



2022 “Vamos por mas Victorias Educativas”

Recinto Universitario Rubén Darío-RURD

Facultad de Humanidades y Ciencias Jurídicas

Coordinación de Trabajo Social

Programa de Maestría en Gestión y Diseño de Proyectos Sociales

Trabajo de Proyecto de grado para la Obtención de Título de Máster en

Gestión y Diseño de Proyectos Sociales

Inserción laboral de las personas con discapacidad visual y auditiva, organizados en la Asociación Nacional de Sordos y Organización de Ciegos de Nicaragua del municipio de Managua.

Autora:

Lic. Suyen Alejandra Reyes

Tutor:

PhD. Ana María De Trinidad Almanza

Managua, 31 de octubre 2022



2022 “Vamos por mas Victorias Educativas”

Universitario Rubén Darío-RURD

Facultad de Humanidades y Ciencias Jurídicas

Coordinación de Trabajo Social

Programa de Maestría en Gestión y Diseño de Proyectos Sociales

Trabajo de Proyecto de grado para la Obtención de Título de Máster en

Gestión y Diseño de Proyectos Sociales

Inserción laboral de las personas con discapacidad visual y auditiva, organizados en la Asociación Nacional de Sordos y Organización de Ciegos de Nicaragua del municipio de Managua.

Autora: Lic. Suyen Alejandra Reyes

Tutor: PhD. Ana María De Trinidad Almanza

Managua, 31 de octubre 2022



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

2022: ¡Vamos por más victorias educativas!

Managua, 07 de septiembre del año 2022.

Doctor

Ramón Ignacio López García

Coordinador

Programa Maestría en Gestión y Diseño de Proyectos Sociales

Facultad Humanidades y Ciencias Jurídicas

UNAN-Managua

Estimado Doctor López:
Reciba saludos cordiales.

Me permito presentar el trabajo realizado por la Licenciado Suyen Alejandra Reyes, con carné 20818070, quien ha culminado el proceso de Tutoría, del proyecto **"Iserción laboral de las personas con discapacidad visual y auditiva, organizados en la Asociación Nacional de Sordos y Organización de Ciegos de Nicaragua del municipio de Managua . Enero a diciembre 2023"** con satisfacción. Su proyecto se encuentra listo para ser presentado ante el comité evaluativo académico asignado por la coordinación del programa a efectos de defensa.

Agradeciendo su atención, le saludo.

PhD. Ana María Detrinidad Almanza

Tutor Académico

Maestría en Gestión y Diseño de Proyectos Sociales

Agradecimiento

Agradezco al poderoso creador y Dios eterno, quien me bendijo con esta Maestría y me dio salud, energía y conocimiento necesario para culminar este proceso de Aprendizaje.

A mis hijos Hesler, Malí y Humberto por su admiración y apoyo, dándome ánimos de continuar, a pesar de circunstancias adversas que se presentaron en mi vida.

*A nuestro gobierno de Unidad y Reconciliación, quien a través del Ministerio de La Juventud me brindó la oportunidad de seguir fortaleciendo mis conocimientos. A mis maestros y tutora que compartieron sus experiencias y conocimientos para que hoy pueda decir soy Master en **Gestión y Diseño de Proyectos Sociales**.*

A la Universidad Nacional de Nicaragua UNAN, por abrirme las puertas de su alma mater y brindar las condiciones necesarias para el proceso de aprendizaje. A mis compañeros, con quienes pase buenos y gratos momentos, momentos difíciles, de tensión, pero como todo revolucionario siempre pudimos salir adelante, orgullosos de ser quienes somos.

A las Personas con Discapacidad visual y auditiva por su colaboración y participación activa en el proceso de recolección de información. A mis amigos y conocidos quienes en algún momento me dieron una palabra de aliento y admiración, motivando a dar el ejemplo a las nuevas generaciones.

Suyen Alejandra Reyes

Dedicatoria:

Llena de Amor, Esperanza y entusiasmo, dedico esta tesis en primer lugar, a mis tres hijos Hessler, Malí y Humberto, quienes han sido mi mayor motivación para esforzarme y no rendirme, con el simple propósito de ser un ejemplo para ellos de dedicación, perseverancia y lucha constante. Gracias Hijos por ser y estar conmigo, mostrarme su admiración y respeto.

A mi madre Socorro Reyes y a mis hermanos Bismarck y Marling, que han respetado y apoyado cada decisión en mi vida, gracias por el cariño y admiración, gracias porque somos una familia, llena de valores y buenas costumbres.

Con amor

Suyen Alejandra Reyes

GLOSARIO

OMS: Organización Mundial de la Salud

ONU: Organización de las Naciones Unidas.

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible

PCD: Personas con Discapacidad

PNDLCP- DH: Plan Nacional de lucha contra la pobreza y para el Desarrollo Humano 2022-2026

GRUN: Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional

OIT: Organización mundial del trabajo

ODCN: Organización de Ciegos de Nicaragua

ANSNIC: Asociación Nacional de Sordos de Nicaragua

TABLA DE CONTENIDO

I.	FICHA TÉCNICA DEL PROYECTO	10
II:	IDENTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD.....	11
	2.1 Métodos y técnicas para la recolección de datos	13
	2.2 Procesamiento y análisis de la información	14
III.	IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	24
	3.1 Identificación del Problema	25
	3.2. Causas Directas o primer nivel:	25
	3.3 Causas Indirectas o segundo nivel	26
	3.4 Efectos	27
	3.5. Efectos indirectos	27
IV.	JUSTIFICACIÓN.....	29
V.	METODOLOGÍA APLICADA AL PROYECTO	31
	5.1. Etapa Diagnóstica	31
	5.2 Etapa de Planificación de Proyecto:	31
	5.3 Herramientas del marco lógico.	33
	5.4. Matriz de Operacionalización del proyecto: MML	34
	5.5 Presupuesto del Proyecto:	34
VI.	OBJETIVOS DEL PROYECTO.....	35
VII.	POBLACIÓN META.	35
VIII.	RESULTADOS ESPERADOS	36
IX.	PRINCIPALES ACTIVIDADES	37

X. ESTRATEGIA DEL PROYECTO	38
10.1 Formación y capacitación:	38
10.2. Divulgación y sensibilización	39
10.3. Coordinación/ Convenios	40
10.4 Fortalecimiento del manual de inserción laboral para PcD existente	41
10.5. Monitoreo y Evaluación	41
XI. ELEMENTOS TÉCNICOS DEL PROYECTO.....	41
11.1. Macrolocalización	41
11.3. Criterios de selección de la ubicación de la macro localización	42
11.2. Microlocalización	43
11.2.1. La Organización de Ciegos de Nicaragua Marisela Toledo- OCN- MT	44
11.2 .3. Asociación de sordos de Nicaragua -ANSNIC	45
11.3. Tamaño del proyecto.	45
11.5. TECNOLOGIA E INGENIERÍA DEL PROYECTO.	47
11.6. Logística del proyecto	48
XII. ASPECTOS GERENCIALES DEL PROYECTO.....	51
12.1. Organigrama del proyecto	51
12.2. Perfil profesional y funciones:	52
XIII. ASPECTOS LEGALES DEL PROYECTO.	53
13.1. Marco jurídico Internacional	54
13.2. Marco jurídico Nacional.	55
XIV. Análisis de Sostenibilidad del proyecto.....	60
XV. Impacto del proyecto.	61
XVI. SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO	62
16.1. Evaluación del proceso y evaluación de resultados	62

16.2. Equipo evaluador	62
16.3. Tipos de evaluación	62
16.4. Instrumentos y medios de verificación	62
XVII. Presupuesto de Proyecto.....	63
XVIII. BIBLIOGRAFIA	66
ANEXO 1. ARBOL DE PROBLEMAS	72
ANEXO 3: MATRIZ DE MARCO LOGICO	74
ANEXO 4: ANALISIS DE INVOLUCRADOS.....	76
ANEXO 5: ANALISIS DE ALTERNATIVAS	77
ANEXO 6: PLAN DE SEGUIMIENTO Y MONITOREO.....	78
ANEXO 7: RESULTADOS INTERMEDIOS POR INDICADORES.....	82
ANEXO 8: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEGLOSADO	86
ANEXO 9: RELACIONES ENTRE LOS INVOLUCRADO	88

INDICE DE ILUSTRACIONES/ DIAGRAMAS

ILUSTRACIÓN 1:CAUSAS DEL DESEMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	24
ILUSTRACIÓN 2:ETAPA DIAGNOSTICA.....	31
ILUSTRACIÓN 3: ETAPAS DE LA PLANIFICACIÓN DEL PROYECTO.....	32
ILUSTRACIÓN 4: HERRAMIENTAS PARA EL MARCO LÓGICO	33
ILUSTRACIÓN 5:MACROLOCALIZACION DEL PROYECTO.....	42
ILUSTRACIÓN 6: ORGANIGRAMA DEL PROYECTO.....	51

INDICE DE TABLAS

TABLA 1: TAMAÑO Y CAPACIDAD DEL PROYECTO.....	46
TABLA 2: RECURSOS DEL PROYECTO.....	47
TABLA 3: PERFIL PROFESIONAL Y FUNCIONES.....	52
TABLA 4: SOSTENIBILIDAD.....	60
TABLA 5: PRESUPUESTO.....	63

Resumen

El presente proyecto tiene el propósito de contribuir a la inserción laboral de personas con discapacidad visual y auditiva organizados en la Asociación Nacional de Sordos (ANSNIC) y la Organización de Ciegos de Nicaragua (ODCN) y responde a la interrogante: ¿Cuál es la situación laboral de las personas con discapacidad visual y auditiva, en el municipio de Managua? El fin del proyecto es mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Tiene una duración de 12 meses a partir de enero 2023 y culminando en diciembre 2023.

Metodológicamente, el punto de partida para la formulación del proyecto son los resultados de un diagnóstico social donde se identificaron las principales causas de la baja participación laboral de las personas con discapacidad, entre las que destacan: Incumplimiento de la ley 763: Ley de los derechos de las personas con discapacidad; escasos programas de apoyo en las empresas en relación a la inserción laboral de las personas con discapacidad; la existencia de barreras sociales como la limitada infraestructura, nivel educativo y cualificación técnica deficiente; discriminación, desconocimiento, y empleadores no familiarizados o no saben cómo abordar el hecho de contratar personas con discapacidad.

Para el cumplimiento del fin del proyecto, se contemplan 4 grandes componentes: El primero se basa en un proceso de capacitación basada en técnicas participativas; el segundo contempla proceso de sensibilización y realización de convenios con empresas e instituciones sobre derechos e inserción laboral de personas con discapacidad, que se relaciona directamente con el tercero que es el fortalecimiento de la guía de inserción laboral para personas con discapacidad existente y el cuarto componente es un proceso de divulgación y promoción de la Ley 763: Ley de los derechos de las personas con discapacidad. Cada componente contempla la realización de acciones o actividades debidamente planificadas en tiempo y forma, que apuntan al cumplimiento de cada uno de los componentes.

I. FICHA TÉCNICA DEL PROYECTO

Nombre del Proyecto:

Inserción laboral de las personas con discapacidad visual y auditiva, organizados en la Asociación Nacional de Sordos y Organización de Ciegos de Nicaragua, del municipio de Managua.

Descripción:

El Proyecto de inserción laboral de las personas con discapacidad visual y auditiva, es parte del compromiso social para la integración e igualdad en el ámbito laboral y familiar de las personas con discapacidad. Con este proyecto, se pretende promover en las distintas áreas de las empresas, instituciones, así como en las familias una actitud de compromiso en relación a la incorporación al mundo laboral de personas con discapacidad. El fin del proyecto es mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, y se logrará a través de 4 principales componentes.

Facilitar procesos de capacitación y formación a personas con discapacidad vinculados al desarrollo personal y a su familia.

Establecer convenios con empresas e instituciones sobre inserción laboral de personas con discapacidad, Fortalecer la guía de inserción laboral para personas con discapacidad y proceso de divulgación y promoción de la Ley 763: Ley de los Derechos de las Personas con discapacidad.

Ubicación: Municipio de Managua: Organización de ciegos y Asociación de sordos de Nicaragua	Protagonistas directos: 100 Personas con discapacidad visual y auditiva de la Asociación Nacional de sordos y Organización de Ciegos del Municipio de Managua.
--	--

Costos del proyecto: \$ 61,824.00	Protagonistas Indirectos: 1 familiar por persona con discapacidad (100 Familiares) y 20 representantes de instituciones y empresas, población en general del municipio de Managua
-----------------------------------	--

Propuesta de Ejecutores del Proyecto: Procuraduría Especial de las Personas con Discapacidad	Duración del Proyecto: 1 año
---	------------------------------

II: IDENTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD

La identificación de la necesidad es la primera parte del proyecto y su punto de partida se vincula directamente al desarrollo de un diagnóstico social que se realizó en el mes de octubre 2020 a junio 2021. El objetivo del estudio fue conocer la situación actual de la inserción laboral de las personas con discapacidad en edad para trabajar organizados en la Asociación Nacional de Sordos y Organización de Ciegos de Nicaragua en sede central ubicada en el municipio de Managua.

Tomando como premisa, que las personas con discapacidad son sujetos de protección y derechos, que el Estado de Nicaragua y la sociedad en general deben contribuir al pleno goce y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos, respetando su dignidad inherente y garantizando el desarrollo humano integral de las mismas, con el fin de equiparar sus oportunidades de inclusión a la sociedad, sin discriminación alguna.

El estudio se estructuró partiendo del planteamiento del problema, este se centró en conocer las causas y consecuencias del desempleo de las personas con discapacidad (PcD). En el caso de Nicaragua la búsqueda de empleo puede resultar una tarea bastante ardua. En ocasiones el camino de la inserción laboral está lleno de dificultades, no todas aceptables desde el punto de vista constitucional y legal.

En Nicaragua no existen gran cantidad de investigaciones realizadas sobre dicho tema. En la Justificación se resalta la importancia del estudio para la solución del problema planteado, es decir la relevancia social, los aportes, (conveniencia social) los beneficios que se obtendrán del estudio.

El grupo meta de la investigación se focalizó en miembros de dos organizaciones de personas con discapacidad: Organización de ciegos y Asociación de Sordos de Nicaragua. Los objetivos de diagnóstico se estructuran a partir de un objetivo general que trata de analizar la problemática desde el aspecto social, económico, cultural y social. Los objetivos específicos se formularon de tal forma que conducen al logro del objetivo general.

Los antecedentes del problema sintetizan aportes de estudios realizados sobre el tema de investigación y posibilitaron el conocimiento y la comprensión de cómo se ha estudiado la inserción laboral de PcD según enfoque, alcance y resultados de estos trabajos.

En el marco teórico y marco jurídico sobre discapacidad e inserción laboral, se realizó una revisión de las leyes, documentos, otros estudios realizados a nivel Internacional y Nacional, convenios, reglamentos o normativas específicas que tienen relación directa con los sujetos del problema de estudio. Se realizan las hipótesis o preguntas directrices, las variables y / o descriptores y finalmente se presenta el diseño metodológico, donde se contempla desde el paradigma en que se inscribe la investigación, el enfoque filosófico (según paradigma), tipo de estudio, contexto y tiempo de estudio, los métodos y técnicas para la recolección de datos, el procesamiento y análisis (según enfoque), para finalmente plasmarlo en un documento final.

De cara al problema, surgió la interrogante principal: ¿Cuál es la situación actual de la Inclusión laboral de las personas con discapacidad visual y auditiva organizados en la Asociación Nacional de Sordos y Organización de Ciegos de Nicaragua? Acompañan a esta pregunta central las siguientes preguntas específicas ¿Cómo incide la inclusión social desde el ámbito laboral y educativo en personas con discapacidad?, ¿Cómo está la accesibilidad vial y de medios auxiliares en instituciones privadas y estatales para personas con discapacidad?, ¿Existe una efectiva aplicabilidad de las leyes institucionales en relación a las personas con discapacidad?, ¿Qué tipo de discapacidad es la que mayor oportunidad laboral tiene?, ¿Cuáles son las empresas o instituciones con mayor cumplimiento a esta restitución de derechos?

Metodológicamente el diagnóstico se enmarco en el paradigma científico interpretativo, el cual, como señala Barrantes (2014), también es denominado naturalista-humanista o interpretativo, y cuyo interés “se centra en el estudio de los significados de las acciones humanas y de la vida social” (p. 82). De acuerdo con el nivel de profundidad el estudio fue de tipo descriptivo, ya que se describe información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables de interés. De acuerdo con el tiempo que se efectuó la investigación, por su temporalidad es de corte transversal y se realizó durante el año 2021.

2.1 Métodos y técnicas para la recolección de datos:

El método a aplicar es el interpretativo con enfoque mixto, con mayor peso el cualitativo. Las Técnicas de recopilación de la información fueron:

Entrevista: Para la recolección de la información se aplicó la técnica de entrevista dirigida y el uso de la entrevista semi -estructurada con el objetivo de crear cierto nivel de flexibilidad que permitió a la entrevistadora introducir preguntas adicionales para precisar conceptos y obtener mayor información sobre el tema deseado, es decir que no todas las preguntas estaban preestablecidas.

Así mismo, se aplicó la **técnica observación** la cual permite caracterizar hechos elementales para la investigación. Según Grinnell (1997) los propósitos esenciales de la observación en la inducción cualitativa son explorar ambientes, contextos, subculturas y la mayoría de los aspectos de la vida social., para ello se elaboró una guía de observación que permitió enfocarse en el objetivo principal de estudio.

Grupo focal: Se aplicó con el objetivo de obtener mayor profundidad de información, es importante mencionar que la técnica de grupo focal consiste en un espacio de opinión para captar el sentir, pensar y vivir de los individuos, provocando auto explicaciones para obtener datos cualitativos.

La encuesta: La técnica de encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz.

Población y Muestra: La población en el presente estudio son 300 personas con discapacidad visual y auditiva organizados en la Asociación Nacional de Sordos y Organización de Ciegos de Nicaragua del municipio de Managua.

Se aplicó la fórmula para sacar la muestra, lo que se detalla a continuación

La muestra es de tipo representativa. Como la población es finita, es decir conocemos el total de la población y se deseaba saber cuántos del total tuvimos que estudiar la fórmula sería:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

$$n = \frac{300 * 1.96^2 * 0.05 * 0.95}{0.05^2 * (300 - 1) + 1.96^2 * 0.05 * 0.95}$$

n = 60

Donde:

- N = Total de la población= 300
- Z_{α} = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)
- p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)
- q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)
- d = precisión (un 5%).

Criterios de selección: La selección de la muestra se realiza bajo el proceso inductivo a través del muestreo por conveniencia, no probabilístico, el cual permite a la investigadora elegir la muestra por criterios de selección, según la conveniencia. El muestreo por conveniencia es una técnica de muestreo no probabilística donde las muestras de la población se seleccionan solo porque están convenientemente disponibles para el investigador. Estas muestras son fáciles de reclutar y es la técnica de muestreo no probabilística más común, debido a su velocidad, costo-efectividad y facilidad de disponibilidad de la muestra.

En la selección de la muestra se establecieron los siguientes criterios de selección:

- Tener la discapacidad visual (ceguera) o tener discapacidad auditiva (sordo),
- Con o sin experiencias laborales en empresas estatales y privadas,
- Que habiten en el municipio de Managua
- Que esté en edad de trabajar, y
- Organizados en la Asociación Nacional de Sordos de Nicaragua y Organización de ciegos Maricela Toledo.

2.2 Procesamiento y análisis de la información

La información recolectada de las diferentes técnicas aplicadas en este estudio se registró en una libreta de campo donde se evidencian las acciones y gestiones realizadas y la información obtenida durante todo el proceso del estudio. Todo esto como parte de los medios de verificación de la efectiva realización y aplicación de instrumentos. La información se procesó a través de tablas de reducción y de disposición, matrices de reducción de datos, plan de registro y plan de análisis las cuales se emplean para disponer de la información empírica que prepara el investigador para el

análisis. Se utilizaron los paquetes estadísticos SPSS y Excel para la creación y análisis de base de datos.

Para la aplicación de instrumentos, se hizo necesario primeramente conocer a través de revisión de documentos vía web todo lo relacionado a la inserción laboral de las PcD, datos de las organizaciones de personas con discapacidad visual y auditiva a conveniencia de la investigadora, llamadas telefónicas, mensajes WhatsApp, correos electrónicos, carta de consentimiento informado, carta de presentación. Seguido de esto, se realizaron visitas a la ODCN “Maricela Toledo”, Asociación Nacional de Sordos de Nicaragua (ANSNIC) y a la Procuraduría Especial para las Personas con Discapacidad, con el objetivo de establecer colaboración, conocer el contexto en el que se iba a trabajar y coordinar la aplicación de instrumentos.

En la búsqueda exhaustiva de información sobre el tema en estudio, se identificó que se han llevado a cabo diversas investigaciones en cuanto a la inserción e inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. A continuación, se mencionan algunos estudios internacionales y nacionales.

Se tomó como punto de partida de los años posteriores a la Segunda Guerra Mundial donde se enfatizó la urgencia de promover estrategias orientadas a que las personas con discapacidad contribuyeran con su esfuerzo a mejorar su situación económica y social; para ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) emitió en 1955 la recomendación 99, que invita a los países a instrumentar acciones que faciliten la integración laboral de este grupo, haciendo hincapié en el establecimiento de programas que demuestren y mejoren sus cualidades profesionales, fomenten oportunidades y supriman toda discriminación con respecto a la capacitación y al empleo.

En 1983 la OIT desarrolla el Convenio 159, que definía al inválido como toda persona cuya posibilidad de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo quedan sustancialmente reducidas a causas de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.

Por su parte, Mercado García y García Vicente (2010) en su trabajo de investigación: La Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad: Una salida profesional para Trabajadores Sociales, consideraron que la inserción laboral de las personas con discapacidad era fundamental para que

se puedan integrar socialmente, pero observaron que la mayoría de estas personas no se encontraban actualmente dentro del mercado de trabajo. Lo anterior permitió apreciar que las personas con discapacidad tienen dificultades para encontrar, obtener y mantenerse en un puesto de trabajo. Los autores consideran que el empleo con apoyo era la mejor herramienta para lograr la inserción social y laboral de las personas con discapacidad.

En este sentido, Contreras (2016) en su tesis de maestría: *Discriminación, Estigmatización y Exclusión Laboral a personas en situación de discapacidad*, reflexiona sobre las dificultades de las personas con discapacidad para insertarse laboralmente, y es que “tener un trabajo lo suficientemente atractivo, tanto profesional como monetariamente, puede ser una tarea relativamente fácil para quien posee los atributos técnicos y físicos necesarios para poder desenvolverse en el cargo, y así también, para quien solo cuente con los atributos físicos pertinentes para desarrollar cualquier tipo de actividad laboral.

En contraposición, refiere el autor “aquellas personas que cuentan con los conocimientos técnicos o profesionales pero que se encuentran en condición de discapacidad ya sea de manera física, psíquica, sensorial e intelectual, encontrar un trabajo puede resultar una tarea tediosa y traumática” (Contreras (2016) (p.6).

La desigualdad de posibilidades en lo respectivo a la formación y al empleo constituye una de las principales causas de exclusión social entre el colectivo formado por personas con algún tipo de discapacidad. El acceso a un trabajo digno es condición de posibilidad para el alcance de una integración social plena y el ejercicio de la ciudadanía, independientemente de la existencia de algún grado de discapacidad.

El problema que conlleva la inserción e inclusión de personas con algún tipo de discapacidad en las empresas o instituciones es, por tanto, un tema de mucho auge en los últimos años, lo que implica que, aunque exista gran variedad de investigaciones, se siga estudiando. “Las empresas e instituciones que ya han contratado a personas con discapacidad saben que contar con ellas tiene una serie de beneficios como mejorar el clima laboral, promover el trabajo en equipo, comprometer más a los trabajadores y mejorar la reputación corporativa” (Sofofa & Oficina Internacional del Trabajo, 2013, p. 20).

María Camila Botero (2016) en su tesis de grado: Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas de la ciudad de Bogotá aborda el tema de la discapacidad y la inserción laboral de las PCD desde un enfoque social, El Objetivo principal de su estudio fue comprender los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad, esto lo realizó en dieciséis empresas del sector privado de la ciudad de Bogotá, con el fin de contribuir al fortalecimiento de las políticas de inclusión laboral, a partir de un análisis de hechos concretos que permitan dimensionar y definir los aspectos que deben ser mejorados.

Dentro de los principales resultados del estudio, Botero (2016) plantea que el proceso de inclusión laboral genera cambios positivos en la persona en condición de discapacidad, pues elementos como la motivación, la autonomía y la responsabilidad se fortalecen en la vida cotidiana. Otro resultado importante es que se pone en evidencia cómo la discapacidad se encuentra íntimamente relacionada con la inclusión y la aceptación de la diferencia, pues al tener un trabajo digno, las personas con discapacidad se sienten parte de algo importante, y reconocen el apoyo de sus familias y de los empresarios.

Los procesos de inclusión laboral deben reconocer, apoyar y promover el bienestar de las personas en condición de discapacidad, conociendo las necesidades emergentes del contexto y los beneficios que esto puede conllevar para la vida de dichas personas. Se evidenció la importancia de la motivación, ya que es el motor para que las personas con discapacidad, sus familias y las empresas logren generar dichos procesos de inclusión y faciliten el empoderamiento de dicha población para la configuración de su vida tanto en el presente como a largo plazo. Botero (2016).

Cobas (2015) en su tesis: Desarrollo de Estrategia de Inclusión para personas con discapacidad al campo laboral, se propuso gestionar la información analizada en relación a las variables sobre inclusión para personas con discapacidad, a nivel internacional, y ser capaces de incorporar, en una estrategia adecuada para México y su población con discapacidad, para así mejorar la calidad de vida de éste colectivo, así mismo desarrollar una estrategia de inclusión para personas con discapacidad.

En los resultados se propone la creación, de un centro para personas con discapacidad, el cual tendrá como objetivo principal, proporcionar capacitación, previa a ser contratados por alguna de las empresas incluyentes de Nuevo León, esto podrá fomentar la plena inclusión laboral de las

personas con discapacidad, mejorando así su autonomía, independencia económica, e incrementando la base de todo ser humano: su autoestima.

Según Cobas (2015) La capacitación que se les proporcione a las personas con discapacidad, debe ser acorde a las características que el puesto de trabajo posea, para esto, se propone el uso de una ficha de perfil, la cual proporcionará una visión general y específica del ambiente de trabajo al que estará expuesta la persona con discapacidad. Esta ficha deberá ser llenada por el departamento de Recursos Humanos de cada empresa incluyente, siendo lo más específicos posibles en cuanto a las descripciones del puesto.

Por otra parte, en la búsqueda de estudios nacionales sobre el tema de inserción laboral de las personas con discapacidad, se encontró muy poca información. En las fuentes consultadas, se habla de la inclusión escolar, la participación, de la ley 763, de la inclusión en la gestión de riesgo ante desastres, pero muy poca información sobre la inserción laboral de las PcD. A continuación, se examinarán algunos de estos.

Según un estudio realizado por la federación de Mujeres con capacidades diferentes (FEMUCADI) (2015): La discapacidad en Nicaragua. Una realidad. En Nicaragua, la discapacidad es multicausal, factor importante en el incremento de la población con discapacidad, el 75 % ocurre en la etapa postnatal, 22 % en la etapa prenatal, 2 % en la etapa perinatal y 1 % es de origen no determinado. Refiere el estudio, que la discapacidad ha alcanzado una mayor visibilidad y cobertura durante las últimas décadas en Nicaragua – tanto desde las instituciones gubernamentales, como por parte de la sociedad. Paralelamente, las presencias de movimientos asociativos adquieren importancia e influencia, lo cual se ha traducido en un mayor espacio de participación para las personas importantes logros en la promoción de sus derechos.

Asimismo, el enfoque adoptado hacia esta problemática desde las instituciones, y la percepción que la sociedad en general tiene de las personas con discapacidad, está progresivamente cambiando, pasando de ser consideradas como víctimas y objeto de la caridad, a ser gradualmente reconocidas como ciudadanos con derechos, que participan y contribuyen a la sociedad. Sin embargo, las personas con discapacidad aún están lejos de alcanzar la respuesta que su problemática requiere, y son muchas las asignaturas pendientes y barreras por superar para que las personas que viven con discapacidad en Nicaragua gocen plenamente de sus derechos. Una gran

mayoría enfrenta la pobreza, como consecuencia de un limitado acceso al empleo, los servicios de salud, educación, vivienda y transporte, lo cual a la vez les lleva irremediamente a la marginación y aislamiento social y cultural.

Herrera (2014) en su Estudio diagnóstico del sector de las personas con discapacidad en la república de Nicaragua”, realizado en el marco de la Cooperación Japonesa con Nicaragua, a través de la Agencia de Cooperación Internacional del Japón (JICA), quien es la agencia ejecutora de la asistencia oficial al desarrollo (AOD) del Japón a los países en desarrollo, se planteó entre otras cosas producir conocimiento sobre la situación integral de las personas con discapacidad que oriente al JICA para definir su estrategia de colaboración con el sector de las personas con discapacidad y que los funcionarios de JICA, especialmente los del programa de voluntarios japoneses, identifiquen su nivel de intervención y precisen de mejor manera una estrategia de envío de voluntarios japoneses hacia algunas regiones del país.

En una de las conclusiones del estudio se plantea que la promulgación de la Ley 763, constituye un gran avance al abordar la problemática de las personas con discapacidad desde el enfoque de derechos humanos, dejando atrás el mero abordaje médico o de salud como se solía tratar en épocas anteriores. Otra de las conclusiones es que en lo laboral los avances son modestos o mínimos. La mayoría de las empresas y aún las instituciones públicas siguen sin cumplir con lo definido por la Ley 763. Ello, sumado a los prejuicios de los empleadores y la falta de capacitación de una buena parte de las personas con discapacidad, hace que los desempleados tengan un peso significativo en el sector, lo que hace recomendable que se aplique con firmeza la Ley 763 y continuar impulsando los programas de capacitación técnica y laboral a las PcD para proveerles de un oficio con el que puedan emplearse.

Cada vez es mayor la concienciación a nivel mundial acerca del desarrollo con inclusión de las personas con discapacidad. La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad promueve la integración plena de esta en la sociedad. Esta convención se refiere específicamente a la importancia que tiene el desarrollo internacional en la protección de los derechos de las personas con discapacidad. Hasta la fecha, 177 países han firmado la convención, con fuerza de ley obligatoria.

La inserción laboral de personas con algún tipo de discapacidad en las instituciones o empresas es, por tanto, un tema de mucho auge en los últimos años, lo que implica que se siga estudiando y que desde la academia se propongan programas y proyectos dirigidos específicamente a esta problemática.

Según estimaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS), la discapacidad afecta entre un 10 y un 13% de la población mundial. En Nicaragua, conforme a cifras oficiales recogidas en el año 2003 en la Encuesta Nacional de Discapacidad (ENDIS), 461.000 personas mayores de 6 años presentan algún tipo de discapacidad en Nicaragua. Por otro lado, las últimas estadísticas sobre discapacidad en el país presentadas por el Ministerio de Salud mediante el programa Todos con Voz en el año 2009, reflejan que el 2.5% de la población total tiene algún tipo de discapacidad, ocupando el 51% las mujeres y el 49% los hombres.

Nuestro país cuenta con una Procuraduría Especial de las Personas con Discapacidad y con la Ley 763, Ley de los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, misma que fue aprobada por la Asamblea Nacional en el año 2011. No obstante, siguen siendo muchas las barreras para lograr el reconocimiento a empleos y salarios dignos, la no discriminación, acceso a la salud, la educación y la justicia.

En el caso de Nicaragua la búsqueda de empleo puede resultar una tarea bastante ardua. En ocasiones el camino de la inserción laboral está lleno de dificultades, no todas aceptables desde el punto de vista constitucional y legal. Existen prácticas discriminatorias, desafortunadamente arraigadas en nuestra cultura, se unen otras como aquellas donde no se brinda igualdad de oportunidades a los más jóvenes, a los de avanzada edad, y a las personas con discapacidad. OIT (2015).

Según un informe del comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (2017). En Nicaragua la esperanza de vida ha aumentado a 75,4 años promedio en el año 2016, siendo la esperanza de vida para las mujeres de 78,39 y los hombres 72,34 años. Sin embargo, los modos y estilos de vida no saludables tales como: inactividad física, las dietas inadecuadas, el alcoholismo y el tabaquismo, traen como consecuencia el aumento de las enfermedades crónicas y son factor importante en el incremento de la población con discapacidad.

Hasta el año 2018; existían 138.698 personas con discapacidad, de ellos 51 % son hombres y 49 % son mujeres; en relación a la clasificación clínica de la discapacidad la mayoría son físico motoras (39 %), seguida por las personas con discapacidad intelectual (25 %), discapacidad visual (12 %), la auditiva (9 %), la psicosocial (5 %), las personas que tienen dos o más discapacidades (8 %) y la discapacidad visceral (2 %). En cuanto a los grupos etarios el 45 % son mayores de 60 años, el 25 % están entre los 40 a 59 años, el 10 % tienen de 30 a 39 años, el 9 % tienen entre 20 y 29 años, el 4 % tienen entre 14 a 19 años, el 6 % entre 5 y 14 años, el 1 % entre 1 a 4 años. ONU (2017)

Dentro de los resultados del diagnóstico se pudo observar que, del total de personas con discapacidad consultadas, el 50 % son personas con discapacidad auditiva y el otro 50 % discapacidad visual. Del total de personas con discapacidad el 33 % estudia actualmente a diferencia del 67 % que no lo hace. Del total de personas con discapacidad visual consultadas, el 35 % perdieron la vista por alguna enfermedad o accidente, el 65% restante son ciegos de nacimiento. En el caso de las personas sordas, el 23 % perdieron la audición por alguna enfermedad o accidente y el resto 77% son sordas de nacimiento.

En relación a la formación académica, el nivel de escolaridad de las personas con discapacidad consultadas es de: un 43% tienen un nivel de primaria, un 17 % con nivel de escolaridad secundaria, un 6 % accede a una carrera universitaria, alcanzaron un nivel técnico el 13% y un 21 % con ningún tipo de escolaridad.

Acosta (2021) en la entrevista realizada para este estudio, afirma.

“Solo basta mirar las estadísticas, te puedo hablar con mucha propiedad del municipio Ciudad Sandino donde hasta el 2020 de 3478 Personas Con Discapacidad, apenas el 0.83 % alcanza un nivel universitario es decir que no culminan una carrera que llegan a primero, segundo, tercer semestre, pero ahí van quedando y en el caso de secundaria, vamos bajando ya que los bachilleres son el 35, 36 % y en primaria estamos hablando de un 23%.”.

En relación al acceso al empleo del total de personas con discapacidad visual y auditiva que fueron consultadas para este estudio podemos afirmar que el 63.3% no realizan ningún tipo de trabajo, es decir se encuentran al cuidado y manutención de otros familiares, por otro lado, el 36.7 afirmó

tener un trabajo ya sea formal o por cuenta propia, ubicándose en un rango de edad entre los 20 a los 49 años, siendo en su mayoría hombres.

Es así que podemos analizar que el 36.4% tiene un trabajo asalariado, es decir que trabajan para instituciones del Estado o empresa privada desempeñándose en diferentes cargos y un 63.6 % trabaja por cuenta propia. Podemos señalar de este análisis que el trabajo por cuenta propia tiene un gran peso en la economía de las personas con discapacidad convirtiéndose en la principal fuente de ingreso para estos.

Según los resultados de aplicación de instrumentos del estudio se conoce que existe iniciativa de instituciones, como los PIPITOS que tienen su programa de inclusión, vinculado con el Wal-Mart, con McDonald's, PALI, donde se brindan espacios laborales para personas con discapacidad visual y auditiva, así como otras discapacidades.

Existe el programa AGORA - que está desarrollando la Organización de ciegos de Nicaragua Maricela Toledo, ello implica también toda la parte de la promoción para su inclusión, dirigido para profesionales y aquellos que tienen emprendimientos se centra en la capacitación técnica para personas con discapacidad.

En relación a los ingresos, el diagnóstico evidenció que el 45% de las personas con discapacidad que tiene algún tipo de empleo, tienen un ingreso mensual comprendido dentro del rango: 5 mil a 10 mil córdobas y solo un 18 % cuenta con ingresos mayores a 10 mil córdobas. El 28 % tienen un ingreso entre 3 mil a 5 mil córdobas y en última instancia el 9 % que son las personas que tienen un ingreso menor a los 3 000 córdobas.

Un factor que las personas con discapacidad identifican dentro de los espacios laborales es la discriminación, y es que, al momento de solicitar un empleo, los empleadores no son conscientes del derecho de estas personas y en su lugar se visualiza a este grupo como carga social.

La discriminación por discapacidad ocurre cuando un empleador u otra entidad cubierta por la Ley, trata a una persona cualificada que es empleado o solicitante de empleo, de manera desfavorable porque tiene una discapacidad.

En relación a lo anterior se conoció que del total de personas con discapacidad consultadas el 80% han tenido experiencia de discriminación en todos los ámbitos, se encuentran en situaciones con personas que no tiene paciencia, tolerancia o solidaridad., En cuanto a la discriminación en el ámbito laboral, afirman que los empleadores en su mayoría ven a la persona con discapacidad como incapaz de realizar una función o no están dispuestos, pese a la ley a generar procesos de inducción para personas con discapacidad y por tal motivo no dan la oportunidad.

“Hay pocos espacios para las personas con discapacidad. A pesar que muchos demostramos que hacemos uso adecuado de los equipos y mobiliarios. Ahora la tecnología nos ayuda mucho, nosotros no somos una carga. Se tiene que crear conciencia de ello en la sociedad en general. En las instituciones creen que somos débiles, que nos va a pasar algo, es un error” Acosta (2021).

Dentro de las conclusiones del diagnóstico tenemos que la discapacidad trasciende la insuficiencia física o biológica y se sitúa en los ámbitos social y cultural de las personas que la sobrellevan. Además de producir privación o limitación de una o más capacidades físicas, biológicas o mentales, también afecta seriamente la calidad de vida, creando una desigualdad ante la sociedad.

La escolaridad es un factor que influye en la capacidad para insertarse laboralmente. La mayoría de las personas con discapacidad que no han logrado integrarse socialmente, estudiaron sólo la educación básica, en tanto que los sujetos de estudio que se han integrado en su vida social, una minoría ha estudiado una carrera técnica o profesional.

Debemos capacitar a empresarios para crear las oportunidades, pero también concientizar a las familias, que las oportunidades de estudio al aprovecharlas crean oportunidades de empleo y de calidad, todo es un trabajo en conjunto. A través de procesos de divulgación de la ley-763.

La concientización a la sociedad, al alcance de mayores niveles educativos del sector de PcD y a los servidores públicos sobre la contratación del personal sin importar la discapacidad sino la capacidad del personal a contratarse. De igual importancia es el desarrollo de procesos de educación técnica a las PcD para su integración y desempeño laboral.

III. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

La Discapacidad, según la Organización Mundial de la Salud (2001), es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. La discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

Las Personas con discapacidad, deben tener la oportunidad de demostrar su valor y dentro de una empresa o institución, se debe garantizar la igualdad de oportunidades y reconocer que este grupo de personas son un capital humano que aporta riqueza, diversidad y compromiso profesional. Se pretende desarrollar con este proyecto, la diversidad y la inclusión dentro de las empresas e instituciones con la implementación de políticas de inserción laboral de forma permanente.

En la realización previa del diagnóstico, se identificaron las siguientes causas:

Ilustración 1: Causas del desempleo de Personas con Discapacidad



Fuente 1: Elaboración propia en base a resultados de diagnóstico

Otro factor causal de la problemática es que existen familias apáticas en relación a la situación de discapacidad, no promueven la participación, ni la inclusión social de su familiar con discapacidad y por otro lado encontramos familias sobre protectoras, ambos extremos no aportan a la inserción e inclusión social y, por ende, limita la inserción laboral de estas personas. Según la OMS (2001) En general, como grupo, las PcD tienen más probabilidades que las personas sin discapacidad de obtener resultados socioeconómicos adversos, como menor nivel de educación, peor estado de salud, niveles inferiores de ocupación y tasas más altas de pobreza.

3.1 Identificación del Problema

Problema: Desempleo de Personas con discapacidad visual y auditiva organizados en la Asociación Nacional de Sordos y Organización de Ciegos de Nicaragua.

Esto implica que todas las personas con discapacidad y mientras su condición lo permita, deben tener las mismas oportunidades laborales. Su inserción laboral implica que estas tengan acceso a un empleo que les permita incorporarse de la mejor forma posible al campo laboral a través de programas flexibles y de apoyo.

3.2. Causas Directas o primer nivel:

1. Barreras sociales: Esta es una causa directa ya que pueden dificultar extremadamente el desempeño laboral de las personas con discapacidad, y hasta hacerlo imposible. Tienen que ver con las condiciones en que las Personas con discapacidad nacen, crecen, viven, aprenden, trabajan y envejecen, que pueden contribuir o reducir su inserción social o laboral.

2. Incumplimiento de la Ley 763: Ley de los Derechos de las Personas con Discapacidad: La inserción laboral de las PcD se ve limitada muchas veces por desconocimiento o incumplimiento de la Ley 763. Es una de las causas directas identificadas en el árbol de problema. No existe un mecanismo que obligue a los empleadores a cumplir obligatoriamente de insertar al 2% de su planilla a personas con discapacidad. Está en la Ley, pero realmente no se obliga su cumplimiento.

3. Familias apáticas o sobreprotectoras: Existen dos posturas importantes en la familia de una persona con discapacidad, uno, que son apáticos frente a la situación de su familiar y otra que son excesivamente sobreprotectoras, lo que repercute en su funcionalidad. Por un lado, al ser apáticos

no se preocupan por su desarrollo personal y social y, por otro lado, al ser sobreprotectores no permiten la participación o el desenvolvimiento de la misma. El apoyo de las familias resulta un aspecto clave para el empleo de PcD, especialmente de las mujeres.

4. Deficientes programas de apoyo en las empresas: Se ha identificado que se requiere fortalecer y unificar las estrategias, planes y programas, para contar con un modelo común que oriente a los diferentes actores (empresas o instituciones) sobre los pasos a seguir para una inserción laboral exitosa. A pesar de contar con una guía de inserción laboral, esta necesita todo un proceso de promoción, sensibilización y apropiación por parte de todos los sectores.

3.3 Causas Indirectas o segundo nivel

1. Infraestructura: Se identifican barreras físicas como obstáculos estructurales en entornos naturales o hechos por el hombre, los cuales impiden o bloquean la movilidad (desplazamiento por el entorno) o el acceso de las personas con discapacidad.

2. Desconocimiento: Otra de las causas es desconocimiento o la insuficiente orientación y acompañamiento a las personas con discapacidad para la búsqueda de empleo, identificando que estas desconocen los procedimientos para acceder a los puestos laborales.

3. Discriminación. Las personas no son conscientes de las dificultades que enfrentan las personas con discapacidad en su vida cotidiana, por ejemplo, el hecho de llegar o entrar a un lugar puede limitar la participación de una persona con una discapacidad en las actividades comunes y de la vida cotidiana. Las actitudes discriminatorias pueden provenir de las ideas que las personas tienen acerca de la discapacidad.

4. Miedo, desesperanza. La propia persona con discapacidad muchas veces se ve limitada en su participación e inserción social y laboral dado que a lo largo de su vida han desarrollado miedo, desesperanza por su propia condición, no se motivan a pesar de contar con el apoyo de su familia y organización base.

5. Empleadores no familiarizados o no saben cómo abordar. Los empleadores llegan a pensar que las personas con discapacidad no serán lo suficientemente productivos para sus empresas. Siendo esta una de las mayores causas de por qué las personas con discapacidad no consiguen empleo.

6. Nivel educativo y cualificación técnica deficiente: Diferentes estudios subrayan que una baja escolaridad perjudica la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo (DFID, 2018; PNUD, 2019), más aún cuando no hay acceso universal a educación y su calidad es muy baja.

3.4 Efectos

Directos

1. Exclusión/ Inequidad: La exclusión es histórica y está muy arraigada en nuestra sociedad. Las PcD son etiquetadas por el solo hecho de ser diferentes y colocados en una posición de inferioridad, lo que conduce a tratarlos como personas incapaces de valerse por sí mismas, potenciarse y desarrollarse.

2. Dependencia económica hacia la familia: El hecho de no contar con un empleo formal o informal, somete a la persona con discapacidad a la dependencia económica hacia la familia.

3. Baja autoestima: Sumado a su discapacidad las personas se ven limitadas emocionalmente al no contar con un empleo o no generar ningún ingreso. Muchos presentan problemas de autoestima al estar desempleados, se sienten tristes, desanimados sin motivación, no se sienten confiados de sí mismos, piensan que su condición no los dejara avanzar en distintos ámbitos de su vida.

4. Acceso a crédito o vivienda: Es un efecto a causa del desempleo. La ley 763 menciona en su artículo 37, que el Estado incluirá con carácter prioritario a las personas con discapacidad en los programas socioeconómicos de acceso al crédito, incluyendo los programas nacionales y municipales existentes., y la realidad es que las personas con discapacidad que están desempleados o no generan ingresos no son sujetos a créditos y mucho menos a vivienda.

3.5. Efectos indirectos

1. Baja participación social

La PcD no puede desempeñarse en adecuadas condiciones sin la participación efectiva en todos los espacios sociales, de igual manera, la deficiente accesibilidad vinculada al diseño de los edificios, el transporte, la infraestructura, la comunicación, la tecnología y la propia familia (en muchos casos) limita la posibilidad de una participación plena en la sociedad.

2. Aumento número desempleados: Es un efecto palpable en nuestra sociedad. Hay un alto índice de desempleo de manera general y las PcD son mayormente afectadas ya que estas se enfrentan a barreras socioeconómicas, políticas y culturales en su vida cotidiana.

3. Baja calidad de vida: Es un hecho que la calidad de vida es baja en el sector discapacidad., según informe de la OIT (2015) Las PcD aún están lejos de alcanzar la respuesta que su problemática requiere, y son muchas las asignaturas pendientes y barreras por superar para que las personas que viven con discapacidad en Nicaragua gocen plenamente de sus derechos. Una gran mayoría enfrenta la pobreza, como consecuencia de un limitado acceso al empleo, los servicios de salud, educación, vivienda y transporte, lo cual a la vez les lleva irremediamente a la marginación, aislamiento social y cultural.

. El ser una persona con discapacidad, estar desempleado, ser dependiente económicamente de la familia, la baja participación, baja autoestima entre otros factores inciden en que muchos no tengan la calidad de vida adecuada a sus necesidades. Muchas personas con discapacidad viven en extrema pobreza.

4. Relegados a trabajo de bajo nivel o no remunerados: Al no contar con espacios laborales formales o por cuenta propia, las personas con discapacidad se ven relegadas a trabajos sin remuneración, quizá a cambio de casa o comida, o trabajos de bajo nivel, es decir trabajos forzosos, no acordes a sus capacidades.

IV. JUSTIFICACIÓN

El proyecto: inserción laboral de las personas con discapacidad visual y auditiva, es parte del compromiso como profesionales del área social de trabajar por la integración e igualdad en el ámbito laboral de las personas con discapacidad. Se pretende promover en las distintas áreas de las empresas e instituciones, una actitud de compromiso para la incorporación al mundo laboral de personas con discapacidad, fortalecer las capacidades y habilidades de las PcD, y el involucramiento de las familias.

El proyecto cobra gran importancia en primer lugar, se enmarca dentro del cumplimiento de los ejes estratégicos del Plan de Desarrollo Humano (2018- 2021), principalmente el eje de Desarrollo Social. Inciso F. Derechos laborales: que trata sobre promover la estabilidad y desarrollo del trabajo y el empleo en el mediano y largo plazo, para reducir el desempleo y subempleo y el desarrollar los conocimientos y habilidades necesarios para el buen desempeño de los trabajadores. Inciso J. Personas con discapacidad: Que garantiza una cultura de respeto, protección y atención de los derechos fundamentales de las personas con discapacidades, facilitando su inclusión social, educativa y laboral, en condiciones de equidad.

De igual forma el proyecto responde al Plan Nacional de Lucha Contra la Pobreza y para el Desarrollo Humano 2022-2026, en sus lineamientos: Reforzar las Condiciones Básicas para el Desarrollo y el Desarrollo de los Talentos Humano, dando continuidad a las políticas, programas y proyectos exitosos que se han desarrollado, e incorporando nuevos elementos para responder al complejo contexto mundial y nacional, y a los nuevos retos que, como gran Familia y Sociedad, estamos llamados a asumir. Se puede afirmar que el proyecto en sí, apunta hacia una necesidad sentida por la población con discapacidad, y aporta a su solución.

Correlativamente, el proyecto constituye una oportunidad estratégica nivel de Desarrollo de las personas con discapacidad, aportando a mejorar sus condiciones de vida, es decir, el proyecto marca un precedente dentro del ámbito de la planificación estratégica, en la futura formulación y ejecución de proyectos encaminados a fortalecer el proceso de inserción laboral de las PcD en Nicaragua.

A nivel social este proyecto se considera relevante, ya que este sector es objeto de mucha discriminación, especialmente en el mercado laboral, y el proyecto apunta a que las instituciones del Estado y la empresa privada unan esfuerzos para articular políticas públicas que permitan la inclusión al mercado laboral de estas personas.

Otras de las utilidades de este proyecto, está dada por la importancia que tiene el identificar y superar los factores de discriminación que ocasionan barreras físicas, culturales, socioeconómicas y legales, que enfrentan las personas con discapacidad visual y auditiva para acceder y permanecer en un trabajo, con lo cual se podrá fundamentar el valor social del mismo.

Así mismo, con la ejecución de este proyecto se fortalecerá la Guía de inserción laboral que recientemente presentó el gabinete del poder ciudadano integrado por instituciones de gobierno, tales como: Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Ministerio del Trabajo y organismos que trabajan el tema de la Discapacidad. El proyecto está dirigido a sensibilizar, explicar y orientar a empleadores, familias y sector social en general el proceso de inserción laboral y se enmarca en la aplicación al derecho al trabajo sin discriminación.

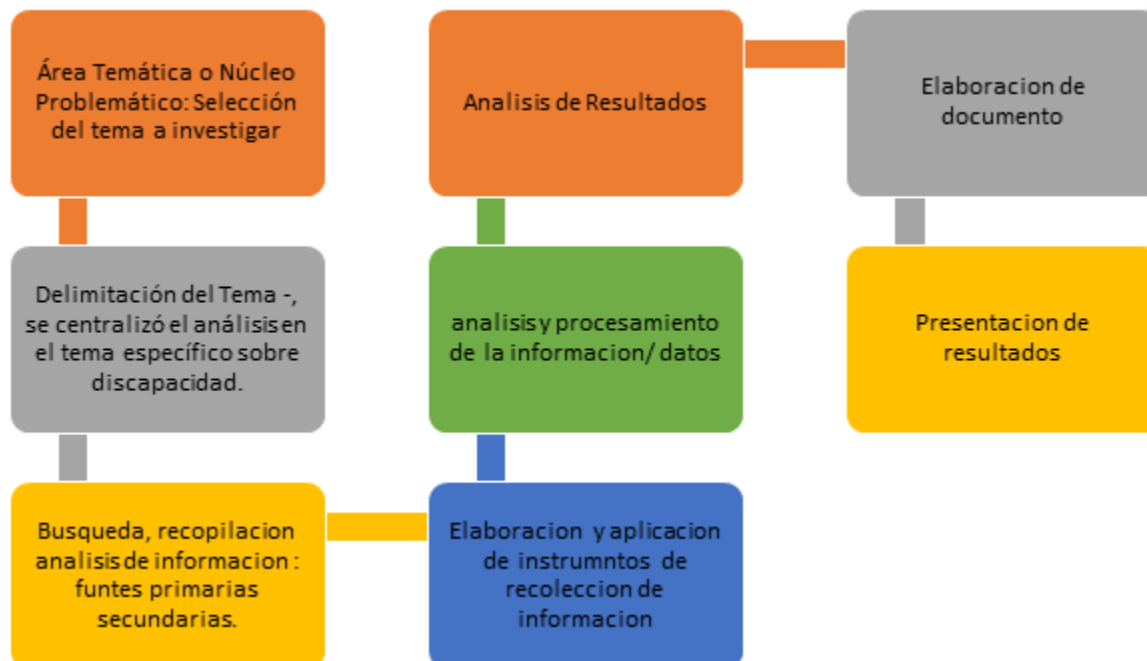
Una vez ejecutado el proyecto y pensando en la sostenibilidad del mismo, se considera que este aportará, primero, al fortalecimiento de nuevos modelos o guías de inserción laboral de personas con discapacidad. Segundo., La empresa privada y el sector público sensibilizados sobre el proceso de inserción laboral, como deber social y humano. Tercero., Las PcD formarán parte del talento humano de empresas e instituciones, se mejorará la calidad de vida de estas personas, cuarto, se generará la reflexión crítica, en la sociedad en general en relación al tema de inserción laboral de estas personas, se diseñarán mejores programas, planes y proyectos teniendo como punto de partida o antecedente este proyecto.

V. METODOLOGÍA APLICADA AL PROYECTO

Se implementó el método científico a través del marco lógico, donde se estableció a partir del diagnóstico social, de forma previa:

5.1. Etapa Diagnóstica

Ilustración 2: Etapa diagnóstica

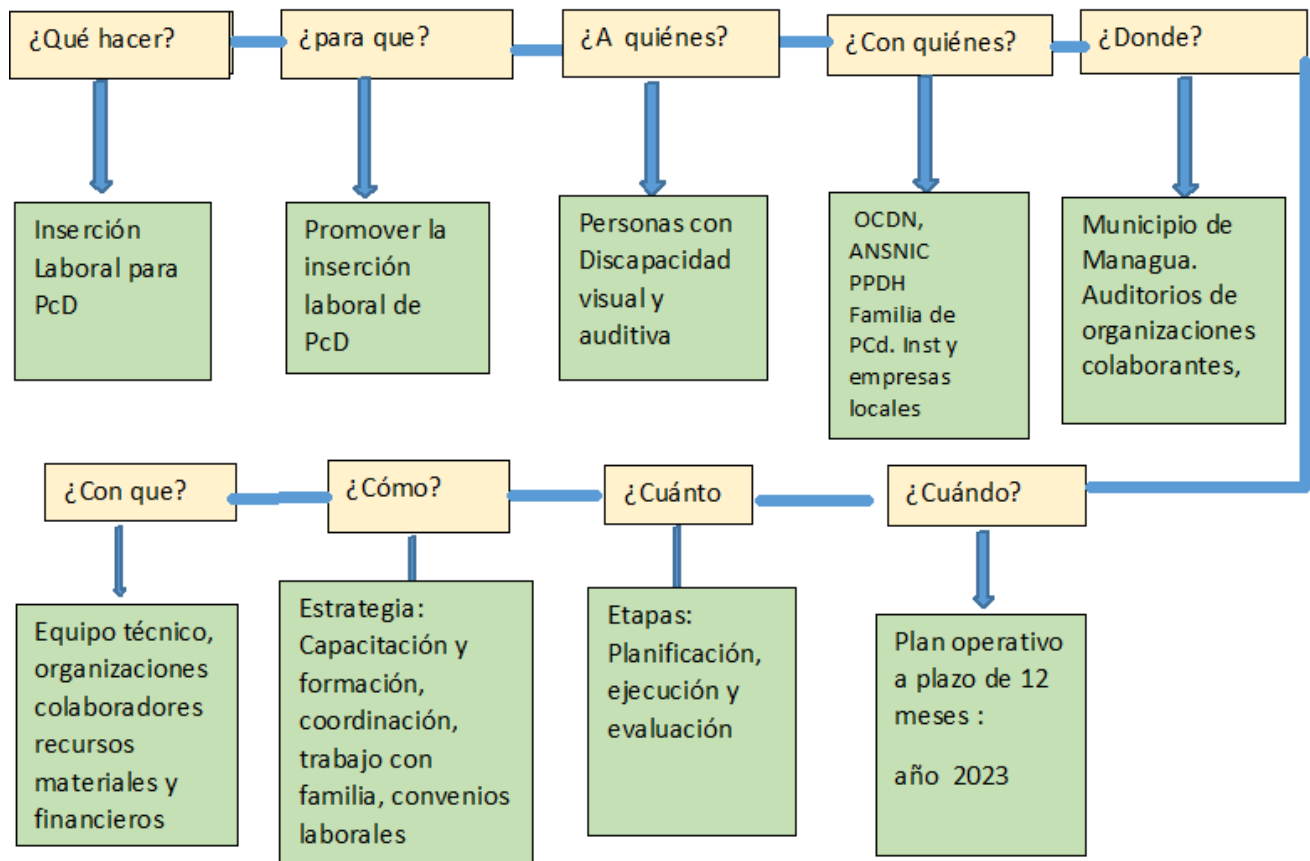


Elaboración propia en base a resultados del diagnóstico.

5.2 Etapa de Planificación de Proyecto:

Al contar con los resultados del Diagnóstico, se inicia con la etapa de planificación, se determinó la dirección hacia donde ir y los requisitos necesarios para poner en práctica el proyecto. En este proceso se responde a las siguientes preguntas:

Ilustración 3: Etapas de la planificación del proyecto.



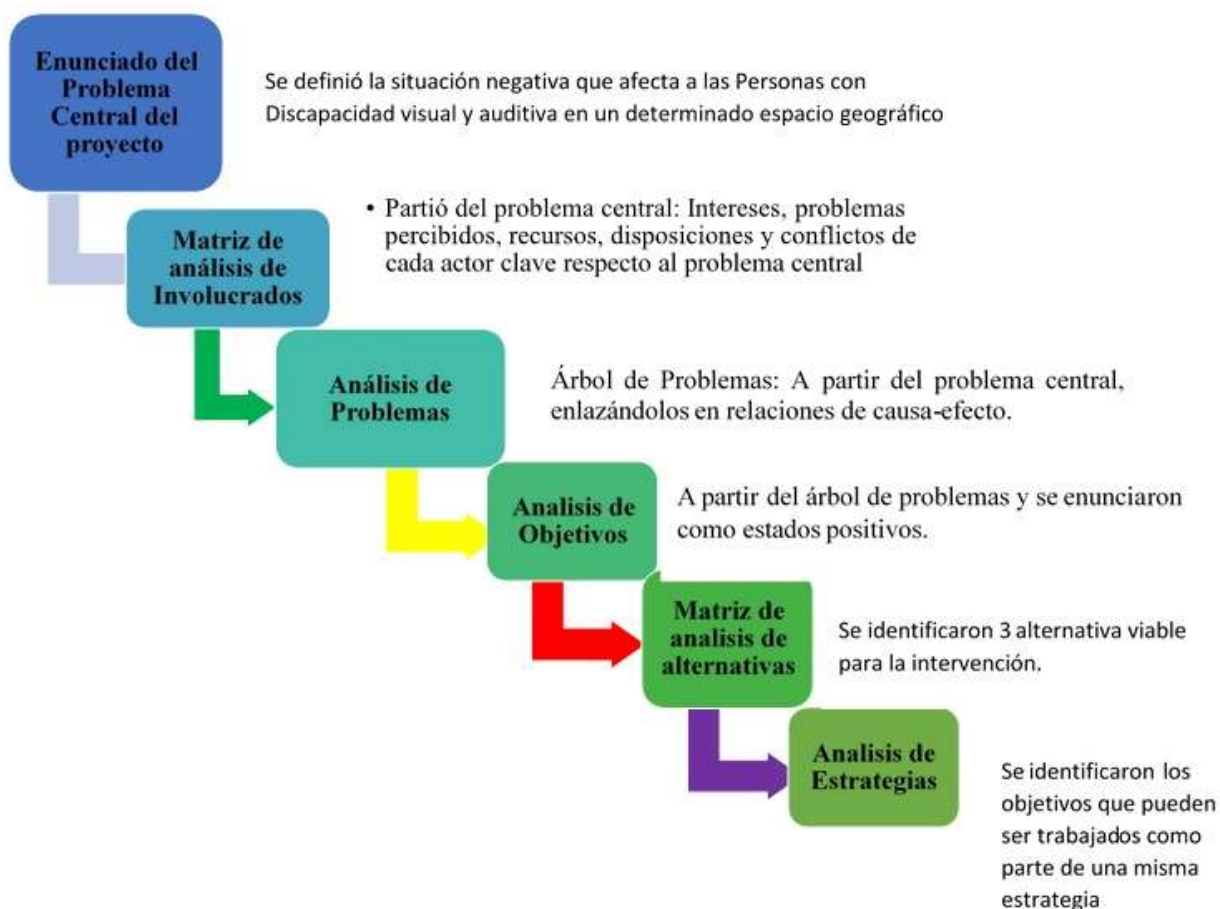
Fuente 2: Elaboración propia

Metodológicamente, previo a determinar los actores principales del proyecto se realizó un mapeo de los actores claves, ¿con quiénes? En este, se visualiza las relaciones (positivas o negativas), niveles de influencia, posición ante la ejecución del proyecto. Ver **anexo 9**

5.3 Herramientas del marco lógico.

La etapa de planificación dio lugar, de forma previa a la matriz de marco lógico, y para esto la aplicación de ciertas herramientas que fueron el insumo principal para la formulación del proyecto. **Ver anexo 3**

Ilustración 4: Herramientas para el marco lógico



Elaboración propia en base a curso de planificación social

5.4. Matriz de Operacionalización del proyecto: MML

La operacionalización del proyecto se realizó a través de la matriz de marco lógico, esta facilitó la visión rápida e inmediata de la estructura del proyecto, se determinó la lógica vertical y horizontal de la matriz y se formuló incluyendo:

El fin es contribuir en la mejora de calidad de vida de las PcD visual y auditiva, a través de inserción laboral. Para el logro de este fin se planteó el propósito de promover la inserción laboral de PcD visual y auditiva., a través del fortalecimiento de capacidades, trabajo con familias, fortalecimiento de la guía de inserción laboral, promoción Derechos y convenios laboral .En el marco lógico se visualizan 4 grandes resultados los que responden al cumplimiento del propósito y por consiguiente al logro del fin. Cada uno de estos grandes resultados se logran con la realización de actividades específicas, las que tienen periodicidad e índole de control programadas, con sus indicadores y medios de verificación adecuados a los objetivos del proyecto.

5.5 Presupuesto del Proyecto:

Como parte del diseño del proyecto se realizó el presupuesto, el que se detalla más adelante. **Ver página 66.**

En este, se determinaron los gastos para la ejecución del proyecto. Se elaboró un presupuesto realista que cubre los gastos materiales, de reuniones, de transporte, de locales, de equipos, de salarios, etc. y cómo serán previstos los gastos.

VI. OBJETIVOS DEL PROYECTO

Fin: Contribuir a la mejora de calidad de vida de las Personas con Discapacidad visual y auditiva organizados en la Asociación Nacional de Sordos Organización de Ciegos del Municipio de Managua, a través de la inserción laboral.

Indicador de fin: 70% de protagonistas del proyecto mejoran su calidad de vida.

Propósito: Promover la inserción laboral de personas con discapacidad visual y auditiva., a través del fortalecimiento de capacidades, trabajo con familias, promoción Derechos y convenios laborales.

Indicador de propósito: 70% de protagonistas tiene acceso a empleo.

VII. POBLACIÓN META.

La selección de la población de beneficiarios directos del proyecto se estableció los siguientes criterios de selección:

- Tener la discapacidad visual (ceguera) o tener discapacidad auditiva (sordo),
- Con o sin Experiencias laborales en empresas estatales y privadas,
- Que esté en edad de trabajar, rango de edad de 18 a 55 años, y
- Organizados en la Asociación Nacional de Sordos de Nicaragua y Organización de ciegos Maricela Toledo.

Protagonistas Directos.: 100 personas con Discapacidad visual y auditiva organizados en la Asociación Nacional de Sordos y Organización de Ciegos de Nicaragua, que cumplen con los siguientes criterios de selección: Ser mayor de 18 años, tener discapacidad visual o auditiva, pero no ambas. Económicamente activos, tener educación primaria como mínimo, que manejan el lenguaje de señas en el caso de la persona sorda y el sistema Braille en el caso de las personas ciegas.

Protagonistas Indirectos: 100 familias de Personas con Discapacidad visual y auditiva. Tomando en cuenta los procesos de multiplicación de conocimientos, el proyecto le llegará indirectamente al personal administrativo de las 10 empresas e instituciones participantes , a la población del

municipio de Managua , que de alguna manera serán partícipes de las campañas de divulgación, sensibilización y promoción de la ley 763.

VIII. RESULTADOS ESPERADOS

1. **Facilitado los** procesos de empoderamiento y formación de PcD y sus familias, vinculado al desarrollo personal desde el enfoque de equidad de género y generacional, Derechos Humanos, inserción laboral, orientación, apoyo emocional, formación y promoción de la participación.
2. Establecidos convenios laborales con empresas e instituciones en el marco del derecho al trabajo y las limitantes que crean las barreras sociales.
3. Fortalecido el proceso de sensibilización y divulgación de **Ley 763: Ley de los Derechos de las Personas** con Discapacidad
4. Fortalecido el manual de inserción laboral elaborado por instituciones de gobierno, tales como: Procuraduría para la defensa de los derechos Humanos, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Ministerio del Trabajo y organismos que trabajan el tema de la discapacidad.

IX. PRINCIPALES ACTIVIDADES

Las actividades corresponden al logro de cada resultado, Cada uno de los resultados tienen actividades específicas, definidas en tiempo de ejecución y responsable. Las que se detallan más adelante. **Ver anexo 8.**

La contratación de recursos humanos, el activo fijo y el material didáctico están a cargo del Gerente del proyecto y el administrador, se realizarán en el mes cero.

1. Para el resultado de Procesos de Capacitación y formación a PcD y sus familias, las actividades principales son: Diseño de capacitaciones que está a cargo del equipo técnico del proyecto apoyados de la intérprete de lenguaje de señas, la organización de grupos es la responsabilidad de la trabajadora social, este se realiza en el mes cero del proyecto, de igual manera la convocatoria, esta se realizará a través de correos electrónicos y de manera personal a través de visitas. El desarrollo de las capacitaciones, la elaboración de material didáctico, la memoria de actividades e informes son responsabilidad del equipo técnico. Se realizan de acuerdo al cronograma de actividades del plan operativo.
2. Para el resultado: proceso de sensibilización y divulgación de **LEY 763: Ley de los Derechos de las Personas con Discapacidad, se diseñará material didáctico** (brochur, y materiales de capacitaciones), campaña televisiva, campaña radial, divulgación visual, acto cultural, elaboración de memorias e informes. El gerente del proyecto junto con el administrador será responsable de gestionar con especialistas para el desarrollo de las campañas televisivas, radiales y divulgación visual. Los actos culturales, la convocatoria, memoria de actividades son responsabilidad del equipo técnico con la supervisión y aprobación del coordinador del proyecto.
3. El fortalecimiento del manual de inserción laboral se realizará a través de sesiones de estudio con representantes de personas con discapacidad de las organizaciones colaboradoras, para esto se realizarán talleres, grupos focales, sistematización de experiencia y como resultado la elaboración de propuesta de aspectos a incluir en el manual. El periodo para este resultado es de 4 meses, los responsables de ejecutarlo es el equipo técnico.

4. Los convenios con instituciones y empresas son responsabilidad del Gerente del proyecto y el coordinador, se realizará a través de visitas, reuniones, sesiones de trabajo, El periodo estipulado para estos es de marzo a agosto 2023.

X. ESTRATEGIA DEL PROYECTO

Para la ejecución del proyecto de inserción laboral para personas con discapacidad visual y auditiva se han definido una estrategia con 4 ejes o fases estrechamente vinculadas entre sí: Formación y capacitación, divulgación y sensibilización, fortalecimiento del manual de inserción laboral existente, coordinación para establecer convenios y de forma transversal la evaluación. En su ejecución se cuenta con el apoyo de la Procuraduría especial de PcD, Organización de ciegos de Nicaragua y Asociación de sordos, empresas e instituciones, así como las PcD.

10.1 Formación y capacitación:

Esta fase responde a los resultados 1 del proyecto: **Facilitado los** procesos de empoderamiento y formación de personas con discapacidad, vinculado al desarrollo personal desde el enfoque de equidad de género y generacional, Derechos Humanos, inserción laboral.

Se inicia con la organización de grupos a capacitar, creando base de datos donde se registren los datos personales y de contacto, el asistente del proyecto es el responsable de esta tarea. Seguido de la elaboración del diseño de las capacitaciones a personas con discapacidad y a sus familiares estarán a cargo de los técnicos territoriales, Trabajadora social e Intérprete de lenguaje de señas, los cuales formarán un equipo de trabajo.

Los temas a desarrollar dentro del eje temático son: Derechos sociales, inclusión laboral, Ley 763, Autoestima, participación social, lenguaje de señas nivel básico, igualdad de oportunidades en el mercado laboral, herramientas y técnicas que permitan seleccionar a personas con discapacidad, Competencias sociales, participativas y metodológicas, derechos humanos y relaciones de género. Para esto, el equipo realizará 6 sesiones en enero 2022 para la elaboración y revisión del diseño, este debe ser aprobado por la coordinación del proyecto. El periodo de ejecución de la Formación y capacitaciones febrero- agosto 2022.

El equipo ejecutor del proyecto se encarga de la facilitación con el apoyo de expertos de las instituciones que apoyan. La Organización de grupos de protagonistas, convocatoria se realiza dos semanas antes de cada actividad, con el apoyo de la Procuraduría para las Personas con Discapacidad, la Organización de ciegos (ODCN) y la Asociación de sordos de Nicaragua (ANSNIC). El objetivo principal es desarrollar las habilidades y capacidades laborales, busca formarlos en conocimientos y competencias necesarias para colaborar con éxito con los objetivos del Proyecto que mejoren su posicionamiento al momento de la búsqueda de empleo y el compromiso de la familia, su protagonismo en el acompañamiento de inserción laboral. Una vez culminado el proceso de formación y capacitación se certifica a los y las participantes, con el apoyo de ANSN y ODCN

10.2. Divulgación y sensibilización

La fase responde al resultado 2 del proyecto: Fortalecido el proceso de sensibilización y divulgación de la **Ley 763: Ley de los Derechos de las Personas con Discapacidad**.

Se desarrollará un proceso de divulgación y sensibilización sobre la ley 763: Ley de los derechos de las personas con discapacidad a través de procesos socioeducativos dirigidos a la población en general, que incluyen campañas radiales, televisivas, capacitaciones, charlas, actos culturales visitas a instituciones, visitas a empresas. El tiempo planificado para la ejecución de este componente son 7 meses de febrero 2023 a septiembre 2023

El equipo técnico, conformado por el coordinador, Trabajadora Social, Asistente de proyecto y el Intérprete de lenguaje de señas son los encargados de diseñar la propuesta de la campaña de divulgación y sensibilización. Se realizará el tiraje de 1000 brochures alusivos al cumplimiento de la ley 763. Estos se distribuirán en los actos culturales y en las empresas e instituciones a visitar. La fecha para realizar estas actividades es febrero y marzo de 2023. Se realizarán 2 actos culturales donde las PcD demostrarán sus talentos, promoviendo la participación y divulgación a la población en general de la ley 763.

El gerente del proyecto junto con el administrador será responsable de gestionar con especialistas para el desarrollo de las campañas televisivas, radiales y divulgación visual. Los actos culturales, la convocatoria, memoria de actividades son responsabilidad del equipo técnico con la supervisión

y aprobación del coordinador del proyecto. También deben solicitar las proformas realizar la negociación para la solicitud de servicio. La adquisición del servicio y el pago a los proveedores estará a cargo del administrador del Proyecto. La fecha para realizar esta tarea es de febrero y agosto 2023

Las visitas a instituciones y empresas serán previamente coordinadas vía telefónica y correo electrónico y están bajo la responsabilidad de la Trabajadora social. El periodo de ejecución es de marzo 2023 a septiembre 2023

10.3. Coordinación/ Convenios

Responde al resultado número 4 del proyecto: Establecidos convenios laborales con empresas e instituciones en el marco del derecho al trabajo y las limitantes que crean las barreras sociales. El gerente y el coordinador de Proyecto son responsables de realizar las coordinaciones y establecer los convenios con empresas e instituciones para la inserción laboral de personas con discapacidad y otras actividades que se requiera.

Se presentará el proyecto a empresas e instituciones Dentro de las empresas identificadas para establecer convenios están: ROLTER, EMINSA., COMERCIAL MÁNTICA FARACH., café de Nicaragua ESPANICA., GRUPO KATIVO. CURACAO, EMPAQUES Y PRODUCTOS PLÁSTICOS, empresas multinacionales (WAL-MART, TELEFÓNICA, UNIÓN FENOSA). Y a instituciones como Ministerio público, Corte suprema de justicia, Instituto de seguridad social.

Se establece la comisión negociadora En caso que alguno de ellos se vea imposibilitado de realizar esa función, la junta directiva elegirá a otra persona del equipo. Seguido, es la consolidación de convenios. Los convenios laborales se formalizarán a través del área legal de cada empresa o institución pactante, quienes también serán responsables de publicarlo en la instancia correspondiente.

Esta estrategia se implementará durante toda la ejecución del proyecto. Una vez insertos laboralmente se realizará acompañamiento laboral o el seguimiento del trabajador en el lugar de trabajo, para esto se elaborará un plan de visitas y serán previamente coordinados vía telefónica y correo electrónico, bajo la responsabilidad del técnico territorial y la Trabajadora social, aprobado por la gerencia. El periodo de ejecución del plan de visita es de junio o 2023 a noviembre 2023.

10.4 Fortalecimiento del manual de inserción laboral para PcD existente

Responde al resultado 3 y se inicia con la organización de los grupos, esto lo realiza el equipo técnico, se seleccionarán representantes de personas con discapacidad de las organizaciones colaboradoras, seguido del diseño y ejecución de los talleres, grupos focales. sesiones de estudio, sistematización de experiencia y como resultado la elaboración de propuesta de aspectos a incluir en el manual la que será consensuada con los representantes de los organismos colaboradoras, dicha propuesta se presentará a la procuraduría de derechos humanos y a los gabinetes del poder ciudadano. El Periodo para este resultado es de 4 meses, se trabajará paralelo con el proceso de capacitación y formación donde en cada encuentro habrá un espacio dedicado al estudio y análisis del manual los responsables de ejecutarlo es el equipo técnico con la supervisión del coordinador y del gerente del proyecto.

10.5. Monitoreo y Evaluación

El diseño del plan de evaluación, lo realiza el equipo técnico en 5 sesiones de trabajo semanales en los meses de mayo y junio de 2023. También son responsables de elaborar, revisar y aplicar los instrumentos. Se realizarán evaluación durante, en el mes de julio y evaluación post en el mes de diciembre 2023, Los instrumentos deben aplicarse en el mes de junio 2023 para la evaluación durante el mes de noviembre 2023 para la evaluación post.

El seguimiento y evaluación debe dar seguimiento a los indicadores. Los productos del monitoreo y evaluación alimentarán el trabajo del equipo ejecutor de modo que puedan traducirse en mejoras del Proyecto, se aplica como eje transversal durante toda la ejecución del proyecto. Del grupo meta se seleccionará la muestra para la aplicación de instrumentos de evaluación. El procesamiento de los datos está bajo la responsabilidad del coordinador del proyecto y del asistente del proyecto, mismos que realizarán el informe final y la presentación de resultados en el mes de enero 2024.

XI. ELEMENTOS TÉCNICOS DEL PROYECTO

11.1. Macrolocalización

La Macro localización del proyecto: Inserción laboral de las personas con discapacidad visual y auditiva, organizados en la Asociación Nacional de Sordos y Organización de Ciegos de Nicaragua

Ilustración 5: Mmacrolocalizacion del proyecto



Google map

2023., se ubica en el departamento de Managua, que se localiza en Nicaragua en la Franja del Pacifico.

Está ubicada en el Municipio de Managua. Los Límites: Limita al Norte con el Lago Xolotlán o Lago de Managua; al Sur con el Municipio de El Crucero, conocido anteriormente como Distrito Siete y los Municipios de Ticuantepe y Nindirí; al Este con el Municipio de Tipitapa.

El Municipio de Managua, está conformado por 137 barrios, 94 residenciales, 134 urbanizaciones progresivas, 270

asentamientos humanos espontáneos y 21 comarcas (cifra en revisión).

11.3. Criterios de selección de la ubicación de la macro localización

En los proyectos sociales los gestores deben tener presente el continuum territorial de las problemáticas más allá de una demarcación político-administrativa del territorio.

Se seleccionó el municipio de Managua y el Municipio de Tipitapa, para aplicar el método cualitativo por puntos, donde se comparó y se asignó un puntaje a cada municipio de acuerdo a su característica. Luego de analizar los elementos territoriales, espacio, accesibilidad, factor social y económico se seleccionó el Municipio de Managua primero, porque es un territorio donde existen una gran cantidad de empresas privadas e instituciones, potenciales fuentes de empleo para personas con discapacidad visual y auditiva. Con el proyecto se pretende incidir para que se mejore el proceso de inserción laboral de este grupo de personas.

Según datos del perfil demográfico Nicaragua (2020), Managua es el principal centro comercial de Nicaragua para el café, el algodón, otros cultivos y la industria. Sus productos principales incluyen cerveza, café, fósforos, textiles y calzado. Por ser la ciudad capital, y centro de la economía, es la

ciudad que tiene más centros comerciales (Plaza Inter, Metrocentro, Galerías Santo Domingo y Multímetro Las Américas), mercados tradicionales y supermercados, en Managua se ubican las sedes centrales de las compañías nacionales más grandes, además, algunas empresas multinacionales (Wal-Mart, Telefónica, Unión Fenosa y Parmalat).

Segundo, si bien la ubicación geográfica del proyecto implica elaborar un límite o recorte del espacio-lugar donde se llevará a cabo éste, es esencial considerar la naturaleza de la problemática por atender en el territorio. En este sentido, el desempleo de las personas con discapacidad es un tema de relevancia social y el proyecto por su naturaleza social busca generar impacto en este grupo de personas.

Se focaliza la acción social en el Municipio de Managua ya que es una localidad específica, que por sus características resulta importante para el desarrollo de este proyecto. De fácil acceso y movilización son características del municipio que favorecieron su selección.

Tercero por el factor institucional, desde el punto de vista organizativo. Managua como municipio cuenta con las sedes principales de organizaciones e instituciones que velan por los derechos de las personas con discapacidad. Esto permite a que la gestión de proyecto cuente con datos estadísticos fehacientes sobre las personas con discapacidad, acceso a especialistas en la temática. Se cuenta con la Procuraduría de las Personas con Discapacidad, Organización de Ciegos de Nicaragua, entre otros.

Se sitúan a las personas con discapacidad visual y auditiva como parte del territorio multidimensional a intervenir y son considerados en su propio contexto. En el municipio de Managua hay una mayor organización de estos grupos de personas, lo que facilita su participación en el proyecto.

11.2. Microlocalización

El proyecto se localiza en el contexto de dos organizaciones importantes de personas con discapacidad, ubicadas dentro del municipio de Managua. Estas, tuvieron apertura para brindar información y anuentes a participar del proyecto.

11.2.1. La Organización de Ciegos de Nicaragua Marisela Toledo- OCN- MT

La Organización de Ciegos de Nicaragua Marisela Toledo, es una asociación no gubernamental sin fines de lucro, con personería Jurídica propia, debidamente inscrita ante el Departamento de asociaciones del Ministerio de Gobernación, bajo el No- perpetuo 52 del año 1983, fue creada para promover el desarrollo de las personas con discapacidad visual, lo mismo que su integración a la sociedad nicaragüense mediante la realización de diversas acciones.

Actualmente cuenta con 1,490 afiliados a nivel nacional y su funcionamiento es coordinado, según sus Estatutos, por una Junta Directiva electa para un período de 4 años. Desde su fundación, 25 de marzo de 1981.

Para el logro de un mayor nivel de desarrollo y, sobre todo, para el fortalecimiento de su membrecía, en el 2007, la organización por primera vez en su historia formula un plan estratégico trienal cuyo cumplimiento se evaluó en el octubre del 2010 y a raíz de dicha evaluación, OCN formuló en forma participativa el segundo plan estratégico de su historia para el período 2011-2014, en dicha planeación estratégica quedó planteada la visión de la organización y los objetivos estratégicos que mediarán su cumplimiento y que se enmarcan en cuatro líneas de trabajo:

1. Proyección de la organización como legítima interlocutora de las personas ciegas en Nicaragua.
2. Incidencia política ante los tomadores de decisión para el cumplimiento de los derechos de las personas ciegas teniendo la convención como referente.
3. Desarrollo organizativo institucional con énfasis en la transparencia política, administrativa y participación de la membrecía en las estructuras en condiciones de equidad de género y promoviendo el relevo generacional.
4. Desarrollo de la membrecía con acciones directas de motivación, captación y formación.

Misión:

La organización de Ciegos de Nicaragua “Maricela Toledo”, es una Organización sin fines de lucro, de carácter nacional; que aglutina a las personas ciegas y deficientes visuales, sin distinción de ninguna índole; a fin de promover y defender sus derechos, ante la familia, el estado y la sociedad en general, para su inserción social, participativa y productiva, que permitan el mejoramiento de sus condiciones de vida.

Visión:

La Organización de Ciegos de Nicaragua “Marisela Toledo” es una entidad reconocida a nivel nacional e internacional como legítima interlocutora en la defensa de los derechos de las personas ciegas y deficientes visuales en el país, mediante la participación efectiva en espacios de toma de decisión en materia de políticas públicas locales y nacionales, asegurando la exclusividad, rehabilitación, inserción laboral y social de su membresía.

En su seno se promueve la participación, el desarrollo, crecimiento personal y empoderamiento de hombres, mujeres y jóvenes en igualdad de derechos, deberes y oportunidades.

Cuenta con una estructura organizativa transparente, eficiente, democrática, participativa y representativa, que se esfuerza por ampliar su base de afiliados activamente, funcionando en estricto apego a sus estatutos y las leyes nacionales”. Tiene presencia en 13 departamentos del país incluyendo Managua siendo la única organización de ciegos que tiene presencia a nivel nacional.

11.2 .3. Asociación de sordos de Nicaragua -ANSNIC

Misión:

Integrar de Forma Activa a las personas sordas con el quehacer nacional mediante la gestión local y la incidencia en las actividades sociales, políticas y culturales de Nicaragua.

Visión:

Pretendemos que todas las personas Sordas cuenten con mejores condiciones de vida respetando sus derechos de comunicación, educación, salud y trabajo a como lo establece la Constitución Política de Nicaragua.

11.3. Tamaño del proyecto.

El tamaño y la capacidad de un proyecto social resulta importante para la posterior realización y evaluación del proyecto porque permitirá en primera instancia llevar a cabo una aproximación de costos involucrados en las inversiones necesarias para la realización y puesta en marcha del proyecto, que conlleven a un grado óptimo de aprovechamiento conforme a lo requerido por un tamaño y capacidad determinados.

El tamaño y capacidad de este proyecto en particular, se debe a dos aspectos importantes: la demanda insatisfecha, que este caso es el porcentaje de PCD desempleadas organizadas en la Asociación Nacional de Sordos y Organización de ciegos de Nicaragua y que están en condiciones de laborar, activamente económicos y que se pretende sea cubierta por el proyecto y la capacidad de producción que es la disponibilidad en el suministro de recursos, tanto materiales, humanos y financieros, en este caso existe disponibilidad deseada de los mismos en cuanto a tiempo, cantidad y calidad se refiere.

Tamaño y capacidad del proyecto.

Tabla 1. Tamaño y capacidad del proyecto

DEMANDA	PRODUCCIÓN
300 Personas con discapacidad visual y auditiva económicamente activos	100 Personas con discapacidad visual y auditiva económicamente activos

11.4. Insumos, materiales y equipos.

Los recursos para este proyecto se estimaron durante la etapa de planificación, aunque se revisará a lo largo de todo el proyecto, según se necesite. Incluyen todo lo necesario para ejecutarlo. Se cuenta con:

- Personas / Equipo ejecutor de proyecto
- Equipos y materiales
- Conocimiento / Experiencia
- Software, Hardware
- Y Recurso financiero.

De acuerdo a la capacidad del proyecto se identificaron el tipo y la cantidad de recursos que se requieren, incluidas las personas. Se consulta el cronograma del proyecto para determinar cuándo se van a necesitar los recursos, y poder comprobar su disponibilidad.

Tabla 2: Recursos del Proyecto

RECURSOS DEL PROYECTO		
HUMANOS	FINANCIERO	MATERIALES y EQUIPOS
1 Gerente de proyecto	1 Recursos	Motocicleta Génesis 125
Coordinador(a) de Proyecto	internos. capital	Escritorio para oficina
1 Asistente de Proyecto	social	Cafetera de 40 tazas
1 Técnico(a) territorial	Recurso externo:	Pizarra acrílica
2 Trabajador(a) Social	Empresas	Impresora Láser HP
1 Conductor	privadas y	Laptop: Marca Dell de 14 pulgadas.
1 Intérprete de lenguaje de señas	voluntarios,	Memoria RAM 8 GB
Servicios profesionales:	recursos	Sillas secretariales
1 Administrador	públicos	Local para capacitaciones
1 Contador	(convocatorias	Escáner
1 Operador de PC	para proyectos	Data show
1 consultor		Batería / estabilizador
		Material didáctico
		Tóner para Láser jet
		2 Celulares
		Combustible
		Internet
		Paquete Office
		Redes sociales

Elaboración propia. En base a metodología aplicada al proyecto

11.5. TECNOLOGIA E INGENIERÍA DEL PROYECTO.

Las personas con discapacidad se están viendo afectadas por la revolución tecnológica, de la misma manera que cualquier otra persona. Para la ejecución del proyecto se pretende el uso de herramientas, tanto hardware como software, que son de gran utilidad, se descargan gratuitamente y se cuenta con el apoyo de los centros y fundaciones de apoyo a las personas con discapacidad., Estas tienen como uno de sus primeros objetivos el desarrollar la autonomía de las personas con discapacidad mediante el desarrollo de estas tecnologías para las actividades de la vida cotidiana y la adaptación a los puestos de trabajo.

Algunas herramientas tecnológicas que actualmente tienen acceso las personas con discapacidad y que son de mucha utilidad para la ejecución del proyecto y con los que ya cuentan la mayoría de

PcD organizadas son: el Audio en texto para WhatsApp, que permite transcribir todos los audios recibidos a WhatsApp. Las Pedias, el que permite a las personas sordas realizar llamadas telefónicas. Durante la llamada una voz lee lo que se escribe y todo lo que dice el interlocutor es convertido a texto en tiempo real y la aplicación Rogervoice que subtitula las llamadas telefónicas. Se contará además con la asistencia permanente de intérprete de lenguaje de señas. El equipo técnico se capacitará a nivel básico en el lenguaje de señas.

En el caso de las personas con discapacidad visual se utilizará: BrailleBack, esta aplicación permite conectar una pantalla braille compatible al dispositivo por Bluetooth. Se utiliza junto con la aplicación TalkBack para ofrecer una experiencia combinada de voz y sistema braille. La aplicación Google Talkback que es un audio guía dentro del sistema del móvil, con comentarios hablados de cada menú y vibración para navegar por Android. Y la Síntesis de Voz, el cual permite que un texto sea trasladado a la voz.

La ingeniería del proyecto define los recursos necesarios para la ejecución del plan operativo; actividades y tareas, los equipos e insumos, así como lo recurso humano idóneo para la ejecución, en este sentido., Se cuenta con vehículo para movilización, equipos de oficina, papelería en general, lugar donde se realizarán las reuniones y capacitaciones, los planes de actividades están diseñados con especificaciones, tareas y responsable del suministro de insumos, recursos humanos competentes.

11.6. **Logística del proyecto**

1. **Contratación RRHH**

La contratación y el pago de salarios de los Recursos humanos para el proyecto se desarrollará en base al cumplimiento a la ley 185: Código del Trabajo, ley **539**, Ley de Seguridad Social y ley 822: Ley de concertación tributaria de la República de Nicaragua. Se lanzará convocatoria abierta donde se postean los puestos disponibles, los requisitos para optar a los puestos de trabajo con sus especificaciones Los contratos serán por tiempo determinado, pago en moneda extranjera: Dólar, tipo de salario mensual. Las personas contratadas gozarán de todo el beneficio establecido en las leyes: Seguro social, vacaciones, décimo tercer mes.

2. **Activo fijo**

Podemos ubicar al proceso de adquisiciones de los activos fijos como un ciclo completo, como primer paso en este proceso se realizará la identificación del requerimiento; segundo se realizará la orden de compra y se solicitara autorización de la orden de compra; tercero, una vez se cuente con la aprobación de la orden de compra, se procede a identificar proveedores, la solicitud de proformas y la negociación, la selección del proveedor, cuarto una vez seleccionado se le envía la orden de compra, cuando nos entreguen el activo se realiza el registro de la factura y quinto, el pago al proveedor.

3. Material didáctico

El material didáctico para la ejecución de las actividades educativas del proyecto se realizará a través de compras, es un proceso más sencillo sin embargo las compras se derivan de las adquisiciones.

El proceso de compra al cobro se realizará en el siguiente orden: Primero, Enviar orden de compra a proveedor, segundo, acordar entrega, tercero, recibir productos o servicios, seguido de registrar las facturas y acto seguido, pago al proveedor.

4. Capacitaciones

Los materiales para las capacitaciones se adquirieron con anterioridad, en relación a los locales, se realizará la cotización de locales, se elegirá el local que brinde las condiciones físicas para la realización de las actividades programadas, se realizará la negociación, la reservación de local y el pago del alquiler para cada una de las capacitaciones. Se realizará la compra de vasos, servilletas y refrigerios: Repostería y jugos, se instalará una cafetera de 40 tazas para cada capacitación. Se preparará material informativo que será elaborado por el equipo técnico, el cual se entregará a los participantes.

5. Campaña divulgación

Definir objetivos, selección de los medios de comunicación, contratar medios de comunicación, la contratación de servicios de imprenta para 3 carteles publicitarios de 2 por 2 metros, se programará visitas a canales de televisión para entrevista, la negociación, se realiza el registro de la factura y, el pago del servicio.

6. Convenios laborales

Estos se realizarán a través de sesiones de Trabajo, las sesiones de trabajo requerirán de refrigerios, viáticos de movilización para el equipo técnico, para cada día de sesión de trabajo. El área legal de la empresa o institución realizará el acta del convenio.

7. Estudio del manual de inserción laboral

Para este aspecto se realizarán 3 sesiones para la sistematización de experiencias, en estas sesiones se requerirá de local, refrigerio, material didáctico. Los que se garantiza desde la gerencia y coordinación del proyecto. Se realizará 1 sesión para la retroalimentación del manual, con el apoyo de especialista de la PDDH. Esto se realizará en el mes de agosto 2023.

El equipo técnico es el responsable de realizar este proceso. El Tiraje de copias del Manual se realizará a través de la identificación del requerimiento, segundo se realizará la orden de compra y se solicitara autorización de la orden de compra, tercero, una vez se cuente con la aprobación de la orden de compra, se procede a identificar proveedores, la solicitud de proformas y la negociación, la selección del proveedor, cuarto, una vez seleccionado se le envía la orden de compra , cuando nos entreguen el activo se realiza el registro de la factura y quinto, el pago al proveedor.

Entrega de copias del manual a Instituciones y empresas: para esta actividad se requerirá realizar visitas a las empresas e instituciones, por lo cual se utilizará la moto del proyecto, combustible, viático de movilización, los que serán entregados en efectivo a la persona designada para esa tarea.

8. Gastos operativos. Los gastos operativos se detallan en el presupuesto, se harán efectivo a través de compras, requerimientos, renta de local para capacitaciones, viáticos para el equipo técnico y para los y las participantes en algunos casos, los servicios básicos y el combustible del vehículo (moto) del proyecto. Siguiendo los pasos correspondientes para la adquisición de bienes o servicios detallados en los rubros de activo fijo y compra de materiales didácticos.

9. Evaluación final: Para la evaluación final se realizarán la aplicación de encuestas, entrevistas y grupos focales. El equipo técnico se encarga de aplicar los instrumentos para los que contarán con viáticos de movilización, se garantizara material didáctico para el desarrollo de cada actividad. El

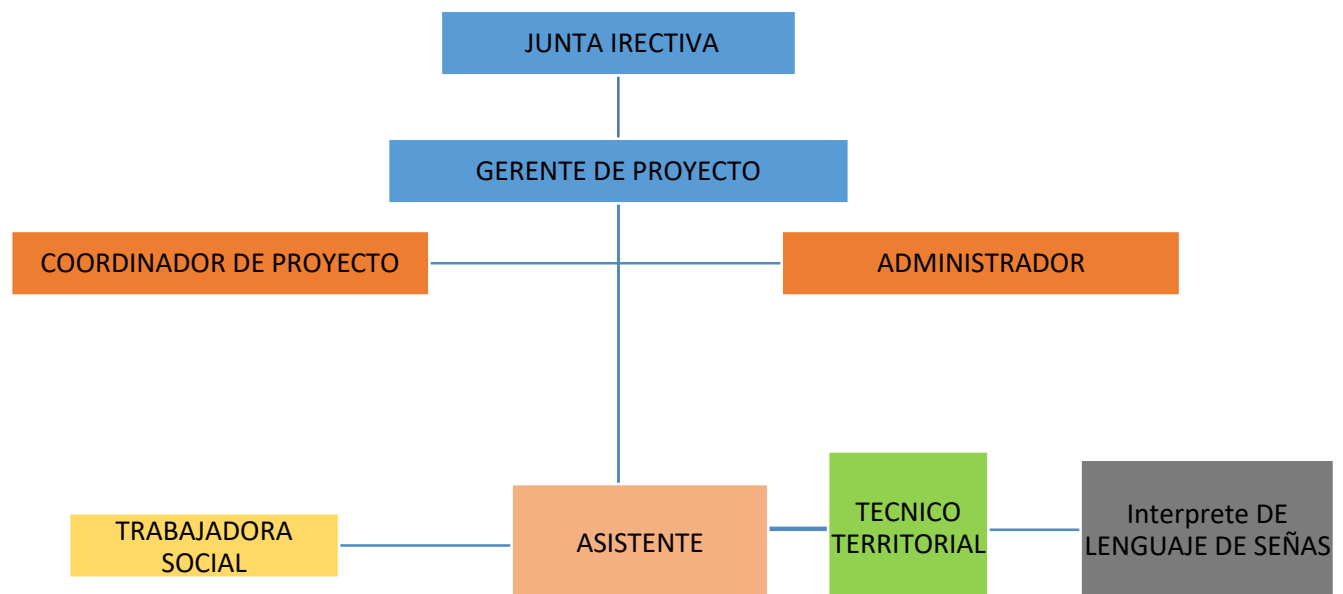
monto presupuestado para esta actividad solo incluye viáticos, ya que los insumos están requeridos en la compra de materiales didácticos.

XII. ASPECTOS GERENCIALES DEL PROYECTO

12.1. Organigrama del proyecto

Para la ejecución del proyecto se propone la creación de la junta directiva, que estará conformada por el Gerente de Proyecto, un representante del organismo o entidad financiadora, el coordinador de Proyecto y el Administrador financiero. Luego está el Gerente de Proyecto quien está al mando de todo el equipo del proyecto, el coordinador y el administrador financiero están en el siguiente nivel jerárquico, seguido de la Trabajadora Social, el asistente de proyecto, técnico territorial y la intérprete de lenguaje de señas.

Ilustración 6: Organigrama del proyecto



Elaboración propia en base a metodología aplicada al proyecto

12.2. Perfil profesional y funciones:

El proceso de contratación y selección del personal es fundamental dentro de un proyecto ya que en estos descansa la responsabilidad de la ejecución exitosa del mismo. En el presente proyecto se determinan y ordenan los cargos en atención a su importancia, posición, funciones y responsabilidades. Su base se encuentra en la naturaleza social del proyecto.

Tabla 3: perfil profesional y funciones

Cargo	Peril profesional	Functions
Junta directiva	- Gerente de Proyecto, representante del organismo financiador, gerente de proyecto y el coordinador de proyecto, un líder de personas con discapacidad.	Dirigir el proyecto, asistencia técnica y supervisión del alcance total de los objetivos, establecimiento de acuerdos formales con instituciones y empresas. Asistir regularmente a las reuniones de la junta, y trabajar en conjunto en el manejo de la junta.
Gerente de Proyecto	Carreras administrativas o afines, con conocimiento y experiencia en Comunicación, liderazgo, motivación, toma de decisiones, habilidades de negociación, Estar actualizado sobre las políticas, planes y programas que se relacionan con el proyecto.	Administrar el recurso humano, los costos, el presupuesto del proyecto, coordinar, supervisar y garantizar la ejecución de cada una de las actividades establecidas en el proyecto, Gestionar las alianzas interinstitucionales, seguimiento a comunicaciones con el financiador.
Coordinadora de proyecto	Licenciado en Sociología, Trabajo Social o carreras afines, con experiencia en formación a grupos, personal a cargo, consecución de recursos y gestión de alianzas.	Coordinar, supervisar y garantizar la ejecución de cada una de las actividades establecidas en el proyecto, coordinación del proyecto, monitoreo y evaluación a nivel local
Administrador financiero	Administrador de empresas, financiero o carreras afines con habilidades experiencia en: liderazgo, trabajo en equipo, comunicador eficaz, coordinador de recursos, con experiencia en análisis financiero.	Trabajan en estrecha colaboración con el coordinador de proyecto, manejo de los recursos financieros, tomar decisiones financieras, asegurar una adecuada documentación del proyecto, organización de reuniones, presentación de todos los reportes (técnicos y financieros).
Asistente de proyecto	Técnico secretarial o pasante del área social con habilidades y experiencia en manejo de paquete office, gestión del	Apoyo logístico y administrativo, asistir en las reuniones del equipo, capacitaciones y visitas a las

	tiempo, experiencia en abordaje de PcD.	instituciones, realizar memoria de todas las actividades, llevar libro de registro de capacitaciones, elaborar formatos de lista de asistencia
Trabajadora Social	Licenciada en Trabajo Social, experiencia mínima de 3 años con habilidades y experiencia en. Responsabilidad, liderazgo, conocer Managua y sus barrios, experiencia en trabajo de campo y desarrollo de habilidades y capacidades de personas con Discapacidad.	Diseñar y Facilitar Procesos de capacitación a Personas con Discapacidad Promover la participación activa, apoyar, asesorar y conocimiento territorial. Garantizar materiales de capacitación, asegurar la adecuada coordinación entre las organizaciones sociales participantes.
Técnico territorial:	Trabajadora social o carreras afines con habilidades experiencia en: Liderazgo, colaboración, comunicación, trabajo en equipo, conocimiento territorial, resolución de problemas, organización, gestión del tiempo, experiencia en abordaje de Personas con Discapacidad.	Realizar visitas de seguimiento, diseñar y ejecutar junto con Trabajadora social las capacitaciones y demás actividades de asistencia a grupos meta del proyecto, Registro e informes de visita de campo, elaborar plan operativo mensual (POM), elaborar manuales y otros materiales educativos, según necesidades del proyecto.
Intérprete de lenguaje de señas:	Especialista en lenguaje de señas acreditada por la Asociación Nacional de Sordos de Nicaragua.	Realizar las interpretaciones en lenguaje de señas en todos los eventos, capacitaciones, documentos donde se involucre a Personas con Discapacidad auditiva, colaborar en otras actividades del proyecto.

Elaboración propia en base a metodología aplicada al proyecto

XIII. ASPECTOS LEGALES DEL PROYECTO.

La inclusión dentro de un marco laboral es una prioridad; no solo por eliminar las brechas de desigualdad si no para mejorar la calidad de vida y los índices de productividad en los diversos sectores laborales, puesto que, amplía la visión de la sociedad y crea un espacio en el que se convergen diferentes ideales que en conjunto crean un bien común.

Las personas con discapacidad en Nicaragua constituyen uno de los grupos más segregados respecto a la inclusión en el ámbito laboral. El principal reto que enfrentan es el de combatir los

prejuicios y romper con los paradigmas que conllevan a las prácticas discriminatorias, es por eso que existen ordenamientos legales que velan por el desarrollo social de las personas con discapacidad, mismos que se enuncian a continuación:

13.1. Marco jurídico Internacional

Partimos de la Declaración internacional de los derechos humanos adoptada y proclamada por la resolución de la Asamblea General 217 A (iii) de 10 de diciembre de 1948. Donde es su artículo 23 cita textualmente:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

En el marco internacional, cabe tener en cuenta la Asamblea General de las Naciones Unidas, en la resolución 37/52 de 1982, en donde se establecen los siguientes acuerdos: prevenir, brindar atención y generar condiciones de integración social y discriminación hacia las personas con discapacidad. En particular: “Sus objetivos son la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad (art.11).

Por su parte la comisión interamericana de derechos humanos-CIDH recomendó en su informe anual de 2000, tomar medidas contundentes a la promoción y protección de los derechos de las personas con discapacidad mental.” Cada uno de estos acuerdos debería ser obligatorios para cada Estado, ya que se aumentan las oportunidades para la población de personas con discapacidad; implementado sanciones para los Estados que no cumplan con los compromisos acordados y mantener un control sobre las legislaciones que establezca cada Estado.

En 2008 entró en vigencia la convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad de la ONU que prohíbe la discriminación en todas las áreas de la vida, incluido el empleo. En su

Artículo 27, los Estados firmantes, que incluye Nicaragua, reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones e incluye el derecho al acceso al mercado y a un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible La discapacidad es “un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”

El Artículo 1 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) bajo el nuevo enfoque está fundado en los derechos humanos, la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Reconoce a las Personas con discapacidad como sujetos de derecho y propone que la inclusión de las personas que integran este colectivo requiere de respuesta de la sociedad en su conjunto.

13.2. Marco jurídico Nacional.

En Nicaragua, las personas con discapacidad empiezan a ser visibilizadas y consideradas sujetos de derechos a partir de los años 80 durante Gobierno del Frente Sandinista, que se caracterizó por trabajar arduamente en la restitución de los derechos humanos de todas las personas, incluidas las personas con discapacidad.

Entre los avances que más destacan se pueden mencionar: Entrega de pensiones de seguro social a nicaragüenses víctimas de la agresión bélica, beneficiando a 16,000 personas, se realizaron proyectos dirigidos a la inserción laboral de las personas con discapacidad como en La Fosforera que empleó a personas ciegas, Chipirul, Sacos MACEN, La Prosan, entre otros. Da inicio el proceso de organización de las distintas asociaciones de personas con discapacidad: Organización de ciegos Marisela Toledo, Asociación Nacional de sordos (APRIAS), Asociación de Padres con hijos con discapacidad, Organización de personas con discapacidad Ernesto Che Guevara.

Todos estos logros y avances tuvieron un retroceso o desaparecieron en el período de los años 90 al 2006, las pensiones fueron congeladas, los proyectos de rehabilitación y habilitación fueron cerrados, se dio el cierre de los centros Carlos Fonseca para personas ciegas, Centro Gaspar García Laviana de rehabilitación y habilitación, se cerraron los proyectos de inserción laboral como La Fosforeras, Prosan, Chipirul, Sacos MACEN, por ser considerados improductivos.

Es hasta en el año 2007 que nuevamente se abre el camino hacia la restitución de los derechos humanos de las personas con discapacidad. En ese año, el Estado de Nicaragua aprobó y ratificó la Convención de los derechos de las personas con discapacidad como una clara muestra de la voluntad política de inclusión y respeto de sus derechos humanos.

En relación al Proyecto de Inserción Laboral, es válido mencionar que Nicaragua posee un marco jurídico de protección hacia las personas con discapacidad, entre las leyes se pueden mencionar:

- Constitución Política de la República
- Ley de los derechos de las personas con discapacidad (Ley 763)
- Reglamento de la Ley de los Derechos de las Personas con Discapacidad (Decreto 11-2014)
- Ley del Lenguaje de Señas Nicaragüense (Ley 675)
- Ley Integral contra la violencia hacia las mujeres y de reformas a la Ley No. 641 “Código Penal” (Ley 779)
- Código de la Familia (Ley 870)
- Código de la Niñez y la Adolescencia (Ley 287)
- Código Penal (Ley 641)
- Código Procesal Penal (Ley 406)
- Código del Trabajo (Ley 185).

Este conjunto de leyes promueve el respeto hacia las personas con discapacidad y reconocen todos sus derechos, de igual forma protegen a las personas con discapacidad ante cualquier acto u omisión que limite el ejercicio de sus derechos. Veamos la relación de estas leyes con la Inserción laboral de las Personas con Discapacidad:

En la Constitución Política de la República se reconoce el respeto e igualdad de derecho de las personas con discapacidad y se establece que es deber del Estado prestar atención a las personas con discapacidad en todos los programas que desarrolle.

La Constitución Política de Nicaragua tutela la ley N° 763, Ley de los Derechos de las Personas con Discapacidad, por ser la norma suprema y de alta jerarquía de Nicaragua, siendo la carta fundamental donde se derivan y se subordinan a ella todas las demás leyes y las que se oponen a ella o alteren sus disposiciones, no tienen valor alguno.

El Estado de Nicaragua a través de su marco legal e Instituciones Públicas garantiza la igualdad y no discriminación desde la Constitución Política de la República; en su artículo 27; establece: “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección, no habrá discriminación...” (5).

El proyecto de Inserción laboral se encuentra dentro del marco legal del Plan de lucha contra la pobreza 2022- 2026, que constituye el instrumento rector de la gestión pública en nuestro país. Contiene políticas, estrategias y acciones transformadoras que ratifican la ruta de crecimiento económico y la defensa y restitución de los derechos de las familias nicaragüenses, con reducción de la pobreza y las desigualdades.

Corresponde a las líneas estratégicas del **PNLCP: IV. CONSOLIDAR LOS BIENES Y SERVICIOS PÚBLICOS, PARA EL BIENESTAR SOCIAL Y EL BUEN VIVIR** El Gobierno de Nicaragua tiene como parte de sus políticas la atención integral para personas con discapacidad. Lineamiento X: **CIUDADES, BARRIOS Y COMARCAS INCLUSIVAS, SALUDABLES, CREATIVAS, SEGURAS, RESILIENTES Y SOSTENIBLES** que aborda el tema de ciudades, barrios e infraestructura inclusivas que permitan el acceso y la libre movilización.

Lineamiento III: **DESARROLLO DE LOS TALENTOS HUMANOS PARA EL DESARROLLO NACIONAL DESDE EL SISTEMA NACIONAL DE EDUCACIÓN**, es decir más educación inclusiva, equitativa y de calidad de la primera infancia, primaria y secundaria; abriendo opciones para que los bachilleres obtengan un título técnico medio o similar al graduarse. Para potenciar el desarrollo de talento humano, el Gobierno mantendrá como una de sus políticas, la promoción de la educación inclusiva, equitativa y de calidad, para promover mejores oportunidades para todos (as) los nicaragüenses.

El decreto N°. 11-2014, Aprobado el 26 febrero del 2014 contiene el Reglamento de la ley N° 763, en el Capítulo VI, De los Derechos a la Salud; en el artículo 39, Numeral 2 dice: Asegurar que todas las personas con discapacidad estén ingresadas en el programa “Todos Con Voz” y logren gozar plenamente de todos los servicios de salud en igualdad de condiciones.

La Ley N° 763, en su artículo 1 tiene como objeto y fin: “ Establecer el marco legal y de garantía para la promoción, protección y aseguramiento del pleno goce y en condiciones de igualdad de

todos los derechos humanos de las personas con discapacidad, respetando su dignidad inherente y garantizando el desarrollo humano integral de las mismas, con el fin de equiparar sus oportunidades de inclusión a la sociedad, sin discriminación alguna y mejorar su nivel de vida. El Art. 35 de la Ley, hace referencia acerca de las medidas de apoyo para la inserción laboral. “aquí el Estado tiene un rol importante a través de sus instituciones ya que la ley mandata a que estas deben apoyar la inserción laboral de las personas con discapacidad, a través de las políticas de capacitación técnica y profesional de forma individual y colectiva, el autoempleo, promoviendo oportunidades empresariales, constitución de cooperativas e inicio de empresas propias.

Es importante mencionar lo que plantea el artículo 36 de esta misma ley, en relación a las contrataciones laborales, donde se dice que las personas con discapacidad, bajo el principio de igualdad de oportunidades y en base a la naturaleza de actividad laboral a contratar, tienen el derecho de no ser discriminados por su condición, para optar a un empleo. En oposición a dichas prácticas discriminatorias el Art. 34 de la Ley 763: ley de los derechos de las personas con discapacidad expresa que estas tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones, que el Estado a través del Ministerio del Trabajo está obligado a garantizar que las personas con discapacidad puedan trabajar en igualdad de condiciones que las demás personas y a que gocen de sus derechos laborales.

En la Ley N°641, Código Penal de Nicaragua, en su artículo 36, numeral 5, enuncia: “Que la Discriminación contra las personas con discapacidad es una circunstancia agravante de responsabilidad penal” (6). En este contexto, en la Ley N° 779, “Ley Integral contra la Violencia hacia la Mujer”, en su artículo 4, inciso i.) Menciona; el principio de no discriminación basada en la discapacidad.

Las Normas Técnicas Obligatorias Nicaragüenses de Accesibilidad (NTON 12006-04), por su parte tienen por objetivo principal garantizar la accesibilidad, el uso de los bienes y servicios a todas aquellas personas que, por diversas causas de forma permanente o transitoria, se encuentren en situación de limitación o movilidad reducida, así como promover la existencia y utilización de ayudas de carácter técnico y de servicios adecuado para mejorar la calidad de vida de dichas personas.

Así mismo se establecen las Normas y criterios básicos para la prevención y eliminación de barreras en el medio físico: barreras arquitectónicas, urbanas, de transporte y de comunicación sensorial; cuya aplicación debe manifestarse en la actividad del diseño arquitectónico y urbano, así como en el mejoramiento continuo de los servicios: de transporte, comercio, salud, turismo, educación, recreación; tanto de propiedad privada como pública.

La Ley No. 648: Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades. En su Artículo 1 plantea que es de vital importancia promover la igualdad y equidad en el goce de los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales entre mujeres y hombres; así como establecer los principios generales que fundamenten políticas públicas dirigidas a garantizar el ejercicio efectivo en la igualdad real, en la aplicación de la norma jurídica vigente de mujeres y hombres, se fundamenta en la igualdad, equidad, justicia, no discriminación y no violencia, así como el respeto a la dignidad y la vida de las personas.

La LEY No. 675: Ley del Lenguaje de Señas Nicaragüense en su Arto. 3 hace el reconocimiento Oficial del Lenguaje de Señas Nicaragüense como medio de comunicación oficial de las personas con discapacidad auditiva en el territorio nacional y en su Arto. 4 establece que se deberán promover políticas y estrategias y dictar normas para la aplicación de la ley, de manera que en todas las instituciones del Estado y en los actos oficiales públicos, de carácter nacional o local, que presidan el Presidente de la República, los Presidentes de los demás Poderes del Estado y Ministros de Estado, se garantizará por el Estado, la participación de intérpretes de lenguaje de señas para las personas con discapacidad auditiva.

Ley 185 Código del Trabajo. En el capítulo XII DEL TRABAJO DE LOS DISCAPACITADOS desde su Artículo 198 y 199 establece que:

Cito: Art 198: “Los discapacitados tienen el derecho a obtener una colocación que les proporcione una subsistencia digna y decorosa y les permita desempeñar una función útil para ellos mismos y la sociedad.

Artículo 199.- El Ministerio del Trabajo establecerá los términos y condiciones en los cuales las empresas públicas y privadas darán empleo a discapacitados, de acuerdo con las posibilidades que ofrece la situación social y económica del país.

XIV. Análisis de Sostenibilidad del proyecto.

Tabla 4: Sostenibilidad

Condiciones favorables para la ejecución del proyecto.	Sostenibilidad durante el tiempo de vida del proyecto.	Sostenibilidad después del tiempo de vida del proyecto
<p>Mecanismo: Estrecha coordinación y alianzas de colaboración con instituciones y organizaciones que velan por los derechos de PCD. El proyecto cuenta con el apoyo de instituciones y organizaciones que trabajan de forma permanente con el sector discapacidad: procuraduría especial de los derechos de las PCD, Asociación Nacional de Sordos de Nicaragua (ANSNIC), Organización de ciegos de Nicaragua (ODCDN). Esto se hace sostenible en cuanto a la capacidad institucional y de gestión para dar continuidad a las acciones implementadas en el proyecto. La propuesta de trabajo es clara para los involucrados, es decir el personal conoce sus funciones y cómo contribuye al proyecto. Se cuenta con los actores claves necesarios y suficientes en el ámbito externo...</p>	<p>Mecanismo: Formación del recurso humano, procesos de multiplicadores a través de capacitación a los y las protagonistas elevando su nivel de conocimiento y liderazgo. Apropiación e implicación de los protagonistas y actores claves en el proceso: desde su identificación, diseño e implementación, etc. Las actividades del proyecto responden a las necesidades identificadas por los protagonistas, esto fomenta la participación y la continuidad de procesos y beneficios. Introducidos y generan los efectos e impactos deseados. El proyecto ayudará objetivamente a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad visual y auditiva.</p>	<p>Mecanismo: El proyecto por su naturaleza implica el trabajo permanente con organizaciones e instituciones sobre el tema de la discapacidad. La sostenibilidad se garantiza dado que el proyecto está diseñado para satisfacer las necesidades de los protagonistas en cualquier contexto, es decir que la aplicación del mismo determina su funcionamiento de forma armónica a lo largo del tiempo y del espacio. El proyecto no usa recursos escasos, que puedan generar disputas por los mismos. No tiene actividades que generen tensiones entre los protagonistas, no crea polarización de opiniones entre la población.</p>

Elaboración propia en basa a metodología aplicada al proyecto

XV. Impacto del proyecto.

A pesar de que cualquier persona es susceptible de estar afectada por una problemática social, hay algunos colectivos que son mayormente vulnerables en donde los niveles de exclusión, la discriminación y el desempleo son especialmente elevados, entre los que se encuentran las PcD. Se visualiza el impacto social como un cambio positivo, significativo y sostenible para el beneficio de la sociedad y en particular para los protagonistas directos e indirectos de este proyecto.

Con la ejecución del proyecto: Inserción laboral de las PcD visual y auditiva, organizados en la Asociación Nacional de Sordos y Organización de Ciegos de Nicaragua. Se visualizan tres grandes escenarios donde se generará impacto positivo.

Primero, las personas con discapacidad experimentaran una clara mejoría de su nivel de calidad de vida y se reducirá en gran medida la brecha que tenían en relación al nivel de bienestar social. Mejorará la **igualdad de oportunidades para su desarrollo social y personal** con el acceso de éstas a puestos especializados y de responsabilidad, acordes a sus habilidades y capacidades. Así mismo, el proyecto aportará a la mejora en el bienestar emocional y mayor interacción social de este grupo, consecuencia de un aumento de su autoestima y del nivel de satisfacción de las personas con discapacidad.

Segundo, el impacto para la sociedad, al concebir un valor económico generado por las personas con discapacidad insertas en el campo laboral, una mayor sensibilización social sobre el tema de la discapacidad y se contribuirá al cumplimiento del Plan Nacional de Lucha contra la Pobreza y para el Desarrollo Humano 2022 - 2026.

Tercero, para las empresas e instituciones que empleen a las personas con discapacidad al mejorar la diversidad y aportará valor agregado a la empresa o institución, se mejorará la motivación de sus trabajadores/as y el clima laboral, influirá positivamente sobre su política de recursos humanos, mejorará su relación con los grupos sociales y el desarrollo de entornos de trabajo basados en la inclusión.

XVI. SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO

16.1. Evaluación del proceso y evaluación de resultados

La Evaluación se realiza con el fin de mejorar el proyecto, mediante recomendaciones a los ejecutantes, acerca de las acciones que se tienen que mejorar, cambiar o suprimir para consolidar los objetivos logrados. La evaluación ex-antes y la evaluación durante el proceso la realizará el equipo ejecutor del proyecto. El organismo financiador designará al equipo que realizará la evaluación final, este se conformará de personas que no están involucrados ni en el diseño ni en el desarrollo del proyecto:

16 .2. Equipo evaluador

El equipo ejecutor debe garantizar que el proyecto sea pertinente con las prioridades y las necesidades que se plantea , que los objetivos sean reales y claros, la calidad, coherencia, claridad y eficacia de las actividades, de los productos, de los objetivos, de la administración y ejecución del proyecto o de las relaciones con instituciones u organizaciones externas al proyecto, que se incluya un análisis de los productos o servicios generados hasta el momento de la evaluación, la relación costo-eficacia del proyecto.

16.3. Tipos de evaluación

La evaluación durante se realizará en el mes de julio 2023, a través de la aplicación de instrumentos de evaluación, tales como entrevistas y grupo focal a protagonistas, visitas a empresas e instituciones, revisión de informes de actividades y medios de verificación. Entregando informe de evaluación en el mes de agosto 2023. La evaluación final está programada para el mes de diciembre 2023, entregando y difundiendo el informe final en el mes de enero 2024.

16.4. Instrumentos y medios de verificación

El plan de monitoreo y evaluación del proyecto contiene instrumentos que permiten medir los alcances y resultados de cada actividad, tales como: Listas de participación, formatos de Informe Técnico: Reporte de las organizaciones participantes, fotografías, memorias de actividad, formatos de evaluación de las capacitaciones, cuestionarios de evaluación aplicados al momento de la actividad, monitoreo, comprende la visita del equipo técnico para presenciar el desarrollo de las actividades. Se contempla la utilización de los instrumentos de monitoreo y evaluación, así como

el marco lógico que contiene datos cuantitativos y cualitativos sobre el cumplimiento de las acciones del proyecto, permitiendo verificar el grado de alcance de los resultados. **Ver anexo 6.**

XVII. Presupuesto de Proyecto

El costo total del proyecto es de U\$: 61,664.40 dólares americanos, que incluye costos directos e indirectos. Del monto total del proyecto la contraparte es de U\$ 5,618.00 dólares americanos que corresponden a organización del proyecto, material didáctico, capacitaciones a personas con discapacidad y familiares, renta de local y pago de servicios básicos.

Tabla 5: presupuesto

Presupuesto de Proyecto				
Proyecto : INSERCIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL Y AUDITIVA ORGANIZADOS EN LA ASOCIACIÓN NACIONAL DE SORDOS y ORGANIZACIÓN DE CIEGOS DE NICARAGUA				
Duración del Proyecto: 12 MESES				
Costos directos U\$	53,128.00	Presupuesto U\$	58,728.00	
Costos Indirectos U\$	5,600.00	Imprevistos 5%	2,936.40	
Contraparte:	5,618.00	Total	61,664.40	
Código / Rubro	Unidad de medida	No. de unidades	Costo Unitario U\$	Costo Total U\$
1 CONTRATACIÓN RRHH				42,000.00
1.1 Gerente de Proyecto	Mensual	12	700	8,400.00
1.2 Coordinador	Mensual	12	600	7,200.00
1.3 Administrador	Mensual	12	500	6,000.00
1.4 Técnico territorial	Mensual	12	400	4,800.00
1.5 Asistente	Mensual	12	300	3,600.00
1.6 Trabajadora Social	Mensual	12	600	7,200.00
1.7 Interprete lenguaje de señas	Mensual	12	400	4,800.00
2 ACTIVO FIJO				4,360.00
2.1 Motocicleta Génesis 125	Unidad	1	1500	1,500.00
2.2 Escritorio para oficina	Unidad	2	200	400.00
2.3 Cafetera de 40 tazas	Unidad	1	70	70.00

2.4	Pizarra acrílica	Unidad	2	80	160.00
2.5	Impresora Láser HP	Unidad	1	300	300.00
2.6	Laptop: Marca Dell de 14 pulgadas. Memoria RAM 8 GB	Unidad	2	450	900.00
2.7	Sillas secretariales	Unidad	4	120	480.00
2.8	Escáner	Unidad	1	300	300.00
2.9	Data show	Unidad	1	250	250.00
2.1	Batería / estabilizador	Unidad	1	150	150.00
3	MATERIAL DIDÁCTICO				788.00
3.1	Lapiceros	Unidad	240	0.5	120.00
3.2	Marcadores	Unidad	48	0.5	24.00
3.3	Engrapadora	Unidad	4	3	12.00
3.5	Maskintape	Unidad	20	2	40.00
3.6	Lápiz grafito	Unidad	240	1	240.00
3.7	papel legal	Paquete(resma)	8	3	24.00
3.8	Tijeras corta papel	Unidad	24	0.5	12.00
3.9	Papel carta	Paquete (resma)	8	3	24.00
3.10	Software	Unidad	2	95	190.00
3.11	Plastilina	Unidad (caja)	50	0.2	10.00
3.12	Papelografo	Unidad	100	0.2	20.00
3.13	Tóner para Láser jet	Unidad	6	12	72.00
3.14	Hojas de colores	Unidad	5	3	15.00
3.15	Cartulina	Unidad	50	0.2	10.00
	ACTIVIDADES	Unidad de medida	No. de unidades	Costo Unitario U\$	Costo Total U\$
4	ORGANIZACIÓN DEL PROYECTO				580.00
4.1	Acta de constitución	unidad	1	20	20.00
4.2	Sesiones de Trabajo Equipo del Px	Unidad	12	20	240.00
4.3	Presentación de Proyecto	Unidad	3	40	120.00
4.4	Evaluación del Proyecto	Unidad	2	100	200.00
5	CAPACITACIONES				2,250.00
5.1	Capacitación Personas con Discapacidad	Unidad	6	150	900.00
5.2	Capacitación Familias de PCD	Unidad	4	150	600.00

5.3	Capacitación Personal de RRHH empresas e instituciones	Unidad	5	150	750.00
6	CAMPAÑA DIVULGACIÓN				1,850.00
6.1	Campaña televisiva	Unidad	2	225	450.00
6.2	Campaña radial	Unidad	2	200	400.00
6.3	Divulgación visual	Unidad	1	400	400.00
6.4	Acto cultural	Semestral	2	200	400.00
6.5	Visitas comunitarias	Trimestral	4	50	200.00
7	CONVENIOS LABORALES				300.00
7.1	Convenio con instituciones		3	50	150.00
7.2	Convenio con empresas		3	50	150.00
8	ESTUDIO Y RETROALIMENTACIÓN MANUAL DE INSERCIÓN LABORAL				900.00
8.1	Sistematización de experiencias	Semestral	2	150	300.00
8.2	Retroalimentación	Unidad	1	100	100.00
8.3	Tiraje copias del Manual	Unidad	1	400	400.00
8.4	Entrega a Instituciones y empresas	Unidad	2	50	100.00
9	EVALUACIÓN FINAL	Unidad	1	100	100.00
9.1	Aplicación y análisis de instrumentos				50.00
	Informe final				50.00
10	GASTOS OPERATIVOS				5,600.00
		Unidad de medida	No.de unidades	Costo Unitario U\$	Costo Total U\$
10.1	Planificación	Semestral			
10.2	Renta local para capacitaciones		8	100	800.00
10.3	Reparación/Mantenimiento equipos	Trimestral	4	150	600.00
10.4	Viáticos Equipo técnico	Mensual	72	20	1,440.00
10.5	Servicios básicos	Mensual	12	100	1,200.00
10.6	Combustible	Mensual	12	50	600.00
10.7	Viáticos transporte participantes	Trimestral	320	3	960.00
11	Imprevistos				

Elaboración propia en base a metodología para la gestión de proyectos.

XVIII. BIBLIOGRAFIA

Asamblea Nacional (2014) Constitución política de Nicaragua. Recuperado de: [https://www.poderjudicial.gob.ni/pjupload/archivos/documentos/LA_CONSTITUCION_POLITICA_Y_SUS_REFORMAS\(3\).pdf](https://www.poderjudicial.gob.ni/pjupload/archivos/documentos/LA_CONSTITUCION_POLITICA_Y_SUS_REFORMAS(3).pdf)

Asamblea Nacional Ley 763: Ley de los Derechos de las personas con Discapacidad. Recuperado de <http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/b92aeea87dac762406257265005d21f7/c9379d54ccde27400625791200572c84?OpenDocument>

Asamblea Nacional LEY No. 675: Ley del Lenguaje de Señas Nicaragüense. Recuperado de [http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/\(\\$All\)/B5C98C99B3CF73D3062575D800583836?OpenDocument](http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/($All)/B5C98C99B3CF73D3062575D800583836?OpenDocument)

Asamblea Nacional Ley 185 Código del Trabajo. Recuperado de <http://legislacion.asamblea.gob.ni/Diariodebate.nsf/1e91f0054ac77a85062572e50067fde4/4397b12114f4997606257535005eaecc?OpenDocument>

Asamblea Nacional Ley 539. Ley de seguridad social Nicaragua. Recuperada de [http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/\(\\$All\)/C0D9072AD24378630625755B0076D0B9?OpenDocument](http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/($All)/C0D9072AD24378630625755B0076D0B9?OpenDocument)

Asamblea Nacional Ley No. 648 de Igualdad de Derechos y Oportunidades. Recuperado de [http://legislacion.asamblea.gob.ni/normaweb.nsf/\(\\$All\)/DFACDD675534DACE0625744B0077C73F](http://legislacion.asamblea.gob.ni/normaweb.nsf/($All)/DFACDD675534DACE0625744B0077C73F)

Andréu Abela, et al. (2000): Sociología de la discapacidad Exclusión e inclusión social de los discapacitados. Recuperado de: https://sid.usal.es/idocs/F8/ART6331/sociologia_discapacidad.pdf

Banco Mundial. (2019) Entendiendo la Pobreza. Sobre Discapacidad. Recuperado de: <https://www.bancomundial.org/es/topic/disability>

Botero (2016) en su tesis de grado: Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas de la ciudad de Bogotá.

https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/344/1/DEA-spa-2016-Practicas_de_inclusion_laboral.pdf

CEPAL (2015) Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas.

Cobas (2015): DESARROLLO DE ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL CAMPO LABORAL Recuperado de: <http://eprints.uanl.mx/9720/1/1080259509.pdf>

Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. (1999)
<http://legislacion.asamblea.gob.ni/Instrumentos.nsf/d9e9b7b996023769062578b80075d821/0f6793727b350f8e062573410058710d?OpenDocument>

Franco G. Álvaro (2006) Tendencias y teorías en salud pública. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rfnsp/v24n2/v24n2a12.pdf>

FEMUCADI (2015) La Discapacidad en Nicaragua: Una realidad <file:///C:/Users/Ramir/Downloads/la%20discapacidad%20en%20nicaragua.pdf>

Forcada Rojkin, C. I., (2015). La Inserción Laboral de personas con discapacidad en el mercado laboral privado. Recuperado de: <file:///C:/Users/UEVG/AppData/Local/Temp/Dialnet-LaInsercionDePersonasConDiscapacidadEnElMercadoLab-5242504.pdf>

FUNDES Internacional, Septiembre 2004, “Valoración de Políticas de Fomento: La experiencia de Costa Rica”, Seminario Internacional “Evaluación de Programas dirigidos a las PYMES”, Recuperado de : <http://www.cipi.gob.mx/Docs/SeminarioIEP/256,1>

Fondo Social Europeo (2019) Impacto de la inserción laboral de personas con discapacidad en el marco del Programa INSERTA Recuperado de:

http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/5750/Impacto_inserci%C3%B3n_laboral_PCD_Programa_Inserta.pdf?sequence=1#:~:text=Las%20personas%20con%20discapacidad%20que,bienestar%20medio%20de%20la%20sociedad

Gargallo (2003). La teoría de la educación: Objeto, enfoques y contenido. Recuperado de: [https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/71951/La Teoria de la Educacion Objeto, enfoque u.pdf;jsessionid=2D61885351A3BF57975E27C342FF45C8?sequence=1](https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/71951/La_Teoria_de_la_Educacion_Objeto_enfoque_u.pdf;jsessionid=2D61885351A3BF57975E27C342FF45C8?sequence=1)

Galán Yimi y Portilla Eveling (2011) La vinculación laboral de las personas con discapacidad motriz leve - paraplégicas - en el municipio de san José de Cucuta. Recuperado el 3 de marzo 2021 de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10058/trabajodegradodiscapacidad.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

García Ferrando M. La encuesta. En: García M, Ibáñez J, Alvira F. El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación. Madrid: Alianza Universidad Textos, 1993; p. 141-70. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>

Genelioux, M.M. (2002). Empleo con apoyo y satisfacción: la perspectiva de personas integradas en medio ordinario de trabajo. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=5223724>

Herrera (2014) Estudio diagnóstico del sector de las personas con discapacidad en la república de Nicaragua. Recuperado de https://www.jica.go.jp/nicaragua/espanol/office/others/c8h0vm000001q4bc-att/ESTUDIO_DISCAPACIDAD.pdf

ILPES-UNICEF (2010) Planificación Social en América Latina y el Caribe. Recuperado de <https://repositorio.cepal.org>

Lazo (2016). Acceso laboral de las personas con discapacidad visual en el distrito metropolitano de Quito: Indicadores y estrategias que fomenten su inclusión social. Recuperada desde:

<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/12306/Tesis%20Maria%20Jose%20Lazo%20Gaibor.pdf?sequence>

López (2017) Análisis de experiencias socio-laborales de personas con discapacidad visual, miembros de la organización de ciegos de Nicaragua “Maricela Toledo”, en el II semestre del 2016. Recuperado de <https://repositorio.unan.edu.ni/9854/1/9003.pdf>

Mercado García, E. & García Vicente, L. M. (2010). La Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad: Una salida profesional para Trabajadores Sociales. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1610/161015610004.pdf>

Mejía (2016) La situación de la niñez con discapacidad, de las comunidades rurales del municipio de San Ramón, segundo Semestre 2015. <https://repositorio.unan.edu.ni/2416/1/5472.pdf>

Naciones Unidas (2015) Algunos datos sobre las personas con discapacidad. Recuperado de <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/algunos-datos-sobre-las-personas-con-discapacidad.html>

Normas Técnicas Obligatorias Nicaragüenses de Accesibilidad (NTON 12006-04) Recuperado de: <http://legislacion.asamblea.gob.ni/normaweb.nsf/b92aaea87dac762406257265005d21f7/19ae4f2290672a5506257284006b36d7?OpenDocument>

Nicolás Contreras Escandón (2016) Discriminación, Estigmatización y Exclusión Laboral a personas en situación de discapacidad. <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/144064/Tesis%20MGGP%20Nicol%C3%A1s%20Contreras%20Versi%C3%B3n%20Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

OIT & Sofofa, (2013). Factores para la Inclusión Laboral de personas con discapacidad. Recuperado de <http://web.sofofa.cl/wp-content/uploads/2013/09/estudio-factores-web-2013.pdf>

OIT (2014) Discapacidad y Trabajo, recuperado de https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475652/lang--es/index.htm

Rivas E. (2021). Dossier sobre Herramientas de Planificación. “Curso Herramientas para la Planificación de proyectos”

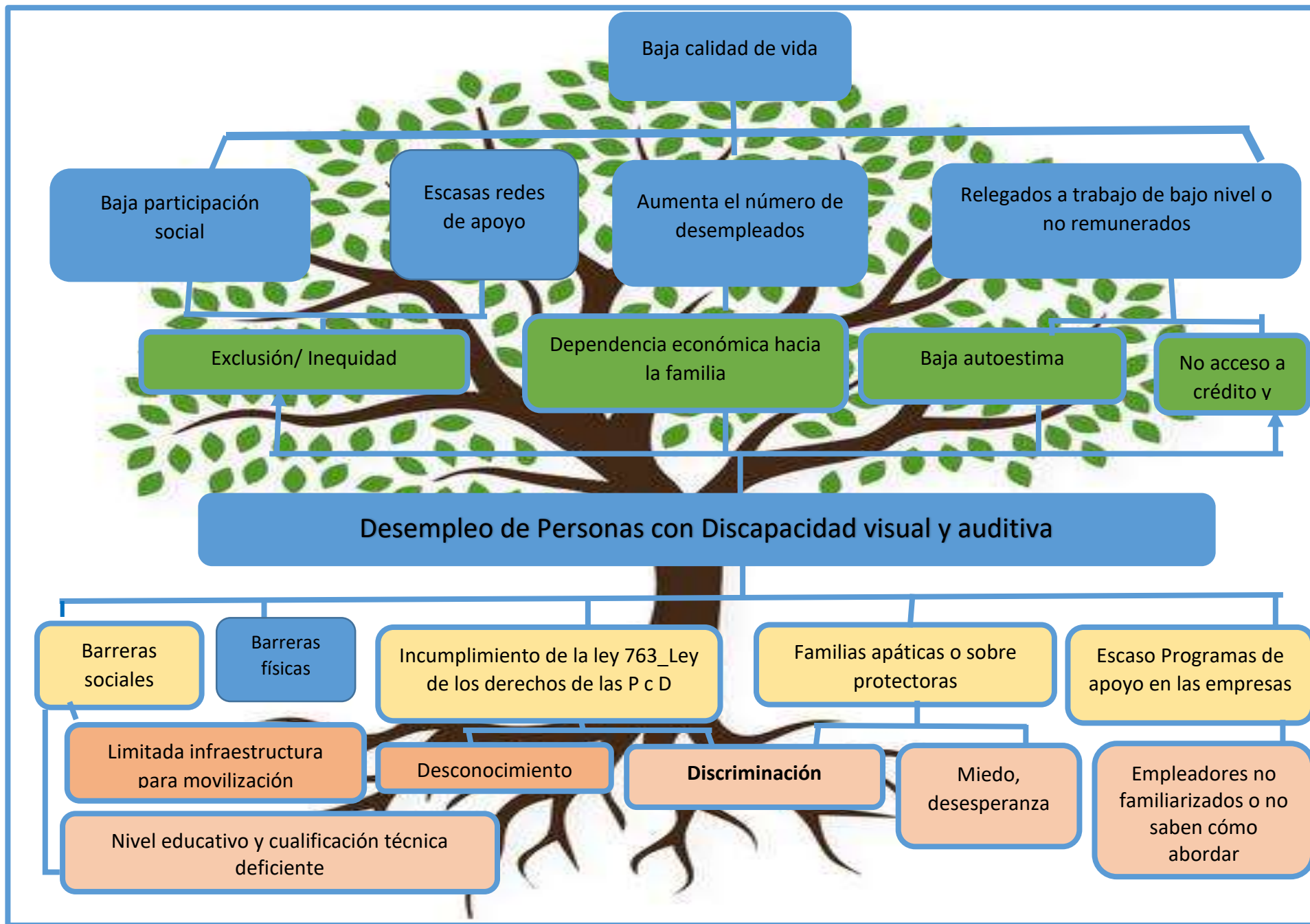
Rivas E. (2021). Dossier sobre Sistema de evaluación de las estrategias de acción del proyecto. “Curso Herramientas para la Planificación de proyectos”

Sahib Yussif Escobar Sosa (2016) Discapacidad y estrategias de empleo. Mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana
<https://colef.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1014/319/1/TESIS%20-%20Escobar%20Sosa%20Sahib%20Yussif.pdf>

SIEM, (Sistema de Información Empresarial Mexicano), “Esquemas de Evaluación Empresarial”:
Recuperado de:
<http://www.siem.gob.mx/portalsiem/plansector/pdf/avances.pdf#search>

UNESCO (2021) Educación y aprendizaje inclusivos para personas con discapacidad. Recuperado de: <https://learningportal.iiep.unesco.org/es/fichas-praticas/improve-learning/estudiantes-y-estructuras-de-soporte/educaci%3%b3n-y-aprendizaje>

ANEXOS



Mejora la calidad de vida de las Personas con discapacidad

Incrementa participación social

Se mejoran redes de apoyo

Disminuye el número de PCD

Personas con discapacidad en Trabajos dignos y remunerados

Relaciones sociales de inclusión y equidad

Disminuye la dependencia económica

Mejorada la autoestima de PCD

Mejora el acceso a crédito y vivienda

Inserción laboral de Personas con Discapacidad visual y auditiva.

Disminución de Barreras

Disminuyen barreras físicas

Eficiente aplicación de la ley 763_Ley de los derechos de las P c D

Familias apoyan y acompañan proceso de inserción laboral

Eficientes programas de apoyo para personas con discapacidad en las empresas

Adecuado Nivel educativo y cualificación técnica

Se mejora la infraestructura

Conocimiento y sensibilización sobre la ley 763

Practica de No discriminación dentro de la familia

Familias capacitadas sobre seguridad y autoestima

Empleadores familiarizados y saben cómo abordar tema de discapacidad

ANEXO 3: MATRIZ DE MARCO LOGICO

	LOGICA DE INTERVENCION	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
FIN	Mejorada la calidad de vida de las Personas con Discapacidad visual y auditiva organizados en la Asociación Nacional de Sordos y Organización de ciegos del Municipio de Managua	70% de los protagonistas del proyecto mejoran la calidad de vida al finalizar el proyecto.	1.Diagnóstico SITUACIONAL 2.Testimonios	Aumenta la participación social y mejora la autoestima de las personas con discapacidad.
PROPÓSITO	Aumenta la inserción laboral de personas con discapacidad visual y auditiva. Organizados en la Asociación Nacional de Sordos y Organización de ciegos del Municipio de Managua	70% de protagonistas tiene acceso a empleo.	Informes de Monitoreo	Instituciones (ministerio, policía, Minas, alcaldía) de los municipios incluyen en sus planes trabajar el tema de la inserción laboral de PCD.
COMPONENTES (RESULTADOS)	CAPACITACIÓN/FORMACIÓN Facilitando procesos de empoderamiento y formación de personas con discapacidad, vinculado al desarrollo personal desde el enfoque de equidad de género y generacional.	Para el mes 12 de ejecutado el proyecto, 80 personas con discapacidad han concluido proceso formación para su desarrollo personal.	-Plan de capacitación -Certificados -Memorias -Listas asistencia -Fotos -	Se fortalece la calidad de educación y cualificación técnica de personas con discapacidad protagonistas .

<p>COMUNICACIÓN. Fortalecido el proceso de sensibilización y divulgación de Ley 763: Ley de los Derechos de las Personas con Discapacidad</p>	<p>80% de campañas y actividades de divulgación realizadas al concluir el proyecto</p>	<p>Fotos Informes Recibos de caja Lista de asistencia</p>	<p>Instituciones (ministerio del trabajo, policía, Minsa, alcaldía) del Municipio de Managua asumen el proceso de sensibilización dentro de sus planes operativos.</p>
<p>CONVENIOS LABORALES Establecidos convenios laborales con empresas e instituciones en el marco del derecho al trabajo y las limitantes que crean las barreras sociales.</p>	<p>El 60 % de empresas e instituciones capacitadas formalizan convenios laborales</p>	<p>Fotos Informes Testimonios Visitas</p>	<p>Empresas e instituciones incluyen en sus Planes Operativos los convenios laborales y la calidad de atención en relación al acceso al empleo de personas con discapacidad</p>
<p>FORTALECIMIENTO DE MANUAL DE INSERCIÓN LABORAL Desarrollado Proceso de capacitación vinculado al estudio y análisis del manual de inserción laboral existente.</p>	<p>90% de sesiones de análisis y estudio del manual realizadas</p> <p>1 propuesta de mejora para el manual elaborada</p>	<p>Plan de capacitación/ talleres -Listas asistencia -Fotos</p>	<p>Procuraduría de los derechos de personas con discapacidad gabinete del poder ciudadano incorporan al manual las mejoras sugeridas por el proyecto.</p>

ANEXO 4: ANALISIS DE INVOLUCRADOS

INVOLUCRADO	POSICIÓN	PODER	INTERES	Estrategia
Personas con discapacidad visual y auditiva	Favorecedor	Bajo	Mejorar su calidad de vidas	Fomentar su participación
Familia de personas con discapacidad	Favorecedor	Bajo	Apoyar a su familiar con discapacidad para la inserción laboral	Fomentar su participación
Comunidad	Indiferente	Bajo	Obtener beneficio para sus pobladores con discapacidad	Comunicar sobre el proceso
Ministerio del trabajo	Favorecedor	Medio	Establecer lineamientos para la Inserción laboral de Personas con discapacidad	Invitarlo a ser parte del proyecto
Empresa privada	Indiferente	Medio	Poco interés	Invitarlo a reuniones
Instituciones de Gobierno	Favorecedor	Alto	Colaborar a la Inserción laboral de Personas con Discapacidad	Invitarlo a formar parte del proyecto
Procuraduría para la defensa de los derechos de las personas con Discapacidad	Favorecedor	Alto	Contar con una herramienta que orientar el proceso de inserción laboral	Otorgar papel protagónico en todas las actividades
Asociación de Sordos de Nicaragua	Favorecedor	Alto	Inclusión laboral de sus miembros	Otorgar papel protagónico en todas las actividades
Organización de Ciegos de Nicaragua	Favorecedor	Alto	Inclusión laboral de sus miembros	Otorgar papel protagónico en todas las actividades
Gabinete del Poder Ciudadano para las Personas con Discapacidad	Favorecedor	Alto	Orientar de forma clara y sencilla el proceso de inserción laboral de Personas con Discapacidad.	Otorgar papel protagónico en todo el proceso
ONG	Indiferente	Bajo	Obtener financiamiento	Ninguno

ANEXO 5: ANALISIS DE ALTERNATIVAS

MATRIZ: ANALISIS DE ALTERNATIVAS							
Criterio	Valores	Campañas de divulgación y sensibilización de la ley 763: Ley de los Derechos de las personas con discapacidad (Alternativa 1)	Total	Elaboración manual de Inserción laboral para PCD (Alternativa 2)	Total	Fortalecimiento de capacidades y habilidades para personas con discapacidad y sus familias, vinculado al desarrollo personal, desde el enfoque de equidad de género y generacional. (Alternativa 3)	Total
Costos	2	3	6	3	6	3	6
Impacto	3	2	6	2	6	3	6
Tiempo	2	2	4	3	6	3	6
Financia	3	2	6	3	9	3	9
Viabilida	3	2	6	1	3	3	9
Sostenibi	3	2	6	3	9	3	9
Riesgos	2	2	4	2	4	2	4
Implicaci	3	2	6	2	6	3	9
Total			44		49		58

ANEXO 6: PLAN DE SEGUIMIENTO Y MONITOREO					TIEMPO
NIVEL	RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR	MEDIO DE VERIFICACION	METODO DE RECOLECCION	2023
					E F M A M J J A S O N D
FIN	Mejorada de calidad de vida de las Personas con Discapacidad visual y auditiva organizados en la Asociación Nacional de Sordos Organización de Ciegos del Municipio de Managua, a través de la inserción laboral.	70% de los protagonistas del proyecto mejoran la calidad de vida al finalizar el proyecto.	1.Diagnostico SITUACIONAL 2.Testimonios	Entrevista, Grupo focal	
PROPOSITOS	Promovida la inserción laboral de personas con discapacidad visual y auditiva., a través del fortalecimiento de capacidades, trabajo con familias, promoción Derechos y convenios laborales.	70% de protagonistas tiene acceso a empleo.	Informes Monitoreo	de Entrevista, Grupo focal	x
COMPONENTES	CAPACITACIÓN/FORMACIÓN Facilitando procesos de empoderamiento y formación de personas con discapacidad, vinculado al desarrollo personal desde el enfoque de equidad de género y generacional.	Para el mes 12 de ejecutado el proyecto, 80 personas con discapacidad han concluido proceso formación para su desarrollo personal.	-Plan de capacitación -Certificados -Memorias -Listas asistencia -Fotos	Revisión documental	x

	COMUNICACIÓN. Fortalecido el proceso de sensibilización y divulgación de Ley 763: Ley de los Derechos de las Personas con Discapacidad	80% de campañas y actividades de divulgación realizadas al concluir el proyecto	Fotos Informes Recibos de caja Lista de asistencia	Revisión documental			x
	CONVENIOS LABORALES Establecidos convenios laborales con empresas e instituciones en el marco del derecho al trabajo y las limitantes que crean las barreras sociales.	El 60 % de empresas e instituciones capacitadas formalizan convenios laborales	Fotos Informes Testimonios Visitas	observación directa			
	FORTALECIMIENTO DE MANUAL DE INSERCIÓN LABORAL Desarrollado Proceso de capacitación vinculado al estudio y análisis del manual de inserción laboral existente.	90% de sesiones de análisis y estudio del manual realizadas 1 propuesta de mejora para el manual elaborada	Plan de capacitación/ talleres -Listas asistencia -Fotos			x	x
	Componente 1						
ACTIVIDADES	Sesiones de trabajo equipo de proyecto	Número de sesiones	memoria de actividad	Revisión documental	x	x	x
	Elaboración material	Número de brochures elaborados	memoria de actividad	Revisión documental	x		x
	diseño de capacitaciones	Número de diseños	Memoria de actividad	Revisión documental	x		x

Capacitación a personas con discapacidad visual y auditiva sobre derechos y acceso al empleo	porcentaje de personas con discapacidades	de personas con discapacidades	Memoria de Actividades. Fotografías.	Revisión documental	x		x
Visitas de seguimiento	Cantidad de visitas realizadas	de visitas	Fotos	Revisión documental	x		x
componente 2							
Campaña de divulgación radial y en redes de la ley 763 :ley de los derechos de personas con discapacidad	Número de campañas radiales		observación directas	guía de observación	x		x
Sesiones de trabajo equipo de proyecto	Cantidad de sesiones de trabajo		Lista de asistencia. Fotos	Revisión documental			x
Presentación del proyecto a instituciones y empresas	Número de presentaciones realizadas al primer año del proyecto		de memoria de actividad fotos	memoria de actividad	x		x
Evaluación de actividades	Número de evaluaciones		Informe de actividad	de Revisión documental	x		x
Taller sobre ley 763 Ley de los derechos de las personas con Discapacidad	Número de participantes en talleres		Lista de asistencia memoria de actividad	Revisión documental	x		x
componente 3							
Evaluación durante el proceso			-Listas asistencia	Grupo focal			x
Elaborar material educativo. (brochur, y materiales de capacitaciones).	Cantidad de material elaborado	de material	observación directas	conteo simple	x		x

Elaboración de memorias e informes	Número de informes realizados	Informe de actividad	Revisión documental	x	x	x	
Capacitación empresa e instituciones sobre la ley 763	Número de persona de RR.HH. capacitado	Memoria de actividad Lista de asistencia	Revisión documental		x	x	
Evaluación de medio término del proyecto.	Numero de evaluación	Informe de monitoreo	Análisis documental				x x x
componente 4							
Talleres a PCD y familia sobre derechos de las personas con discapacidad y acceso al empleo	Número de personas capacitadas	memoria de taller	Grupo focal	x		x	
Memoria de actividades	Número de informes de memoria	informe	Revisión documental	x	x	x	x
Sesiones de estudio de la guía de inserción laboral	Número de documento	documento elaborado	observación directa	x		x	x
Visitas de seguimiento a protagonistas	Cantidad de visitas	memoria de actividad	Revisión documental	x		x	x
Evaluación final	Evaluación realizada	informe de evaluación	Entrevista, Grupo focal				X
Presentación resultados	Número de sesiones de presentación	memoria de actividad	Revisión documental				X

ANEXO 7: RESULTADOS INTERMEDIOS POR INDICADORES							
NIVEL	RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR	META FINAL	RESULTADOS PARCIALES			
			1 año	Enero a Marzo 2024	Abril a Junio 2024	Julio a Septiembre 2024	Octubre a diciembre 2024
FIN	Mejora de calidad de vida de las Personas con Discapacidad visual y auditiva organizados en la Asociación Nacional de Sordos Organización de Ciegos del Municipio de Managua, a través de la inserción laboral.	70% de los protagonistas del proyecto mejoran la calidad de vida al finalizar el proyecto.	70	0	0	0	70
PROPOSITOS	Promovida la inserción laboral de personas con discapacidad visual y auditiva., a través del fortalecimiento de capacidades, trabajo con familias, promoción Derechos y convenios laborales.	70% de protagonistas tiene acceso a empleo.	70	0	20	30	20

COMPONENTES	Capacitación/FORMACIÓN Facilitando procesos de empoderamiento y formación de personas con discapacidad, vinculado al desarrollo personal desde el enfoque de equidad de género y generacional.	Para el mes 12 de ejecutado el proyecto, 80 personas con discapacidad han concluido proceso formación para su desarrollo personal.	80	20	20	20	20
	COMUNICACIÓN. Fortalecido el proceso de sensibilización y divulgación de Ley 763: Ley de los Derechos de las Personas con Discapacidad	80% de campañas y actividades de divulgación realizadas al concluir el proyecto	20	0	8	8	4
	CONVENIOS LABORALES Establecidos convenios laborales con empresas e instituciones en el marco del derecho al trabajo y las limitantes que crean las barreras sociales.	El 60 % de empresas e instituciones capacitadas formalizan convenios laborales	10	0	2	6	2
	FORTALECIMIENTO DE MANUAL DE INSERCIÓN LABORAL Desarrollado Proceso de capacitación vinculado al estudio y análisis del manual de inserción laboral existente.	90% de sesiones de análisis y estudio del manual realizadas 1 propuesta de mejora para el manual elaborada	80	20	20	20	20
	Componente 1						

ACTIVIDADES	sesiones de trabajo equipo de proyecto	Número de sesiones	12	2	3	4	3
	elaboración material	Número de brochures elaborados	400	100	100	100	100
	diseño de capacitaciones	Número de diseños	2	1	1	0	0
	Capacitación a personas con discapacidad visual y auditiva sobre derechos y acceso al empleo	porcentaje de personas con discapacidad capacitadas	160	60	40	30	30
	Visitas de seguimiento	Cantidad de visitas realizadas	6	2	1	1	2
	componente 2						
	Campaña de divulgación radial y en redes de la ley 763 :ley de los derechos de personas con discapacidad	Número de campañas radiales	2		1		1
	Sesiones de trabajo equipo de proyecto	Cantidad de sesiones de trabajo	12	3	3	3	3
	Presentación del proyecto a instituciones y empresas	Número de presentaciones realizadas al primer año del proyecto	10	5	5		
	evaluación de actividades	Número de evaluaciones	24	6	6	6	6
	Taller sobre ley 763 ley de los derechos de las personas con discapacidad	Número de participantes en talleres	100	25	25	30	20
	componente 3						

	Evaluación durante el proceso	Informe de evaluación	1		1		
	Elaborar material educativo. (brochur, y materiales de Capacitaciones).	Cantidad de material elaborado	400	100	100	100	100
	Elaboración de memorias e informes	Número de informes realizados	24	6	6	6	6
	Capacitación empresa e instituciones sobre la ley 763	Número de persona de RRHH capacitado	80	15	25	20	20
	Evaluación de medio término del proyecto.	Numero de evaluación	1		1		
	componente 4						
	Talleres a PcD y familia para estudio y análisis del manual de inserción laboral y el acceso al empleo	Número de personas capacitadas	80	20	20	20	20
	Memoria de actividades	Número de informes de memoria	4	1	1	1	1
	Elaboración de propuesta de mejora para la guía de inserción	Número de documentos	1				1
	visitas de seguimiento a protagonistas	Cantidad de visitas	6	2	2	1	1
	Evaluación final	Evaluación realizada	1				1
	presentación resultados	Número de sesiones de presentación	3				3

ANEXO 8: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEGLOSADO

DURACIÓN		1 AÑO												
		2024												
ACTIVIDADES	Mes cero	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
1	Contratación RRHH	X												
2	Activo fijo	X												
3	Material didáctico	X												
4	ORGANIZACIÓN DEL PROYECTO													
4.1	Acta de constitución	X												
4.2	Sesiones de Trabajo Equipo del Px		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
4.3	Presentación de Proyecto			X	X	X								
4.4	Evaluación del Proyecto							X					X	
5	CAPACITACIONES													
5.1	Capacitación Personas con Discapacidad				X	X	X		X		X		X	
5.2	Capacitación Familias de PCD				X		X		X		X			
5.3	Capacitación Personal de RRHH empresas e instituciones				X	X		X		X		X		
6	CAMPAÑA DIVULGACION													
6.1	Campaña televisiva			X					X					
6.2	Campaña radial				X					X				
6.3	Divulgación visual							X						

6.4	Acto cultural					X					X			
6.5	Visitas comunitarias				X			X			X		X	
7	CONVENIOS LABORALES													
7.1	Convenio con instituciones				X	X	X							
7.2	Convenio con empresas							X	X	X				
8	FORTALECIMIENTO DEL MANUAL DE INSERCIÓN LABORAL													
8.1	Sistematización de experiencias						X					X		
8.2	Retroalimentación borrador										X			
8.3	Tiraje del Manual										X			
8.4	Entrega a Instituciones y empresas											X	X	
9	EVALUACION FINAL													X
10	GASTOS OPERATIVOS													
10.1	Planificación													
10.2	Renta local para capacitaciones					X	X	X	X	X	X	X	X	
10.3	Reparación/Mantenimient o equipos					X			X		X			X
10.4	Viáticos Equipo técnico		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
10.5	Servicios básicos		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
10.6	Combustible		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
10.7	Viáticos transporte participantes				X	X	X	X	X	X	X	X		

ANEXO 9: RELACIONES ENTRE LOS INVOLUCRADO

