

INTRODUCCIÓN

El presente Proyecto de investigación tiene como nombre: “LA AUSENCIA DE UNA ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL EN LA ASOCIACIÓN DE PLÉJICOS DE TUNGURAHUA, ASOPLEJICAT, DISMINUYE LAS OPORTUNIDADES DE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, DEL 5 DE DICIEMBRE DE 2009 AL 5 DE JUNIO DE 2010”.

Su importancia radica en la necesidad de fomentar una cultura de inclusión de las Personas con Discapacidad en la sociedad, mediante estrategias comunicacionales, para de esta manera estas personas formen parte de la vida activa y productiva de la sociedad, demostrando sus capacidades, habilidades, destrezas y potencialidades que pueden explotar especialmente en el campo laboral.

Este proyecto está estructurado por Capítulos. El Primer Capítulo denominado “El Problema” consta de: las contextualizaciones; Macro, Meso y Micro que hace relación al origen del problema, con un panorama mundial, nacional y local, además contiene el Árbol de Problemas, Análisis Crítico, Prognosis, Interrogantes de la Investigación y Objetivos.

El Capítulo II denominado Marco Teórico, se fundamenta en una visión Filosófica, Axiológica, Sociológica, Psicológica, Antropológica-Axiológica, y Legal.

El Capítulo III denominado Metodología, plantea que la Investigación se realizará desde el enfoque crítico propositivo de carácter cualitativo y cuantitativo.

La modalidad de la investigación bibliográfica, documental, de campo, de intervención social que nos permitirá estructurar predicciones, llegando a modelos de comportamiento mayoritario.

El Capítulo IV Análisis e interpretación de resultados y consta de: gráficos, cuadros estadísticos, análisis e interpretaciones, cálculo de la hipótesis, análisis de las entrevistas.

El Capítulo V se llama conclusiones y recomendaciones, y tiene las conclusiones, que son las respuestas a los objetivos específicos, con la ayuda del marco teórico y las recomendaciones.

El Capítulo VI se denomina La Propuesta y consta de: Datos Informativos, Antecedentes de la Propuesta, Justificación, Objetivos, Análisis de Factibilidad, Fundamentación, Metodología, Modelo Operativo, Administración y la Revisión y Evaluación.

Se concluye con una bibliografía tentativa y los anexos en los que se han incorporado los instrumentos que se aplicaran en la investigación de campo.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Contextualización

Macro

Según Werneck, C. pag.17, 2005, el Banco Mundial, estima que 2/3 de la población con discapacidad en el mundo vive en la pobreza, siendo impactada por la falta de agua, comida, nutrientes y educación; y sin acceso a la salud, oportunidades de empleo y de información.

European Disability Forum, indica que en los próximos 30 años, el número de personas con discapacidad en los países en desarrollo aumentará en un 120%, contra un 40% en los países desarrollados. Este aumento será más significativo en los grupos con edad más avanzada, particularmente después de los 65 años. Además la Organización Mundial de Naciones Unidas ONU asevera que un 82% de las personas con discapacidad en el mundo viven por debajo de la línea de pobreza en los países en desarrollo, la mayoría de ellas son niños y niñas.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2008, un tratado global específico que mediante sus 50 artículos explica y enfatiza los derechos sociales de accesibilidad, el derecho a la educación a la salud, al trabajo, al empleo, al pleno ejercicio de la ciudadanía e inclusión de las personas con discapacidad como parte de la diversidad humana. Dado su carácter legalmente vinculante se espera que los Estados garanticen su cumplimiento.

La OIT considera que el acceso al trabajo digno de las personas con discapacidad es importante desde el punto de vista social y económico. Estudios

del Banco Mundial afirman que la exclusión social en el lugar de trabajo cuesta a la economía mundial entre 1,37 y 1,94 billones de dólares.

De acuerdo con la OIT (2008) el trabajo digno condensa las aspiraciones de todo ser humano al respecto. Brinda oportunidades de acceso a un trabajo productivo, adecuadamente remunerado con la seguridad correspondiente, la protección social a la familia, las condiciones para el desarrollo personal, la libertad de expresión, la organización y participación en las decisiones en el marco del trabajo y plantea la igualdad de oportunidades, en particular a hombres y mujeres. Por lo tanto, el trabajo es una fuente de dignidad de la persona.

También señala que el esfuerzo por promover el trabajo digno debe ser una tarea compartida, de tal forma que se evite la discriminación por diferentes razones y el trabajo precario con sus consiguientes riesgos.

Al respecto, muchas organizaciones como la ONU insisten en la aplicación de las políticas y el cumplimiento de los acuerdos aceptados por los países miembros para mejorar la situación de las personas con discapacidad frente al empleo.

La contribución en este esfuerzo va más allá, se instala en el campo de la educación, en la mejora de la formación, en la práctica de los valores.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2008, se constituye en un instrumento que asume la discapacidad desde una concepción social, es decir, si bien ésta es una ocurrencia individual de un espectro y matices muy amplios no hace referencia a una tragedia personal ni a un atributo que anula a la persona, sino a algunas condiciones resultantes de la interacción entre la persona y el ambiente.

En todo caso, sería responsabilidad de la sociedad propiciar la participación y desarrollo de la persona en diferentes ámbitos.

Meso

En nuestro País existe el Consejo Nacional de Discapacidades, CONADIS, es un organismo autónomo de carácter público, creado en agosto de 1992, a través de la Ley 180 sobre Discapacidades. Ejerce sus atribuciones a nivel nacional, dicta políticas, coordina acciones y ejecuta e impulsa investigaciones sobre el área de las discapacidades. Su conformación es democrática, en la que participan todas las organizaciones públicas y privadas vinculadas directamente con las discapacidades.

Según investigación realizada por el CONADIS en el año 2004 en Ecuador hay 1.608.334 personas con alguna discapacidad, 184.336 hogares ecuatorianos con al menos una persona con discapacidad que representa el 12.14% de la población total. El 6% de los hogares ecuatorianos tiene al menos un miembro con discapacidad. El 8% de los hogares rurales tienen alguna persona con discapacidad, frente al 5% de hogares urbanos. 116.196 hogares de la Sierra con al menos una persona con discapacidad.

El cuadro siguiente indica los valores promedio de ingresos de los hogares por quintiles, que sirvió de base para los análisis por ingresos.

Promedio Mensual de Ingresos Per Cápita:

Quintil	USD
Quintil 1	9.93
Quintil 2	31.23
Quintil 3	58.69
Quintil 4	105.3
Quintil 5	2935.8

El 50% de las personas con discapacidad están ubicados en los quintiles 1 y 2, es decir son 789.998 personas con los menores ingresos en el país, cuyo

ingreso per cápita promedio oscila entre 0 a 30 dólares mensuales. Este porcentaje es 20% mayor a la población sin discapacidad ubicada en los mismos quintiles.

La distribución de la pobreza en la población con discapacidad es heterogénea en las distintas provincias del país. Del 1.608.334 de personas con discapacidad 800.000 personas están en edad de trabajar, 56 % de la población no trabaja y el 29.1% no puede trabajar por su discapacidad severa.

Las Personas con Discapacidad cuentan con una Ley sobre Discapacidades que se encuentra en la Constitución Política del Estado, en el Art.53 y otros, en el Reg. Oficial No.301 del 6 de abril del 2001.

De igual forma el respaldo del Código de trabajo, Artículo 42, numeral 33 en el que reza:

El Empleador público o privado que cuente con un número mínimo de 25 trabajadores, está obligado a contratar al menos, una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación a sus conocimientos condiciones físicas y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad, género y diversidad en discapacidad, en el primer año de vigencia de la ley a partir de su publicación.

En el segundo año será el 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%; en el cuarto año el 3%, hasta llegar al quinto año, en donde la contratación será de 4%. Siendo ese porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

Es innegable el creciente esfuerzo por la visibilización y el reconocimiento de los derechos de estos colectivos, reflejados en la formulación de marcos políticos y normativos internacionales y nacionales. Sin embargo, hay una brecha enorme entre el marco declarativo y su aplicación, que no permite a las personas con discapacidad dejar la sombra y visibilizarse plenamente, como demanda la afirmación de un contexto democrático e inclusivo al que todos aspiramos.

Micro.

En la ciudad de Ambato, se encuentra la Sede de la Asociación de Pléjicos de Tungurahua “ASOPLEJICAT”, una institución de beneficio social, sin fines de lucro, legalmente constituida el 28 de mayo de 1990, mediante Acuerdo Ministerial No.466 del Ministerio de Bienestar Social.

ASOPLEJICAT, nace con el propósito de aglutinar a las personas con discapacidad física de la Provincia de Tungurahua, con la finalidad de integrar a las mismas a la vida activa del País, procurando su rehabilitación física, sicológica y ocupacional, dotándole de herramientas necesarias para que se involucre en la vida socio económica de la comunidad, de este modo buscar la equidad y justicia social; comprensión y solidaridad ciudadana; responsabilidad ante la sociedad y el País; y la dignidad de las personas con discapacidad.

Actualmente la Asociación cuenta con 240 asociados, hombres y mujeres tanto del sector urbano como rural.

De los cuales un 15% cuenta con un trabajo estable y bien remunerado, y se desglosa de la siguiente manera: un 5% labora en instituciones Públicas y Privadas, y el 10% cuenta con negocio propio.

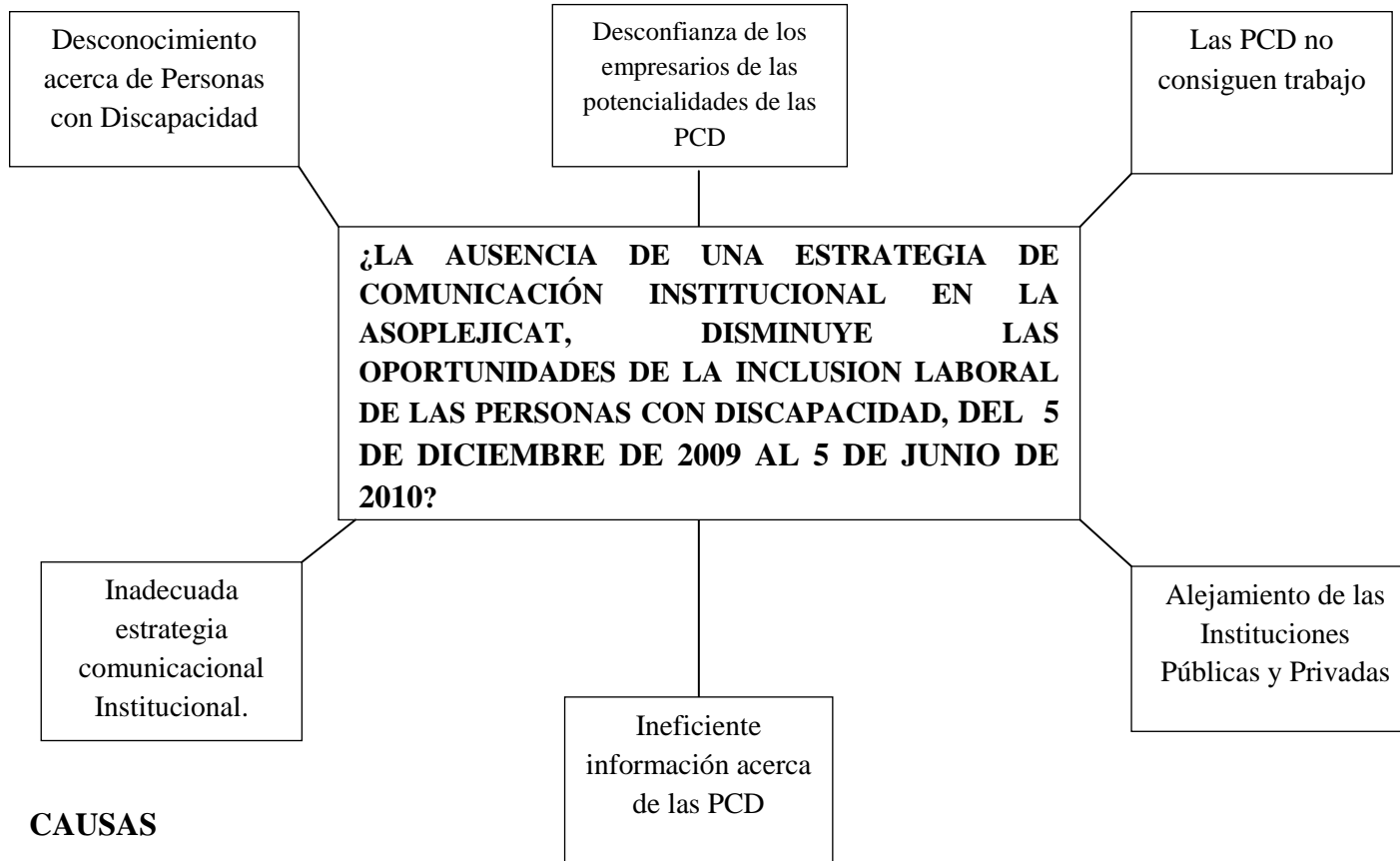
Un 30% tienen trabajos informales y poco remunerados, y se desglosa de la siguiente manera: Un 20% laboran en Instituciones Privadas, con sueldos por debajo de lo básico y el 10% tienen negocios informales.

Otro 25% cuenta con trabajos eventuales y mal pagados, los cuales laboran en maquilas, jardinería, albañilería, arreglo de casas, quehaceres domésticos, etc.

El restante 30% se desglosa de la siguiente manera: Un 10% no está capacitado para laborar, un 7% tienen discapacidad profunda, un 8% son ancianos y un 5% se encuentran en proceso escolar.

Árbol de Problemas

EFFECTOS



CAUSAS

Cuadro No.1

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar

Análisis Crítico

El desconocimiento de ciertos temas lleva a cometer muchos errores en todos los campos, especialmente en aquellos que poco o nada interesa a personas, instituciones y autoridades, uno de estos campos ha sido lo referente a las discapacidades; lamentablemente las Personas con Discapacidad han sido un tema postergado por muchos siglos por los mismos sistemas excluyentes que hemos tenido a nivel mundial.

A lo largo de la historia las personas con discapacidad han sido motivo de estigmatización, segregación, rechazo y exclusión por parte de todos los grupos sociales. Como sabemos, la sociedad establece un conjunto de atributos o parámetros con los cuales los individuos suelen categorizarse.

Por ello, quienes presentan características manifiestas y distantes de los estereotipos culturales socialmente aceptados fueron y todavía son vistos como seres devaluados, con escasa o ninguna posibilidad de desarrollo integral y de aporte laboral y social.

Esto se agrava aún más al no existir una Estrategia de Comunicacional Institucional que sea el aliado de las PCD, para que sean proyectadas de una manera inclusiva en la sociedad y ampliar la conciencia de la sociedad, que estén atentos a las especificidades de las poblaciones con discapacidad que deben ser entendidas en el ámbito de la diversidad humana.

Los empresarios simplemente suman sus ganancias, no tienen una conciencia social, por razones de no tener un criterio amplio y desconocer las potencialidades laborales de las PCD, no incluyen en sus roles personal que tenga algún tipo de discapacidad, y si lo hacen no incluyen sino lo insertan laboralmente por obligación, pagando sueldo por debajo de lo básico, sin dar ninguna facilidad de acceso, sin ninguna ayuda técnica, etc., por lo tanto existe la discriminación y como consecuencia la exclusión.

Todo este sistema ha producido que las PCD no consigan fuentes de trabajo, por falta de acercamiento con Instituciones tanto públicas y privadas, para dar a conocer que hay personal preparado y con muchas ganas de demostrar sus habilidades, destrezas y potencialidades.

Por la ausencia de una Estrategia de Comunicación Institucional, ASOPLEJICAT no puede mostrar su imagen al público con el cual interactúa, es decir que las fundaciones, asociaciones similares, socios no conocen la importancia que exista una Estrategia Comunicacional que proyecte una buena imagen de las personas con discapacidad especialmente en los medios de comunicación.

Por todos estos factores mencionados es importante la presencia de una Estrategia de Comunicación Institucional, en la Asociación de Pléjicos de Tungurahua para que pueda progresar y conseguir sus propósitos, apoyados en trabajo conjunto de directivos, socios, familiares de los socios, clientes y naturalmente de un Comunicador Social que maneje la Comunicación de modo que genere información de calidad, concientización y, consecuentemente, transformación social.

Prognosis

La ausencia de una Estrategia Comunicacional en la Asociación de Pléjicos de Tungurahua ha constituido un factor para la disminución de las oportunidades de inclusión laboral de los socios de esta institución, a pesar de existir Leyes y un Código de Trabajo que protege a este colectivo, no han sido incluidas laboralmente.

Si no se implemente una Estrategia Comunicacional seguiremos teniendo personas con discapacidad, discriminadas, excluidas y por ende seguirán siendo un problema social.

Por lo cual es importante que se implemente una Estrategia de

Comunicación Institucional para que los socios de esta institución sean proyectados de una manera proactiva e inclusiva, donde se dé a conocer las destrezas, habilidades y potencialidades y de este modo constituyan entes productivos de nuestro País.

Formulación del Problema

¿La ausencia de una Estrategia de Comunicación Institucional en la Asociación de Pléjicos de Tungurahua “ASOPLEJICAT, disminuye las oportunidades de Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad, del 5 de diciembre de 2009 hasta el 5 de junio de 2010?.

Interrogantes de la Investigación

¿Qué produce la ausencia de una Estrategia Comunicacional en la Asociación de Pléjicos de Tungurahua?.

¿Qué genera la disminución de oportunidades de Inclusión Laboral a las Personas con Discapacidad?.

¿Cómo una Estrategia Comunicacional, permitirá que aumente las oportunidades laborales a las Personas con Discapacidad?.

Delimitación del objeto a investigarse:

Campo: Comunicación Social.

Área: Comunicación Institucional.

Aspecto: Relaciones Institucionales.

Delimitación Temporal: Del 5 de diciembre del 2009 al 5 de junio de 2010.

Delimitación Espacial: Asociación de Pléjicos de Tungurahua, ASOPLEJICAT.

Unidades de Observación

- Autoridades de la ASOPLEJICAT.
- Miembros de la Asoplejicat.
- Comunidad en General.

Justificación

El presente proyecto es de mucha importancia para las empresas públicas y privadas, instituciones afines y comunidad en general, ya que permite conocer la existencia de personas con discapacidad que se encuentran unidas y trabajando para su reivindicación y la consecución de un verdadero cambio social.

Este cambio social que solamente se alcanzará, cuando comprendamos que las personas con discapacidad somos parte de la sociedad, sin distinción de ninguna clase, solamente debemos entender que somos parte de la diversidad humana.

El interés principal es que las personas con discapacidad ganen espacios dentro de la sociedad con la visualización de sus capacidades, habilidades, destrezas y potencialidades, lo que les permitirá tener más oportunidades en los diversos campos como: de rehabilitación, en lo laboral, en el campo educativo, salud, etc.

De igual manera buscar la factibilidad de implementar un Sistema de Comunicación Institucional en la Asoplejicat, para al ir desarrollando sus actividades y promocionando positivamente a sus asociados, esto permitirá despejar algunas interrogantes que alcancen a resolverlas y traer consigo

beneficios para la institución y por ende a sus asociados.

Objetivos

Objetivo General:

Indagar si la ausencia de una Estrategia de Comunicación Institucional en la Asociación de Pléjicos de Tungurahua, disminuye las oportunidades de inclusión laboral de las Personas con Discapacidad en los campos laborales de las empresas públicas y privadas de la ciudad de Ambato.

Objetivos Específicos:

- Precisar si el motivo de la disminución de las oportunidades laborales de las Personas con Discapacidad de Asoplejicat, ha sido por falta de una Estrategia Comunicacional.
- Determinar por qué empresas públicas y privadas no incluyen a personas con discapacidad física de la Asoplejicat, en los campos laborales de sus empresas.
- Plantear una alternativa de solución a la situación laboral y comunicacional de las personas con discapacidad.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

Antecedentes Investigativos

En la biblioteca de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Técnica de Ambato no existe ninguna Investigación de las Personas con Discapacidad en el campo comunicacional, de igual forma luego de navegar en la Internet, no se encontró ningún trabajo similar que lo hayan realizado en nuestro País, lo que si se puede evidenciar que existen ciertos estudios sobre la situación laboral pero no en el campo comunicacional, por lo tanto es un trabajo original de la autora.

Fundamentaciones

Fundamentación Filosófica.-

La presente investigación se efectuará bajo la visión contextual del mundo con un paradigma crítico–propositivo como una alternativa para la investigación social, que se fundamenta en el cambio de esquemas sociales.

Es crítico porque cuestiona los esquemas sociales y es propositivo cuando la investigación no se detiene en la observación de los fenómenos, sino plantea alternativas de solución en un clima de actividad, esto ayuda a la interpretación y comprensión de los fenómenos sociales en su totalidad.

Uno de los compromisos es buscar la esencia de los mismos, la interrelación e interacción de la dinámica de las contradicciones que generan

cambios profundos

Fundamentación Sociológica.-

En el campo de la Sociología es la ciencia que estudia el comportamiento de los seres humanos en sociedad y toma en cuenta dos hechos básicos.

- La conducta de los seres humanos que muestra pautas regulares y recurrentes.
- Las personas no son criaturas aisladas, son seres vivos.

Los conceptos como roles, status, prestigio, estima, grupo de pertenencia, etc., resulta imprescindible en el diseño de cualquier acción de Comunicación Institucional.

Fundamentación Sicológica.-

Que aporta al conocimiento individual, conductas, motivaciones, necesidades, el “YO”, en la Comunicación resulta primordial, conocer las inclinaciones humanas, como por ejemplo las ideas de una persona acerca de lo agradable o desagradable, aunque solo esté presente en su imaginación, crea profundos resentimientos y por eso al tratar con seres humanos hay que considerarlos en su individualidad y en su conjunto, con miedos, ideales y razones.

La motivación, personalidad y conducta son aspectos propios de la Sicolología que están directamente vinculados con la Comunicación.

En esta época de transformaciones muy radicales, de gran velocidad e incertidumbre, en el contexto de una progresiva globalización de los mercados, creciente disponibilidad de nuevos conocimientos, instantaneidad de las

comunicaciones y una mayor toma de conciencia respecto a las consecuencias de la forma de desarrollo basado en la depreciación de los ecosistemas.

La existencia de estos procesos de alcance universal conlleva a la globalización de las manifestaciones culturales, sociales y al debilitamiento de las identidades nacionales.

De igual manera por ser comprometida con valores esenciales del ser humano, la investigación será eminentemente participativa. Optamos por una comunicación inclusiva, integral y comprometida para obtener una sociedad más justa, equitativa y solidaria.

Fundamentación Antropológica-Axiológica.-

El desarrollo integral del ser humano, basado en la práctica de valores como la responsabilidad, la honestidad, la solidaridad y el sentido de equidad; sin descuidar el desarrollo de la Comunicación con la finalidad de que los Medios de Comunicación se conviertan en aliados de quienes están desprotegidos por la sociedad.

Fundamentación Epistemológica.-

Sostiene que el conocimiento va más allá de la información porque busca transformar sujetos y objetos. Se aspira a que el sujeto se caracteriza, por ser proactivo, participando activamente, fortaleciendo su personalidad y su futura actividad creadora. Esto le llevará hacia una positiva asimilación proyectiva de identidad nacional.

Fundamentación Legal.

La Constitución Política del Ecuador 2008, en la Sección tercera, sobre Comunicación e Información, Art. 16 dice que todas las personas en forma o

colectiva, tienen derecho a:

1. Una comunicación libre, intercultural, incluyente, diversa y participativa, en todos los ámbitos de la interacción social, por cualquier medio y forma, en su propia lengua y con sus propios símbolos.
2. El acceso universal a las tecnologías de información y comunicación.

En el numeral 4 puntualiza el acceso y uso de todas las formas de comunicación visual, auditiva, sensorial y a otras que permitan la inclusión de personas con discapacidad.

La Constitución Política del Estado 2008 en el Capítulo Tercero, Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria, Sección Sexta – Personas con discapacidad, en el Art. 47, numeral 5 dice: Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a: El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.

De igual forma el respaldo del Código de trabajo, Artículo 42, numeral 33 en el que reza:

El Empleador público o privado que cuente con un número mínimo de 25 trabajadores, está obligado a contratar al menos, una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación a sus conocimientos condiciones físicas y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad, género y diversidad en discapacidad, en el primer año de vigencia de la ley a partir de su publicación.

En el segundo año será el 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%; en el cuarto año el 3%, hasta llegar al quinto año, en donde la contratación será de 4%. Siendo ese porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

En los Estatutos de ASOPLEJICAT, Capítulo II, del Credo y sus Propósitos, Art. 4 dice: Nosotros creemos:

- En la igualdad de las personas y la justicia social;
- En la dignidad de las personas y su derecho al trabajo y superación
- En la responsabilidad de ser personas útiles a la sociedad y a la patria.
- En la autoconfianza para vencer las limitaciones.
- En ASOPLEJICAT que será el baluarte para alcanzar nuestros derechos y objetivos.

Art. 5.- Propósitos: La Asociación persigue los propósitos inspirados en su credo y son:

- b) Procurar la rehabilitación y capacitación individual estimulando el esfuerzo conjunto con la finalidad de lograr el bienestar social, económico y espiritual de sus asociados.
- d) Velar por el tratamiento justo, conforme al derecho de sus asociados en las esferas públicas y particulares frente a los aspectos: médico, educacional, laboral y los demás que establece el uso de los derechos ciudadanos.
- f) Fomentar la participación de los poderes públicos, organismos, medios de comunicación y ciudadanía en la planificación y ejecución de programas para la recuperación y la integración social.

Declaración de Chapultepec.

La Declaración de Chapultepec nació de la Conferencia Hemisférica que la Sociedad Interamericana de Prensa organizó en marzo de 1994 en el Castillo de Chapultepec en la ciudad de México, que congregó a líderes políticos, escritores, académicos, abogados constitucionalistas, directores de periódicos y ciudadanos de toda América, para redactar un documento que contiene diez principios

fundamentales necesarios para que una prensa libre cumpla su papel esencial en la democracia.

La Declaración de Chapultepec se fundamenta en el presupuesto esencial de que no debe existir ninguna ley o acto de poder que coarte la libertad de expresión o de prensa, cualquiera sea el Medio de Comunicación.

En agosto de 1998 en San José, Costa Rica, se reunieron expertos juristas del ámbito interamericano, periodistas, directores de medios de comunicación y ciudadanos del continente Americano para reafirmar y ratificar los diez principios e interpretar el espíritu de la Declaración de Chapultepec. Como resultado de ello, se redactaron las “Contribuciones a los Diez Principios de la Declaración de Chapultepec”

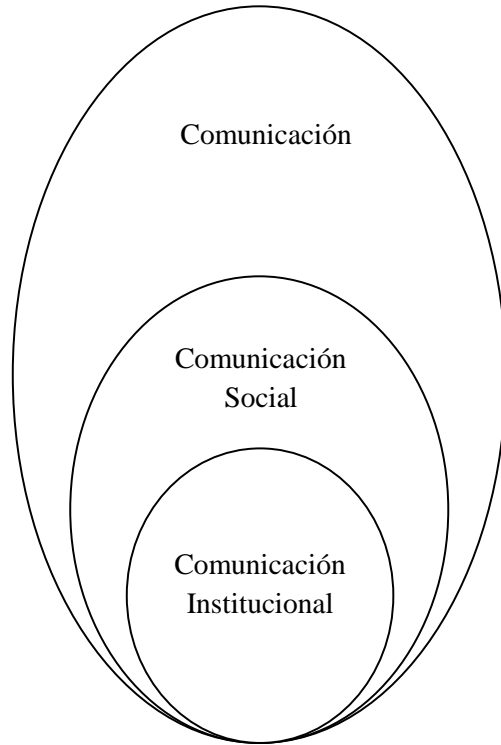
Pero no solo así se vulnera a la prensa y a la expresión libre. La tentación del control y de la regulación coaccionante ha conducido a decisiones que limitan la acción independiente de los medios de prensa, periodistas y ciudadanos que desean buscar y difundir informaciones y opiniones.

DIEZ PRINCIPIOS DE CHAPULTEPEC

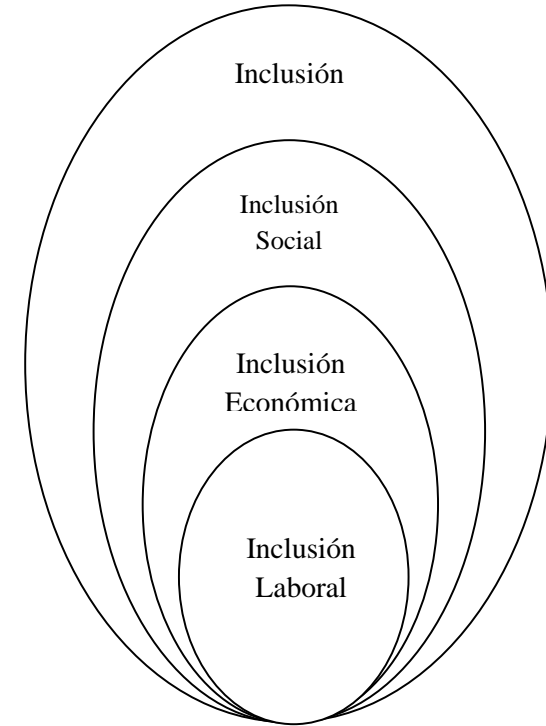
1. No hay personas ni sociedades libres sin libertad de expresión y de prensa. El ejercicio de ésta no es una concesión de las autoridades, es un derecho inalienable del pueblo.
2. Toda persona tiene el derecho a buscar y recibir información, expresar opiniones y divulgarlas libremente. Nadie puede restringir o negar estos derechos.
3. Las autoridades deben estar legalmente obligadas a poner a disposición de los ciudadanos, en forma oportuna y equitativa, la información generada por el sector público. No podrá obligarse a ningún periodista a revelar sus fuentes de información.

4. El asesinato, el terrorismo, el secuestro, las presiones, la intimidación, la prisión injusta de los periodistas, la destrucción material de los medios de comunicación, la violencia de cualquier tipo y la impunidad de los agresores, coartan severamente la libertad de expresión y de prensa. Estos actos deben ser investigados con prontitud y sancionados con severidad.
5. La censura previa, las restricciones a la circulación de los medios o a la divulgación de sus mensajes, la imposición arbitraria de información, la creación de obstáculos al libre flujo informativo y las limitaciones al libre ejercicio y movilización de los periodistas, se oponen directamente a la libertad de prensa.
6. Los medios de comunicación y los periodistas no deben ser objeto de discriminaciones o favores en razón de lo que escriban o digan.
7. Las políticas arancelarias y cambiarias, las licencias para la importación de papel o equipo periodístico, el otorgamiento de frecuencias de radio y televisión y la concesión o supresión de publicidad estatal, no deben aplicarse para premiar o castigar a medios o periodistas.
8. El carácter colegiado de periodistas, su incorporación a asociaciones profesionales o gremiales y la afiliación de los medios de comunicación a cámaras empresariales, deben ser estrictamente voluntarios.
9. La credibilidad de la prensa está ligada al compromiso con la verdad, a la búsqueda de precisión, imparcialidad y equidad, y a la clara diferenciación entre los mensajes periodísticos y los comerciales. El logro de estos fines y la observancia de los valores éticos y profesionales no deben ser impuestos. Son responsabilidad exclusiva de periodistas y medios. En una sociedad libre la opinión pública premia o castiga.
10. Ningún medio de comunicación o periodística debe ser sancionado por difundir la verdad o formular críticas o denuncias contra el poder público.

CATEGORIAS FUNDAMENTALES



Variable Independiente



Variable Dependiente

Grafico No.1

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar

Constelación de Ideas Variable Independiente: Comunicación Institucional.

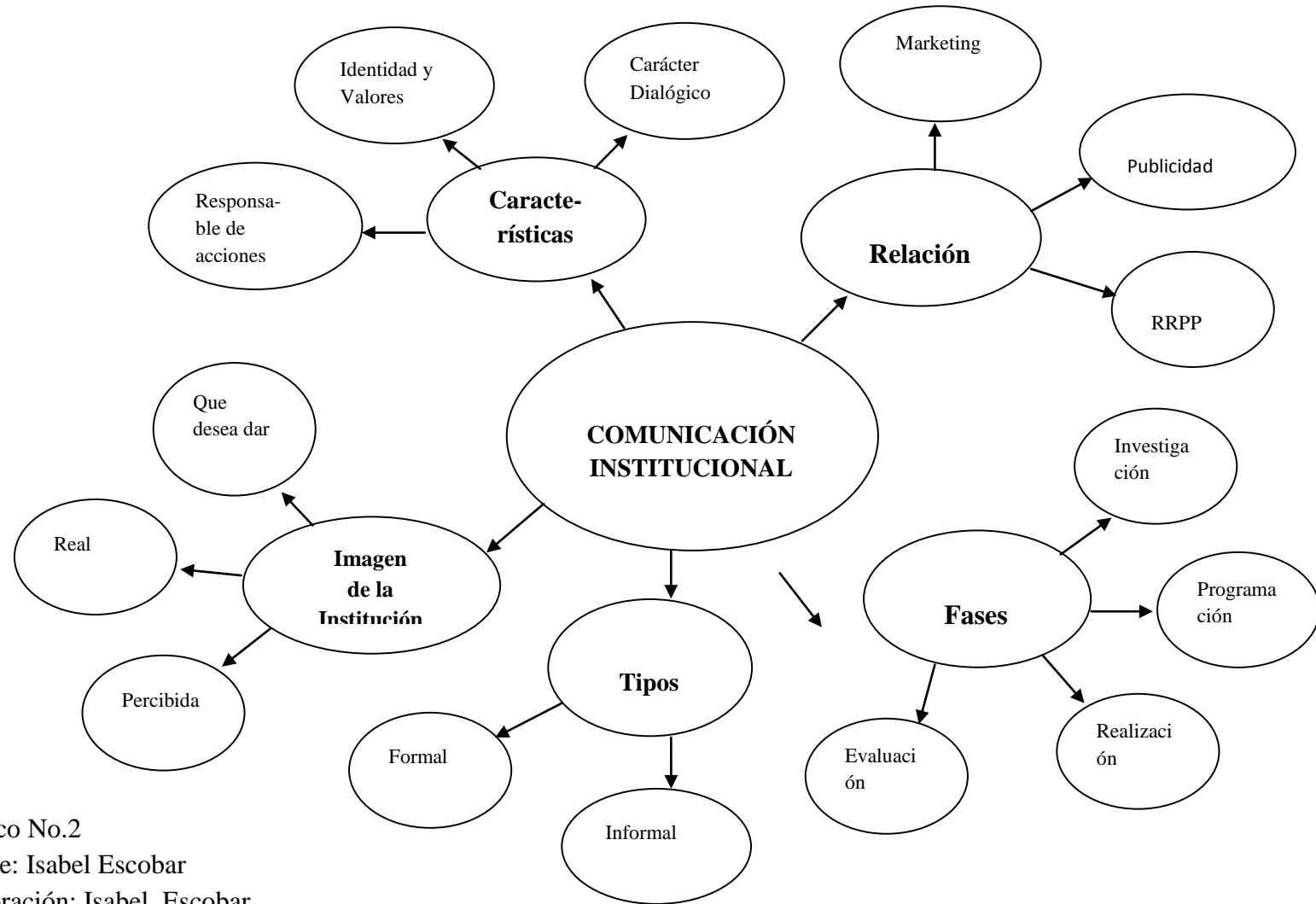


Grafico No.2

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar

Constelación de Ideas Variable Dependiente: Inclusión Laboral.

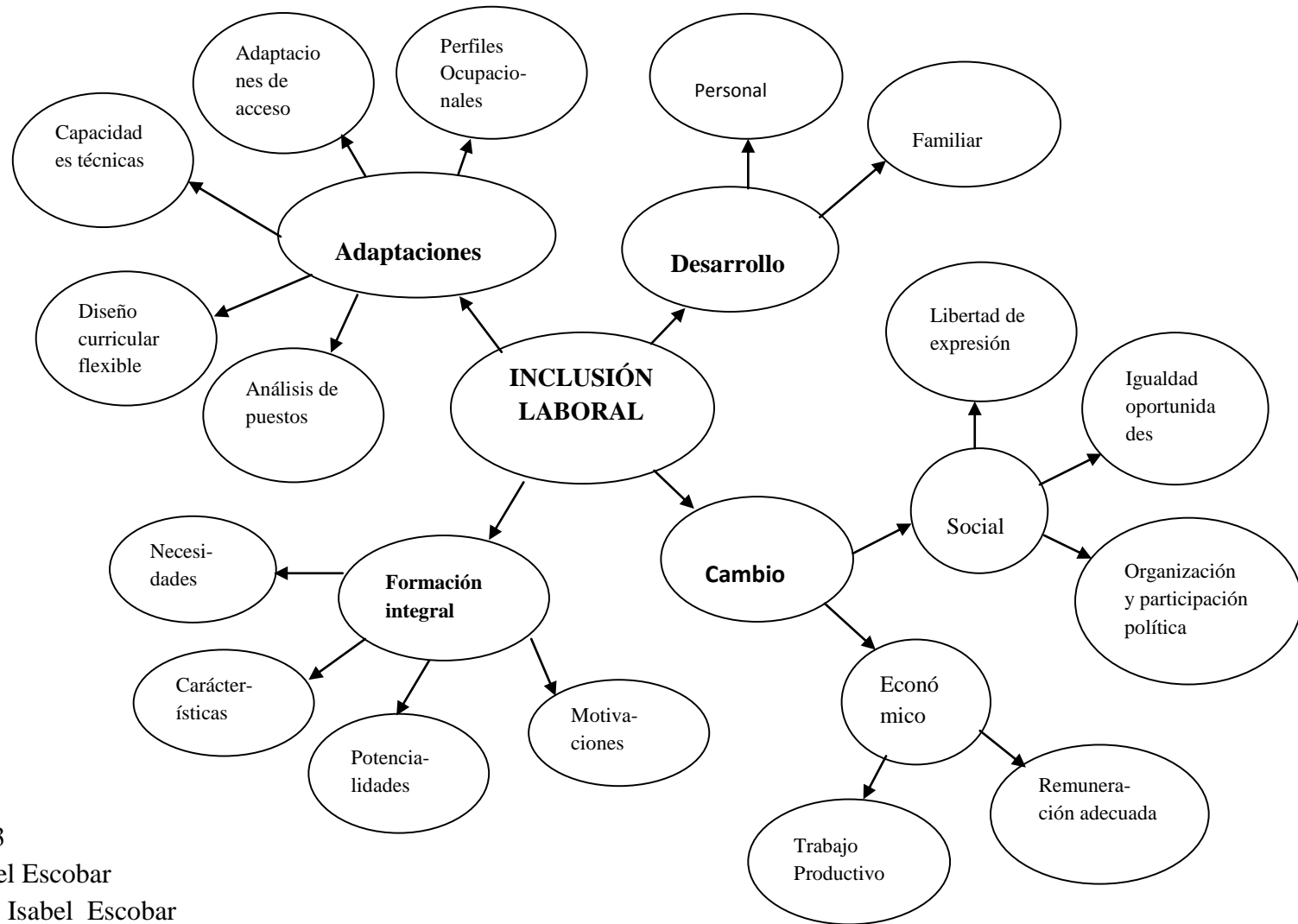


Grafico No.3

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar

COMUNICACIÓN

La comunicación es el proceso mediante el cual se transmite información de una entidad a otra. Los procesos de comunicación son interacciones mediadas por signos entre al menos dos agentes que comparten un mismo repertorio de signos y tienen unas reglas semióticas comunes. Tradicionalmente, la comunicación se ha definido como "*el intercambio de sentimientos, opiniones, o cualquier otro tipo de información mediante habla, escritura u otro tipo de señales*". Todas las formas de comunicación requieren un emisor, un mensaje y un receptor. En el proceso comunicativo, la información es incluida por el *emisor* en un paquete y canalizada hacia el *receptor* a través del medio. Una vez recibido, el *receptor* decodifica el mensaje y proporciona una respuesta.

COMUNICACIÓN SOCIAL

Comunicación social es un campo de estudio sociológico que estudia cómo esta es percibida, transmitida y entendida y su impacto social. Se fundamenta en el lenguaje y esta forma parte primordial de la carrera como tal. Por esta razón, los estudios de comunicación social tienen mayor relación con lo político y lo social que los estudios de comunicación.

Aparte de su popularización, llegó a ser el término preferido de los documentos de la Iglesia Católica cuando esta se refiere a los medios de comunicación social o a los medios masivos. Esto tiene la ventaja de una connotación mayor en donde toda comunicación es social, pero no toda la comunicación es "masiva". En efecto, aunque ambos términos son utilizados de manera sinónima, el término "comunicación social" fue utilizado por primera vez en los documentos del Concilio Vaticano II y especialmente en el Decreto Inter Mirifica, sobre los medios de comunicación social (1963), proclamado por el Papa Pablo VI.

El papado de Juan Pablo II promovió los estudios de comunicación social y creó el Día Mundial de la Comunicación Social

COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL

La comunicación Institucional puede definirse como el tipo de comunicación realizada de modo organizado por una institución o sus representantes, y dirigida a las personas y grupos del entorno social en el que desarrolla su actividad.

Tiene como objetivo establecer relaciones de calidad entre la institución y los públicos con quienes se relaciona, adquiriendo una notoriedad social e imagen pública adecuada a sus fines y actividades.

RELACIONES CON LA COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL

La comunicación institucional está relacionada con el marketing, la publicidad y las relaciones públicas.

EL MARKETING.- El marketing estudia los mercados para crear productos y servicios que satisfagan las necesidades de los clientes, y desarrolla programas de distribución y comunicación que permiten incrementar las ventas y satisfacer a los consumidores.

LA PUBLICIDAD.- La publicidad es una actividad por la cual una institución claramente identificada, paga un importe económico por el emplazamiento de un mensaje en alguno de los medios de comunicación con el fin de persuadir a una audiencia determinada.

LAS RELACIONES PÚBLICAS.- Las relaciones públicas, por su parte, se han entendido como la gestión de la comunicación entre una organización y los públicos sobre los que depende su desarrollo, particularmente los medios de comunicación, con la finalidad de conseguir una aceptación pública.

VALORES DE LA COMUNICACIÓN

Carácter Dialógico.- La comunicación institucional tiene un carácter dialógico porque busca relacionarse con los miembros de la sociedad en la que está presente, tanto individuos como instituciones, contribuyendo al bien común a través de sus fines específicos.

Valores e Identidad.- No puede separarse la identidad de una institución, sus valores, del modo de comunicar. Su identidad debe estar en armonía con el contenido, con el modo y con la finalidad de su comunicación.

Responsables de Acciones.- Las instituciones son responsables de sus acciones ante la sociedad y su comunicación debe tener muy en cuenta esa responsabilidad.

IMAGENES DE LA COMUNICACIÓN

.Existen tres posibles imágenes -que no siempre coinciden- en la comunicación de una institución: la imagen que se desea dar, la imagen real de la institución y la imagen percibida.

Una buena comunicación institucional busca la armonía entre las tres imágenes procurando que se identifiquen, y evitando que la imagen que se comunica no corresponda con la realidad o que la institución sea percibida de un modo equívoco y que la percepción no coincida con la realidad.

TIPOS DE COMUNICACIÓN

La comunicación institucional no se identifica solamente con la información ofrecida por quienes coordinan las actividades comunicativas en la empresa. Existen dos tipos de comunicación:

Comunicación Formal.- Este tipo de comunicación institucional formal que es la que realizan quienes han sido oficialmente designados para ello.

Comunicación Informal.- Hay otro tipo de comunicación que es informal: la que transmiten quienes forman la institución con su modo de actuar y proceder, ya que aunque no estén investidos de autoridad son percibidos como parte representativa de la organización.

Todo acto realizado por la institución tiene, por tanto, una repercusión social que muchas veces es interpretada por la sociedad como comunicación institucional.

FASES DE LA COMUNICACIÓN

La comunicación institucional se realiza a través de un programa que requiere normalmente cuatro fases:

Investigación: es el estudio en profundidad de la institución y de los públicos con los que se relaciona, para detectar las carencias, las capacidades competitivas, los desafíos futuros y las posibles oportunidades.

Programación: es la creación de una estrategia comunicativa desarrollada en un periodo, tomando como base la información recogida en la fase anterior.

Realización: es la puesta en marcha efectiva de la estrategia programada, de acuerdo con los objetivos trazados.

Evaluación: es la valoración de los resultados obtenidos, confrontándolos con los objetivos iniciales del programa, en función de unos criterios establecidos previamente.

VARIABLE DEPENDIENTE

INCLUSION

Para entender lo que el término inclusión significa, deberíamos empezar

por definir la acción de incluir. La misma supone contener o englobar a algo o alguien dentro de otra cosa, espacio o circunstancia específica. Incluir entonces es sumar algo a otra cosa ya existente. Así, el término inclusión hace referencia al acto de incluir y contener a algo o alguien. Usualmente, este concepto se utiliza en relación con situaciones o circunstancias sociales en las cuales se incluyen o se deja afuera de ciertos beneficios sociales a grupos sociales específicos.

INCLUSION SOCIAL

La inclusión, entendida desde un punto de vista social, tiene que ver con el trabajo que diferentes personas realizan a diario para asegurar que grandes sectores de la sociedad no queden por fuera de esta y entren entonces en una espiral de violencia, delincuencia y paupérrimas condiciones de vida.

La inclusión social significa integrar a la vida comunitaria a todos los miembros de la sociedad, independientemente de su origen, de su actividad, de su condición socio-económica o de su pensamiento. Normalmente, la inclusión social se relaciona con los sectores más humildes, pero también puede tener que ver con minorías discriminadas y dejadas de lado.

Los métodos a los que se recurre para llevar adelante el fenómeno de inclusión social pueden ser muy variados, aunque por lo general tienen que ver con proveer a esos sectores desprotegidos y discriminados con todos aquellos medios necesarios para poder desarrollar un estilo de vida digno y estable. En este sentido, la inclusión social puede significar asegurar trabajo, salud, viviendas dignas y seguras, educación, seguridad y muchas otras cosas que contribuyen a que toda la sociedad se desarrolle de manera orgánica y ordenada.

La inclusión social es un fenómeno característico de estos últimos años en los que las crisis económicas mundiales y regionales han hecho que importantes sectores de las poblaciones humanas entren en desamparo y abandono.

INCLUSIÓN ECONÓMICA

La Inclusión económica se refiere a la oportunidad para las personas con discapacidad de participar plenamente en todas las actividades educativas, de empleo, de consumidor, recreativas, comunitarias y domésticas para tipificar la sociedad de la vida diaria.

La inclusión se aplica a todos los grupos vulnerables o grupos marginados. Se plantea que todos los gobiernos del mundo deben incluir en todas las políticas a las personas marginadas por alguna circunstancia, discapacidad, raza, sexo, etc.

Pero, ¿qué tan efectivas han resultado en el Ecuador estas políticas? ¿Existen? Sí existen, pero todavía son insuficientes. No podemos hablar de inclusión cuando todavía no hay parques infantiles con juegos para todo tipo de personas, cuando vemos que hay personas que aprovechan el parqueadero de las personas con discapacidad, cuando las empresas no han creado puestos de trabajo para las personas con discapacidad, cuando no hay inclusión a nivel de la educación regular, cuando no hablamos de tercera edad y discapacidad.

Los derechos sociales de accesibilidad, el derecho a la educación, a la salud, al trabajo, al empleo, al pleno ejercicio de la ciudadanía e inclusión de las personas con discapacidad como parte de la diversidad humana. Dado su carácter legalmente vinculante se espera que los Estados garanticen su cumplimiento.

Es innegable el creciente esfuerzo por la visibilización y el reconocimiento de los derechos de estos colectivos, reflejados en la formulación de marcos políticos y normativos internacionales y nacionales.

Sin embargo, hay una brecha enorme entre el marco declarativo y su aplicación, que no permite a las personas con discapacidad dejar la sombra y visibilizarse plenamente, como demanda la afirmación de un contexto democrático e inclusivo al que todos aspiramos.

INCLUSIÓN LABORAL

ADAPTACIONES:

Perfiles Ocupacionales.-

El mundo laboral de hoy y muy especialmente en nuestro medio requiere de un modelo de trabajador, que implica una modificación de pautas, hábitos y conductas, un cambio en las formas de hacer y de pensar que no suele resultar fácil. Más aún, debe ser para una persona con discapacidad por las exigencias que tiene que afrontar y las diversas situaciones que la sociedad impone. La formación se presenta más que nunca como un elemento fundamental para ayudar a afrontar estos cambios, así como para desarrollar nuevas habilidades y competencias que la sociedad empresarial demanda.

Para definir el perfil de competencias laborales de las personas con discapacidad es preciso realizar previamente los siguientes pasos:

- Autoconocimiento de sus capacidades.
- Identificar intereses.
- Motivaciones.
- Necesidades y habilidades.
- Inclinación profesional.
- Experiencia laboral.
- Formación.

Características del perfil laboral de las personas con discapacidad:

- **Iniciativa:** Capacidad para ser activo en la búsqueda de soluciones y nuevas ideas.
- **Motivación:** Implica acciones e iniciativas en relación a una preferencia.

- **Autoestima:** Imagen positiva de uno mismo en cuanto a las propias capacidades, habilidades, conocimientos y actitudes de vida.
- **Constancia:** Capacidad para perseverar en las propias intenciones y finalizar las tareas iniciadas.
- **Capacidad de autocontrol:** Control de la ansiedad y tolerancia a la frustración ante situaciones problemáticas o conflictivas.
- **Autoorganización:** Capacidad para administrar adecuadamente su tiempo y para priorizar situaciones.
- **Capacidad para relacionarse:** Participa como miembro de un equipo.
- **Capacidad para adquirir nuevos conocimientos:** Disposición para el aprendizaje.
- **Capacidad de autocrítica:** Capacidad para mirarse a si mismo y reflexionar acerca de sus comportamientos.
- **Responsabilidad:** Cumplir con sus obligaciones y deberes.

Características de personalidad que una persona con discapacidad debe tener en cuenta en su perfil laboral:

- Ser realista (Congruencia entre el interés personal, la aptitud y las competencias requeridas).
- Las personas con discapacidad deben ajustarse a los requerimientos de las exigencias del puesto al que aspira.
- Participación de la familia.

En conclusión, puede afirmarse que las personas con discapacidad pueden integrarse en todo tipo de empresas, compitiendo de igual a igual en los niveles de productividad, de eficiencia y competitividad, siempre y cuando se ubiquen en el puesto correcto compatible con su perfil ocupacional y se les brinde los sistemas de apoyo requeridos dependiendo de su tipo de discapacidad, para su normal desempeño laboral.

Adaptaciones de Acceso.-

Este servicio tiene por objeto favorecer a las personas con discapacidad o en situación de dependencia la autonomía personal y la accesibilidad en el desarrollo de las actividades de la vida diaria.

Ayudas Técnicas.-

Se entiende por ayuda técnica todo producto, instrumento, equipamiento o sistema técnico utilizado por una persona con discapacidad destinado a prevenir, compensar, aliviar o eliminar la deficiencia o discapacidad.

Diseño Curricular.-

Las adaptaciones curriculares son estrategias educativas para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje en algunos alumnos con necesidades educativas específicas. Estas estrategias pretenden, a partir de modificaciones más o menos extensas realizadas sobre el currículo ordinario, ser una respuesta a la diversidad individual independientemente del origen de esas diferencias: historial personal, historial educativo, motivación e intereses, ritmo y estilo de aprendizaje.

Por un lado, se trata de una estrategia de planificación y de actuación docente para responder a las necesidades de cada alumno. Pero, a la vez, se trata de un producto, ya que es una programación que contiene objetivos, contenidos y evaluaciones diferentes para unos alumnos, e incluso organizaciones escolares específicas, orientaciones metodológicas y materiales adecuados.

En *sentido amplio*, una adaptación curricular se entiende como las sucesivas adecuaciones que, a partir de un currículo abierto, realiza un centro o un profesor para concretar las directrices propuestas por la administración educativa, teniendo presente las características y necesidades de sus alumnos y de su contexto

En *sentido restringido*, el concepto de adaptación curricular se refiere a aquellas adecuaciones de índole más específica que se realizan pensando, exclusivamente, en los alumnos con necesidades educativas especiales que no son necesarias para el resto de los alumnos.

Las adaptaciones curriculares deben estar fundamentadas en dos principios:

Principio de Normalización: Favorece que los alumnos se beneficien, siempre que sea posible, del mayor número de servicios educativos ordinarios.

Principio de Individualización: Intenta proporcionar a cada alumno -a partir de sus intereses, motivaciones y también en relación con sus capacidades, deficiencias y ritmos de aprendizaje- la respuesta educativa que necesite en cada momento para formarse como persona.

Análisis de Puestos.-

Existen diferentes métodos para intervenir en la adaptación de puestos de trabajo para personas con discapacidad. La base fundamental, en todos los casos, es la de relacionar los requisitos de la tarea con la capacidad del trabajador para realizarla, con la finalidad de determinar cuál es el puesto de trabajo adecuado o las modificaciones que hay que realizar en el puesto de trabajo existente.

La manera de recopilar y utilizar la información es diferente, según se trate de encontrar el puesto adecuado a un aspirante al trabajador o detectar posibles desajustes y/o riesgos ante una determinada situación que ya existe; pero, en

definitiva, el objetivo final siempre es adaptar las demandas del trabajo a las capacidades del sujeto.

El resultado final de la comparación de los dos tipos de información es tomar una decisión acerca de: aceptar la situación sin restricciones de ningún tipo, con restricciones y/o adaptaciones, o bien no aceptar la situación y buscar otra alternativa.

En cualquier caso, las adaptaciones deben realizarse considerando la privacidad, confidencialidad, comodidad, autonomía y autoestima de las personas con discapacidad, maximizando así su integración en la sociedad.

El tipo de medidas a adoptar para lograr el ajuste trabajador-trabajo puede incluir las siguientes:

Restricción del trabajo. El objetivo es reducir la posibilidad de agravar una condición o una lesión durante el trabajo o ayudar al empleado a recuperar su plena capacidad de trabajo.

Reorganización del trabajo. Se aplica a la naturaleza del trabajo. En su forma más simple implica suprimir las partes no esenciales de un trabajo que se encuentran más allá de la capacidad de una determinada persona con discapacidad.

Modificación del puesto. Requiere un cambio en la forma de realizar la tarea y puede tratarse de cambios simples (la altura de trabajo, por ejemplo) o más sofisticados, incorporando distintos avances tecnológicos y/o ayudas técnicas para facilitar la movilidad, la comunicación, etc. En general, es preferible que la persona con discapacidad use el mismo equipo que los demás y, por tanto, los equipos de adaptación especiales sólo deben incorporarse cuando sea estrictamente necesario

Servicios de apoyo. Implica utilizar una tercera persona para facilitar el trabajo de la persona con discapacidad pero no para realizar las tareas esenciales del trabajo. El servicio puede incluir alguien para guiar al trabajador hasta el puesto de trabajo, para asistirle en el lavabo, o quizá para comunicarse por señas.

Supresión de barreras. La supresión de barreras arquitectónicas es la forma de adaptación más obvia y supone facilitar la accesibilidad a todas las áreas necesarias para desenvolverse el trabajador; puede afectar a puertas, pasillos, ascensores, escaleras, rampas, bordillos, pasamanos, barras de apoyo, suelos, paredes, ventanas, cuartos de baño y aseos, etc.

Finalmente, hay que señalar que, tras el análisis del puesto de trabajo que se pretende adaptar a la persona con discapacidad, se observa en muchas ocasiones que la solución a los problemas que puedan existir pasa por considerar una serie de criterios ergonómicos aplicables a cualquier condición, independientemente de quien sea el trabajador.

Dichos criterios afectan al diseño del espacio y del material de trabajo, del entorno o del propio proceso de trabajo. Estos criterios se sitúan en la línea marcada por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales cuando señala los principios de la acción preventiva

FORMACION INTEGRAL

Formación Integral son distintas actividades que realiza la persona con discapacidad adoptando un enfoque de trabajo globalizado y personalizado, que parte de las necesidades individuales. Las actividades se realizan por lo tanto de acuerdo a una programación individual orientada a la normalización social y al desarrollo integral de las capacidades de las personas con discapacidad.

Actividades

Las actividades son de carácter lúdico, formativo, cultural y deportivo.

- **Tiempo Libre.** Se puede realizar actividades lúdicas como ir al cine, al teatro, a pasear, a un concierto... aprovechando el ocio para trabajar las habilidades sociales, la autonomía personal y otros aspectos que faciliten la normalización de la persona con discapacidades. Estas actividades normalmente son individualizadas, pero también se puede hacer actividades grupales.
- **Atención Académica.** Se puede impartir clases de matemáticas, lengua, informática, dependiendo de las características de cada persona. Los talleres pueden ser de informática contempla las posibilidades que las nuevas tecnologías ofrecen a las personas con discapacidades físicas, ofreciendo una formación orientada también a la mejora de la comunicación, el control del entorno.

Necesidades.-

Personas con movilidad reducida

Las personas con deficiencia física pueden utilizar una silla de ruedas (eléctrica o manual) o caminar con dificultad, algunas veces con muletas o un bastón. Ambos grupos tienen diferentes grados de autonomía: algunos pueden subir unos peldaños, algunos sólo utilizan la silla de ruedas para cortos periodos de tiempo, algunos de forma permanente. Otros pueden tener dificultades en controlar sus gestos y expresiones, esto no altera sus capacidades intelectuales.

Necesidades

- Información precisa y fiable sobre el grado de accesibilidad de los lugares que van a visitar (escalones, rampas, ascensores, ancho de puertas, etc.) para que puedan juzgar por sí mismos si está adaptado a sus necesidades;
- Acceso total a la infraestructura y su uso;

- Ayudas técnicas para compensar diferentes problemas;
- Ser capaces de establecer y seguir su propio ritmo;
- Ser ayudados ocasionalmente para subir escaleras;
- Ser ayudados a llevar paquetes, equipaje, etc.;
- Algunas veces, ayuda para sentarse o levantarse;
- Suelos anti-deslizantes para evitar caídas;
- Recibir atención especial en caso de emergencia.

Actitudes a desarrollar para facilitar la comunicación

- Deja a un lado los prejuicios ligados a la apariencia de la persona con discapacidad;
- Identifica, con la propia persona, sus necesidades personales;
- Deja suficiente tiempo para que la persona se pueda expresar;
- Dirígete a la persona directamente, y no a su acompañante;
- Deja a la persona que exprese sus necesidades, no las des por hecho;
- Facilita información sobre el destino para ayudarlo a enfrentarse a la "situación real", y, si es posible, propón soluciones (ayudas técnicas);
- Da información fiable sobre el nivel de accesibilidad (hotel, lugares turísticos,..) y, si es posible, verifícalo;
- Asegúrate, con la ayuda de fuentes de información apropiadas, de la fiabilidad de la información proporcionada;
- Ofrece ayuda en los términos deseados y sólo si es requerida;
- Coordina tus actividades con la de otros proveedores de servicios (p.ej. un agente de viajes debe asegurarse, al reservar una habitación de un hotel, que el proveedor de alojamiento está en la misma línea que su cliente potencial);
- Presta especial atención en caso de emergencia.

Características.-

La discapacidad es una realidad humana que ha sido percibida de manera diferente en diferentes períodos históricos y civilizaciones.

La visión que se le ha dado a lo largo del siglo XX estaba relacionada con una condición o función que se considera deteriorada respecto del estándar general de un individuo o de su grupo. El término, de uso frecuente, se refiere al funcionamiento individual, incluyendo la discapacidad física, la discapacidad sensorial, la discapacidad cognitiva, la discapacidad intelectual, enfermedad mental o psicosocial, y varios tipos de enfermedad crónica.

Por el contrario, la visión basada en los derechos humanos o modelos sociales introduce el estudio de la interacción entre una persona con discapacidad y su ambiente; principalmente el papel de una sociedad en definir, causar o mantener la discapacidad dentro de esa sociedad, incluyendo actitudes o unas normas de accesibilidad que favorecen a una mayoría en detrimento de una minoría. También se dice que una persona tiene una discapacidad si física o mentalmente tiene una función intelectual básica limitada respecto de la media o anulada por completo.

Potencialidades.-

Gracias al contenido social del hombre es que encontramos una realidad humanizada y en ese contexto ubicamos diferentes potencialidades. La Educación tiene como finalidad desarrollar las capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población para aprender, crear y utilizar conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura, para la realización del buen vivir y tiene como centro al sujeto que aprende. Es así como el ser individualizado asimila criterio, genera, organiza y desarrolla potencialidades, que para los efectos, pueden tantos como lo permita el yo interior.

CAMBIO ECONOMICO Y SOCIAL

La concepción biomédica establecía una relación causal y lineal entre la “enfermedad” y sus consecuencias. Se enfatizaba el hecho individual, el déficit como un atributo inherente a la persona, sin considerar la influencia de otros factores claves en la ocurrencia y abordaje de la discapacidad. A partir de estas

percepciones las personas con discapacidad fueron privadas del derecho a la igualdad en el acceso a servicios fundamentales como la educación, la salud, el empleo, entre otros, que favorecerían una vida digna.

Tras un largo periodo de tiempo, esta suerte de desatención de estos colectivos es superada por una concepción asistencialista, proteccionista, filantrópica, orientada a la reclusión en instituciones distantes de la ciudades, donde la atención y el cuidado eran mínimos. Si bien no se puede hablar de cambios sustantivos, se dio inicio a un trato más humano.

Los esfuerzos posteriores para el cambio en la representación social de estos grupos tuvieron relación con los importantes y crecientes avances científicos del siglo XIX, que revolucionaron el campo de la medicina y la vida social. A fines de este siglo e inicios del XX se impulsa la obligatoriedad de la enseñanza y surge la Educación Especial, reconociendo el acceso de las personas con discapacidad a la educación paralela, segregada de la de sus pares sin discapacidad (Europa, América del Norte). Años más tarde América Latina se moviliza en este esfuerzo.

Fundamentalmente a partir de los años 40 la Organización de Naciones Unidas (ONU), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otras instituciones, lideran el compromiso sistemático por la visibilización y el reconocimiento de las personas con discapacidad como sujetos de derecho, mediante diversos acuerdos e instrumentos normativos que instan a los Estados a fortalecer su marco democrático, promoviendo el cumplimiento de los mismos.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2008, se constituye en un instrumento que asume la discapacidad desde una concepción social, es decir, si bien ésta es una ocurrencia individual – de un espectro y matices muy amplios – no hace referencia a una tragedia personal ni a un atributo que anula a la persona, sino a algunas condiciones resultantes de la interacción entre la persona y el ambiente. En todo caso, sería responsabilidad de

la sociedad propiciar la participación y desarrollo de la persona en diferentes ámbitos.

La convención a la que se alude es un tratado global específico que mediante sus 50 artículos explica y enfatiza los derechos sociales de accesibilidad, el derecho a la educación, a la salud, al trabajo, al empleo, al pleno ejercicio de la ciudadanía e inclusión de las personas con discapacidad como parte de la diversidad humana.

Dado su carácter legalmente vinculante se espera que los Estados garanticen su cumplimiento. Es innegable el creciente esfuerzo por la visibilización y el reconocimiento de los derechos de estos colectivos, reflejados en la formulación de marcos políticos y normativos internacionales y nacionales. Sin embargo, hay una brecha enorme entre el marco declarativo y su aplicación, que no permite a las personas con discapacidad dejar la sombra y visibilizarse plenamente, como demanda la afirmación de un contexto democrático e inclusivo al que todos aspiramos.

Remuneración Adecuada.-

Respecto a los salarios, los autores creen que muchos trabajadores con discapacidades son lo suficientemente productivos para ganarse salarios no subsidiados desde el primer día de trabajo. Otros trabajadores con discapacidades no tienen tantas habilidades y así deben tener acceso a ambientes laborales integrados para que así estas personas aprendan a producir trabajo. La meta en todo momento será lograr trabajo sin subsidio.

Organización y participación en decisiones.-

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad acota que los Estados garantizarán a las personas con discapacidad los derechos políticos y la posibilidad de gozar de ellos en igualdad de condiciones con las demás y se comprometerán a:

- Asegurar que las personas con discapacidad puedan participar plena y efectivamente en la vida política y pública en igualdad de condiciones con las demás, directamente o a través de representantes libremente elegidos, incluidos el derecho y la posibilidad de las personas con discapacidad a votar y ser elegidas, entre otras formas mediante:
- La garantía de que los procedimientos, instalaciones y materiales electorales sean adecuados, accesibles y fáciles de entender y utilizar;
- La protección del derecho de las personas con discapacidad a emitir su voto en secreto en elecciones y referéndum públicos sin intimidación, y a presentarse efectivamente como candidatas en las elecciones, ejercer cargos y desempeñar cualquier función pública a todos los niveles de gobierno, facilitando el uso de nuevas tecnologías y tecnologías de apoyo cuando proceda;
- La garantía de la libre expresión de la voluntad de las personas con discapacidad como electores y a este fin, cuando sea necesario y a petición de ellas, permitir que una persona de su elección les preste asistencia para votar;
- b) Promover activamente un entorno en el que las personas con discapacidad puedan participar plena y efectivamente en la dirección de los asuntos públicos, sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás, y fomentar su participación en los asuntos públicos y, entre otras cosas:
- Su participación en organizaciones y asociaciones no gubernamentales relacionadas con la vida pública y política del país, incluidas las actividades y la administración de los partidos políticos;
- La constitución de organizaciones de personas con discapacidad que representen a estas personas a nivel internacional, nacional, regional y local, y su incorporación a dichas organizaciones.

Igualdad de Oportunidades.-

La Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad indican que: los Estados reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y

accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;

c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;

d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;

e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;

f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;

g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;

h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado

mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;

i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;

j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;

k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

Los Estados asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

Libertad de Expresión.-

En la Carta de las Naciones Unidas indica que los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para que las personas con discapacidad puedan ejercer el derecho a la libertad de expresión y opinión, incluida la libertad de recabar, recibir y facilitar información e ideas en igualdad de condiciones con las demás y mediante cualquier forma de comunicación que elijan con arreglo a la definición del artículo 2 de la presente Convención, entre ellas:

a) Facilitar a las personas con discapacidad información dirigida al público en general, de manera oportuna y sin costo adicional, en formato accesible y con las tecnologías adecuadas a los diferentes tipos de discapacidad;

b) Aceptar y facilitar la utilización de la lengua de señas, el Braille, los modos, medios, y formatos aumentativos y alternativos de comunicación y todos

los demás modos, medios y formatos de comunicación accesibles que elijan las personas con discapacidad en sus relaciones oficiales;

c) Alentar a las entidades privadas que presten servicios al público en general, incluso mediante Internet, a que proporcionen información y servicios en formatos que las personas con discapacidad puedan utilizar y a los que tengan acceso;

d) Alentar a los medios de comunicación, incluidos los que suministran información a través de Internet, a que hagan que sus servicios sean accesibles para las personas con discapacidad;

e) Reconocer y promover la utilización de lenguas de señas.

DESARROLLO

Personal y Familiar.-

Los Estados tomarán medidas efectivas y pertinentes para poner fin a la discriminación contra las personas con discapacidad en todas las cuestiones relacionadas con el matrimonio, la familia, la paternidad y las relaciones personales, y lograr que las personas con discapacidad estén en igualdad de condiciones con las demás, a fin de asegurar que:

a) Se reconozca el derecho de todas las personas con discapacidad en edad de contraer matrimonio, a casarse y fundar una familia sobre la base del consentimiento libre y pleno de los futuros cónyuges;

b) Se respete el derecho de las personas con discapacidad a decidir libremente y de manera responsable el número de hijos que quieren tener y el tiempo que debe transcurrir entre un nacimiento y otro, y a tener acceso a información, educación sobre reproducción y planificación familiar apropiados

para su edad, y se ofrezcan los medios necesarios que les permitan ejercer esos derechos;

c) Las personas con discapacidad, incluidos los niños y las niñas, mantengan su fertilidad, en igualdad de condiciones con las demás.

Hipótesis

La incorporación de una Estrategia de Comunicación Institucional en la Asociación de Pléjicos de Tungurahua “ASOPLEJICAT”, permitirá la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad.

Señalamiento de Variables

Variable Independiente.

Comunicación Institucional.

Variable Dependiente.

Inclusión Laboral

CAPITULO III

METODOLOGIA

Enfoque de la Investigación

El presente trabajo de investigación acoge el enfoque critico propositivo, de carácter cuanti-cualitativo, cuantitativo porque se recabará información que será sometida al análisis estadístico. Cualitativo porque estos resultados estadísticos pasarán a la criticidad con soporte del Marco Teórico.

Modalidad de la Investigación.

Bibliográfica-documental

Porque el trabajo de grado tendrá información secundaria sobre el tema de investigación obtenidos a través de: libros, revistas, módulos, textos, internet, así como de documentos válidos y confiables a manera de información primaria.

De campo

Porque la investigadora acudirá a recabar información en el lugar donde se producen los hechos para así poder actuar en el contexto y transformar una realidad.

De intervención social o Proyecto Factible

Porque la investigación no se conforma con la observación pasiva de los fenómenos sociales sino que además realizará una propuesta de solución al problema investigado.

Niveles o Tipos de Investigación

Asociación de Variables

La investigación se llevará a nivel de Asociación de variables porque permite estructurar predicción a través de la medición de relaciones entre variables.

Además se puede medir el grado de relación entre variables y a partir de ello determinar tendencias o modelos de comportamientos mayoritario.

Población y Muestra

Para la presente investigación la población es de 240 socios de ASOPLEJICAT.

En este caso el tamaño de la muestra se sacará de los socios de la institución involucrados en el problema, con la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N^2 Z^2}{(N - 1) E^2 + \sigma^2 Z^2}$$

Simbología:

n = Tamaño de la muestra

N = Población

σ^2 = Varianza (p x q)

Z^2 = Nivel de Confianza

E = error admisible

P = probabilidad de éxito (0,5)

q = probabilidad de fracaso 0,5

Desarrollo de la fórmula para obtención de la muestra

$$n = \frac{N \sigma^2 Z^2}{(N - 1) E^2 + \sigma^2 Z^2}$$
$$n = \frac{240 (0,25) (1,96)^2}{(240 - 1) (0,06)^2 + (0,25) (1,96)^2}$$
$$n = \frac{230,49}{0,86 + 0,96}$$
$$n = \frac{230,49}{1,8204}$$
$$n = 75,97 = 76$$
$$n = 76$$

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE.

Variable independiente: Comunicación Institucional.

CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TECNICAS
<p>COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL</p> <p>La Comunicación Institucional es el sistema coordinador de intercambio de datos, información, ideas y conocimientos entre las Intuiciones Públicas y Privadas, Nacionales e Internacionales por un lado y sus públicos Internos y Externos por otro, que actúan para facilitar la consecución de los objetivos específicos de ambos y a través de ello contribuir al desarrollo nacional.</p>	<p>Comunicación Interna y Externa</p> <p>Públicos Internos y Externos.</p>	<p>Intercambio de datos información y conocimientos entre públicos internos y externos.</p> <p>Actúan para facilitar la consecución de objetivos específicos de ambos.</p>	<p>¿La Comunicación Interna y Externa permite el intercambio de información y conocimiento entre las instituciones?</p> <p>¿La actuación de los públicos Internos y Externos, facilitan la consecución de objetivos para su desarrollo y de los demás?</p>	<p>Entrevistas</p> <p>Guía de la Entrevista</p> <p>Entrevistas</p> <p>Guía de la Entrevista.</p>

Cuadro No.2

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar

Variable Dependiente: Inclusión Labora.

CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TECNICAS
<p>INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIAD</p> <p>Es la implicación al trabajo completo y justo de las Personas con Discapacidad y todas sus diferencias con respecto a la “norma” en todos los aspectos de la sociedad general, como un derecho y no como un privilegio.</p>	<p>IMPLICACION AL TRABAJO</p>	<p>Personas con Discapacidad Empleadas</p>	<p>Las empresas cuentan con personal con discapacidad?</p>	<p>Encuestas</p> <p>Cuestionario</p>
	<p>DERECHO LABORAL</p>	<p>Desarrollo Económico Socio</p>	<p>Las personas con discapacidad tienen las facilidades para cumplir sus labores?</p>	<p>Encuestas</p> <p>Cuestionario</p>
	<p>EQUIDAD Y JUSTICIA</p>	<p>Igualdad de Oportunidades</p>	<p>Cumplen labores acordes y equitativas a sus habilidades?</p>	<p>Encuestas</p> <p>Cuestionario</p>

Cuadro No.3

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar

Plan para la recolección de la información.

PREGUNTAS BASICAS	EXPLICACION
1.- ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de investigación.
2.- ¿De qué personas u objetos?	Personas con discapacidad y empresas de la ciudad de Ambato.
3.- ¿Sobre qué aspectos?	Indicadores.
4.- ¿Quién? ¿Quiénes?	Investigadora.
5.- ¿Cuándo?	5 de Diciembre 2009 – 5 de Junio 2010
6.- ¿Dónde?	ASOPLEJICAT e Instituciones Públicas y Privadas,
7.- ¿Cuántas veces?	2. Prueba piloto y prueba definitiva
8.- ¿Qué técnicas de recolección?	Encuestas , entrevistas
9.-¿Con qué?	Instrumentos; cuestionarios y guía de entrevistas
10.-¿En qué situación?	En las empresas públicas y privadas

Cuadro No.4

Fuente: Isabel Escobar

Elaborado por: Isabel Escobar

Plan de procesamiento de Información

Técnicas e instrumentos.

Encuesta.

Dirigido a personas con discapacidad física, el instrumento es el cuestionario, elaborado con preguntas cerradas y que permitirán recabar información sobre las variables de estudio.

Entrevista.

Dirigido a las a Instituciones Públicas y Privadas, cuyo instrumento es la guía de la entrevista, que permitirán encaminar el diálogo de opiniones.

Validez y confiabilidad.

La validez de los instrumentos vendrá dado por la técnica llamada “juicios de expertos” mientras que, su confiabilidad se lo hará a través de la aplicación de una prueba piloto a un grupo reducido de iguales características del universo a ser investigado, para detectar posibles errores y corregirlos a tiempo, antes de su aplicación definitiva.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los Socios de la Asociación de Pléjicos de Tungurahua “ASOPLEJICAT”, cuya sede se localiza en la ciudad de Ambato.

En este Capítulo constan el análisis e interpretación de resultados, verificación de la Hipótesis, mecanismos importantes para el procesamiento de datos ya tabulados a través de encuestas aplicadas a los socios de la “ASOPLEJICAT”, en primer lugar se procedió a la codificación de los resultados para luego tabularlos, mediante la aplicación de Estadística Descriptiva, como medio principal de los datos obtenidos, para luego convertirlos a porcentajes, mediante una síntesis para el análisis.

Los procedimientos estadísticos aplicados son: la media aritmética, la correlación y la prueba paramétrica del Chi – cuadrado, que se convertirán en los parámetros con los que se verificará la Hipótesis.

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS SOCIOS DE LA ASOCIACIÓN DE PLÉJICOS DE TUNGURAHUA.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Pregunta No.1

¿Cuenta usted con trabajo?

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ESTABLE	19	25%
INESTABLE	25	32.9%
NEGOCIO PROPIO	20	13.2%
NINGUNO	62	28.9%
TOTAL:	126	100%

Cuadro No. 5

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar

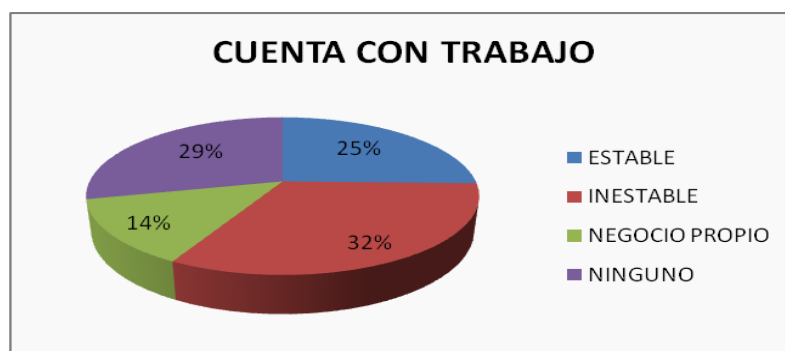


Gráfico No. 4

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar

Análisis.- Como se puede apreciar, la inclusión laboral de las personas con discapacidad es muy reducida, ya que apenas el 25% de personas con discapacidad tienen un trabajo estable; el 32% tienen trabajos inestables, un 14% cuenta con negocio propio, el 29% no tiene ningún trabajo.

Pregunta No.2

¿Está de acuerdo con la actividad o cargo que desempeña en su trabajo?

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	53	69.7%
NO	23	31.5%
TOTAL:	76	100%

Cuadro: No. 6

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar



Gráfico No. 5

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar

Análisis.- Como se puede observar apenas un 30% de las personas que se encuentran laborando están de acuerdo con la actividad o cargo que desempeñan, mientras tanto que el restante 70% no está de acuerdo.

Pregunta No.3

¿Cree usted que merece un mejor puesto de trabajo?

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	71	93.4%
NO	5	6.60%
TOTAL	76	100%

Cuadro No. 7

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar

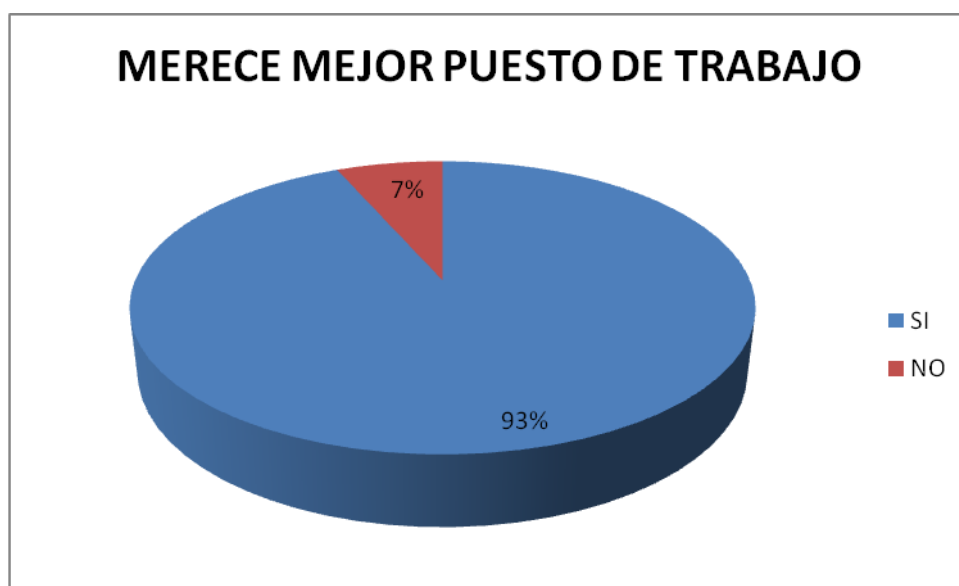


Gráfico No. 6

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar

Análisis.- Como apreciamos un 93% de personas con discapacidad que se encuentran laborando no están conformes con su puesto de trabajo y apenas un 7% está conforme.

Pregunta No.4

¿Cuenta usted con las facilidades necesarias para desempeñar su trabajo de manera eficiente? (sillas adecuadas, rampas, programas de computación, etc.).

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	16	21.05%
NO	60	78.95%
TOTAL:	76	100%

Cuadro No. 8

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar



Gráfico No.7

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar

Análisis.- Aquí apreciamos que un 79% de las personas con discapacidad que están laborando no cuentan con las facilidades necesarias para desempeñar sus labores en relación con un reducido 21% que tiene las facilidades necesarias.

Pregunta No.5

¿La labor que usted desempeña va acorde a su preparación, habilidades y potencialidades?

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	23	30%
NO	53	70%
TOTAL:	76	

Cuadro No. 9

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar



Grafico No. 8

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar

Análisis.- Como podemos apreciar un 70% de las PCD no realizan trabajos acordes a su preparación y apenas un 30% si lo realizan.

Pregunta No.6

¿Cree usted que sus superiores conocen sobre estrategias comunicacionales para la inclusión laboral de personas con discapacidad?

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	16	21%
NO	60	79%
TOTAL:	76	100%

Cuadro No. 10

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar



Gráfico No. 9

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar

Análisis.- Como observamos el 79% creen que sus superiores no tienen conocimiento sobre estrategias comunicacionales para la inclusión laboral de las PCD y un 21% piensa que conocen acerca de estas.

Pregunta No.7

¿Piensa usted que sus superiores conocen acerca de las habilidades, destrezas y potencialidades de las personas con discapacidad?

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	23	21%
NO	53	79%
TOTAL:	76	100%

Cuadro No. 11

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar

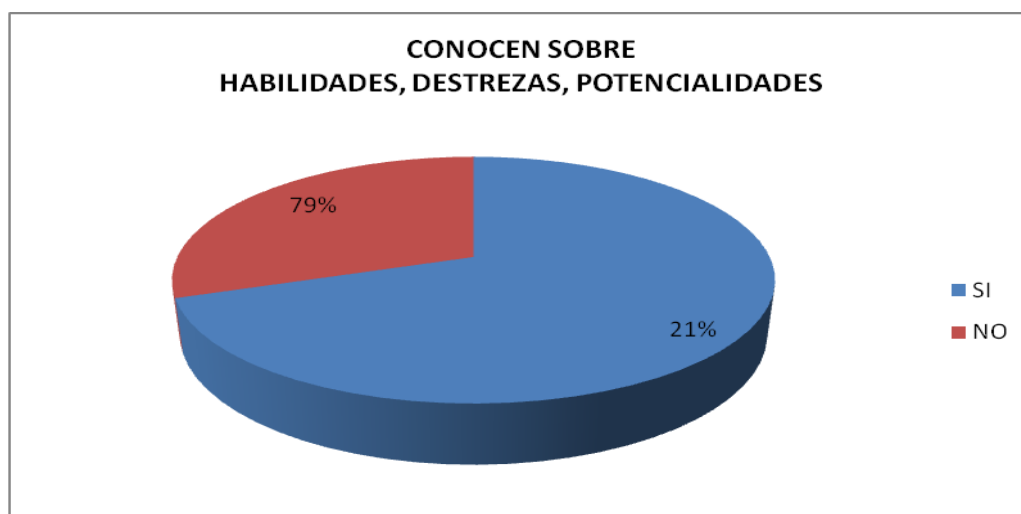


Grafico No. 10

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar

Análisis.- Como observamos un mayoritario 79% de los encuestados indican que los empresarios no conocen sobre las habilidades, potencialidades y destrezas de las PCD, apenas un 21% piensan que si las conocen.

Pregunta No.8

¿Cree usted que aumentaría la inclusión laboral de las personas con discapacidad si existiese una estrategia comunicacional en ASOPLEJICAT?

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	68	79%
NO	8	21%
TOTAL:	76	100%

Cuadro No. 12

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar

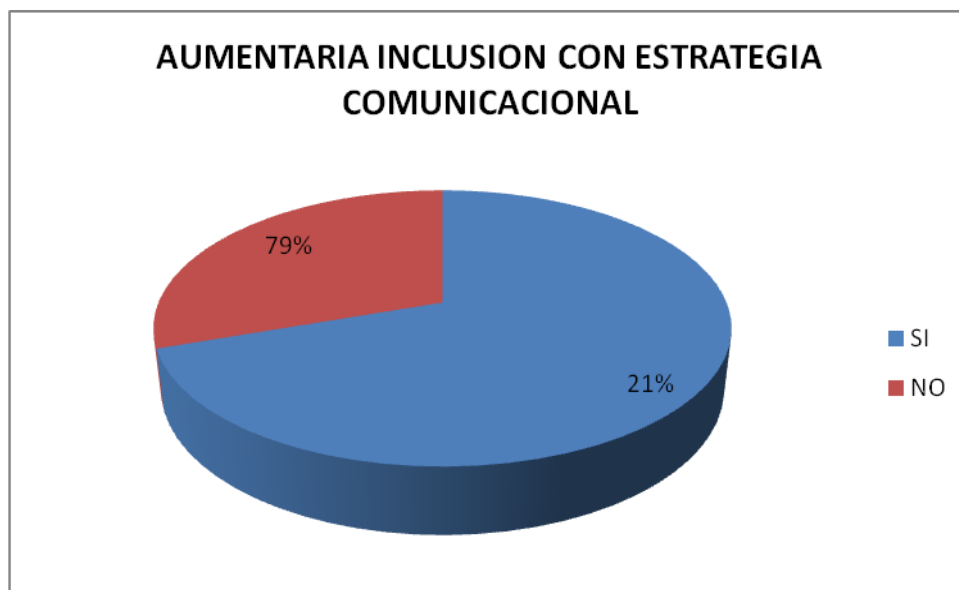


Gráfico No. 11

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar

Análisis.- En el gráfico podemos observar que el 79% de los encuestados piensan que con estrategia comunicacional aumentaría la inclusión laboral de las PCD, y el 21% opina que no aumentaría.

Pregunta No.9

¿Se ha sentido usted discriminado en su trabajo?

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	53	70%
NO	23	30%
TOTAL:	76	100%

Cuadro No. 13

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar

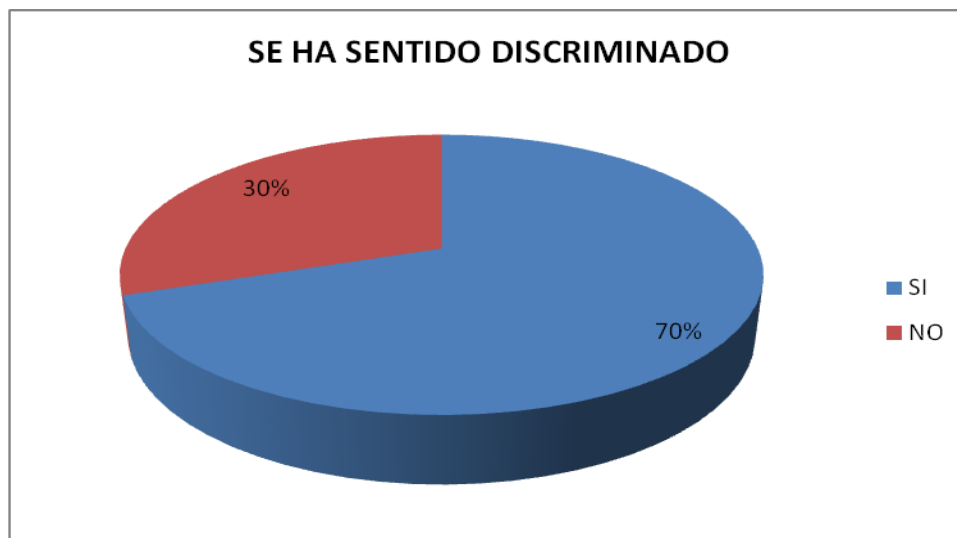


Gráfico No.12

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar

Análisis.- Como observamos un contundente 70% indica que ha sido discriminado en el trabajo, y el 30% no ha sufrido el discrimen.

INTEPRETACION DE RESULTADOS

Pregunta No.1

¿Cuenta usted con trabajo?

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ESTABLE	19	25%
INESTABLE	25	32.9%
NEGOCIO PROPIO	20	13.2%
NINGUNO	62	28.9%
TOTAL:	126	100%

Cuadro No. 14

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar

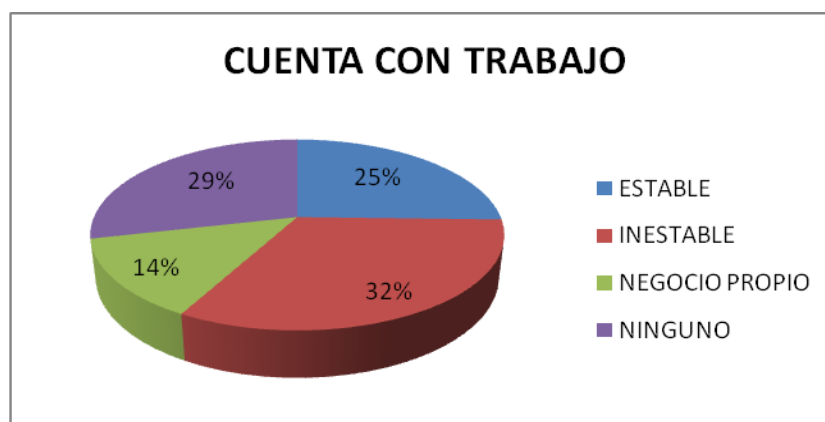


Gráfico No.13

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar

Interpretación.- La pregunta trata de verificar, primero si se encuentran laborando las PCD y luego qué tipo de trabajo poseen, con lo cual se puede constatar que existe un alto porcentaje de PCD que no tiene trabajo y si lo posee es inestable en contra de un menor número de personas que posee trabajos estables o tienen sus negocios propios.

Pregunta No.2

¿Está de acuerdo con la actividad o cargo que desempeña en su trabajo?

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	53	69.5%
NO	23	31.5%
TOTAL:	76	100%

Cuadro No. 15

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar

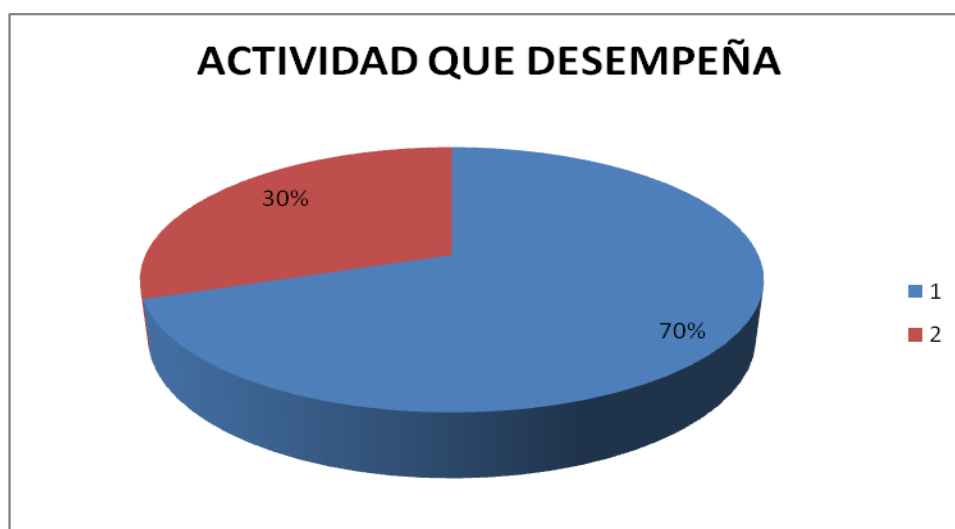


Gráfico No. 14

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar

Interpretación.- Al determinar si está de acuerdo con el cargo que desempeña, se establece que mayoritariamente las PCD no está de acuerdo y que los empresarios simplemente están llenando puestos sin importar la opinión de las PCD o que las mismas están laborando en estas condiciones porque no tienen otra opción que aceptar lo que le imponen.

Pregunta No.3

¿Cree usted que merece un mejor puesto de trabajo?

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	71	93.4%
NO	5	6.60%
TOTAL	76	100%

Cuadro No. 16

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar

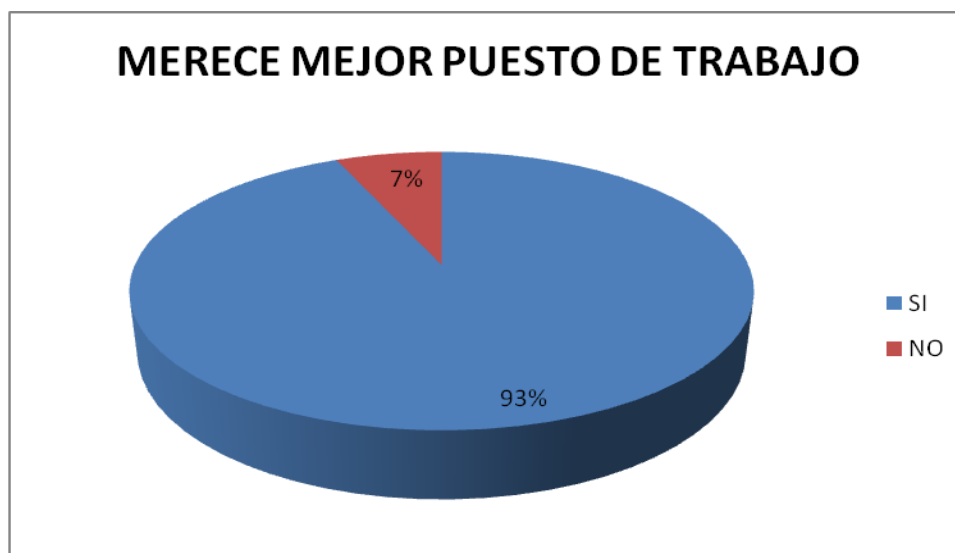


Gráfico No.15

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar

Interpretación.- Al determinar el porcentaje alto de que las PCD merecen un mejor puesto de trabajo, se establece que están consientes que están preparados para una mejor posición laboral, sin embargo no tienen esa oportunidad.

Pregunta No.4

¿Cuenta usted con las facilidades necesarias para desempeñar su trabajo de manera eficiente? (sillas adecuadas, rampas, programas de computación, etc.).

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	16	21.05%
NO	60	78.95%
TOTAL:	76	100%

Cuadro No. 17

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar



Gráfico No. 16

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar

Interpretación.- Al determinar el alto porcentaje de que las PCD no cuentan con las facilidades para desempeñar sus labores, se establece que no existe una inclusión laboral, simplemente están insertadas laboralmente, porque no pueden desempeñar sus actividades y no pueden explotar sus potencialidades al ciento por ciento.

Pregunta No.5

¿La labor que usted desempeña va acorde a su preparación, habilidades y potencialidades?

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	23	30%
NO	53	70%
TOTAL:	76	100%

Cuadro No. 18

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar

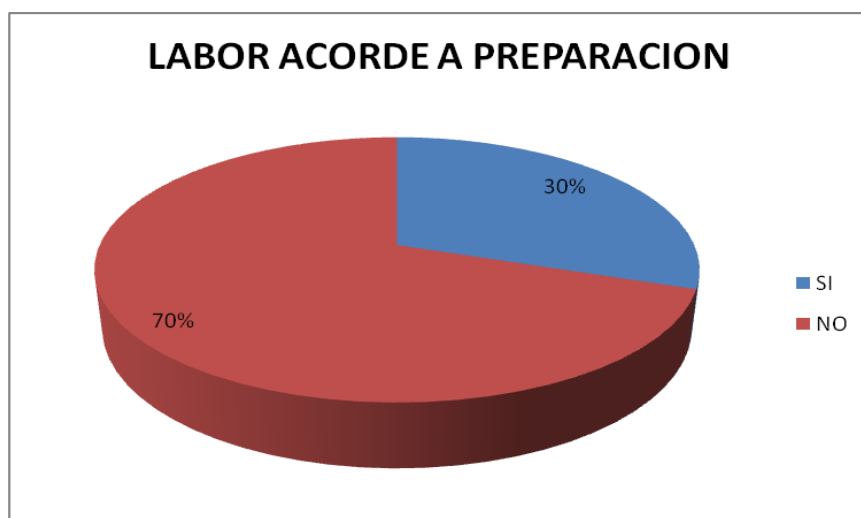


Grafico No. 17

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar

Interpretación.- Esta pregunta trata de verificar si están desempeñando labores acorde a su preparación, habilidades y potencialidades, pero mayoritariamente nos podemos dar cuenta que no lo están haciendo y se está desperdiciando lo mejor de las mismas.

Pregunta No.6

¿Cree usted que sus superiores conocen sobre estrategias comunicacionales para la inclusión laboral de personas con discapacidad?

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	16	21%
NO	60	79%
TOTAL:	76	100%

Cuadro No. 19

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar



Gráfico No. 18

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar

Interpretación.- El desconocimiento de las Estrategias Comunicacionales de los empresarios podemos interpretar que es porque no existen o porque no han puesto mayor interés en las Estrategias que pueden existir, por esta razón las PCD se encuentran laborando en las condiciones no adecuadas según las preguntas 4 y 5.

Pregunta No.7

¿Piensa usted que sus superiores conocen acerca de las habilidades, destrezas y potencialidades de las personas con discapacidad?

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	23	21%
NO	53	79%
TOTAL:	76	100%

Cuadro No. 20

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar

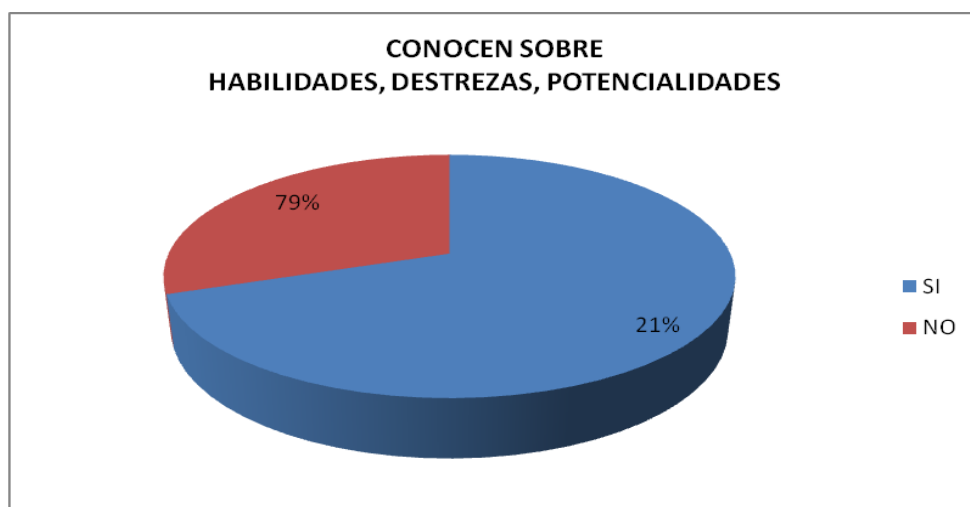


Gráfico No. 19

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar

Interpretación.- La pregunta trata de verificar si los empresarios conocen sobre las habilidades, potencialidades y destrezas, en la cual se puede constatar que mayoritariamente desconocen sobre las mismas, esto da a entender que no están explotando las mismas en sus empresas y que esta es la razón por lo que las PCD no están conformes en sus puestos de trabajo, ni con las labores que desempeñan.

Pregunta No.8

¿Cree usted que aumentaría la inclusión laboral de las personas con discapacidad si existiese una estrategia comunicacional en ASOPLEJICAT?

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	68	79%
NO	8	21%
TOTAL:	76	100%

Cuadro No. 21

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar

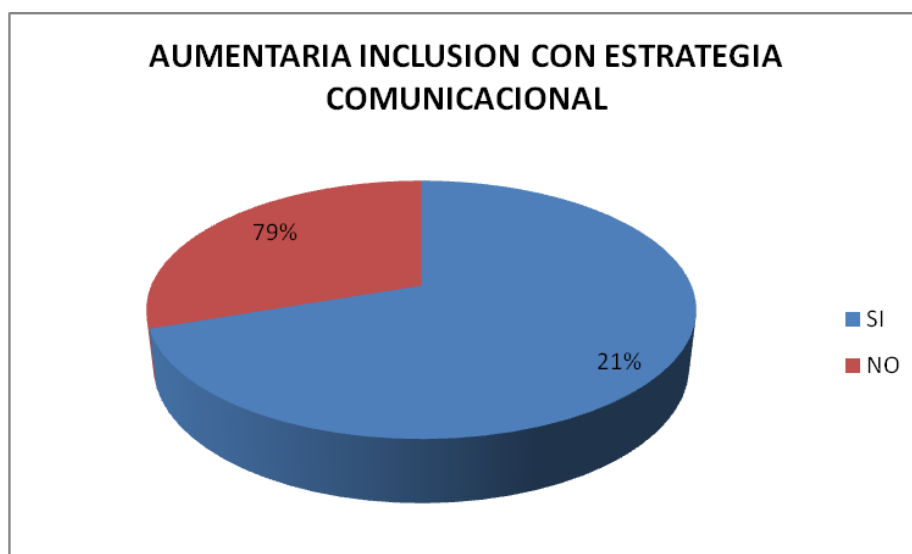


Grafico No. 20

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar

Interpretación.- En su mayoría piensa que aumentaría la inclusión laboral con una estrategia comunicacional, esto da a entender que hay poca información acerca de las PCD y si la hay no es la adecuada porque hasta el momento no están conformes de la manera que han sido incluidas en el ámbito laboral.

Pregunta No.9

¿Se ha sentido usted discriminado en su trabajo?

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	53	70%
NO	23	30%
TOTAL:	76	100%

Cuadro No. 22

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar



Gráfico No. 21

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar

Interpretación.- Al determinar el porcentaje de PCD que han sido discriminadas, se establece que las mismas no les han incluido en todas las actividades de las empresas, que aun existe la exclusión por parte de los compañeros y los superiores.

Análisis de las entrevistas realizadas a los Empresarios de la ciudad de Ambato quienes están o no empleando a personas con discapacidad.

PREGUNTA	ANALISIS
1. ¿Tiene usted personas con discapacidad laborando en su empresa?	Las empresas encuestadas en su mayoría si cuentan con personal con discapacidad laborando en su empresa.
2. ¿Cree usted que los medios de comunicación y las autoridades han dado a conocer información adecuada acerca de las PCD?.	Una respuesta generalizada de los empresarios indican que la información recibida es inadecuada, que prácticamente la información es superficial, negativa, no llenan las expectativas de los empresarios.
3. ¿Cree usted que si existiese una estrategia comunicacional en la ASOPLEJICAT, encargado de difundir información acerca de las PCD, tendría mayor facilidad para emplearlas?	Todos los empresarios coincidieron en decir que es importante contar con una estrategia comunicacional, ya que cualquier institución por más pequeña que sea necesita contar con un área de comunicación para que proyecte lo positivo, pueda vender la imagen, tener referencias y de este modo no sería tan difícil incluir a las PCD en el área laboral.
4. ¿Que conoce usted sobre las habilidades, potencialidades y destrezas de las PCD?.	Los empresarios manifiestan que tienen muy pocas referencias sobre estas características de este grupo de personas, pero les gustaría conocerlas para poder explotarlas para beneficio de sus empresas. Uno de ellos ha manifestado que ahora que tiene laborando a podido descubrir que son personas muy responsables y con muchas ganas de superación.

PREGUNTA	INTEPRETACION
5. Tiene usted personas con discapacidad laborando en su empresa?	Esta pregunta trata de verificar si las empresas cuentan con personas con discapacidad laborando en las mismas, en la cual se puede verificar que la mayor parte si cuentan con personal con discapacidad laborando en sus empresas.
6. ¿Cree usted que los medios de comunicación y las autoridades han dado a conocer información adecuada acerca de las PCD?.	En este cuestionamiento se trata de verificar si los empresarios tienen información adecuada de las PCD y en qué medida reciben información positiva de este segmento de personas, por lo que se puede verificar que los empresarios no reciben mayor información y mucho menos la adecuada.
7. ¿Cree usted que si existiese una estrategia comunicacional en la ASOPLEJICAT, encargado de difundir información acerca de las PCD, tendría mayor facilidad para emplearlas?	Al determinar que todos los empresarios están de acuerdo que es importante una estrategia comunicacional, se puede determinar que este medio daría excelentes resultados en la inclusión laboral, porque los empresarios no durarían en emplearlas.
8. ¿Que conoce usted sobre las habilidades, potencialidades y destrezas de las PCD?.	El desconocimiento de estas características han sido un factor para la no inclusión laboral de las PCD.

VERIFICACION DE HIPOTESIS

PREGUNTA	SI	NO	TOTAL
PREGUNTA 2	35.4	40.6	76
PREGUNTA 5	35.4	35.4	76
PREGUNTA 6	35.4	35.4	76
PREGUNTA 7	35.4	35.4	76
PREGUNTA 8	35.4	35.4	76
TOTAL:	177	203	380

Cuadro No. 23

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar

FRECUENCIAS OBSERVADAS

FRECUENCIAS	SI	NO	TOTAL
PREGUNTA 2	53	23	76
PREGUNTA 5	23	53	76
PREGUNTA 6	16	60	76
PREGUNTA 7	23	53	76
PREGUNTA 8	68	8	76
TOTAL:	177	203	380

Cuadro No. 24

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar

FRECUENCIAS ESPERADAS

Ho.- La incorporación de una Estrategia de Comunicación Institucional en la Asociación de Pléjicos de Tungurahua “ASOPLEJICAT”, no permitirá la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad.

H1.- La incorporación de una Estrategia de Comunicación Institucional en la Asociación de Pléjicos de Tungurahua “ASOPLEJICAT”, si permitirá la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad.

Modelo Matemático

Chi-cuadrado

$$\alpha = 5\% = 0.05\%$$

Distribución Muestral

$$Gl = K-1$$

$$Gl = (f-1) (c-1)$$

$$Gl = (5-1) (2-1)$$

$$Gl = (4) (1)$$

$$Gl = 4$$

Con grado de libertad 4, tenemos en la tabla estadística un valor de 9.488.

Definición de la zona de rechazo



Grafico No. 23

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar

Cálculo matemático

COMPROBACION DE HIPOTESIS

O	E	O - E	(O – E)2	(O – E)2/E
59	35.4	23.6	556.96	15.73
17	35.4	-18.4	338.56	9.63
16	35.4	-19.4	376.36	10.63
17	35.4	-18.4	338.56	9.63
68	35.4	32.6	1062.76	30.02
17	40.6	-23.6	556.96	13.72
59	40.6	18.4	338.56	8.33
60	40.6	19.4	376.36	9.26
59	40.6	18.4	338.56	8.33
8	40.6	-32.6	1062.76	26.17
TOTAL				141.45

Cuadro No. 25

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar

Decisión

Como el valor calculado es de 141.45 es mayor que el proporcionado en la tabla, se acepta la Hipótesis alternativa, que en su texto dice: La incorporación de una Estrategia de Comunicación Institucional en la Asociación de Pléjicos de Tungurahua “ASOPLEJICAT”, si permitirá la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad.

Se sugiere que se dé a conocer que las personas con discapacidad de la Asoplejicat en su mayoría no están de acuerdo con el puesto de trabajo que ocupa, que la labor que desempeña no va acorde a su preparación, habilidades y

potencialidades. Además se propone que se incorpore estrategias comunicacionales para dar a conocer a los empresarios ya que no conocen las habilidades, potencialidades y destrezas de las personas con discapacidad para que pueda aumentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Es fundamental contar con un Sistema Comunicacional, en la Asociación de Pléjicos de Tungurahua para que las personas con discapacidad tengan un aliado que proyecte de manera inclusiva a las personas con discapacidad.

De igual manera ampliar la conciencia de la sociedad, que estén atentos a las especificidades de las poblaciones con discapacidad que deben ser entendidas en el ámbito de la diversidad humana.

Tomando en cuenta que en el mundo 2/3 de la población con discapacidad vive en la pobreza por falta de oportunidades en todo ámbito; y, en nuestro país del 12.14% de la población total, un 56% de personas con discapacidad no trabaja, a pesar de que muchos de ellos tienen niveles de preparación suficientes para poder desempeñar labores acordes a sus conocimientos, habilidades y potencialidades.

Por lo tanto el presente Proyecto ayudará a que la situación de las personas con discapacidad no se agrave y puedan ser proyectadas, conocidas y promocionadas de una manera proactiva e inclusiva ante la sociedad.

RECOMENDACIONES.

A la Alma Mater, la Universidad Técnica de Ambato que se una a este proyecto inclusivo de las personas con discapacidad ya que solo con el esfuerzo conjunto de la sociedad se puede alcanzar un mundo mejor.

A la Asociación de Pléjicos de Tungurahua, a los Directivos y socios, emprendamos juntos dando continuidad a este trabajo desarrollado y luego de un período mediático comparar el nivel de comunicación con los públicos internos y externos que serán medidos con la inclusión laboral de los socios.

A las Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, que siga apoyando este tipo de proyectos, guiando las iniciativas en favor de los grupos vulnerables, para que en este mundo globalizado la comunicación constituya el mejor aliado de las Personas con Discapacidad.

CAPITULO VI

LA PROPUESTA

DATOS INFORMATIVOS:

TEMA: “Plan de Comunicación Alternativa, para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad de la Asociación de Pléjicos de Tungurahua, de la ciudad de Ambato, durante el período diciembre del 2009 a junio del 2010”

LINEA: Comunicación Organizacional

AREA: Estrategias Comunicacionales en Inclusión Laboral

INSTITUCIÓN: Asociación de Pléjicos de Tungurahua
“ASOPLEJICAT”

AREA EJECUTORA:

Universidad Técnica de Ambato

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales

Carrera de Comunicación Social

DIRECTOR DE LA TESIS: Licenciado Alejandro Martínez

AUTORA DE LA TESIS: Isabel Escobar Arcos

ENTIDAD PARTICIPANTE:

La entidad participante es la Asociación de Pléjicos de Tungurahua “ASOPLEJICAT”, es una Institución Pública sin fines de lucro, se encuentra ubicada en la Calle 12 de Noviembre y Mera, Centro Comercial Ambato, Bloque No.1.

Telefax. .32822364.

E-mail: asoplejicat2003@yahoo.es.

USUARIOS

Los usuarios serán las Instituciones Públicas y Privadas; y, el público en general.

BENEFICIARIOS

Los beneficiarios serán las Personas con Discapacidad de Asoplejicat.

DURACION DEL PROYECTO:

Desde el 5 de diciembre del 2009 hasta el 5 de junio del 2010.

PROBLEMA A RESOLVER

Llevar a efecto un Plan de Comunicación Alternativa para la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad en donde lo esencial será demostrar a los empresarios y público en general las capacidades, habilidades, destrezas y potencialidades de las personas con discapacidad, que pueden explotar especialmente en el campo laboral.

ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

BRIEF INSTITUCIONAL

ASOCIACIÓN DE PLÉJICOS DE TUNGURAHUA “ASOPLEJICAT”

La Asociación de Pléjicos de Tungurahua, legalmente constituida el 28 de mayo de 1990, mediante Acuerdo Ministerial no.466 del Ministerio de Bienestar Social.

ASOPLEJICAT, nace con el propósito de integrar a las personas con discapacidad física de la Provincia de Tungurahua, procurando su rehabilitación física, psicológica y ocupacional, dotándole a sus asociados herramientas necesarias para que se involucren en la vida socio económica de la comunidad, de este modo buscar la equidad y justicia social; comprensión y solidaridad ciudadana, responsabilidad ante la sociedad y el País, y la dignidad de las personas con discapacidad.

En la actualidad cuenta con 240 asociados de la Provincia de Tungurahua, hombres y mujeres del área urbana y rural.

Misión

La misión de ASOPLEJICAT es ser una institución capaz de crear condiciones necesarias para fomentar el desarrollo integral de las Personas con Discapacidad Física.

Visión

Constituir en Tungurahua una comunidad sin barreras físicas, psicológicas, ni sociales para las personas con discapacidad física.

Tipo de Institución

Es una corporación de derecho privado y de beneficio social, sin fines de lucro.

Organización

La Asociación está gobernada por los siguientes organismo de autoridad.

- La Asamblea General.
- El Directorio
- El presidente/a

La Asamblea General es la máxima autoridad de la Asociación y está constituida por todos los miembros activos.

El Directorio está conformado por las siguientes dignidades:

- Presidente/a
- Vicepresidente/a
- Secretario/a
- Tesorero/a
- Tres vocales principales y tres suplentes.

Políticas Generales

- Equidad y justicia social.
- Comprensión y solidaridad
- Responsabilidad ante la sociedad y el País.
- Capacidad para vencer las limitaciones.

- Defensa de los derechos ciudadanos y la dignidad de las personas con discapacidad.

Objetivos de Asoplejicat

- Procurar la rehabilitación y capacitación individual de sus asociados.
- Integrar a las personas con discapacidad en la sociedad.

Requerimientos

La rehabilitación integral de las personas con discapacidad es la integración laboral, social y psicológica ya que ello permite su independencia tanto económica, social y sin barreras psicológicas que permiten desarrollarse como personas.

ANALISIS FODA DE ASOPLEJICAT

Características Favorables de la Asociación

- Se encuentra legalmente constituida
- Está respaldado por una directiva
- Cuenta con 240 asociados.
- Tiene local propio.
- Cuenta con un Centro de Cómputo y Vida Independiente.
- Cuenta con un medio de transporte propio
- Tiene apertura ante las Autoridades y Medios de Comunicación.
- Sabe elaborar proyectos y poner en ejecución.

Características Desfavorables

- Poca concurrencia de Asociados
- Falta de involucramiento de los asociados en las actividades de la asociación.

- Falta de personal especializado para atención a los Asociados (Psicólogo/a, Trabajador/a Social/).
- Escasos recursos para Gastos Administrativos.
- Falta de Manual de Funciones para regular el funcionamiento de las diferentes áreas y del personal.
- Pocos asociados han conseguido insertarse laboralmente y otros poseen trabajos inestables.

Servicios que presta:

La Asociación apoya a los asociados de escasos recursos económicos, con la dotación de recetas médicas, órtesis, prótesis, para lo cual se ha realizados convenios con los Patronatos Provincial y Municipal y otros apoyos de personas voluntarias.

Se cuenta con un Centro de Información en la Oficina central de la Asociación, en la que pueden solicitar cualquier información o dato acerca de las discapacidades.

Asoplejicat tiene nexos con varias instituciones de personas con discapacidad para buscar apoyo mutuo, con los conocimientos experiencias de cada una de las instituciones.

La Asociación a acudido a asesorar varias organizaciones de personas con discapacidad con las experiencias positivas, de igual manera a ayudado a conformar organizaciones similares en lugares que aún no existían.

Proyectos en ejecución

Centro de Rehabilitación y Vida Independiente

El Centro de Rehabilitación y Vida Independiente, se encuentra ubicado en el Sector de Miraloma, en un local dado en comodato por la Diócesis de Ambato, este Centro permite a las personas con discapacidad en primer lugar rehabilitar físicamente, para luego dar entrenamiento para que puedan valerse por sí mismas, y luego estén listas especialmente para el campo laboral.

Centro de Cómputo y Copiado “BYTE”.

El Centro de Cómputo que funciona en el local Central de la Asociación, es un Centro de Informática especialmente para el entrenamiento en este campo para personas con discapacidad, abierto para el público en general, también fue creado para generar recursos económicos para el funcionamiento de la Asociación.

Finca Integral

Se encuentra ubicada en la Parroquia La Península, este terreno fue dado en Comodato por el I. Municipio de Ambato, fue creada para generar trabajo agrícola a personas con discapacidad, en el que se posibilita el cultivo orgánico de plantas de corta duración y que puedan tener cultivos para el consumo como para generar recursos económicos.

BRIEF DE LA CAMPAÑA

Se ha evidenciado en la ASOPLEJICAT que es necesario realizar un Plan de Comunicación Alternativa, dirigido especialmente a los empresarios de la ciudad de Ambato. Los objetivos principales son:

Dar a conocer que la Personas con Discapacidad son parte activa de la sociedad, con todas sus capacidades, habilidades, destrezas y potencialidades y desestimar el actual concepto de estigmatización, rechazo, segregación y

exclusión, ya que la sociedad ha establecido un conjunto de atributos o parámetros con los cuales los individuos suelen categorizarse, por ello quienes presentan características manifiestas y distantes de los estereotipos culturales socialmente aceptados fueron y aún son vistos como seres devaluados, con escasa o ninguna posibilidad de desarrollo integral y aporte laboral y social.

ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

A pesar varios esfuerzos institucionales y además de contar con una Ley sobre Discapacidades y un Código de Trabajo, en el que establece la obligatoriedad de emplear a Personas con discapacidad, aún no se ha podido ampliar la conciencia ciudadana, para que las Personas con Discapacidad no sean vistas como seres devaluados sin posibilidades de desarrollo, sino más bien como parte de la diversidad humana, con los mismos derechos y obligaciones.

Además, luego de las encuestas realizadas a los socios de esta institución un amplio sector aun no cuenta con empleo, y los que se encuentran laborando se ha determinado que en su mayoría son discriminados, que no están de acuerdo con el puesto de trabajo que ocupa, que la labor que desempeña no va acorde a su preparación, habilidades y potencialidades.

Como también se propone que se incorpore estrategias comunicacionales, mediante un Plan de Comunicación Alternativa, para dar a conocer especialmente a los empresarios, como también a la ciudadanía sobre las habilidades, potencialidades y destrezas de las personas con discapacidad para que pueda aumentar la inclusión laboral y no sea simplemente una inserción laboral por obligación o por “labor social” de las empresas, sino por un derecho que nos cobija como cualquier ser humano que tiene sus necesidades.

JUSTIFICACION

Asoplejicat cuenta con 240 asociados de la Provincia de Tungurahua, tanto del sector urbano como rural, cada uno de ellos tiene algún tipo de discapacidad

como: paraplejia, hemiplejia, cuadriplejia, secuela de polio mielitis, parálisis cerebral, epilepsia, etc.

De acuerdo a la investigación documental de la Asociación, apenas un 15% cuenta con un trabajo estable y bien remunerado, y se desglosa de la siguiente manera: un 5% labora en instituciones Públicas y Privadas, y el 10% cuenta con negocio propio.

Un 30% tienen trabajos informales y poco remunerados, y se desglosa de la siguiente manera: Un 20% laboran en Instituciones Privadas, con sueldos por debajo de lo básico y el 10% tienen negocios informales.

Otro 25% cuenta con trabajos eventuales y mal pagados, los cuales laboran en maquilas, jardinería, albañilería, arreglo de casas, quehaceres domésticos, etc.

El restante 30% se desglosa de la siguiente manera: Un 10% no está capacitado para laborar, un 7% tienen discapacidad profunda, un 8% son ancianos y un 5% se encuentran en proceso escolar.

OBJETIVOS:

Objetivo General

Viabilizar la Inclusión laboral de las Personas con Discapacidad de la ciudad de Ambato mediante un Plan de Comunicación Alternativa, en el mismo que se destacará las fortalezas de los socios y ampliar la conciencia social de los empresarios para disminuir el desempleo y el sub empleo de las personas con discapacidad.

Objetivos Específicos

- Desarrollar una serie de conferencias, foros y talleres con empresarios y empleados de las mismas, en las que se destacará los

atributos positivos de las personas con discapacidad para el campo laboral.

- Diseñar dípticos, trípticos, posters, pancartas, periódicos murales con mensajes claros y precisos sobre la importancia de emplear a personas con discapacidad.

- Generar espacios radiales y televisivos para sensibilizar la conciencia ciudadana y por ende a los empresarios.

ANALISIS DE FACTIBILIDAD

La realización de la propuesta es factible al tener en cuenta ciertos aspectos, tales como:

La Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad, esto significa alcanzar la rehabilitación integral, lo que permitirá ser personas económicamente independientes, y por ende ser parte activa de la sociedad.

Ampliar la conciencia social ciudadana, para que las personas con discapacidad ya no sean vistas como un problema social, sino más bien como parte de la diversidad humana.

Las personas con discapacidad, que aun no se encuentran laborando o se encuentran sub - empleadas, están estudiando, capacitándose, preparándose en los diversos campos ocupacionales para estar listos para la Inclusión Laboral.

ANALISIS DE VIABILIDAD

Este proyecto es viable, ya que se solicitará financiamiento a instituciones de apoyo como Ministerio de Inclusión Económica y Social, Departamento de Acción Social del Municipio de Ambato, ya que la Inclusión Laboral de Personas con discapacidad es un tema actual y las partes involucradas se encuentran muy interesadas en apoyar estas iniciativas.

FUNDAMENTACION

Fundamentación Filosófica.

Son posiciones personales para desarrollar la tesis basado en un paradigma filosófico. El investigador acoge el paradigma Neo-positivista o Crítico propositivo. El paradigma de la investigación es crítico-propositivo como una alternativa para la investigación social, que se fundamenta en el cambio de esquemas sociales.

Es crítico porque cuestiona los esquemas sociales y es propositivo cuando la investigación no se detiene en la observación de los fenómenos, sino plantea alternativas de solución en un clima de actividad, esto ayuda a la interpretación y comprensión de los fenómenos sociales en su totalidad.

Uno de los compromisos es buscar la esencia de los mismos, la interrelación e interacción de la dinámica de las contradicciones que general cambios profundos

Comunicación Alternativa

Por toda América Latina, se están multiplicando los Periódicos Murales, grupos de barrios, de pueblos, sacan esos pequeños periódicos, modestos y sencillos, que buscan informar a la comunidad, movilizarla, organizarla.

Las organizaciones populares (cooperativas, sindicatos, asociaciones, juntas vecinales movimientos juveniles, de mujeres, de trabajadores, culturales, ecológicos, comunidades cristianas de base etc.) editan sus periódicos y boletines

También surgen núcleos de Teatro Popular, que tratan de expresar en sus obras los problemas, los derechos, las luchas, las aspiraciones y las alegrías del pueblo para que éste piense, discuta, actúe.

Hay grupos que consiguen un espacio en una emisora y lanzan su Programa Popular de Radio. Otros usan sencillamente, Altoparlantes y emiten sus mensajes en la plaza, la feria, el mercado.

Están los que usan el Audiovisual, los montajes de diapositivas para devolver al barrio una visión de su propia realidad y llamarlo a la lucha, a la participación.

Y podríamos agregar todavía a los que crean Carteleras, Historietas, Afiches, Folletos, Títeres, Cassettes, Periódicos Murales, en fin los medios son muchos.

Todos ellos están, de una u otra manera, haciendo Comunicación Popular o Alternativa, una comunicación liberadora, transformadora, que tiene al pueblo como generado y protagonista.

Muchos de estos grupos sienten la inquietud de superarse, de encontrar los caminos para llegar más allá, para ser más eficaces, para lograr más respuesta y más participación por parte de los sectores populares a los que dirigen sus mensajes. Van descubriendo, a lo largo de sus experiencias.

Inclusión Laboral

Es la implicación al trabajo completo y justo de las Personas con Discapacidad y todas sus diferencias con respecto a la “norma” en todos los aspectos de la sociedad en general, como un derecho y no como un privilegio.

¿Qué entendemos por inclusión?

Es un “proceso por el cual la persona (cualquier persona) pasa a formar parte de una comunidad, aportando su esfuerzo a un bien común y convirtiéndose en miembro de pleno derecho de la sociedad que ayuda a construir”. Es, por ende, un factor primordial del desarrollo individual que incide de forma directa en la

mejora de la calidad de vida a través de la participación social y el desarrollo de la autodeterminación.

La Red "Círculo Inclusión" entrega detalladamente el significado de inclusión: La Inclusión nos habla acerca de cómo aprender a vivir unos con otros. Inclusión significa "estar con".

Inclusión significa afiliación, combinación, involucrarse, rodearse. Inclusión significa estar unos con otros y cuidar unos de otros. Invitar a los padres, estudiante y a los miembros de la comunidad a ser parte de una nueva cultura, una nueva realidad.

Inclusión significa unirse al nuevo y fascinante concepto educativo. Inclusión tiene que ver con invitar a aquellos que han sido dejados fuera (donde sea) a entrar pidiéndoles su ayuda en el diseño de nuevos sistemas que motiven a cada persona a participar con sus capacidades como compañeros y miembros.

Creemos que el asunto de la inclusión está dirigido directamente al corazón de nuestros valores y creencias.

Inclusión parece tan simple, tan llena de sentido común y sin embargo es tan compleja. El término inclusión denota toda una explosión en el alma de aquellas personas involucradas, desafiando nuestras creencias sobre humanidad.

Inclusión no tiene que ver con ubicar a un niño en un determinado salón o escuela. Esta es solamente una pequeña pieza del rompecabezas. Inclusión tiene que ver con la forma como manejamos la diversidad, las diferencias, y lo más importante como manejamos (o evitamos manejar) nuestra moralidad.

Adultos y niños con discapacidades representan un símbolo personal que nos enfrenta con nuestros sentimientos acerca de las diferencias. Inclusión tiene que ver con la tolerancia de aquellas personas que miran, actúan y piensan diferente a lo que llamamos gente "común".

Nuestro futuro depende de nuestra capacidad para aprender a vivir juntos, creando sociedades que construyan nuestra capacidad para la compasión del uno por el otro. Inclusión nos habla de la construcción de nuestros corazones y nos da las herramientas para sobrevivir como una familia global.

Inclusión significa cambio! Y sus valores son claros: cooperación no competencia, participación no coerción, relaciones no aislamiento, interdependencia no independencia, amistad no soledad.

METODOLOGIA

La propuesta consta de la realización de un Plan de Comunicación Alternativa que se enfoca en concienciar a la ciudadanía ambateña, especialmente enfocado a los empresarios de la ciudad de Ambato sobre la importancia y la obligación de contratar con personal con discapacidad. De cambiar la actitud de los mismos en relación a las personas con discapacidad, que conozcan las capacidades, destrezas, habilidades, potencialidades y que este tipo de comunicación constituya una herramienta para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

MODELO OPERATIVO.

Para desarrollar las Conferencias, Foros y Talleres.

ESTRATEGIA	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES	PERIODICIDAD
<i>1.- SENSIBILIZACION</i>	Coordinar el Trabajo de las diferentes personas que van a intervenir	personal disertado	La Investigadora y Directivos de la Asoplejicat	Único o según la necesidad
	Conocer inquietudes y sugerencias de la parte involucrada.			
	Conferencias de inter-relación			
<i>2.- DISEÑO CONCENSUADO</i>	Establecer un orden de importancia de las actividades <u>que se van a desarrollar</u>	nivel de capacitación	La Investigadora con apoyo de: Expertos en Temas de Inclusión Laboral y Comunicación.	Por 3 meses
	Estructurar un cronograma con horarios y temas a realizar			
	Desarrollo de las Conferencias, Foros y Talleres			
	Establecer costos de del Proyecto	Estándares determinados	La investigadora	
<i>3.- EVALUACION Y RETROALIMENTACION</i>	Aplicación de instrumentos de evaluación	Nivel de concienciación	La investigadora	mensual
	Análisis de resultados	Nivel de aceptación	La investigadora	

Cuadro No. 26

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar

Para diseñar dípticos, trípticos, posters, pancartas, periódicos murales.

ESTRATEGIA	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES	PERIODICIDAD
<i>1.- SENSIBILIZACION</i>	Diseñar los gráficos. Escoger fotografías Escoger mensajes Seleccionar texto	personas persuadidas	La Investigadora Un Diseñador Gráfico Directivos de la Asoplejicat	Único o según la necesidad
	Conocer inquietudes y sugerencias de la parte involucrada.			
<i>2.- DISEÑO CONCENSUADO</i>	Establecer un orden de importancia de las actividades que se van a desarrollar	nivel de persuasión	La Investigadora con el apoyo e: Expertos en Temas de Inclusión Laboral Expertos en temas de Comunicación.	Por 6 meses
	Estructurar un cronograma para el lanzamiento de los elementos			
	Lanzamiento de los diferentes elementos.			
	Establecer costos de del Proyecto	Estándares determinados	La investigadora	
<i>3.- EVALUACION Y RETROALIMENTACION</i>	Aplicación de instrumentos de evaluación	Nivel de concienciación	La investigadora	mensual
	Análisis de resultados	Nivel de aceptación	La investigadora	

Cuadro No. 27

Fuente: Isabel Escobar

Elaboración: Isabel Escobar

Para generar espacios radiales y televisivos.

ESTRATEGIA	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES	PERIODICIDAD
<i>1.- SENSIBILIZACION</i>	Escoger los medios	personas persuadidas	La Investigadora con el apoyo de expertos en Temas de Inclusión Laboral y en Comunicación. Directivos de la Asoplejicat	2 veces por semana durante 6 meses
	Escoger horarios			
	Conocer inquietudes y sugerencias de la parte involucrada.			
<i>2.- DISEÑO CONCENSUADO</i>	Establecer un orden de importancia de las actividades <u>que se van a desarrollar</u>	nivel de persuasión	La Investigadora con el apoyo e: Expertos en Temas de Inclusión Laboral Expertos en temas de Comunicación.	Por 6 meses
	Estructurar un cronograma para el inicio de los espacios radiales y <u>televisivos.</u>			
	Lanzamiento de los programas radiales y televisivos			
	Establecer costos de del Proyecto	Estándares determinados	La investigadora	
<i>3.- EVALUACION Y RETROALIMENTACION</i>	Aplicación de instrumentos de evaluación	Nivel de concienciación	La investigadora	mensual
	Análisis de resultados	Nivel de aceptación	La investigadora	

Cuadro No. 28

Fuente: Isabel Escobar

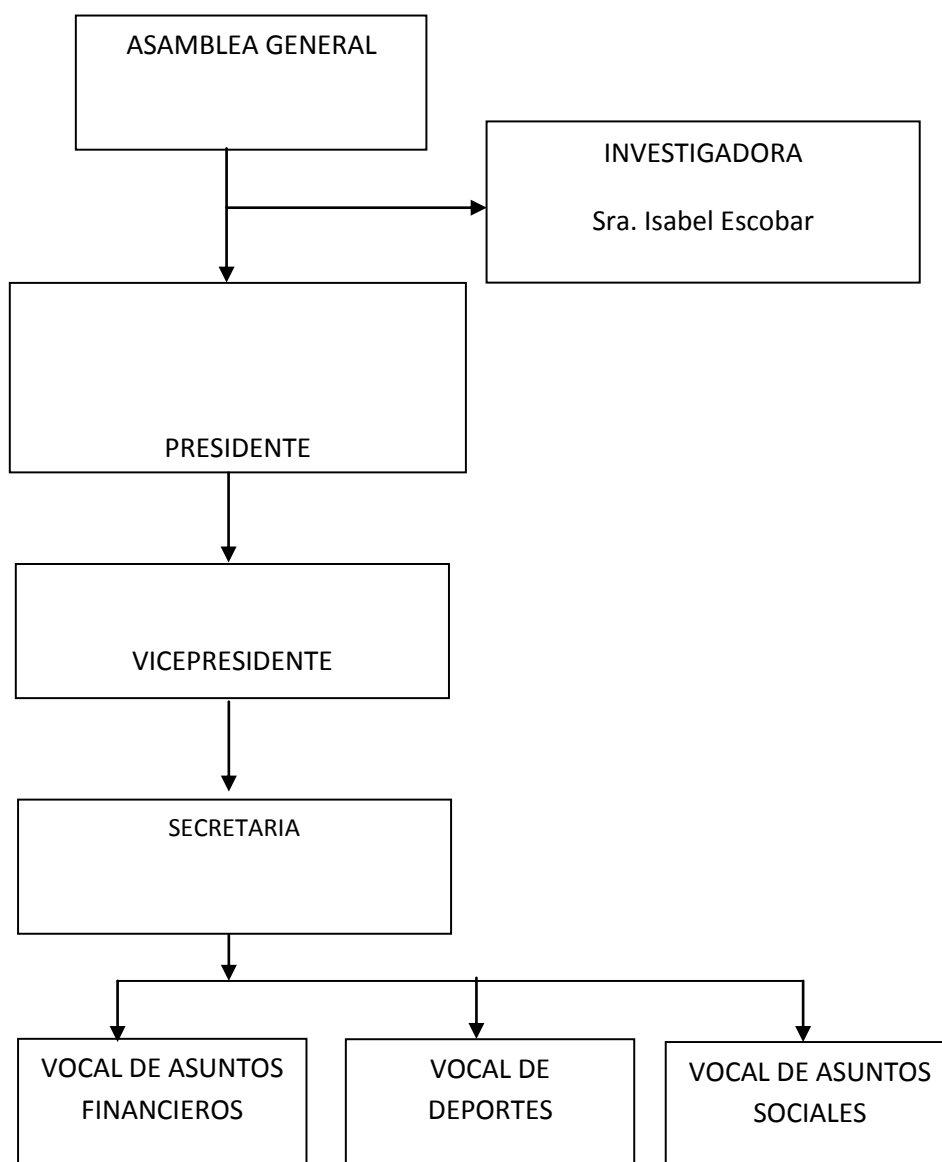
Elaboración: Isabel Escobar

ADMINISTRACIÓN.

Para ejecución de este trabajo de investigación se cuenta a la cabeza la investigadora con el apoyo de personas expertas en Inclusión Laboral y en Comunicación y la Directiva de la Asociación de Pléjicos de Tungurahua

Organización

El Equipo de administración de la ASOPLEJICAT está estructurado de la siguiente manera:



Por otro lado se tiene el apoyo de la Federación Nacional de Personas con Discapacidad Física “FENEDIF”, Ongs, Ministerio de Inclusión Económico y Social, Departamento de Acción Social del I. Municipio de Ambato, Consejo Provincia de Tungurahua, etc., quienes brindarán apoyo tanto económico como humano para el desarrollo del Plan de Comunicación Alternativa.

Funciones del Equipo

Presidente:

- Participar, apoyar y colaborar con el buen desenvolvimiento de la Propuesta:
- Programar, organizar, supervisar, controlar y apoyar las actividades que se van a realizar.
- Incentivar tanto al personal como a la investigadora al cumplimiento de la propuesta.

Vicepresidente:

Apoyar en las actividades propuestas por el Presidente y reemplazarlo en caso de que este faltare.

Secretaria y Tesorero:

- Participar en el desarrollo, así como en la evaluación de todas las actividades.
- Asesorar y supervisar el proceso.

Investigadora:

- Planear y organizar el proceso de todas las actividades y proponer alternativas cuando así lo requiera.

- Colaborar y participar en las actividades.
- Proponer estrategias para realizar acciones de investigación y desarrollo de las personas con discapacidad.

Instituciones de apoyo:

- Contribuir con los Talleres, Conferencias y Foros y otras actividades que puedan realizar.
- Aportar económicamente para el desarrollo de las actividades.

PREVISION DE LA EVALUACION

Nivel de Sensibilización:

Se pronostica que en los 3 meses de sensibilización por lo menos un 80% de las empresas habrán recibido las conferencias, Talleres y Foros, paralelamente se entregaran los dípticos, trípticos, se colocaran posters, pancartas, etc.

A si mismo se prevé que se llevará un gran nivel de sensibilización por los medios radiales y televisivos por medio de los espacios, se medirá por la sintonía que se haya obtenido

Por lo tanto su nivel de sensibilización será bastante alto, entre un 60% a 80% de los empresarios y empleados y un porcentaje bastante aceptable del público en general.

MATERIALES DE REFERENCIA

BIBLIOGRAFIA

- Alfard, Moreno Rosa María, Una Comunicación para otro Desarrollo
- Asociación de Comunicadores Sociales, Mayo 1993.
- Rojas Orduña, Octavio Isaac. Relaciones Públicas. La Eficacia de la Influencia. Madrid, ESIC Editorial.
- Xifra, Jordi. Teoría y Estructura de las Relaciones Públicas. Madrid, McGraw Hill/Interamericana.
- Jiménez A (1999). La imagen social de la discapacidad. Ponencia en Jornadas sobre Discapacidad y Medios de Comunicación. Cuenca.
- Jurado P (2005). “La Transición Hacia El Mundo Del Trabajo Para Las Personas Con Discapacidad. El papel de las tecnologías.”
- Comunicación Institucional. Wikipedia, la enciclopedia libre.
- Manual sobre Desarrollo Inclusivo, Rio de Janeiro, Junio 2005, Editora WVA.
- Discapacidad y Medios de Información, Madrid, mayo de 1990.
- ONU. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Nueva York. 2008.
- OPS. Discapacidad, lo que todos debemos saber: Editores Amate
- Esther Alicia y Vázquez Armando. Washington D.C. 2006.

- BLANCO GUIJARRO, Rosa y otros. Alumnos con necesidades educativas especiales y adaptaciones curriculares. Centro Nacional de Recursos de Educación Especial. Ministerio de Educación y Ciencia. Madrid. 1996.
- DÍAZ FLÓREZ, Olga Cecilia y otros. La Educación Especial en Iberoamérica. Colección Cuadernos de educación comparada (volumen 2). OEI. España. 1999.
- OIT. Informe “La igualdad en el trabajo: afrontar los desafíos que se plantean”. Ginebra. 2007.
- ONU. Declaración del Milenio. Nueva York.2000.

ANEXOS

Anexo 1.

MARCO ADMINISTRATIVO

Recursos

Recursos Institucionales

- Universidad Técnica de Ambato “U.T.A.”
- Asociación de Pléjicos de Tungurahua “ASOPLEJICAT
- Las Empresas Públicas y Privadas.

Recursos Humanos.

Para el desarrollo de esta investigación los Recursos Humanos son primordialmente los más importantes, por aquello es necesario enumerar a:

- ✓ El estudiante que está desarrollando el Proyecto.
- ✓ El tutor que asesora y evalúa el proceso.
- ✓ Los Directivos de ASOPLEJICAT
- ✓ Las personas con discapacidad física.
- ✓ Las Empresas Públicas y Privadas.

Recursos Materiales y Equipos.

Entre los elementos que permiten un importante desenvolvimiento para este trabajo son:

MATERIAL	CANTIDAD
Papel Bond A4	1000
Flash Memory	1
Útiles de Oficina	Varios

EQUIPO	CANTIDAD
Computadora Personal	1
Impresora	1
Cámara Digital	1
Radio Grabadora	1

Recursos Económicos.

A continuación se detalla los rubros más importantes para el efecto.

DETALLE	CANTIDAD	UNIDAD	VALOR \$
Seminario	1	Costo	400,00
Tutoría	1	Costo	155,00
Papelería	1000	Hojas	\$ 8,00
Teléfono	8	Horas	\$ 30,00
Transporte	20	Taxis	\$ 100,00
Impresiones	500	Hojas	\$ 20,00
Consultas Internet	30	Horas	\$30,00
Anillado Empastado	4	Unidad	\$22,00
TOTAL:			765,00

Anexo 2.

MODELO DE ENCUESTA

UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE COMUNICACIÓN SOCIAL

**Encuesta dirigida a los Socios de la Asociación de Pléjicos de Tungurahua
“ASOPLEJICAT”.**

Objetivo: Indagar si la ausencia de una Estrategia de Comunicación Institucional, disminuye las oportunidades laborales de las Personas con Discapacidad.

Por favor lea detenidamente cada pregunta y conteste o marque con una X la respuesta de su elección. No es necesario poner el nombre. Su información será de gran ayuda para continuar con este trabajo de Investigación, conteste con veracidad y seriedad.

Fecha de la Encuesta:

1. CUENTA USTED CON UN TRABAJO:

ESTABLE NEGOCIO PROPIO

INESTABLE NINGUNO

**2. ESTA DE ACUERDO CON LA ACTIVIDAD O CARGO QUE
DESEMPEÑA EN SU TRABAJO?**

SI

NO

3. CREE USTED QUE MERECE UN MEJOR PUESTO DE TRABAJO?

SI

NO

4. CUENTA USTED CON LAS FACILIDADES NECESARIAS PARA DESEMPEÑAR SU TRABAJO DE MANERA EFICIENTE? (SILLAS ADECUADAS, RAMPAS, PROGRAMAS DE COMPUTACIÓN, ETC).

SI

NO

5. LA LABOR QUE USTED DESEMPEÑA VA ACORDE A SU PREPARACIÓN, HABILIDADES Y POTENCIALIDADES?

SI

NO

6. CREE USTED QUE SUS SUPERIORES CONOCEN SOBRE ESTRATEGIAS COMUNICACIONALES PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PCD.?

SI

NO

7. PIENSA USTED QUE SUS SUPERIORES CONOCEN ACERCA DE LAS HABILIDADES, DESTREZAS Y POTENCIALIDADES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

SI

NO

8. **CREE USTED QUE AUMENTARIA LA INCLUSION LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCPACIDAD SI EXISTIESE UNA ESTRATEGIA COMUNICACIONAL EN LA ASOPLEJICAT?**

SI

NO

9. **SE HA SENTIDO USTED DISCRIMINADOEN SU TRABAJO?**

SI

NO

MODELO DE ENTREVISTA

Anexo 3.

MODELO DE ENTREVISTA

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE COMUNICACIÓN SOCIAL

Entrevista dirigida a Empresarios de la ciudad de Ambato.

Objetivo: Indagar si la ausencia de una Estrategia de Comunicación Institucional, disminuye las oportunidades laborales de las Personas con Discapacidad.

Por favor lea detenidamente cada pregunta y escriba la respuesta. No es necesario poner el nombre. Su información será de gran ayuda para continuar con este trabajo de Investigación, conteste con veracidad y seriedad.

Fecha de la Entrevista:

1. Tiene usted personas con discapacidad laborando en su empresa?

SI

NO

2. Cree usted que los Medios de Comunicación y las autoridades han dado a conocer información adecuada acerca de las Personas con Discapacidad?

SI

NO

Por qué

.....

3. Cree usted si existiese una estrategia comunicacional en la Asociación de Pléjicos de Tungurahua, encargado de difundir información acerca de las personas con discapacidad, tendría mayor facilidad para emplearlas?

SI

NO

Por qué

4. Que conoce usted sobre las habilidades, potencialidades y destrezas de las personas con discapacidad?

.....
.....
.....
.....

Anexo 4

GRAFICO DE INCLUSION



ANEXO 5

PERSONA CON DISCAPACIDAD LABORANDO



Anexo 6.

TRIPTICO PARA EL PLAN DE COMUNICACIÓN ALTERNATIVA

FUNDAMENTOS LEGALES

- La Constitución Política del Ecuador establece Art. 53.
 - La Ley de Discapacidades Art.4 y 27.
 - Convenio 111, 142 y 159 y las recomendaciones 99 y 168 de la OIT.
 - Las Normas Uniformes de las Naciones Unidas Dic.93
 - La Convención de Managua Nov.93 Compromiso de 36 países.
 - La Carta de Monreal 1996.
 - Convención por la no discriminación por la discapacidad de la OEA.
- Capacidades de las personas con discapacidad
- F. D. Roosevelt quien, a pesar de su silla de ruedas, asumió la presidencia más larga de la historia en EEUU
 - El científico Stephen Hawking
 - El músico Tony Meléndez y a la modelo Debbie van der Putten



Asociación de Pléjicos de Tungurahua

**Juntos por la inclusión de las
personas con discapacidad**

Dirección: Av. 12 de Noviembre y Mera, C.C.
Ambato, Bloque1, Telf. 2822364.

Ambato - Ecuador



Asociación de Pléjicos de Tungurahua "ASOPLEJICAT"

Fundada el 28 de marzo de 1990, con R.O. No.0466 del MBS, con el propósito de integrar a Personas con discapacidad física, procurando su rehabilitación física, psicológica y laboral, dotándole de las herramientas necesarias para que se involucre en la vida socio económica de la comunidad. Como un individuo conocedor de sus deberes y derechos ciudadanos.

Misión

Ser una institución capaz de crear condiciones necesarias para fomentar el desarrollo integral de las Personas con Discapacidad.

Visión

Construir en Tungurahua una comunidad incluyente sin barreras físicas, psicológicas, ni sociales para las personas con discapacidad.

La discapacidad en el Ecuador

- El 12,14% tiene algún tipo de discapacidad
1.608.334 de personas.

Trabajo:

- 800.000 personas están en edad de trabajar
- 56 % de la población no trabaja.
- 29.1% no puede trabajar por su discapacidad severa

Características del perfil laboral de las personas con discapacidad:

- **Iniciativa:** Capacidad para ser activo en la búsqueda de soluciones y nuevas ideas.
- **Motivación:** Implica acciones e iniciativas en relación a una preferencia.
- **Autoestima:** Imagen positiva de uno mismo en cuanto a las propias capacidades, habilidades, conocimientos y actitudes de vida.
- **Constancia:** Capacidad para perseverar en las propias intenciones y finalizar las tareas iniciadas.
- **Capacidad de autocontrol:** Control de la ansiedad y tolerancia a la frustración ante situaciones problemáticas o conflictivas.
- **Autoorganización:** Capacidad para administrar adecuadamente su tiempo y para priorizar situaciones.
- **Capacidad para relacionarse:** Participa como miembro de un equipo.
- **Capacidad para adquirir nuevos conocimientos:** Disposición para el aprendizaje.
- **Capacidad de autocrítica:** Capacidad para mirarse a sí mismo y reflexionar acerca de sus comportamientos.
- **Responsabilidad:** Cumplir con sus obligaciones y deberes.



Este servicio tiene por objeto favorecer a las personas con discapacidad o en situación de dependencia la autonomía personal y la accesibilidad en el desarrollo de las actividades de la vida diaria.

¿Que entendemos por discapacidad?

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se constituye en un instrumento que asume la discapacidad desde una concepción social, es decir, si bien ésta es una ocurrencia individual –de un espectro y matices muy amplios– no hace referencia a una tragedia personal ni a un atributo que anula a la persona, sino a algunas condiciones resultantes de la interacción entre la persona y el ambiente. En todo caso, sería responsabilidad de la sociedad propiciar la participación y desarrollo de la persona en diferentes ámbitos.

La discapacidad en el Ecuador

El 12,14% tiene algún tipo de discapacidad
1.608.334 de personas.

Trabajo:

- 800.000 personas están en edad de trabajar
 - 56 % de la población no trabaja.
 - 29.1% no puede trabajar por su discapacidad severa
- Las Personas con Discapacidad logran desarrollar aptitudes y cualidades compensatorias, que de ser aprovechadas, son muy beneficiosas en todos los ámbitos.

Fortalezas:

Desarrollo de competencias que compensan sus limitaciones.

Mayor capacidad de concentración.

Sentido de pertenencia.

Manifiestan valores: solidaridad, responsabilidad, honestidad, persistencia.

HABILIDADES LABORALES

- Capacidades física e intelectual.
- Niveles de formación
- Habilidades Psicomotoras
- Rapidez motora
- Coordinación viso motora
- Memoria topográfica
- Inteligencia espacial, tridimensional
- Rapidez perceptiva.
- Disposición laboral