UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA, CARRERAS EDUCATIVAS

CARRERA DE PSICORREHABILITACIÓN Y EDUCACIÓN ESPECIAL

TÍTULO:

"LA INCLUSIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA AUTOESTIMA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, DE LA EMPRESA TELEFONICA S.A., DE LA CIUDAD DE QUITO, PERIODO 2013-2014". LINEAMIENTOS PROPOSITIVOS

Tesis previa a la obtención del título de Licenciada en Psicorrehabilitación y Educación Especial.

AUTORA

GAVIOTA SIMONNE VASQUEZ RIVADENEIRA

DIRECTORA

DRA. ALBA VALAREZO CUEVA, Mg. Sc.

Loja – Ecuador

2014

CERTIFICACIÓN

Doctora
Alba Susana Valarezo Cueva, Mg.Sc.
DOCENTE DE LA CARRERA DE PSICORREHABILITACIÓN Y EDUCACIÓN ESPECIAL.

CERTIFICA:

Haber asesorado revisado y orientado en todas sus partes el desarrollo del proyecto de tesis titulada: **"LA INCLUSIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA AUTOESTIMA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, DE LA EMPRESA TELEFONICA S.A., DE LA *CIUDAD DE QUITO, PERIODO* 2013-2014". *LINEAMIENTOS* PROPOSITIVOS.** De la autoria de la señora Gaviota Simonne Vasquez Rivadeneira, egresada de la carrera de Psicorrehabilitación y Educación Especial de la Modalidad de Estudios a Distancia de la Universidad Nacional de Loja.

Me cumple informarle que la misma reúne los requisitos de fondo y *forma, exigidos en el reglamento del régimen Académico de la* Universidad Nacional de Loja, por lo tanto autorizo proseguir los trámites legales para su presentación, sustentación y defensa.

Loja, abril 2014

Dra. Alba Susana Valarezo Cueva, Mg. Sc
DIRECTORA DE LA TESIS

AUTORÍA

Yo, GAVIOTA SIMONNE VASQUEZ RIVADENEIRA declaro ser autora del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos, de posibles reclamos o acciones legales por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi tesis en el repositorio institucional-biblioteca virtual.

Autor: Gaviota Simonne Vasquez Rivadeneira

Firma: .....

C.I: 170967517-5

Fecha: Loja, abril de 2014

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.

Yo, GAVIOTA SIMONNE VASQUEZ RIVADENEIRA, declaro ser autora de *la tesis titulada* **"LA INCLUSIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA AUTOESTIMA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, DE LA EMPRESA TELEFONICA S.A., DE LA CIUDAD DE QUITO, PERIODO 2013-2014". LINEAMIENTOS PROPOSITIVOS**. Como requisito para optar al grado de Licenciada en Psicorrehabilitación y Educación Especial, autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repertorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad nacional de Loja no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja a los 14 días del mes de abril del 2014.

Firma: .....

Autora: Gaviota Simonne Vasquez Rivadeneira

Cedula de Identidad: N°170967517-5

Dirección: Quito, Francisco del Campo y José Egas

Correo electrónico: gaviota.vasquez@telefonica.com

Teléfono: 0998324229

DATOS COMPLEMENTARIOS

Directora de Tesis:	Dra. Alba Susana Valarezo Cueva, Mg. Sc.
Tribunal de Grado:	Lic. Luis Valverde Jumbo, Mg. Sc.
	Lic. Michellé Aldeán Riofrío, Mg.
	Dra. María Lorena Muñoz, Mg. Sc.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Loja y a la Modalidad de Estudios a Distancia por habernos permitido con la homologación de la carrera, tener un nivel más completo de preparación y poder acceder a un título profesional.

Un agradecimiento a la Doctora Alba Susana Valarezo Cueva, por compartir sus conocimientos, por su asesoría en el desarrollo y culminación de este trabajo investigativo.

A la empresa Telefónica, a sus directivos y sobre todo al personal con discapacidad, ya que ellos me permitieron realizar el trabajo de investigación y sin su colaboración incondicional, este trabajo, no habría sido posible.

Un agradecimiento muy especial al Dr. Andrés Donoso Echanique, por su infinita paciencia, consideración y su ejemplo, el apoyo recibido de su parte, me permitió poder culminar mi carrera, dividir y cumplir con dos objetivos importantes en mi vida, como son: mi trabajo y mi profesión, la primera me permitió costear mi carrera y mantener mi familia y la segunda porque es un logro personal.

La Autora

DEDICATORIA

Dedico este trabajo lleno de retos y aprendizajes a mi familia, gracias por darme el tiempo necesario para poder culminar con mi carrera, este trabajo se los entrego a ustedes, y quiero dejar el ejemplo de esfuerzo, perseverancia, y disciplina valores necesarios en el logro de este objetivo.

Gaviota Simonne

ESQUEMA DE TESIS

CERTIFICACIÓN

AUTORÍA

CARTA DE AUTORIZACIÓN

AGRADECIMIENTO

DEDICATORIA

ESQUEMA DE TESIS

a. TÍTULO

b. RESUMEN (SUMMARY)

c. INTRODUCCIÓN

d. REVISIÓN DE LITERATURA

e. MATERIALES Y MÉTODOS

f. RESULTADOS

g. DISCUSIÓN

h. CONCLUSIONES

i. RECOMENDACIONES

LINEAMIENTOS PROPOSITIVOS

j. BIBLIOGRAFIA

k. ANEXOS PROYECTO

INDICE

a. TÍTULO

“LA INCLUSIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA AUTOESTIMA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA TELEFONICA S.A., DE LA CIUDAD DE QUITO, PERIODO 2013-2014”, LINEAMIENTOS PROPOSITIVOS.

b. RESUMEN

La presente investigación denominada**: "LA INCLUSIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA AUTOESTIMA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA TELEFONICA S.A., PERIODO 2013-2014", LINEAMIENTOS PROPOSITIVOS.**

En la presente investigación el objetivo general planteado fue: Establecer, si la Inclusión Laboral incide en la Autoestima del personal con discapacidad, de la empresa TELEFONICA S.A. en el periodo 2013 a 2014 de la ciudad de Quito.

Los métodos utilizados en el presente trabajo de investigación fueron: Científico, Inductivo, Deductivo, Descriptivo y Modelo Estadístico, se aplicaron tres instrumentos: el primero fue una encuesta dirigida al personal de Recursos Humanos para constatar si realizan una Inclusión Laboral o una Inducción, cuando las personas con discapacidad ingresan a la empresa TELEFONICA S.A., el segundo instrumento una encuesta dirigida al personal con discapacidad de la empresa, para establecer si se encuentran incluidos o excluidos en su trabajo, el tercer instrumento fue un TEST DE AUTOESTIMA DE CIRILO TORO VARGAS, aplicado al personal con discapacidad, con la finalidad de evaluar el nivel de Autoestima.

Se concluye que el 75% del personal, cuando ingresan las personas con discapacidad, realizan Inducción y el 25%, realizan Inclusión, el 60% se sentía excluido y el 40% se sentían incluidos, el 43% tienen Autoestima alta (negativa), el 24% tienen Autoestima alta (positiva), el 24% tienen Autoestima baja (positiva) y el 9% tienen Autoestima baja (negativa).

SUMMARY

This research entitled: " THE INCLUSION WORK AND ITS IMPACT ON SELF-ESTEEM OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THE COMPANY TELEFONICA SA , PERIOD 2013-2014 " propositional GUIDELINES .

In the present investigation was the overall objective: To establish if Labor Inclusion affects the self-esteem of disabled staff, the company TELEFONICA SA in the period 2013-2014 in the city of Quito.

The methods used in this research were : Scientist, Inductive, Deductive , Descriptive and Statistical Model , three instruments were applied: the first was a survey of HR staff to determine whether performing a Labor Inclusion Induction or when people with disabilities enter the company TELEFONICA SA , the second a survey instrument for staff with disabilities of the company, to establish whether they are included or excluded in their work, the third instrument was a Self-Esteem Test Cirilo Toro Vargas, applied to staff with disabilities , in order to assess the level of self-esteem.

It is concluded that 75 % of staff when entering the disabled , perform induction and 25% , performed Inclusion , 60 % felt excluded and 40 % felt included , 43 % had high self-esteem (negative) 24% have high self-esteem (positive) , 24% have low (positive) Self-esteem and 9% have (negative) Low Self-Esteem .

c. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se refiere al estudio de **"LA INCLUSIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA AUTOESTIMA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, EN LA EMPRESA TELEFÓNICA S.A. DE LA CIUDAD DE QUITO, PERIODO 2013-2014", LINEAMIENTOS PROPOSITIVOS**".

La Inclusión Laboral entendida como "el acto de incluir y contener a algo o alguien" es un aspecto fundamental para que las personas puedan desarrollarse como profesionales, aún más, en el caso de personas con discapacidad que han sido discriminadas socialmente, el Objetivo General fue determinar como la Inclusión Laboral incide en la Autoestima de las personas con discapacidad, de la empresa TELEFONICA S.A., de la ciudad de Quito, en el periodo 2013-2014.

Las personas con discapacidad constituyen una importante población que cada día tienen que superar los diferentes obstáculos que existen en nuestra sociedad, los cuales, en ocasiones, les impiden lograr la plena integración social, disfrutar de las mismas oportunidades de igualdad de los derechos y vivir con independencia (Leach, 2002).

Observamos que la gran mayoría de las personas con discapacidad no participan en el mercado de trabajo y, sobre todo, en empleos ordinarios. A pesar del reconocimiento de los derechos y de las medidas que se tienen

para este tipo de población, éstas presentan dificultades para obtener, encontrar y mantener un puesto de trabajo.

La Inclusión Laboral promueve la inserción de las personas con discapacidad en las empresas, bajo esta propuesta de Inclusión, no sólo se toma en especial consideración a la persona que presenta dificultades para el acceso al mercado de trabajo, sino también, a su entorno social y laboral.

Definición de Autoestima

La autoestima es un conjunto de percepciones, pensamientos, evaluaciones, sentimientos y tendencias de comportamiento dirigidas hacia nosotros mismos, hacia nuestra manera de ser y de comportarnos, y hacia los rasgos de nuestro cuerpo y nuestro carácter. En resumen, es la percepción evaluativa de nosotros mismos.

La importancia de la autoestima estriba en que concierne a nuestro ser, a nuestra manera de ser y al sentido de nuestra valía personal. Por lo tanto, puede afectar a nuestra manera de estar y actuar en el mundo y de relacionarnos con los demás. Nada en nuestra manera de pensar, de sentir, de decidir y de actuar escapa a la influencia de la autoestima.

Para el desarrollo de esta investigación se planteó los siguientes objetivos específicos: Constatar si el personal de Recursos Humanos realiza una Inclusión Laboral o Inducción, cuando las personas con discapacidad ingresan a la empresa TELEFONICA S.A.; Establecer si el personal con discapacidad se encuentra incluido o excluido de la empresa TELEFÓNICA

S.A.; Evaluar el nivel de Autoestima de las personas con discapacidad de la empresa TELEFONICA S.A; y Elaborar y socializar los lineamientos propositivos.

Los métodos que se utilizaron en la elaboración de la presente investigación fueron: científico, inductivo, deductivo, analítico, descriptivo y modelo estadístico, que permitieron realzar la discusión y contrastación de las variables propuestas.

Para lo cual se utilizaron tres instrumentos: La encuesta aplicada al personal de Recursos Humanos de la empresa TELEFONICA S.A., con la finalidad de constatar si el personal de Recursos Humanos realiza Inclusión Laboral o Inducción, cuando las personas con discapacidad ingresan a la empresa TELEFONICA S.A., una encuesta al personal con discapacidad con la finalidad de establecer si se encuentran incluidos o excluidos de su lugar de trabajo y un test de Autoestima de Cirilo Toro Vargas para, evaluar el nivel de Autoestima de las personas con discapacidad, de la empresa TELEFONICA S.A., periodo 2013 – 2014 de la ciudad de Quito.

Los contenidos referentes a las variables de la investigación se sintetizan en dos capítulos:

El capítulo I: **INCLUSION LABORAL**, tiene los siguientes temas: Gráfico explicativo de Inclusión. Definición de Inclusión. Definición de Inclusión Laboral para personas con discapacidad. Sinónimos de inclusión. Ley Orgánica del Servicio Público/CONADIS. De La capacitación profesional e

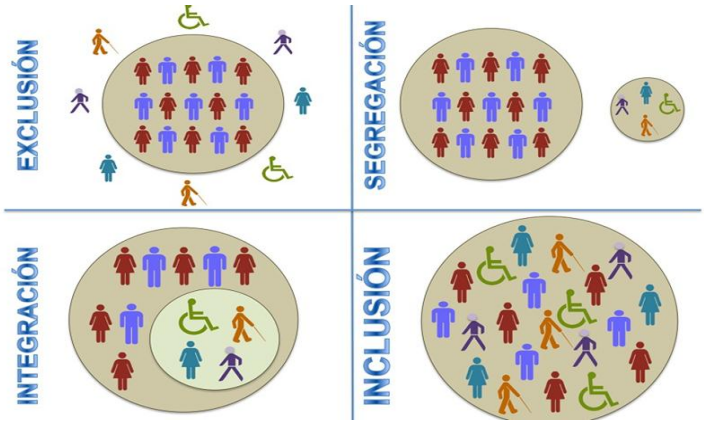
Inclusión Laboral CONADIS. Constitución de la República del Ecuador Art. 330, Art. 333. Importancia de la Inclusión Laboral. Los desafíos de la Inclusión Laboral de personas con discapacidad.

El capítulo II: **LA AUTOESTIMA** comprende: Definición de Autoestima. La Autoestima y la Autoimagen en la discapacidad. Los seis pilares de la Autoestima. Clases de Autoestima. Autoestima Positiva. Autoestima Alta. Autoestima Relativa. Autoestima Baja. Autoconcepto una parte importante de la Autoestima. Autoaceptación. Autocontrol. La necesidad de Autoestima. Nivel de Autoestima en el trabajo. La pirámide de Maslow.

d. REVISIÓN DE LITERATURA

CAPÍTULO I

GRÁFICO EXPLICATIVO DE INCLUSIÓN



DEFINICIÓN DE INCLUSIÓN

Inclusión significa acción de Incluir. La misma supone contener o englobar a algo o alguien dentro de otra cosa, espacio o circunstancia específica. Incluir entonces es sumar algo a otra cosa ya existente.

DEFINICIÓN INCLUSIÓN LABORAL PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Empleo integrado en empresas para personas con discapacidad, aceptar e incluir exactamente igual y en las mismas condiciones cualquier otro trabajador sin discapacidad.

SINÓNIMOS DE INCLUSIÓN

Contener, envolver, englobar

LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO CONADIS

Art.64

Se garantiza la Inserción laboral sin discriminación de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores o servidoras.

DE LA CAPACITACIÓN PROFESIONAL E INCLUSIÓN LABORAL CONADIS

Art. 69.-Las instituciones públicas y privadas responsables de la capacitación para el trabajo, organizarán en sus instituciones, programas de inclusión a personas con discapacidad, enmarcadas en las políticas y normas dictadas para defecto por el CONADIS, el Ministerio de Trabajo y Educación deberán contar con el personal técnico, los equipos y recursos para aplicar las adaptaciones necesarias.

Art. 70.-El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos y el Consejo Nacional de Capacitación garantizarán que las entidades de formación profesional, capacitación para el trabajo regular, en sus diferentes niveles, faciliten la incorporación de personas con discapacidad, a estas instituciones, contarán con elementos de acceso físico y de la comunicación, con las adaptaciones y apoyos necesarios.(Adaptaciones curriculares, ayudas técnicas, presencia de intérpretes de la lengua de señas ecuatoriana, etc.).

Art. 71.-El Ministerio de Trabajo y el Consejo Nacional de Capacitación deberán organizar los servicios de evaluación y orientación laboral y capacitación laboral, de conformidad con los convenios 111, 142 y 159 y las recomendaciones 99 y 168 de la Organización Internacional del Trabajo OIT.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR ART. 330

Las personas con discapacidad tienen garantizada la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado. Se prohíbe además la reducción de la remuneración del trabajador con discapacidad.

Art. 333

El Estado promoverá un régimen laboral que vaya en armonía con las necesidades del cuidado humano, en este caso de las personas con discapacidad.

IMPORTANCIA DE LA INCLUSIÓN LABORAL

La Inclusión Laboral de las personas con discapacidad, ha sido una preocupación de los organismos gubernamentales, a través de sus políticas sociales y de empleo. Es por ello que, la creación de programas de empleo con apoyo les ha permitido el acceso al mercado de trabajo a estas personas; así como, la aparición de nuevas figuras profesionales –preparador o preparadora laboral-, cuyas funciones y metodología de intervención se aproximan a la de los trabajadores y las trabajadoras sociales.

El mundo de la discapacidad es muy heterogéneo, entre otras: el tipo de discapacidad, la edad, el sexo, las capacidades de la propia persona, la estructura familiar y los apoyos sociales.

Las personas con discapacidad constituyen una importante población que cada día tienen que superar los diferentes obstáculos que existen en nuestra sociedad, los cuales, en ocasiones, les impiden lograr la plena integración social, disfrutar de las mismas oportunidades de igualdad de los derechos y vivir con independencia (Leach, 2002).

Observamos que la gran mayoría de las personas con discapacidad no participan en el mercado de trabajo y, sobre todo, en empleos ordinarios. A pesar del reconocimiento de los derechos y de las medidas que se tienen para el colectivo, éstas presentan dificultades para obtener, encontrar y mantener un puesto de trabajo.

La Inclusión Laboral promueve la inserción de las personas con discapacidad en empleos ordinarios. Bajo esta propuesta de intervención, no sólo se toma en especial consideración a la persona, que presenta dificultades para el acceso al mercado de trabajo, sino también, a su entorno social y laboral.

Es importante que se entienda que la discapacidad no es sólo una cuestión individual, que afecta al individuo que la padece, sino un reto social, ya que se deben encontrar los mecanismos adecuados que posibiliten un entorno social que favorezca la interacción entre el individuo y su medio.

Asimismo, dentro de esta metodología y filosofía de modalidad de empleo, aparece la figura del preparador o preparadora laboral, como profesional que busca facilitar la adaptación social y laboral, de estas personas, en entornos de trabajo.

Pese a la existencia de una normativa, que regula las acciones y servicios para las personas con discapacidad; así como el acceso al mercado de trabajo, las personas con discapacidad, se encuentran con una carrera de obstáculos debido a diversas circunstancias, tales como: el incumplimiento de la norma, el desconocimiento de las ayudas para la contratación, la falta de credibilidad en sus capacidades, apoyo profesional y familiar, etc. Es por ello, que se muestra una preocupación por la falta de oportunidades para las personas con discapacidad y un adecuado acceso al mercado de trabajo.

Mediante la adaptación de los recursos y servicios a la persona, con una visión positiva de las capacidades, hay que resaltar que la Inclusión Laboral incrementa la Autoestima de las personas con discapacidad, contribuyendo a su desarrollo personal y a su autodeterminación.

La Inclusión Laboral se constituye en el empleo como una herramienta que favorece a las personas con discapacidad y les presta una adecuada inserción; debido a que es una modalidad de intervención que contribuye a la integración laboral.

La utilización de la Inclusión Laboral del entrenamiento en el puesto de trabajo, la sensibilización y la metodología busca que sus acciones

formativas, estén diseñadas para mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad, adecuándolas a las demandas del mercado y a las posibilidades de estas personas.

Se considera muy importante en la Inclusión Laboral, las funciones propias de los trabajadores y las trabajadoras sociales, ya que de ellos depende que les llegue a las personas con discapacidad: la información, la orientación, la valoración social en su entorno, el diseño del plan individualizado, intervención y evaluación de la acción; los trabajadores y trabajadoras sociales están capacitados para realizar la valoración del puesto de trabajo y determinar cuáles son las capacidades de cada persona; así como determinar la más adecuada para realizar dicha actividad.

Respecto al seguimiento de la adaptación en el puesto de trabajo, es muy importante, ya que este nos permite dar cumplimiento de los objetivos propuestos,

La Inclusión Laboral es un aspecto poco desarrollado en las empresas (desde la práctica, ya que no se puede afirmar que sea un ámbito habitual), por lo que sería muy necesario formar a profesionales en derecho laboral, en el conocimiento del movimiento empresarial para facilitar el acceso de la persona con discapacidad al mundo laboral, sin embargo, a través de las entrevistas, orientando y sensibilizando, se puede motivar a los empresarios y las empresarias para la contratación de personas con discapacidad.

Por su parte, la tarea de Inclusión Laboral, como se ha visto a lo largo de la historia del Trabajo Social, es una función propia de cada empresa y deberían poner más atención sobre todo cuando se trata de trabajar con personas excluidas del sistema o inadaptadas, las mismas que necesitan se les facilite el proceso de integración mediando entre el individuo y la sociedad y capacitando, apoyando el proceso que favoreciese al cambio de la situación; realizando campañas de información y sensibilización para integrar a aquellas personas consideradas y que están al margen del sistema.

En la Inclusión Laboral de la persona con discapacidad, las empresas, deberían desarrollar básicamente funciones de formación de habilidades relacionadas con la actividad laboral. Paralelamente a ellas, teniendo en cuenta las habilidades polivalentes relacionadas con el trabajo, así como las habilidades de relación interpersonal y las de carácter socio-personal, abordaría con el usuario aquellas relevantes para el desarrollo de su rol laboral.

Asimismo, para favorecer la Inclusión Laboral en la empresa y con los compañeros y las compañeras de trabajo, deberían llevarse a cabo acciones dirigidas a informar, sensibilizar y formar al entorno laboral. Por un lado, realizar acciones dirigidas a los compañeros para facilitar la aceptación de la persona con discapacidad, es decir, la información sobre las características del sujeto y la orientación a los compañeros de trabajo sobre cómo relacionarse con la persona con discapacidad, etc., y, romper con las

resistencias para la contratación de la persona con discapacidad. En definitiva, el trabajador o trabajadora social se puede convertir en él o el profesional mediador o mediadora entre la persona con discapacidad y el entorno laboral que lo acoge.

Finalmente, se puede constatar que la Inclusión Laboral es necesaria para las personas con discapacidad ya que se convierte en una herramienta muy útil para las empresas.

Son numerosas las barreras y diversos los obstáculos a los que debe enfrentarse una persona con discapacidad a la hora de insertarse en la sociedad, realidad que a menudo es desconocida tanto por empresarios como por individuos y familiares cercanos.

A través del análisis realizado sobre la discapacidad en la actualidad y el impacto que ésta produce en la sociedad y en la familia del individuo, pudo observarse como aún hoy, siglo XXI, es la sociedad la que determina la discapacidad al no brindar las oportunidades necesarias para que estas personas puedan hacer valer sus derechos como individuos, desarrollarse profesionalmente y cumplir sus metas personales. Corresponde a cada persona, a cada organismo, a cada empresa tomar conciencia, evaluar y reconsiderar la discapacidad como parte de la condición humana. Reconocer a estas personas como individuos dignos de ser respetados, con capacidades y derechos propios y originales, es el primer paso. Así lo demuestran las experiencias de la Dra. Temple Grandin y el Profesor Brad Cohen, estudiadas y analizadas por sus significativos aportes respecto a la

importancia de brindar apoyo y generar oportunidades para todas aquellas personas que experimentan alguna deficiencia, a fin de impulsarlas hacia el descubrimiento de sus capacidades personales y el afán por lograr sus propios objetivos.

LOS DESAFIOS DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Es tarea del gobierno promover y plasmar políticas de estado concretas en favor de la inclusión social y laboral de personas con discapacidad, a fin de concientizar a la ciudadanía, tanto a nivel personal, como educacional y empresarial. Sólo así será posible generar el cambio necesario para crear una sociedad más inclusiva, más equitativa, más justa. De esta manera, los desafíos actuales a los que deben enfrentarse -discriminación, accesibilidad limitada, etc.- se convertirían en desafíos personales positivos -aspiraciones e incentivos

Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y en un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

En un sentido elemental se puede afirmar que el trabajo es la transformación de la naturaleza que realiza el hombre para su propio bienestar y beneficio. A través del trabajo el hombre tiene la posibilidad de desplegar sus

capacidades; despliegue que a su vez puede significar un descubrimiento para uno mismo y para los demás sobre cualidades o aptitudes que la misma persona a veces desconoce de sí. Sin importar la razón última, subsistencia, bienestar familiar, alimentos, vestimenta, colaboración, el trabajo será siempre medio de crecimiento, madurez y autorrealización para el hombre. En resumen, trabajar dignifica al hombre. Y hombre incluye a toda persona, sin excepción de raza, religión, cultura, ni enfermedad alguna.

Si bien muchas personas con discapacidad han encontrado aquello para lo cual podrían dedicar sus vidas, y han adquirido los conocimientos necesarios para desarrollarse laboralmente, es una realidad que la sociedad de hoy no está lo suficientemente preparada para abrir las puertas a estos.

Es necesario por ello incentivar y apoyar a las diferentes personas y organizaciones que trabajan por la Inclusión laboral de personas con discapacidad en las diferentes áreas. Ello será posible en la medida en que la sociedad tome conciencia de que todo ser humano posee sus cualidades y capacidades personales, y que una deficiencia no hace al hombre inferior o incapaz, sino por el contrario, lo hace diferente, pero también merecedor de oportunidades como cualquier otro ciudadano. Quizás las empresas deban hacer una inversión mayor en la capacitación de esas personas, o no, pero ello no lo hace imposible y muchas veces, esa inversión se ve revalorizada con el buen desempeño de esos empleados y el efecto que toda buena práctica entraña.

Se trata de abrirse a lo distinto, de descubrir en ambas partes -postulante/empleador- los intereses comunes: tanto de la persona con discapacidad como de la empresa u organización que puede brindarle una oportunidad. ""Hasta las personas con autismo o parálisis cerebral pueden trabajar," sostiene Shocrón. "Lo que hay que hacer es seleccionar el puesto adecuado"." (Loewy, 2009)

El tema principal a tener en cuenta en la problemática de la inclusión laboral de personas con discapacidad es la discriminación muchas veces disfrazada, ante las posibilidades y capacidades de esas personas, no sólo obstaculizando su participación en ámbitos laborales, sino también frustrando el desarrollo pleno de su personalidad. Al no lograr esa integración en el mundo laboral, la persona queda relegada y como sucede con cualquier adulto, más allá de un tema económico, no logra ejercer sus derechos, no puede expresarse, y su vida comienza a limitarse y verse restringida en su participación. Todos los beneficios que da al hombre el hecho de trabajar, como ser concentración, comprensión, memoria, aumento de Autoestima, mayor capacidad de tolerancia frente a la frustración, independencia, se ven obstaculizados, dando lugar a la impotencia, la tristeza, la desesperanza.

"La ignorancia, las actitudes negativas, los entornos inaccesibles y las leyes y políticas insuficientes o mal diseñadas" (OIT, 2013, pág. 5) son algunas de las tantas barreras que presentan las empresas o las diversas organizaciones laborales a la hora de excluir de sus búsquedas laborales a

individuos con alguna discapacidad, olvidando que pueden llegar a ser personas tan productivas y eficaces como cualquier otro; e incluso pasan por alto el hecho de que pueden tener muy buen rendimiento, ya que en su vida cotidiana se ven obligados a desarrollar habilidades para la resolución de problemas, lo cual da un valor agregado importante en el puesto de trabajo. (OIT, 2013)

Sólo en la medida en que la sociedad se abra a la diversidad y reconozca a aquellas personas que experimentan algún tipo de discapacidad como dignas de los mismos derechos que cualquier otra persona, ese grupo actualmente señalado y categorizado como diferente, extraño, difícil de comprender, comenzará a desaparecer y la sociedad misma se verá enriquecida, en sus organismos públicos como en sus empresas privadas, con una mayor amplitud de capacidades y recursos humanos para cubrir las diferentes áreas que conforman el conjunto social.

La sociedad necesita de todos sus individuos. Las empresas y organizaciones necesitan de todo tipo de capital humano. Toda persona posee cualidades y capacidades que la hacen capaz de aportar, impulsar, prestar servicios, para el alto rendimiento de una empresa. De allí la importancia de reunir en el equipo de trabajo a distintos tipos de personas a fin de alcanzar el éxito mediante la mutua complementación. (Bohlander, Snell, & Sherman, 2001) Y esto incluye también a personas con discapacidad. Será tarea del área abocada a la gestión de recursos humanos en las empresas el generar políticas equitativas y oportunidades

inclusivas., sino que además estarán permitiendo e impulsando el cambio hacia una sociedad justa, participativa y sin discriminaciones.

Todos trabajaban para que yo permaneciera comprometida. Quiero decir, ellos sabían que yo era diferente, pero no inferior. (…) Tengo un don. Pude ver el mundo de una nueva manera, pude ver detalles para los que otros eran ciegos. Mi madre me empujó para que me convirtiera en autosuficiente. Trabajé veranos en el rancho de mi tía, fui a un internado y a la universidad, y todas estas cosas eran difíciles para mí al principio, pero me ayudaron a abrir puertas hacia nuevos mundos. (Jackson, 2010, Grandin durante la Convención Anual del Autismo, 1981). Pese a que las personas con discapacidad saben que pueden hacer cosas, las empresas no siempre detectan las competencias que tienen. Por eso es desafío siempre hacer visibles esas capacidades que le pueden agregar valor a la compañía.

CAPÍTULO II

Definición de Autoestima

La Autoestima es un conjunto de percepciones, pensamientos, evaluaciones, sentimientos y tendencias de comportamiento dirigidas hacia nosotros mismos, hacia nuestra manera de ser y de comportarnos, y hacia los rasgos de nuestro cuerpo y nuestro carácter. En resumen, es la percepción evaluativa de nosotros mismos.

La importancia de la Autoestima estriba en que concierne a nuestro ser, a nuestra manera de ser y al sentido de nuestra valía personal. Por lo tanto, puede afectar a nuestra manera de estar y actuar en el mundo y de relacionarnos con los demás. Nada en nuestra manera de pensar, de sentir, de decidir y de actuar escapa a la influencia de la Autoestima**.**

LA AUTOESTIMA Y LA AUTOIMAGEN EN LA DISCAPACIDAD

Estimar a una persona es contemplar con respeto, con consideración, con aprecio. La Autoestima, en consecuencia, es contemplarse a sí mismo con sentido de dignidad, con respeto. La Autoestima contribuye decisivamente al bienestar personal: quienes poseen autoestima se sienten más felices, son más sanos, tienen menos problemas mentales.

Por tanto, promover la Autoestima en una persona es realizar cualquier acción que le ayude a contemplarse con ese sentido de dignidad y de respeto por sí misma. Suena muy sencillo, y sin embargo, ¿cómo

promovemos la Autoestima en las personas con discapacidad intelectual, cuando los demás les quedan mirando porque piensan que parecen diferentes?

¿Cómo favorecemos el respeto y le orgullo de sí mismo cuando la sociedad prima la velocidad, la autosuficiencia, las habilidades para comunicarse, la productividad, la eficacia? A pesar de todo ello, vemos a muchas personas con discapacidad que poseen un alto nivel de autoestima y respeto de sí mismas. ¿Cómo es esto posible? En buena parte se debe a que las familias y demás personas que les atienden han sabido encontrar maneras de fomentar y promover la autoestima.

La autoestima comienza por aceptar quiénes somos. Para las personas con discapacidad, eso incluye aceptar que la tienen. No podrán estar orgullosas De sí mismas si no aceptan que la tienen. Esa aceptación va a aumentar la utilización y el desarrollo de sus propias capacidades y habilidades, y fomentar la defensa y promoción de sus propios derechos y necesidades.

El desarrollo de ese orgullo y aceptación de sí mismos comienza a menudo en la familia. En efecto: comienza con la aceptación de la familia y con su decidida disposición a hablar sobre la discapacidad. No voy a entrar ahora en el modo en que una familia acepta esa discapacidad. Pero si el hijo adolescente o adulto tiene problemas con su autoestima, quizá debamos preguntarnos si somos nosotros los que tenemos problemas de aceptación. El desarrollo del sentimiento de orgullo y de aceptación de sí mismas por parte de las personas con discapacidad.

“LOS SEIS PILARES DE LA AUTOESTIMA” NATHANIEL BRANDEN

La autoestima es la disposición a considerarse competente frente a los desafíos básicos de la vida y sentirse merecedor de la felicidad. Tener una alta autoestima es sentirse confiadamente apto para la vida, es decir competente y merecedor; tener una baja autoestima es sentirse inapropiado para la vida es la confianza en nuestra capacidad de aprender, de tomar decisiones y hacer elecciones adecuadas, y de afrontar al cambio. La autoestima tienes dos componentes relacionados entre sí:

1. LA PRÁCTICA DE VIVIR CONSCIENTEMENTE.

Vivir de manera consciente significa intentar ser consciente de todo lo que tiene que ver con nuestras acciones, propósitos, valores y metas, al máximo de nuestras capacidades, sean cuales sean y comportarnos de acuerdo con lo que vemos y conocemos. Vivir de manera consciente significa más que el mero ver y conocer; significa actuar sobre lo que vemos y conocemos. El vivir de manera consciente es vivir siendo responsable hacia la realidad, no es necesario que nos tenga que gustar lo que vemos, pero reconocemos que lo que existe, existe, y lo que no existe, no existe. Los deseos o temores, o negaciones no modifican los hechos. Si no aportamos un adecuado nivel de conciencia a nuestras actividades, si no vivimos de manera consciente el precio inevitable es un mermado sentido de eficacia personal y de respeto a uno mismo. Nuestra mente es nuestro instrumento básico y de supervivencia, si se traiciona ésta, se resiente la autoestima. La

forma más simple de esta traición es la evasión de los hechos que nos causan perplejidad, duda,

Indecisión, por ejemplo: “”Sé que no estoy trabajando lo mejor que puedo, pero no quiero pensar sobre ello”” Sé que mi forma de comer está arruinando mi salud, pero…”” Sé que mis hijos sufren por recibir tan poco de mí, y sé que les causo daño y resentimiento, pero algún día, de algún modo, cambiaré…”Sé que mis archivos no están bien organizados, pero para lo que me pagan, y para lo que recibo de estímulos…”Sé que algún día tengo que empezar a ordenar mis archivos, pero con eso de que no me dan material, cajas, estantes puedo írmela llevando así…”Sé que mi archivo tiene cada vez peores problemas, pero lo que hemos hecho ha funcionado en el pasado, ¿no?, de todos modos, esta cuestión no me trastorna, ni que quita el hambre, mi jefe Es el responsable, y quizá la situación se resuelva por sí misma, de algún modo, o me lleguen a cambiar…”

2. LA PRÁCTICA DE ACEPTACIÓN DE SÍ MISMO

LA AUTOESTIMA ES IMPOSIBLE SIN LA ACEPTACIÓN DE SÍ MISMO.

ESTE CONCEPTO TIENE TRES NIVELES DE SIGNIFICACIÓN:

A) Aceptarse a sí mismo es estar de mi lado,- es estar para mí mismo- es una especie de egoísmo natural que es un derecho innato de todo ser humano orientado a la valoración y al compromiso consigo mismo. Algunas personas se rechazan sí mismas en un nivel tan profundo que no podrán comenzar ninguna labor de crecimiento hasta abordar este problema. La

aceptación de mí mismo es mi negativa a estar en una relación de confrontación conmigo mismo. Es no pelearme conmigo mismo.

B) Aceptarse a sí mismo es la disposición a experimentar plenamente mis pensamientos, sentimientos, emociones mis acciones, mis sueños, no como algo lejano, o algo distinto a mí, sino como parte de mi esencia, ya que permito que se expresen y no los reprimo. Vivir en toda su intensidad lo que estoy sintiendo, pensando, haciendo, si pienso en ideas que me causan trastorno, estoy pensando en ellas; o un deseo inadecuado, lo estoy sintiendo, lo que es verdad, es verdad, no lo racionalizo, niego o intento descartarlo mediante explicaciones. Estoy sintiendo lo que estoy sintiendo y acepto la realidad de mi experiencia. Así pues, si me enfrento a un error que he cometido, la aceptar que es mi error soy libre de aprender de él y de hacer mejor las cosas en el futuro. Si me niego a aceptar que a menudo vivo, de manera no consciente, de forma irresponsable, pasivamente, cómo voy a aprender a vivir de manera consciente, más responsable, y de manera más activa.

C) La aceptación de sí mismo conlleva la idea de compasión, de ser amigo de mi mismo. Supongamos que he hecho algo que lamento, o de lo cual estoy avergonzado y por lo cual me reprocho, la aceptación de sí mismo, no niega la realidad, no afirma que sea en realidad correcto lo que está mal, sino que indaga el contexto en que se llevó a cabo una acción. Quiere comprender el porqué. Quiere conocer por qué algo que está mal o

es inadecuado se consideró deseable o adecuado o incluso necesario en su momento.

3. LA PRÁCTICA DE LA RESPONSABILIDAD DE SÍ MISMO.

Para sentirme competente para vivir y digno de la felicidad, necesito experimentar una sensación de control sobre mi vida. Esto exige estar dispuesto a asumir la responsabilidad de mis actos y del logro de mis metas. Lo cual significa que asumo la responsabilidad de uno mismo es esencial para la autoestima, y es también un reflejo o manifestación de la misma. La práctica de la responsabilidad de sí mismo supone la admisión de lo siguiente:

- Yo soy responsable de la consecución de mis deseos.
- Yo soy responsable de mis elecciones y acciones
- Yo soy responsable del nivel de conciencia que dedico a mi trabajo
- Yo soy responsable de mi conducta con otras personas, compañeros de trabajo, socios, clientes, cónyuge, hijos, amigos.
- Yo soy responsable de la manera de jerarquizar mi tiempo.
- Yo soy responsable de la calidad de mi trabajo.
- Yo soy responsable de mi felicidad personal.

- Yo soy responsable de aceptar a elegir los valores según los cuales vivo.

4. LA PRÁCTICA DE LA AUTOAFIRMACIÓN

La autoafirmación significa respetar mis deseos, necesidades y valores y buscar su forma de expresión adecuada en la realidad. Su opuesto es la entrega a la timidez consistente en confinarme a mí mismo a un perpetuo segundo plano en el que todo lo que yo soy permanece oculto o frustrad para evitar el enfrentamiento con alguien cuyos valores son diferentes de los míos, o para complacer, aplacar o manipular a alguien, o simplemente para estar e buena relación con alguien. La autoafirmación no significa beligerancia o agresividad inadecuada; no significa afirmar mis propios derechos siendo ciego o indiferente a los de todos los demás. Significa simplemente la disposición a valerme por mí mismo, a ser quien soy abiertamente, a tratarme con respeto en todas las relaciones humanas equivale a una negativa a falsear mi persona para agradar a los demás. Ejercer la autoafirmación es vivir de forma autentica, hablar y actuar desde mis convicciones y sentimientos más íntimos, es una forma de vida, una regla (admitiendo que en ocasiones puede haber circunstancias particulares en las que está justificado que decida no hacerlo, por ejemplo, cuando me enfrento a un atacador, a veces la autoafirmación se manifiesta presentando voluntariamente una idea o haciendo un cumplido; a veces mediante un adecuado silencio que da a entender nuestro desacuerdo: a veces negándose a sonreír ante un chiste tonto.

5. LA PRÁCTICA DE VIVIR CON PROPÓSITO

Vivir con propósito es utilizar nuestras facultades para la consecución de las metas que hemos elegido: la meta es estudiar, de crear una familia, de organizar nuestros archivos, de ganarnos la vida, de empezar un negocio nuevo, de hacer ejercicio, de dedicarles más tiempo a nuestros hijos, pareja, amigos, padres. Son nuestras metas las que nos impulsan, las que nos exigen para aplicar nuestras facultades, las que vigorizan nuestra vida. Vivir con propósito es vivir productivamente, es una exigencia de nuestra capacidad para afrontar la vida. Las productividades el acto de conservación de la vida plasmando nuestras ideas en la realidad, fijando nuestras metas y actuando para conseguirlas, el acto de dar la vida a los conocimientos, bienes servicios. Como forma de actuar en el mundo, la práctica de vivir con propósito supone Las siguientes cuestiones básicas:

- Asumir la responsabilidad de plantearnos metas y propósitos de manera consciente.
- Interesarse por identificar las acciones necesarias para conseguir nuestras metas.
- Controlar la conducta para verificar que concuerda con nuestras metas.
- Presentar atención al resultado de nuestros actos, para averiguar si conducen a donde queremos llegar.

Vivir sin propósito es vivir a merced del azar, del acontecimiento fortuito, de la llamada telefónica fortuita, del encuentro casual, porque no tenemos una norma mediante la cual juzgar lo que vale la pena y lo que no vale la pena hacer. Las fuerzas exteriores nos impulsan, como un corcho que flota en el agua, sin una iniciativa nuestra que fije un curso específico. Nuestra orientación hacia la vida es reactiva en vez reactiva en vez de proactiva.

6. LA PRÁCTICA DE LA INTEGRIDAD PERSONAL

La Integridad consiste en la integración de ideales, convicciones, normas, creencias, por una parte, y la conducta por otra. Cuando nuestra conducta es congruente con nuestros valores declarados, cuando concuerdan los ideales y la práctica, tenemos integridad. La integridad significa congruencia, concordancia entre las palabras y el comportamiento. Hay varios estudios que revelan que en las organizaciones hay muchas personas que no confían en sus superiores. ¿Por qué? Por falta de congruencia. Por hermosas declaraciones de intenciones que no se cumplen en la práctica. Por la doctrina del respeto al individuo que no se aplica en realidad. Por los eslóganes por el servicio al cliente en las paredes que no se corresponden con la realidad.

La autoestima es una necesidad que requerimos para funcionar eficazmente, si Nos falta no necesariamente moriremos, pero si nos falta en grandes dosis perjudicará nuestra capacidad de funcionar. La autoestima proporciona una contribución esencial para el proceso vital y es indispensable para un desarrollo normal y saludable.

CLASES DE AUTOESTIMA

AUTOESTIMA POSITIVA

No es competitiva no comparativa. Está constituida por dos importantes sentimientos: la capacidad (de que se es capaz) y el valor (de que se tiene cualidades). Esta actitud deriva en la confianza, el respeto y el aprecio que una persona puede tener de sí misma.

AUTOESTIMA ALTA

Es un estado en el que la persona se siente segura de sí misma, se valora, tiene amor propio. Se fundamenta en la habilidad de autoevaluarse objetivamente, conocerse realmente a sí mismo y ser capaz de aceptarse Y valorarse incondicionalmente; es decir reconocer de manera real las fortalezas y limitaciones propias y al mismo tiempo aceptarse como valioso sin condiciones o reservas.

Un alto nivel de autoestima hace florecer un alto nivel de confianza en nuestras habilidades para resolver situaciones, y la asertividades necesarias para permitirnos llegar a ser todo lo que podemos ser. Un alto nivel de autoestima nos permite tener relaciones más funcionales, saludables y profundas, principalmente con nosotros mismos.

Un nivel de autoestima positivo se fundamenta en nuestra habilidad para evaluarnos objetivamente, conocernos realmente, y ser capaces de aceptarnos y valorarnos incondicionalmente. Es decir, ser capaces de

reconocer de manera realista nuestras fortalezas y limitaciones, y al mismo tiempo aceptarnos como valiosos sin condiciones o reservas.

Es importante no confundir un alto nivel de autoestima con el egoísmo o sentirse superior, los cuales son es realidad intentos de ocultar sentimientos negativos sobre sí mismo.

La autoestima positiva nos permite realizar nuestros sueños. Mientras más aceptamos y nos apreciamos nosotros mismos, más nos comportamos de una manera que nos permite ser aceptado y apreciados por otros.

Mientras más creemos que somos capaces de lograr nuestras metas, aumentan nuestras probabilidades de hacerlas realidad.

AUTOESTIMA RELATIVA

Oscila entre sentirse apta o no, valiosa o no, que acertó o no como persona. Tales incoherencias se pueden encontrar en personas, que a veces se sobrevaloran, revelando una autoestima confusa.

AUTOESTIMA BAJA

Es un sentimiento de inferioridad y de incapacidad personal, de inseguridad, de dudas con respecto a uno mismo, también de culpa, por miedo a vivir con plenitud. Existe la sensación que todo no alcance, y es muy común que haya poco aprovechamiento de los estudios o del trabajo. Puede ir acompañado de inmadurez afectiva. Las personas que tienen un nivel de autoestima ajo dependen de los resultados presentes para establecer cómo deben sentirse

con respecto a si mismos. Necesitan experiencias externas positivas para contrarrestar los sentimientos negativos que albergan hacia ellos mismos.

AUTOCONCEPTO UNA PARTE IMPORTANTE DE LA AUTOESTIMA

El auto concepto es la imagen del yo- conocido que tiene cada persona, es decir, la construcción mental de cómo se percibe a sí misma. Al sentimiento que desarrollamos entorno a nuestro auto concepto lo denominamos autoestima. El auto concepto incluye valoraciones de todos los parámetros que son relevantes para la persona: desde la apariencia física hasta las habilidades para su desempeño sexual, pasando por nuestras capacidades sociales, intelectuales, etc.

Destacamos tres características esenciales:

- No es innato: el auto concepto se va formando con la experiencia y la imagen proyectada o percibida en los otros. Además depende del lenguaje simbólico.
- Es un todo organizado: el individuo tiende a ignorar las variables que percibe de él mismo que no se ajustan al conjunto y tiene su propia jerarquía de atributos a valorar.
- Es dinámica: puede modificarse con nuevos datos, provenientes de una reinterpretación de la propia personalidad o de juicios externos.

Además, como atributo dinámico el auto concepto se ve retroalimentado (positiva o negativamente) por nuestro entorno social, siendo determinante

las opiniones o valoraciones de las personas con las que entablamos relaciones íntimas (esto es nuestra pareja, familia, amigos).

AUTOACEPTACIÓN

Aceptarse a sí mismo significa sentirse feliz de quienes somos. Es aceptar, apoyar y aprobarse a uno mismo y a todas nuestras partes, inclusive las que nos gustan. Es no juzgarnos a nosotros mismo. La mejor manera de aceptarnos a nosotros mismos es tomar la decisión. Tenemos que tomar la decisión de aceptarnos incondicionalmente: “Yo me acepto a mí mismo incondicionalmente”. El próximo paso en el proceso es tomar conciencia. Cuando tomamos conciencia de que tenemos un problema lo podemos resolver.

Hay muchas maneras de volverse consciente de tu falta de auto aceptación, también hay muchas áreas que no siempre aceptamos, como ser nuestros cuerpos, nuestras relaciones, nuestro trabajo, etc. Aceptarse a sí mismo es un paso fundamental en el proceso de adquirir una autoestima saludable porque nos va a permitir concentrarnos en lo que amamos acerca de nosotros mismo y al mismo y al tiempo ser conscientes de lo que no nos gusta y comenzar a cambiarlo.

AUTOCONTROL

El autocontrol indica el dominio que una persona puede tener de sus reacciones, sentimientos e impulsos a través de una determinación

voluntaria para poder hacerlos surgir o crecer, mantener o someter según si libre decisión.

Desde la psicología cognitivo – conducta se entiende por autocontrol las interacciones conductuales en las que una persona debe:

Debe de emitir una respuesta que va seguida de consecuencias percibidas por el individuo, como inmediatas y positivas, es decir, dejar de recibir un refuerzo positivo, pero para evitar a su vez que otras consecuencias que se perciben a largo plazo dejen también de ocurrir; o emitir una respuesta que irá seguida de consecuencias positivas (en refuerzo) para el individuo o evitará consecuencias negativas de mayor impacto.

LA NECESIDAD DE AUTOESTIMA

La autoestima es una necesidad muy importante para el ser humano; es básica y efectúa una contribución esencial al proceso de la vida; es indispensable para el desarrollo normal y sano, tiene valor de supervivencia. El no tener una autoestima impide nuestro crecimiento psicológico, cuando se posee actúa como el sistema inmunológico de la conciencia, dándole resistencia, y fortaleza y capacidad de regeneración. Cuando es baja, disminuye nuestra resistencia frente a las adversidades de la vida.

NIVEL DE AUTOESTIMA EN EL TRABAJO

Nuestro nivel de autoestima puede ser alto o bajo, y consecuentemente cada uno indicará en nuestra calidad de vida. A falta de una base de autoestima

sólida, nos cuesta asumir riesgos y tomar las decisiones necesarias que nos permitirán vivir una vida productiva y gratificante. Un bajo nivel de autoestima afecta adversamente nuestras relaciones familiares, amistosas y de pareja, nuestro desempeño personal y profesional, y los más importante, nuestra sensación interna de bienestar.

LA PIRÁMIDE DE MASLOW

La Pirámide de Maslow es una teoría formulada por el humanista estadounidense Abraham Maslow, donde se establece que existe una jerarquía de necesidades humanas, donde una vez satisfechas las necesidades básicas, se desarrollan otras necesidades y deseos superiores, hasta llegar a lo que llamo la “autorrealización”.

No se puede saltar de un nivel a otro, hay que tener cubiertos los primeros niveles, y así se sigue ascendiendo, uno por uno, no es posible estar en un nivel 1 y luego saltarse a un nivel 4, ya que primero deben estar cubiertos los niveles 2 y 3 de la pirámide.

NIVELES DE LA PIRÁMIDE DE MASLOW

PRIMER NIVEL FISIOLÓGICO

Se trata del nivel más básico de la pirámide y hace referencia a las necesidades fisiológicas de los seres humanos, tales como: respirar, beber agua, alimentarse, dormir o tener relaciones sexuales.

SEGUNDO NIVEL SEGURIDAD

Esta fase surge cuando las necesidades fisiológicas se mantienen equilibradas. Son las necesidades de seguridad y protección, tales como: salud, empleo, ingresos o recursos.

TERCER NIVEL AFILIACIÓN Y AFECTO

Están relacionadas con el desarrollo afectivo del individuo, son las necesidades de asociación, participación y aceptación. El ser humano por naturaleza siente la necesidad de relacionarse, ser parte de una comunidad, de agruparse en familias, con amistades o en organizaciones sociales. Estas necesidades son: la amistad, el compañerismo, el afecto y el amor.

CUARTO NIVEL ESTIMA

Según Maslow, existen dos tipos de necesidades de estima, un alta y otra baja. La estima alta contempla la necesidad del respeto a uno mismo, e incluye sentimientos tales como confianza, competencia, independencia y libertad. La estima baja incluye: la necesidad de atención, aprecio, reconocimiento, estatus, dignidad, fama o gloria. Un déficit en este nivel se refleja en una baja autoestima y el complejo de inferioridad.

QUINTO NIVEL AUTO-REALIZACIÓN

Maslow utilizó varios términos para definir este nivel: “Motivación de crecimiento”, “Necesidad de ser” y Auto-realización”. Son las necesidades más elevadas, y a través de su concreción, se encuentra un sentido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad. Se llega a este cuando todos los niveles anteriores han sido alcanzados y completados, al menos parcialmente.

e. MATERIALES Y MÉTODOS

MÉTODOS

CIENTÍFICO: Se utilizó este método durante todo el proceso investigativo, ya que me permitió ir avanzando en orden y en forma sistemática el estudio, aplicando con objetividad los instrumentos investigativos, sin perder de vista los objetivos planteados. Este método sometió el desarrollo de la tesis a un proceso organizado y dinámico, además me permitió revisar la bibliografía referente al tema de la Importancia de la Inclusión laboral y la Autoestima en las personas con discapacidad.

ANALÍTICO-SINTÉTICO: Este método aportó en el análisis de la información recopilada sobre el tema de investigación y permitió contrastar con los resultados del trabajo de campo.

Este método lo utilicé para realizar el análisis de las técnicas investigativas en lo que tiene que ver con la problemática. Posteriormente sirvió para llegar a las conclusiones y recomendaciones y luego sintetizar realizar la redacción del informe final de la investigación.

INDUCTIVO-DEDUCTIVO: Se utilizó para el estudio y análisis de los hechos particulares sobre la problemática y con los datos generales ya conocidos se podrá producir las consecuencias particulares del desarrollo de valores.

DESCRIPTIVO: Este método sirvió para la descripción de los datos a través del análisis la organización y clasificación de la información obtenida,

mediante la técnica bibliográfica y permitió realizar la descripción actual del problema en una forma clara y especifica.

MODELO ESTADÍSTICO: Posibilitó la exposición del resultados. Se elaboraron cuadros y gráficos en base a los resultados obtenidos, lo que me permitió realizar el análisis e interpretación.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

ENCUESTA: Este instrumento se aplicó al personal de Recursos Humanos, para constatar si realizan Inclusión Laboral o Inducción, al personal con discapacidad cuando estos ingresan a la empresa TELEFONICA S.A., en el periodo 2013 -2014 de la ciudad de Quito.

También se aplicó el instrumento de encuesta, al personal con discapacidad, para establecer si se encuentran o no Incluidos en su sitio de trabajo en la empresa TELEFONICA S.A., en el periodo 2013-2014 de la ciudad de Quito

TEST DE AUTOESTIMA: DR. CIRILO TORO VARGAS, para evaluar el nivel de Autoestima de las personas con discapacidad, de la empresa TELEFONICA S.A., en el periodo 2013 -2014 de la ciudad de Quito.

POBLACIÓN Y MUESTRA

PERSONAL CON DISCAPACIDAD TELEFONICA S.A	
MUJERES	6
HOMBRES	9
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	
MUJERES	3
HOMBRES	1
TOTAL	**19**

Fuente: Registros de la empresa "Telefónica S.A."
Elaborado por: Gaviota Vasquez R.

f. RESULTADOS

RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA CON LA FINALIDAD DE CONSTATAR SI EL PERSONAL DE RECURSOS HUMANOS REALIZA UNA INCLUSIÓN LABORAL O UNA INDUCCIÓN, CUANDO LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INGRESAN A LA EMPRESA TELEFONICA S.A., EN EL PERIODO DEL 2013 -2014 DE LA CIUDAD DE QUITO.

Conceptos:

1. Se entiende por Inclusión, contener o englobar a algo o alguien dentro de otra cosa, espacio o circunstancia específica.
2. Se entiende por Inducción, brindar información general, amplia y suficiente que permita la ubicación del empleado y de su rol dentro de la organización.

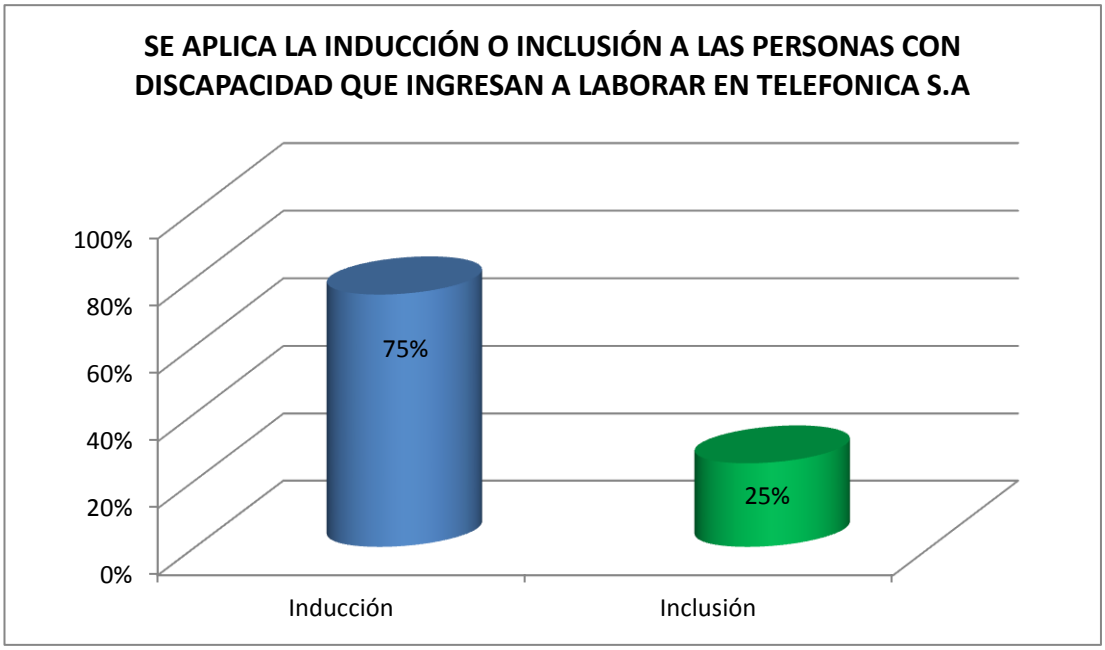
De acuerdo a los conceptos anteriormente expuestos, cuando el personal con discapacidad ingresa a la empresa TELEFONICA S.A., se le realiza una Inclusión o una Inducción.

CUADRO Nº 1

INDICADORES	f	%
Inducción	3	75%
Inclusión	1	25%

Fuente: Telefónica S.A
Elaborado por: Gaviota Vasquez R.

GRÁFICO Nº 1



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El 75% del personal de Recursos Humanos que labora en TELEFONICA S.A. manifiesta que se realiza una Inducción Laboral y el 25% indica que se le realiza una Inclusión.

La inducción también denominada de acogida, incorporación o acomodamiento, permite al empleado sociabilizarse de mejor manera con su nuevo entorno. En la inducción se explican temas tales como: misión, visión, objetivos e historia de la organización; políticas de la empresa, horarios laborales, días de descanso y pago; programas especiales, servicio de medicina preventiva, entre otros puntos con el fin de que el empleado se

sienta informado respecto a sus nuevas labores y a la empresa a la que ahora pertenece.

La Inclusión Laboral entendida como “el acto de incluir y contener a algo o alguien” es un aspecto fundamental para que las personas puedan desarrollarse como profesionales, aún más, en el caso de personas con discapacidad que han sido discriminadas socialmente, es por ello que las personas con discapacidad deben ser Incluidas en la empresas y de una forma adecuada, para permitirles que se sientan parte de un todo.

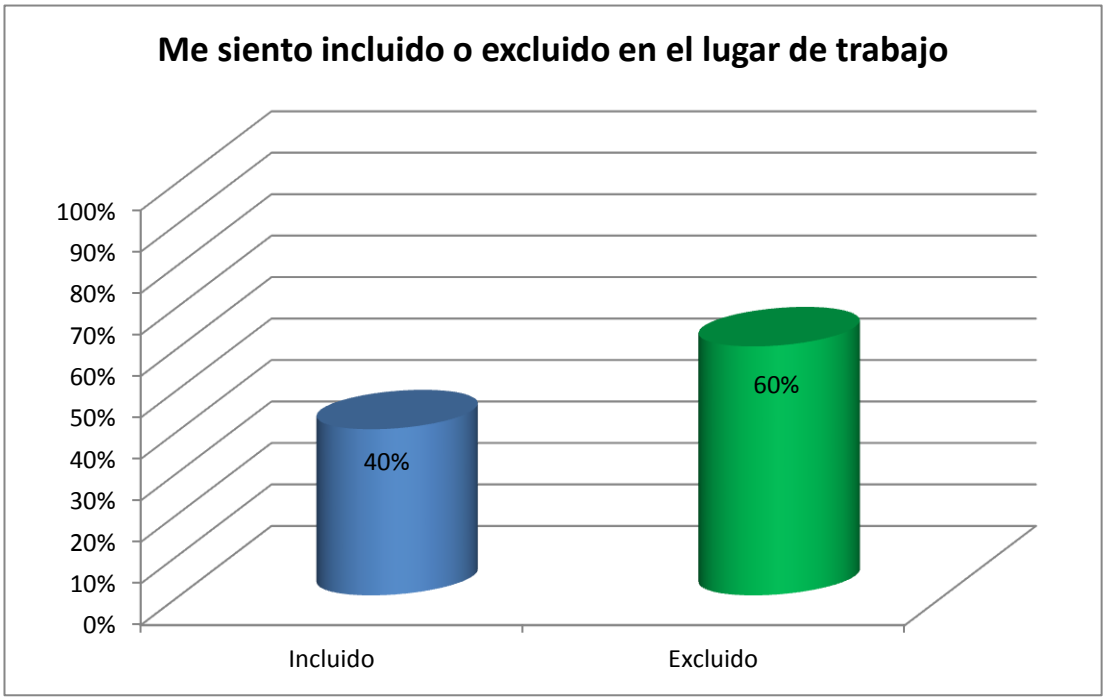
RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL CON DISCAPACIDAD PARA ESTABLECER SI SE ENCUENTRA INCLUIDO O EXLCUIDO DEL LUGAR DE TRABAJO.

CUADRO Nº 2

INDICADOR	f	%
Incluido	6	40%
Excluido	9	60%

Fuente: Telefónica S.A
Elaborado por: Gaviota Vasquez R.

GRÁFICO Nº 2



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El 60% del personal con discapacidad que labora en TELEFÓNICA S.A se siente excluido y el 25% se siente incluido.

Exclusión: es la acción y efecto de excluir (quitar a alguien o algo de un lugar, descartar, rechazar, negar posibilidades) la exclusión también puede deberse a razones de formas de pensamiento y de creencias.

La marginación siempre implica cierto nivel de desconocimiento hacia el sector excluido, así como la formación de prejuicios, respecto a aquellos individuos que son dejados por fuera.

Inclusión: Es una Ley que las instituciones públicas y privadas responsables de la capacitación para el trabajo, organicen en sus instituciones, programas de inclusión a personas con discapacidad, enmarcadas en las políticas y normas dictadas para defecto por el CONADIS, deberán contar con el personal técnico, los equipos y recursos para aplicar las adaptaciones necesarias, esto es de vital importancia, ya que una correcta Inclusión facilita la incorporación de personas con discapacidad y permiten que este tipo de población se encuentren en armonía con el trabajo que desempeña y puedan realizar un trabajo en equipo con sus compañeros de departamento, ya que es una necesidad básica humana como la comida y el refugio, el sentir que se pertenecer a algo.

RESULTADOS DEL TEST DE AUTOESTIMA DE CIRILO TORO VARGAS, APLICADO AL PERSONAL CON DISCAPACIDAD DE LA EMPRESA TELEFONICA S.A., PARA EVALUAR EL AUTOESTIMA.

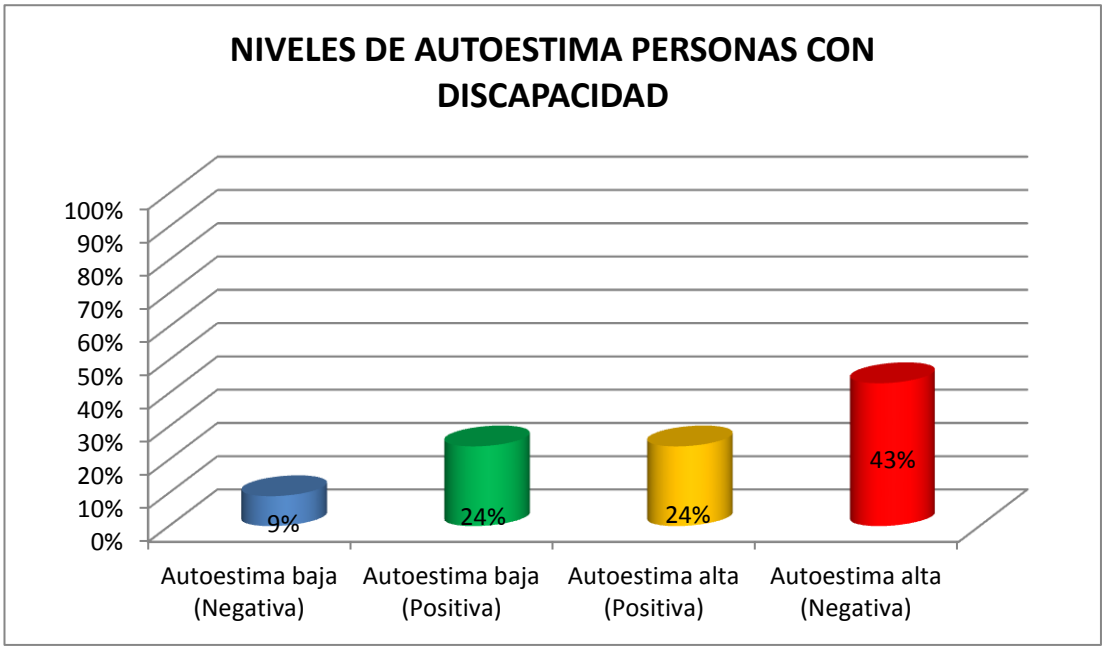
CUADRO Nº 3

NIVELES DE AUTOESTIMA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

INDICADOR	f	%
Autoestima baja (negativa)	40-73	9%
Autoestima baja (positiva)	74-83	24%
Autoestima alta (positiva)	84-103	24%
Autoestima alta (negativa)	104-160	43%
TOTAL		**100%**

Fuente: Test de AUTOESTIMA CIRILO TORO VARGAS
Elaborado por: Gaviota Vasquez R.

GRÁFICO Nº 3



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 43% de las personas con discapacidad se encuentran en el nivel de Autoestima alta (negativa). Tener una autoestima **ALTA NEGATIVA** significa que solamente estar parado sobre sus capacidades, desconociendo sus limitaciones y va por la vida como una persona prepotente y que se cree superior a los demás, manejando un carácter agresivo, la emoción que no maneja es su miedo y su tipo de negociación es ganar-perder

El 24% de las personas con discapacidad tienen una Autoestima **ALTA POSITIVA**. Tener una autoestima alta (positiva) significa que esta persona tiene un nivel de autoconocimiento y maneja sus capacidades y limitaciones por igual, tiene un carácter asertivo, maneja todas sus emociones y tiene un tipo de negociación, ganar-ganar.

El 24% de las personas con discapacidad tienen una autoestima **BAJA POSITIVA**, Tener una autoestima baja (positiva) significa que no maneja sus capacidades y que está parado sobre sus limitaciones, pero dentro de todo este contexto, no tiene un carácter pasivo total, emoción que no maneja la rabia y tiene un tipo de negociación perder- ganar.

El 9% de las personas con discapacidad tienen una autoestima **BAJA NEGATIVA**, Tener una autoestima baja (negativa) significa que la persona no maneja sus capacidades y está parado sobre sus limitaciones y que va por la vida convirtiéndose en una persona desapercibida, con un carácter

pasivo, que no se comunica, ni dice lo que siente ni lo que quiere, emoción que no maneja es la rabia y el tipo de negociación es perder-ganar

La autoestima es para el hombre lo mismo que el motor para un automóvil, son cualidades positivas y determinantes de una personalidad que sí es equilibrada y madura es sana. Tener una buena autoestima significa estar parado sobre nuestras capacidades y limitaciones, condiciones necesarias para poder tener un buen desempeño social, familiar y laboral, tener una buena autoestima nos permite poder desempeñarnos equilibradamente y mirar a las otras personas en igualdad.

g. DISCUSIÓN

Después de haber aplicado los instrumentos al personal del Departamento de Recursos Humanos de la empresa TELEFONICA S.A. se ha comprobado el objetivo número uno: Constatar si el personal de Recursos Humanos realiza Inclusión Laboral o Inducción, cuando las personas con discapacidad ingresan a la empresa TELEFONICA S.A., para lo que se realizó una encuesta, obteniéndose el siguiente resultado: el 75% realizan Inducción y el 25% realizan una Inclusión.

Para verificar el segundo objetivo: Establecer si el personal con discapacidad se encuentra incluido o excluido de su sitio de trabajo en la empresa TELEFONICA S.A., se realizó una encuesta, obteniéndose el siguiente resultado: El 60% se siente excluido y el 40% se siente incluido.

Para verificar el tercer objetivo: Evaluar la Autoestima de las personas con discapacidad de la empresa TELEFÓNICA S.A., se aplicó el TEST DE AUTOESTIMA DE CIRILO TORO VARGAS, obteniendo como resultados que el 43% personas con discapacidad tienen **Autoestima Alta negativa**, el 24% **Autoestima alta positiva**, el 24% tienen **Autoestima Baja positiva** y el 9% tienen **Autoestima Baja negativa**.

Para cumplir el cuarto objetivo específico se anexa propuesta titulada:
REALIZAR UNA CAPACITACION CON EL TEMA “LA IMPORTANCIA DE LA INCLUSIÓN LABORAL A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD”.

TAMBIEN REALIZAR UN TALLER DIRIGIDO AL PERSONAL CON DISCAPACIDAD, CON EL TEMA “LA AUTOESTIMA”

Con los resultados obtenidos en los objetivos específicos se comprueba que la Inclusión Laboral, si tiene relación con la Autoestima de las personas con discapacidad de la empresa TELEFONICA S.A., de la ciudad de Quito, período 2013-2012, aceptando el objetivo general propuesto en la presente investigación.

h. CONCLUSIONES

- El 75% del personal realizan inducción y el 25% Inclusión Laboral.

- El 75% se siente excluido y el 25% se sienten incluidos.

- El 43% tiene autoestima alta (negativa), el 24% tienen autoestima alta (positiva), el 24% tienen autoestima baja (positiva) y el 9% tiene autoestima baja (negativa).

i. RECOMENDACIONES

- ✓ Capacitar y concienciar al personal de Recursos Humanos-Departamento de Talento Humano encargado de contratar al personal- sobre la importancia que tiene la Inclusión Laboral en las personas con discapacidad, con el fin de lograr un mejor desempeño laboral en sus trabajos.

- ✓ Al personal del Departamento de Capacitación de la empresa Telefónica S.A., trabajar en talleres de Autoestima, para que el personal con discapacidad pueda mejorar su autoconocimiento, lo que ayudará a mejorar su autoestima, relaciones interpersonales, así como el trabajo en equipo.

- ✓ Al Dto. de Recursos Humanos realizar un seguimiento del proceso de adaptación e inclusión a las personas con discapacidad.

LINEAMIENTOS PROPOSITIVOS

TEMA:

REALIZAR UNA CAPACITACIÓN CON EL TEMA, LA IMPORTANCIA DE LA INCLUSIÓN LABORAL

Objetivo General:

- Concienciar y trabajar con el personal de Recursos Humanos sobre la importancia de la Inclusión laboral como herramienta de trabajo y que la ausencia de esta, puede incidir en el Autoestima de las personas con discapacidad.

Objetivos Específicos:

- Trabajar con el Departamento de Recursos Humano, en un taller informativo y experiencial, acerca del tema de Inclusión Laboral y el tema de Inducción, con el fin de aclarar estos conceptos.

- Realizar un taller experiencial, dirigido al personal con discapacidad de la empresa TELEFONICA S.A., tema Autoestima, con el fin de generar un espacio de diálogo y trabajo personal.

MARCO TEÓRICO:

INCLUSIÓN LABORAL DEFINICIÓN

Inclusión significa acción de Incluir. La misma supone contener o englobar a algo o alguien dentro de otra cosa, espacio o circunstancia específica. Incluir entonces es sumar algo a otra cosa ya existente.

INDUCCIÓN DEFINICIÓN

Se entiende por Inducción, brindar información general, amplia y suficiente que permita la ubicación del empleado y de su rol dentro de la organización.

SINÓNIMOS DE INCLUSIÓN

Contener, envolver, englobar

IMPORTANCIA DE LA INCLUSIÓN LABORAL

La Inclusión Laboral de las personas con discapacidad, ha sido una preocupación de los organismos gubernamentales, a través de sus políticas sociales y de empleo. Es por ello que, la creación de programas de empleo con apoyo les ha permitido el acceso al mercado de trabajo a estas personas; así como, la aparición de nuevas figuras profesionales –preparador o preparadora laboral-, cuyas funciones y metodología de intervención se aproximan a la de los trabajadores y las trabajadoras sociales.

El mundo de la discapacidad es muy heterogéneo, entre otras: el tipo de discapacidad, la edad, el sexo, las capacidades de la propia persona, la estructura familiar y los apoyos sociales.

Las personas con discapacidad constituyen una importante población que cada día tienen que superar los diferentes obstáculos que existen en nuestra sociedad, los cuales, en ocasiones, les impiden lograr la plena integración social, disfrutar de las mismas oportunidades de igualdad de los derechos y vivir con independencia (Leach, 2002).

Observamos que la gran mayoría de las personas con discapacidad no participan en el mercado de trabajo y, sobre todo, en empleos ordinarios. A pesar del reconocimiento de los derechos y de las medidas que se tienen para el colectivo, éstas presentan dificultades para obtener, encontrar y mantener un puesto de trabajo.

La Inclusión Laboral promueve la inserción de las personas con discapacidad en empleos ordinarios. Bajo esta propuesta de intervención, no sólo se toma en especial consideración a la persona, que presenta dificultades para el acceso al mercado de trabajo, sino también, a su entorno social y laboral. Es importante que se entienda que la discapacidad no es sólo una cuestión individual, que afecta al individuo que la padece, sino un reto social, ya que se deben encontrar los mecanismos adecuados que posibiliten un entorno social que favorezca la interacción entre el individuo y su medio.

Asimismo, dentro de esta metodología y filosofía de modalidad de empleo, aparece la figura del preparador o preparadora laboral, como profesional que busca facilitar la adaptación social y laboral, de estas personas, en entornos de trabajo normalizados.

Esta figura profesional abre nuevas oportunidades laborales para los trabajadores y trabajadoras sociales; ya que por su formación, conocimiento del individuo y el entorno; habilidades y destrezas adquiridas, a lo largo de su formación universitaria, pueden realizar las mismas actuaciones en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad para su acceso al mercado de trabajo. Debido a estas circunstancias,

Pese a la existencia de una normativa, que regula las acciones y servicios para las personas con discapacidad; así como el acceso al mercado de trabajo, las personas con discapacidad, se encuentran con una carrera de obstáculos debido a diversas circunstancias, tales como: el incumplimiento de la norma, el desconocimiento de las ayudas para la contratación, la falta de credibilidad en sus capacidades, apoyo profesional y familiar, etc. Es por ello, que se muestra una preocupación por la falta de oportunidades para las personas con discapacidad y un adecuado acceso al mercado de trabajo.

Mediante la adaptación de los recursos y servicios a la persona, con una visión positiva de las capacidades, hay que resaltar que la Inclusión Laboral incrementa la autoestima de las personas con discapacidad, contribuyendo a su desarrollo personal y a su autodeterminación.

La Inclusión Laboral se constituye en el empleo como una herramienta que favorece a las personas con discapacidad y les presta una adecuada inserción; debido a que es una modalidad de intervención que contribuye a la integración laboral.

La utilización de la Inclusión Laboral del entrenamiento en el puesto de trabajo, la sensibilización y la metodología busca que sus acciones formativas, estén diseñadas para mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad, adecuándolas a las demandas del mercado y a las posibilidades de estas personas.

Se considera muy importante en la Inclusión Laboral, las funciones propias de los trabajadores y las trabajadoras sociales, ya que de ellos depende que les llegue a las personas con discapacidad: la información, la orientación, la valoración social en su entorno, el diseño del plan individualizado, intervención y evaluación de la acción; los trabajadores y trabajadoras sociales están capacitados para realizar la valoración del puesto de trabajo y determinar cuáles son las capacidades de cada persona; así como determinar la más adecuada para realizar dicha actividad.

Respecto al seguimiento de la adaptación en el puesto de trabajo, es claro y evidente que el trabajador o la trabajadora social realiza el diseño y la ejecución del proyecto de intervención individual, por lo tanto, el seguimiento del cumplimiento de los objetivos propuestos, siendo esta una función propia del trabajo social y que puede realizar sin dificultad, en diferentes ámbitos laboral, educativo, etc.

La Inclusión Laboral es un aspecto poco desarrollado en las empresas (desde la práctica, ya que no se puede afirmar que sea un ámbito habitual), por lo que sería muy necesario formar a profesionales en derecho laboral, en el conocimiento del movimiento empresarial para facilitar el acceso de la persona con discapacidad al mundo laboral, sin embargo, a través de las entrevistas, orientando y sensibilizando, se puede motivar a los empresarios y las empresarias para la contratación de personas con discapacidad.

Por su parte, la tarea de Inclusión Laboral, como se ha visto a lo largo de la historia del Trabajo Social, es una función propia de cada empresa y deberían poner más atención sobre todo cuando se trata de trabajar con personas excluidas del sistema o inadaptadas, las mismas que necesitan se les facilite el proceso de integración mediando entre el individuo y la sociedad y capacitando, apoyando el proceso que favoreciese al cambio de la situación; realizando campañas de información y sensibilización para integrar a aquellas personas consideradas y que están al margen del sistema.

En la Inclusión Laboral de la persona con discapacidad, el trabajador y trabajadora social de las empresas, debería desarrollar básicamente funciones de formación de habilidades relacionadas con la actividad laboral. Paralelamente a ellas, teniendo en cuenta las habilidades polivalentes relacionadas con el trabajo, así como las habilidades de relación interpersonal y las de carácter socio-personal, abordaría con el usuario aquellas relevantes para el desarrollo de su rol laboral.

Asimismo, para favorecer la Inclusión Laboral en la empresa y con los compañeros y las compañeras de trabajo, deberían llevarse a cabo acciones dirigidas a informar, sensibilizar y formar al entorno laboral. Por un lado, realizar acciones dirigidas a los compañeros para facilitar la aceptación de la persona con discapacidad, es decir, la información sobre las características del sujeto y la orientación a los compañeros de trabajo sobre cómo relacionarse con la persona con discapacidad, etc., y, romper con las resistencias para la contratación de la persona con discapacidad. En definitiva, el trabajador o trabajadora social se puede convertir en él o la profesional mediador o mediadora entre la persona con discapacidad y el entorno laboral que lo acoge.

Finalmente, se puede constatar que la Inclusión Laboral es necesaria para las personas con discapacidad ya que se convierte en una herramienta muy útil para las empresas.

Son numerosas las barreras y diversos los obstáculos a los que debe enfrentarse una persona con discapacidad a la hora de insertarse en la sociedad, realidad que a menudo es desconocida tanto por empresarios como por individuos y familiares cercanos.

A través del análisis realizado sobre la discapacidad en la actualidad y el impacto que ésta produce en la sociedad y en la familia del individuo, pudo observarse como aún hoy, siglo XXI, es la sociedad la que determina la discapacidad al no brindar las oportunidades necesarias para que estas personas puedan hacer valer sus derechos como individuos, desarrollarse

profesionalmente y cumplir sus metas personales. Corresponde a cada persona, a cada organismo, a cada empresa tomar conciencia, evaluar y reconsiderar la discapacidad como parte de la condición humana. Reconocer a estas personas como individuos dignos de ser respetados, con capacidades y derechos propios y originales, es el primer paso. Así lo demuestran las experiencias de la Dra. Temple Grandin y el Profesor Brad Cohen, estudiadas y analizadas por sus significativos aportes respecto a la importancia de brindar apoyo y generar oportunidades para todas aquellas personas que experimentan alguna deficiencia, a fin de impulsarlas hacia el descubrimiento de sus capacidades personales y el afán por lograr sus propios objetivos.

LOS DESAFIOS DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Es tarea del gobierno promover y plasmar políticas de estado concretas en favor de la inclusión social y laboral de personas con discapacidad, a fin de concientizar a la ciudadanía, tanto a nivel personal, como educacional y empresarial. Sólo así será posible generar el cambio necesario para crear una sociedad más inclusiva, más equitativa, más justa. De esta manera, los desafíos actuales a los que deben enfrentarse -discriminación, accesibilidad limitada, etc.- se convertirían en desafíos personales positivos -aspiraciones e incentivos

Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho

a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y en un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

En un sentido elemental se puede afirmar que el trabajo es la transformación de la naturaleza que realiza el hombre para su propio bienestar y beneficio.

A través del trabajo el hombre tiene la posibilidad de desplegar sus capacidades; despliegue que a su vez puede significar un descubrimiento para uno mismo y para los demás sobre cualidades o aptitudes que la misma persona a veces desconoce de sí. Sin importar la razón última, subsistencia, bienestar familiar, alimentos, vestimenta, colaboración, el trabajo será siempre medio de crecimiento, madurez y autorrealización para el hombre. En resumen, trabajar dignifica al hombre. Y hombre incluye a toda persona, sin excepción de raza, religión, cultura, ni enfermedad alguna.

Si bien muchas personas con discapacidad han encontrado aquello para lo cual podrían dedicar sus vidas, y han adquirido los conocimientos necesarios para desarrollarse laboralmente, es una realidad que la sociedad de hoy no está lo suficientemente preparada para abrir las puertas a estos individuos.

Es necesario por ello incentivar y apoyar a las diferentes personas y organizaciones que trabajan por la Inclusión laboral de personas con discapacidad en las diferentes áreas. Ello será posible en la medida en que la sociedad tome conciencia de que todo ser humano posee sus cualidades y capacidades personales, y que una deficiencia no hace al hombre inferior o

incapaz, sino por el contrario, lo hace diferente, pero también merecedor de oportunidades como cualquier otro ciudadano. Quizás las empresas deban hacer una inversión mayor en la capacitación de esas personas, o no, pero ello no lo hace imposible y muchas veces, esa inversión se ve revalorizada con el buen desempeño de esos empleados y el efecto que toda buena práctica entraña.

El tema principal a tener en cuenta en la problemática de la inclusión social de personas con discapacidad es la discriminación muchas veces disfrazada, ante las posibilidades y capacidades de esas personas, no sólo obstaculizando su participación en ámbitos laborales, sino también frustrando el desarrollo pleno de su personalidad. Al no lograr esa integración en el mundo laboral, la persona queda relegada y como sucede con cualquier adulto, más allá de un tema económico, no logra ejercer sus derechos, no puede expresarse, y su vida comienza a limitarse y verse restringida en su participación. Todos los beneficios que da al hombre el hecho de trabajar, como ser concentración, comprensión, memoria, aumento de autoestima, mayor capacidad de tolerancia frente a la frustración, independencia, se ven obstaculizados, dando lugar a la impotencia, la tristeza, la desesperanza. (Integración social, 2004)

"La ignorancia, las actitudes negativas, los entornos inaccesibles y las leyes y políticas insuficientes o mal diseñadas" son algunas de las tantas barreras que presentan las empresas o las diversas organizaciones laborales a la hora de excluir de sus búsquedas laborales a individuos con alguna

discapacidad, olvidando que pueden llegar a ser personas tan productivas y eficaces como cualquier otro; e incluso pasan por alto el hecho de que pueden tener muy buen rendimiento, ya que en su vida cotidiana se ven obligados a desarrollar habilidades para la resolución de problemas, lo cual da un valor agregado importante en el puesto de trabajo. (OIT, 2013)

Sólo en la medida en que la sociedad se abra a la diversidad y reconozca a aquellas personas que experimentan algún tipo de discapacidad como dignas de los mismos derechos que cualquier otra persona, ese grupo actualmente señalado y categorizado como diferente, extraño, difícil de comprender, comenzará a desaparecer y la sociedad misma se verá enriquecida, en sus organismos públicos como en sus empresas privadas, con una mayor amplitud de capacidades y recursos humanos para cubrir las diferentes áreas que conforman el conjunto social.

La sociedad necesita de todos sus individuos. Las empresas y organizaciones necesitan de todo tipo de capital humano. Toda persona posee cualidades y capacidades que la hacen capaz de aportar, impulsar, prestar servicios, para el alto rendimiento de una empresa. De allí la importancia de reunir en el equipo de trabajo a distintos tipos de personas a fin de alcanzar el éxito mediante la mutua complementación. (Bohlander, Snell, & Sherman, 2001) Y esto incluye también a personas con discapacidad. Será tarea del área abocada a la gestión de recursos humanos en las empresas el generar políticas equitativas y oportunidades inclusivas.

Todos trabajaban para que yo permaneciera comprometida. Quiero decir, ellos sabían que yo era diferente, pero no inferior. (…) Tengo un don. Pude ver el mundo de una nueva manera, pude ver detalles para los que otros eran ciegos. Mi madre me empujó para que me convirtiera en autosuficiente. Trabajé veranos en el rancho de mi tía, fui a un internado y a la universidad, y todas estas cosas eran difíciles para mí al principio, pero me ayudaron a abrir puertas hacia nuevos mundos. (Jackson, 2010, Grandin durante la Convención Anual del Autismo, 1981)

Eso es lo que hago: durante los últimos 15 años fui un educador, estuve marcando la diferencia, estuve creyendo en esos niños en los que nadie más cree, porque de eso se trata todo. (Cohen, 2012)

Pese a que las personas con discapacidad saben que pueden hacer cosas, las empresas no siempre detectan las competencias que tienen. Por eso es desafío siempre hacer visibles esas capacidades que le pueden agregar valor a la compañía.

Actividades:

Taller de capacitación en tema de la Importancia de la Inclusión Laboral para personas con discapacidad.

Convocatoria

1. Invitación al personal de Talento Humano de la empresa Telefónica S.A.

Desarrollo del taller La Importancia de la Inclusión Laboral para personas con discapacidad.

Inicio

- Registro de participantes
- Saludo, bienvenida, presentación

Momento 1:

a) **Inclusión:** generar un ambiente de integración y presentación con el grupo.

- Motivar a una primera reflexión de lo que es inclusión.

Momento 2:

b) **Confrontación:** Ejercicio experiencial ¿Cómo me incluyo en un grupo?

- Darse cuenta de la estrategia que utiliza para incluirse en un grupo y darse cuenta si las otras personas le permiten o no la inclusión y porqué.

Momento 3:

c) **Experiencial:** Presentación de Power Point, definición, sinónimos, ejemplos

- Respaldar lo aprendido experiencialmente con teoría y trabajar con los dos lados del hemisferio del cerebro.

Momento 4:

d) **Afecto o cierre**: realizar un dibujo de lo aprendido, exponerlo y y compartirlo con el grupo y también compartir con el grupo: que me llevo del taller y a qué me comprometo, esto me permite darme cuenta si el mensaje se pudo integrar en el grupo.

TALLER DE AUTOESTIMA PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

TEMA: AUTOESTIMA

REALIZAR UN TALLER DE AUTOESTIMA

Objetivo General:

• Trabajar con el personal de discapacidad para lograr un autoconocimiento y aceptación.

Objetivos Específicos:

• Realizar trabajos experienciales para que puedan integrarlos y generar un espacio de diálogo y trabajo personal.

MARCO TEÓRICO:

DEFINICIÓN DE AUTOESTIMA

La autoestima es un conjunto de percepciones, pensamientos, evaluaciones, sentimientos y tendencias de comportamiento dirigidas hacia nosotros mismos, hacia nuestra manera de ser y de comportarnos, y hacia los rasgos de nuestro cuerpo y nuestro carácter. En resumen, es la percepción evaluativa de nosotros mismos.

La importancia de la autoestima estriba en que concierne a nuestro ser, a nuestra manera de ser y al sentido de nuestra valía personal. Por lo tanto, puede afectar a nuestra manera de estar y actuar en el mundo y de

relacionarnos con los demás. Nada en nuestra manera de pensar, de sentir, de decidir y de actuar escapa a la influencia de la autoestima.

LA AUTOESTIMA Y LA AUTOIMAGEN EN LA DISCAPACIDAD

Estimar a una persona es contemplar con respeto, con consideración, con aprecio. La Autoestima, en consecuencia, es contemplarse a sí mismo con sentido de dignidad, con respeto. La Autoestima contribuye decisivamente al bienestar personal: quienes poseen autoestima se sienten más felices, son más sanos, tienen menos problemas mentales.

Por tanto, promover la autoestima en una persona es realizar cualquier acción que le ayude a contemplarse con ese sentido de dignidad y de respeto por sí misma. Suena muy sencillo, y sin embargo, ¿cómo promovemos la autoestima en las personas con discapacidad intelectual, cuando los demás les quedan mirando porque piensan que parecen diferentes?

¿Cómo favorecemos el respeto y le orgullo de sí mismo cuando la sociedad prima la velocidad, la autosuficiencia, las habilidades para comunicarse, la productividad, la eficacia? A pesar de todo ello, vemos a muchas personas con discapacidad que poseen un alto nivel de autoestima y respeto de sí mismas. ¿Cómo es esto posible? En buena parte se debe a que las familias y demás personas que les atienden han sabido encontrar maneras de fomentar y promover la autoestima.

La autoestima comienza por aceptar quiénes somos. Para las personas con discapacidad, eso incluye aceptar que la tienen. No podrán estar orgullosas De sí mismas si no aceptan que la tienen. Esa aceptación va a aumentar la utilización y el desarrollo de sus propias capacidades y habilidades, y fomentar la defensa y promoción de sus propios derechos y necesidades.

El desarrollo de ese orgullo y aceptación de sí mismos comienza a menudo en la familia. En efecto: comienza con la aceptación de la familia y con su decidida disposición a hablar sobre la discapacidad. No voy a entrar ahora en el modo en que una familia acepta esa discapacidad. Pero si el hijo adolescente o adulto tiene problemas con su autoestima, quizá debamos preguntarnos si somos nosotros los que tenemos problemas de aceptación. El desarrollo del sentimiento de orgullo y de aceptación de sí mismas por parte de las personas con discapacidad.

"LOS SEIS PILARES DE LA AUTOESTIMA" NATHANIEL BRANDEN

La autoestima es la disposición a considerarse competente frente a los desafíos básicos de la vida y sentirse merecedor de la felicidad. Tener una alta autoestima es sentirse confiadamente apto para la vida, es decir competente y merecedor; tener una baja autoestima es sentirse inapropiado para la vida es la confianza en nuestra capacidad de aprender, de tomar decisiones y hacer elecciones adecuadas, y de afrontar al cambio.

La autoestima tienes dos componentes relacionados entre sí:

1. LA PRÁCTICA DE VIVIR CONSCIENTEMENTE.

Vivir de manera consciente significa intentar ser consciente de todo lo que tiene que ver con nuestras acciones, propósitos, valores y metas, al máximo de nuestras capacidades, sean cuales sean y comportarnos de acuerdo con lo que vemos y conocemos. Vivir de manera consciente significa más que el mero ver y conocer; significa actuar sobre lo que vemos y conocemos. El vivir de manera consciente es vivir siendo responsable hacia la realidad, no es necesario que nos tenga que gustar lo que vemos, pero reconocemos que lo que existe, existe, y lo que no existe, no existe. Los deseos o temores, o negaciones no modifican los hechos. Si no aportamos un adecuado nivel de conciencia a nuestras actividades, si no vivimos de manera consciente el precio inevitable es un mermado sentido de eficacia personal y de respeto a uno mismo. Nuestra mente es nuestro instrumento básico y de supervivencia, si se traiciona ésta, se resiente la autoestima. La forma más simple de esta traición es la evasión de los hechos que nos causan perplejidad, duda,

Indecisión, por ejemplo: “”Sé que no estoy trabajando lo mejor que puedo, pero no quiero pensar sobre ello”” Sé que mi forma de comer está arruinando mi salud, pero…”” Sé que mis hijos sufren por recibir tan poco de mí, y sé que les causo daño y resentimiento, pero algún día, de algún modo, cambiaré…”Sé que mis archivos no están bien organizados, pero para lo que me pagan, y para lo que recibo de estímulos…”Sé que algún día tengo que empezar a ordenar mis archivos, pero con eso de que no me dan

material, cajas, estantes puedo írmela llevando así…"Sé que mi archivo tiene cada vez peores problemas, pero lo que hemos hecho ha funcionado en el pasado, ¿no?, de todos modos, esta cuestión no me trastorna, ni que quita el hambre, mi jefe Es el responsable, y quizá la situación se resuelva por sí misma, de algún modo, o me lleguen a cambiar…"

2. LA PRÁCTICA DE ACEPTACIÓN DE SÍ MISMO

LA AUTOESTIMA ES IMPOSIBLE SIN LA ACEPTACIÓN DE SÍMISMO.

ESTE CONCEPTO TIENE TRES NIVELES DESIGNIFICACIÓN:

A) Aceptarse a sí mismo es estar de mi lado,- es estar para mí mismo- es una especie de egoísmo natural que es un derecho innato de todo ser humano orientado a la valoración y al compromiso consigo mismo. Algunas personas se rechazan sí mismas en un nivel tan profundo que no podrán comenzar ninguna labor de crecimiento hasta abordar este problema. La aceptación de mí mismo es mi negativa a estar en una relación de confrontación conmigo mismo. Es no pelearme conmigo mismo.

B) Aceptarse a sí mismo es la disposición a experimentar plenamente mis pensamientos, sentimientos, emociones mis acciones, mis sueños, no como algo lejano, o algo distinto a mí, sino como parte de mi esencia, ya que permito que se expresen y no los reprimo. Vivir en toda su intensidad lo que estoy sintiendo, pensando, haciendo, si pienso en ideas que me causan trastorno, estoy pensando en ellas; o un deseo inadecuado, lo estoy sintiendo, lo que es verdad, es verdad, no lo racionalizo, niego o intento

descartarlo mediante explicaciones. Estoy sintiendo lo que estoy sintiendo y acepto la realidad de mi experiencia. Así pues, si me enfrento a un error que he cometido, la aceptar que es mi error soy libre de aprender de él y de hacer mejor las cosas en el futuro. Si me niego a aceptar que a menudo vivo, de manera no consciente, de forma irresponsable, pasivamente, cómo voy a aprender a vivir de manera consciente, más responsable, y de manera más activa.

C) La aceptación de sí mismo conlleva la idea de compasión, de ser amigo de mi mismo. Supongamos que he hecho algo que lamento, o de lo cual estoy avergonzado y por lo cual me reprocho, la aceptación de sí mismo, no niega la realidad, no afirma que sea en realidad correcto lo que está mal, sino que indaga el contexto en que se llevó a cabo una acción. Quiere comprender el porqué. Quiere conocer por qué algo que está mal o es inadecuado se consideró deseable o adecuado o incluso necesario en su momento.

3. LA PRÁCTICA DE LA RESPONSABILIDAD DE SÍ MISMO.

Para sentirme competente para vivir y digno de la felicidad, necesito experimentar una sensación de control sobre mi vida. Esto exige estar dispuesto a asumir la responsabilidad de mis actos y del logro de mis metas. Lo cual significa que asumo la responsabilidad de uno mismo es esencial para la autoestima, y es también un reflejo o manifestación de la misma. La práctica de la responsabilidad de sí mismo supone la admisión de lo siguiente:

- Yo soy responsable de la consecución de mis deseos.
- Yo soy responsable de mis elecciones y acciones
- Yo soy responsable del nivel de conciencia que dedico a mi trabajo
- Yo soy responsable de mi conducta con otras personas, compañeros de trabajo, socios, clientes, cónyuge, hijos, amigos.
- Yo soy responsable de la manera de jerarquizar mi tiempo.
- Yo soy responsable de la calidad de mi trabajo.
- Yo soy responsable de mi felicidad personal.
- Yo soy responsable de aceptar a elegir los valores según los cuales vivo.

4. LA PRÁCTICA DE LA AUTOAFIRMACIÓN

La autoafirmación significa respetar mis deseos, necesidades y valores y buscar su forma de expresión adecuada en la realidad. Su opuesto es la entrega a la timidez consistente en confinarme a mí mismo a un perpetuo segundo plano en el que todo lo que yo soy permanece oculto o frustrad para evitar el enfrentamiento con alguien cuyos valores son diferentes de los míos, o para complacer, aplacar o manipular a alguien, o simplemente para estar e buena relación con alguien. La autoafirmación no significa beligerancia o agresividad inadecuada; no significa afirmar mis propios derechos siendo ciego o indiferente a los de todos los demás. Significa

simplemente la disposición a valerme por mí mismo, a ser quien soy abiertamente, a tratarme con respeto en todas las relaciones humanas equivale a una negativa a falsear mi persona para agradar a los demás. Ejercer la autoafirmación es vivir de forma autentica, hablar y actuar desde mis convicciones y sentimientos más íntimos, es una forma de vida, una regla (admitiendo que en ocasiones puede haber circunstancias particulares en las que está justificado que decida no hacerlo, por ejemplo, cuando me enfrento a un atacador, a veces la autoafirmación se manifiesta presentando voluntariamente una idea o haciendo un cumplido; a veces mediante un adecuado silencio que da a entender nuestro desacuerdo: a veces negándose a sonreír ante un chiste tonto.

5. LA PRÁCTICA DE VIVIR CON PROPÓSITO

Vivir con propósito es utilizar nuestras facultades para la consecución de las metas que hemos elegido: la meta es estudiar, de crear una familia, de organizar nuestros archivos, de ganarnos la vida, de empezar un negocio nuevo, de hacer ejercicio, de dedicarles más tiempo a nuestros hijos, pareja, amigos, padres. Son nuestras metas las que nos impulsan, las que nos exigen para aplicar nuestras facultades, las que vigorizan nuestra vida. Vivir con propósito es vivir productivamente, es una exigencia de nuestra capacidad para afrontar la vida. Las productividades el acto de conservación de la vida plasmando nuestras ideas en la realidad, fijando nuestras metas y actuando para conseguirlas, el acto de dar la vida a los conocimientos,

bienes servicios. Como forma de actuar en el mundo, la práctica de vivir con propósito supone Las siguientes cuestiones básicas:

- Asumir la responsabilidad de plantearnos metas y propósitos de manera consciente.
- Interesarse por identificar las acciones necesarias para conseguir nuestras metas.
- Controlar la conducta para verificar que concuerda con nuestras metas.
- Presentar atención al resultado de nuestros actos, para averiguar si conducen a donde queremos llegar.

Vivir sin propósito es vivir a merced del azar, del acontecimiento fortuito, de la llamada telefónica fortuita, del encuentro casual, porque no tenemos una norma mediante la cual juzgar lo que vale la pena y lo que no vale la pena hacer. Las fuerzas exteriores nos impulsan, como un corcho que flota en el agua, sin una iniciativa nuestra que fije un curso específico. Nuestra orientación hacia la vida es reactiva en vez reactiva en vez de proactiva.

6. LA PRÁCTICA DE LA INTEGRIDAD PERSONAL

La Integridad consiste en la integración de ideales, convicciones, normas, creencias, por una parte, y la conducta por otra. Cuando nuestra conducta es congruente con nuestros valores declarados, cuando concuerdan los ideales y la práctica, tenemos integridad. La integridad significa congruencia,

concordancia entre las palabras y el comportamiento. Hay varios estudios que revelan que en las organizaciones hay muchas personas que no confían en sus superiores. ¿Por qué? Por falta de congruencia. Por hermosas declaraciones de intenciones que no se cumplen en la práctica. Por la doctrina del respeto al individuo que no se aplica en realidad. Por los eslóganes por el servicio al cliente en las paredes que no se corresponden con la realidad.

La autoestima es una necesidad que requerimos para funcionar eficazmente, si Nos falta no necesariamente moriremos, pero si nos falta en grandes dosis perjudicará nuestra capacidad de funcionar. La autoestima proporciona una contribución esencial para el proceso vital y es indispensable para un desarrollo normal y saludable.

CLASES DE AUTOESTIMA

AUTOESTIMA POSITIVA

No es competitiva no comparativa. Está constituida por dos importantes sentimientos: la capacidad (de que se es capaz) y el valor (de que se tiene cualidades).

Esta actitud deriva en la confianza, el respeto y el aprecio que una persona puede tener de sí misma.

AUTOESTIMA ALTA

Es un estado en el que la persona se siente segura de sí misma, se valora, tiene amor propio. Se fundamenta en la habilidad de autoevaluarse objetivamente, conocerse realmente a sí mismo y ser capaz de aceptarse Y valorarse incondicionalmente; es decir reconocer de manera real las fortalezas y limitaciones propias y al mismo tiempo aceptarse como valioso sin condiciones o reservas.

Un alto nivel de autoestima hace florecer un alto nivel de confianza en nuestras habilidades para resolver situaciones, y la asertividades necesarias para permitirnos llegar a ser todo lo que podemos ser. Un alto nivel de autoestima nos permite tener relaciones más funcionales, saludables y profundas, principalmente con nosotros mismos.

Un nivel de autoestima positivo se fundamenta en nuestra habilidad para evaluarnos objetivamente, conocernos realmente, y ser capaces de aceptarnos y valorarnos incondicionalmente. Es decir, ser capaces de reconocer de manera realista nuestras fortalezas y limitaciones, y al mismo tiempo aceptarnos como valiosos sin condiciones o reservas.

Es importante no confundir un alto nivel de autoestima con el egoísmo o sentirse superior, los cuales son es realidad intentos de ocultar sentimientos negativos sobre sí mismo.

La autoestima positiva nos permite realizar nuestros sueños. Mientras más aceptamos y nos apreciamos nosotros mismos, más nos comportamos de una manera que nos permite ser aceptado y apreciados por otros.

Mientras más creemos que somos capaces de lograr nuestras metas, aumentan nuestras probabilidades de hacerlas realidad.

AUTOESTIMA RELATIVA

Oscila entre sentirse apta o no, valiosa o no, que acertó o no como persona. Tales incoherencias se pueden encontrar en personas, que a veces se sobrevaloran, revelando una autoestima confusa.

AUTOESTIMA BAJA

Es un sentimiento de inferioridad y de incapacidad personal, de inseguridad, de dudas con respecto a uno mismo, también de culpa, por miedo a vivir con plenitud. Existe la sensación que todo no alcance, y es muy común que haya poco aprovechamiento de los estudios o del trabajo. Puede ir acompañado de inmadurez afectiva. Las personas que tienen un nivel de autoestima ajo dependen de los resultados presentes para establecer cómo deben sentirse con respecto a si mismos. Necesitan experiencias externas positivas para contrarrestar los sentimientos negativos que albergan hacia ellos mismos.

un paso fundamental en el proceso de adquirir una autoestima saludable porque nos va a permitir concentrarnos en lo que amamos acerca de

nosotros mismo y al mismo y al tiempo ser conscientes de lo que no nos gusta y comenzar a cambiarlo.

Convocatoria

1. Invitación al personal con discapacidad de la empresa TELEFONICA S.A.

Desarrollo del taller de Autoestima para las personas con discapacidad.

Inicio

- Registro de participantes
- Saludo, bienvenida, presentación

Desarrollo de Taller AUTOESTIMA

Momento 1:

a) Inclusión: ejercicio del Girasol, las preguntas que se pondrían sería personales como por ejemplo, que me gusta comer, que trabajo me gusta hacer, que hago en los fines de semana, esto con el fin de generar un ambiente de integración y empezar el autoconocimiento.

- Motivar a una primera reflexión de la importancia del autoconocimiento=autoestima.

Momento 2:

b) **Confrontación**: ejercicio experiencial, “Presentarse ante el grupo, lo que me gusta y no me gusta de mi”

- Seguir con el tema de autoconocimiento y darme cuenta de que acepto y que rechazo de mí.

Momento 3:

c) **Confrontación**: ejercicio experiencial “Conversando con la parte de mí que no acepto y aceptarla.

- Lograr tener una conexión con esa parta de mí que no acepto e integrarla nuevamente a mi cuerpo.

- Empezar a amarme y aceptarme como soy, las cosas que puedo cambiarlas, las cambiaré y las que no, las aceptaré.

Momento 4:

d) **Presentación de Power Point con temas de:**

Componente Cognoscitivo: Qué pienso de mí, Capacidades y Limitaciones

Componente Afectivo: Lo que siento, Miedo, Dolor, Rabia, Alegría, Placer, Ternura, Plenitud Emocional.

Valores y Creencias: Lo que me guía y lo que creo que es posible.

- Con los temas arriba expuestos podemos tener autoconocimiento y esto implica tener mayor autoestima.

Momento 5:

e) Cierre, Compartir general, ¿qué me llevo de este taller, como me siento, me sirve para trabajar y a qué me comprometo?

- Estas preguntas de cierre sirven para ver si hubo integración en el participante y lograr un compromiso si así lo desea de cambio.

Cronograma de actividades:

FECHA	ACTIVIDAD	DURACION
04/04/2014	CONVOCATORIA A ASISTENCIA DEL TALLER	1 DIA
07/04/2014	TALLER DE LA IMPORTANCIA DE LA INCLUSIÓN LABORAL	4 HORAS
05/05/2014	CONVOCATORIA ASISTENCIA DEL TALLER	TRES DIAS
08/05/2014 Y 09/05/2014	TALLER DE AUTOESTIMA	DOS DIAS

j. BIBLIOGRAFÍA

- VARAS, Patricio. (2002) Manual para facilitadores del Desarrollo Personal, I Interpersonal y Grupal. Editorial El Conejo
- BRANDEN, NATHANIEL. (1955). Los seis pilares de la Autoestima,
- Editorial Ontaneda. Canadá.
- FLORES, JESUS. (1977). El poder de la Autoestima, Editorial Mentor.
- Cantabria.
- SARRIAS, BEGOÑA. (2002). Autoestima en el trabajo, Editorial
- Catalana. España.
- MORENO LOPEZ, ADRIANA. (2001). Autoestima para todos, Barcelona.
- REGLAMENTO GENERAL A LA LEY SOBRE DISCAPACIDADES
- TIPO DE NORMA: Decreto Ejecutivo 3603 TIPO DE PUBLICACIÓN: Registro Oficial 27 FECHA DE PUBLICACION: 21 - Feb – 2003
- ESTADO: Vigente Ultima Reforma: 24 – dic- 2010.
- CAVALLE, MONICA (2000). La Filosofía, Maestra de vida, Editorial Aguilar S.A. de Ediciones.
- BUCAY, JORGE (2003). El camino del auto dependencia. Editorial Grijalbo Mondadori.

WEBGRAFÍA

- http:/www.conadis.com
- http:/www.sil.com
- http://www.discapacidadesecuador.org/portal/imagenes/stories/File/
- http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/Constitucion-2008.pdf
- http://definicion.de/autoestima/#ixzz2huus7BIE
- http://www.crecimiento-y-bienestar-emocional.com/autoestima-trabajo.html
- http://www.definicionabc.com/social/inclusion.php#ixzz2huKNnMKZ
- http://es.wikipedia.org/wiki/Inclusi%C3%B3n_(pedagog%C3%ADa)
- http://conadis.salud.gob.mx/descargas/pdf/glosario_terminos_sobre_discapacidad.pdf
- http://www.definicionabc.com/social/inclusion.php#ixzz2k2QrhDZF
- http:html.rincondelvago.com
- http://tipos.com.mx/tipos-de-autoestima
- http://www.tiposde.org/salud/214-tipos-de-autoestima
- http://martinezyamil.blogspot.es/i2010-09
- http://www.confe.org.mx/informacion/boletin/18voBoletinCONFEFebrero.pdf
- http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/practicas_profesionales/714_insercion_laboral/material/utilizacion.pdf
- https://www.google.com.ec/#q=www.redalyc.org

k. ANEXOS PROYECTO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA, CARRERAS EDUCATIVAS

CARRERA DE PSICORREHABILITACIÓN Y EDUCACIÓN ESPECIAL

TÍTULO:

"LA INCLUSION LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA AUTOESTIMA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, EN LA EMPRESA TELEFONICA S.A. DE LA CIUDAD DE QUITO, PERIODO 2013-2014", LINEAMIENTOS PROPOSITIVOS

Proyecto de tesis previa a la obtención del título de Licenciada en Psicorrehabilitación y Educación Especial.

AUTORA

GAVIOTA SIMONNE VASQUEZ RIVADENEIRA

Loja – Ecuador

2013

a. TEMA

“LA INCLUSIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA AUTOMESTIMA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA TELEFÓNICA S.A. DE LA CIUDAD DE QUITO, PERIODO 2013-2014” LINEAMIENTOS PROPOSITIVOS”

b. PROBLEMÁTICA

El Reglamento general a la ley de discapacidades, promueve que todas las empresas públicas y privadas desde el 2006 , están obligados por la ley a integrar a personas con discapacidad en labores permanentes, la ley dispone que el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de 25 trabajadores, están obligados a contratar un mínimo del 4% de personas con discapacidad, lo que les ha obligado a incluir en sus empresas a esta población, caso contrario tendrán que cumplir sanciones pecuniarias de 1 a 5 remuneraciones básicas unificadas, de 5 a 10 y de 10 a 15 remuneraciones.

Algunas empresas han cumplido con esta Ley, y han incluido a personas con discapacidad, pero no han tomado en cuenta que esta población por su discapacidad, necesita tener una Inclusión laboral y seguimiento, definición que a veces la confunden con capacitación laboral, creyendo que esta última es suficiente.

Telefónica es una de las empresas privadas que ha realizado la inserción de personas con discapacidad, teniendo un grupo representativo de esta población.

Actualmente la empresa tiene una capacitación inicial para las personas con discapacidad y se intenta incluir a las personas en los puestos adecuados de trabajo, sin embargo la Inclusión Laboral tiene una serie de variables que deberían ser consideradas, entre ellas son: la Inclusión

Laboral, así como la autoestima personal, aspectos que no son considerados en su totalidad por la empresa.

Lo que se busca a través del presente estudio, es medir que aspectos se están considerando y son adecuados en la Inclusión Laboral por parte de la empresa, así como las debilidades de este sistema de inclusión que está repercutiendo en la Autoestima de las personas con discapacidad, finalmente proponer los requerimientos que permitan a las personas incluirse adecuadamente y a su vez que esto favorezca a la empresa con una mayor productividad y que por medio de una buena inclusión la persona pueda tener un alta Autoestima.

Entonces el interés de esta investigación se orienta en averiguar como

¿LA INCLUSIÓN LABORAL TIENE INCIDENCIA EN LA AUTOESTIMA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA TELEFONICA S.A. DE LA CIUDAD DE QUITO, PERIODO 2013- 2014?

c. JUSTIFICACIÓN

La Universidad Nacional de Loja se orienta a la formación de profesionales solventes en el campo científico y experiencial, provistos de hábitos, destrezas y competencias, potenciando la creatividad y reflexión crítica; específicamente en la Carrera de Psicorrehabilitación y Educación Especial, los egresados estamos preparados para desarrollar programas y servicios y en este caso poder realizar el estudio de Inclusión Laboral para las personas con discapacidad, teniendo en cuenta las capacidades, preparación ,realidad del entorno e intereses del beneficiario.

Por otra parte la Inclusión Laboral entendida como “el acto de incluir y contener a algo o alguien” es un aspecto fundamental para que las personas puedan desarrollarse como profesionales , aún más, en el caso de personas con discapacidad que han sido discriminadas socialmente y que actualmente está regulado en base a la Constitución así como a la legislación, e indica que las personas con discapacidad deben ser incluidas en las empresas, es por ello la importancia no solamente que sean incluidas sino que lo sean de forma adecuada, lo cual justifica un estudio evaluatorio, que permita determinar la situación actual del personal incluido y a su vez se realice una propuesta para buscar mejorar la situación de las personas con discapacidad.

El artículo 47 de la Constitución (2008) indica: “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".

A través de la propuesta presentada permitirá cumplir con lo expuesto en la constitución, en el artículo No. 47 numeral 5, donde se reconoce a las personas con discapacidad: "El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y sus potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas", de esta manera se podría aportar al desarrollo de las capacidades y potencialidades.

Art, 69.-Las instituciones públicas y privadas responsables de la capacitación para el trabajo, organizarán en sus instituciones, programas de Inclusión a personas con discapacidad, enmarcadas en las políticas y normas dictadas para defecto por el CONADIS, el Ministerio de Trabajo y Educación deberían contar con el personal técnico , los equipos y recursos para aplicar las adaptaciones necesarias.

También justifico este trabajo debido a ser un requisito de la universidad nacional de Loja previa obtención del título de Licenciada Psicorehabilitadora y Educadora Especial.

Se cuenta con la apertura de la empresa para dar facilidades para el trabajo de campo, con la bibliografía necesaria para sustentar científicamente la investigación y los recursos humanos que intervendrán en la investigación y por último, los recursos económicos necesarios para solventar los requerimientos materiales.

d. OBJETIVOS

GENERAL

- Establecer si la Inclusión Laboral, tiene incidencia en la Autoestima de las personas con discapacidad, de la empresa Telefónica S.A. de la ciudad de Quito, en el periodo 2013-2014.

ESPECÍFICOS

- Constatar si el personal de Recursos Humanos realiza Inclusión Laboral o Inducción, cuando las personas con discapacidad ingresan a la empresa, TELEFONICA S.A., en el periodo 2013-2014.
- Establecer si el personal con discapacidad se encuentra incluido o excluido de su sitio de trabajo en la empresa TELEFONICA S.A., en el periodo 2013-2014.
- Evaluar la autoestima de las personas con discapacidad de la empresa TELEFONICA S.A., en el periodo 2013-2014.
- Elaborar los lineamientos propositivos.
- Socializar los lineamientos propositivos.

ESQUEMA DEL MARCO TEÓRICO

CAPITULO I

INCLUSION LABORAL

Grafico explicativo de Inclusión

Definición de Inclusión

Definición de Inclusión laborar personas con discapacidad.

Sinónimos de Inclusión

Ley Orgánica del Servicio Público/CONADIS

De La capacitación profesional e Inclusión Laboral CONADIS

Constitución de la República del Ecuador Art. 330, Art. 333

Importancia de la Inclusión Laboral

Los desafíos de la Inclusión Laboral de personas con discapacidad

CAPITULO II

LA AUTOESTIMA

Definición de Autoestima

La Autoestima y la Autoimagen en la discapacidad.

Los seis pilares de la Autoestima

Clases de Autoestima

Autoestima Positiva. Autoestima Alta. Autoestima Relativa. Autoestima Baja Autoestima

Autoconcepto una parte importante de la Autoestima

Autoaceptación

Autocontrol

La necesidad de Autoestima

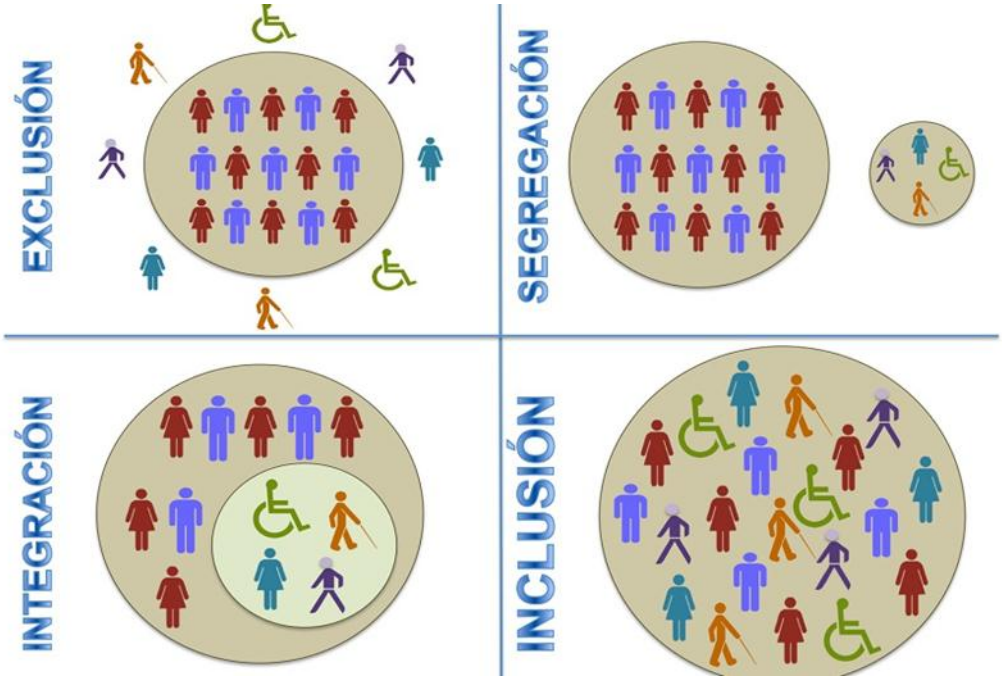
Nivel de Autoestima en el trabajo

La Pirámide de Maslow.

e. MARCO TEÓRICO

CAPITULO I

GRÁFICO EXPLICATIVO DE INCLUSIÓN



DEFINICIÓN DE INCLUSION

Inclusión significa acción de Incluir. La misma supone contener o englobar a algo o alguien dentro de otra cosa, espacio o circunstancia específica. Incluir entonces es sumar algo a otra cosa ya existente.

DEFINICION INCLUSION LABORAL PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Empleo integrado en empresas, aceptar e incluir exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad

SINÓNIMOS DE INCLUSIÓN

Contener, envolver, englobar

LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO CONADIS

Art.64

Se garantiza la Inserción laboral sin discriminación de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores o servidoras.

DE LA CAPACITACIÓN PROFESIONAL E INCLUSIÓN LABORAL CONADIS

Art. 69.-Las instituciones públicas y privadas responsables de la capacitación para el trabajo, organizarán en sus instituciones, programas de inclusión a personas con discapacidad, enmarcadas en las políticas y normas dictadas para defecto por el CONADIS, el Ministerio de Trabajo y Educación deberán contar con el personal técnico, los equipos y recursos para aplicar las adaptaciones necesarias.

Art. 70.-El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos y el Consejo Nacional de Capacitación garantizarán que las entidades de formación profesional, capacitación para el trabajo regular, en sus diferentes niveles, faciliten la incorporación de personas con discapacidad, a estas instituciones, contarán con elementos de acceso físico y de la comunicación, con las adaptaciones y apoyos necesarios.(Adaptaciones curriculares, ayudas técnicas, presencia de intérpretes de la lengua de señas

ecuatoriana, etc.).

Art. 71.-El Ministerio de Trabajo y el Consejo Nacional de Capacitación deberán organizar los servicios de evaluación y orientación laboral y capacitación laboral, de conformidad con los convenios 111, 142 y 159 y las recomendaciones 99 y 168 de la Organización Internacional del Trabajo OIT.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR ART. 330

Las personas con discapacidad tienen garantizada la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado. Se prohíbe además la reducción de la remuneración del trabajador con discapacidad.

Art. 333

El Estado promoverá un régimen laboral que vaya en armonía con las necesidades del cuidado humano, en este caso de las personas con discapacidad.

IMPORTANCIA DE LA INCLUSION LABORAL

La Inclusión Laboral de las personas con discapacidad, ha sido una preocupación de los organismos gubernamentales, a través de sus políticas sociales y de empleo. Es por ello que, la creación de programas de empleo con apoyo les ha permitido el acceso al mercado de trabajo a estas personas; así como, la aparición de nuevas figuras profesionales –preparador o preparadora laboral-, cuyas funciones y metodología de intervención se aproximan a la de los trabajadores y las trabajadoras

sociales.

El mundo de la discapacidad es muy heterogéneo, entre otras: el tipo de discapacidad, la edad, el sexo, las capacidades de la propia persona, la estructura familiar y los apoyos sociales.

Las personas con discapacidad constituyen una importante población que cada día tienen que superar los diferentes obstáculos que existen en nuestra sociedad, los cuales, en ocasiones, les impiden lograr la plena integración social, disfrutar de las mismas oportunidades de igualdad de los derechos y vivir con independencia (Leach, 2002).

Observamos que la gran mayoría de las personas con discapacidad no participan en el mercado de trabajo y, sobre todo, en empleos ordinarios. A pesar del reconocimiento de los derechos y de las medidas que se tienen para el colectivo, éstas presentan dificultades para obtener, encontrar y mantener un puesto de trabajo.

La Inclusión Laboral promueve la inserción de las personas con discapacidad en empleos ordinarios. Bajo esta propuesta de intervención, no sólo se toma en especial consideración a la persona, que presenta dificultades para el acceso al mercado de trabajo, sino también, a su entorno social y laboral.

Es importante que se entienda que la discapacidad no es sólo una cuestión individual, que afecta al individuo que la padece, sino un reto social, ya que se deben encontrar los mecanismos adecuados que posibiliten un entorno

social que favorezca la interacción entre el individuo y su medio.

Asimismo, dentro de esta metodología y filosofía de modalidad de empleo, aparece la figura del preparador o preparadora laboral, como profesional que busca facilitar la adaptación social y laboral, de estas personas, en entornos de trabajo.

Pese a la existencia de una normativa, que regula las acciones y servicios para las personas con discapacidad; así como el acceso al mercado de trabajo, las personas con discapacidad, se encuentran con una carrera de obstáculos debido a diversas circunstancias, tales como: el incumplimiento de la norma, el desconocimiento de las ayudas para la contratación, la falta de credibilidad en sus capacidades, apoyo profesional y familiar, etc. Es por ello, que se muestra una preocupación por la falta de oportunidades para las personas con discapacidad y un adecuado acceso al mercado de trabajo.

Mediante la adaptación de los recursos y servicios a la persona, con una visión positiva de las capacidades, hay que resaltar que la Inclusión Laboral incrementa la Autoestima de las personas con discapacidad, contribuyendo a su desarrollo personal y a su autodeterminación.

La Inclusión Laboral se constituye en el empleo como una herramienta que favorece a las personas con discapacidad y les presta una adecuada inserción; debido a que es una modalidad de intervención que contribuye a la integración laboral.

La utilización de la Inclusión Laboral del entrenamiento en el puesto de

trabajo, la sensibilización y la metodología busca que sus acciones formativas, estén diseñadas para mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad, adecuándolas a las demandas del mercado y a las posibilidades de estas personas.

Se considera muy importante en la Inclusión Laboral, las funciones propias de los trabajadores y las trabajadoras sociales, ya que de ellos depende que les llegue a las personas con discapacidad: la información, la orientación, la valoración social en su entorno, el diseño del plan individualizado, intervención y evaluación de la acción; los trabajadores y trabajadoras sociales están capacitados para realizar la valoración del puesto de trabajo y determinar cuáles son las capacidades de cada persona; así como determinar la más adecuada para realizar dicha actividad.

Respecto al seguimiento de la adaptación en el puesto de trabajo, es muy importante, ya que este nos permite dar cumplimiento de los objetivos propuestos,

La Inclusión Laboral es un aspecto poco desarrollado en las empresas (desde la práctica, ya que no se puede afirmar que sea un ámbito habitual), por lo que sería muy necesario formar a profesionales en derecho laboral, en el conocimiento del movimiento empresarial para facilitar el acceso de la persona con discapacidad al mundo laboral, sin embargo, a través de las entrevistas, orientando y sensibilizando, se puede motivar a los empresarios y las empresarias para la contratación de personas con discapacidad.

Por su parte, la tarea de Inclusión Laboral, como se ha visto a lo largo de la historia del Trabajo Social, es una función propia de cada empresa y deberían poner más atención sobre todo cuando se trata de trabajar con personas excluidas del sistema o inadaptadas, las mismas que necesitan se les facilite el proceso de integración mediando entre el individuo y la sociedad y capacitando, apoyando el proceso que favoreciese al cambio de la situación; realizando campañas de información y sensibilización para integrar a aquellas personas consideradas y que están al margen del sistema.

En la Inclusión Laboral de la persona con discapacidad, las empresas, deberían desarrollar básicamente funciones de formación de habilidades relacionadas con la actividad laboral. Paralelamente a ellas, teniendo en cuenta las habilidades polivalentes relacionadas con el trabajo, así como las habilidades de relación interpersonal y las de carácter socio-personal, abordaría con el usuario aquellas relevantes para el desarrollo de su rol laboral.

Asimismo, para favorecer la Inclusión Laboral en la empresa y con los compañeros y las compañeras de trabajo, deberían llevarse a cabo acciones dirigidas a informar, sensibilizar y formar al entorno laboral. Por un lado, realizar acciones dirigidas a los compañeros para facilitar la aceptación de la persona con discapacidad, es decir, la información sobre las características del sujeto y la orientación a los compañeros de trabajo sobre cómo relacionarse con la persona con discapacidad, etc., y, romper con las

resistencias para la contratación de la persona con discapacidad. En definitiva, el trabajador o trabajadora social se puede convertir en él o el profesional mediador o mediadora entre la persona con discapacidad y el entorno laboral que lo acoge.

Finalmente, se puede constatar que la Inclusión Laboral es necesaria para las personas con discapacidad ya que se convierte en una herramienta muy útil para las empresas.

Son numerosas las barreras y diversos los obstáculos a los que debe enfrentarse una persona con discapacidad a la hora de insertarse en la sociedad, realidad que a menudo es desconocida tanto por empresarios como por individuos y familiares cercanos.

A través del análisis realizado sobre la discapacidad en la actualidad y el impacto que ésta produce en la sociedad y en la familia del individuo, pudo observarse como aún hoy, siglo XXI, es la sociedad la que determina la discapacidad al no brindar las oportunidades necesarias para que estas personas puedan hacer valer sus derechos como individuos, desarrollarse profesionalmente y cumplir sus metas personales. Corresponde a cada persona, a cada organismo, a cada empresa tomar conciencia, evaluar y reconsiderar la discapacidad como parte de la condición humana. Reconocer a estas personas como individuos dignos de ser respetados, con capacidades y derechos propios y originales, es el primer paso. Así lo demuestran las experiencias de la Dra. Temple Grandin y el Profesor Brad Cohen, estudiadas y analizadas por sus significativos aportes respecto a la

importancia de brindar apoyo y generar oportunidades para todas aquellas personas que experimentan alguna deficiencia, a fin de impulsarlas hacia el descubrimiento de sus capacidades personales y el afán por lograr sus propios objetivos.

LOS DESAFIOS DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Es tarea del gobierno promover y plasmar políticas de estado concretas en favor de la inclusión social y laboral de personas con discapacidad, a fin de concientizar a la ciudadanía, tanto a nivel personal, como educacional y empresarial. Sólo así será posible generar el cambio necesario para crear una sociedad más inclusiva, más equitativa, más justa. De esta manera, los desafíos actuales a los que deben enfrentarse -discriminación, accesibilidad limitada, etc.- se convertirían en desafíos personales positivos -aspiraciones e incentivos

Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y en un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

En un sentido elemental se puede afirmar que el trabajo es la transformación de la naturaleza que realiza el hombre para su propio bienestar y beneficio. A través del trabajo el hombre tiene la posibilidad de desplegar sus

capacidades; despliegue que a su vez puede significar un descubrimiento para uno mismo y para los demás sobre cualidades o aptitudes que la misma persona a veces desconoce de sí. Sin importar la razón última, subsistencia, bienestar familiar, alimentos, vestimenta, colaboración, el trabajo será siempre medio de crecimiento, madurez y autorrealización para el hombre. En resumen, trabajar dignifica al hombre. Y hombre incluye a toda persona, sin excepción de raza, religión, cultura, ni enfermedad alguna.

Si bien muchas personas con discapacidad han encontrado aquello para lo cual podrían dedicar sus vidas, y han adquirido los conocimientos necesarios para desarrollarse laboralmente, es una realidad que la sociedad de hoy no está lo suficientemente preparada para abrir las puertas a estos.

Es necesario por ello incentivar y apoyar a las diferentes personas y organizaciones que trabajan por la Inclusión laboral de personas con discapacidad en las diferentes áreas. Ello será posible en la medida en que la sociedad tome conciencia de que todo ser humano posee sus cualidades y capacidades personales, y que una deficiencia no hace al hombre inferior o incapaz, sino por el contrario, lo hace diferente, pero también merecedor de oportunidades como cualquier otro ciudadano. Quizás las empresas deban hacer una inversión mayor en la capacitación de esas personas, o no, pero ello no lo hace imposible y muchas veces, esa inversión se ve revalorizada con el buen desempeño de esos empleados y el efecto que toda buena práctica entraña.

Se trata de abrirse a lo distinto, de descubrir en ambas partes -

postulante/empleador- los intereses comunes: tanto de la persona con discapacidad como de la empresa u organización que puede brindarle una oportunidad. ""Hasta las personas con autismo o parálisis cerebral pueden trabajar," sostiene Shocrón. "Lo que hay que hacer es seleccionar el puesto adecuado"." (Loewy, 2009)

El tema principal a tener en cuenta en la problemática de la inclusión social de personas con discapacidad es la discriminación muchas veces disfrazada, ante las posibilidades y capacidades de esas personas, no sólo obstaculizando su participación en ámbitos laborales, sino también frustrando el desarrollo pleno de su personalidad. Al no lograr esa integración en el mundo laboral, la persona queda relegada y como sucede con cualquier adulto, más allá de un tema económico, no logra ejercer sus derechos, no puede expresarse, y su vida comienza a limitarse y verse restringida en su participación. Todos los beneficios que da al hombre el hecho de trabajar, como ser concentración, comprensión, memoria, aumento de autoestima, mayor capacidad de tolerancia frente a la frustración, independencia, se ven obstaculizados, dando lugar a la impotencia, la tristeza, la desesperanza. (Integración social, 2004)

"La ignorancia, las actitudes negativas, los entornos inaccesibles y las leyes y políticas insuficientes o mal diseñadas" (OIT, 2013, pág. 5) son algunas de las tantas barreras que presentan las empresas o las diversas organizaciones laborales a la hora de excluir de sus búsquedas laborales a individuos con alguna discapacidad, olvidando que pueden llegar a ser

personas tan productivas y eficaces como cualquier otro; e incluso pasan por alto el hecho de que pueden tener muy buen rendimiento, ya que en su vida cotidiana se ven obligados a desarrollar habilidades para la resolución de problemas, lo cual da un valor agregado importante en el puesto de trabajo. (OIT, 2013)

Sólo en la medida en que la sociedad se abra a la diversidad y reconozca a aquellas personas que experimentan algún tipo de discapacidad como dignas de los mismos derechos que cualquier otra persona, ese grupo actualmente señalado y categorizado como diferente, extraño, difícil de comprender, comenzará a desaparecer y la sociedad misma se verá enriquecida, en sus organismos públicos como en sus empresas privadas, con una mayor amplitud de capacidades y recursos humanos para cubrir las diferentes áreas que conforman el conjunto social.

La sociedad necesita de todos sus individuos. Las empresas y organizaciones necesitan de todo tipo de capital humano. Toda persona posee cualidades y capacidades que la hacen capaz de aportar, impulsar, prestar servicios, para el alto rendimiento de una empresa. De allí la importancia de reunir en el equipo de trabajo a distintos tipos de personas a fin de alcanzar el éxito mediante la mutua complementación.

Todos trabajaban para que yo permaneciera comprometida. Quiero decir, ellos sabían que yo era diferente, pero no inferior. (…) Tengo un don. Pude ver el mundo de una nueva manera, pude ver detalles para los que otros eran ciegos. Mi madre me empujó para que me convirtiera en autosuficiente.

Trabajé veranos en el rancho de mi tía, fui a un internado y a la universidad, y todas estas cosas eran difíciles para mí al principio, pero me ayudaron a abrir puertas hacia nuevos mundos. (Jackson, 2010, Grandin durante la Convención Anual del Autismo, 1981). Pese a que las personas con discapacidad saben que pueden hacer cosas, las empresas no siempre detectan las competencias que tienen. Por eso es desafío siempre hacer visibles esas capacidades que le pueden agregar valor a la compañía.

CAPÍTULO II

DEFINICION DE AUTOESTIMA

La autoestima es un conjunto de percepciones, pensamientos, evaluaciones, sentimientos y tendencias de comportamiento dirigidas hacia nosotros mismos, hacia nuestra manera de ser y de comportarnos, y hacia los rasgos de nuestro cuerpo y nuestro carácter. En resumen, es la percepción evaluativa de nosotros mismos.

La importancia de la autoestima estriba en que concierne a nuestro ser, a nuestra manera de ser y al sentido de nuestra valía personal. Por lo tanto, puede afectar a nuestra manera de estar y actuar en el mundo y de relacionarnos con los demás. Nada en nuestra manera de pensar, de sentir, de decidir y de actuar escapa a la influencia de la autoestima.

LA AUTOESTIMA Y LA AUTOIMAGEN EN LA DISCAPACIDAD

Estimar a una persona es contemplar con respeto, con consideración, con aprecio. La Autoestima, en consecuencia, es contemplarse a sí mismo con sentido de dignidad, con respeto. La Autoestima contribuye decisivamente al bienestar personal: quienes poseen autoestima se sienten más felices, son más sanos, tienen menos problemas mentales.

Por tanto, promover la autoestima en una persona es realizar cualquier acción que le ayude a contemplarse con ese sentido de dignidad y de respeto por sí misma. Suena muy sencillo, y sin embargo, ¿cómo

promovemos la autoestima en las personas con discapacidad intelectual, cuando los demás les quedan mirando porque piensan que parecen diferentes?

¿Cómo favorecemos el respeto y le orgullo de sí mismo cuando la sociedad prima la velocidad, la autosuficiencia, las habilidades para comunicarse, la productividad, la eficacia? A pesar de todo ello, vemos a muchas personas con discapacidad que poseen un alto nivel de autoestima y respeto de sí mismas. ¿Cómo es esto posible? En buena parte se debe a que las familias y demás personas que les atienden han sabido encontrar maneras de fomentar y promover la autoestima.

La autoestima comienza por aceptar quiénes somos. Para las personas con discapacidad, eso incluye aceptar que la tienen. No podrán estar orgullosas De sí mismas si no aceptan que la tienen. Esa aceptación va a aumentar la utilización y el desarrollo de sus propias capacidades y habilidades, y fomentar la defensa y promoción de sus propios derechos y necesidades.

El desarrollo de ese orgullo y aceptación de sí mismos comienza a menudo en la familia. En efecto: comienza con la aceptación de la familia y con su decidida disposición a hablar sobre la discapacidad. No voy a entrar ahora en el modo en que una familia acepta esa discapacidad. Pero si el hijo adolescente o adulto tiene problemas con su autoestima, quizá debamos preguntarnos si somos nosotros los que tenemos problemas de aceptación. El desarrollo del sentimiento de orgullo y de aceptación de sí mismas por parte de las personas con discapacidad.

“LOS SEIS PILARES DE LA AUTOESTIMA” NATHANIEL BRANDEN

La autoestima es la disposición a considerarse competente frente a los desafíos básicos de la vida y sentirse merecedor de la felicidad. Tener una alta autoestima es sentirse confiadamente apto para la vida, es decir competente y merecedor; tener una baja autoestima es sentirse **inapropiado** para la vida es la confianza en nuestra capacidad de aprender, de tomar decisiones y hacer elecciones adecuadas, y de afrontar al cambio. La autoestima tienes dos componentes relacionados entre sí:

1. LA PRÁCTICA DE VIVIR CONSCIENTEMENTE.

Vivir de manera consciente significa intentar ser consciente de todo lo que tiene que ver con nuestras acciones, propósitos, valores y metas, al máximo de nuestras capacidades, sean cuales sean y comportarnos de acuerdo con lo que vemos y conocemos. Vivir de manera consciente significa más que el mero ver y conocer; significa actuar sobre lo que vemos y conocemos. El vivir de manera consciente es vivir siendo responsable hacia la realidad, no es necesario que nos tenga que gustar lo que vemos, pero reconocemos que lo que existe, existe, y lo que no existe, no existe. Los deseos o temores, o negaciones no modifican los hechos. Si no aportamos un adecuado nivel de conciencia a nuestras actividades, si no vivimos de manera consciente el precio inevitable es un mermado sentido de eficacia personal y de respeto a uno mismo. Nuestra mente es nuestro instrumento básico y de supervivencia, si se traiciona ésta, se resiente la autoestima. La forma más simple de esta traición es la evasión de los hechos que nos

causan perplejidad, duda,

Indecisión, por ejemplo: “”Sé que no estoy trabajando lo mejor que puedo, pero no quiero pensar sobre ello”” Sé que mi forma de comer está arruinando mi salud, pero…”” Sé que mis hijos sufren por recibir tan poco de mí, y sé que les causo daño y resentimiento, pero algún día, de algún modo, cambiaré…”Sé que mis archivos no están bien organizados, pero para lo que me pagan, y para lo que recibo de estímulos…”Sé que algún día tengo que empezar a ordenar mis archivos, pero con eso de que no me dan material, cajas, estantes puedo írmela llevando así…”Sé que mi archivo tiene cada vez peores problemas, pero lo que hemos hecho ha funcionado en el pasado, ¿no?, de todos modos, esta cuestión no me trastorna, ni que quita el hambre, mi jefe Es el responsable, y quizá la situación se resuelva por sí misma, de algún modo, o me lleguen a cambiar…”

2. LA PRÁCTICA DE ACEPTACIÓN DE SÍ MISMO

LA AUTOESTIMA ES IMPOSIBLE SIN LA ACEPTACIÓN DE SÍMISMO.

ESTE CONCEPTO TIENE TRES NIVELES DESIGNIFICACIÓN:

A) Aceptarse a sí mismo es estar de mi lado,- es estar para mí mismo- es una especie de egoísmo natural que es un derecho innato de todo ser humano orientado a la valoración y al compromiso consigo mismo. Algunas personas se rechazan sí mismas en un nivel tan profundo que no podrán comenzar ninguna labor de crecimiento hasta abordar este problema. La aceptación de mí mismo es mi negativa a estar en una relación de

confrontación conmigo mismo. Es no pelearme conmigo mismo.

B) Aceptarse a sí mismo es la disposición a experimentar plenamente mis pensamientos, sentimientos, emociones mis acciones, mis sueños, no como algo lejano, o algo distinto a mí, sino como parte de mi esencia, ya que permito que se expresen y no los reprimo. Vivir en toda su intensidad lo que estoy sintiendo, pensando, haciendo, si pienso en ideas que me causan trastorno, estoy pensando en ellas; o un deseo inadecuado, lo estoy sintiendo, lo que es verdad, es verdad, no lo racionalizo, niego o intento descartarlo mediante explicaciones. Estoy sintiendo lo que estoy sintiendo y acepto la realidad de mi experiencia. Así pues, si me enfrento a un error que he cometido, la aceptar que es mi error soy libre de aprender de él y de hacer mejor las cosas en el futuro. Si me niego a aceptar que a menudo vivo, de manera no consciente, de forma irresponsable, pasivamente, cómo voy a aprender a vivir de manera consciente, más responsable, y de manera más activa.

C) La aceptación de sí mismo conlleva la idea de compasión, de ser amigo de mi mismo. Supongamos que he hecho algo que lamento, o de lo cual estoy avergonzado y por lo cual me reprocho, la aceptación de sí mismo, no niega la realidad, no afirma que sea en realidad correcto lo que está mal, sino que indaga el contexto en que se llevó a cabo una acción. Quiere comprender el porqué. Quiere conocer por qué algo que está mal o es inadecuado se consideró deseable o adecuado o incluso necesario en su momento.

3. LA PRÁCTICA DE LA RESPONSABILIDAD DE SÍ MISMO.

Para sentirme competente para vivir y digno de la felicidad, necesito experimentar una sensación de control sobre mi vida. Esto exige estar dispuesto a asumir la responsabilidad de mis actos y del logro de mis metas. Lo cual significa que asumo la responsabilidad de uno mismo es esencial para la autoestima, y es también un reflejo o manifestación de la misma**.** La práctica de la responsabilidad de sí mismo supone la admisión de lo siguiente:

- Yo soy responsable de la consecución de mis deseos.
- Yo soy responsable de mis elecciones y acciones
- Yo soy responsable del nivel de conciencia que dedico a mi trabajo
- Yo soy responsable de mi conducta con otras personas, compañeros de trabajo, socios, clientes, cónyuge, hijos, amigos.
- Yo soy responsable de la manera de jerarquizar mi tiempo.
- Yo soy responsable de la calidad de mi trabajo.
- Yo soy responsable de mi felicidad personal.
- Yo soy responsable de aceptar a elegir los valores según los cuales vivo.

4. LA PRÁCTICA DE LA AUTOAFIRMACIÓN

La autoafirmación significa respetar mis deseos, necesidades y valores y buscar su forma de expresión adecuada en la realidad. Su opuesto es la entrega a la timidez consistente en confinarme a mí mismo a un perpetuo segundo plano en el que todo lo que yo soy permanece oculto o frustrad para evitar el enfrentamiento con alguien cuyos valores son diferentes de los míos, o para complacer, aplacar o manipular a alguien, o simplemente para estar e buena relación con alguien. La autoafirmación no significa beligerancia o agresividad inadecuada; no significa afirmar mis propios derechos siendo ciego o indiferente a los de todos los demás. Significa simplemente la disposición a valerme por mí mismo, a ser quien soy abiertamente, a tratarme con respeto en todas las relaciones humanas equivale a una negativa a falsear mi persona para agradar a los demás. Ejercer la autoafirmación es vivir de forma autentica, hablar y actuar desde mis convicciones y sentimientos más íntimos, es una forma de vida, una regla (admitiendo que en ocasiones puede haber circunstancias particulares en las que está justificado que decida no hacerlo, por ejemplo, cuando me enfrento a un atacador, a veces la autoafirmación se manifiesta presentando voluntariamente una idea o haciendo un cumplido; a veces mediante un adecuado silencio que da a entender nuestro desacuerdo: a veces negándose a sonreír ante un chiste tonto.

5. LA PRÁCTICA DE VIVIR CON PROPÓSITO

Vivir con propósito es utilizar nuestras facultades para la consecución de las metas que hemos elegido: la meta es estudiar, de crear una familia, de organizar nuestros archivos, de ganarnos la vida, de empezar un negocio nuevo, de hacer ejercicio, de dedicarles más tiempo a nuestros hijos, pareja, amigos, padres. Son nuestras metas las que nos impulsan, las que nos exigen para aplicar nuestras facultades, las que vigorizan nuestra vida. Vivir con propósito es vivir productivamente, es una exigencia de nuestra capacidad para afrontar la vida. Las productividades el acto de conservación de la vida plasmando nuestras ideas en la realidad, fijando nuestras metas y actuando para conseguirlas, el acto de dar la vida a los conocimientos, bienes servicios. Como forma de actuar en el mundo, la práctica de vivir con propósito supone Las siguientes cuestiones básicas:

- Asumir la responsabilidad de plantearnos metas y propósitos de manera consciente.
- Interesarse por identificar las acciones necesarias para conseguir nuestras metas.
- Controlar la conducta para verificar que concuerda con nuestras metas.
- Presentar atención al resultado de nuestros actos, para averiguar si conducen a donde queremos llegar.

Vivir sin propósito es vivir a merced del azar, del acontecimiento fortuito, de

la llamada telefónica fortuita, del encuentro casual, porque no tenemos una norma mediante la cual juzgar lo que vale la pena y lo que no vale la pena hacer. Las fuerzas exteriores nos impulsan, como un corcho que flota en el agua, sin una iniciativa nuestra que fije un curso específico. Nuestra orientación hacia la vida es reactiva en vez reactiva en vez de proactiva.

6. LA PRÁCTICA DE LA INTEGRIDAD PERSONAL

La Integridad consiste en la integración de ideales, convicciones, normas, creencias, por una parte, y la conducta por otra. Cuando nuestra conducta es congruente con nuestros valores declarados, cuando concuerdan los ideales y la práctica, tenemos integridad. La integridad significa congruencia, concordancia entre las palabras y el comportamiento. Hay varios estudios que revelan que en las organizaciones hay muchas personas que no confían en sus superiores. ¿Por qué? Por falta de congruencia. Por hermosas declaraciones de intenciones que no se cumplen en la práctica. Por la doctrina del respeto al individuo que no se aplica en realidad. Por los eslóganes por el servicio al cliente en las paredes que no se corresponden con la realidad.

La autoestima es una necesidad que requerimos para funcionar eficazmente, si Nos falta no necesariamente moriremos, pero si nos falta en grandes dosis perjudicará nuestra capacidad de funcionar. La autoestima proporciona una contribución esencial para el proceso vital y es indispensable para un desarrollo normal y saludable.

CLASES DE AUTOESTIMA

AUTOESTIMA POSITIVA

No es competitiva no comparativa. Está constituida por dos importantes sentimientos: la capacidad (de que se es capaz) y el valor (de que se tiene cualidades). Esta actitud deriva en la confianza, el respeto y el aprecio que una persona puede tener de sí misma.

AUTOESTIMA ALTA

Es un estado en el que la persona se siente segura de sí misma, se valora,

tiene amor propio. Se fundamenta en la habilidad de autoevaluarse objetivamente, conocerse realmente a sí mismo y ser capaz de aceptarse Y valorarse incondicionalmente; es decir reconocer de manera real las fortalezas y limitaciones propias y al mismo tiempo aceptarse como valioso sin condiciones o reservas.

Un alto nivel de autoestima hace florecer un alto nivel de confianza en nuestras habilidades para resolver situaciones, y la asertividades necesarias para permitirnos llegar a ser todo lo que podemos ser. Un alto nivel de autoestima nos permite tener relaciones más funcionales, saludables y profundas, principalmente con nosotros mismos.

Un nivel de autoestima positivo se fundamenta en nuestra habilidad para evaluarnos objetivamente, conocernos realmente, y ser capaces de aceptarnos y valorarnos incondicionalmente. Es decir, ser capaces de reconocer de manera realista nuestras fortalezas y limitaciones, y al mismo tiempo aceptarnos como valiosos sin condiciones o reservas. Es importante no confundir un alto nivel de autoestima con el egoísmo o sentirse superior, los cuales son es realidad intentos de ocultar sentimientos negativos sobre sí mismo.

La autoestima positiva nos permite realizar nuestros sueños. Mientras más aceptamos y nos apreciamos nosotros mismos, más nos comportamos de una manera que nos permite ser aceptado y apreciados por otros. Mientras más creemos que somos capaces de lograr nuestras metas, aumentan nuestras probabilidades de hacerlas realidad.

AUTOESTIMA RELATIVA

Oscila entre sentirse apta o no, valiosa o no, que acertó o no como persona. Tales incoherencias se pueden encontrar en personas, que a veces se sobrevaloran, revelando una autoestima confusa.

AUTOESTIMA BAJA

Es un sentimiento de inferioridad y de incapacidad personal, de inseguridad, de dudas con respecto a uno mismo, también de culpa, por miedo a vivir con plenitud. Existe la sensación que todo no alcance, y es muy común que haya poco aprovechamiento de los estudios o del trabajo. Puede ir acompañado de inmadurez afectiva. Las personas que tienen un nivel de autoestima ajo dependen de los resultados presentes para establecer cómo deben sentirse con respecto a si mismos. Necesitan experiencias externas positivas para contrarrestar los sentimientos negativos que albergan hacia ellos mismos.

AUTOCONCEPTO UNA PARTE IMPORTANTE DE LA AUTOESTIMA

El auto concepto es la imagen del yo- conocido que tiene cada persona, es decir, la construcción mental de cómo se percibe a sí misma. A l sentimiento que desarrollamos entorno a nuestro auto concepto lo denominamos autoestima. El auto concepto incluye valoraciones de todos los parámetros que son relevantes para la persona: desde la apariencia física hasta las

habilidades para su desempeño sexual, pasando por nuestras capacidades sociales, intelectuales, etc.

Destacamos tres características esenciales:

- No es innato: el auto concepto se va formando con la experiencia y la imagen proyectada o percibida en los otros. Además depende del lenguaje simbólico.

- Es un todo organizado: el individuo tiende a ignorar las variables que percibe de él mismo que no se ajustan al conjunto y tiene su propia jerarquía de atributos a valorar.

- Es dinámica: puede modificarse con nuevos datos, provenientes de una reinterpretación de la propia personalidad o de juicios externos.

Además, como atributo dinámico el auto concepto se ve retroalimentado (positiva o negativamente) por nuestro entorno social, siendo determinante las opiniones o valoraciones de las personas con las que entablamos relaciones íntimas (esto es nuestra pareja, familia, amigos).

AUTOACEPTACIÓN

Aceptarse a sí mismo significa sentirse feliz de quienes somos. Es aceptar, apoyar y aprobarse a uno mismo y a todas nuestras partes, inclusive las que nos gustan. Es no juzgarnos a nosotros mismo. La mejor manera de aceptarnos a nosotros mismos es tomar la decisión. Tenemos que tomar la decisión de aceptarnos incondicionalmente: “Yo me acepto a mí mismo incondicionalmente”. El próximo paso en el proceso es tomar conciencia. Cuando tomamos conciencia de que tenemos un problema lo podemos resolver.

Hay muchas maneras de volverse consciente de tu falta de auto aceptación, también hay muchas áreas que no siempre aceptamos, como ser nuestros cuerpos, nuestras relaciones, nuestro trabajo, etc. Aceptarse a sí mismo es un paso fundamental en el proceso de adquirir una autoestima saludable porque nos va a permitir concentrarnos en lo que amamos acerca de nosotros mismo y al mismo y al tiempo ser conscientes de lo que no nos gusta y comenzar a cambiarlo.

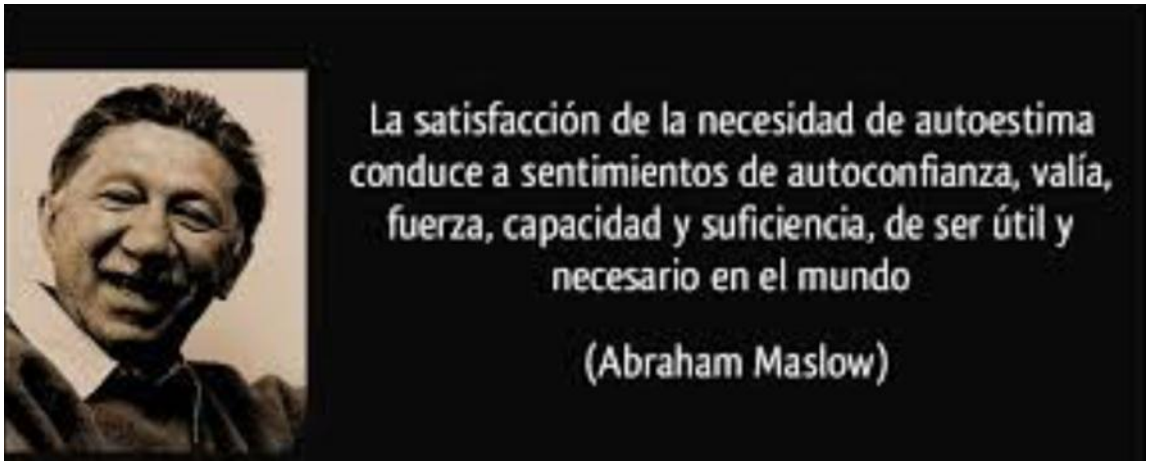
AUTOCONTROL

El autocontrol indica el dominio que una persona puede tener de sus reacciones, sentimientos e impulsos a través de una determinación voluntaria para poder hacerlos surgir o crecer, mantener o someter según si libre decisión.

Desde la psicología cognitivo – conducta se entiende por autocontrol las interacciones conductuales en las que una persona debe:

Debe de emitir una respuesta que va seguida de consecuencias percibidas por el individuo, como inmediatas y positivas, es decir, dejar de recibir un refuerzo positivo, pero para evitar a su vez que otras consecuencias que se perciben a largo plazo dejen también de ocurrir; o emitir una respuesta que irá seguida de consecuencias positivas (en refuerzo) para el individuo o evitará consecuencias negativas de mayor impacto.

LA NECESIDAD DE AUTOESTIMA



La autoestima es una necesidad muy importante para el ser humano; es básica y efectúa una contribución esencial al proceso de la vida; es

indispensable para el desarrollo normal y sano, tiene valor de supervivencia. El no tener una autoestima impide nuestro crecimiento psicológico, cuando se posee actúa como el sistema inmunológico de la conciencia, dándole resistencia, y fortaleza y capacidad de regeneración. Cuando es baja, disminuye nuestra resistencia frente a las adversidades de la vida.

NIVEL DE AUTOESTIMA EN EL TRABAJO

Nuestro nivel de autoestima puede ser alto o bajo, y consecuentemente cada uno indicará en nuestra calidad de vida. A falta de una base de autoestima sólida, nos cuesta asumir riesgos y tomar las decisiones necesarias que nos permitirán vivir una vida productiva y gratificante. Un bajo nivel de autoestima afecta adversamente nuestras relaciones familiares, amistosas y de pareja, nuestro desempeño personal y profesional, y los más importante, nuestra sensación interna de bienestar.

LA PIRÁMIDE DE MASLOW

La Pirámide de Maslow es una teoría formulada por el humanista estadounidense Abraham Maslow, donde se establece que existe una jerarquía de necesidades humanas, donde una vez satisfechas las necesidades básicas, se desarrollan otras necesidades y deseos superiores, hasta llegar a lo que llamo la “autorrealización”.

No se puede saltar de un nivel a otro, hay que tener cubiertos los primeros niveles, y así se sigue ascendiendo, uno por uno, no es posible estar en un nivel 1 y luego saltarse a un nivel 4, ya que primero deben estar cubiertos los niveles 2 y 3 de la pirámide.

NIVELES DE LA PIRÁMIDE DE MASLOW

PRIMER NIVEL FISIOLÓGICO

Se trata del nivel más básico de la pirámide y hace referencia a las necesidades fisiológicas de los seres humanos, tales como: respirar, beber agua, alimentarse, dormir o tener relaciones sexuales.

SEGUNDO NIVEL SEGURIDAD

Esta fase surge cuando las necesidades fisiológicas se mantienen equilibradas. Son las necesidades de seguridad y protección, tales como: salud, empleo, ingresos o recursos.

TERCER NIVEL AFILIACIÓN Y AFECTO

Están relacionadas con el desarrollo afectivo del individuo, son las necesidades de asociación, participación y aceptación. El ser humano por naturaleza siente la necesidad de relacionarse, ser parte de una comunidad, de agruparse en familias, con amistades o en organizaciones sociales. Estas necesidades son: la amistad, el compañerismo, el afecto y el amor.

CUARTO NIVEL ESTIMA

Según Maslow, existen dos tipos de necesidades de estima, un alta y otra baja. La estima alta contempla la necesidad del respeto a uno mismo, e incluye sentimientos tales como confianza, competencia, independencia y libertad. La estima baja incluye: la necesidad de atención, aprecio,

reconocimiento, estatus, dignidad, fama o gloria. Un déficit en este nivel se refleja en una baja autoestima y el complejo de inferioridad**.**

QUINTO NIVEL AUTO-REALIZACIÓN

Maslow utilizó varios términos para definir este nivel: “Motivación de crecimiento”, “Necesidad de ser” y Auto-realización”. Son las necesidades más elevadas, y a través de su concreción, se encuentra un sentido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad. Se llega a este cuando todos los niveles anteriores han sido alcanzados y completados, al menos parcialmente.

f. METODOLOGÍA

El presente trabajo investigativo, estará enmarcado en los postulados de los siguientes métodos y técnicas investigativas.

MÉTODOS

CIENTÍFICO: Se utilizará este método durante todo el proceso investigativo, ya que permitirá ir avanzando en orden y en forma sistemática el estudio, aplicando con objetividad los instrumentos investigativos, sin perder de vista los objetivos planteados. Este método, someterá el desarrollo de la tesis a un proceso organizado y dinámico, además permitirá revisar la bibliografía referente a “Desarrollar una propuesta de inclusión laboral para personas con discapacidad.

ANALÍTICO-SINTÉTICO: Este método aportara en el análisis de la información recopilada sobre el tema de investigación y permitirá contrastar con los resultados del trabajo de campo.

Se recurrirá a este método, cuando se analice las técnicas investigativas en lo que tiene que ver con la problemática. Posteriormente servirá para llegar a las conclusiones y recomendaciones y luego sintetizar realizar la redacción del informe final de la investigación.

INDUCTIVO-DEDUCTIVO: Para el estudio y análisis de los hechos particulares sobre la problemática. Con los datos generales ya conocidos se podrá producir las consecuencias particulares del desarrollo de valores.

DESCRIPTIVO: Este método servirá para la descripción de los datos a través del análisis la organización y clasificación de la información obtenida, mediante la técnica bibliográfica y permitirá realizar la descripción actual del problema es una forma clara y especifica.

MODELO ESTADÍSTICO: Posibilitara la exposición del resultados. Se elaboraran cuadros y gráficos en base a los resultados obtenidos, lo que permitirá realizar el análisis e interpretación.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Encuesta: Este instrumento será aplicado al personal de Recursos Humanos, con la finalidad de constatar si realizan Inclusión o Inducción laboral cuando ingresan personas con discapacidad, a la empresa TELEFONICA S.A, periodo 2013-2014 de la ciudad de Quito.

La otra encuesta será aplicada al personal con discapacidad, con la finalidad de establecer si en su área de trabajo, se sienten Incluidos o excluidos de la empresa TELEFONICA S.A., periodo 2013-2014 de la ciudad de Quito

Test de Autoestima del Dr. Cirilo Toro Vargas se aplicará a las personas con discapacidad, para evaluar los niveles de Autoestima en la empresa TELEFONICA S.A., en el periodo 2013-2014 de la ciudad de Quito.

POBLACIÓN

Personal con discapacidad Telefonica S.A	
Mujeres	6
Hombres	9
Recursos Humanos	
Mujeres	3
Hombres	1
TOTAL	**19**

g. CRONOGRAMA

	2013										2014																													
ACTIVIDADES	**OCT**		**NOV**				**DIC**				**ENERO**				**FEBRERO**				**MARZO**				**ABRIL**				**MAYO**				**JUNIO**				**JULIO**			
	1	**2**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**
ENVIO DE TEMA Y APROBACION POR PARTE DE LA TUTORIA																																								
ELABORACION PERFIL DEL PROYECTO			x	x	x	x																																		
REVISION DEL PROYECTO							x	x	x	x																																
APROBACION PROYECTO											x	x																														
APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACION													x	x	x	x	x	x	x	x																						
TABULACION DE LA INFORMACION																					x	x																				
ANALISIS Y VERIFICACION DE RESULTADOS																							x																			
CONSTATACION DE VARIABLES																								x																		
REDACCION PRIMER BORRADOR																									x	x	x	x														
REVISION DEL BORRADOR POR EL DIRECTO																													x												
PRESENTACION DEL INFORME FINAL																														x	x	x	x	x							
SUSTENTACION DE TESIS E INCORPORACION																																			x	x	x	x			

h. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

La base para formular el presupuesto que se va a utilizar en el presente trabajo investigativo, está dada por los recurso tanto humanos como financieros.

RECURSOS FINANCIEROS

MATERIAL	COSTO
MOVILIZACION	$ 500
COPIAS	$ 150
ESCANEADOS	$ 100
SUMINSTROS DE OFICINA	$ 200
INTERNET	$ 100
ANILLADOS Y EMPASTADOS	$ 100
HORA HOMBRE	$ 500
ALIMENTACION	$ 100
OTROS GASTOS	$ 300
TOTAL	**$ 2.050**

FINANCIAMIENTO

La presente investigación será financiada en su totalidad por la autora de la investigación.

i. BIBLIOGRAFÍA

- BRANDEN, NATHANIEL. (1955). Los seis pilares de la Autoestima,
- Editorial Ontaneda. Canadá.
- FLORES, JESUS. (1977). El poder de la Autoestima, Editorial Mentor.
- Cantabria.
- SARRIAS, BEGOÑA. (2002). Autoestima en el trabajo, Editorial
- Catalana. España.
- MORENO LOPEZ, ADRIANA. (2001). Autoestima para todos, Barcelona.
- REGLAMENTO GENERAL A LA LEY SOBRE DISCAPACIDADES
- TIPO DE NORMA: Decreto Ejecutivo 3603 TIPO DE PUBLICACIÓN: Registro Oficial 27 FECHA DE PUBLICACION: 21 - Feb – 2003
- ESTADO: Vigente Ultima Reforma: 24 – dic- 2010.
- VARAS, Patricio. (2002) Manual para facilitadores del Desarrollo Personal, Interpersonal y Grupal. Editorial El Conejo
- CAVALLE, MONICA (2000). La Filosofía, Maestra de vida, Editorial Aguilar S.A. de Ediciones.
- BUCAY, JORGE (2003). El camino del auto dependencia. Editorial Grijalbo Mondadori.

WEB GRAFIA

- http:/www.conadis.com
- http:/www.sil.com
- http://www.discapacidadesecuador.org/portal/imagenes/stories/File/
- http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/Constitucion-2008.pdf
- http://definicion.de/autoestima/#ixzz2huus7BIE
- http://www.crecimiento-y-bienestar- emocional.com/autoestima-trabajo.html
- http://www.definicionabc.com/social/inclusion.php#ixzz2huKNnMKZ
- http://es.wikipedia.org/wiki/Inclusi%C3%B3n_(pedagog%C3%ADa)
- http://conadis.salud.gob.mx/descargas/pdf/glosario_terminos_sobre_discapacidad.pdf
- http://www.definicionabc.com/social/inclusion.php#ixzz2k2QrhDZF
- http:html.rincondelvago.com
- http://tipos.com.mx/tipos-de-autoestima
- http://www.tiposde.org/salud/214-tipos-de-autoestima
- http://martinezyamil.blogspot.es/i2010-09
- http://www.confe.org.mx/informacion/boletin/18voBoletinCONFEFebrero.pdf
- http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/practicas_profesionales/714_insercion_laboral/material/utilizacion.pdf

ANEXOS

(Instrumentos)

Universidad Nacional de Loja
Modalidad de Estudios a Distancia
Carrera de Psicorrehabilitación y Educación Especial

Estimado profesional sírvase de la manera más comedida contestar la siguiente encuesta, que servirá para obtener información en cuanto al proceso de Inclusión de las personas con discapacidad, la información será un aporte para este trabajo investigativo.

1.- Que entiende usted por Inducción e Inclusión Laboral, debajo de cada concepto, poner de acuerdo a lo que usted escoja si es Inclusión o Inducción.

a). La misma supone contener o englobar a algo o alguien dentro de otra cosa, espacio o circunstancia especifica.

---

b). Es brindar información general, amplia y suficiente que permita la ubicación del empleado y de su rol dentro de la organización para fortalecer su sentido de pertenencia y la seguridad para realizar su trabajo de manera autónoma.

2.- De acuerdo a los conceptos arriba expuestos, cuando el personal con discapacidad ingresa a la empresa, se les realiza inclusión o inducción.

_____

Universidad Nacional de Loja
Modalidad de Estudios a Distancia
Carrera de Psicorrehabilitación y Educación Especial

Estimada profesional sírvase de la manera más comedida contestar la siguiente encuesta, que servirá para obtener información en cuanto al proceso de Inclusión de la empresa en la que usted labora, la información será un aporte para este trabajo investigativo

1.- De acuerdo a los gráficos abajo expuestos, en su trabajo usted, se identifica con el grafico número 1 o el grafico número 2, de acuerdo a su respuesta, favor poner una X sobre la línea.

_____

_____

Universidad Nacional de Loja
Modalidad de Estudios a Distancia
Carrera de Psicorrehabilitación y Educación Especial

Estimado profesional sírvase de la manera más comedida contestar la siguiente encuesta, que servirá para obtener información la misma que será un aporte para este trabajo investigativo.

AUTOESTIMA: AUTOEXAMEN

© Cirilo Toro Vargas, Ph.D., 1994
Revisión: 2003

El autor de esta prueba, el Dr. Cirilo Toro Vargas, posee derechos reservados sobre la misma. Aun así ha querido compartir su prueba con todos loscrédito a su autor. Copiar la prueba sin incluir el nombre del autor constituye plagio de acuerdo con todas las leyes de propiedad intelectual. interesados para diagnóstico individual o para investigaciones de diversa naturaleza académica y psicológica. Se pide encarecidamente el correspondiente

A partir de una evaluación personal lo más objetiva posible indique con una marca de cotejo en la columna provista a la derecha el número aplicable a su respuesta de acuerdo con la siguiente escala:

Siempre	3 Casi Siempre	2 Algunas Veces	1 Nunca

	4	3	2	1
1. Me siento alegre.				
2. Me siento incómodo con la gente que no conozco.				
3. Me siento dependiente de otros.				
4. Los retos representan una amenaza a mi persona.				
5. Me siento triste.				
6. Me siento cómodo con la gente que no conozco.				
7. Cuando las cosas salen mal es mi culpa.				

8. Siento que soy agradable a los demás.				
9. Es bueno cometer errores.				
10. Si las cosas salen bien se deben a mis esfuerzos.				
11. Resulto desagradable a los demás.				
12. Es de sabios rectificar.				
13. Me siento el ser menos importante del mundo.				
14. Hacer lo que los demás quieran es necesario para sentirme aceptado.				
15. Me siento el ser más importante del mundo.				
16. Todo me sale mal.				
17. Siento que el mundo entero se ríe de mí.				
18. Acepto de buen grado la crítica constructiva.				
19. Yo me río del mundo entero.				
20. A mí todo me resbala.				
21. Me siento contento(a) con mi estatura.				
22. Todo me sale bien.				
23. Puedo hablar abiertamente de mis sentimientos.				
24. Siento que mi estatura no es la correcta.				
25. Sólo acepto las alabanzas que me hagan.				
26. Me divierte reírme de mis errores.				
27. Mis sentimientos me los reservo exclusivamente para mí.				
28. Yo soy perfecto(a).				
29. Me alegro cuando otros fracasan en sus intentos.				
30. Me gustaría cambiar mi apariencia física.				
31. Evito nuevas experiencias.				
32. Realmente soy tímido(a).				
33. Acepto los retos sin pensarlo.				
34. Encuentro excusas para no aceptar los cambios.				
35. Siento que los demás dependen de mí.				

36. Los demás cometen muchos más errores que yo.				
37. Me considero sumamente agresivo(a).				
38. Me aterran los cambios.				
39. Me encanta la aventura.				
40. Me alegro cuando otros alcanzan el éxito en sus intentos.				
TOTALES DE CADA COLUMNA				
TOTAL				

INTERPRETACION DEL AUTOEXAMEN

En cada columna sume las marcas de cotejo y multiplique por el número que aparece en la parte superior de esa columna. Por ejemplo, diez marcas en la primera fila se multiplican por 4 y equivalen a 40. Anote esa cantidad en el espacio correspondiente. Luego sume los totales de las cuatro columnas, y anote ese total. Examine, entonces, la interpretación de los resultados con la tabla siguiente

104-160	Autoestima alta (negativa)
84-103	Autoestima alta (positiva)
74-83	Autoestima baja (positiva)
40-73	Autoestima baja (negativa)

INDICE

CERTIFICACIÓN ii
AUTORÍA iii
CARTA DE AUTORIZACIÓN iv
AGRADECIMIENTO v
DEDICATORIA vi
ESQUEMA DE TESIS vii
a. TITULO 1
b. RESUMEN 2
SUMMARY 2
c. INTRODUCCION 4
d. REVISIÓN DE LA LITERATURA 8
e. MATERIALES Y METODOS 38
f. RESULTADOS 41
g. DISCUSION 49
h. CONCLUSIONES 51
i. RECOMENDACIONES 52
LINEAMIENTOS PROPOSITIVOS 53
j. BIBLIOGRAFIA 82
k. ANEXOS 84
INDICE 138