

U N I V E R S I D A D



DE LOS HEMISFERIOS

**Facultad de Comunicación**

**Tema:**

**Inclusión Laboral: Página web sobre el empleo para personas con necesidades especiales en el Ecuador**

**Trabajo de titulación para la obtención del Título de Licenciatura en Comunicación**

**Presentada por:**

**Juan Francisco Terán Endara**

**Tutora:**

**Amaia Arribas Urrutia**

**Quito, agosto de 2019**

## Resumen

Este trabajo de titulación tiene la finalidad de visibilizar a las personas con capacidades especiales y las posibilidades de ser incluidas en el mundo laboral a través de la creación de una página web. El problema laboral de las personas con necesidades especiales que no pueden conseguir trabajo radica en que: la educación en Ecuador no ha llegado a ellos, solo el 19% de esta población ha terminado sus estudios secundarios; hay desinformación sobre su situación a pesar de que existen leyes que los apoyan; las personas discapacitadas reciben un trato diferenciado en las comunidades donde viven y que existen empresas que cierran sus puertas a personas con capacidades especiales. Según los datos Organización Internacional del trabajo el 15% de la población mundial tiene discapacidad y esta es la población que busca trabajo esto es un reto a nivel mundial (CONADIS, 2013-2017). El marco teórico en el que se apoya esta investigación trata sobre la inclusión social y laboral y la descripción de personas con capacidades especiales y sus características. Además de hacer una aproximación a la legislación ecuatoriana que versa sobre la ley orgánica de discapacidades se trabaja en la descripción de los tipos de comunicación más utilizados actualmente con Internet como páginas web. La metodología en este trabajo es de tipo descriptivo de la realidad laboral de las personas con discapacidad. Para la creación de la página web se ha utilizado material bibliográfico para conseguir cumplir con el objetivo de visibilizar a la sociedad sobre las verdades habilidades y potencialidades que tiene una persona con capacidades especiales. Con los datos descriptivos de la realidad se realiza una propuesta práctica que es la creación de una página web interesante y útil para que sea una herramienta de difusión para empleados y empleadores sobre las relaciones laborales. ILCO son las siglas en español de Inclusión Laboral Colaborativa Organizacional, este es el nombre que se le ha dado a la página web creada para dar una amplia información digital de temas variados sobre el empleo a empresas y empleados. ILCO es un instrumento digital en el que los usuarios encontraran información sobre el mundo laboral para situaciones personales y también situaciones empresariales que se refieran a la inclusión.

**Palabras clave:** Inclusión laboral, personas con necesidades especiales, comunicación digital.

## **Abstract**

This degree work aims to make people with special abilities and the possibilities of being included in the labor world visible through the creation of a web page. The labor problem of people with special needs who cannot get work is that: education in Ecuador has not reached them, only 19% of this population has finished secondary school; there is misinformation about their situation even though there are laws that support them; disabled people receive differentiated treatment in the communities where they live and there are companies that close their doors to people with special needs. According to International Labor Organization data, 15% of the world population has a disability, which is a population trying to enter the labor force. This is a worldwide challenge (CONADIS, 2013-2017). The theoretical framework on which this research is based deals with social and labor inclusion and the description of people with disabilities and their characteristics. In addition to making an addition to the Ecuadorian legislation that deals with the Organic Law on Disabilities, work is being done on the description of the types of communication currently used with the Internet as web pages. The methodology in this work is descriptive of the labor market for people with disabilities. For the creation of the website, bibliographic material has been used to achieve the goal of making society aware of about the truths, abilities and potentials of a person with special abilities. With the descriptive data of such reality, a practical proposal is made, the creation of an interesting and useful website to be a dissemination tool for employees and employers on labor relations. ILCO is the acronym in Spanish for Collaborative Organizational Labor Inclusion, the name that has been given to the webpage created to give a wide variety of digital information of varied topics on employment to companies and employees. ILCO is a digital tool in which users will find information about the labor market for personal situations and also business situations that deal with inclusion.

**Key words:** Labor inclusion, people with special needs, digital communication.

## **Declaración de principios**

El presente documento se ciñe a las normas éticas y reglamentarias de la Universidad de Los Hemisferios. Así, declaro que lo contenido en este ha sido redactado con entera sujeción al respeto de los derechos de autor, citando adecuadamente las fuentes. Por tal motivo, autorizo a la Biblioteca que haga pública su disponibilidad para lectura, a la vez que cedo los derechos de publicación a la Universidad de Los Hemisferios.

De comprobarse que no cumplí con las estipulaciones éticas, incurriendo en caso de plagio, me someto a las determinaciones que la propia Universidad plantee. Asimismo, no podré disponer del contenido de la presente investigación a menos que eleve por escrito el requerimiento para su evaluación a la Comisión Permanente de la Universidad de Los Hemisferios.

Juan Francisco Terán Endara

C.I: 1002668059

## **Dedicatoria**

Esta dedicatoria va para todas las personas que me apoyaron y me ayudaron en alcanzar mi sueño. Quiero agradecer a mis padres Juan Carlos y Salomé, por su apoyo y su amor incondicional. A mis hermanos Marielisa, Daniela, María José y Gabriel por tenerme paciencia, ayudarme y darme consejos. Otro agradecimiento para mis parientes: tíos, primos, abuelos gracias por los paseos, las conversaciones, los consejos o ayudas que me dan. Agradezco a mis amigos por estar ahí siempre, también agradezco a mis profesores, al Decano de la Facultad de Comunicación, al Vicerrector y al Rector de la Universidad de Los Hemisferios por abrirme las puertas, por el apoyo y la enseñanza que he recibido. Agradezco a Dios por encaminarme a cumplir uno de mis metas y por guiarme en mi vida.

# Índice

<b>Inclusión laboral: página web sobre el empleo para personas con necesidades especiales en el Ecuador</b> .....	10
<b>Resumen</b> .....	10
<b>Abstract</b> .....	11
<b>1. Introducción</b> .....	12
<b>1.1. Problema y justificación:</b> .....	13
<b>1.2. Objetivos</b> .....	14
<b>1.2.1. Objetivo General</b> .....	14
<b>1.2.2. Objetivos específicos</b> .....	14
<b>2. Marco teórico</b> .....	14
<b>2.1. Definición de términos</b> .....	14
<b>2.2. Personas con capacidades especiales</b> .....	15
<b>2.2.1. Tipos y características de personas con capacidades especiales</b> .....	16
<b>2.3. Inclusión social</b> .....	22
<b>2.3.1. Características de las comunidades excluidas</b> .....	24
<b>2.3.2. Acciones referentes para romper con la exclusión</b> .....	26
<b>2.4. Inclusión Laboral</b> .....	28
<b>2.4.1. Trabajo</b> .....	29
<b>2.4.2. Formación</b> .....	29
<b>2.4.3. Tipos de trabajo</b> .....	30
<b>2.4.4. Datos estadísticos del Ecuador en la inclusión laboral</b> .....	31
<b>2.4.5. Investigaciones de inclusión laboral</b> .....	32
<b>2.5. Legislación del Ecuador: Ley Orgánica de Discapacidades</b> .....	33
<b>2.6. Tipo de comunicación</b> .....	37
<b>2.6.1. Personas con discapacidad en los medios de comunicación</b> .....	38
<b>2.6.2. Internet como medio de comunicación</b> .....	40
<b>2.6.3. Páginas web: Concepto, características, tipos</b> .....	41
<b>2.6.4. Página web que trate de la inclusión general y laboral</b> .....	44
<b>2.7 El diseño con retícula</b> .....	45
<b>3. Metodología</b> .....	54
<b>4. Aplicación práctica: Propuesta</b> .....	55
<b>4.1. Elementos del diseño</b> .....	55
<b>4.1.1. Tipografía</b> .....	56

4.1.2. Colores.....	57
4.2. Diseño del logotipo.....	58
4.3. Nombre de la página .....	58
4.4. Diseño de la página de Inicio .....	58
4.4.1. Mapa web .....	58
4.4.2. Página de inicio .....	59
4.5. Elaboración de los textos.....	59
4.5.1. Apartado Conócenos .....	59
4.5.2. Apartado Empresas.....	68
4.5.3. Apartado Recursos .....	72
4.5.4. Apartado Nuestros Usuarios.....	72
5. Conclusiones .....	74
Bibliografía .....	74

## Índice de figuras

<b>Figura 1. Tipos de discapacidad .....</b>	<b>21</b>
<b>Figura 2. Distribución de la población discapacitada según el tipo .....</b>	<b>22</b>
<b>Figura 3. Número de personas con discapacidad que tienen trabajo .....</b>	<b>31</b>
<b>Figura 4. Distribución de personas con discapacidad que están trabajando según el tipo de discapacidad .....</b>	<b>32</b>
<b>Figura 5. Estructura reticular de manuscrito .....</b>	<b>49</b>
<b>Figura 6. Ejemplo de un libro dentro de una retícula de manuscrito .....</b>	<b>49</b>
<b>Figura 7. Diseño reticular en columnas .....</b>	<b>50</b>
<b>Figura 8. Ejemplo de un texto con diseño en columnas .....</b>	<b>51</b>
<b>Figura 9. Estructura de diseño con retícula modular .....</b>	<b>52</b>
<b>Figura 10. Ejemplo de estructura modular .....</b>	<b>52</b>
<b>Figura 11. Estructura de diseño reticular jerárquico .....</b>	<b>53</b>
<b>Figura 12. Ejemplo con diseño jerárquico .....</b>	<b>53</b>
<b>Figura 13. Retícula jerárquica básica para diseño de página de ILCO .....</b>	<b>55</b>
<b>Figura 14. Tipografía Ready. ....</b>	<b>56</b>
<b>Figura 15. Logotipo oficial de la página web ILCO .....</b>	<b>58</b>
<b>Figura 16. Mapa web de ILCO .....</b>	<b>58</b>
<b>Figura 17. Diseño de la página de inicio de ILCO .....</b>	<b>59</b>

## Índice de tablas

<b>Tabla 1. Tipografías de Arial y Verdana.....</b>	<b>57</b>
<b>Tabla 2. Colores utilizados en la página web .....</b>	<b>57</b>

# **Inclusión laboral: página web sobre el empleo para personas con necesidades especiales en el Ecuador**

**Juan Francisco Terán Endara**

**Universidad de Los Hemisferios**

[juanfteran@hotmail.com](mailto:juanfteran@hotmail.com)

## **Resumen**

Este trabajo de titulación tiene la finalidad de visibilizar a las personas con capacidades especiales y las posibilidades de ser incluidas en el mundo laboral a través de la creación de una página web. El problema laboral de las personas con necesidades especiales que no pueden conseguir trabajo radica en que: la educación en Ecuador no ha llegado a ellos, solo el 19% de esta población ha terminado sus estudios secundarios; hay desinformación sobre su situación a pesar de que existen leyes que los apoyan; las personas discapacitadas reciben un trato diferenciado en las comunidades donde viven y que existen empresas que cierran sus puertas a personas con capacidades especiales. Según los datos de la Organización Internacional del Trabajo el 15% de la población mundial tiene discapacidad y esta es la población que busca trabajo esto es un reto a nivel mundial (CONADIS, 2013-2017). El marco teórico en el que se apoya esta investigación trata sobre la inclusión social y laboral y la descripción de personas con capacidades especiales y sus características. Además de hacer una aproximación a la legislación ecuatoriana que versa sobre la ley orgánica de discapacidades se trabaja en la descripción de los tipos de comunicación más utilizados actualmente con Internet como páginas web. La metodología en este trabajo es de tipo descriptivo de la realidad laboral de las personas con discapacidad. Para la creación de la página web se ha utilizado material bibliográfico para conseguir cumplir con el objetivo de visibilizar a la sociedad sobre las verdades habilidades y potencialidades que tiene una persona con capacidades especiales. Con los datos descriptivos de la realidad se realiza una propuesta práctica que es la creación de una página web interesante y útil para que sea una herramienta de difusión para empleados y empleadores sobre las relaciones laborales. ILCO son las siglas en español de Inclusión Laboral Colaborativa Organizacional, este es el nombre que se le ha dado a la página web creada para dar una amplia información digital de temas variados sobre el empleo a empresas y empleados. ILCO es un instrumento digital en

el que los usuarios encontraran información sobre el mundo laboral para situaciones personales y también situaciones empresariales que se refieran a la inclusión.

**Palabras clave:** Inclusión laboral, personas con necesidades especiales, comunicación digital.

### **Abstract**

This degree work aims to make people with special abilities and the possibilities of being included in the labor world visible through the creation of a web page. The labor problem of people with special needs who cannot get work is that: education in Ecuador has not reached them, only 19% of this population has finished secondary school; there is misinformation about their situation even though there are laws that support them; disabled people receive differentiated treatment in the communities where they live and there are companies that close their doors to people with special needs. According to International Labor Organization data, 15% of the world population has a disability, which is a population trying to enter the labor force. This is a worldwide challenge (CONADIS, 2013-2017). The theoretical framework on which this research is based deals with social and labor inclusion and the description of people with disabilities and their characteristics. In addition to making an addition to the Ecuadorian legislation that deals with the Organic Law on Disabilities, work is being done on the description of the types of communication currently used with the Internet as web pages. The methodology in this work is descriptive of the labor market for people with disabilities. For the creation of the website, bibliographic material has been used to achieve the goal of making society aware of about the truths, abilities and potentials of a person with special abilities. With the descriptive data of such reality, a practical proposal is made, the creation of an interesting and useful website to be a dissemination tool for employees and employers on labor relations. ILCO is the acronym in Spanish for Collaborative Organizational Labor Inclusion, the name that has been given to the webpage created to give a wide variety of digital information of varied topics on employment to companies and employees. ILCO is a digital tool in which users will find information about the labor market for personal situations and also business situations that deal with inclusion.

**Key words:** Labor inclusion, people with special needs, digital communication.

## 1. Introducción

Este proyecto de titulación trata sobre la difusión de las potencialidades de las personas con capacidades especiales y la posibilidad de su acceso al mundo laboral. Tendrá como finalidad visibilizar a las personas con capacidades especiales y las posibilidades de estas de ser incluidas al mundo laboral a través de la creación de una página web que trate temas de inclusión de estas personas. Este estudio va a ayudar tanto a las personas que buscan un trabajo o ya lo tienen como también a las empresas que acogen a estos seres humanos especiales a trabajar con ellos. Como se puede ver en los siguientes datos de la Organización Internacional del Trabajo indican que “el acceso al trabajo para los aproximadamente mil millones de personas con discapacidad, equivalente al 15% de la población mundial, es un desafío importante y de un alto impacto económico y social” (Organización Internacional del Trabajo, 2013, p. 5). Por otro lado, Lourdes Ayala señala: “En Chile 2.158.000 de personas sufren algún grado de discapacidad, es decir, un 13% de la población total; de esta población solo el 14,1% de las personas con discapacidad termina la educación secundaria, y solo el 20% tienen el trabajo” (Ayala, 2015, p. 8). También la autora Joslyn Guerra manifiesta: “En Panamá las personas con discapacidad representaron el 2.9% de la población total. La población económicamente activa con algún tipo de discapacidad representó el 26% del total con discapacidad, el resto, 74% era inactiva. Las personas con discapacidad contaban con apenas una formación básica, primaria y secundaria completas” (Guerra, 2010, p. 21). Tomando en cuenta estos datos es preocupante que existen empresas que cierran sus puertas a las personas con capacidades especiales solo por la dificultad que tiene esa persona y que este es un problema a nivel de todo Latinoamérica y no solo de Ecuador. También este trabajo va a evidenciar que las personas con capacidades diferentes pueden hacer su trabajo sin que su dificultad les detenga. Este trabajo define a personas con capacidades especiales y los ubica en dos grandes grupos: Las personas con superdotación y con discapacidad. Ambos grupos se caracterizan por tener cualidades diferentes al resto de la población y por lo tanto necesita un tratamiento especial en el momento de iniciar un trabajo. En Europa por mucho tiempo se ha trabajado en la inclusión laboral encontrando algunas soluciones como el trabajo con apoyo y actualmente en América Latina en especial en el Ecuador se ha dado mucho impulso a la inclusión laboral de personas con necesidades especiales, uno de estos proyectos es el trabajo con el asesoramiento de compañeros que ha dado buenos resultados y se lo ha reproducido en varios países.

Para lograr estos objetivos de esta investigación se crea una página web entretenida, interesante, útil y completa para que sea una herramienta de difusión en el medio laboral de la sociedad global. La página web creada da herramientas para los empleados y empleadores dentro de un mundo muy complejo como es el mundo laboral de las personas con discapacidad y es una forma de mejorar las relaciones laborales de las personas especiales en el Ecuador.

### **1.1.Problema y justificación:**

En Ecuador el problema de las personas con capacidades especiales es aún muy importante como se puede ver en los siguientes datos tomados de la Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades ANID señala que:

En relación con la discapacidad y educación, el nivel de instrucción de las personas con discapacidad es bajo con relación al resto de la población ecuatoriana. El 18% no tiene nivel alguno de instrucción, el 54% ha cursado primaria, 19% ha realizado estudios secundarios, y, apenas el 8% alcanza algún nivel de educación superior. En relación con la discapacidad y trabajo, el total de la población con discapacidad, menos de la mitad (44%) reporta que sí trabajó la semana anterior a la aplicación de la encuesta; apenas la cuarta parte (25%) de personas con discapacidad con limitación grave reporta estar trabajando, en un empleo especial protegido (1.659 personas) y en empleo regular con apoyo (444 personas) (CONADIS, 2013-2017, p. 58)

Existe desinformación a pesar de que actualmente hay una legislación sobre el tema y como se ve en los datos anteriores las personas especiales reciben un trato desigual e incluso se les cierran las puertas para que puedan cumplir con sus sueños de vida. Este problema tiene dos aristas: Las empresas contratantes que funciona legalmente en el país y que tiene que cumplir con todos los requerimientos de la ley y las personas con características especiales para cumplir con el trabajo que las empresas ofertan.

La metodología para realizar este trabajo parte de una investigación de tipo descriptivo con la utilización de un método documental de la realidad, utilizando material bibliográfico que versen sobre las personas con capacidades especiales y el análisis de las páginas que abordan el tema de inclusión laboral en el mundo digital. Este trabajo de investigación con los datos descriptivos antes recopilados elaborará el diseño de una página

web y finalmente se publicará la misma en Internet para que las personas especiales se apoyen en el momento que busquen un trabajo.

## **1.2.Objetivos**

### **1.2.1. Objetivo General**

Visibilizar a la sociedad sobre las verdaderas habilidades y potencialidades que tiene una persona con capacidades especiales a través de una página web en los que se va a dar amplia información sobre la inclusión, personas especiales y empresas comprometidas con la diversidad.

### **1.2.2. Objetivos específicos**

- Aportar información sobre el mundo laboral para empleadores sobre seres humanos especiales que cumplen correctamente con su responsabilidad laboral y no se limitan únicamente a cumplir las leyes laborales.
- Ofrecer una nueva visión a las empresas que quieran contratar a personas con capacidades especiales.
- Proporcionar información a las personas especiales sobre los alcances que tienen los seres humanos diversos y como pueden estos ser parte del mundo laboral de sus comunidades.
- Facilitar el empoderamiento de personas con capacidades especiales a través de conocerse más cada uno y conocer a otras personas que tienen capacidades similares.

## **2. Marco teórico**

### **2.1. Definición de términos**

- **Inclusión social**

La inclusión social es una integración; define a la integración social como la participación real, completa, eficiente y efectiva de cada uno de los miembros de una comunidad sin que las limitaciones de cada individuo sean un factor limitante para lograr esta integración (Villa, 2007).

- **Inclusión laboral**

La inclusión laboral supone el acceso de las personas con discapacidad a la empresa ordinaria, en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores y a la vez dice que esta inclusión es la incorporación de una persona con minusvalía a un puesto de trabajo real de

una empresa ordinaria, sea pública o privada, donde el trabajador con discapacidad trabaja junto con otros trabajadores (Villa, 2007).

- **Personas con necesidades especiales**

La teoría de las inteligencias múltiples se considera a un individuo con habilidad diferente a la común presente en todos los seres humanos una persona con capacidades especiales. Se considera básicamente a dos grandes grupos de personas con capacidades diferentes: las personas con superdotación y a las personas con discapacidad (Woolfolk, Psicología educativa, 2006).

- **Diseño de retícula jerárquica**

El diseño reticular con jerarquías es el que da importancia y resalta una información de otra, comienza por analizar la interacción óptica que provocan los diversos elementos que se sitúan de manera espontánea en diferentes posiciones. A pesar de la jerarquía que se resalta se elabora una estructura sistemática que coordine todos y cada uno de los elementos dentro de la retícula (Samara, 2006).

- **Página web**

La página web es conjunto de informaciones de un sitio web que se muestran en una pantalla e incluye textos, imágenes o cualquier contenido audiovisual y enlaces de otras páginas (Real Academia Española, 2018).

## **2.2. Personas con capacidades especiales**

Para poder comprender quienes son las personas con capacidades especiales, en este capítulo se explica ¿Qué es la inteligencia? ¿Quiénes tienen capacidades especiales? y otros aspectos que componen a la inteligencia como proceso.

La inteligencia tiene varios significados, para el filósofo Platón la inteligencia tiene componentes diferentes en cada ser humano, pero a su vez presenta varias similitudes en todos ellos. Las primeras teorías respecto de la inteligencia nos demuestran que es la capacidad de aprender conocimientos totales que una persona requiere, habilidad para adaptarse con éxito a situaciones nuevas y al ambiente en general. Después de estas teorías se ha debatido sobre este tema con diferentes perspectivas. Estas corrientes mencionan que los aspectos que tiene la inteligencia es el razonamiento abstracto y la resolución de los problemas. También mencionan que la interacción del conocimiento con los procesos mentales y el contexto cultural son los elementos que definen la inteligencia de un ser

humano (Woolfolk, Psicología educativa, 2006). Al final de estas discusiones se puede decir que la inteligencia es: “La capacidad o habilidad para adquirir y utilizar conocimientos con el fin de resolver problemas y adaptarse al mundo” (Woolfolk, Psicología educativa, 2006, p. 107).

Según Alfred Binet (1905) la inteligencia se evaluaba anteriormente analizando únicamente las habilidades numéricas y lingüísticas de la persona, era inteligente quien sabía escribir y hablar bien y hacer cálculos matemáticos (Antunes, 2006). Desde 1983 esto cambió con la teoría de las inteligencias múltiples de Doctor Howard Gardner. Según Gardner la inteligencia se compone de ocho inteligencias separadas: Lingüística, musical, espacial, lógica-matemática, corporal, - y naturalista. Los individuos pueden destacarse en una de estas 8 áreas sin poseer habilidades sobresalientes en las otras 7, eso permite considerar a un individuo que sobresale en el área musical con habilidades intelectuales altas en la música (Woolfolk, Psicología educativa, 2006) (Antunes, 2006).

### **2.2.1. Tipos y características de personas con capacidades especiales**

Según Howard Gardner (1983) la teoría de las inteligencias múltiples se considera a un individuo con habilidad diferente a la común presente en todos los seres humanos una persona con capacidades especiales. Se considera básicamente a dos grandes grupos de personas con capacidades diferentes: las personas con superdotación y a las personas con discapacidad (Woolfolk, Psicología educativa, 2006).

#### **2.2.1.1. *Personas con superdotación***

La superdotación o sobredotación es la presencia de una habilidad o talento en los seres humanos mayor al resto, una persona superdotada nace con un Coeficiente Intelectual de mayor al considerado normal, ellos presentan un CI más de 100. Como mencionábamos antes el psicólogo Gardner identificó ocho “inteligencias” separadas y el psicólogo Sternberg planteó un modelo triárquico. Años después dos psicólogos Joseph Renzulli y Sally Reis plantearon un concepto diferente de la superdotación y la dividieron en tres elementos:

- Capacidad general por encima del promedio.
- Alto nivel de creatividad.
- Alto nivel de compromiso con las tareas o motivaciones por logros.

La superdotación o sobredotación se define de varias formas. Varios psicólogos o departamentos de psicología han definido con palabras como “aptitudes”, “talento”,

“creatividad”, entre otros (Woolfolk, Psicología Educativa, 2010). Para el Departamento de Educación de Estados Unidos la superdotación se define como:

Los niños y los jóvenes con un talento sobresaliente se desempeñan o muestran el potencial de desempeño a niveles del logro notablemente altos, cuando se comparan con otros individuos de su edad, experiencia o ambiente. Estos niños y jóvenes exhiben una alta capacidad en las áreas intelectual, creativa y artística; y poseen una capacidad de liderazgo poco común o sobresalen en campos académicos específicos. Necesitan servicios o actividades que por lo general las escuelas no proporcionan. Los talentos sobresalientes se presentan en niños y jóvenes de todos los grupos culturales, en todos los niveles económicos y en todas las áreas del quehacer humano” (Woolfolk, Psicología educativa, 2006, p. 140).

El Departamento de Instrucción Pública de Wisconsin dice que la persona superdotada es aquel ser humano que muestra evidencia en su capacidad para un alto desempeño, demuestra habilidades intelectuales y artísticas. Una persona superdotada es una persona muy creativa y con un alto liderazgo. Por estas características las personas superdotadas necesitan programas escolares especiales y servicios con actividades específicas que le ayuden a desarrollarse totalmente (Woolfolk, Psicología Educativa, 2010).

El psicólogo Lewis Terman define al niño superdotado como:

Poseedor de aptitudes superiores que sobrepasan de forma manifiesta la capacidad media de los niños de su misma edad. En este sentido es superdotado el niño que tiene un Coeficiente Intelectual superior a 140 acompañado de rasgos excepcionales en el campo de la creatividad y el talento; esto implica que el superdotado puede serlo en algún campo específico sin necesidad de serlo globalmente y caer dentro de la categoría de ‘Genio’, si bien en la realidad los genios suelen englobar las características del talento y creatividad y los creativos y talentosos son considerados en muchos casos como genios, al menos por la sociedad en la que viven” (Genovard, 1982, p. 117).

Para el psicólogo Clyde M. Narramore el individuo superdotado es aquel individuo que se engloba en una categoría amplia que supera la inteligencia media y es capaz de tratar con facilidad y con perfección los hechos, ideas o relaciones (Genovard, 1982). La psicóloga

Gertrude Howell Hildreth define la superdotación como un comportamiento y una capacidad superior de una persona frente al resto de las personas que la rodean (Genovard, 1982).

Las personas que tienen un coeficiente intelectual alto tienen tanto ventajas como desventajas. Las ventajas que un ser humano puede tener con este tipo de capacidades especiales son: Aprendizaje fácil, rápido y conservan lo que aprenden de manera eficiente. Tienen un buen sentido común y utilizan sus conocimientos prácticos. Estos individuos son persistentes y suelen estar motivados por los trabajos cotidianos. También son buenos observadores y saben responder las preguntas o las conversaciones de los demás de una manera rápida. Ellos son creativos y tienen un amplio vocabulario que pueden expresarse de manera correcta y precisa desde muy pequeños. Estos individuos conocen muchas cosas que lo que otros pares de su misma edad no conocen (Woolfolk, Psicología Educativa, 2010).

Las desventajas que pueden tener estos individuos son la sensibilidad a las expectativas y los sentimientos de sus pares, pueden caer en la desmotivación y el aburrimiento con facilidad, sufren de depresión, pueden llegar a ser críticos e irrespetuoso con las normas. En la mayoría de los casos estos seres humanos sufren de *bullying* y se caracterizan por ser impacientes con sus amigos, sus padres e incluso con sus profesores que no comparten sus intereses. (Woolfolk, Psicología Educativa, 2010)

#### **2.2.1.2. *Personas con discapacidad***

La Organización Mundial de la Salud tiene una definición muy amplia de la discapacidad: “es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación” (Organización Mundial de la Salud, 2019). Por otro lado, Egea y Sarabia (2001) mencionan que la discapacidad es una objetivación de la diferencia en el sujeto y esta diferencia tiene una repercusión directa de la capacidad del sujeto al realizar actividades consideradas normales para cualquier otro con características iguales de edad, género en otros (Sarabia & Egea, 2001).

Para entender qué tipo de discapacidad o capacidad especial tiene una persona, hay que referirse a su significado respondiendo a la pregunta ¿Qué es? Para el profesor del Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, José María García Martín, la discapacidad es un término genérico que engloba muchos componentes como deficiencias puntuales, limitaciones en actividades y restricciones en la participación de la vida diaria. Las personas con discapacidad presentan dificultades en la interacción entre el individuo y su salud, su entorno físico y su entorno social. De esta definición, el profesor García Martín, puntualiza

que las deficiencias son problemas en las funciones fisiológicas o en las estructuras corporales de cualquier individuo. Entendiéndose a este problema como una pérdida, defecto o cualquiera otra diferencia respecto a la norma establecida. También define, que la limitación al hacer una actividad es una dificultad que aparece como una alternación cualitativa o cuantitativa en la manera en que la persona desempeña la actividad en comparación con otras que no tienen un problema de salud similar. Por último, menciona que las restricciones en la participación son problemas referidos a la contextualización real del ambiente en el que se vive entendiéndose estas como las relaciones interpersonales, el empleo o situaciones vitales comunes en la vida cotidiana (García Martín, 2006).

El asesor en Discapacidad y Rehabilitación de la Organización Mundial de la Salud, Doctor Armando Vásquez, dice que el ser humano con discapacidad es aquel que presenta una dificultad entre la interacción determinada por su condición de salud y el contexto ambiental en el que este se desenvuelve (Vásquez, 2006).

La persona discapacitada para la magister Lourdes Ayala, apoyándose en la Organización Internacional del Trabajo (2013), es aquel individuo que tiene diferencias físicas o mentales ya sea por causa psíquica, intelectual o sensorial. Que se puede presentar de forma permanente o por un tiempo limitado. Estas personas al interactuar con el mundo experimentan impedimentos o restricciones que les impiden participar de forma efectiva con la sociedad y generar situaciones de igualdad para ellos mismos y para los demás (Ayala, 2015).

En cambio, para la psicóloga Anita Woolfolk la discapacidad es la incapacidad de realizar alguna actividad específica, como pronunciar adecuadamente palabras, ver o caminar. El tener un impedimento al caminar, ver o pronunciar palabras es una desventaja para realizar las actividades que la vida diaria requiere y que la sociedad demanda de todos sus miembros (Woolfolk, Psicología Educativa, 2010).

La persona con discapacidad puede tener cuatro tipos de discapacidad y esas son: discapacidad física, discapacidad intelectual, discapacidad psíquica y discapacidad sensorial. La discapacidad física según la Organización Internacional del Trabajo es aquel ser humano que presenta dificultad física o movilidad reducida, incluso deben utilizar prótesis, sillas de ruedas u otro equipo para poder moverse. (Organización Internacional del Trabajo, 2013). La discapacidad física se define como una clasificación que cuenta con alteraciones frecuentes, las cuales son secuelas por lesiones medulares (paraplejía o

cuadriplejía), amputaciones de órganos o por enfermedades como la poliomielitis (Vigil, et al., 2013).

La discapacidad física del ser humano puede ser por algún tipo de enfermedad o alguna lesión dentro del organismo o en el aparato respiratorio como por ejemplo una persona que haya sufrido un accidente grave puede quedar parapléjico o puede ser amputado una pierna o cualquier de sus extremidades, en cambio una enfermedad o lesión al aparato respiratorio puede ser un ataque de asma. Dentro de la discapacidad física hay cuatro elementos básicos y esas son: Osteoarticulares, sistema nervioso, visceral y otras deficiencias físicas (Pereda, de Prada, & Actis, 2003).

La Organización Internacional del Trabajo la discapacidad intelectual es cuando el individuo presenta dificultades severas para recordar, percibir u otras funciones cognitivas (Organización Internacional del Trabajo, 2013). La discapacidad intelectual es la disminución de las funciones mentales superiores: inteligencia, lenguaje y aprendizaje. Esta discapacidad abarca toda una serie de enfermedades y trastornos, entre los cuales se encuentran el retraso mental, el síndrome de Down y la parálisis cerebral (Vigil, Domínguez, Hernández, & Domínguez, 2013).

La persona con discapacidad psíquica, para la Organización Internacional del Trabajo, es aquel ser humano que presenta trastornos notorios o permanentes en la adaptación de situaciones o ambientes (Organización Internacional del Trabajo, 2013). La discapacidad psíquica es cuando las personas padecen de alteraciones neurológicas y también cuando sufren de trastornos cerebrales (Vigil, Domínguez, Hernández, & Domínguez, 2013).

La discapacidad psíquica del ser humano es un problema de su psiquis o de su inteligencia emocional. Puede presentarse como trastornos de bipolaridad o depresión, entre otros. Dentro de este tipo de discapacidad se encuentra la demencia que puede ser de muchos tipos, incluido el Alzheimer, autismo, esquizofrenia, ansiedad, etc. (Pereda, de Prada y Actis, 2003).

La discapacidad sensorial comprende a todos los individuos que tienen deficiencias visuales, auditivas y a quienes presentan problemas en la comunicación y el lenguaje (Vigil, et al., 2013). La discapacidad sensorial del ser humano se compone por tres tipos de discapacidades y esas son: Discapacidad visual, auditiva y del habla. La discapacidad visual es aquella persona que presenta ceguera total o parcial. La discapacidad auditiva es aquel

individuo que presenta sordera total o parcial (Organización Internacional del Trabajo, 2013). Por último, tenemos la discapacidad del habla y es cuando los seres humanos no son capaces de producir sonidos de manera eficaz para hablar y el resto de las personas no los entienden (Woolfolk, Psicología Educativa, 2010).

### 2.2.1.3. Datos estadísticos del Ecuador

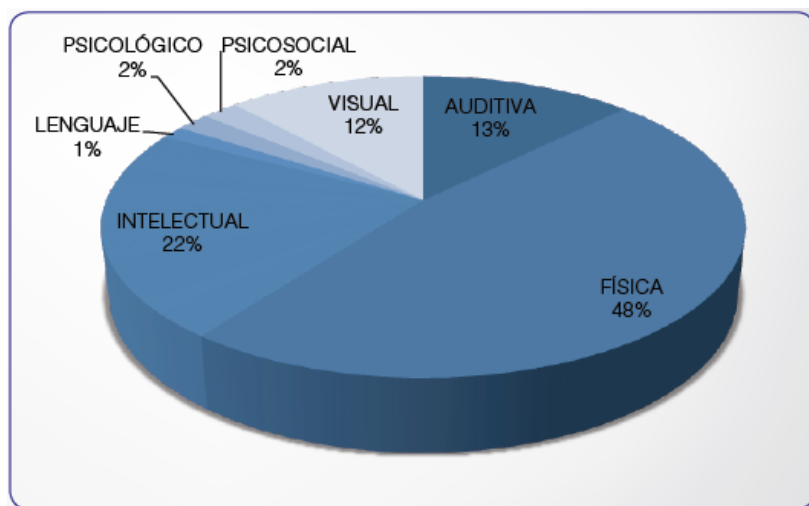
Según los datos del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS, 2015) y del Ministerio de Salud Pública del Ecuador las personas especiales con alguna discapacidad son 401538 en todo el país. Los datos por género en el mismo informe revelan que los hombres con discapacidad en el Ecuador son 223928 y las mujeres son 177 610, correspondientes al 56% y el 44% de la población con discapacidad. Se puede apreciar en estos datos que la población de hombres discapacitados en el Ecuador es de un 12% más que la población registrada para mujeres. En las figuras 1 y 2 se especifica el tipo de discapacidad y la frecuencia con la que se presenta en la población ecuatoriana.

**Figura 1. Tipos de discapacidad**

TIPO DE DISCAPACIDAD	PERSONAS
AUDITIVA	50,580
FÍSICA	191,384
INTELECTUAL	90,259
LENGUAJE	5,562
PSICOLÓGICO	7,913
PSICOSOCIAL	8,706
VISUAL	47,134
<b>TOTAL</b>	<b>401,538</b>

**Fuente:** (CONADIS, 2015).

**Figura 2. Distribución de la población discapacitada según el tipo**



**Fuente:** (CONADIS, 2015).

### **2.3. Inclusión social**

Para tratar el tema de la inclusión social se va a preguntar primero ¿Qué es la inclusión? ¿Qué tipos de inclusión hay en nuestra sociedad? ¿Por qué es importante la inclusión? La inclusión tuvo sus primeras manifestaciones en el ámbito educativo, pero actualmente la inclusión se manifiesta en todas las esferas de la comunidad. Los principios rectores de la inclusión son la solidaridad y la cooperación (Mank, 2000). Este término tiene muchas acepciones y muchas aristas, todas ellas enfocadas a relacionar grupos minoritarios con el resto de la sociedad. Algunos de estos enfoques se los va a escribir a continuación y dependen de los diferentes autores investigados.

Para Massiah (2004), inclusión significa libertad: “libertad de participar en todos los aspectos de la vida de la comunidad. Para las personas con discapacidad, la libertad está restringida por barreras visuales, físicas e intelectuales” (Massiah, 2004, p. 65). En cambio, Mayra Buvinic (2004) dice que la inclusión social está relacionada más con el concepto de la pobreza relativa que con el de la pobreza absoluta y, por tanto, indisolublemente vinculada con la desigualdad. Esto se refiere a la distribución del ingresos y activos, así como también se refiere a las privaciones sociales y a la falta de voz y poder en la sociedad (Buvinic, 2004).

La docente e investigadora Nuria Villa Fernández menciona que para el autor Alan Dyson, la inclusión en la vida de las personas con discapacidad se refiere:

En un sentido más amplio, a la ciudadanía, a los derechos civiles y políticos, como una realidad en sus vidas. También se refiere a las oportunidades y a la participación en el espacio público. En una sociedad en la que el trabajo sigue siendo vital para la autoestima y el nivel de vida, el acceso al trabajo es un contexto importante para la oportunidad. La educación también lo es y seguirá siéndolo, aunque no fuera tan importante para las posibilidades de encontrar un empleo (Villa, 2007, p. 91).

También esta autora menciona que la inclusión social es una integración; define a la integración social como la participación real, completa, eficiente y efectiva de cada uno de los miembros de una comunidad sin que las limitaciones de cada individuo sean un factor limitante para lograr esta integración (Villa, 2007).

La Organización Internacional del Trabajo, citado por Villa Fernández, tiene una concepción más amplia de la inclusión social: “define la integración como una inclusión de personas con discapacidades en la educación, formación u otros servicios disponibles para la población en general” (Villa, 2007, p. 92).

El siglo XXI en América Latina está marcado por una fuerte tendencia a incorporar en la política pública a la inclusión social de las comunidades minoritarias como: indígenas, afrodescendientes y discapacitados, entre otros. Esta corriente de inclusión social se caracteriza por la defensa de los derechos sociales y la solidaridad ciudadana que enfatizan problemas distributivos en términos de grupos y no de individuos (Buvinic, 2004).

Para entender la inclusión es preciso determinar algunas ideas sobre la exclusión, Buvinic (2004) puntualiza que las desigualdades salariales y de ingreso son dimensiones críticas de la exclusión, ya sea como consecuencias o causas de estas prácticas. Por otro lado, como requisito de la democracia aparecen una creciente participación cívica y un incremento de demandas sociales. En la sociedad hay personas que hacen oír sus voces en el proceso de diseño de las políticas ciudadanas como es el caso de las mujeres, los pueblos indígenas, las personas con discapacidad y los afrodescendientes (Buvinic, 2004). Para Mayra Buvinic en su libro editado en el Banco Interamericano de Desarrollo (2004) la exclusión es la incapacidad del individuo de participar en el funcionamiento básico en los ámbitos: político, social y económico de la sociedad en que vive un individuo; es la negación del acceso igualitario a las oportunidades determinado por ciertos grupos sobre otros (Buvinic, 2004).

Hay siete indicadores que mide la inclusión y exclusión social: los niveles de pobreza, acceso a servicios sociales y salud, acceso a infraestructura física, pero el indicador que se relaciona

con este trabajo de investigación es del acceso a mercados de trabajo y participación de ellos. Son otros indicadores la participación social y participación política los cuales complementan a los anteriores en el escenario de inclusión de grupos minoritarios (Buvinic, 2004).

### **2.3.1. Características de las comunidades excluidas**

#### **2.3.1.1. *Invisibilidad***

La invisibilidad se presenta cuando las estadísticas oficiales de una medición no toman en cuenta a los grupos sociales exclusivos como, por ejemplo, algunos países tienen datos oficiales sobre los afrodescendientes o sobre los indígenas, pero esos datos suelen ser insuficientes o poco confiables para el resto de las personas. En países como Brasil, Chile, Nicaragua y Ecuador se ha recopilado en la última década información precisa e importante sobre la población con discapacidad a través de censos a nivel nacional pero antes de esta época esta población se podía considerar invisible (Buvinic, 2004).

#### **2.3.1.2. *Pobreza***

La pobreza está constituida por un gran número de individuos que vive en sectores con muchas carencias. En esos sectores hay personas con diferentes grados de pobreza, es aquí donde se entiende el concepto de pobreza absoluta y relativa, por ejemplo, una persona con discapacidad que no encuentra trabajo y vive con sus familiares no siempre es considerada pobre. En algunos países donde las mujeres con muchas carencias y que tienen la posibilidad de tener menos ingresos y bienestar que las mujeres ricas se considera a esta población como pobre. En Guatemala en el año 1998, por ejemplo, las mujeres no indígenas de 58 años tenían cerca de dos años más de escolaridad completa que las mujeres indígenas del mismo grupo de edad. Pero para las guatemaltecas más jóvenes, de 23 años, la diferencia era aún mayor: dos años y medio entre mujeres indígenas y no indígenas (Buvinic, 2004), este es un sector de la población de Guatemala que se lo considera dentro del rango de pobreza.

#### **2.3.1.3. *Estigma y discriminación***

Uno de los problemas que tienen los individuos exclusivos son la estigmatización y la discriminación. La estigmatización hace referencia a las diferencias con atributos negativos que separan a seres humanos entre unos y otros, reduciendo el estatus de los individuos excluidos. El estigma puede influir en la distribución de oportunidades de vida y puede causar una discriminación directa. La discriminación es el resultado de la imposición social

o de la auto discriminación en la que la herencia de discriminación pasada desanima a los seres humanos a aspirar a nuevos trabajos, concurrir a centros de salud o defender sus derechos. Además, los seres humanos exclusivos tienen menos probabilidades obtener empleo en sectores con mejores salarios, debido a los procesos de segregación ocupacional que segmentan el mercado laboral (Buvinic, 2004).

#### **2.3.1.4. Desventajas acumulativas**

Los sectores de la sociedad excluidos sufren desventajas acumulativas cuando presentan dos o más de las características adscritas que conducen a la exclusión de sus comunidades. Así se puede encontrar que la estigmatización se asocia con enfermedades, discapacidades o raza. La discriminación en cambio es común encontrarla asociada con prejuicios de género y enfermedades como por ejemplo el SIDA (Buvinic, 2004).

#### **2.3.1.5. Políticas de inclusión**

Las políticas que favorecen la inclusión demandan inversiones públicas para modificar los desequilibrios en el acceso a servicios de calidad como recursos productivos y políticos. Los esfuerzos políticos están dirigidos a equilibrar el campo de acción y crear un entorno que permita a los excluidos romper con esta barrera. En América Latina ha existido durante muchos años los elementos individuales de una estrategia amplia de la inclusión, pero no así estrategias de inclusión a nivel grupal. En la región las políticas para la inclusión en su mayoría son nuevas y están en proceso de evolución. Hay poca información respecto de cómo funciona y cuánto cuesta este tipo de políticas (Buvinic, 2004).

Una de las políticas más comunes son las que van enfocadas a romper con la discriminación. En este tema se han enfocado los gobiernos a crear políticas preferenciales para grupos minoritarios que incluyen becas, cupos para que las empresas contraten a las personas excluidas, etc. En ciertos países como Argentina, Bolivia, Brasil, Costa Rica, Ecuador, México, Panamá, Perú, República Dominicana, Guatemala, Nicaragua y Venezuela tienen cupos por género y cupos para personas con discapacidad. En Brasil tiene un programa nacional de acción afirmativa para focalizar la contratación de afrodescendientes, mujeres y personas con discapacidad en empresas grandes y responsables con la comunidad (Buvinic, 2004).

#### **2.3.1.6. Autoestima de grupo**

Otra de las características de los grupos excluidos es que presentan una autoestima baja tanto a nivel individual como grupal. La autoestima según Anita Woolfolk es la reacción

afectiva frente al sentimiento del valor que se da cada persona a sí mismo (Woolfolk, Psicología Educativa, 2010), y la reacción afectiva frente al valor que se da sobre el grupo al que uno pertenece. En el caso de la autoestima el juicio sobre el valor individual que tiene cada persona de sí mismo se convierte en un juicio grupal cuando se juntan todos los individuos de una misma clase. Si los integrantes de un grupo excluido se valoran a sí mismo de una manera negativa, que no pueden hacer las cosas, que les tienen que ayudar permanente, y que no son autosuficientes da como resultado un grupo con autoestima baja.

### **2.3.2. Acciones referentes para romper con la exclusión**

Para combatir con la exclusión Buvinic (2004) propone algunas acciones que se van a explicar a continuación:

#### **2.3.2.1. *Hacer visible lo invisible en las estadísticas***

Aumentar la capacidad para recopilar información separada por género, raza, origen étnico, discapacidad, edad y otros factores relacionados a la exclusión constituye un paso esencial para los gobiernos promocionen la inclusión. La información recopilada para separar estos factores es algo fundamental para obtener programas diseñados a mejorar la focalización y la evaluación de estos. Algunos países hacen censos específicos para medir el índice de discapacidad y los países del Mercosur (Mercado Común del Sur) han empezado a coordinar y estandarizar esta información. Las encuestas especializadas incluyen preguntar para la identificación de los individuos excluidos que presentan datos separados acerca de ellos. Las variantes culturales de las comunidades excluidas y la connotación negativa se la asocian con categorías de exclusión que pueden estar introduciendo prejuicios y dar lugar a los errores de medición en la recopilación de datos. Los datos de los censos sirven para saber sobre la línea de base de las poblaciones excluidas y así estudiar y proponer nuevas e innovadoras soluciones al problema de la exclusión. Las encuestas con mayor regularidad o especializadas son importantes para producir estadísticas confiables sobre grupos excluidos (Buvinic, 2004).

#### **2.3.2.2. *Combatir el estigma y la discriminación con leyes y políticas preferenciales***

En América Latina y el Caribe, la legislación ha sido la respuesta para cumplir con los objetivos sobre la inclusión social. Según Mayra Buvinic (2004) en América Latina y el Caribe se han propuesto y creado leyes constitucionales de amplia cobertura que reconocen el carácter multicultural de las naciones y los derechos de las comunidades excluidas como es en el caso de nuestro país y México.

Las leyes no ayudan a producir cambios culturales porque sigue habiendo una brecha entre los mandatos, la implementación y la acción legal en contra los actos de discriminación y exclusión. Según Mayra Buvinic (2004) son tres las razones que distancian las leyes de los cambios culturales: “las personas desconocen estos instrumentos legales, no hay un registro oficial de estos grupos en las estadísticas oficiales y el sistema judicial no tiene la capacidad o la formación para manejar casos de discriminación” (Buvinic, 2004, p. 25). Buvinic (2004) dice que una de las acciones para abordar el tema de la exclusión consiste en incrementar la influencia política de los grupos excluidos en agendas nacionales, cambiar cualquier tipo de estereotipos y promover la solidaridad, la unión social y tener una cultura que acepte la diversidad. Estos cambios son importantes para las agendas de inclusión, pero el problema ante esto es que no existe suficiente información acerca del tipo de programas que puedan producirlos. Una prioridad aceptada es el fortalecimiento de las organizaciones de la sociedad civil que presentan a los excluidos mediante la expansión de sus capacidades de liderazgo y membresía. Implementando por parte de los gobiernos y los organismos internacionales mecanismos de diálogo permanentes para el diseño de políticas con representantes de las personas excluidas (Buvinic, 2004).

#### **2.3.2.3. *Empoderar a los grupos socialmente excluidos***

Lograr que la integración procure convertirse en una lucha de todos, y que los esfuerzos por la integración deben verse con una perspectiva de largo plazo serian acciones pertinentes para lograr avances significativos en este tema. Según la autora, las actividades específicas y los presupuestos separados son pasos importantes para el camino hacia la inclusión plena (Buvinic, 2004). Una forma efectiva de empoderar a los grupos excluidos es cambiando la autoestima baja de los individuos por una autoestima alta de ellos trabajando en acciones que permita a todos los individuos siendo autosuficientes, confiar en las habilidades de cada uno y salir adelante por sí mismo.

#### **2.3.2.4. *Desafíos para las políticas***

La principal característica de la exclusión es tener una perspectiva amplia al concebir las políticas sociales y las intervenciones de lucha contra la pobreza. Para Mayra Buvinic (2004) es necesario que las intervenciones políticas luchen contra la exclusión, dice que para una política de desarrollo se requiere:

Realizar intervenciones de amplia cobertura que confronten diversos aspectos de la exclusión, trasladar la unidad de análisis y focalizar los proyectos de las personas a las comunidades desagregando los datos por categorías que definan a la comunidad y analizar la interacción entre los efectos individuales y grupales. También fortalecer la capacidad de organización de los grupos de personas excluidas. Por último, diseñar intervenciones para combatir la pobreza que incrementen los activos económicos de los grupos excluidos y modifiquen prácticas sociales, actitudes y creencias sobre ellos que en algunos casos están profundamente arraigadas (Buvinic, 2004, p. 28).

Según Buvinic, la discriminación y la exclusión implican un alto costo para la sociedad, las políticas de inclusión social de América Latina y el Caribe deberían reducir la pobreza estructural y la desigualdad, a la vez, se debería acelerar el crecimiento y fortalecer el funcionamiento de las sociedades democráticas (Buvinic, 2004).

#### **2.4. Inclusión Laboral**

El Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) cita a la Organización Internacional del Trabajo mencionando que la inclusión laboral de personas con discapacidad es el empleo integrado para estas personas en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otra persona que trabaja sin tener discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tengan discapacidad alguna (CONADIS, 2013).

La docente e investigadora Nuria Villa Fernández menciona que varios autores señalan que la inclusión laboral supone el acceso de las personas con discapacidad intelectual a la empresa ordinaria, en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores y a la vez dice que esta inclusión es la incorporación de una persona con minusvalía a un puesto de trabajo real de una empresa ordinaria, sea pública o privada, donde el trabajador con discapacidad trabaja junto con otros trabajadores. El trabajador tiene un contrato laboral legalmente firmado, según el convenio, categoría y recibe un salario justo por el trabajo que desarrolla, siendo un ser humano con derechos y obligaciones como los otros trabajadores (Villa, 2007).

Villa Fernández (2007) también dice que la inclusión laboral es: “La posibilidad de acceder a una empresa normalizada en base a unos criterios de selección iguales para todos (formación, experiencia laboral, capacidades personales) que sitúan a la persona que trabaja

en un lugar u otro de la escala laboral, para poder realizar un trabajo en igualdad de condiciones que el resto del personal que ocupe un puesto similar” (Villa, 2007, p. 94).

#### **2.4.1. Trabajo**

Según el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua (1992:2002), citado por Villa Fernández el trabajo es el esfuerzo y la ocupación del ser humano aplicando para la producción de la riqueza. Para Giddens, citado por la misma autora, el trabajo es la ejecución de tareas que implican un gasto de esfuerzo mental o físico y que tiene como objeto la producción de bienes y servicios para atender a las necesidades humanas (Villa, 2007). También la misma docente e investigadora dice que el trabajo es: “Uno de los principales componentes de la integración social de las personas, no solo porque proporciona cierta autonomía económica, sino también porque contribuye a la construcción de la identidad social” (Villa, 2007, p. 96).

#### **2.4.2. Formación**

Nuria Villa Fernández (2007) menciona que la formación es la preparación que la persona recibe para su futura incorporación social y laboral dentro de una perspectiva de aprendizaje permanente (Villa, 2007). Para la Fundación FAEDIS (2011), citada por la Magister Lourdes Ayala la formación de las personas con discapacidad deberán ser considerada como la herramienta estratégica tanto para la incorporación al empleo como para el mantenimiento del puesto de trabajo (Ayala, 2015). Dentro de la formación se encuentra dos campos: Formación profesional y la formación ocupacional.

La formación profesional se basa en el concepto de la Ley de Cualificación y Formación Profesional en el artículo 9, citado por Villa, que dice: la formación profesional comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores, así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales. Villa Fernández dice que para que la formación profesional funcione debería ser integral, entendida como una formación profesional, básica, adecuada y abarcando no solo la adaptación profesional sino también la inserción laboral y una nueva concepción de la integración social de las personas con discapacidad (Villa, 2007).

La formación profesional tiene como finalidad ofrecer una formación referida única y exclusivamente al ámbito laboral “formar para trabajar” y hacer que el individuo desarrolle sus potencialidades al máximo, manteniendo el mayor control posible sobre su propia vida, proporcionando su participación en la vida de la comunidad (inclusión) y desarrollo personal y social, así como la mejora de la calidad de vida en todas las dimensiones (Villa, 2007).

La formación ocupacional según Villa Fernández (2007), en cambio, es la preparación para el desempeño de un rol laboral y el desarrollo de habilidades personales y sociales. Se considera una de las partes integrantes del desarrollo general y de las necesidades que las personas en situaciones especiales tienen como adultos dentro de la sociedad. Estas condiciones deberán adquirir los individuos con necesidades especiales en orden a alcanzar una vida más plena, autónoma y realizada (Villa, 2007).

### **2.4.3. Tipos de trabajo**

Los tipos de trabajo que más frecuentemente se utilizan para personas en situación especial son: Empleo protegido, Empleo inclusivo, integrado o con apoyo y el Empleo Ordinario sin Apoyo.

El Empleo protegido empezó aparecer en los años 80 en Estados Unidos cuando los promotores de servicios y defensores de personas con retraso mental llegaron a ser conscientes de que no se estaba haciendo con los estudiantes de los colegios especiales, el paso de la escuela al trabajo. Había menos trabajos disponibles para los graduados de colegios o escuelas especiales. Dentro del empleo protegido se incluyen Centros Especiales de Empleo, estos centros especiales tienen como objetivos el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en operaciones de mercado y su finalidad es asegurar un empleo remunerado y a la vez tener una presentación de servicios de ajuste personal y social donde requieran que a los trabajadores con necesidades especiales sean parte de la integración dentro de un régimen de trabajo normal (Villa, 2007).

El empleo inclusivo, empleo integrado y el empleo con apoyo se definen por separados. El empleo inclusivo según Nuria Villa Fernández (2007), es aquel empleo con igualdad de condiciones y cumpliendo las mismas tareas y horarios y recibiendo el mismo sueldo que cualquier persona sin discapacidad. Wehman y Kregel (1992), citado por Villa Fernández, define al empleo inclusivo como un modelo metodológico de integración laboral que facilita la incorporación al empleo ordinario de colectivos de personas con limitaciones significativas de carácter físico, psíquico, sensorial y problemas de salud mental, a través de

un conjunto de estrategias y procedimientos técnicos de apoyo, ajustados a las necesidades de los trabajadores con discapacidad (Villa, 2007).

El empleo con apoyo es un trabajo importante para los individuos con discapacidad ya que era imposible conseguir un empleo competitivo pagado por encima del sueldo mínimo y para los que causa de su discapacidad necesitaran apoyos continuados para funcionar en un entorno laboral. Everson (1992), citado por la autora, dice que es una incorporación de una persona discapacidad a tener un puesto en un trabajo real de una empresa ordinaria, pública o privada. El trabajador con discapacidad trabaja e interactúa con otros trabajadores que no tienen alguna discapacidad (Villa, 2007).

Empleo Ordinario sin Apoyo consiste en la incorporación laboral en la empresa ordinaria sin el apoyo específico de profesionales. Dentro de este empleo hay cuatro opciones y esas son: el trabajo por cuenta propia, la Administración pública, el autoempleo y la ayuda familiar (Villa, 2007).

#### **2.4.4. Datos estadísticos del Ecuador en la inclusión laboral**

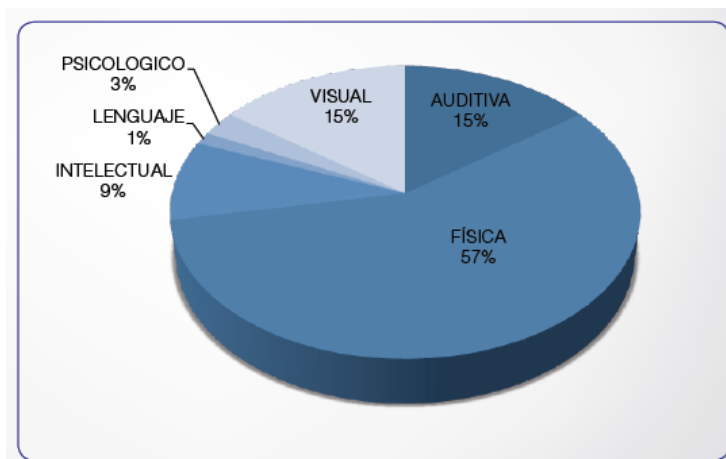
Según los datos del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS, 2015) y del Ministerio de Salud Pública del Ecuador de las 401 538 personas, registradas con algún tipo de discapacidad únicamente 88 565 de estas están incluidas laboralmente, siendo un 22% de la población total de discapacitados los que tienen algún tipo de trabajo. En las figuras 3 y 4 se especifica las personas con discapacidad que están laborando y el tipo de discapacidad que presentan.

**Figura 3. Número de personas con discapacidad que tienen trabajo**

TIPO DE DISCAPACIDAD	PERSONAS
AUDITIVA	13.242
FISICA	50.601
INTELECTUAL	7.822
LENGUAJE	1.189
PSICOLOGICO	2.438
VISUAL	13.273
<b>TOTAL</b>	<b>88.565</b>

**Fuente:** (CONADIS, 2015).

**Figura 4. Distribución de personas con discapacidad que están trabajando según el tipo de discapacidad**



**Fuente:** (CONADIS, 2015).

#### **2.4.5. Investigaciones de inclusión laboral**

Un estudio del Instituto de Indiana sobre discapacidad y comunidad de la universidad de Indiana en Bloomington, indica que en Estados Unidos desde 1995 está implementada la política de reemplazar las instituciones que acogen a las personas con discapacidad por mantener a estas personas dentro de su comunidad y más bien orientar los recursos estatales hacia la educación, mejorar la independencia de estas personas, ayudar en los empleos y en la toma de decisiones. Esta nueva tendencia a mejorado la integración en la comunidad y ha reducido los problemas de conducta de estas personas (Mank, 2000).

En este mismo trabajo de investigación del doctor David Mank estudia un programa de trabajo con apoyo para personas con algún tipo de discapacidad, este programa trabaja con algunas esferas de la inclusión como son: equidad, trabajo en equipo, responsabilidad, creatividad, flexibilidad, remuneración, todos estos aspectos benefician tanto a la persona incluida como a la comunidad que le acoge (Mank, 2000).

El estudio de Alvarado, Moreno y Rodríguez (2009) se enfoca en determinar como el trabajo es una manera de incluir social y comunitariamente a las personas con discapacidad. El estudio parte de determinar cómo la comunidad entiende y concibe la discapacidad y en base a eso cómo esta puede ayudar a las personas discapacitadas enrolarse en el trabajo. Este estudio se lo realizó en la comunidad de Chía en Colombia y en él participaron 14 personas con discapacidad, sus familias, líderes comunitarios y del gobierno

local. Se determinaron, en primer lugar, las condiciones de cada una de estas personas en condición de vulnerabilidad y su estado de exclusión.

El estudio realizado por Alvarado, Moreno y Rodríguez (2009) determinó que la inclusión se debe ver con la perspectiva de proceso y de resultado y que esta solo se la alcanza en un ambiente comunitario fuerte, bien organizado y consciente de lo que significa la inclusión social que se ve materializado en el empoderamiento de la comunidad. Fue muy importante en el proceso de la investigación la sensibilización de la comunidad frente a la discapacidad que dio como resultado alcanzar la autonomía e independencia de las personas del grupo de estudio (Alvarado, Moreno y Rodríguez, 2009, p. 61-74).

## **2.5. Legislación del Ecuador: Ley Orgánica de Discapacidades**

En el artículo 11 de la Constitución del Ecuador (2008) dice:

Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad” (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008, p. 21)

Por otro lado, en el artículo 4 de la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) dice que ninguna persona con discapacidad o su familia puede ser discriminada. Todo ecuatoriano que tenga algún tipo de discapacidad tiene sus derechos en igual de condiciones al resto y estos no pueden ser violados ni anulados por su condición de discapacidad. El artículo mencionado dice:

1. No discriminación: ninguna persona con discapacidad o su familia puede ser discriminada; ni sus derechos podrán ser anulados o reducidos a causa de su condición de discapacidad. La

acción afirmativa será toda aquella medida necesaria, proporcional y de aplicación obligatoria cuando se manifieste la condición de desigualdad de la persona con discapacidad en el espacio en que goce y ejerza sus derechos; tendrá enfoque de género, generacional e intercultural;

2. In dubio pro hominem: en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, estas se aplicarán en el sentido más favorable y progresivo a la protección de las personas con discapacidad;

3. Igualdad de oportunidades: todas las personas con discapacidad son iguales ante la ley, tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna. No podrá reducirse o negarse el derecho de las personas con discapacidad y cualquier acción contraria que así lo suponga será sancionable;

4. Responsabilidad social colectiva: toda persona debe respetar los derechos de las personas con discapacidad y sus familias, así como de conocer de actos de discriminación o violación de derechos de personas con discapacidad está legitimada para exigir el cese inmediato de la situación violatoria, la reparación integral del derecho vulnerado o anulado, y la sanción respectiva según el caso;

5. Celeridad y eficacia: en los actos del servicio público y privado se atenderá prioritariamente a las personas con discapacidad y el despacho de sus requerimientos se procesarán con celeridad y eficacia;

6. Interculturalidad: se reconoce las ciencias, tecnologías, saberes ancestrales, medicinas y prácticas de las comunidades, comunas, pueblos y nacionalidades para el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad de ser el caso;

7. Participación e inclusión: se procurará la participación protagónica de las personas con discapacidad en la toma de decisiones, planificación y gestión en los asuntos de interés público, para lo cual el Estado determinará planes y programas estatales y privados coordinados y las medidas necesarias para su participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad;

8. Accesibilidad: se garantiza el acceso de las personas con discapacidad al entorno físico, al transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales; así como, la eliminación de obstáculos que dificulten el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, y se facilitará las condiciones necesarias para procurar el mayor grado de autonomía en sus vidas cotidianas;

9. Protección de niñas, niños y adolescentes con discapacidad: se garantiza el respeto de la evolución de las facultades de las niñas, niños y adolescentes con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad; y,

10. Atención prioritaria: en los planes y programas de la vida en común se les dará a las personas con discapacidad atención especializada y espacios preferenciales, que respondan a sus necesidades particulares o de grupo (Lexis finder, 2012, p. 8).

En el artículo 47 y 48 de la Constitución del Ecuador (2008) menciona que:

Art. 47.- El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a:

1. La atención especializada en las entidades públicas y privadas que presten servicios de salud para sus necesidades específicas, que incluirá la provisión de medicamentos de forma gratuita, en particular para aquellas personas que requieran tratamiento de por vida.

2. La rehabilitación integral y la asistencia permanente, que incluirán las correspondientes ayudas técnicas.

3. Rebajas en los servicios públicos y en servicios privados de transporte y espectáculos.

4. Exenciones en el régimen tributario.

5. 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.

6. Una vivienda adecuada, con facilidades de acceso y condiciones necesarias para atender su discapacidad y para procurar el mayor grado de autonomía en su vida cotidiana. Las personas con discapacidad que no puedan ser atendidas por sus familiares durante el día, o que no tengan donde residir de forma permanente, dispondrán de centros de acogida para su albergue.

7. Una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones. Se garantizará su educación dentro de la educación regular. Los planteles regulares incorporarán trato diferenciado y los de

atención especial la educación especializada. Los establecimientos educativos cumplirán normas de accesibilidad para personas con discapacidad e implementarán un sistema de becas que responda a las condiciones económicas de este grupo.

8. La educación especializada para las personas con discapacidad intelectual y el fomento de sus capacidades mediante la creación de centros educativos y programas de enseñanza específicos.

9. La atención psicológica gratuita para las personas con discapacidad y sus familias, en particular en caso de discapacidad intelectual.

10. El acceso de manera adecuada a todos los bienes y servicios. Se eliminarán las barreras arquitectónicas.

11. El acceso a mecanismos, medios y formas alternativas de comunicación, entre ellos el lenguaje de señas para personas sordas, el oralismo y el sistema braille.

Art. 48.- El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren:

1. La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica.

2. La obtención de créditos y rebajas o exoneraciones tributarias que les permita iniciar y mantener actividades productivas, y la obtención de becas de estudio en todos los niveles de educación.

3. El desarrollo de programas y políticas dirigidas a fomentar su esparcimiento y descanso.

4. La participación política, que asegurará su representación, de acuerdo con la ley.

5. El establecimiento de programas especializados para la atención integral de las personas con discapacidad severa y profunda, con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad, el fomento de su autonomía y la disminución de la dependencia.

6. El incentivo y apoyo para proyectos productivos a favor de los familiares de las personas con discapacidad severa.

7. La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o

degradante y discriminación por razón de la discapacidad (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008, p. 36).

En el artículo 16 de la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) dice:

El Estado a través de sus organismos y entidades reconoce y garantiza a las personas con discapacidad el pleno ejercicio de los derechos establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales y esta ley, y su aplicación directa por parte de las o los funcionarios públicos, administrativos o judiciales, de oficio o a petición de parte; así como también por parte de las personas naturales y jurídicas privadas. Se reconoce los derechos establecidos en esta Ley en lo que les sea aplicable a las personas con deficiencia o condición discapacitante, y a las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho o representante legal que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad” (Lexis finder, 2012, p. 11).

## **2.6. Tipo de comunicación**

Algunas veces la palabra “comunicación” se confunde porque se puede comunicar de muchas maneras, los signos y los símbolos que se usan tienen la capacidad de significar cosas ausentes, es decir que no están en los mensajes sino en su significado dando un símbolo entre los cuales el receptor humano se comunica a través del mensaje y este mensaje actúa como un mediador. Un ejemplo de esto es la palabra rayo. Esta palabra es un fenómeno atmosférico, no es un producto de comunicación, pero empíricamente lo entendemos de este modo como una señal que significa “tempestad”.

Como se menciona antes no todo lo que se comunica es parte de la actividad comunicativa, pero si puede significar algo. La palabra significado tomando en cuenta la semiótica es una producción relativa del individuo ante los estímulos de su entorno sensible, donde los estímulos naturales se mezclan con los estímulos artificiales. Ahora si el significado fuera todo lo que pueda significar, este significado no pudiera ser objeto de comunicación, ya que, comunicar es cuestión de dos seres humanos el primero concibe, codifica y emite un mensaje para que otro haga el mismo recorrido inversamente, este segundo individuo recibe, decodifica e interpreta.

El significado no solo está inscrito en los mensajes que nos son comunicados. Están en los esquemas mentales de todos los seres humanos en sus conocimientos, donde los estímulos del entorno proyectan un significado. La prueba de lo que una cosa significa o lo producen los individuos y esto está en que el individuo pueda buscarlo en cualquier parte.

Por ejemplo: Si escuchamos el estruendo de un rayo, seguido de un trueno, esto significaría que se acerca una tempestad.

La comunicación es de dos clases: la comunicación interpersonal y la comunicación por medio del diseño o grafismo. La comunicación interpersonal se puede captar a través del habla (sujeto, argumentos, retórica, etc.), pero también se filtra involuntariamente en el discurso que generaría un lapsus. A menudo las contradicciones entre lo que se dice y como se dice hacen que el mensaje se vuelva intencional en base a palabras dudosas o poco convincentes. En la comunicación gráfica, siendo un mensaje prefabricado y elaborado cuidadosamente antes de ser emitido, no hay improvisación que es propia del dialogo cara a cara. Las ambigüedades y los ruidos visuales han sido evitados o suprimidos por el diseñador a favor de un mensaje nítido, con lo que se asegura una correcta transmisión y comprensión del significado global. En la comunicación gráfica existe el mensaje textual y el icónico y la complementariedad de ambos hace que la imagen muestre lo que el texto no puede mostrar, y que este explique lo que la imagen no puede explicitar. El diseño en la comunicación juega un papel importante puesto que el diseñador elabora los significados y los incluye en lo que quiere comunicar y estos significados son deducidos por los individuos en función de sus experiencias empíricas (Costa, 2003).

### **2.6.1. Personas con discapacidad en los medios de comunicación**

Un equipo español hizo un trabajo de investigación relacionado con la comunicación y los medios de comunicación, dentro de este trabajo de investigación señala que en el ámbito mediático y en el modo organizacional se ha desarrollado una distinción entre las personas con discapacidad y sin discapacidad, incluyendo a la discapacidad en el mundo de la normalidad social. Una de las preocupaciones dentro del ámbito social es emprender estudios que traten sobre este tema junto a los medios comunicación porque resulta ser llamativo porque según este estudio el investigador no puede limitarse a observar lo que los medios dicen respecto de la discapacidad, sino la forma cómo las personas discapacitadas comprenden o se ven reflejados en aquellos medios de comunicación.

En los textos revisados de esta investigación destacan los estereotipos y superficialidad de los individuos discapacitados haciendo llegar a la ciudadanía por medio de perjuicios viéndolos a estas personas como algo anormal y problemáticos. Los medios de comunicación han inducido apariciones y consolidaciones de estereotipos, que se une fácilmente con las condiciones de la información periodística: directa, sencilla, breve y concisa.

Dentro de los medios existe una actitud indiferente, pero lo que sobresale de esto es la invisibilidad de las personas con discapacidad. Se le considera a la discapacidad como una realidad desprovista de virtudes, se sitúa a la condición del sujeto por encima de sus capacidades y desempeño. Una discapacidad según Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) es un mundo desconocido y los medios lo abordan desde las deficiencias y los problemas haciendo que la comunidad cree una barrera y tenga miedo de la población discapacitada.

Para el comunicador español Juan Benavides Delgado, citado por la MIES, señala que los medios se profundizan en los rasgos diferenciadores de la gente discapacitada, situándolas como seres humanos diferentes y marginales. Benavides Delgado propone hacer un cambio en presencia de la discapacidad en los medios de comunicación que se caracteriza por situarle a un individuo discapacitado en el mundo de la realidad humana. En este nuevo discurso del comunicador Benavides Delgado se entiende a la discapacidad como un aspecto más de la realidad de la vida cotidiana.

El ser humano debería aceptar que hay distintas formas de percibir y experimentar la realidad que hay en este mundo, entre ellas la forma de los individuos discapacitados. La enfermedad, la salud y las nuevas experiencias es una variedad de nuestra realidad por lo cual es normal tener alguna enfermedad, tener salud y descubrir nuevas cosas. La nueva sensibilidad de este discurso conduce a una percepción de la discapacidad ajena a la división normalidad/anormalidad. La discapacidad pasa a ser percibida como una expresión de la diversidad de la realidad.

La presencia de esta palabra en los medios se descubre en lo conflicto y la diferencia negativa. El lenguaje usado más el uso de imágenes como: minusválido, personas diferentes y esenciales y gente discapacitada aporta negativamente a la posibilidad de incluir a las personas con alguna diferencia al mundo de la comunicación. Los medios de comunicación presentan a la población con discapacidad por la situación de disminución de sus discapacidades y no por sus condiciones humanas y capacidades. Es más usual encontrar descripciones centradas en los problemas de la discapacidad, que a las oportunidades y soluciones que se puedan dar, alcanzando inconscientemente en crear una visión negativa y profundizando el desconocimiento de los individuos discapacitados, creando prejuicios y aislamiento ( Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2014).

### **2.6.2. Internet como medio de comunicación**

Internet se considera como la mayor contribución del siglo XX a la comunicación del ser humano. Entre 1993 y 1994 la Red de Internet, creada veinticinco años antes, que estaba restringida para todas las personas y que se utilizaba solo en el área académica, fue abierta a todo tipo de negocios y de actividades humanas de la información y de la comunicación. Internet funcionaba con una red limitada conocida como ARPANET, esta compartía la información entre universidades de alta tecnología y otras instituciones de investigación. A partir de ese momento se ha convertido Internet en la herramienta comunicacional más usada a lo largo y ancho del planeta.

La primera ventana del ciberespacio fue el software de búsqueda Mosaic, este software hizo atractivo para muchos usuarios el uso de conociéndolos como adaptadores o proveedores del software, según el periódico New York Times.

La red de internet conocida como la Word Wide Web (www) se había creado en el instituto europeo de investigación de física de las partículas donde el inglés Tim Berners-Lee ideó y la bautizó en el año 1989 como “telaraña global”. Berners-Lee especuló: “Supóngase que pudiera programar mi ordenador para crear un espacio en el que cualquier cosa pudiera conectarse con cualquier cosa (...). Supóngase que toda la información almacenada en los ordenadores de cualquier sitio estuviera conectada” (Briggs & Burke, 2002, p. 346). Tanto en Inglaterra como en Estados Unidos de Norteamérica, sobre todo en Massachusetts Institute of Technology (MIT), eran múltiples las investigaciones para encontrar una forma de comunicación global e instantánea que beneficiara a todo el mundo.

Para Berners-Lee tejer la Web era un medio de ampliar oportunidades. Intentó mantener la Red sin propietario, abierta y gratuita. Sin embargo, como los empresarios de Norteamérica desarrollaron internet con fines lucrativos, se vio obligado a darle un costo e impulsado por una ferviente creencia de su uso global: se podía y debía quedar como Word Wide. Tim Berners-Lee desarrollo los hipervínculos, estos son símbolos o palabras que funcionan con el mouse por lo cual fue clave para el futuro. La revista Times le considera el único creador de la Red y calificó este logro como un poderoso sistemas de comunicaciones.

Para algunos usuarios em Internet tenía las mismas relaciones comunicativas que la televisión y radio, pero en la realidad no era así, la mayoría de los usuarios pioneros de software consideraban al internet como una libertad y una ventaja para los individuos de esta sociedad. Los usuarios redactaban protocolos y establecieron algunas convenciones de

internet. La @ que conocemos ahora para las direcciones de los correos electrónicos (inglés: e-mail), se introdujo cuando Internet circulaba en lugares académicos. En el año 1986 aparecieron las abreviaturas como “com”, “mil” y “ed”. La abreviatura “com” se refiere al comercio, “mil” para militar y “ed” educación. Años después cuando había medio millón de norteamericanos conectados a la Web, la tecnología de software empezó a desarrollarse para cualquier uso imaginable. En año 1995, Sun Microsystems empezó a introducir un nuevo lenguaje programático llamada Java que en teoría hizo lo posible para que cualquier tipo de página web se utilizara con cualquier finalidad.

Uno de los principales usos de fue enviar mensajes dentro de los correos electrónicos con un lenguaje real comunicándose así entre dos o más personas. Otro uso muy frecuente de actualmente es la posibilidad de obtener información y noticias de cualquier tipo en todos los lugares del mundo. Esta información es tanto formal como informal. Las noticias que se refieren a los gobiernos y países del mundo pueden considerarse de tipo formal, y las informales son las que se refieren a otras fuentes particulares en estas últimas existen variedad de páginas web que dotan de información a las personas usuarias de.

### **2.6.3. Páginas web: Concepto, características, tipos**

La página web tiene varios conceptos. Una página web según el diccionario de la Real Academia Española es un “Conjunto de informaciones de un sitio web que se muestran en una pantalla e incluye textos, imágenes o cualquier contenido audiovisual y enlaces de otras páginas” (Real Academia Española, 2018). Para la Comunidad de Madrid la página web es un documento electrónico que forma parte de la World Wide Web, construido en el lenguaje HTML o en XHTML. Este documento digital puede contener enlaces que direccionan a otra página web cuando se efectúa el click sobre él (Comunidad de Madrid)

En pocas palabras la página web se refiere a un documento digital multimediático adaptado para la www formando parte de un sitio web que contiene hipervínculos o links que facilita la navegación de cualquier contenido web. Este tipo de documento está desarrollado con el lenguaje Hyper Text Markup Language (HTML) o Extensible Hyper Text Markup Language (XHTML). Las páginas web presentan diferentes formatos de información, entre ellos están: textos, imágenes, sonidos, videos, animaciones u otros.

El diseño de una página web que tenga muchas funciones debe resultar atractivo para los navegadores y usuarios. Es importante facilitar la navegación y ofrecer a los usuarios lo que ellos están buscando. Es indispensable optimizar todo el sitio web y las páginas

individuales de esa manera mejorar la compatibilidad del sitio con el objetivo de aumentar al máximo la visibilidad de las palabras claves las mismas que definen el contenido de la página web.

Las características más importantes de las páginas web son la privacidad, la interacción y la capacidad de informar. La mayoría de los sitios web contienen algún tipo de información, sin embargo, esta puede ser la función principal de determinadas páginas de noticias de la sociedad y el mundo. Otras páginas informan sobre servicios, productos, empresas y demás entidades sociales que quieren darse a conocer. (Enciclopedia de Características, 2017). En cuanto a la privacidad hay dos tipos de páginas web las privadas que son páginas que puedes acceder solo cierto tipo de personas y las públicas a las que acceden toda persona que se conecta al internet.

Otra característica importante de la página web es la interacción entre los usuarios, esta es la posibilidad de actuar entre los administradores de la página y los usuarios o en su defecto entre usuarios de esta. De esta forma se obtiene más información o se puede ampliar la que ya se ha dado. las formas más comunes de interacción son los foros de la interacción.

Los tipos de una página web son: Estática y dinámica.

Una página web estática es cuando los contenidos son predeterminados y muestra una información permanente sin que los usuarios lo puedan manipular. Esta Web con información permanente hace que el navegante se limite de obtener la información de una página web. Según Jesús Torres del Rey y Emilio Rodríguez de Aldana una página web estática es:

Conjunto de páginas HTML entrelazadas de alguna forma entre sí y que contienen referencias a otros elementos dependientes: ficheros de imágenes, sonido, video, hojas de estilo, scripts. Ante una petición de una página por parte de un usuario, el servidor que aloja la web se limitará a buscarla y, si la encuentra, a remitirla al ordenador peticionario con el resto de los elementos referenciados. Una vez recibidos, el navegador del solicitante se encargará de interpretar (presentar visualmente) el código HTML. Por tanto, existe una correspondencia entre los archivos o páginas HTML que se encuentran en el servidor y los que recibe e interpreta el cliente (Torres del Rey & Rodríguez de Aldana, 2014, p. 155 - 156).

Una página web estática está construida por hipervínculos o enlaces que dan entre las páginas Web y el sitio de estas páginas.

El diccionario electrónico Concepto. de define a la página web estática como:

Operación de la descarga mediante un fichero programado en código HTML, en el que están todas las instrucciones para que el navegador reconstruya la página Web, accediendo a las ubicaciones de sus elementos y siguiendo un orden preconcebido, rígido, que no permite la interacción con el usuario. Este tipo de páginas son meramente informativas, documentales, no interactivas (Concepto.de, 2018)

La página web estática como menciona el diseñador web Miguel Ángel López es un conjunto de archivos que se programan y se montan por completo, con menús, textos e imágenes, página tras otra. Esta página no requiere de tantas actualizaciones y está formada por el código HTML y el estilo CSS. López a la vez explica que cuando una página ya esté completada se sube al servidor web y está completamente lista para ser mostrada para todo el público. Si en caso de que la persona que programó su página web lo quiera modificar, tiene que abrir de nuevo su programa de transferencia de archivos, descargar a su equipo la página para ser modificada, actualiza lo que necesite el programador y después vuelve a subir ese archivo al servidor (López, 1999).

La página web dinámica es diferente a la estática porque una página web dinámica genera contenidos al momento de solicitar información a un servidor de web a través de lenguajes interpretados como el JavaScript o PHP (Definición. de, 2009). Una página web dinámica permite crear aplicaciones dentro de la Web, obteniendo una mayor interactividad de la persona que navegue a través de. Esas aplicaciones dinámicas son: Encuestas, foros de soporte, libros de visita, pedidos on-line, etc. La página web dinámica según dice Jesús Torres del Rey y Emilio Rodríguez de Aldana de la Universidad de Salamanca es:

Conjunto de datos almacenados en una base de datos (BD) gestionada por la capa de software conocida como sistema de gestión de base de datos (SGBD) y, por otro lado, un conjunto de programas conocidos como páginas activas (en lenguaje PHP, ASPX, JSP) con su correspondiente software procesador o intérprete del lenguaje que constituyen la interfaz para que los usuarios del sitio manipulen la BD (Torres del Rey & Rodríguez de Aldana, 2014, pág. 157).

Miguel Ángel López dice que esta página es diferente a la estática porque lo que se programa en esta web son plantillas como lo menciona López, de igual forma estas plantillas funcionan como contenedores multiusos de textos e imágenes que están en una base de datos. Según él para que uno pueda acceder a esa base de datos es necesario programar un panel de control con acceso restringido por contraseña, para que el editor de contenidos pueda insertar esos textos e imágenes en la base de datos (López, 1999).

#### **2.6.4. Página web que trate de la inclusión general y laboral**

La fundación Codespa (<https://www.codespa.org/>) es una Organización no gubernamental (ONG) de Cooperación para el desarrollo (ONGD) con más de 30 años de experiencia. Esta fundación está formada por un grupo de profesionales y expertos de diferentes disciplinas comprometidos con el desarrollo integral de los pueblos pobres. Codespa desde su inicio en 1985 hasta la actualidad ha gestionado alrededor de 800 proyectos en 33 países y a la vez ha contribuido con las condiciones de vida de las personas de todo el mundo, algunos de estos proyectos tienen que ver con personas con necesidades especiales.

En cambio, Plena Inclusión (<http://www.plenainclusion.org/>) es una red de organizaciones sin fines de lucro que trabajan en el desarrollo de las personas con discapacidad intelectual en España. Esta organización compuesta por más 900 organizaciones de todas partes de España forma una red asociativa que trabaja con 140.000 personas con discapacidad intelectual, 235.000 familiares, 40.000 profesionales y 8.000 voluntarios que prestan apoyo a todas las personas con este tipo de discapacidad y sus familias. El objetivo de ellos es hacer que las personas con discapacidad intelectual puedan tener un proyecto de vida propio y a la vez participar en la sociedad como el resto del mundo.

Por otro lado, la fundación Mapfre ([https://www.fundacionmapfre.org/fundacion/es\\_es/](https://www.fundacionmapfre.org/fundacion/es_es/)) trabaja desde 1975 con el bienestar de las personas y el progreso social, se la reconoce como una fundación global comprometida con los más necesitados. Su misión es contribuir a la mejora de la calidad de vida de las personas y el progreso de la sociedad mediante programas y actividades multinacionales. Esta fundación es consciente de las nuevas realidades del mundo por lo cual sigue avanzando en su proyecto global que se articula en diferentes ámbitos de actuación. La fundación Mapfre tiene varias actividades en todo el mundo a través de cinco áreas que tiene un

objetivo común, el compromiso responsable con la sociedad. Las cinco áreas que se trabajan dentro de sus actividades son: acción social, cultura, promoción de la salud, prevención y seguridad vial y seguro y previsión social. En todas estas áreas de especialización un objetivo central es la atención a personas con discapacidad.

Dentro del área específica laboral “Pacto de productividad” (<http://www.pactodeproductividad.com/>) es un proyecto del Banco Interamericano de Desarrollo (BID). En 2006 el BID invita a la Fundación Corona a ser parte de este proyecto para abordar el problema relacionado con las limitaciones posibles al acceso de trabajo de las personas con discapacidad de Colombia. A este proyecto se unieron el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia APC y la Fundación Saldarriaga Concha; juntos crearon la propuesta de hacer un proyecto llamado: “Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con discapacidad” que fue aprobado por el Fondo Multilateral de Inversiones del BID. Meses después se inicia esta iniciativa interinstitucional a la que también se vinculan cuatro Cajas de Ahorro Familiar en todo el país. Este proyecto que incluye a varias entidades sociales desarrolla el Programa Pacto de Productividad, proponiendo acciones en todas las ciudades colombianas con el objetivo de crear un modelo de inclusión laboral de personas con discapacidad. Estas acciones articulan y fortalecen la alianza con el sector empresarial, los servicios de formación y el empleo elementos indispensables para llevar término el programa.

## **2.7 El diseño con retícula**

El diseño en base a una retícula fue instituido en la modernidad para ordenar y organizar los elementos del diseño de forma ortogonal. Esta forma de planificación parcela la información en fragmentos manejables. Sin embargo, no es un invento de la modernidad, la retícula es un orden antiguo, ha estado en las culturas muy ancestrales como la china, la cultura japonesa, grecorromana e incluso en la cultura ancestral Inca de los pueblos que habitaban en la Región Andina (Samara, 2006).

El diseño a base de una retícula coincide con la Revolución Industrial a mediados del siglo XVIII, y a partir de ahí en 150 años se ha desarrollado este sistema junto con los avances rápidos y constantes de la tecnología del mundo digital. Hablando de la historia del diseño por retícula, hay que mencionar a la escuela de Bauhaus en la que sus diseñadores utilizando barras, filetes, cuadrados y tipografías compuestas de formas asimétricas y diseñaban a través de estos elementos. Más adelante, Müller Brochmann desarrollo la

construcción tipográfica en base a una grilla como el diseño en retícula más perfeccionado (Samara, 2006).

A partir de 1960 se empezó a utilizar en Europa y en Estados Unidos la retícula corporativa, un método eficaz para transmitir información de grandes empresas a sus clientes y usuarios. Rápidamente esta idea se extendió al campo cultural con Massimo en Italia:

Massimo había iniciado una amplia investigación de estructuras reticulares para diversas organizaciones culturales y entidades corporativas de Milán. Estos primeros proyectos lo llevaron a adoptar una perspectiva que se centraba en la división del espacio de una retícula modular en zonas semánticamente diferenciadas. El sistema de división central permitía centrarse más en las zonas concretas que integraban la estructura modular global, lo que contribuía a clarificar un material informativo complejo. Al otorgar a estas divisiones horizontales una entidad visual, que adoptaba la forma de bandas sólidas, el ojo aprendía a orientarse para encontrar información específica (Samara, 2006, p. 19).

Esta forma de diseñar que se ha venido desarrollando a lo largo de la historia se ve materializada en el siglo XXI en el diseño de elementos que tiene relación con Internet, puesto que, para mejorar la utilización de este importante elemento de comunicación actual, el diseño reticular permite fácilmente la navegación en la web. Los elementos del mundo digital se han visto beneficiados por esta estructura ya que facilita la aproximación a la información y comunicación de un mayor número de personas (Samara, 2006).

Cualquier diseño implica una serie de problemas tanto a nivel visual como a nivel organizativo. Las imágenes, símbolos, campos de texto, titulares, tablas de datos, deberían reunirse con el fin de comunicar. La retícula es una forma de juntar todas las piezas, según Samara (2006), las piezas pueden ser flexibles y orgánicas, o bien rigurosas y mecánicas. Algunos diseñadores consideran a la retícula como una representación del diseño. La retícula ha sido parte de la evolución del pensamiento de los diseñadores gráficos en relación con el proceso de diseño, además una respuesta a los problemas de comunicación y producción (Samara, 2006).

La retícula ayuda a solucionar los problemas comunicativos que se presentan con un alto grado de complejidad. Trabajar con retícula tienen sus beneficios como: claridad, eficacia, economía y por último continuidad. La retícula aporta con un orden sistematizado, distinguiendo varios tipos de información y facilita la navegación de los usuarios a través de

cualquier contenido. Utilizar una retícula para cualquier diseñador es permitirle la maquetación de cantidades altas de información. Por ejemplo, en un catálogo o en un libro, en el momento de diseñar toda la información correctamente separada y clasificada en la retícula soluciona el problema de encontrar una parte de esta. Según Timothy Samara una retícula además tiene utilidad cuando los diseñadores del elemento son muchos y variados. Samara dice que la retícula permite: “Que muchas personas colaboren con el mismo proyecto o en una serie de proyectos relacionados, pasando de un proyecto a otro sin que las características visuales se vean afectadas por ello” (Samara, 2006, p. 22).

Para Timothy Samara una retícula consiste en:

Conjunto determinado de relaciones basadas en la alineación, que actúan como guías para la distribución de los elementos en todo el formato. Cada parte de esta retícula contiene las mismas partes básicas, con independencia del grado de complejidad que alcance. Cada parte tiene una función determinada; estas partes pueden ser combinadas en función de las necesidades, u omitirse de la estructura general, según la voluntad del diseñador y dependiendo de la forma en que interprete los requisitos de información del material (Samara, 2006, p. 24).

El mismo autor menciona que lo primero es fragmentar las páginas por partes y lo segundo es construir una estructura adecuada. Dentro de la fragmentación de páginas, Samara dice que hay que construir una retícula eficaz para un proyecto, esto significa valorar el contenido específico de aquel proyecto con las características visuales y semánticas del espacio tipográfico. El espacio tipográfico es gobernado por unas series de relaciones entre la letra y la palabra.

El espacio tipográfico se va creando y construyendo, si se coloca una línea tipográfica en un paisaje vacío de una página, se empieza a crear una estructura simple, pero con una orientación o movimiento. Cuando hay una línea tras otra línea se convierte en un párrafo, pero ya no solo sería una línea sino de alguna forma llegaría ser un límite físico. Este límite físico hace referencia a la página, mientras las páginas se van estirando y creciendo el párrafo se convierte en una columna. Las columnas repetidas crean un ritmo de espacios intermediarios en el límite del formato. Los espacios vacíos entre párrafos, imágenes y columnas contribuyen a la orientación del movimiento del ojo a través del material. Las alineaciones entre los espacios vacíos y las masas de texto se vuelven a conectar entre ellas.

En una composición pasiva, los intervalos que hay entre los elementos regulares forman una textura estática. Si un diseñador introduce algunos cambios por ejemplo un intervalo mayor entre las líneas, se da énfasis a los elementos de una textura uniforme. La mente de aquel diseñador percibe este énfasis como un signo importante y con ello se establece una jerarquía de los elementos de una página. Un diseñador tiene un número ilimitado de cambios al realizar una creación, puede hacer cambios en la tipografía, masa, intervalos con el fin de modificar la jerarquía en la forma de percibir la información, ahí es donde la retícula organiza la relación de jerarquización y las alineaciones para convertir en un orden inteligible que puede ser comprendido y repetido por todas las personas (Samara, 2006).

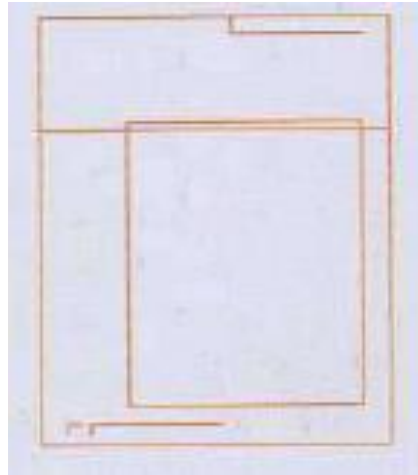
El segundo punto es construir una estructura adecuada. Trabajar con retícula tiene dos fases de desarrollo. La primera fase es cuando el diseñador se propone en valorar las características informativas y los requisitos de producción del contenido. La retícula es un sistema cerrado ya que una vez desarrollada, el diseñador debería tener en cuenta la idiosincrasia de los contenidos como, por ejemplo, la existencia de múltiples tipos de información. El diseñador debe adelantarse con los problemas de diseño que puedan surgir durante la maquetación de los contenidos dentro de las retículas como por ejemplo las existencias de titulares en especiales y el encuadre de las imágenes que surgieran cuando se agota el contenido de una sección determinada (Samara, 2006).

La segunda fase es maquetar el material según las guías establecidas por una retícula. Es importante entender que la retícula nunca debería imponerse a los elementos colocados dentro de ella. El trabajo de una retícula es proporcionar una unidad global sin disminuir la vitalidad de la composición. En la mayor parte de los casos, la variedad de soluciones para maquetar una página dentro de una retícula es inagotable, pero incluso es aconsejable romper esa retícula de vez en cuando. Un diseñador no debería tenerle miedo a su propia retícula, debería forzar la retícula a fin de poner a prueba sus límites. Una retícula bien plasmada crea demasiadas oportunidades de creación. Todo tipo de problemas sobre el diseño son distintos y cada uno de ellos exige en tener una estructura reticular que sea útil para los elementos particulares. Hay algunas clases de retículas básicas cada una de ellas es perfecta para resolver los problemas de diseño. El primer paso del proceso es considerar, ¿cuál es el tipo de estructura básica que se adaptará mejor en las necesidades específicas de un proyecto? (Samara, 2006).

Existen cuatro tipos de retículas: Retícula de manuscrito, Retícula de columnas, Retícula modular y Retícula jerárquica. La retícula de manuscrito es la más sencilla que

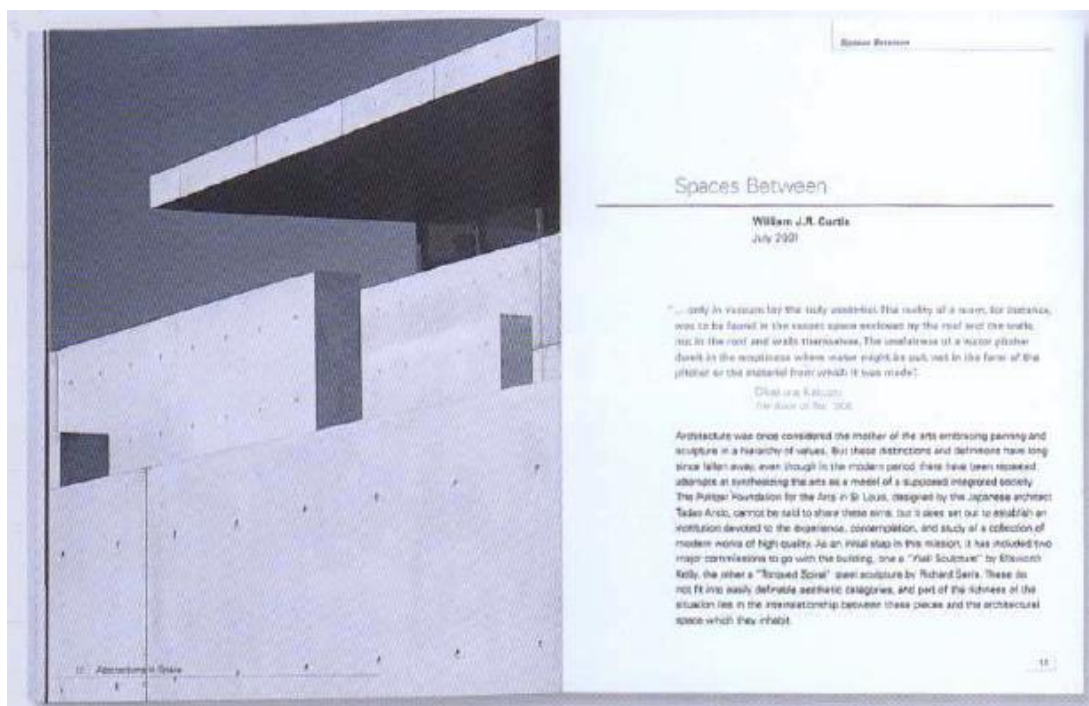
puede existir. Su estructura de base es una área grande y rectangular que ocupa casi toda la página. La tarea de esta retícula es acoger textos largos y continuos como es en el caso de un libro, tiene una estructura principal y una estructura secundaria que definen otros detalles esenciales: los títulos de capítulo, la numeración de páginas y las relaciones de tamaño del folio junto con un área para las notas a pie de página si fuera necesario (Samara, 2006).

**Figura 5. Estructura reticular de manuscrito**



Fuente: (Samara, 2006, p. 34).

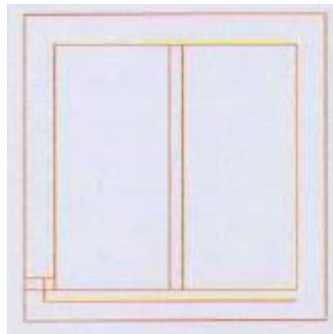
**Figura 6. Ejemplo de un libro dentro de una retícula de manuscrito**



Fuente: (Samara, 2006, p. 34).

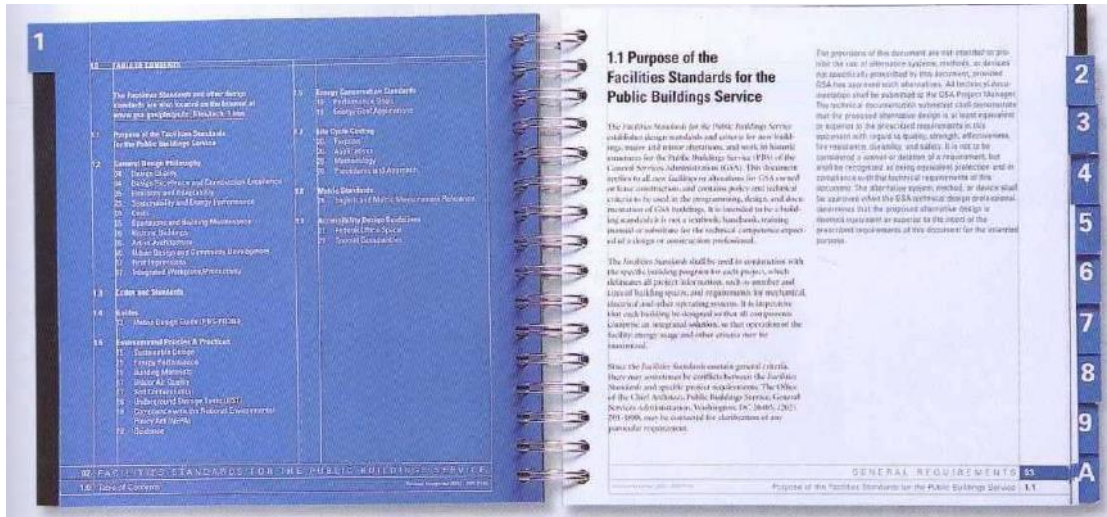
La retícula de columnas sirve para separar diversos tipos de información en espacios llamados columnas. Esta retícula contiene columnas que permiten al diseñador hacer los arreglos necesarios para transmitir la información y pueden reservarse algunas columnas para un texto corrido, otras para textos de resumen o ideas principales de la información y también para las imágenes de gran tamaño. En el caso de imágenes grandes el texto de estas imágenes normalmente se coloca en la parte de abajo de la foto, considerando a esta información como una columna adyacente. Esta disposición separa claramente la parte de abajo de la foto del material principal, pero a la vez permite que el diseñador establezca una relación directa entre ambos. La retícula de columnas es flexible y permite resaltar información resumida en cualquier momento utilizando muchas veces toda una columna para un texto pequeño pero que resume o informa de algo importante del tema (Samara, 2006).

**Figura 7. Diseño reticular en columnas**



Fuente: (Samara, 2006, p 36).

Figura 8. Ejemplo de un texto con diseño en columnas

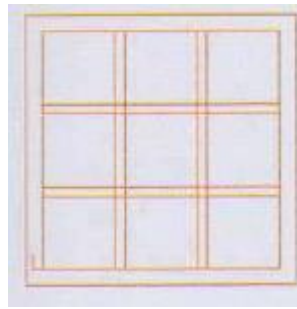


Fuente: (Samara, 2006, p. 37).

La retícula modular es una retícula de columnas con un gran número de líneas horizontales que subdividen las columnas en filas así creando una matriz de celdas que se le denomina módulos. Cada módulo define una cantidad pequeña de espacio informativo. Estos módulos agrupados definen las áreas llamadas zonas espaciales que cumplen funciones específicas. Los módulos que son pequeños proporcionan una mayor flexibilidad y precisión, pero al exceder el número de subdivisiones pudiera resultar confuso o redundante. Las proporciones de los módulos pueden determinarse de varias formas según la anchura y la longitud del párrafo y según el tipo y tamaño de letra escogidos en un diseño determinado (Samara, 2006).

Estos módulos pueden ser verticales u horizontales y esta decisión puede ser vinculada al tipo de imágenes que se vayan a organizar o al diseño general de lo que el diseñador considere lo adecuado. La retícula modular se utiliza sobre todo en la coordinación de los sistemas extensivos de publicación. Si un diseñador tiene la oportunidad de considerar todos los materiales que se quiere presentar por medio de un sistema determinado, todos los formatos pueden convertirse en una extensión de los módulos o viceversa. Una retícula modular resulta adecuada para el diseñador para tabular información como cuadros, formularios, programaciones o sistemas de navegación. La repetición rigurosa del módulo ayuda a estandarizar el espacio de las tablas y también puede contribuir a integrar la estructura del texto y las imágenes que los rodean (Samara, 2006).

Figura 9. Estructura de diseño con retícula modular



Fuente: (Samara, 2006, p. 38).

Figura 10. Ejemplo de estructura modular



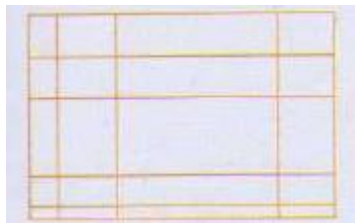
Fuente: (Samara, 2006, p. 38)

La retícula jerárquica es un diseño reticular que da importancia y resalta una información de otra, comienza por analizar la interacción óptica que provocan los diversos elementos que se sitúan de manera espontánea en diferentes posiciones. A pesar de la jerarquía que se resalta se elabora una estructura sistemática que coordine todos y cada uno de los elementos. Una retícula jerárquica reúne elementos dispares o crea una superestructura que se opone a los elementos orgánicos situados en un formato sencillo como un cartel. Esta retícula jerárquica puede utilizarse para unificar el diseño o para crear nuevas disposiciones visuales si estos se muestran en grupos (Samara, 2006).

Las páginas web constituyen ejemplos de retículas jerárquicas. Durante la primera época de desarrollo de Internet, muchas de las variables que se dieron en la composición de

páginas web no pudieron fijarse debido a los ajustes de los navegadores que utilizaban los usuarios. Actualmente, la mayoría de las páginas web establecen márgenes fijos, contenidos dinámicos y la posibilidad de alterar la escala de la ventana del navegador que exigen la flexibilidad de anchura y longitud del texto. Esta retícula jerárquica se utiliza también para construir libros, diseñar carteles, constituye una aproximación casi orgánica a tal punto de ordenar la información y los elementos que lo integran. También se fija todas las partes al espacio tipográfico de una forma arquitectónica (Samara, 2006).

**Figura 11. Estructura de diseño reticular jerárquico**



Fuente: (Samara, 2006, p. 40).

**Figura 12. Ejemplo con diseño jerárquico**



Fuente: (Samara, 2006, p. 41)

La página web tiene un tipo de diseño en retícula jerárquica puesto que las características empatan con la mayoría de los modelos de las páginas web como agrupar elementos dispares, establecer contenidos, márgenes, alterar la flexibilidad de anchura y

longitud de la ventana del navegador y crear nuevas disposiciones visuales. También se puede ordenar los elementos o la información según su importancia y según el criterio del diseñador de la página el mismo que responde a las necesidades del usuario.

### **3. Metodología**

La metodología en esta investigación tiene dos componentes uno documental y uno práctico cualitativo. El componente documental se basa en un estudio bibliográfico que tiene que ver con la inclusión social y laboral de personas con discapacidad, y, con la comunicación social como una herramienta clave en el mundo de la información. Este estudio además incluye los documentos sobre la legislación ecuatoriana con respecto a las leyes de discapacidad. En cambio, el componente práctico se verá reflejado en la propuesta concreta que se plantea en el siguiente capítulo. La metodología para realizar este trabajo parte de una investigación de tipo descriptivo con la utilización de un método documental, utilizando material bibliográfico que verse sobre las personas con capacidades especiales y el análisis de las páginas que abordan el tema de inclusión laboral en el mundo digital.

Para alcanzar los fines de la investigación es necesario explicar cómo se desarrollará el proyecto a través de la metodología descriptiva que es el ordenamiento secuencial de la interpretación existente entre teoría, práctica y el método a utilizarse para el conocimiento del objeto investigado. Es el estudio formal de los procedimientos utilizados en la adquisición o exposición de conocimientos científicos (Creswell, 2005).

Para complementar la primera fase se utiliza la modalidad de investigación descriptiva que tiene como objeto conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes del mundo inclusivo, mediante la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas involucradas en este ámbito. Interpreta la realidad de los hechos es decir conexiones existentes, prácticas que prevalecen, opiniones, leyes que existen, procesos y efectos de las relaciones dentro y fuera de una comunidad inclusiva (Creswell, 2005).

Esta investigación va más allá de la obtención de datos, los mismos que se los ha tomado de las páginas existes del CONADIS tanto en el tema de discapacidad como en el de inclusión laboral, porque tiene que ver con experiencias personales y de personas cercanas al autor de esta investigación. Además, este trabajo supone un elemento interpretativo del significado o importancia del mundo laboral inclusivo que se describe, combinando así el contraste, la interpretación y la evaluación de una realidad compleja y real. La metodología

descriptiva es utilizada en este caso para cumplir con los objetivos planteados anteriormente y señalar los caminos por los que se puede alcanzar la propuesta práctica.

Este trabajo de investigación con los datos descriptivos antes recopilados plantea una propuesta práctica la misma que se describe a continuación con la elaboración del diseño de una página web que finalmente se publicarán en Internet para que las personas especiales se apoyen cuando necesiten información sobre el mundo laboral inclusivo.

#### **4. Aplicación práctica: Propuesta**

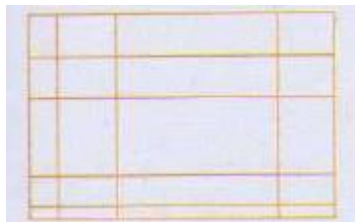
Una vez revisado el marco teórico este trabajo de investigación va a desarrollar el diseño de una página web que permita a los usuarios con diferentes tipos de discapacidad introducirse y relacionarse con el mundo laboral. El diseño se lo realizará con un modelo de retícula jerárquica que se adapta a la página web del sitio web WordPress. De WordPress se ha obtenido la retícula básica la misma que va a transformarse según las necesidades requeridas en el diseño específico del presente trabajo.

Por otro lado, se tomará en cuenta todos los elementos del diseño que faciliten al lector y navegador de la página como son colores, ventanas, tipografía entre otros.

##### **4.1. Elementos del diseño**

Dentro del diseño se va a trabajar con un modelo de retícula básica que se ve en la siguiente figura 13.

**Figura 13. Retícula jerárquica básica para diseño de página de ILCO**



Fuente: (Samara, 2006)

El diseño contiene los siguientes elementos:

En la primera fila horizontal se trabaja el logotipo, el nombre de la página y los contactos de esta.

En la segunda fila horizontal están los apartados de la página como la información de inicio, empresas participantes, recursos, foros y la información de la página.

En la tercera fila horizontal están las imágenes que describen gráficamente a la página.

En la cuarta fila horizontal está el detalle de la información que presta la página de ILCO.

Y por último en la quinta fila horizontal se especifica las redes sociales y la dirección del administrador de la página.

#### 4.1.1. Tipografía

Se realiza una aproximación a varias tipografías para encontrar la más adecuada, la tipografía para esta página debe contemplar las necesidades de personas con necesidades especiales en dificultades visuales. Dentro de una gran variedad de tipografías existentes se encontró que las más adecuadas eran “Ready”, “Verdana” y “Arial”. Ready es una tipografía especialmente diseñada para personas con discapacidad, pero es restringido su uso ya que para obtenerlo se necesita autorización de su creador.

Figura 14. Tipografía Ready.



Fuente: (Samara, 2006, p. 41)

Verdana y Arial (ver Tabla 1) son dos de las tipografías que se puede obtener directamente en el Office. De estas se ha escogido la tipografía Verdana por ser la más amigable entre las dos para trabajar la página web propuesta.

**Tabla 1. Tipografías de Arial y Verdana**












Tipografía Arial	Inclusión
Tipografía Verdana	Inclusión

Fuente: elaboración propia.

#### 4.1.2. Colores

Los colores son muy importantes porque expresa lo sentimientos de las personas, como por ejemplo el color azul expresa tranquilidad y seguridad. El color sirve para comunicar el estado de ánimo, la intención con la que expresan diferentes textos, los productos, etc. según la ocasión. Los colores identifican no solo el producto de la marca sino también le da identidad de la empresa asociada al producto. Los colores que se utilizan (ver tabla 2.) están identificando al producto y la identidad de la marca de la empresa, en este caso es la página web de ILCO.

**Tabla 2. Colores utilizados en la página web**

Azul:	 (#59E5FC),  (#438DEF),  (#D6EAF8),  (#AED6F1) y	 (#A9CCE3)  (#0598D1) y.  (#2E86C1),  (#1F618D).
Verde:	 (#86CE4E).	
Gris:	 (#EAF2F8).	
Blanco:	 (#FFFFFF).	

Fuente: Internet ( Dixon & Moe , 2019)

Ver anexo de archivo adjunto con la página ILCO (Inclusión Laboral Colaborativa y Organizacional).

## 4.2. Diseño del logotipo

El diseño del logotipo son dos figuras de personas sosteniendo el mundo, una de ellas usa silla de ruedas y la otra persona le ayuda a sostener el mundo para transmitir la idea de que la ayuda es reciproca.

Figura 15. Logotipo oficial de la página web ILCO



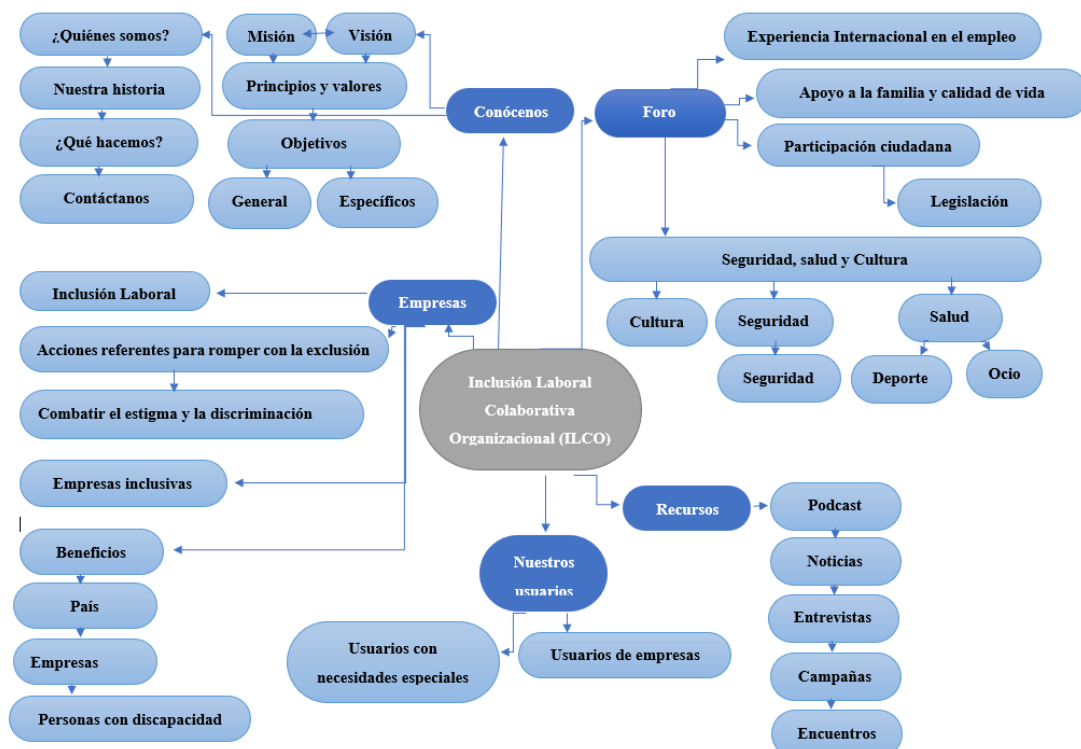
## 4.3. Nombre de la página

El nombre de la página web es: ILCO (Inclusión Laboral Colaborativa y Organizacional) porque el objetivo de la página es: informar las oportunidades y características del empleo dirigido a las personas con necesidades especiales e informar a las empresas sobre esta temática a partir de la oferta laboral.

## 4.4. Diseño de la página de Inicio

### 4.4.1. Mapa web

Figura 16. Mapa web de ILCO



#### 4.4.2. Página de inicio

La propuesta toma en cuenta todos los elementos del diseño antes mencionados como son colores, tipografía, la estructura en retícula y el diseño del logotipo como los elementos básicos para que sean el punto de partida del diseño de la página. Así como también los contenidos e información que se necesita transmitir a través de esta página están listados en el mapa web de la página en mención.

Figura 17 Diseño de la página de inicio de ILCO



#### 4.5. Elaboración de los textos

##### 4.5.1. Apartado Conócenos

- ¿Quiénes somos?

Somos una web organizacional sin fines de lucro que trabajamos en el desarrollo inclusivo laboral con personas especiales. Nosotros proporcionamos información y apoyo a estas personas para que puedan trabajar. Nos enfocamos en el manejo de las relaciones laborales entre los usuarios especiales y las empresas que ofertan puestos de trabajo. Nuestra

finalidad dar herramientas de información tanto empresas como personas especiales en el campo del ámbito laboral.

- **Nuestra historia**

Un joven con discapacidad intelectual de 26 años de la Facultad de Comunicación de la Universidad de Los Hemisferios en la Ciudad de Quito, llamado Juan Francisco Terán planteó para su proyecto de tesis la creación de una página web sobre inclusión laboral. La idea surge hace varios años por la dificultad que él detecta en amigos cercanos para encontrar trabajo. Juan Francisco se motiva por esta situación y empieza a pensar sobre cuál sería su aporte a personas especiales como sus amigos y él mismo. Luego de un año, a Juan Francisco se le ocurre la idea de hacer esta página web y compartir sus ideas a sus profesores, amigos y familiares, con el apoyo de ellos se ha podido lograr que esta página web funcione.

- **Misión**

Informar y apoyar a empresas que quieran contratar a personas especiales, así como también a estas personas y sus familias en la búsqueda de un empleo.

- **Visión**

Convertir a Inclusión Laboral Colaborativa Organizacional ILCO en el referente para el Ecuador en inclusión laboral destinada a personas con necesidades especiales.

- **Principios y valores**

Los principios rectores de la inclusión son la solidaridad y la cooperación. Se entiende por solidaridad a la ayuda de parte de las empresas en el ámbito laboral a personas con necesidades especiales dando información y apoyo tanto a estas personas como sus familiares. Cooperación es la forma de trabajar juntos como equipo para que las empresas puedan acoger las personas con necesidades especiales y a la vez hacer que estas personas puedan buscar de una forma segura un empleo que aporte a su calidad de vida.

Los valores que apoyan estos principios son:

- Dignidad y respeto, igualdad, responsabilidad y compromiso, autonomía e independencia, integridad y confianza, libertad y valentía.

- **Objetivos**

- **Objetivo General**

Concientizar a la sociedad sobre las verdaderas habilidades y potencialidades que tiene una persona con capacidades especiales a través de una página web en los que se va a dar amplia información sobre la inclusión, personas especiales y empresas comprometidas con la diversidad.

- **Objetivos Específicos**

- ✓ Aportar con una nueva visión al mundo laboral, sobre los seres humanos especiales que cumplen correctamente con su responsabilidad laboral, y, no se limite únicamente a cumplir las leyes laborales.
    - ✓ Proporcionar información a las personas especiales sobre los alcances que tienen los seres humanos diversos y como pueden estos ser parte del mundo laboral de sus comunidades.
    - ✓ Facilitar el empoderamiento de personas con capacidades especiales a través de conocerse más cada uno y conocer a otras personas que tienen capacidades similares.

- **Qué hacemos**

Informar y ayudar tanto a empresas como personas con necesidades especiales en buscar un empleo.

- **Contáctenos**

Juan Francisco Terán

0984259808

ILCO: [ilco2019@gmail.com](mailto:ilco2019@gmail.com)

- **Apartado Foro**

- **Experiencias internacionales en el empleo con capacidades especiales. La experiencia de la Universidad de Indiana es un buen ejemplo de lo que se hace en otros países.**

## INCLUSIÓN, CAMBIO ORGANIZACIONAL, PLANIFICACIÓN CENTRADA EN LA PERSONA Y APOYOS NATURALES

Indiana Institute on Disability and Community. Indiana University, Bloomington, Indiana

El concepto de inclusión, como principio de actuación, surgió en el entorno educativo, si bien actualmente se aplica a otros ambientes y a la inclusión en la comunidad en general. Aunque los beneficios de esta inclusión se fundamentan en principios como la solidaridad o la cooperación, no abundan los estudios sobre las ventajas que ello tiene para ciudadanos con y sin discapacidad.

Como contribución a la investigación en esta área el Instituto de Indiana sobre Discapacidad y Comunidad ha desarrollado una investigación sobre la relación entre inclusión y resultados académicos en estudiantes con discapacidad y en sus compañeros sin necesidades educativas especiales (Waldron y Cole, 1999). Concretamente el estudio analiza el rendimiento académico en lectura y matemáticas de estudiantes con discapacidades ligeras que han sido educados en centros inclusivos, en comparación con los progresos realizados por sus iguales formados en centros específicos. Asimismo, la investigación analiza el progreso de los estudiantes con discapacidad en comparación con el de sus iguales sin limitaciones. Por otra parte, se analiza el rendimiento de estudiantes sin discapacidad escolarizados en centros inclusivos, frente el rendimiento de iguales escolarizados en centros no inclusivos.

Dos resultados fundamentales son de destacar: 1) los alumnos con discapacidad en escuelas inclusivas obtienen mejores rendimientos que sus compañeros en escuelas no inclusivas y, además 2) los estudiantes sin discapacidad escolarizados en escuelas inclusivas obtienen mejores resultados que sus iguales sin discapacidad escolarizados en escuelas no inclusivas.

El Instituto que el Dr. David Mank dirige también ha desarrollado estudios para determinar los resultados de iniciativas de cambio organizacional, consistentes en la conversión de Instituciones de rehabilitación profesional que desarrollaban programas educativos en la propia institución, a programas de empleo integrados que ofrecen apoyos individualizados (Rogan, Held, y Rinne, 1998). El estudio, realizado en base a una encuesta por correo que sirvió para analizar los datos de 41 organizaciones pertenecientes a 25 Estados diferentes, de entre las que se encontraban 12 organizaciones convertidas, llevó a las

conclusiones que se resumen a continuación. En este cambio fue fundamental la función de liderazgo asumida por el director de los diferentes centros, así como el cambio en la estructura organizacional, potenciando más el trabajo en equipo y reduciendo la verticalidad. Ello supuso también asumir valores como la planificación centrada en la persona, superar prejuicios y fomentar la creatividad, entre otros cambios.

- **Participación ciudadana**

- **Legislación**

En ILCO apostamos por un empleo de calidad para las personas con discapacidad.

El derecho al trabajo está reconocido en las leyes de la constitución ecuatoriana (artículo 33) “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008, p. 29). Se recoge en el artículo 16 de la Ley Orgánica de Discapacidades sobre el derecho de las personas con discapacidad, que contempla el reconocimiento de estas personas a “ser parte de las o los funcionarios públicos, administrativos o judiciales, de oficio o a petición de parte; así como también por parte de las personas naturales y jurídicas privadas” (Lexis Finder, 2012, p. 11). También en el artículo 27 de la Convención de la ONU sobre Derechos de las Personas con Discapacidad menciona que las personas con discapacidad puedan trabajar por igual que los demás; ellos tienen el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido aceptado (Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, 2012).

Lamentablemente a pesar de que conocemos las leyes y los derechos de las personas con necesidades especiales aún falta desarrollarse más en los derechos y en las leyes de estos.

- **Salud, seguridad y cultura**

- **Seguridad**

Estamos en una sociedad avanzada donde la tecnología procesa para la satisfacción del mundo, sin embargo, nosotros tenemos las mejores herramientas tecnológicas para mejorar la situación de la calidad de vida y somos respetuosos con el medioambiente. La tecnología social y la movilidad sostenible son dos puntos importantes, pero ¿Dónde está el tema de la seguridad?

En ILCO trabajamos por la seguridad, queremos fomentar la seguridad de nuestros usuarios. Los principales roles ante la seguridad son: formación, investigación, educación y colaboración. Nuestra alianza va contigo.

#### - **Salud**

La salud se requiere de tener un buen estado físico y mental, es una de las prioridades del ser humano por eso en ILCO, daremos consejos sobre los hábitos saludables y ejemplos de estos. Trabajamos para mejorar estilo de vida y el estado físico, fomentamos la alimentación saludable, el ejercicio y el descanso adecuado para prevenir las enfermedades graves. Pretendemos que todos sepamos cómo actuar ante algún caso emergente.

Nos preocupamos por ti, por tu familia, amigos. Por eso cuida tu salud y de los demás.

#### - **Ocio**

El ocio es importante para la vida de cualquier ser humano. Es una manera de gozar y disfrutar el tiempo libre con cosas que los individuos eligen libremente y que le da satisfacción al hacerlo sin que sea algo educativo.

En la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad menciona que la importancia de la accesibilidad al entorno físico, social, económico y cultural, a la salud, la educación, la información y las comunicaciones son para que las personas con discapacidad puedan gozar plenamente de todos los derechos humanos y sus libertades. A su vez en el artículo 30 dice que los Estados reconocen que el derecho de los individuos con discapacidad pueda participar en igualdad de condiciones con las demás personas en la vida cultural, así como en actividades recreativas, de esparcimiento y deportivas. Por último, dentro de este artículo recalca que estas actividades recreativas tienen acceso a sus servicios (Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, 2012).

El ocio son los pasatiempos que un ser humano puede hacer en sus días, horas y hasta meses de tiempo libre. Por ejemplo, un estudiante de colegio puede disfrutar su hora libre cuando está de vacaciones del colegio o cuando ha terminado de hacer sus quehaceres. Otro ejemplo un joven que está de vacaciones se le ocurre como pasatiempo hacer deporte porque el deporte es algo cultural y es lo que ese joven quiere hacer en su tiempo libre. Aquí pueden ver artículos o noticias respecto de lo ocio, deporte y cultura.

## - **Deporte**

El deporte es una actividad física para el mejoramiento de la salud integral del ser humano. El deporte se puede hacer a través de juegos, pasatiempos o ejercicios mentales y físicos; o en competencias oficiales de cualquier tipo, cuya práctica es de normas específicas. Dentro de cualquier deporte se requiere de tener una buena salud y los entrenamientos adecuados, sin importar la edad que uno tenga, y lo más importante es responsabilidad, constancia, fortaleza y espíritu de lucha. El deportista puede hacer su actividad favorita sin sentirse obligado y lo puede hacer cuando esté en sus tiempos libres.

## - **Las Olimpiadas Especiales**



Escrita por María Luz Turriaga

Olimpiadas Especiales es un evento deportivo de carácter internacional cuya misión es proporcionar entrenamiento deportivo y competición atlética durante todo el año en una variedad de deportes de tipo Olímpico para las personas; a partir de los 8 años de edad, con discapacidad intelectual, dándoles oportunidad de desarrollar su aptitud física, demostrar coraje, experimentar alegría y participar en un intercambio de premios, destrezas y compañerismo con sus familias, otros atletas especiales y de la comunidad. Hoy más de 2 millones de atletas que entrenan y compiten en Olimpiadas Especiales y más de 160 países están acreditados oficialmente ante Olimpiadas Especiales Internacionales, cuyos Juegos Mundiales se realizan cada 2 años.

Tienen su origen en 1968 cuando Eunice Kennedy Shriver organizó los Primeros Juegos Internacionales de Olimpiadas Especiales en Soldier Field en Chicago, Illinois, Estados Unidos. El concepto nació a comienzos de la década de los 60 cuando Shriver inició

un día de campo para personas con discapacidad intelectual. Ella observó que las personas con discapacidad intelectual eran mucho más capaces en deportes y actividades físicas de lo que muchos expertos pensaban. En 1962 invitó a un campamento a 32 niños y niñas con discapacidad intelectual para analizar su potencial a través de diversos deportes y actividad física, demostrando que estas personas tienen habilidades que la mayoría de las personas ignoran.

Desde su creación, las Olimpiadas Especiales han sido patrocinadas por líderes en el campo de los deportes, educación, negocios, gobierno y organizaciones de personas con discapacidad. Ellos trabajan en la Junta Internacional de Directores, dando soporte financiero y político, actuando como oradores, ayudando a crear conciencia y estableciendo conexiones con importantes organizaciones y gobiernos de todo el mundo. Los miembros de la Junta Internacional actualmente incluyen al Presidente de Islandia Olafur Grimmson, la gimnasta olímpica de Rumania Nadia Comaneci, la cantante de Pop y actriz Vanessa Williams, el CEO de Coca Cola Munhtar Kent y la Ex-Primera Dama de Panamá Vivian Fernández de Torrijos

A partir de su inicio Olimpiadas especiales ha avanzado mucho siendo los últimos años los más fructíferos. Los acontecimientos en todo el mundo registrados en el 2006 han sido muchos, los más importantes los revisamos a continuación:

- Primeros Juegos Olímpicos Especiales Regionales de Latinoamérica en San Salvador, El Salvador: Del 25 de marzo al 2 de abril
- Primeros Juegos Olímpicos Especiales Nacionales de EE. UU. en Ames, Iowa: Del 2 al 7 de julio
- Primeros Juegos Olímpicos Especiales Europeos de la Juventud en Roma, Italia: Del 30 de septiembre al 5 de octubre
- Primera Copa de Críquet de las Olimpiadas Especiales Internacionales en Mumbai, India: Del 6 al 13 de noviembre
- V Juegos Olímpicos Especiales Regionales de Oriente Medio y África del Norte en Dubai, Emiratos Árabes Unidos: Del 11 al 15 de noviembre

La filosofía y misión de esta gran causa se resume perfectamente en el lema que tiene a lo largo y ancho del mundo, si tu lees una y otra vez el lema de la organización entenderás todo sobre Olimpiadas Especiales:

## **"Yo quiero ganar, pero si no puedo, quiero ser valiente en el intento"**

Tú puedes ser parte de las Olimpiadas Especiales.

Datos tomados de: [https://www.ecured.cu/EcuRed:Enciclopedia\\_cubana](https://www.ecured.cu/EcuRed:Enciclopedia_cubana)

**El canal de televisión Telesucesos entrevistaron al deportista Gabriel Dávalos, Juan Francisco Terán y a la coordinadora de la delegación del Ecuador FIDES-Colombia:**

<https://www.youtube.com/watch?v=P-ORzqjVtR4>

### **- Cultura**

La cultura define lo que es el ser humano, el ser humano es un ser vivo con aportes morales e intelectuales del entorno que le rodea. Todos los individuos de este mundo tenemos aspectos culturales como las costumbres, vestimenta, rituales, normas de comportamientos y maneras de ser. La cultura es el conjunto de expresiones sociales diversas dentro de una sociedad determinada. Otra definición sobre la cultura es aquel conjunto de información y habilidad que posee una persona. Según la doctora María G. Portugal Flores la ciencia filosófica define la cultura como una producción creativa del ser humano que transforman el entorno y lo modifica. En cambio, la ciencia antropológica es un grupo de elementos materiales o espirituales organizadas lógicamente y coherentemente que involucran conocimientos, creencias, arte, moralidad, derechos, usos, costumbres y todos los hábitos adquiridos por los miembros de la sociedad (Portugal Flores, 2018).

En ILCO te daremos muchas opciones de las actividades que pudieras realizar. Pudieras hacer actividades divertidas con cosas artísticas y creativas como las actividades plásticas, escénicas, aficiones y audiovisuales.

- Actividades plásticas: Pintura, filmación, fotografía, etc.
- Actividades escénicas: Baile, teatro, etc.
- Actividades de afición: Manualidades, juegos de mesa, etc.
- Actividades audiovisuales: Películas, televisión, cortos, etc.

### **• Apoyo de la familia y calidad de vida**



La familia es conjunto de personas unidas a un vínculo de parentesco, matrimonio o adopción. Es un grupo social constituido por los sentimientos de los seres humanos como el amor, comprensión, cariño, ternura, etc. La familia es el primer ambiente social donde los seres humanos aprenden a tener los principios, valores morales y las nociones de la vida. Es una comunidad natural porque responde a los instintos y sentimientos de la naturaleza humana. La familia es fundamental para el bienestar y el crecimiento del ser humano, es parte de la vida de cada ser que habita en esta sociedad. En nuestra sociedad cuando un miembro familiar nace o tiene alguna discapacidad, el resto de la familia es afectada por este hecho, sin embargo, este hecho no dificulta, ni empeora la situación familiar.

La familia puede tener una excelente calidad de vida cuando todas las necesidades familiares están cubiertas, todos los seres humanos disfrutan en pasar con los miembros de su familia, también la familia lucha junta para que cada miembro cumpla sus metas en la vida.

Por calidad de vida puede entenderse de muchas maneras según la experiencia de cada persona y según los miembros de esa familia. En lo que se refiere a la familia la calidad de vida es el estado de salud, bienestar económico, emocional, organización de las tareas de los padres, la inclusión, la participación y la buena relación entre parientes.

#### **4.5.2. Apartado Empresas**

- **Inclusión Laboral**

- **Entrevista a Ruth Lalama, entrevistado por Juan Francisco Terán.**

- 1) **¿Tu consideras que existe inclusión laboral para las personas con necesidades especiales en el Ecuador?**

En la actualidad la ley exige a todas las empresas la contratación de personas con discapacidad, es decir, sí hay la posibilidad de encontrar trabajo. El problema radica en el tipo de trabajo que se oferta, pues muchas veces se contrata a una persona con discapacidad sin hacer un análisis de sus fortalezas y en ocasiones incluso solamente constan en el rol de pagos, sin necesidad de ir al trabajo o cumplir una función real.

**2) Según tu opinión, ¿Cómo ves la aplicación de las leyes laborales vigentes en Ecuador para las personas con alguna necesidad especial?**

En el Ecuador la mayoría de las empresas tienen contratadas personas con algún tipo de discapacidad. Pero nuevamente, las políticas y cultura inclusiva falta desarrollarse de forma natural en el Ecuador, solamente se cumple por no infringir la ley o ser multados.

**3) ¿Cuál sería tu recomendación para jóvenes con necesidades especiales que buscan trabajo con la idea de ser autónomos e independiente de su familia?**

Mi recomendación sería prepararse, estar seguros para los que son hábiles. Ser realistas con su situación y su contexto. Por ejemplo, si tengo una discapacidad física, no es favorable trabajar en puestos que requieren mucho esfuerzo. Hay que analizar la personalidad, los gustos y las metas reales, igual que cualquier joven sin discapacidad.

**4) ¿Por qué crees que se debe contratar personas con discapacidad en las empresas de nuestro medio?**

Porque es un derecho inalienable, el poder ganarse la vida y vivir de forma autónoma, según sus gustos y posibilidades. No tiene nada que ver la discapacidad con este derecho. En la constitución no se discrimina a nadie.

**5) ¿Qué beneficios trae a la empresa la contratación de personas con discapacidad?**

Trae el beneficio de la construcción de una sociedad más humana, justa y solidaria. Se debe crear comunidades fuertes desde la perspectiva humana y no solo económica, solo así se construirá un Ecuador más democrático y educado en valores.

**6) ¿Cuáles son los principales obstáculos existentes para la inclusión laboral de jóvenes con algún tipo de discapacidad?**

Las principales barreras son las culturales, las de actitud social. La falta de conocimiento hace que no se tomen decisiones acertadas. A más de esto están las barreras arquitectónicas y las barreras de comunicación.

## **Biografía de Ruth Lalama:**

Máster en Educación Infantil y Especial de la universidad de Cádiz, exdirectora y exprofesora de la guardería del colegio Liceo Internacional, tutora psicológica de la READ, gerente del proyecto de la educación infantil y especial del Ministerio de Educación y actualmente directora del preescolar del colegio Hontanar.

- **Acciones referentes para romper con la exclusión**

- **Combatir el estigma y la discriminación con leyes y políticas preferenciales**

En América Latina y el Caribe, la legislación ha sido la respuesta para cumplir con los objetivos sobre la inclusión social. Según Mayra Buvinic (2004) en América Latina y el Caribe se han propuesto y creado leyes constitucionales de amplia cobertura que reconocen el carácter multicultural de las naciones y los derechos de las comunidades excluidas como es en el caso de nuestro país y México.

Las leyes no ayudan a producir cambios culturales porque sigue habiendo una brecha entre los mandatos, la implementación y la acción legal en contra los actos de discriminación y exclusión. Según Mayra Buvinic (2004) son tres las razones que distancian las leyes de los cambios culturales: “las personas desconocen estos instrumentos legales, no hay un registro oficial de estos grupos en las estadísticas oficiales y el sistema judicial no tiene la capacidad o la formación para manejar casos de discriminación” (Buvinic, 2004, p. 25). Buvinic dice que una de las acciones para abordar el tema de la exclusión consiste en incrementar la influencia política de los grupos excluidos en agendas nacionales, cambiar cualquier tipo de estereotipos y promover la solidaridad, la unión social y tener una cultura que acepte la diversidad. Estos cambios son importantes para las agendas de inclusión, pero el problema ante esto es que no existe suficiente información acerca del tipo de programas que puedan producirlos. Una prioridad aceptada es el fortalecimiento de las organizaciones de la sociedad civil que presentan a los excluidos mediante la expansión de sus capacidades de liderazgo y membresía. Implementando por parte de los gobiernos y los organismos internacionales mecanismos de diálogo permanentes para el diseño de políticas con representantes de las personas excluidas.

- **Beneficios**

- ❖ **Beneficios para el país**

Hay una relación entre las pérdidas del Producto Interno Bruto (PIB) y la exclusividad de personas con discapacidad. En el mundo uno de los problemas que tienen

esta población es el desempleo, casi el 70% de las personas con discapacidad son excluidas del ámbito laboral o son desempleadas. (Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial, 2011). Según el Banco Nacional afirma que el desempleo de la gente discapacitada representa una pérdida del PIB que oscila entre el 5.35% y el 6.97% en todos los países latinoamericanos (Pacto de Productividad, s.f.). En el artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo del Ecuador menciona que el empleador público o privado que cuente con el máximo de 25 trabajadores está obligado a contratar al menos el 2% de gente discapacitadas (LEXIS FINDER, 2018).

#### ❖ **Beneficios para las empresas**

Tener una vinculación en el ámbito laboral con personas con discapacidad trae muchos beneficios para cualquier tipo de negocio o empresa. Cuando hay un buen manejo en el tema de la inclusión laboral, se genera beneficios positivos relacionadas con la productividad, clima laboral, el posicionamiento de la empresa dentro de un entorno social. Aquí hay algunos beneficios:

##### **1) Mejora la productividad de la empresa**

El primer beneficio que tienen las empresas al contratar a la gente discapacitada es el aumento de la productividad empresarial porque estas personas con discapacidad son eficaces e innovadores para los negocios. Son talentosos y hábiles. Generalmente las empresas y organizaciones que contratan a la gente con alguna discapacidad saben tener menores costos por gastos relacionados con el entrenamiento, reclutamiento y pérdida de producción.

##### **2) Mejora el clima laboral**

La inclusión dentro del ambiente laboral permite a los trabajadores de las empresas y de las organizaciones en reconocer la diferencia, aceptar la igualdad de oportunidades y promover los cambios en el comportamiento de los que colaboran positivamente en el desarrollo de habilidades de comunicar y del trabajo en equipo. Las empresas u organizaciones que añaden a las personas con discapacidad tienen el mejoramiento del clima laboral ya que los que trabajan ahí cambian de actitud y suprimen los estereotipos.

##### **3) Incrementa la imagen corporativa**

Las empresas u organizaciones que trabajan con personas discapacitadas sin tener un criterio de desigualdad y con un abastecimiento de oportunidades, están siendo posicionados ante un entorno social y económico que asume sus responsabilidades y aporte

con el país. Esas empresas u organizaciones tienen interés en contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de sus trabajadores y clientes dando a reconocer y aceptar la diversidad humana como una parte de los conceptos del crecimiento económico aplicando con la sociedad actual. La imagen corporativa de las empresas u organizaciones ven afectadas en el mercado y en el interior de estas. Se siente un orgullo cuando las empresas u organizaciones aceptan y se respetan a los trabajadores con algún tipo de discapacidad.

Hay otros beneficios como la innovación, incrementación de ventas, etc.

#### ❖ **Beneficios para las personas con discapacidad**

La página web Pacto de Productividad menciona que los beneficios para las personas con algún tipo de discapacidad son los siguientes:

- Tener vínculo laboral mejora la calidad de vida, refuerza positivamente la autoimagen y la autoestima de las personas con discapacidad. También tener un vínculo laboral amplía el ambiente social.
- Un empleo es aquellas actividades realizadas por las personas y cualquier tipo de negocio permite a la gente tener acceso a los servicios de salud y pensión a través de un sistema de seguridad social (Pacto de Productividad, 2019)

#### • **Empresas Inclusivas**

- Entrevista a Martha Miranda

#### **4.5.3. Apartado Recursos**

- **Noticias**
- **Entrevistas**
- **Campañas**
- **Encuentros**

#### **4.5.4. Apartado Nuestros Usuarios**

- **Usuario con necesidad especial**

**Formulario para usuarios con necesidades especiales que están interesados en encontrar un empleo**

**Fecha**

Indique la fecha que llenó este formulario

<b>Nombres</b>	Escriba sus nombres aquí		
<b>Apellidos</b>	Escriba aquí sus apellidos		
<b>Lugar y fecha de nacimiento</b>	Lugar Fecha de nacimiento		
<b>Edad</b>	Edad	<b>Sexo</b>	Elija el tipo de sexo
<b>Teléfono de contacto</b>	Teléfono o celular		
<b>Dirección electrónica</b>	Escriba su correo electrónico		
<b>País</b>	Escriba su nacionalidad		
<b>Tipo de discapacidad</b>	Indique el tipo de discapacidad		
<b>Carnet de discapacidad</b>	Indique sí obtiene el carnet del CONADIS.		
<b>Profesión</b>	Escriba su profesión		

<b>Nivel de instrucción</b>	Indique el último nivel de instrucción que has realizado
<b>Cursos de capacitación</b>	Indique todos los cursos que has realizado, con las fechas correspondientes

<b>Área que buscas en el empleo</b>	Elige el área(as) en la que busques el empleo
<b>Aspiración de salario</b>	Indique el monto que usted aspira como el salario mensual

- **Usuario de las empresas**

Formulario

<b>Formulario para usuarios de empresas</b>	
<b>Fecha</b>	Indique la fecha que lleno este formulario
<b>Nombre de la empresa</b>	Escriba el nombre de la empresa aquí
<b>Lugar de funcionamiento de la empresa (Ciudad, provincia)</b>	Lugar
<b>Dirección</b>	Escriba la dirección donde funciona la empresa

<b>Teléfono de contacto del departamento de RRHH</b>	Teléfono o celular del encargado de RRHH
<b>Dirección electrónica</b>	Escriba el correo electrónico de la empresa
<b>País</b>	Escriba el país donde funciona la empresa
<b>Tipo de empresa</b>	Elige el tipo de empresa que es.

<b>Área en la que se busca empleados</b>	Elige el área(as) en la que busques el empleo
<b>Tipo de discapacidad que acepta para su funcionamiento</b>	Elija el tipo de discapacidad que usted pueda aceptar.

## 5. Conclusiones

El mundo laboral es un ámbito de la vida del ser humano necesario, pero a la vez muy complejo. Cuando se habla de la inclusión laboral de personas con necesidades especiales todavía este tema se vuelve más delicado de tratar. Por eso el concientizar a la sociedad sobre las verdaderas habilidades y potencialidades que tiene una persona con capacidades especiales es una tarea necesaria, crucial, crítica y multifacética. Tomando en cuenta estas características ILCO es la página web creada para dar una amplia información digital de temas variados sobre el trabajo a empresas y empleados, convirtiéndose en una herramienta útil y accesible al mayor número de personas.

El diseño de esta página web es amigable por los elementos que se utilizaron como los colores y la tipografía. Además, la estructura en retícula orienta y facilita al internauta interesado en el tema de la inclusión laboral para obtener la información más clara y precisa sobre sus necesidades.

Una sociedad inclusiva siempre va a ser una sociedad más accesible como dice Nelson Mandela: “El valiente no es quien no siente miedo, sino aquel que conquista ese miedo”.

## Bibliografía

- Dixon & Moe . (2019). *Los Códigos de Colores HTML*. Obtenido de Dixon & Moe : <https://htmlcolorcodes.com/es/>
- Ministerio de Inclusión Económica y Social. (2014). *Igualdad diversidad y discriminación en los medios de comunicación*. Quito: El Telégrafo.
- Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial . (2011). *INFORME MUNDIAL SOBRE LA DISCAPACIDAD* . Obtenido de Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial : [https://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/summary\\_es.pdf](https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf)
- Alvarado, A., Moreno, M. E., & Rodríguez, M. C. (2009). Inclusión social y participación comunitaria: una perspectiva de trabajo frente a la discapacidad. *Ciencia y Enfermería XV*, 14.
- Antunes, C. (2006). *Las inteligencias múltiples: Cómo estimularlas y desarrollarlas*. Lima: narcea.
- Asamblea Constituyente del Ecuador. (2008). *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*. Quito, Ecuador.
- Ayala, L. (2015). *Persona con discapacidad*. Ecuador: Universidad del Azuay .
- Briggs, A., & Burke, P. (2002). *INTERNET*. Obtenido de DE GUTENBERG A INTERNET: <http://www.proglocode.unam.mx/sites/proglocode.unam.mx/files/48651424-Burke-Peter-De-Gutenberg-a-Internet%20%281%29.pdf>
- Buvinic, M. (2004). Introducción: la inclusión social en América Latina. En J. M. Mayra Buvinic, *Inclusión social y desarrollo economico en America Latina* (pág. 400). Bogota, Colombia: Alfa Omega.
- Cajal, M. (21 de Junio de 2017). *¿Qué es una red social?* Obtenido de Qué es una red social: Tipos de redes sociales y para qué sirven: <https://www.mabelcajal.com/2017/06/que-es-una-red-social-tipos-redes-sociales-para-que-sirven.html/>
- Comunidad de Madrid. (s.f.). *¿Qué es una página web?* Obtenido de ¿Qué es una página web?: [http://www.madrid.org/cs/StaticFiles/Emprendedores/GuiaEmprendedor/tema7/F49\\_7.9\\_WEB.pdf](http://www.madrid.org/cs/StaticFiles/Emprendedores/GuiaEmprendedor/tema7/F49_7.9_WEB.pdf)
- CONADIS. (2013). *Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades: 2013-2017*. Quito, Ecuador: Arte Final.

- CONADIS. (2013-2017). *Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades*. Obtenido de Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades: [http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/5043/Agenda\\_nacional\\_discapacidades.pdf?sequence=1](http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/5043/Agenda_nacional_discapacidades.pdf?sequence=1)
- CONADIS. (2015). *Personas con discapacidad*. Quito, Ecuador.
- Concepto.de. (2018). *Tipos de página Web*. Obtenido de Páginas Web: <https://concepto.de/pagina-web/>
- Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad. (2012). *Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad*. Obtenido de Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad: <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>
- Costa, J. (2003). Comunicación interpersonal versus diseño. En J. Costa, *Diseñar para tus ojos* (págs. 49- 57). La Paz, Bolivia: Grupo Editorial Design.
- Creswell, J. W. (2005). *Educational research, planning, conducting and evaluating quantitative and qualitative researd*. New Jersey: Pearson.
- Definición. de. (2009). *Página web*. Obtenido de Definición de Página web: <https://definicion.de/pagina-web/>
- Fernández Burgueño, P. (02 de Marzo de 2009). *Tipos de redes sociales*. Obtenido de CLASIFICACIÓN DE REDES SOCIALES: <https://www.pablofb.com/2009/03/clasificacion-de-redes-sociales/>
- García Martín, J. M. (2006). NUEVO CONCEPTO DE DISCAPACIDAD. *La discapacidad hoy*, 253.
- Genovard, C. (1982). Bases para una definición del superdotado. *Quaderns de psicología*, 143. Obtenido de Hacia un esquema previo para el estudio del superdotado: <https://www.raco.cat/index.php/QuadernsPsicologia/article/view/10.5565-rev-psicologia.424/369001>
- Guerra, J. (2010). *Situación de las personas con discapacidad en Panamá*. Obtenido de Atlas Social de Panamá: <http://www.mef.gob.pa/es/informes/Paginas/Atlas-Social.aspx>
- Lexis Finder. (25 de 09 de 2012). *LEY ORGANICA DE DISCAPACIDADES*. Obtenido de Lexis Finder: <http://www.lexis.com.ec/wp-content/uploads/2017/09/LEY-ORGANICA-DE-DISCAPACIDADES-LOD.pdf>

- LEXIS FINDER. (21 de Agosto de 2018). *CODIGO DEL TRABAJO*. Obtenido de LEXIS FINDER: <http://www.lexis.com.ec/wp-content/uploads/2018/09/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>
- López, M. Á. (1999). *Estáticas y Dinámicas*. Obtenido de Web Dinámica o Web Estática: <https://www.manufacturasdeinternet.es/59-soluciones-servicios/71-web-dinamica-o-web-estatica.html>
- Mank, D. (2000). *INCLUSIÓN, CAMBIO ORGANIZACIONAL, PLANIFICACIÓN CENTRADA EN LA PERSONA Y APOYOS NATURALES*. Obtenido de Inico: <http://inico.usal.es/publicaciones.asp>
- Massiah, E. (2004). Discapacidad e inclusión: datos, educación, desarrollo urbano y transporte. En J. M. Mayra Buvinic, *Inclusión social y desarrollo económico en América Latina* (pág. 400). Bogota, Colombia: Alfa Omega.
- Navarrete Fernández, J. (04 de Septiembre de 2018). *Tipos de redes sociales*. Obtenido de Tipos de redes sociales y sus características: <https://www.inboundemotion.com/blog/tipos-de-redes-sociales-y-sus-caracter%C3%ADsticas>
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). Persona con discapacidad. *Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad*, 20.
- Organización Mundial de la Salud. (2019). *Discapacidades*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- Pacto de Productividad. (2019). *Beneficios para las Personas con discapacidad*. Obtenido de Pacto de Productividad: <http://www.pactodeproductividad.com/empresas-inclusivas/beneficios/para-las-personas-con-discapacidad>
- Pacto de Productividad. (s.f.). *Beneficios para el país*. Obtenido de Pacto de Productividad: <http://www.pactodeproductividad.com/empresas-inclusivas/beneficios/beneficios-para-el-pais>
- Pereda, C., de Prada, M. Á., & Actis, W. (2003). *Deficiencias físicas*. Barcelona: Fundación "la Caixa".
- Portugal Flores, M. G. (2018). *Concepto de Cultura*. Obtenido de Promonegocios.net: <https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/cultura-concepto.html>

- Real Academia Española. (2018). *Página*. Obtenido de Real Academia Española:  
<http://dle.rae.es/?id=RRvUbbP#QMNzUAt>
- Samara, T. (2006). *Diseñar con y sin retícula*. Barcelona: Gustavo Gil.
- Sarabia, A., & Egea, C. (2001). *Discapacidad*. Murcia, España.
- Torres del Rey, J., & Rodríguez de Aldana, E. (21 de Junio de 2014). *Webs estáticas*. Obtenido de La localización de webs dinámicas: objetos, métodos, presente y futuro:  
[https://www.jostrans.org/issue21/art\\_torres\\_rodrigue.pdf](https://www.jostrans.org/issue21/art_torres_rodrigue.pdf)
- Vásquez, A. J. (2006). *DISCAPACIDAD LO QUE TODOS DEBEMOS SABER*. Washington DC: Biblioteca Sede OPS.
- Vigil, I., Domínguez, C., Hernández, M., & Domínguez, A. (2013). Clasificación de la discapacidad. *Enfoque bioético de la discapacidad y calidad de vida*, 9.
- Villa, N. (2007). APROXIMACIÓN CONCEPTUAL A LA INCLUSIÓN O INTEGRACIÓN SOCIAL Y LABORAL: TENDENCIAS. En N. V. Fernández, *La Inclusión Progresiva de las Personas con Discapacidad Intelectual en el Mundo Laboral* (pág. 512). Madrid: Ind. Gráficas Caro.
- Woolfolk, A. (2006). *Psicología educativa*. México: Pearson Educación.
- Woolfolk, A. (2010). *Psicología Educativa*. México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Zamora, M. (14 de Noviembre de 2006). *Definiendo a las redes sociales*. Obtenido de Redes Sociales en Internet: <http://www.maestrosdelweb.com/redessociales/>