

20

Fecha de presentación: mayo, 2017

Fecha de aceptación: junio, 2017

Fecha de publicación: julio, 2017

ESTRATEGIA PARA LA FORMACIÓN

DE UNA CULTURA DE RESPETO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ENTORNO UNIVERSITARIO

STRATEGY FOR THE FORMATION OF A CULTURE OF RESPECT TO PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE UNIVERSITY ENVIRONMENT

Dra. C. Virginia Bárbara Pérez Payrol¹

E-mail: vperez@umet.edu.ec

Dra. C. Mireya Baute Rosales¹

E-mail: mbaute@umet.edu.ec

MSc. Margarita Luque Espinoza de los Monteros¹

E-mail: mluque@umet.edu.ec

¹Universidad Metropolitana. República del Ecuador.

Cita sugerida (APA, sexta edición)

Pérez Payrol, V. B., Baute Rosales, M., & Luque Espinoza de los Monteros, M. (2017). Estrategia para la formación de una cultura de respeto a las personas con discapacidad en el entorno universitario. *Universidad y Sociedad*, 9(4), 148-156. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

RESUMEN

Las instituciones universitarias ecuatorianas asumen la misión de transformar la sociedad. Para ello resulta necesario la formación integral del profesional, en tanto adquieren significado las actitudes y valores ciudadanos, sustentados en los principios del Buen Vivir y la preparación para su comprensión sobre la base de interculturalidad, plurinacionalidad y la inclusión. El trabajo titulado: Estrategia de formación de una cultura de respeto a las personas con discapacidad en el entorno universitario aporta a tal propósito, en tanto expresa en sus fundamentos teóricos la definición de personas con discapacidad, los cambios que deben producirse en el contexto universitario y los principios que sustentan la concepción estratégica para la formación de una cultura de consideración y respeto a las personas con discapacidad. El trabajo empleó los métodos: analítico- sintético, inductivo – deductivo, el tránsito de lo abstracto a lo concreto y la modelación. Los resultados alcanzados demuestran la efectividad de la propuesta.

Palabras clave: Personas con discapacidad, formación, estrategia.

ABSTRACT

The Ecuadorian university institutions assume the mission of transforming society, for it is necessary the integral formation of the professional, while the attitudes and values of citizens, based on the principles of Good Living and the preparation for their understanding on the basis of interculturality, Plurinationality and inclusion. The work entitled: Strategy for the formation of a culture of respect for people with disabilities in the university environment, proposes to this end, as it expresses in its theoretical foundations the definition of persons with disabilities, the changes that must take place in the University context and the principles that underpin the strategic conception for the formation of a culture of consideration and respect for people with disabilities. The work used the methods: analytic-synthetic, inductive-deductive, the transition from the abstract to the concrete and the modeling. The results achieved demonstrate the effectiveness of the proposal.

Keywords: People with disabilities, training, strategy.

INTRODUCCIÓN

La discapacidad resulta un tema complejo por el efecto de rechazo que produce en una gran parte de las personas la diferencia y lo comprometido de asumir actitudes a su favor; al mismo tiempo que alcanza gran relevancia como consecuencia del desarrollo histórico - social, que exige la implicación de todas las personas, organizaciones e instituciones en busca de una sociedad con valores de justicia, dignidad, más democrática, equitativa e inclusiva.

La discapacidad alcanza dimensión universal, según la Organización Mundial de la Salud, citado por el Informe Mundial sobre la discapacidad, el 15 % de la población mundial vive con alguna discapacidad. En América Latina existen 85 millones de personas con alguna capacidad. En el caso de Ecuador las personas con discapacidad alcanzan la cifra de 1'653.000, según el registro del Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) del 2016. De ellas 1.358 personas con discapacidad han ingresado a distintas universidades, por el convenio interinstitucional de la Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) y el Consejo Nacional de Discapacidades, (CONADIS) destinado a promover la inclusión, el acceso, la permanencia y la culminación de carreras en instituciones de educación superior de personas con discapacidad.

No obstante, a pesar de las acciones realizadas, las personas con discapacidad presentan una situación de desventaja frente a la sociedad, debido a que las normativas elaboradas para mejorar su nivel de vida, en términos de integración social y acceso a beneficios, tienen cumplimiento y ejecución relativa.

Lo anterior cobra significado cuando se afirma que las personas con discapacidad, sólo alcanzan entre el 0-3% la educación superior con el respecto al resto de la población y los porcentajes más bajos se dan en las mujeres. Resulta limitada la integración de las personas con discapacidad dentro del sistema de la educación superior, se presentan dificultades y múltiples barreras, incidiendo las especificidades de cada tipo de discapacidad.

En cambio, las políticas han ido evolucionando de la aplicación de medidas específicas para este colectivo; a poner énfasis en la transversalidad, considerando e incorporando a las personas con discapacidad en los diferentes ámbitos, con carácter procesal e integral, desde su concepción hasta su ejecución y evaluación, para que se produzca la normalización, autonomía e integración social.

En ello juega un papel fundamental la institución universitaria dada la misión de formar integralmente a los profesionales, con una vocación humanista; reconocida desde dos vertientes, la primera en el respeto y consideración a las personas que sufren esta condición y sus relaciones en el entorno universitario, familiar, comunitario, laboral y social; y la segunda en cómo atender a los estudiantes con discapacidad en el proceso de enseñanza – aprendizaje, lo que requiere tener en cuenta un proceso integral donde participen todos los involucrados.

La universidad debe caracterizarse por la calidad y la exigencia en la formación mediante el accionar de un clausuro de excelencia que impulse y promueva la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación como pilares fundamentales, sustentada en el principio de aceptación y respeto a la diferencia desde una comunidad inclusiva, la diversidad como algo natural, enriquecedor y de valor en la formación para la construcción del derecho del buen vivir.

En tal sentido, una institución universitaria no puede considerarse plenamente democrática sino abre sus puertas a todos, si parte de las personas que deben integrarla, como son las personas con discapacidad, no participan en la toma de decisiones. La colectividad debe reflejar su diversidad y sacar provecho del potencial de todos sus miembros, razón que justifica la necesidad de atender el tema de las personas con discapacidad en función de una universidad para todos.

DESARROLLO

En Ecuador, la Constitución de la República (2008), reconoce pronunciamientos a favor de las personas con discapacidad en disímiles artículos, se significa el artículo 11, numeral 2: “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. “Nadie podrá ser discriminado por razones de [...] discapacidad, diferencia física”.

Más adelante, en el artículo 47 se expone “*El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. Se reconoce a la persona con discapacidad, los derechos a: [...] donde se significan los números:*

7.- Una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones [...]. Los establecimientos educativos cumplirán normas de accesibilidad para personas con

discapacidad e implementarán un sistema de becas que responda a las condiciones económicas de este grupo.

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

En correspondencia, el Plan Nacional para el Buen Vivir (2013- 2017) reconoce en sus objetivos afirmaciones a favor de las personas con discapacidad, el objetivo 2 expresa lo relacionado con *“fortalecer la educación superior con visión científica y humanista, [...]”*. (República del Ecuador. Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo para el Buen Vivir, 2013)

La Ley Orgánica de Discapacidades (República del Ecuador. Presidencia de la República, 2012), destinada al amparo de las personas con discapacidad permite destacar tal propósito en sus artículos, tales como: el Artículo 33. Accesibilidad a la educación expresa *“[...] que las instituciones [...] de educación superior, públicas y privadas, cuenten con infraestructura, diseño universal, adaptaciones físicas, ayudas técnicas y tecnológicas para las personas con discapacidad; adaptación curricular; participación permanente de guías intérpretes, según la necesidad y otras medidas de apoyo personalizadas y efectivas que fomenten el desarrollo académico y social de las personas con discapacidad”*.

El artículo 40. Difusión en el ámbito de educación superior expone *“] que en todas las instituciones de educación superior se transversalice el conocimiento del tema de la discapacidad dentro de las mallas curriculares de las diversas carreras y programas académicos, dirigidos a la inclusión de las personas con discapacidad y a la formación humana de las y los futuros profesionales”*. (República del Ecuador. Presidencia de la República, 2012)

Por consiguiente, lo antes planteado revela la preocupación y la voluntad política de las autoridades gubernamentales para responder a una educación con enfoque humano, equitativa e inclusiva, lo que pasa por la correspondencia entre lo legislado y la acción del saber actuar.

En Ecuador el tema ha sido investigado por autores como Ochoa Guerrero (2010), quien realizó un estudio acerca de las “Percepciones en torno a la aplicación del Marco legal Ecuatoriano con respecto a la inclusión laboral de personas con deficiencia visual”; Montaña Dávila (2013), quien realiza un “Análisis de la efectividad de la política pública en torno a la inclusión laboral de personas con discapacidad física en el Ecuador”; Cueva Salazar (2014), la “Inserción laboral de personas con discapacidad en el sector público del Cantón Latacunga”; Vinuesa Betancourt (2014), la Discriminación de los trabajadores

con capacidades especiales en las empresas privadas de la ciudad de Quito: una violación clara al artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador vigente”; Haro Nivelá & Franco Ochoa (2015), un “Proyecto de emprendimiento productivo para inclusión laboral de personas con discapacidad del Cantón Babahoyo provincia de los Ríos”, Narváez Jácome (2015), la “Evaluación de las políticas públicas para la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador para el período 2000-2012; Montanez (2016), quien realiza una reseña acerca de las actitudes, conocimientos y prácticas de los docentes de la ciudad de Esmeraldas (Ecuador) ante la educación inclusiva; entre otros. Los autores citados aportan referentes teóricos, herramientas conceptuales y metodológicas para la atención a las personas con discapacidad en algunos ámbitos, aunque se refleja de manera explícita el contexto universitario.

Resulta importante en este trabajo la definición de personas con discapacidad, se asume la dada por la Convención de Naciones Unidas, la que expresa que son *“aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás”* (Organización de Naciones Unidas, 2006, p. 3).

El término *personas con discapacidad* aun siendo correctamente empleado, pueden ser considerado despectivo o peyorativo, debido a que algunas personas *etiquetan* a quien padece la discapacidad, lo cual interpretan como una forma de discriminación en dependencia de la apreciación o valoración subjetiva de la diversidad y el establecimiento de una jerarquía en función de criterios de poder social, económico, político, de género, étnico, entre otras.

La evolución histórica del término tras su surgimiento después de la segunda guerra mundial considera que la discapacidad es una situación provocada en la interacción entre la persona, sus características, el medio físico y social no habilitado para la diversidad propia de la naturaleza humana. Ello implica una perspectiva con una visión positiva del tema, hoy se defiende la discapacidad como parte de la identidad cultural de las personas y se promueve el orgullo de ser persona con discapacidad y ser simplemente diferente, todas las personas tienen el mismo valor en tanto son seres humanos.

En consecuencia, deben propiciarse cambios en los modos de pensar y actuar en relación a las personas con discapacidad a criterio de las autoras, los que se expresan a continuación:

De considerar que la persona con discapacidad tiene capacidades diferentes, capacidades especiales, necesidades especiales a comprender el principio de igualdad de las personas como seres humanos. Todos y todas tienen capacidades (potenciales, reales, en desarrollo) y necesidades (amar y ser amados, comer, vestirse, tener salud, sobrevivir), comparten la misma esencia humana en igualdad. Las personas con discapacidad son como todos los demás y así deben ser tratadas.

De pensar que la persona con discapacidad es incapaz a valorar que es capaz de trabajar, estudiar, crear, ejercer su ciudadanía y tomar decisiones, si disminuyen o eliminan las barreras del entorno y se entrega apoyo social para esta inclusión.

De considerar que la persona con discapacidad es un impedido o tiene impedimentos a valorar que pueden hacer todo lo que se proponga, si se eliminan las barreras del entorno. La discapacidad no es un impedimento, es una diferencia.

De expresar que la persona con discapacidad no es normal a cuestionar o reflexionar que no existe nadie plenamente normal, es decir ser diferente es algo común, la diversidad es la normal, lo normal es que seamos diferentes (López, 2008)

Consecuentemente, la universidad está orientada a la formación de una cultura de respeto a las personas con discapacidad reconociendo a esta como un componente de la diversidad humana, favoreciendo de este modo la justicia, equidad, inclusión y cohesión en la institución y para la sociedad.

Se asume la cultura como *condición de creación humana*. *Su alcance y definición está dada en todo lo que el hombre ha creado sobre la naturaleza y lo define y distingue en el reino animal, quítenle al hombre la cultura y tendremos la fiera*". (Hart, 1996, p. 5). La cultura es libertad. La certeza de ese pensamiento, implica una cultura general integral, incluyendo la preparación profesional y el saber actuar, la ética y las pautas de socialización fundamentales en la interacción social.

Con La formación de una cultura como expresión del desarrollo pleno de la sociedad no solo se potencia el desarrollo global del individuo (conocimientos, habilidades, actitudes y valores) en y para el desempeño, sino la formación al nivel que alcance el sujeto en cuanto a la explicación y comprensión que tenga de sí y del mundo material y social.

Se expresa una cultura de respeto vista como valor ético, moral que debe caracterizar las actitudes de un profesional y de las acciones educativas de carácter curricular,

investigativo y de vinculación con la sociedad. Se analiza el respeto como el reconocimiento del valor inherente y los derechos innatos de los individuos y de la sociedad, comienza en la propia persona como autorespeto, entereza e integridad. Está ligado al poder de la humildad que permiten ser justo e imparcial con los demás, valorar la individualidad, apreciar la diversidad. El equilibrio entre la humildad y el autorespeto da como resultado el servicio altruista, una actuación honrosa desprovista de actitudes como la arrogancia, la tendencia a impresionar y dominar con el propósito de imponerse, aspectos que atentan contra la autenticidad de los demás y los derechos fundamentales.

Una universidad en igualdad de oportunidades exige actuar con todos los agentes de la comunidad educativa: los directivos, los docentes, los estudiantes, las personas con discapacidad, la familia y el resto del personal. Todos precisan información, formación, asesoramiento, orientación y apoyo para que colaboren en la atención de las potencialidades y necesidades de estas personas. Además, es necesario que la institución sea plenamente accesible, y que los profesionales posean una formación permanente y actualizada en temas de discapacidad, dotando a la entidad de una infraestructura y medios para su accesibilidad y movilidad.

La atención a la discapacidad, asume los *principios*, que constituyen normas generales que permiten transformar la realidad del entorno universitario a partir de los criterios tratados en la Convención Internacional sobre los Derechos de Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas y de las autoras. Estos principios son:

Principio de la educación inclusiva, expresa que todas las personas tienen derecho a la educación y a recibir un trato digno pese a cualquier característica o necesidad educativa especial. Conlleva a que la institución universitaria implemente las medidas pertinentes para facilitar la inclusión de estudiantes con discapacidad garantizando los apoyos técnico-tecnológicos, y/o adaptaciones curriculares y de accesibilidad física, comunicacional y espacios de aprendizaje que permita dar respuesta a las necesidades educativas de todos y cada uno de los estudiantes.

Principio de la responsabilidad institucional colectiva, requiere de la actitud positiva de toda persona que integra la comunidad universitaria en respetar los derechos de las personas con discapacidad, así como rechazar, combatir y solucionar actos de discriminación o violación de sus derechos tales como: comportamiento agresivos, falta de atención, decidir por ellas en temas que les afectan aunque estén plenamente capacitadas para ello, ridiculizarlas, mofarse de ellas, explotarlas o agredirlas como

consecuencia de su vulnerabilidad, de dependencia e inadecuadas concepciones.

Principio de la no discriminación, enuncia que ninguna persona con discapacidad debe ser discriminada, ni sus derechos podrán ser anulados o reducidos a causa de su condición en la institución universitaria. Promueve el conocimiento y socialización de los deberes y derechos de las personas con discapacidad en educar para la democracia y convivir en armonía en la comunidad universitaria.

Principio de la igualdad de oportunidades, conjuga el derecho a la igualdad formal con el derecho a la diferencia. Todas las personas son seres únicos e irrepetibles son iguales ante la ley por lo que el desafío es que las acciones se adapten de tal manera que se pongan al servicio de las potencialidades y necesidades de las personas discapacitadas. No podrá reducirse o negarse el derecho de las personas con discapacidad para ejercer plenamente y contribuir al funcionamiento y desarrollo de la institución universitaria.

Principio del aumento de la participación e integración, expresa que las acciones deben estimular la participación protagónica de las personas con discapacidad en los procesos universitarios, para lo cual la institución elabora, ejecuta, da seguimiento y evalúa planes y programas, desde las necesidades reales y sentidas por estos, para favorecer su inclusión en la institución y en la sociedad, mediante la plena comunicación y de respeto a su realidad.

Principio de la accesibilidad integral, garantiza el acceso de las personas con discapacidad a las oportunidades, los derechos y deberes de la institución universitaria, al entorno físico, a los sistemas y las tecnologías de información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones; así como, la eliminación de obstáculos que dificulten el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Se facilitan las condiciones necesarias para que el entorno sea comprensible, utilizable y practicable por todos con garantía de seguridad, comodidad y de la manera más autónoma y normal posible.

Principio de diseño universal, se concibe o proyecta desde la concepción de los entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas de forma que puedan ser utilizados por todas las personas o en su mayor extensión posible mediante la corresponsabilidad en función de ser personas que aporten a la sociedad.

Principio de la transversalidad, implica que las actuaciones a desarrollar no se limitan a planes, programas y acciones pensados exclusivamente para las personas con

discapacidad, sino que asumen un carácter integral, de tal manera que en todas se tenga en cuenta las necesidades y demandas de este colectivo.

Es pertinente la necesidad de determinar una estrategia de formación de una cultura de respeto a las personas con discapacidad que abarque a los directivos, el personal docente, no docente y administrativo, y los estudiantes de manera que posibilite acortar la brecha entre el estado actual y el deseado mediante un conjunto de acciones sobre la base de métodos y estilos de trabajo democráticos y participativos.

Para concebir la estrategia se siguen algunos de los criterios de Almaguer (2014), que permitieron a las autoras establecer los siguientes componentes: misión, visión, objetivo, ideas rectoras y etapas (planificación, organización, ejecución y evaluación).

Asume como Misión: es una universidad respetuosa de la diversidad, la equidad y la justicia social, la convivencia democrática y la prosperidad colectiva que satisface las necesidades educativas de los estudiantes con discapacidad en los procesos universitarios.

Visión: ser una universidad para todos con reconocimiento y prestigio, incluyente, flexible, dinámica y con un alto nivel de formación de una cultura de respeto a las personas con discapacidad en directivos, personal docente, administrativo y en los estudiantes desde un enfoque humanista, con equidad e igualdad que le permite elevar la calidad de los procesos universitarios y un mejor desempeño profesional.

Objetivo: contribuir a la formación de una cultura de respeto a las personas con discapacidad para elevar la calidad de los servicios universitarios y su desempeño profesional.

La estrategia abarcó diferentes etapas: diagnóstico y pronóstico, planificación, organización, ejecución y evaluación que conllevó al análisis, reflexión y toma de decisiones colectivas de las acciones a ejecutar para adecuarse a los cambios y principios que demandan las personas con discapacidad en el entorno, -en correspondencia con las exigencias de la educación superior- y lograr una mayor calidad de los servicios universitarios para todos y en el desempeño profesional.

Ideas rectoras: es responsabilidad de cada directivo la gestión de la formación de una cultura de respeto a las personas con discapacidad en cada carrera o área que atiende, por lo cual debe de estar presente en todo el sistema de trabajo de la institución universitaria. Las acciones deben asignársele responsable y fecha de cumplimiento y estas modificaciones requieren de la adecuada

planificación, organización, coordinación, formación del capital humano, ejecución y evaluación.

El diagnóstico permitió conocer el estado actual de la formación de una cultura de respeto a las personas con discapacidad, mediante la aplicación de instrumentos para la búsqueda desde el punto de vista explicativo de las causas que producen la problemática.

El pronóstico ha sido dirigido a la posible predicción de la evolución del proceso de formación a partir de criterios lógicos y científicos que permiten la toma de decisiones para acortar la brecha entre el estado actual y el estado deseado.

La planificación estuvo dirigida al diseño de un conjunto de acciones que respondieran a cada una de las necesidades identificadas. Asumió un carácter humanista, lo que se manifestó en el respeto a las personas con discapacidad, la consideración de sus potencialidades y necesidades, intereses, motivaciones y expectativas, la búsqueda de su protagonismo en el proceso de formación, desde su activa participación en la planificación, organización, ejecución y evaluación del plan de acciones, lo cual propició un mayor sentido de pertenencia y compromiso, al convertirse en sujeto de la propia actividad.

La organización abarcó la selección y coordinación con directivos, personal administrativo y docente que asumieron responsabilidad en la ejecución de las diferentes acciones.

La coordinación con el departamento de Talento Humano en función de garantizar en la nómina total de trabajadores que el 4% de los cargos docentes sean asignados a personas con discapacidad, que reúnan condiciones de idoneidad, de acuerdo con las normas de ingreso y ascenso vigentes

La coordinación con el departamento de Bienestar Estudiantil en función de garantizar el otorgamiento de becas por discapacidad, así como el aseguramiento de las herramientas tecnológicas y los suministros del docente y el estudiante se encuentren en el aula correspondiente antes del inicio de sus prácticas docentes.

La vinculación con el Centro de Recursos para el aprendizaje y la investigación (CRAI) para la implementación de fuentes bibliográficas e identificación del banco bibliográfico, en función de las personas con discapacidad, así como la elaboración y/o ajustes de los medios y uso de la tecnología educativa.

La coordinación con el departamento de Sistemas para la adecuación tecnológica de la universidad dado en facilitar a los estudiantes, docentes y personal administrativo

que presenten discapacidad las vías de acceso a las TIC, la creación de centros de inclusión, sitios web y plataformas virtuales completamente accesible

La identificación de los locales que se ajusten al desarrollo de las actividades y el aseguramiento humano, organizativo, metodológico, curricular, material y logístico.

La Ejecución implicó la realización práctica de las acciones para el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes en la formación de la cultura con respeto a las personas con discapacidad para el desempeño profesional. Las acciones dirigidas a la participación de todos, la búsqueda de concientización y sensibilidad humana, aceptación de la diferencia y cambios en los juicios y relaciones interpersonales. La utilización de la reflexión crítica y el diálogo en la actividad.

La Evaluación consistió en la valoración constante y sistemática de la calidad de las acciones y su correspondencia con el objetivo que se propuso, de conocer en qué y hasta dónde se ha transformado el nivel de formación y el desempeño profesional mediante las acciones puestas en práctica.

La valoración requirió de una intencionalidad en el estudio sistemático de los resultados que se alcanzaron con las acciones previstas para medir sus efectos, retroalimentar y prever nuevos niveles de exigencia a la formación.

Las acciones diseñadas en la estrategia fueron instrumentadas en el sistema de trabajo de la universidad y se relacionan en correspondencia con adecuaciones en el ámbito científico-pedagógico, tecnológico y administrativo- económico las que se presentan a continuación:

Adecuación científico - pedagógica

- Realización del diagnóstico y pronóstico de la situación de las personas con discapacidad en la institución universitaria desde la determinación de dimensiones e indicadores, teniendo en cuenta la clasificación de la discapacidad.
- Gestión de la política a favor de las personas con discapacidad desde la planificación, organización, ejecución y evaluación de los procesos universitarios.
- Incorporación en el diseño curricular de las carreras temáticas de atención a las personas con discapacidad desde un enfoque interdisciplinario, intradisciplinario y transdisciplinario para el cambio de patrones culturales, durante los períodos de formación del profesional. Además de contar con adaptaciones curriculares ajustadas a las potencialidades y necesidades de los estudiantes.

- Diseño de proyectos de investigación y de vinculación con la sociedad que aborden estudios a atención de las personas con discapacidad que respondan a la línea de investigación disminución de las desigualdades sociales.
- Proyección de tesis de Maestría y Doctorado en temas de atención las personas con discapacidad derivadas de los proyectos.
- Promoción del uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) en la enseñanza de las personas con discapacidad.
- Realización de programas de capacitación a los docentes en temas relacionados con la atención a las personas con discapacidad, integración social, formación ciudadana, conocimiento de los derechos humanos, que promuevan la toma de conciencia sobre los efectos de las múltiples de formas de discriminación y mecanismos para eliminar las desigualdades.
- Implementación de estrategias de comunicación que posibiliten la información, sensibilización y formación de docentes, personas con discapacidad, familiares, representantes de las instituciones de la comunidad para favorecer a una actuación positiva desde esta óptica.
- Creación, producción y difusión de manifestaciones culturales que promuevan la valoración, el respeto a la diversidad, la no-discriminación, la inclusión para la concientización del personal de la universidad y de las instituciones de la sociedad.
- Celebración del Día Internacional de las Personas con Discapacidad, que se conmemora el 3 de diciembre, y la entrega del Premio del Rector de Investigación y Formación en el ámbito de las personas con discapacidad.
- Realización de seminarios y encuentros interinstitucionales con participación de autoridades, docentes, estudiantes, mujeres y jóvenes, para analizar las necesidades, demandas y recursos, impulsar su participación y liderazgo, dentro y fuera de la institución.

Adecuación tecnológica

- Aseguramiento de las vías de acceso a las TIC, computador y periféricos, Internet, ayudas técnicas y tecnológicas, correo electrónico, video-conferencias, aulas virtuales y redes sociales a los estudiantes, docentes y personal administrativo que presenten discapacidad.
- Creación del centro de inclusión digital para personas con discapacidad logrando un funcionamiento permanente de estos espacios con el objetivo de aprovechar de los beneficios que actualmente brindan las

TIC para su educación, a partir de crear sitios web y plataformas virtuales completamente accesibles a la información y a los contenidos que en estas se brinde.

Adecuación administrativa- económica

- Realización del diagnóstico institucional a través del cual se identificará las barreras físicas, arquitectónicas y/o tecnológicas con las que actualmente cuentan los entornos universitarios para diseñar y estructurar un Plan de Accesibilidad que permita realizar las adecuaciones y adaptaciones necesarias.
- Elaboración del presupuesto de la institución universitaria atendiendo a la construcción y adecuación de la infraestructura física, tecnológica, académica y administrativa, para garantizar la accesibilidad y movilidad de personas con discapacidad.
- Ejecución de planes de construcción y adecuación de la infraestructura física, tecnológica, académica y administrativa, para garantizar la accesibilidad y movilidad de personas con discapacidad.
- Realización de estudios prospectivos que posibiliten el acceso de las y los estudiantes y personal con discapacidad a la institución universitaria.
- Elaboración de un Programa de Atención Integral a estudiantes con discapacidad, a través del cual se planificarán y coordinarán acciones con el fin de elevar la calidad de vida de las personas con discapacidad, así como potenciar su educación.
- Confección del manual de normas y prácticas de acción afirmativa de la universidad metropolitana a favor de las personas discapacitadas.

La materialización de la estrategia para la formación de una cultura de respeto a las personas con discapacidad ha alcanzado los resultados siguientes:

La estrategia de formación ha sido avalada para su puesta en práctica por el Consejo Científico Asesor (CAS).

Se mostraron avances con respecto al nivel, la formación de una cultura de respeto a las personas con discapacidad expresada en la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes por directivos, personal docente y administrativo y estudiantes.

Otorgamiento de Becas a estudiantes con discapacidad.

Se publicaron 3 artículos relacionados con el tema, así como la socialización en eventos internacionales en correspondencias con proyectos de investigación y vinculación con la sociedad.

La formación doctoral de dos docentes en temas relacionados con la discapacidad.

Se logra en la nómina total de trabajadores que el 4% de los cargos docentes sean asignados a personas con discapacidad, que reúnan condiciones de idoneidad, de acuerdo con las normas de ingreso y ascenso vigentes, como indica el código del trabajo.

Planificación y ejecución presupuestaria que responden a la adecuación de la infraestructura física, tecnológica, académica y administrativa, para garantizar la accesibilidad y movilidad de personas con discapacidad.

CONCLUSIONES

Los fundamentos teórico-metodológicos relacionados con la formación de una cultura de respeto a las personas con discapacidad permitieron determinar los cambios, los principios y las acciones de formación de una cultura de consideración y respeto a las personas con discapacidad.

Los resultados de la implementación de las acciones de la estrategia en el sistema de trabajo de la Universidad Metropolitana evidencian la efectividad de la propuesta, a partir del logro de un nivel cualitativamente superior en el saber, saber hacer y saber ser en relación con una cultura de consideración y respeto a las personas con discapacidad, en función de una universidad plena para todos en correspondencia con las exigencias de la educación superior ecuatoriana.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almaguer, M. L. (2014). Estrategia para la capacitación para desarrollar competencias laborales. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/estrategia-de-capacitacion-para-desarrollar-competencias-laborales/>.
- Cueva Salazar, N. M. (2014). Inserción laboral de personas con discapacidad en el sector público del Cantón Latacunga. Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar en el Grado de Magister en Educación y Desarrollo Social. Maestría en Educación y desarrollo social. Latacunga: Universidad Tecnológica Equinoccial. Recuperado de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12694/1/58667_1.pdf
- Ecuador. Gobierno Nacional de la República del Ecuador. Constitución de la República del Ecuador. (2008). Decreto Legislativo 0. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008. Última modificación: 13-jul-2011. Recuperado de: http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.PDF
- Haro N., & Ochoa, F. (2015). Proyecto de emprendimiento productivo para inclusión laboral de personas con discapacidad del Cantón Babahoyo provincia de los Ríos. Tesis previa a la obtención del título de: Magister en Desarrollo Local con Mención en Formulación y Evaluación de proyectos de desarrollo endógeno. Guayaquil: Universidad Politécnica Salesiana. Recuperado de <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/10452/1/UPS-GT001544.pdf>.
- Hart, A. (1996). Hacia una dimensión cultural. La Habana: Pueblo y Educación.
- López, R. (2008). *Diversidad e igualdad de oportunidades en la escuela: selección de temas para los docentes*. Recuperado de http://www.espacioimasd.unach.mx/articulos/num5/pdf/inclusion_educativa.pdf.
- Montanez, L. (2016). Las actitudes, conocimientos y prácticas de los docentes de la ciudad de Esmeraldas (Ecuador) ante la educación inclusiva. Un estudio exploratorio. Recuperado de http://www.espacioimasd.unach.mx/articulos/num5/pdf/inclusion_educativa.pdf.
- Montaño Dávila, C. C. (2013). Análisis de la efectividad de la política pública en torno a la inclusión laboral de personas con discapacidad física en el Ecuador. Tesis de grado presentada como requisito para la obtención del título de Licenciado en Administración de Empresas. Quito: Universidad San Francisco de Quito. Recuperado de <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/1648/1/106503.pdf>
- Narváez Jácome, J. A. (2015). Evaluación de las políticas públicas para la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador para el período 2000-2012. Disertación previa a la obtención del título de Economista. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/10518/Disertación>
- Ochoa Guerrero, M. E. (2010). Percepciones en torno a la aplicación del Marco legal Ecuatoriano con respecto a la inclusión laboral de personas con deficiencia visual. Cuenca: Universidad de Cuenca. Recuperado de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/2841/1/te4158.pdf>.
- Organización de Naciones Unidas. (2006). Informe de la Convención Internacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas (ONU). Recuperado de <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>.

República del Ecuador. Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2015). formulario del Informe de Rendición de Cuentas 2015. Recuperado de: http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2015/02/TDRs_rendicion_cuentas_2014.pdf

República del Ecuador. Presidencia de la República. (2012). Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador. Registro Oficial N° 796. Recuperado de http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf

República del Ecuador. Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo para el Buen Vivir. (2013). *Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017*. Quito: Senplandes. Recuperado de http://www.ministeriointerior.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2014/03/PLAN_NACIONAL-PARA-EL-BUEN-VIVIR2007_2013.pdf

Vinueza Betancourt, N. P. (2014). Discriminación de los trabajadores con capacidades especiales en las empresas privadas de la ciudad de Quito: una violación clara al artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador vigente. Tesis previa a la obtención del Título de: Abogada. Quito: Universidad Central del Ecuador. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/4960/1/T-UCE-0013-Ab-304.pdf>