramientas analíticas y conceptuales, los participantes pudieron entender que la discapacidad se teje “a partir de un triángulo: la particularidad biológica de la persona, la cultura y, el ordenamiento social, político y económico”. Es decir, la condición particular y de salud se ve enmarcada en condiciones sociales que limitan y oprimen a las personas con discapacidad.

De acuerdo a lo manifestado por la persona encargada, el curso se ha abierto un espacio dentro de la institución, de manera que se piensa continuar con él en la modalidad implementada y, muy posiblemente, de forma virtual para el próximo año, pues la demanda es numerosa y hay necesidad en el medio por lo que representa como superación del modelo médico-rehabilitador y apertura a la lectura de la discapacidad desde el modelo social.

2.1.5- Consideraciones:

Analizando los cuatro procesos anteriormente descritos, se descubre que:

Aparte del CONADI, quienes han impulsado los procesos formativos han sido organizaciones y/o instituciones cuya génesis no es propiamente de personas con discapacidad, sino que sus intereses provienen del campo de los derechos humanos y de la investigación, docencia e incidencia en lo social. Esto no niega que, en algunas de ellas las personas responsables de las áreas que han impulsado y desarrollado los procesos sean personas pertenecientes al ámbito de la discapacidad, particularmente, las avocadas a la promoción y defensa de los derechos humanos.

Lo anterior permite comprender que, en los cuatro procesos, se haya contado con recursos humanos, económicos y, en ciertos casos, con espacio físico para poder desarrollar la formación de las personas con discapacidad. Aún más, la claridad dada por la Misión y la temática de las organizaciones e instituciones que los impulsaron dieron consistencia al proceso y lograron influir en conciencia, conocimiento e incidencia de los participantes en la formación, tal el caso de la Defensoría de las Personas con Discapacidad de la PDH y, el Programa de Derechos de Personas con Discapacidad de CALDH.

Las capacidades fortalecidas por dichos procesos atienden tanto al conocimiento, análisis y visión como al ejercicio práctico de lo aprehendido, y se enfocan al ejercicio de la propia ciudadanía y a la incidencia política. La temática abordada en los tres procesos más descritos pueden agruparse de la siguiente forma: 1- reconocimiento del sujeto formativo de la discapacidad, plano personal; 2- contextualización del fenómeno social de la discapacidad, y su abordaje desde el poder, la cultura, la exclusión social, la memoria y la identidad. 3- La formación y la incidencia política. En el caso de CALDH, esto se complementó con brindar herramientas de tipo organizacional y de planificación estratégica y junto con la PDH tuvieron como eje el enfoque de Derechos Humanos. Por su parte, FLACSO favoreció el abordaje a través de la sociología de la discapacidad, particularmente, del modelo social de interpretación; mientras el CONADI apostó al conocimiento y manejo los distintos instrumentos de derechos humanos y otros de interés nacional.

Los efectos o resultados obtenidos destacan el papel desarrollado por personas con discapacidad, su empoderamiento e incidencia, de forma que contenidos, método y resultados prácticos muestran ir de la mano, con el agregado de que en la creación de sentidos personales y grupales la “posibilidad” de vencer obstáculos o generar procesos queda establecida. Eso, al revisar lo expresado por las personas entrevistadas en lo individual, se muestra en cerca de la mitad de ellas. Siete personas valoran los procesos anteriormente descritos. Claro está que las siete no han asistido a los cuatro procesos formativos. Sin embargo, por sus respuestas, se descubre que han participado por lo menos en dos de ellos, de allí que destaquen que les han servido más el de derechos humanos de las mujeres, la formación política, el empoderamiento de los propios derechos, los derechos de las personas con discapacidad y que se aprendió a dirigir la propia organización.

Con ello, dichos procesos formativos pueden ser reconocidos como tales, pues se generó sentir, pensar y actuar, de forma que las personas con discapacidad no sólo desarrollaron un conocimiento, unas ideas, sino que sintiéndose parte del colectivo en general o, en particular, como el caso del primer proceso, el de las mujeres con discapacidad, se involucraron en la gestación de acciones y/o resultados convenientes a su condición personal y social.

Ahora bien, si se atiende que nueve personas no respondieron sobre los procesos descritos y, aún más, por lo menos dos señalen que los menos interesantes han sido los de derechos humanos y política, explicando su respuesta con el argumento de que “solo se quedan en manuales, no se realizan” o “cada persona ve los derechos humanos de forma diferente”, surge la pregunta o inquietud sobre el descrédito de los derechos humanos, arraigado en un buen número de personas del país, ya no sólo de las personas con discapacidad. Esta situación también nos plantea que hay necesidad de generar diagnósticos o contextualizar muy bien los procesos, de forma que se responda a intereses y necesidades de las personas que pudieran participar.

Asimismo, tales planteamientos nos inducen a pensar en la existencia de población desconocedora de sus derechos, una resistencia en personas que pertenecen a organizaciones y la necesidad de volver a replantear algún nuevo proceso con contenido semejante, una mirada contextualizada del problema y, la finalidad de conducir a la incidencia que permitan ver y sentir transformaciones en el mediano y largo plazo.

2.2- De enfoque técnico:

En general, es preocupación de las organizaciones el acceso de sus miembros a espacios laborales que favorezcan un mejor ingreso para sí y sus familias y, de esta forma, paliar necesidades básicas y de salud que les afectan y limitan en el goce de la vida en condiciones estables y dignas. Por ese motivo, se desarrollan procesos formativos para potenciar conocimientos, habilidades y destrezas sobre diferentes tópicos que puedan servir para buscar algún trabajo o generar los propios recursos. A continuación se destacan procesos de este tipo.

2.2.1- Desde el año 2000, a raíz de la invitación de la Organización de Estados Americanos y el apoyo de la Fundación de Las Américas, se han venido desarrollando programas de capacitación en informática para personas con distinta discapacidad, tanto en la ciudad capital como en el interior. Inicialmente, se coordinó acciones con FUNDABIEN y el Comité Pro Ciegos y Sordos de Guatemala y, actualmente, se hace con el Instituto Técnico de Capacitación y Producción –INTECAP-, el cual le da mayor sostenibilidad al proceso.

El objetivo de éste es “equiparar las oportunidades y garantizar o promover la participación de las personas con discapacidad en el campo de la informática”. Como resultado del proceso, el vocero del CONADI establece que, muchas personas han logrado ser contratadas a partir de que saben manejar la tecnología necesaria a su trabajo.

2.2.2- En materia de personas con discapacidad auditiva han existido cursos de lenguajes de señas promovidas por la Asociación de Sordos de Guatemala y el CONADI desde el 2001, con la finalidad de favorecer la comunicación y expresión de este sector de personas con discapacidad.

2.2.3- En 2009, el CONADI en coordinación con el INTECAP y trece de sus organizaciones conformaron un equipo para promover la participación de personas con discapacidad en el campo de la productividad. Con ese objetivo se impulsó un proceso de capacitaciones para personas con discapacidad en el INTECAP. Esta es una iniciativa que, unida a la incidencia para que personas con discapacidad puedan ser contratadas por instituciones, va caminando. Por ejemplo, “el RENAP ha manifestado su voluntad de contratar a personas con discapacidad, acercándonos un listado de puestos de trabajo”, manifestó el vocero del CONADI.

AGALFI se reconoce parte de ese equipo y de la mesa que conforman, de manera que en la entrevista brindada mencionó dicho proceso.

2.2.4- La Asociación Nacional de Ciegos de Guatemala (ANCG), la Asociación Central de Ciegos de Guatemala (ACCG) y la Asociación Proyecto Amigos y Academia de Computación Amigos desarrollan procesos formativos formales a favor de sus miembros, entre ellos: alfabetización, enseñanza del sistema braille, cursos de computación (utilizando el jaws –lector de pantalla- en un caso), primaria acelerada (pudiéndose dar nivelación). Particularmente, la Asociación Proyecto Amigos también brinda un curso libre de inglés y cursos productivos de fabricación de productos naturales, mientras que ANCG ha facilitado cursos de manualidades (bisutería y fabricación de bolsas de papel) y de cooperativismo, apoyados por CONADI, ASCATED, INTECAP y la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Ciegos Unidos Santa Lucía.

Los objetivos de tales procesos han sido: Contribuir con personas con discapacidad para completar su formación formal primaria, el uso del braille y el jaws; Integrar a personas con discapacidad para obtener beneficios en común y generar un ingreso económico. Los tiempos son diferentes para los cursos, de 40 ó 50 horas, de 2 a 6 meses (inglés y braille) y de 10 meses para los procesos formales.

Entre los resultados se tiene que han sido promovidas personas en sus estudios de primaria, cursos de inglés, braille y computación, además de que algunos de los participantes en los cursos de manualidades o fabricación de productos naturales han logrado generar ingresos económicos.

Las personas con discapacidad entrevistadas destacaron los siguientes procesos:

2.2.5- Curso de masoterapia y aromaterapia, desarrollado durante ocho meses, dieciséis horas semanales; impulsado por la Fundación MONSE, el grupo AGORA y ASCATED, con la finalidad de capacitar a personas con discapacidad visual para desarrollar una habilidad que redunde en beneficio económico.

El resultado inmediato fue la graduación aproximadamente 30 masajistas, sin embargo, la mayoría no han encontrado trabajo.

2.2.6 - Otro grupo de cursos, facilitados a personas con discapacidad visual, son: Liderazgo, dirección y gestión de proyectos, planificación, producción braille y sonora. Estos tuvieron una duración de cuarenta horas y han tenido seguimiento; han sido apoyados por la Fundación Once para América Latina, la Unión Latinoamericana de Ciegos (ULAC) y la ayuda de la cooperación española (AECID). Las personas que los mencionaron valoran dichos cursos pues les han servido en sus trabajos, facilitando su labor.

2.2.7- Consideraciones:

Los procesos descritos arriba pueden agruparse en tres ámbitos, necesarios y útiles, aunque diferentes, tanto por su contenidos, destinatarios y el nivel de especialización que generan.

Un primer ámbito lo constituyen los procesos formales, los cuales están orientados a generar los conocimientos y requerimientos básicos de la educación formal y de comunicación. El lenguaje de señas como el sistema braille se constituyen en la plataforma para la comunicación y el acceso a los otros procesos, alfabetización, primaria y primaria acelerada. Con ellos se busca sentar las bases del proceso educativo formal. El nivel primario no es más que eso, la primera etapa del proceso educativo establecido por la institución encargada de la educación en el país, el Ministerio de Educación. Los destinatarios, mayoritariamente, son personas con discapacidad visual que no han tenido la oportunidad de aprender a leer, no han iniciado o no han concluido el nivel primario.

El segundo ámbito, puede denominarse de tecnificación, en cuanto que los cursos o procesos formativos brindados han sido orientados a brindar herramientas que potencian el ejercicio laboral y profesional de las personas promovidas. Dentro de éste ámbito se ubican: los cursos de inglés, informática, dirección y gestión de proyectos, liderazgo, planificación, masoterapia y aromaterapia y, producción braille y sonora. Estos procesos han sido destinados a personas con discapacidad visual, con un nivel educativo medio e, incluso, universitario.

De acuerdo a lo expresado en las entrevistas personales, los más utilizados han sido: masaje facial, liderazgo, planificación y producción braille y sonora. La informática también ha servido para la contratación y desempeño laboral de personas con discapacidad, de acuerdo a lo referido por el CONADI.

Como proyección, más de la tercera parte de las personas entrevistas consideran importante continuar con este tipo de procesos formativos pues, consideran que son necesarios y útiles para su desarrollo. En ese sentido, estos procesos formativos pueden ser considerados en su acepción amplia, pudiera decirse también, son instrumentales.

El tercer ámbito está constituido por cursos artesanales como la bisutería, fabricación de bolsas de papel y elaboración de productos naturales. Con ellos se busca encontrar recursos económicos inmediatos, aunque su monto es reducido y depende de la capacidad individual para promoverlos y recuperar el capital invertido. Quizá por ello no aparece en ninguna de las respuestas individuales, sus alcances sólo son señalados por quienes los han promovido.

Ahora bien, la problemática de inserción laboral sigue estando presente como una necesidad y un reto para organizaciones y personas con discapacidad. En ese sentido, la mesa de productividad planteada por el CONADI y trece de sus organizaciones miembros es una vía interesante, pone el acento en las iniciativas y proyectos de las personas y para ello plantea la implementación de procesos que potencien el desarrollo empresarial. Sin embargo, esto es sólo una cara de la moneda. Un planteamiento más integral aún no logra hacerse y promoverse, es una problemática que afecta en general a la mayoría de guatemaltecos, dentro de los cuales las personas con discapacidad se ven mayormente afectadas. Esta situación, en la que las instituciones del Estado juegan un papel clave, particularmente, el Ministerio de Trabajo, notoriamente ausentes, ameritaría un planteamiento social y político y, con él, procesos formativos para potenciar conciencia, conocimientos, desarrollo de habilidades e incidencia política.

2.3- De respuesta a necesidades específicas:

Aunque mucho de este ámbito cae en charlas, pequeñas capacitaciones, congresos y acciones muy puntales, algunas experiencias formativas pueden ser contempladas como procesos. No se han destacado muchas, por lo que se referirá lo hecho por una organización.

2.3.1- AGALFI cuenta dentro de sus tres programas con el de deportes, dentro de éste, en el año 2000 desarrolló una amplia capacitación sobre el reglamento de baloncesto sobre silla de ruedas. En dicha capacitación se integró a jueces, atletas, entrenadores y fisioterapistas. El objetivo fue: “Dar a conocer el reglamento de baloncesto y actualizar a todas las personas involucradas en el baloncesto sobre silla de ruedas”. La duración del mismo fue de cuarenta horas y se realizó los fines de semana durante un mes.

2.3.2- El año pasado, 2011, siempre desde AGALFI, se promovió una capacitación preventiva en tres sesiones sobre escaras, insuficiencia renal, buena alimentación y sexualidad. Fue un pequeño proceso que buscaba “cuidar del cuerpo y mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad física”.

2.3.3- Consideraciones:

Como se ve estas acciones son principalmente del ámbito de servicio de la organización que los ha impulsado, tienen relación con la finalidad de apoyo al limitado físico que AGALFI se ha trazado. El cuidado físico personal y la práctica del baloncesto son contempladas como elementos del desarrollo integral de las personas con discapacidad ya que, cuidar de sí puede implicar ambas acciones y, a la vez, puede corresponder al ejercicio de las responsabilidad personal.

Seguramente, en cada organización existen pequeños procesos semejantes a los que AGALFI compartió, su alcance es pequeño aunque importante, afecta a las personas miembros de la organización y, muy secundariamente al resto personas con discapacidad pues se ve reducido a quienes participan de dichos procesos.

**3- Metodologías Utilizadas:**

Al inicio de este apartado conviene apuntar que la metodología es más que el uso de técnicas y recursos, tiene que ver con la “manera cómo se piensa y organiza el proceso o procesos formativos”[[29]](#footnote-29), es decir, tiene que ver con el camino, con el cómo se llega a alcanzar los objetivos. Lo que se haga o cómo se haga depende de lo que en realidad se pretende alcanzar. Entonces, las técnicas y los recursos están en función de lo que se busca o pretende alcanzar.

Dicho esto, el siguiente paso los constituye el enfrentarnos con lo referido por organizaciones y personas entrevistadas.

3.1- Sobre los primeros procesos formativos tenemos la indicación de que se ha usado una metodología participativa, en razón de que se utilizaron técnicas que promovían la participación de las personas con discapacidad (trabajo de grupos, diálogos, sociodramas, mesas redondas y plenarias participativas), la relación entre los participantes y el facilitador se trató de que fuera horizontal y, se buscó democratizar el conocimiento, construyéndolo con las personas participantes, en la medida de lo posible. Aunque se es consciente que en ciertos momentos se combinó con la educación tradicional, con presentaciones magistrales. Entre los recursos utilizados se tiene el uso de documentos en braille, formatos digitales como el OCR, JAWS, PDF, presentaciones visuales, lenguaje de señas en el caso de las personas sordas, aunque no siempre.

3.2- En cuanto al segundo grupo de procesos formativos destaca que se ha utilizado una metodología tradicional y bancaria para los procesos formales de educación, las herramientas como el braille y el jaws se orientan desde dicha perspectiva. El objetivo es concluir la etapa formal de la primaria y, quizá por ello, el esquema metodológico se ciñe al tradicional.

Sin embargo, en lo que atañe a los cursos técnicos y artesanales se ha hecho énfasis en lo práctico y en la atención personalizada para favorecer el aprendizaje de personas con discapacidad visual. Hay momentos de instrucción, según se ha referido y, momentos de práctica, en los primeros se fundamenta lo técnico y en los segundos se busca el desarrollo de la destreza. La metodología acentúa lo bancario, aunque lo práctico permite que la persona se sienta protagonista de su aprendizaje.

3.3- Respecto al tercer grupo, procesos específicos de una organización y relacionados a la prevención de la salud y la práctica del baloncesto se indicó que ha sido participativa y de corte magistral. Se han hecho exposiciones sobre los temas o clases magistrales y se han utilizado técnicas para la discusión y asimilación de los contenidos (mesas redondas y grupos de trabajo).

Las personas individuales entrevistadas refieren que la forma en que ellas aprenden es, por una parte y atendiendo a la discapacidad física, mediante la metodología participativa y el recurso visual e interactivo. “Les ayuda la opinión de los otros en trabajo de grupos y también les permite expresar sus ideas”; asimismo, porque “de la vivencia y experiencia de los otros también se puede aprender”. En el caso de las personas con discapacidad visual, respecto a formación técnica, se acentúa la ejemplificación, la práctica y el uso de la tecnología, de la computación.

Además, les favorece para el aprendizaje dos tipos de características en las personas que facilitan los procesos. El primero atiende a actitudes personales, entre ellas: sensibilidad y conciencia sobre la discapacidad, actitud solidaria, paciencia, empatía, capacidad de escucha, facilidad de palabra y apertura para generar confianza. El segundo tipo hace referencia propiamente al ejercicio de la facilitación: profesionalidad, conocimiento, uso de terminología adecuada y fácil de entender o lenguaje accesible y facilidad para transmitir conocimientos.

3.4- Consideraciones:

De lo expuesto arriba se puede colegir que hay una connivencia básica entre una práctica metodológica tradicional y una de corte participativo. Sin embargo, ésta segunda es la que más resonancia y aceptación tiene en los procesos formativos. Esto significa que existe un propósito fundamental, permitir que las personas con discapacidad asuman sus procesos, ya no sólo formativos sino también ciudadanos y políticos. Por eso, se ha logrado realizar acciones de incidencia y en el horizonte aparecen otros, tal como el de la inserción laboral. A su vez, las personas individuales entrevistadas la reconocen como la más adecuada para ellas. En lo particular de la discapacidad visual, lo práctico es muy importante, en palabras de uno de los entrevistados: “para un ciego, para una persona con discapacidad visual, (el aprendizaje)[[30]](#footnote-30) es más práctico, luego la teoría”.

Unido a lo anterior, la calidad del facilitador es importante para el aprendizaje de las personas con discapacidad, podría sintetizarse lo que ellos han mencionado diciendo que a la par del conocimiento y habilidad para transmitir las ideas se necesita calidad humana, la cual es percibida como empatía, sensibilidad y generación de confianza. ¿Qué puede significar esto? Desde lo formativo de los procesos, que el planteamiento de los formandos apunta a que estos lo sean, es decir que respondan e incidan en las tres dimensiones fundamentales de la vida: el sentir, el pensar y el actuar. El contenido y el método de estos procesos deben ir de la mano.

**4- Logros y limitantes**

Más allá de los resultados, existe en los promotores de los procesos percepciones sobre logros y limitantes. El contenido de éstos nos abre una ventana para entender hasta donde han llegado y que situaciones o recursos constriñeron el proceso mismo.

4.1- Entre los logros se mencionan:

- El haber favorecido autonomía personal en los sujetos de la formación, a partir del reconocimiento de sí y del crecimiento de la propia valoración, es decir, desarrollando o creciendo en la autoestima.

- El haber generado la participación de un grupo numeroso de mujeres, dentro de las cuales y desde el proceso formativo vivido, un grupo conformó una asociación en Quetzaltenango y la Comisión de la Mujer en el CONADI, la cual posteriormente desapareció.

- Algunas de las personas que pasaron por los procesos se han comprometido, activan dentro de alguna organización; alguien decía, “por allí se les ve y se les recuerda por su paso en algún proceso formativo”.

- Uno de los procesos favoreció la conformación de una asociación de organizaciones, COPDIGUA, que estuvo activando por unos años y, actualmente existe muy debilitada.

- El proceso formativo sobre informática ha generado cierta equidad en el conocimiento y manejo de este recurso, brindando oportunidades para personas con discapacidad.

- Lo anterior ha servido como un recurso para insertarse en espacios laborales, precisamente este es otro logro. En algunos Call Centers y en el RENAP personas conocedoras de la computación han sido aceptadas para desempeñar puestos de trabajo o plazas.

- La acción de FLACSO ha posibilitado una brecha para la investigación, estudio y docencia de la discapacidad, facilitando el enfoque de las Ciencias Sociales, específicamente, el modelo social; con el cual se pretende superar el enfoque médico-rehabilitador y visualizar los condicionamientos sociales que marcan dicho fenómeno. Además, se ha establecido un espacio físico para personas con discapacidad y un espacio en la biblioteca de dicha institución, donde se encuentra bibliografía pertinente.

4.2- Limitantes:

- Los procesos formativos han tenido poco seguimiento, la constancia se ve como una necesidad para afianzar los pasos implementados.

- En muchos casos, lo aprendido se queda como un logro personal, no trascendiendo a otros espacios o ámbitos sociales.

- Los recursos económicos y humanos han sido y son limitados.

- Existe desinterés a capacitarse en otras temáticas que no sean las específicas de la discapacidad que se afronta.

- La falta de accesibilidad constituye una de las limitantes más fuertes para participar en los procesos formativos, el tema del transporte, las edificaciones y los accesos peatonales se constituyen en barreras para la locomoción y realización de eventos formativos.

- El modelo asistencialista aún permea la visión de un buen número de personas con discapacidad, situación que les lleva a depender más que ha ser sujetos de su desarrollo, con el agravante de no interesarse en formarse.

- Los procesos formativos no han logrado permear la estructura de las organizaciones ni a sus juntas directivas, la dirección sigue siendo centralizada.

- Los procesos no lograron desarrollar la capacidad de coordinar, cada quien defiende su espacio y protagonismo personal u organizacional.

- En razón de lo anterior, la incidencia local es limitada. Respecto a esto el CONADI impulsa la participación de personas con discapacidad en los COCODES, pero aún está en proceso.

- Faltan espacios laborales y la apertura de espacios de mercado para las iniciativas productivas de las personas con discapacidad.

4.3- Consideraciones:

Tanto los logros como las limitantes enlistadas arriba son susceptibles de agruparse en varios ámbitos que permitan sintetizar y reflexionar sobre ellos, de forma que se enriquezca la visión sobre lo hecho.

Respecto a los logros puede establecerse que los hubo **de índole** **personal**, empoderamiento de sí mismos y corresponsabilidad en el activar a favor de las personas con discapacidad; **de corte social**, involucramiento de mujeres; **de ámbito político organizacional**, organización de mujeres y asociación de organizaciones, así como incidencia en cierto espacios; **de inserción laboral**, algunas personas han logrado puestos de trabajo y, en el **plano de la investigación y docencia**, haber abierto una brecha desde FLACSO.

En cuanto a las limitantes, estas también pueden verse desde algunos ámbitos, a saber: en el **plano de los procesos mismos (formación)**, recursos humanos y económicos limitados, así como reducido seguimiento a los mismos; **en el fortalecimiento organizacional y de incidencia**, los procesos no han afectado a los dirigentes de forma que se puedan democratizar estructuras y se genere un liderazgo proactivo a la coordinación entre organizaciones, evitando feudos y protagonismos; la incidencia política ha sido limitada en lo local aún cuando hay acciones significativas en la capital; y en el **plano de los espacios laborales y de mercado**, la brecha de oportunidades aún es muy limitada para las personas con discapacidad.

**5- Efectos de los procesos formativos en el liderazgo de las personas con discapacidad:**

5.1- Dos tipos de percepciones matizan las respuestas sobre el tema del liderazgo, una es de orden más espontáneo y la otras más analítica. Sobre la primera, la tercera parte de los representantes de organizaciones consideran que han existido efectos de la formación en el liderazgo. El punto de partida lo constituye el hecho de que las personas al estar formadas, al apropiarse de nuevos conocimientos, tienen la posibilidad de externar sus propias ideas. Ambos sucesos les fortalecen y, con ello, su participación se incrementa, de forma que las personas con discapacidad van apareciendo un poco más, en ámbitos ciudadanos y políticos, aunque no como se quisiera o se pretende. Este mayor participar tiene también el efecto de que el tema de la discapacidad se ha ido haciendo más visible en la sociedad y se esperaría que se incremente.

5.2- El segundo tipo de respuestas tiene una dinámica más cautelosa, parte de que no es fácil medir el impacto ni la forma de éste en el liderazgo, es un fenómeno al que no se le dio seguimiento. Por esa razón, la mirada sobre este tópico es relativa. Por una parte, se puede aducir que hay personas que participaron en los procesos formativos, se mantienen activos y lo hacen con cierto empuje. Sin embargo, surge inmediatamente un cuestionamiento, esos líderes son los mismos desde hace años, han tenido oportunidades de formación y de hacer viajes desde su función de dirigentes. Además, al interno de las organizaciones no se ha logrado democratizar la toma de decisiones y las asambleas casi no se realizan.

Además, hay otros elementos que matizan una visión positiva del impacto de los procesos formativos en el liderazgo de las personas con discapacidad, por ejemplo, el movimiento de discapacidad es poco visible, hay un marcado divisionismo que le hace débil y de impacto reducido, con poca capacidad propositiva; por eso, se considera que el liderazgo es de bajo nivel, más bien acontece dentro del espectro de la dirigencia.

5.3- Consideraciones:

Es de utilidad recobrar la definición sobre la palabra líder, apuntada en la contextualización inicial, para captar un poco más el sentir y pensar de las personas que nos han proporcionado sus opiniones. Por líder, se señalaba, “se conceptúa a “una persona que ayuda a combinar esfuerzos, impulsa las actividades de la organización, promueve el movimiento interno de la misma, sabe promover el bien común, sabe motivar y proponer metas claras, socializa el conocimiento y reconoce que no es imprescindible”[[31]](#footnote-31).

De acuerdo a esa idea, parece ser que el impacto de los procesos formativos, de acuerdo a los entrevistados, está en el empoderamiento que personas con diversa discapacidad y de distintas organizaciones han experimentado a partir de los procesos formativos, sin embargo, ellas no necesariamente son las personas que ejercen cierto liderazgo o son parte de las dirigencias de algunas organizaciones, a pesar de que en los procesos han participado personas con cargos en sus organizaciones.

La caracterización de líder contrastada con lo que se dice de los dirigentes, hace entendible lo que se recogió en las limitantes, allí se apuntaba que: los procesos formativos no han logrado permear la estructura de las organizaciones ni a sus juntas directivas, la dirección sigue siendo centralizada. Además, si se pone atención en lo que se dice del movimiento, que está dividido y es poco propositivo y se vincula al papel de los líderes y dirigentes, vale la pena preguntarse: ¿realmente son así los líderes y dirigentes del movimiento de discapacidad? En base a las respuestas no se logra corroborar tal situación, sin embargo, en el contexto aparecen hechos que muestran cierta corroboración.

Con ello, la conclusión es que los procesos formativos han impactado muy poco en el liderazgo de las organizaciones de personas con discapacidad.

**V- Conclusiones:**

Este recorrido sobre lo acontecido en torno a procesos formativos, organizaciones, personas con discapacidad, metodología y alcances de lo realizado, puede ser sintetizado en unas conclusiones que, como pretensión lo que buscan es retener algunos significados que, a partir de lo dicho o “lenguajeado”[[32]](#footnote-32) por las personas entrevistadas, trasciendan de lo hecho y tengan la fuerza de la memoria para dinamizar nuevas acciones formativas que, a su vez, promuevan compromiso e incidencia política para el bien del movimiento de personas con discapacidad.

1- Se constata que han existido procesos de formación técnica y política, es decir, que esos procesos constituían no solamente traslado de conocimientos, sino que a la vez afectaron la subjetividad de las personas participantes, es decir, generaron de alguna manera sentidos sobre si, lo social y lo político. Esto, particularmente, se reconoce en los procesos que se enfocaron en el ejercicio de la ciudadanía y la incidencia política (cuatro procesos). Además, mediaron conocimientos con la pretensión de generar pensamiento y actuación, lo cual en los momentos de dichos procesos tuvo mayor concreción.

2- Cuando se contemplan en su conjunto los procesos formativos se descubre una lógica que aborda la discapacidad con cierta integralidad, la cual puede ser útil para enfrentar nuevos procesos:

2.1- Reconocimiento del sujeto con discapacidad, plano personal.

2.2- Contextualización de la discapacidad como fenómeno social y su abordaje desde el poder, la cultura, la exclusión social, la memoria y la identidad.

2.3- Formación política: potenciación del sujeto social y político e incidencia política, particularmente en lo local.

2.4- Conocimiento y manejo de los distintos instrumentos de Derechos Humanos, legales y otros de interés nacional

Además, como ejes transversales aparecen los Derechos Humanos, el género y, como marco conceptual interpretativo, el modelo social de interpretación.

3- Los procesos técnicos y artesanales, como se les ha denominado acá, enfrentan la problemática de la inserción laboral y la comercialización o el mercado para los segundos. Ellos se enfrentan directamente con la dimensión económica de la vida o del sobrevivir. En ciertos espacios y organizaciones, pareciera que se atienden a lo segundo, perdiéndose la visión de establecer desde esos espacios procesos de incidencia política en el ámbito del derecho al trabajo, a un trabajo digno y a una retribución digna. Es decir, hay que vincular estos procesos con la comprensión social, la cultura, la dimensión política de los sujetos que padecen dicha exclusión y con la incidencia política para demandar de las instituciones del Estado la atención, la cobertura y oportunidades para las personas con discapacidad.

4- Análoga situación se tiene respecto de los procesos formativos formales. Con ellos se atiende a una población limitada, además de que se suple, con grandes limitaciones, una responsabilidad del Estado. En los diálogos sostenidos sobre estos procesos no se descubrió ningún enfoque socio-político en las personas entrevistadas. El tema de una educación inclusiva y una perspectiva de incidencia política alrededor de esta temática sólo apareció en el diálogo sostenido con el representante del CONADI, donde se tienen pequeñas conquistas. Se necesitaría que los procesos formales se vean afectados por el modelo social interpretativo y el empoderamiento gradual de los derechos humanos de manera que las personas promovidas adquieran una visión más amplia sobre la discapacidad.

5- La metodología participativa se muestra posesionada en muy buena medida en los procesos formativos impulsados, sobre todo, en aquellos que se han planificado con mayor visión, los que se enfocaron en el ejercicio de la ciudadanía y la incidencia política. Esto tiene que ver con las organizaciones o instituciones que promovieron los procesos pues, su visión y misión, su recurso humano y el manejo de metodologías educativas es una de sus riquezas. Ahora bien, lo oportuno de dicha metodología recae no sólo en lo dinámica que puede ser, sino sobre todo, en la concepción de la persona y el proceso educativo que comporta. En tal metodología, la democratización del conocimiento, la horizontalidad de las relaciones que se persigue y el reconocimiento de la persona como sujeto de su formación son favorables al protagonismo de las personas con discapacidad, su empoderamiento y confianza para aprender y transformar.

Por eso, las personas entrevistadas coinciden que la metodología participativa es la que más les favorece, reconocen que pueden aprender de los otros, no sólo de lo que saben sino también de sus vivencias y, a su vez, dialécticamente, se perciben capaces de ayudar a otros en su aprendizaje por la experiencia de la vida y sus reflexiones. Lo importante de estos elementos es que, procesualmente se fortalece y configura el protagonismo, el ser sujeto social y las capacidades de liderazgo que puedan tener.

6- Respecto a los efectos o impactos de los procesos formativos en los líderes y/o dirigentes de organizaciones de personas con discapacidad, la percepción transmitida es que no se ha logrado permear la estructura de las organizaciones, tampoco incidir en sus juntas directivas. Las debilidades de las organizaciones, su poca capacidad propositiva y la dificultad de generar coordinaciones entre organizaciones se vinculan a un deficiente ejercicio de los liderazgos existentes. Incluso, las personas que participan en el CONADI, en representación de las organizaciones civiles, tienen análogas actitudes. Lo cual es consecuencia también de que en las organizaciones no existe un colectivo que proponga, cuestione y audite a sus propios dirigentes.

Ahora bien, cuando se dice lo anterior, se hace teniendo una concepción bastante clara de lo que es ser líder; se ha dicho que es “una persona que ayuda a combinar esfuerzos, impulsa las actividades de la organización, promueve el movimiento interno de la misma, sabe promover el bien común, sabe motivar y proponer metas claras, socializa el conocimiento y reconoce que no es imprescindible”.

Esa formulación, aparte de decir lo que se lee, permite reconocer en quien la establece un significado que matiza sus actuaciones, es decir, son personas que ejercen de alguna forma su liderazgo. Sin embargo, son pocas y tienen una limitada incidencia en sus organizaciones.

Ese fenómeno quizá derive de que el seguimiento a los procesos no se ha dado. Lo que ha existido han sido momentos en los que se han dado algunos procesos, los cuales cubrían algunos elementos formativos. No ha existido propiamente un proceso integral para formar y desarrollar nuevos liderazgos. Tampoco se le ha dado seguimiento a los liderazgos y las experiencias de coordinación han sido limitadas.

Esta situación habrá que releerla desde una concepción sociológica y política más amplia pues, contextualizándola, tiene mucho de común con la problemática existente en nuestro país. Es el resultado del desarrollo histórico social de país, aunado a la exclusión e invisibilidad propia del segmento poblacional que enfrenta discapacidad.

7) Correlato de lo anterior, es que la maduración del movimiento de personas con discapacidad es clave para impulsar sostenidamente los desafíos planteados arriba. Sin un liderazgo propositivo, democrático y generador esto es muy difícil, lo mismo, sin un movimiento integrado, la lucha por la inclusión y la generación de procesos sociales a favor de la discapacidad se hace muy lenta o se pervierte. De ahí el gran reto de unificar esfuerzos entre organizaciones y personas con discapacidad.

**VI- Recomendaciones**

1- Favorecer la formulación de un proceso formativo integral cíclico que atienda y fortalezca el plano personal de personas con discapacidad (desarrollo humano); el modelo social de interpretación de la discapacidad; la formación política, promoviendo herramientas de incidencia; el enfoque integral de derechos humanos, incluyendo el conocimiento y manejo de los distintos instrumentos de derechos humanos y otros de interés nacional; promoviendo como filosofía de base los planteamientos de Vida Independiente.

2- Promover reuniones y acuerdos con organizaciones e instituciones claves en la formación y apoyo a personas con discapacidad, de forma que dialogando y negociando se pueda facilitar el proceso señalado arriba, contando con los fondos necesarios para impulsarlo.

3- Establecer acuerdos con el CONADI, tanto para el apoyo económico como para establecer posibles temáticas susceptibles de incidencia política, por ejemplo, el ámbito laboral, de manera que los procesos formativos se piensen y repercutan en la vida cotidiana; amarrando procesos de significación personal, grupal y social.

4- Generar una campaña de sensibilización y procesos de cabildeo entre organizaciones de personas con discapacidad para impulsar el desarrollo de nuevos y actuales liderazgos a través de los procesos formativos y las prácticas de incidencia política, teniendo entre uno de sus objetivos que el movimiento de personas con discapacidad se dinamice, potencia y visibilice en la sociedad guatemalteca.

5- Promover con el CONADI y las organizaciones involucradas en procesos formativos formales el conocimiento y aplicación del modelo social de interpretación de la discapacidad y la apropiación del enfoque integral de derechos humanos, en vistas a que los jóvenes y personas adultas vayan conceptualizando su vida de forma diferente.

**VII- BIBLIOGRAFIA**

Aldana, C. *Educación Popular, nuestra opción*, pág. 14, en Educación Popular y los Formadores Políticos (compilación), INCEP, Guatemala, 2002.

Asociación Colectivo Vida Independiente de Guatemala. 2010. *Informe: Una Guatemala accesible es posible*. Guatemala.

2011. *Acceso a la justicia de las personas con discapacidad*, Guatemala.

*Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo.* Publicación.

ASOGEM, 2011. *La revista*. Guatemala.

2011. *¿Qué es la esclerosis múltiple?*, Guatemala.

CONADI, 2007. *Nuestra Historia… CONADI, 10 años de camino.* Serviprensa, Guatemala.

2009. *Decreto 135-96. Ley de Atención a las Personas con Discapacidad y su reglamento.* Publicación.

Constitución Política de la República de Guatemala, Edición promovida por el Congreso de la República de Guatemala.

García Alonso, J.V. (Coordinador) 2003. *El Movimiento Vida Independiente: Experiencias Internacionales.* Fundación Luis Vives, Barcelona.

González Rey, Fernando. 2006. *Investigación Cualitativa y Subjetividad.* Tinta y Papel, S.A. Guatemala.

Procuraduría de los Derechos Humanos, Fotocopias del Informe Proyecto *“Mujer con Retos Especiales: protagonista de su propio desarrollo”*, 2001.

FLACSO Guatemala, 2011. *Programación de Curso Básico “Análisis social de la discapacidad”* del Área de Estudios de Pobreza y Migración.

2011. *Curso Análisis Social de la discapacidad.* Fotocopias.

OMS, 2001. *Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF).* IMSERSO, Madrid.

**Páginas en Internet**

[www.conadi.org.gt](http://www.conadi.org.gt)

[www.redfeminista.org/noticia.asp?id=6859](http://www.redfeminista.org/noticia.asp?id=6859)

[www.ine.gob.gt/np/población/index.htm](http://www.ine.gob.gt/np/población/index.htm)

<http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lis/navarro_c_ae/capitulo2pdf>

**VIII- ANEXOS**

**- Anexo 1**

**Boleta Participantes en Procesos Formativos**

**Datos Generales:**

a- Organización a la que pertenece: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

b- Sexo: H\_\_\_\_\_ M\_\_\_\_\_

c- Edad: 18 – 25 años \_\_\_\_\_ 26 – 35 años \_\_\_\_\_ 36 – 45 años \_\_\_\_\_

46 – 55 años \_\_\_\_\_ 56 y más años \_\_\_\_\_

d- Nivel educativo: Primaria concluida: \_\_\_\_\_\_ Primaria incompleta: \_\_\_\_\_\_ Secundaria concluida: \_\_\_\_\_ Secundaria incompleta: \_\_\_\_\_ Diversificado concluido: \_\_\_\_ Diversificado incompleto: \_\_\_\_

Universitario concluido: \_\_\_\_ Universitario incompleto: \_\_\_\_

e- Ocupación: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

f- Lugar de residencia: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

g- Tipo de discapacidad: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

h- Grupo étnico: Indígena: \_\_\_\_\_ No indígena: \_\_\_\_\_

**Información**

1. ¿Durante los últimos 10 años, ha participado en procesos de formación destinadas a personas con discapacidad o a facilitar el acompañamiento de personas con alguna discapacidad? Si\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_\_ ¿Cuáles?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. ¿Cuánto tiempo han abarcado esos procesos formativos?

Menos de un mes: \_\_\_\_\_ Un mes: \_\_\_\_\_ 2 a 6 meses\_\_\_\_\_

6 a menos de un año: \_\_\_\_\_ Más de un año: \_\_\_\_\_

3. ¿En qué tipo de procesos de formación han participado?

3.1 fortalecimiento de capacidades técnicas \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3.2 fortalecimiento de capacidades políticas \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3.3 información acerca de diversos temas:

Derechos humanos \_\_\_\_\_\_\_

Rehabilitación basada en la comunidad\_\_\_\_\_\_\_

Leyes a favor de las personas con discapacidad\_\_\_\_\_\_

Otros (Señale cuales fueron)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. De los procesos formativos indicados, ¿cuáles le han parecido más interesantes y por qué? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. De los procesos formativos indicados, ¿cuáles le han parecido menos interesantes y por qué?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6. ¿Los procesos formativos proporcionaron la información en igualdad de condiciones a todos y todas las participantes? SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

6.1 Material en braille para personas ciegas \_\_\_\_\_

6.2 Intérprete de lenguaje de señas \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6.3 Formatos electrónicos \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6.4 Los lugares de reunión son accesibles para las personas con discapacidad \_\_\_\_\_

6.5 Los salones y sanitarios son accesibles para personas usuarias de sillas de ruedas \_\_\_\_\_

6.6 Se utilizan metodologías adecuadas \_\_\_\_\_

6.7 Otros: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

7. ¿Cuáles son los temas que más le han servido? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

8. ¿Cómo los ha aplicado? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

8. De los facilitadores o docentes que brindaron la formación, ¿Qué características valora?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

9. ¿Cuál ha sido el sido el seguimiento que se le dio a los procesos formativos? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

10. ¿Qué tipo de impactos han tenido estos procesos de formación en el fortalecimiento personal, organizacional, comunitario? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

11. Para próximos procesos formativos, ¿qué temas le gustaría que se facilitaran?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

12. ¿Cuál es la forma por la que usted aprende?

12.1 Clases magistrales: \_\_\_\_\_\_

12.2 Mesas de trabajo/trabajo de grupos: \_\_\_\_\_

12.3 Audiovisuales: \_\_\_\_\_

12.4 Clases virtuales: \_\_\_\_\_

12.5 Otros (especifique): \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**- Anexo 2**

**Boleta destinada a organizaciones o instituciones promotoras de procesos formativos para personas con discapacidad ejecutados del 2000 al 2011**

1- Institución u organización que representa.

2- Misión y visión u, objetivo de desarrollo institucional (mejor si es un documento?

3- ¿Qué procesos formativos para personas con discapacidad han promovido del 2000 al 2011?

4- ¿Cuánto tiempo han abarcado esos procesos formativos?

5- ¿Cuáles fueron los objetivos de dichos procesos?

6- ¿Cuáles fueron las líneas temáticas de esos procesos formativos?

7- ¿Qué capacidades fortalecían Los procesos formativos impulsados: técnicas, ciudadanas o políticas?

8- ¿A quiénes estaban dirigidos dichos procesos formativos (caracterizar a la población con discapacidad atendida)?

9- ¿Qué metodologías han utilizado en sus procesos formativos?

10- ¿De qué forma los procesos formativos contribuyeron al liderazgo de las personas con discapacidad?

11- ¿Qué logros o limitantes tuvieron los procesos impulsados?

12- ¿Evaluaron los procesos formativos? ¿Poseen memorias o documentos de dichas evaluaciones?

13- ¿Qué otros recursos y/o materiales utilizaron?

1. Organización Mundial de la Salud. Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF). Madrid IMSERSO, 2001, página 34. [↑](#footnote-ref-1)
2. Filosofía de Vida Independiente, apuntes. [↑](#footnote-ref-2)
3. Ideas parafraseadas del libro El Movimiento Vida Independiente: Experiencias Internacionales. Pág. 30 [↑](#footnote-ref-3)
4. García Alonso, J.V. (Coordinador), 2003, pág. 33. [↑](#footnote-ref-4)
5. Estas son básicamente las ideas formuladas por los miembros de El Colectivo en el proyecto y términos de referencia de la consultoría desarrollada. [↑](#footnote-ref-5)
6. Las otras seis organizaciones fueron categóricas al señalar que no se había evaluado. [↑](#footnote-ref-6)
7. Acá se hace referencia a la Asociación de Capacitación y Asistencia Técnica en Educación y Discapacidad, ASCATED, muy valiosa por sus aportes en el ámbito formativo y de proyectos para la vida de las personas y organizaciones de personas con discapacidad. [↑](#footnote-ref-7)
8. Según el Instituto Nacional de Estadística (INE) la población proyectada para el 2011 era de 14, 713,763 habitantes. Un 15% equivaldría a 2, 207,064 habitantes, mientras que un 10% seria 1, 471,376 habitantes y 12% equivaldría a 1, 765,651 habitantes. [↑](#footnote-ref-8)
9. Datos referidos por el representante entrevistado del Consejo Nacional para la atención de Personas con Discapacidad (CONADI). [↑](#footnote-ref-9)
10. En la Política Nacional en Discapacidad se cita la ENDIS, donde se señala la discapacidad puede obedecer a cusas congénitas (27%), enfermedades (34%) y accidentes laborales o de tránsito (29%) y se matiza que dicha encuesta no midió la violencia existente en el país como una de ellas; puede consultarse la versión resumida, página 6. [↑](#footnote-ref-10)
11. De acuerdo al PNUD, “la exclusión significa que hay grupos que ven limitado el disfrute de las oportunidades económicas, sociales, culturales y políticas existentes en la sociedad”. Guatemala la fuerza incluyente del Desarrollo Humano. Informe de Desarrollo Humano 2000, pág. 12. [↑](#footnote-ref-11)
12. Datos y comentarios suministrados por el vocero del CONADI. [↑](#footnote-ref-12)
13. Cita tomada de Política Nacional en Discapacidad, página 6, donde se cita ENDIS 2005, Pag.37. [↑](#footnote-ref-13)
14. Grupo focal 1. [↑](#footnote-ref-14)
15. Comentario proporcionado por el vocero del CONADI. [↑](#footnote-ref-15)
16. Tales adaptaciones fueron el resultado de la lucha de tres años de la Comisión Política de Accesibilidad al Transmetro y Espacios Físicos de la ciudad de Guatemala (CPAT), más información se encuentra en CONADI 2007, pág. 49. [↑](#footnote-ref-16)
17. Se habla de Rolando de León y sus acompañantes. [↑](#footnote-ref-17)
18. Pueden verse en anexo ambas boletas. [↑](#footnote-ref-18)
19. Término que utilizo para designar áreas de trabajo dentro de las cuales se desarrollan capacitaciones, talleres, charlas o procesos formativos. [↑](#footnote-ref-19)
20. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Preámbulo, literal e, página 1. [↑](#footnote-ref-20)
21. Art. 1 y Secciones cuarta, quinta, sexta, octava y novena de la CPRG. [↑](#footnote-ref-21)
22. Ver página 6. [↑](#footnote-ref-22)
23. El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española establece que proceso es “Conjunto de las fases sucesivas de un fenómeno natural o de una operación artificial”. [↑](#footnote-ref-23)
24. Aldana, C. Educación Popular, nuestra opción, pág. 14, en Educación Popular y los Formadores Políticos (compilación), INCEP, Guatemala, 2002. [↑](#footnote-ref-24)
25. Fotocopias del Informe Proyecto “Mujer con Retos Especiales: protagonista de su propio desarrollo”, PDH. [↑](#footnote-ref-25)
26. La información fue proporcionada por dos ex miembros del Programa de Derechos de Personas con Discapacidad de CALDH, que dejó de funcionar en 2005. [↑](#footnote-ref-26)
27. Aparte de haber sido referido este logro por las personas entrevistadas, se menciona en CONADI 2007, Nuestra Historia. pág. 49; donde también se recoge el testimonio de una de las personas con discapacidad involucradas. [↑](#footnote-ref-27)
28. Datos tomados del documento Programación de Curso Básico “Análisis social de la discapacidad” del Área de Estudios de Pobreza y Migración, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. [↑](#footnote-ref-28)
29. Aldana, C., Op. Cit. Pág. 30. [↑](#footnote-ref-29)
30. Agregado del consultor. [↑](#footnote-ref-30)
31. Ver página 8. [↑](#footnote-ref-31)
32. Término muy usado por Humberto Maturana para referirse a la producción de palabras que trasladan sentido para los seres humanos. [↑](#footnote-ref-32)