

UNIVERSIDAD DE CIENCIAS COMERCIALES

UCC – SEDE MANAGUA



**COORDINACIÓN DE CARRERA DE COMUNICACIÓN EMPRESARIAL Y
RELACIONES PÚBLICAS**

Culminación de Pensum

**Monografía para optar al título de grado en Licenciatura en
Comunicación Empresarial y Relaciones Públicas**

**TÍTULO DE LA MONOGRAFÍA: Análisis FODA (proceso de Inclusión) de una
persona con discapacidad motora (parálisis cerebral cuadriparesia) en una
empresa de Comunicación en el II semestre 2023.**

ELABORADO POR

Nombre de los autores: German Josué Moran Flores

TUTOR TÉCNICO: Máster Julio César Guerrero Días

TUTOR METODOLÓGICO: Máster Lee Dayane Escobar González

UCC SEDE MANAGUA, FECHA JUNIO 2024



UNIVERSIDAD DE CIENCIAS COMERCIALES
CULMINACIÓN DE PENSUM EN MONOGRAFÍA

Anexo 2. Formato de Carta Aval de Tutores

UNIVERSIDAD DE CIENCIAS COMERCIALES

UCC – SEDE/CAMPUS



COORDINACIÓN DE CARRERA
Culminación de Pensum

**Monografía para optar al título de grado en Licenciatura en Comunicación
Empresarial y Relaciones Públicas**

AVAL DEL TUTOR

Grado Académico y nombre del tutor(es), tienen a bien:

CERTIFICAR

Que: La Monografía con el título: “: **Análisis FODA (proceso de Inclusión) de una persona con discapacidad motora (parálisis cerebral cuadriparesia) en una empresa de Comunicación en el II semestre 2023.**”, elaborado por los estudiantes **German Josué Moran Flores**, ha sido dirigida por los suscritos.

Al haber cumplido con los requisitos académicos y metodológicos del trabajo monográfico, damos de conformidad a la presentación de dicho trabajo de culminación de estudios para proceder a su lectura y defensa, de acuerdo con la normativa vigente del Reglamento de Régimen Académico Estudiantil y Reglamento de Investigación, Innovación y Transferencia.

Para que conste donde proceda, se firma la presente en UCC Sede/Campus a **fecha** de **año**.

Fdo.: Nombres y Apellidos
Tutor Técnico

Fdo.: Nombres y Apellidos
Tutor Metodológico



RESUMEN

“La idea de la inclusión es transformar, no sólo es acceder, es sobre todo ofrecer una educación de calidad que dé respuesta a las diferencias, es hacer efectivo para todos el Derecho a la educación.”

Rosa Blanco / OREALC – UNESCO

Cartilla “Abramos paso a la educación inclusiva”

La integración en estos últimos 60 años es un fenómeno que trasciende en el ámbito de la educación, para en los años 60 en los países desarrollados vislumbraron movimientos en favor de ciertas minorías en su derecho a no ser discriminadas, más las condiciones de las personas que presentaran una discapacidad (Giné, 2001).

En Nicaragua un Estudio comparativo de la ley 202 Ley de Prevención, Rehabilitación y Equiparación de oportunidades para personas con discapacidad y la ley 763 Ley de los derechos de las personas con discapacidad por López (2012), nos da a conocer cómo se aplica en las Delegaciones de Gobiernos e instituciones estatales como privadas del municipio de León. En sus resultados el sector salud no cuenta con un Consejo de Prevención Rehabilitación y Equiparación de Oportunidades para las PCD como lo estipula la ley, pero sí consta que existe una comisión departamental que actual para garantizar una salud integral para el discapacitado.

El Análisis de un proceso de Inclusión a través del FODA de una persona con discapacidad motora tipo parálisis cerebral cuadriparesia en una empresa de Comunicación en el II semestre 2023, es un proceso de inclusión donde se realizan evaluaciones de los factores fuertes y débiles, para diagnosticar la situación interna y externa de las oportunidades y amenazas en este caso de la persona con discapacidad. El FODA es una herramienta para el personal médico que evalúa la inclusión de las personas con discapacidad y deficiencias, para obtener una perspectiva general de una situación estratégica determinada. Thompson y Strikland (1998) establecen que un análisis FODA es una estrategia para lograr un



equilibrio entre lo interno y su situación externa, siendo las oportunidades y amenazas.

En esta Investigación se obtiene información desde el contexto que se desarrolla el proceso de inclusión laboral de una persona con discapacidad, en una empresa de comunicación donde se presenta el hecho o fenómeno en estudio. Investigando los contextos próximos al estudio, así como trabajos de investigación que se relacionen, para su análisis (revisión documental y la de campo) cubriendo todos los posibles ángulos de una investigación.

Los resultados obtenidos en este trabajo de investigación, nos permitieron la formulación de estrategias, sintetizadas de forma continua, actualizándolas de acuerdo al contexto para crear conciencia social, donde, Nicaragua ha dado muestras de un avance de forma lenta, pero con la disposición de ir moldeando y disminuyendo las debilidades que representan un obstáculo para los procesos de inclusión en educación y demás ambientes en que incursiona la persona con discapacidad.

Concluimos que la integración de personas con discapacidad ha evolucionado significativamente en los últimos 60 años, especialmente en el ámbito educativo. A través de leyes y análisis como el FODA, se busca mejorar la inclusión laboral y social de estas personas, reconociendo que la discapacidad es una condición que puede abordarse estratégicamente para lograr una integración efectiva en todos los ámbitos. Es fundamental continuar con estudios sistemáticos para seguir mejorando los procesos de integración de las personas con discapacidad.



ABSTRACT

“The idea of inclusion is to transform, it is not only access, it is above all to offer quality education that responds to differences, it is to make the Right to education effective for everyone.”

Rosa Blanco / OREALC – UNESCO

Primer “Let's make way for inclusive education”

Integration in the last 60 years is a phenomenon that transcends the field of education; in the 60s, developed countries saw movements in favor of certain minorities in their right not to be discriminated against, plus the conditions of the people who present a disability (Giné, 2001).

In Nicaragua, a comparative study of Law 202 Law on Prevention, Rehabilitation and Equalization of Opportunities for People with Disabilities and Law 763 Law on the Rights of People with Disabilities by López (2012) shows us how it is applied in the Delegations of Governments and state and private institutions of the municipality of León. In its results, the health sector does not have a Council for Prevention, Rehabilitation and Equalization of Opportunities for PWD as stipulated by law, but it is clear that there is a departmental commission that exists to guarantee comprehensive health for the disabled.

The Analysis of an Inclusion process through the SWOT of a person with a motor disability type quadriparesis cerebral palsy in a communication company in the second half of 2023, is an inclusion process where evaluations of the strong and weak factors are carried out, to diagnose the internal and external situation of the opportunities and threats in this case of the person with disabilities. The SWOT is a tool for medical personnel that evaluates the inclusion of people with disabilities and impairments, to obtain a general perspective of a given strategic situation. Thompson and Strikland (1998) establish that a SWOT analysis is a strategy to achieve a balance between the internal and external situation, being opportunities and threats.



UNIVERSIDAD DE CIENCIAS COMERCIALES
CULMINACIÓN DE PENSUM EN MONOGRAFÍA

In this Research, information is obtained from the context in which the labor inclusion process of a person with a disability is developed, in a company communication where the fact or phenomenon under study is presented. Investigating the contexts close to the study, as well as related research work, for analysis (documentary and field review) covering all possible angles of an investigation.

The results obtained in this research work allowed us to formulate strategies, synthesized continuously, updating them according to the context to create social awareness, where Nicaragua has shown signs of progress slowly, but with the willingness to go shaping and reducing the weaknesses that represent an obstacle to the inclusion processes in education and other environments in which the person with disabilities enters.

We conclude that the integration of people with disabilities has evolved significantly in the last 60 years, especially in the educational field. Through laws and analyzes such as the SWOT, we seek to improve the labor and social inclusion of these people, recognizing that disability is a condition that can be addressed strategically to achieve effective integration in all areas. It is essential to continue with systematic studies to continue improving the integration processes of people with disabilities.



UNIVERSIDAD DE CIENCIAS COMERCIALES
CULMINACIÓN DE PENSUM EN MONOGRAFÍA

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	9
1.1.- Antecedentes y Contexto del Problema	9
1.2.- Objetivos	13
1.3.- Descripción del Problema y Preguntas de Investigación	14
1.4.- Justificación	16
1.5.- Limitaciones	17
1.6.- Supuestos básicos.....	18
1.8.- Categorías, temas y patrones emergentes de la investigación	22
CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL.....	24
2.1.- Estado del arte.....	48
Tabla no. 7 Estado del Arte	48
2.2.- Perspectiva Teórica asumida.....	49
2.3.- Marco contextual, institucional, legal, otros.	50
CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO	53
3.1.- Tipo de Investigación:	53
3.3.- Unidades de Análisis: Proceso de Inclusión de una persona con discapacidad motora (parálisis cerebral cuadriparesia).....	55
Población y Muestra: tamaño de la muestra y muestreo:.....	55
3.4.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos	55
3.5.- Confiabilidad y validez de los instrumentos	55
3.6.- Procesamiento de datos y análisis de la información	56
3.7.- Operacionalización de las variables	57
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	59
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN	72
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA.....	80
ANEXOS O APÉNDICES.....	81
Figuras.....	81
Figura No. 1 PROCEDIMIENTO DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO	81
Figura No. 2 PROCEDIMIENTO DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO	82
Figura No. 3 PLATAFORMA VIRTUAL DEL SITIO DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO	83
Figura No. 4 PLATAFORMA VIRTUAL DEL SITIO DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO	84
Figura No. 5 PLATAFORMA VIRTUAL DEL SITIO DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO	85



UNIVERSIDAD DE CIENCIAS COMERCIALES
CULMINACIÓN DE PENSUM EN MONOGRAFÍA

Figura No. 6 PLATAFORMA VIRTUAL DEL CANAL 14	86
Figura No. 7 PLATAFORMA EN EL CANAL DE YOUTUBE DEL CANAL 14	87
Figura No. 8 Gaceta Diario Oficial Ley 763	88
Fotografía 1 Viaje a Isla del Amor ubicada en Managua	90
Fotografías	90
Fotografía 2 Viaje a Isla del Amor ubicada en Managua	90
90	
Fotografía 4 Gabriel Cuadra presentador de SOL A SOL Canal 14, presenta trastorno del lenguaje.....	91
Fotografía 3 Viaje a Isla del Amor ubicada en Managua	91
Fotografía 6 Licda. Loany Madrigal Dir. Colegio Bilingüe Alfa (Mi primera escuela).....	91
Fotografía 5 Licda. Loany Madrigal Dir. Colegio Bilingüe Alfa (Mi primera escuela).....	91
Fotografía 8 Iván Zavala Periodista deportivo Canal 10.....	91
Fotografía 7 Odilí Vargas Comunicadora Canal 10.....	91
Fotografía 9 Alejandra Alfaro Presentadora Canal 14	91
Fotografía 10 Grupo Skándalo, Campaña Teletón 2024.....	91
Fotografía 12 Representación de la Empresa de Claro Nicaragua con su aporte a Fundación Teletón Nicaragua - 2024.....	91
Fotografía 11 Dr. Orlando Sevilla – director ejecutivo Fundación Teletón Nicaragua - 2024.....	91
Fotografía 14 En ejercicio de mis pasantías de la Empresa de Claro Nicaragua, recepción de Medios de Comunicación.....	91
Fotografía 13 Lic. Gilda Tinoco de la Empresa de Claro Nicaragua, en oficinas de la empresa.....	91
Fotografía 16 Clase Práctica de Radio, Acceso al Laboratorio de Radio - Comunicación en UCC.....	91
Fotografía 15 Clase Práctica de Radio, Acceso al Laboratorio de Radio - Comunicación en UCC.....	91
Fotografía 17 Clase Práctica de Radio, Acceso al Laboratorio de Radio - Comunicación en UCC.....	91
Fotografía 21 Reunido con sus tutores de investigación Maestro Julio Guerrero y Maestra Lee Escobar.	91
Fotografía 18 Despedida de la Empresa Claro de Nicaragua al terminar sus pasantías.	91
Fotografía 20 Thalía Valverde Relacionista Pública de la Empresa Claro de Nicaragua al terminar sus pasantías.	91
Fotografía 22 German Josué Moran Flores y sus padres actualmente.	91

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

“La discapacidad puede abrir tus ojos para ver tus verdaderas habilidades.”

Robert M. Hensel

1.1.- Antecedentes y Contexto del Problema

La integración en estos últimos 60 años es un fenómeno que trasciende en el ámbito de la educación, para en los años 60 en los países desarrollados vislumbraron movimientos en favor de ciertas minorías en su derecho a no ser discriminadas, más las condiciones de las personas que presentaran una discapacidad (Giné, 2001). Con estos cambios, el actuar en pro de una educación especial, se fueron transformando por metas similares para estas personas.

Integrar en la educación, es una idea que nace como un derecho humano y básico, proporcionando bases para una sociedad más justa. “Todos los estudiantes tienen derecho a la educación” (Organización de las Naciones Unidas para la Ciencia, la Cultura y la Educación – UNESCO, 1994), independiente de las dificultades particulares que presente. Este derecho en la educación, se justifica por la necesidad que todos los niños sin ninguna diferencia deben tener acceso a la misma, esto obliga a las escuelas a crear modalidades para enseñar debido a las diferencias individuales. Educar juntos a todos los niños es hacer cimiento de una sociedad más equitativa, donde estimulas a una convivencia en paz, a la vez económicamente, determinando que educar a todos los estudiantes juntos es menos costoso que establecer distintos tipos de escuelas (UNESCO 2003^a).

Lo antes descrito, sobre integración, se ha comenzado adoptar en países del hemisferio norte que se respaldan en políticas educativas experimentadas exitosamente, en la práctica pedagógica, pero modificando los elementos curriculares (Barton, 2002; Daane, Beirne-Smith y Latham, 2000; McLeskey y

Waldron, 2002; McNeela, 2002; Rasmussen, 2002; Timmons, 2002; Wolfe, Hall y Tracey, 2003).

Integrar en la educación es un proceso que progresa y de forma continua que su inicio va desde la familia incorporando al estudiante a la vida de la escuela con todo y sus necesidades especiales, así como integrarlo a la sociedad y al ambiente laboral. Hasta entonces la integración en la educación se considera válida, de tal forma que satisfaga las necesidades generales del individuo con discapacidad en un aula además de su relación con el docente especialista. La integración es una visión universal pero que es observada desde muchas perspectivas de acuerdo a muchas investigaciones que se han realizado.

En el 2006, la Ley General de Educación en Nicaragua, es aprobada donde define la educación inclusiva como un “Proceso que, desde la escuela u otro servicio de educación alternativo, debe incorporar personas con alguna discapacidad, así como grupos sociales excluidos, marginados y vulnerables, incluyendo el área rural sin distinguir la etnia, religión, sexo u otra causa que discrimine, para contribuir a eliminar pobreza, exclusión y desigualdad. El propósito es dar respuesta a todos los que estudian reconsiderando su organización y propuesta curricular”.

En el marco de la diversidad nicaragüense, la normativa para atender estudiantes con Necesidades Educativas (2012) define como una necesidad educativa “el requerimiento particular que representa un estudiante, cuando se trata de dificultades para adquirir competencias académicas en el proceso de enseñanza y aprendizaje”.

La Necesidad Educativa Especial que se asocia a la discapacidad es una “dinámica que establece entre las características personales del estudiante y las respuestas que recibe de su entorno educativo”.

La Ley número 597 de reforma a la Ley 582, Ley General de Educación en Nicaragua (22/03/2006) tiene por objeto establecer los Lineamientos Generales de la Educación y del Sistema Educativo Nacional, las atribuciones y obligaciones del Estado, los derechos y responsabilidades de las Personas y la Sociedad en su función educadora. Se regulan las actividades educativas desarrolladas por Personas Naturales o Jurídicas Públicas o Privadas en todo el país.

La Ley General de Educación en Nicaragua es un proceso formulado del currículo participativo y construido junto a la comunidad educativa además de otros actores de la sociedad, abierto a contribuir de forma permanente respetando la pluralidad metodológica. El currículo debe responder a la necesidad de los educandos. A cargo de la propuesta de planes y programas de estudios su responsable es la Comisión Nacional de Currículo, definiendo el enfoque y contenido curriculares de la Educación Básica y Media.

Realizar adecuaciones curriculares individuales que se basan del currículo común vigente promueven la adecuación curricular para las personas con necesidades educativas asociadas a discapacidad, esta adecuación es un servicio de apoyo, así como equipos tecnológicos, recursos auxiliares y asistencia personal.

Según la Ley General de Educación, formar al docente se concibe desde una perspectiva integral combinando contenidos desarrollados y experiencias en conocimientos académicos, pedagógicos, de formación humana, ético-moral, práctica profesional y prácticas ecológicas.

La educación Inclusiva en Nicaragua constituye un pilar como una mejor educación para todos y todas, vital para el desarrollo de una sociedad inclusiva

Dentro de los estudios en Nicaragua de cómo insertar la inclusión en la educación son muchos, pero en la temática laboral son pocos los estudios publicados.

Si se pueden mencionar estudios elaborados dentro del marco de la inclusión que se han venido actualizando y trabajando con modelos de acompañamientos que se deben hacer desde el inicio y un seguimiento continuo para asegurar un buen resultado, se puede mencionar dentro de los estudios “Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad realizado en Colombia por Arcos, Martínez y Restrepo, (2018).

También podemos mencionar “Accesibilidad Laboral de personas con discapacidad de las empresas públicas de la parroquia Calceta Cantón Bolívar, Ecuador por García, Cedeño y Cobacango (2018), donde analiza condiciones de igualdad laboral de las personas con discapacidad a nivel de las instituciones públicas, donde el 58% de las personas con discapacidad laboran en un mercado activo, y el 70% de personal con discapacidad no pudieron acceder a tener un tercer nivel de educación.

En Nicaragua un Estudio comparativo de la ley 202 Ley de Prevención, Rehabilitación y Equiparación de oportunidades para personas con discapacidad y la ley 763 Ley de los derechos de las personas con discapacidad por López (2012), nos da a conocer cómo se aplica en las Delegaciones de Gobiernos e instituciones estatales como privadas del municipio de León. En sus resultados el sector salud no cuenta con un Consejo de Prevención Rehabilitación y Equiparación de Oportunidades para las PCD como lo estipula la ley, pero sí consta que existe una comisión departamental que actual para garantizar una salud integral para el discapacitado.

En la parte de la educación se toman medidas para lograr educación inclusiva, pero en la inserción en el plano laboral no se han obtenido buenos resultados, al igual no se conoce un registro de empresas que posean trabajadores con discapacidad con lo cual no se ha cumplido la ley.

1.2.- Objetivos

Objetivo General:

Analizar a través del FODA (proceso de Inclusión) de una persona con discapacidad motora (parálisis cerebral cuadriparesia) en una empresa de Comunicación en el II semestre 2023.

Objetivos Específicos:

1. Conocer el proceso de inclusión de una persona con discapacidad de parálisis cerebral.
2. Destacar leyes de inclusión en la educación vigentes en Nicaragua.
3. Identificar leyes de inclusión laboral vigentes en Nicaragua.
4. Clasificación de la parálisis cerebral según la OMS.

1.3.- Descripción del Problema y Preguntas de Investigación

La discapacidad no tiene distinción de clase social, económica, grupo étnico y género, esta se presenta en cualquier ciclo de la vida de una persona. La Organización Mundial de la Salud (2018) presenta que más de mil millones de personas que viven con algún tipo de discapacidad, es decir el 15% de la población mundial.

La discapacidad los expone, experimentando carencias como falta de acceso a los servicios de salud, educación, vivienda, trabajo, rechazo y falta de aceptación social.

Dentro de las personas con discapacidad se registran mayor desempleo y menos ingresos para las personas con discapacidad, donde se pueden conseguir trabajos de bajo nivel de ingreso, esto puede afectar autoestima, donde puede haber resignación abandonando intentos de superación (Rodríguez, 2016).

Según el Instituto Nacional de Información de Desarrollo (INIDE), para el año 2021 la población estimada fue de 6,664,364 personas, los cuales el 49.3% hombres y el 50.3% mujeres, pero en Nicaragua no se cuenta con información actualizada que provenga de censos y encuestas oficiales, para poder darse cuenta de las características sociodemográficas de la población, como etnia y prevalencia de la discapacidad.

En este caso de acuerdo a la prevalencia de la discapacidad, el último dato disponible es del año 2003, en la Encuesta Nicaragüense para Personas con Discapacidad (ENDIS). Dicha información calcula como prevalencia de la discapacidad de un 10.3%, donde el porcentaje indican que el 11.3% son mujeres y el 9.1% hombres.¹

¹ Las personas con discapacidad en América Latina. CEPAL-UNFPA (2011). Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/7135>

El Ministerio de Salud (MINSA), lleva registro de las personas con discapacidad por medio del programa “Todos con Voz”, donde informa que los totales de personas con discapacidad empadronadas es de 177,101 en el año 2021.

Los programas sociales son importantes porque llevan registros administrativos de las personas que benefician, pero estos datos no proporcionan información sobre la prevalencia de la discapacidad o derivados que dependen de estos registros en este caso la inclusión de las personas discapacitadas en el campo laboral, económico y social.

He de aquí el problema que existen muchas personas con discapacidad no registrada, presentando incluso duplicidad de datos, actualización de los mismos, o situaciones asociadas, lo anterior nos puede llevar a considerar un subregistro de las personas con discapacidad por tanto no se tiene registro si median procesos de inclusión.

Hipótesis: de acuerdo a lo anterior podemos considerar que no existen fuentes de encuestas o censos oficiales actualizados que permitan estimar el seguimiento de la prevalencia de la discapacidad y de su inclusión, donde la única fuente puede decirse que los datos, provienen de registros administrativos del MINSA, donde probablemente no se valora o no se observa la cantidad de personas con discapacidad en el país y los proyectos de inclusión en que pueden ser tomados en cuenta.

¿Conocemos opiniones sobre un trabajador de empresas que estudie la inclusión laboral de los discapacitados?

¿Por qué la educación inclusiva sigue siendo un reto para las instituciones educativas en Nicaragua?

¿Están los centros educativos en nuestro país para brindarle la atención adecuada a estas personas?

¿Los docentes tienen la capacidad para atender a este tipo de estudiantes?

1.4.- Justificación

El presente trabajo tiene por objetivo dar a conocer un caso sobre la Inclusión de una persona con discapacidad de parálisis cerebral cuadriparesica en una empresa de Comunicación, informar sobre la experiencia de un caso de estudio el nivel de inclusión de las personas en las empresas de comunicación, si existen factores y la forma en que puedan incidir.

Además, el estudio de las Leyes que determinan la inclusión en la educación y la vida laboral de las personas con discapacidad en Nicaragua, y los tipos de parálisis cerebral que predominan, de acuerdo a la clasificación de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

En Nicaragua no hay estudios que investiguen sobre la accesibilidad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral o en las universidades. Las personas con discapacidad necesitan saber si se aplica o cumple en Nicaragua una ley que beneficie el de las personas con discapacidad en cuanto al acceso en el mercado laboral y que las personas con discapacidad elaboren una investigación sobre esta temática, donde existe muy poca evidencias.

Con este estudio es para el beneficio de personas con discapacidad o algún tipo de discapacidad que están en edad de laborar, permitiendo el reclamo de los derechos como lo dicte la ley 763, observar en qué medida se cumplen estos derechos para las personas con discapacidad para se escuche su voz que hoy en día se puede decir que existe un poco más de conciencia. Conocer de las empresas públicas y privadas que aún existen limitantes para la contratación de una persona con discapacidad.

El aporte con esta investigación es tratar de ir eliminando las brechas laborales, donde además de igual forma se brinden oportunidades para poder mostrar que la

persona con discapacidad tiene la capacidad de desempeñar un trabajo, siempre que se brinden oportunidades de trabajo, de igual forma mostrar los logros que obtienen desde hecho de graduarse y alcanzar un título profesional para ser útil a la sociedad, obteniendo un desarrollo laboral satisfactorio.

1.5.- Limitaciones

Durante el período realización de este trabajo se verificó los pocos estudios de investigación sobre la temática de la inclusión de las personas con discapacidad en el área laboral, en Nicaragua no se han elaborados muchos estudios sobre el tema; por ende, son los pocos datos estadísticos que respalden para la comprensión y demostración del problema planteado.

Al consultar los medios de comunicación a disposición del investigador, llamadas telefónicas y correos electrónicos se presenta la burocracia con la información solicitada, que se tenía que esperar por un proceso de autorización para poder obtener información.

Otra de las limitantes presentada por el investigador es la propia discapacidad del investigador diagnosticado con Parálisis cerebral cuadripléjica, que se presentan problemas con la escritura (motora fina: habilidad motora para poder realizar movimientos usando los músculos pequeño de las manos y muñecas), también problemas con el sistema nervioso central; ocasionando sobresalto ante los ruidos fuertes y contracción de la mitad del cuerpo cuando está expuesto a mucho estrés o se encuentra nervioso, está la presencia de mayor contracción en el brazo derecho, el no poder caminar si no la incursión en silla de rueda, donde no toda estructura presenta los accesos necesarios, por tanto es una barrera arquitectónica, no se puede realizar la investigación de campo, por tanto se acude a la utilización de medios digitales que están al alcance del investigador para poder obtener información y poder completar este trabajo de investigación.

En cuanto al proceso de estudio en la universidad, que se inicia cursar el pensum académico en febrero 2018 y su culminación en diciembre del 2023 toda la comunidad académica, tanto docente como alumnos han tratado de adaptarse a las limitantes o problemas de discapacidad del investigador, aunque muchas veces hay cierta indiferencia a la presencia de personas con discapacidad, también se observa cierto apoyo por algunos colaboradores en el momento de realizar los estudios de orden académico, presencia de aceptación parcial, ya en el año de culminación de la carrera, se presentan inconvenientes de tener que realizar el trabajo de investigación solo, el grupo de estudiantes de la carrera consideran no involucrarse con el investigador por tener parálisis cerebral cuadriparesica además de no contar con la asignación de un docente con las habilidades, experiencia y pericia para la comprensión que solicita la tutoría de estos temas y más cuando el investigador es el que tiene las discapacidades motoras, requiriendo de la paciencia para poder tratar con personas con este tipo de discapacidad (parálisis cerebral cuadriparesica).

1.6.- Supuestos básicos

En el año 1990 en la Conferencia Mundial sobre educación fijó el objetivo de "Educación para Todos", estimulando a las organizaciones mundiales y entes gubernamentales para que desarrollaran actividades hacia esta meta. Pero en el año 2000 de acuerdo a la Unesco quedaban 113 millones de niños en edad de estudiar la primaria no asistían a la escuela, las estrategias que han sido erradas o insuficientes aumentan la exclusión. Por esto la educación debe asumir una tarea bien difícil, lograr que la diversidad se vuelva de forma constructiva, tratar de dar respuesta a los desafíos, permitiendo que las personas encuentren un lugar que él pertenezca a la comunidad (UNESCO, 2003b).

La UNESCO menciona en unas de sus investigaciones que la constituyen 14 documentos, que a través de observaciones y datos estadísticos, nos menciona que integrar a una persona discapacitada en América Latina, en este caso países

del hemisferio Sur adoptar planteamientos integradores en la educación es difícil, uno de los elementos que no permite esta integración es la inexistencia de escuelas o falta de adaptaciones en las instalaciones, maestros o personal competente carecen de material didáctico y la ausencia de apoyos externos. De acuerdo a esta investigación nos indica que estas características en Latinoamérica los esfuerzos de integración son insuficientes.²

La integración es un proceso continuo y progresivo que inicia desde la familia que su finalidad es incorporar al individuo a la vida escolar, social y laboral. Hasta entonces la integración es válida, satisfaciendo las necesidades de las personas con discapacidad en un aula de clase además de su interacción con el docente especialista. Esto es una visión universal sobre la integración, pero esta visión es observada desde muchas perspectivas de acuerdo a experiencias de los investigadores de la región.

La realidad social y profesional puede ser transformada desde la participación activa (Verdugo, 2003). Por esto la integración educativa es de una amplia variabilidad en el campo, sus procesos de integración son de una gran variabilidad, por tanto, sus actores son: padres, docentes, comunidad local y regional que asumen sus enfoques de forma diferentes.

En México es el país con mayor información sobre el Registro de Menores con Discapacidad, para el año 2000 reporta 2,700 niños y niñas con algún tipo de discapacidad, cifra similar a la presentada a la Organización Mundial de la Salud (OMS). En México la integración educativa se impulsa a partir de 1993 involucrando al sistema de educación especial.

En Nicaragua a firmado muchas declaraciones y convenios que se dirigen a promover la protección de los Derechos de las Personas con Discapacidad, desde

² UNESCO. 2003. Superar la exclusión mediante planteamientos integradores en la educación: un desafío y una visión, documento conceptual. Se encuentra en el link: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000134785_spa

Normas Uniformes de las Naciones Unidas (1994), pasando a la Declaración de Managua (1996), hasta la ratificación de Nicaragua en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas en el 2007.

Nicaragua en su compromiso de respetar los derechos de las personas con discapacidad crea Leyes que protejan los derechos de las personas con discapacidad, Ley no. 763 de los Derechos de las personas con Discapacidad³. Gaceta 142-2011.P 65 y Ley No. 582, Ley General de Educación, publicado en La Gaceta, Diario Oficial No. 150 del 03 de agosto de 2006 y sus reformas en texto consolidado en la Ley No. 1092, Ley de Digesto Jurídico Nicaragüense en la materia de Educación, publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 72 del 21 de abril de 2022.

1.7.- Entrada al campo. Definición del contexto de estudio

En el año 2018, inicia el curso de la carrera de Comunicación Empresarial y Relaciones Públicas en la Universidad de Ciencias Comerciales, donde surgen incógnitas si el personal académico, tenían la experiencia, pericia de atender y entender el aprendizaje de personas con discapacidad (parálisis cerebral), porque en la parálisis cerebral cuadriparesia afecta la motora fina que es la coordinación de músculos, huesos y nervios para producir movimientos pequeños y precisos de la mano, como sujetar un lápiz entre el dedo índice, medio y pulgar (pinza tridigital) para la ejecución de la escritura, al estar paralizada esta función en el trayecto de los estudios por primaria y secundaria los seguimientos evaluativos de aprendizaje son de forma oral (Ejercicios de memoria, reflexión y lógica).

Inicialmente hay aceptación de parte del grupo de estudio, así como del personal académico, en cuanto a la deambulación dentro del campus de la universidad ir al baño con asistencia y desplazamiento por toda la universidad es posible las

³ASAMBLEA NACIONAL LEY No. 763.

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2129/Ley%20No.%20763%20%281%29.pdf>

instalaciones e infraestructura de la UCC Sede Managua está diseñada para el desplazamiento de las personas que usan sillas de rueda.

Pero en ese mismo año 2018 para en el mes de abril, hay retiro por las circunstancias sociopolíticas que acaecieron en el país, en el año 2019 tampoco se puede la integración, por motivo de la recesión económica que recayó en Nicaragua como resultado de la circunstancias sociopolíticas de abril 2018, en el año 2020 igual tampoco se logra la integración por la afectación por el coronavirus, pandemia que afectó mundialmente, iniciando en el continente Asiático, extendiéndose por los demás continentes de Oriente, Europeo partir del año 2019, ya en el año 2020 se descubren los primeros casos en el continente Americano.

El reintegro se logra hasta el año 2021, con la expectativa de poder culminar el proyecto de ser titulado de la carrera de Comunicación Empresarial y Relaciones Públicas trabajar y lograr el financiamiento de un fisioterapeuta para la continuidad de la rehabilitación de una parálisis cerebral cuadriparesica, lograr cierto grado de independencia de la silla de rueda, y otras cosas que en 25 años han sido metas de realización, esto por causa de la parálisis cerebral cuadriparesica.

Ya integrado en el 2021 para en abril de ese año la coordinación dirigida por la Lic. Norma Lazo (Licenciada en Administración de Empresas), para la clase de Publicidad que es parte del pensum de estudio, se orienta realizar un examen que era asistir a la Isla del Amor, ubicada en el Lago de Managua, partiendo del Puerto Salvador Allende, se asiste en compañía de un familiar (madre de familia), hay ansiedades, pero el viaje transcurre sin problemas.

Ya en la isla del Amor, el personal del lugar está preparado para recibir a personas con discapacidades que se movilizan en sillas de ruedas, cuenta con carritos de gol para el traslado de las personas de la tercera edad y personas con discapacidad, pero la silla de ruedas se dañó, no se pudo completar el tour por la isla, por tanto, se encarga como examen realizar una viñeta publicitaria de la isla.

Finalizando el viaje, llegando a Managua, estudiantes que conformaban el grupo de clase, maestros y autoridades (Personal de Vida Estudiantil) se comenzó a

descender del barco y nadie preguntó si se necesitaba ayuda, a sabiendas del daño de la silla de ruedas, nadie de la comunidad académica de la universidad de Ciencias Comerciales Sede Managua, que eran parte del viaje nadie ofreció su asistencia. La ayuda y asistencia se recibe por los trabajadores del puerto Salvador Allende quienes realizan el traslado en un carrito a la salida para abordar taxi.

En cuanto al campo de estudio donde se realizó las pasantías fue en el área de Comunicación Corporativa y Responsabilidad Social de Claro Nicaragua, tres meses en el departamento de relaciones públicas y las asignaciones eran:

1. Colaborar en las conferencias de prensa.
2. Llamadas a los medios de comunicación.
3. Monitoreo en los medios y plataformas digitales.
4. En el área de protocolo en las actividades.

En cuanto a esta parte del ámbito laboral fue muy satisfactorio y de mayor interés de aprendizaje, la empresa Claro Nicaragua cuenta con colaboradores profesionales asignando trabajo de acuerdo a la capacidad motora observada, no hubo exclusión ni desprecio por las discapacidades que se pudieran presentadas. Hubo aceptación a la condición por la parálisis cerebral cuadriparesica, colaboración en asistir en las dificultades presentadas, expresando total capacitación y preparación por parte del personal de Claro Nicaragua, desde el área de limpieza, vigilancia, administración y atención al cliente.

Claro Nicaragua asigna horarios laborales distribuidos los días martes y jueves de 08:00 am hasta las 12:00 md del mediodía, el espacio de trabajo fue planificado para la movilización de una silla de ruedas, motivación personal constante y oportunidades significativas para las personas con discapacidad.

1.8.- Categorías, temas y patrones emergentes de la investigación

Esta investigación por su enfoque la categoría del estudio es una **Investigación Cualitativa** este estudio se fundamenta en estudios descriptivos, interpretativos e

inductivos, que ayudan analizar la realidad social de la inclusión de las personas con discapacidad.

Esta investigación por ser de un tema concreto el tema elegido como la inclusión laboral de una persona con discapacidad (parálisis cerebral cuadriparesica) constituye el eje central sobre el cual giran todas las actividades de la investigación, sin que nada interfiera en su estudio.

La categoría emergente, es el análisis cualitativo, porque el objetivo es analizar un caso sobre la Inclusión de una persona con discapacidad de parálisis cerebral cuadriparesica en una empresa de Comunicación, informar sobre la experiencia de un caso de estudio el nivel de inclusión de las personas en las empresas de comunicación, si existen factores y la forma en que puedan incidir.

CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL

El concepto “incluir”, de acuerdo con la Real Academia Española, significa poner algo o a alguien dentro de una cosa o de un conjunto, o dentro de su límite.

La inclusión es una actitud, tendencia o política de integrar a toda persona en la sociedad, para que pueda participar y contribuir en ella, para beneficiarse en este proceso. La palabra proviene del latín inclusio, inclusionis.

La inclusión se concibe como solución al problema de exclusión, causado por circunstancias como analfabetismo, segregación étnica, religiosa, pobreza y discapacidad.

La inclusión es un concepto teórico de la pedagogía que hace referencia al modo en que la escuela debe dar respuesta a la diversidad. Es un término que surge en los años 90 y pretende sustituir al de integración, hasta ese momento el dominante en la práctica educativa.

El origen de la idea de inclusión se sitúa en el foro internacional de la UNESCO, que marcó pautas en el campo educativo en el evento celebrado en Jomtien en Tailandia 1990, donde se promovió la idea de una Educación para todos, que ofreciera satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje, al tiempo que desarrollara el bienestar individual y social de todas las personas dentro del sistema de educación formal.

Para estudiosos del tema consideran que el Estados que a través de sus instituciones es el que debe promover e implementar planes, políticas que propicien la inclusión y el bienestar social.

Dentro de la integración de acuerdo a las circunstancias podemos encontrar:

Inclusión Educativa: Es un concepto de la pedagogía que propone que la escuela debe tener la capacidad de incluir a todos los individuos en el proceso de educación y aprendizaje sin importar origen, raza, religión etc.

Inclusión Social: en esta línea el proceso de inclusión es posible si las personas o grupos de personas sujetas a un tipo de segregación puedan participar plenamente en la vida social. El objetivo de la inclusión social, es ofrecer las mismas oportunidades en todos los planos, político, educativo, laboral, económico, financiero etc.

La inclusión social se traduce en oportunidades de obtener un trabajo, salud, vivienda, educación seguridad entre otras, para los sectores de la población más desprotegidos.

Inclusión Laboral: La inclusión laboral permite que las personas en condición de vulnerabilidad y sin importar origen étnico, género, enfermedad, orientación sexual y otras circunstancias tengan acceso a un empleo digno y decente.

La inclusión supone el conjunto de acciones orientadas a corregir estos problemas de exclusión en la sociedad. Implica integrar a los individuos pertenecientes a estos grupos marginados para que tengan los mismos derechos y oportunidades de desarrollarse y hacer su vida.

En la educación puede desarrollarse el proceso de la inclusión, la educación es un derecho esencia para las personas, por ser un indicador básico y factor de cohesión, donde la oportunidad de la educación debe ser equitativo e igualitarios en oportunidades en la inclusión social, fundamentándonos en el respeto a las diferencias de cada persona, esto siempre es una lucha para conseguir un sistema de educación para todos, soportado en igualdad, participación y la no discriminación de acuerdo a una sociedad democrática. (Arnaiz, 2003, pág. 142)

Las tendencias educativas han sido diferentes, como resultado de cambios sociales y de los alumnos. La diversidad repercute en las aulas, donde dan forma continua y permanente. La inclusión tiene implicaciones en los estudiantes que se construye en ese proceso. (Hall, 1997).

La idea de incluir se sitúa en el Foro Internacional de la UNESCO, donde da las pautas en el campo educativo, evento celebrado en Tailandia 1990, promoviendo la idea que la Educación es para todos, donde se debe ofrecer necesidades básicas de aprendizajes, a la vez se desarrollar un bienestar individual y social de las personas dentro de un sistema de educación formal.

La inclusión en la educación es un derecho en todos los niños. Se piensa que las diferencias en términos de normalidad (lo normal que entre seres humanos seamos diferentes) y equidad la educación de calidad debe ser de acceso a todos.

En Nicaragua existe un 10% de la población con discapacidad, (La Prensa, 2016, pág.3), en el día a día, estas personas enfrentan barrera laborales, sociales, culturales, educativas y arquitectónicas, esto por la falta de planeación de la inclusión donde pueden destacar problemáticas como la pobreza, aislamiento social, indiferencia y discriminación.

En estos últimos años del siglo XXI, muchas personas han desechado la actitud paternalista o de asistencia a la discapacidad, porque antes se les catalogaba como alguien dependiente y necesitado, actualmente se han adoptado nuevos enfoques que se concibe a la persona con discapacidad un sujeto con habilidades, recursos y potenciales.

Bajo las nuevas percepciones, se ha venido adoptando una educación inclusiva, que es una herramienta de orden social muy activa que permite el avance y el desarrollo en un país, según (Bravo, 2014) que expresa que “pese a los esfuerzos realizados, los sistemas educativos no están logrando compensar la desigualdad, de origen de los estudiantes, ni ser una palanca de movilidad social”.

El proceso de inclusión de una persona con discapacidad es un proceso continuo y progresivo, ya que el primer paso para este proceso se inicia desde la familia esto

para que la persona con discapacidad pueda ser incorporada a la vida escolar, social y laboral.

Integrar a una en un aula de clases persona con discapacidad, para satisfacer necesidades generales en un aula regular o específica y su interacción con el docente especialista es válida, para darnos una visión universal sobre la integración, esta visión es una generalidad que se observa en diversos campos, experiencias e investigaciones en la región.

El proceso de inclusión como todo proceso consiste en un conjunto de secuencias de acciones que se ejecutan para alcanzar un objetivo específico. Como todo proceso sigue una secuencia lógica y planificada en etapas, para detectar problemas, identificando las áreas a mejorar y realizar ajustes que optimicen el buen funcionamiento.

Pero como todo proceso, debe abordar de forma sistemática, continuas acciones de evaluación para efectos de diagnosticar la efectividad del proceso. Basado en estas acciones podemos realizar diagnósticos, pero aplicando herramientas viables para realizar un análisis de procesos, donde relacionamos factores que determinan el éxito al cumplir las metas, es una alternativa que motiva a efectuar estos análisis para difundir y divulgar sus resultados.

Un análisis FODA o DAFO es una herramienta que ayuda a destacar alternativas basados en un estudio evaluando información generada por la observación e investigación, los resultados obtenidos contribuyen a la toma de decisiones.

Un FODA son siglas que provienen del acrónimo en inglés SWOT (strengths - fortaleza, weaknesses - debilidades, opportunities - oportunidad, threats - amenaza).

Un análisis FODA es un proceso de inclusión es realizar una evaluación de los factores fuertes y débiles, en conjunto diagnostican la situación interna y externa de lo que se está evaluando las oportunidades y amenazas en este caso de la persona con discapacidad. Es una herramienta sencilla para el personal médico que evalúa la inclusión de las personas con discapacidad y deficiencias, para obtener una perspectiva general de una situación estratégica determinada. Thompson y Strikland (1998) establecen que un análisis FODA es una estrategia para lograr un equilibrio entre lo interno y su situación externa, siendo las oportunidades y amenazas.

En un FODA, cómo identificamos las fortalezas y debilidades.

Una fortaleza es una función que se realiza de forma correcta, como algunas habilidades y capacidades personales, atributos psicológicos y evidencias de las competencias (McConkey, 1988, Stevenson, 1976). Como fortaleza también se consideran los recursos valiosos que se consideran una competencia, además un logro que brinda una situación favorable en el medio social, en este caso la inclusión de las personas con discapacidad o deficiencias.

Debilidad, es un factor que hace vulnerable el proceso de inclusión, que se realiza de forma deficiente, lo que es una situación de debilidad (Henry, 1980). Porter (1998), nos orienta que las fortalezas y oportunidades son capacidades, los aspectos fuertes como débiles, competitivos (productos, distribución, comercialización, operacionalización etc). Estos son talones de Aquiles generando posiciones competitivas vulnerables (Vanderberg y Lance, 1992).

Para identificar los aspectos **fuertes y débiles** en un proceso de inclusión se debe evaluar ambos. Un error es equilibrar la balanza entre ambos. Lo importante es que los activos competitivos superen a los pasivos o la situación débil, lo trascendente es dar mayor preponderancia a los activos.

Una exitosa dirección en un proceso de inclusión es diseñar estrategias de las mismas actividades que mejor se realizan, evitando estrategias donde su éxito se encuentre en función de los pasivos competitivos (Wilhelm, 1992).

En un FODA, cómo identificamos las oportunidades y amenazas.

La Oportunidad es una fuerza ambiental de carácter externo no controlable, representan elementos potenciales de crecimiento o mejoría. La oportunidad es un factor que permite moldear las estrategias. **Las amenazas** son lo contrario de la oportunidad, donde la amenaza es la fuerza ambiental no controlable pero que representa aspectos negativos y problemas potenciales. La oportunidad y amenaza influyen en el atractivo de la inclusión, establecen la necesidad de emprender acciones estratégicas.

Lo importante es evaluar las **fortalezas y debilidades**, las oportunidades y amenazas para llegar a conclusiones, de cómo diseñar las estrategias necesarias para que el proceso de inclusión de una persona con discapacidad sea útil.

En la siguiente tabla No. 1, se describe una matriz donde se muestran los criterios para elaborar un FODA.

Tabla No.1 Matriz de Criterios para elaborar un FODA

CRITERIOS FODA	FACTORES POSITIVOS	FACTORES NEGATIVOS
ANÁLISIS INTERNO	FORTALEZA: La fortaleza son todas aquellas virtudes positivas que caracterizan y se recuerda siempre que hablamos del ámbito profesional. Son los conjunto de recursos internos, posiciones de poder y cualquier tipo de ventaja competitiva propia del proceso de inclusión.	DEBILIDADES: Las debilidades son aquellos puntos que no se nos dan tan bien. En este punto, recuerda puntualizar que estás tratando de mejorar esos aspectos 'negativos'. Son aspectos que limitan la capacidad de desarrollo del proceso de inclusión, debido a sus características internas.
ANÁLISIS EXTERNO	OPORTUNIDADES: Son cualesquiera factores ajenos al proceso de inclusión que favorecen su desarrollo o brindan la posibilidad de implantar mejoras.	AMENAZAS: Son todos aquellos factores externos que pueden llegar a impedir la ejecución de tu estrategia en el proceso de inclusión o poner en peligro la viabilidad del mismo.

Fuente: Autoría Propia

Para realizar un análisis FODA, se debe de pensar en algunos puntos importantes para identificar fortalezas y debilidades:

- Ubicación
- Experiencia
- Método
- Reputación
- Logística

Las oportunidades y amenazas es lo que está fuera de nuestro control, es decir que la acción puede influir, es una característica en la que se actúa o se pretende actuar.

Los ambientes externos en el análisis FODA identifica el micro y el macroambiente. Observar estas variables es identificar las tendencias del proceso de inclusión y prepararte para ello.

En el microambiente evaluamos cómo funciona tu alrededor, los que interactúan e interrelacionan con el proceso de inclusión.

El macroambiente son los factores ambientales que están fuera de medio de acción como las decisiones políticas, económicas y el comportamiento de la sociedad que son el núcleo del análisis de FODA de un proceso de inclusión.

Lo ideal es entender cómo estas variables: fortaleza, debilidades, amenazas y oportunidades se relacionan para poder maximizar las ventajas y minimizar las desventajas (Tabla No.2).

Tabla No.2 Matriz de las Amenazas, Oportunidades, Debilidades, Fortalezas (MAFE).

MATRIZ FODA		
	FORTALEZA	DEBILIDADES
	Enlista tus fortalezas	Enlista tus debilidades
OPORTUNIDADES Enlista tus oportunidades	F – O Estrategia máx – máx Estrategias que utilizan las fortalezas para maximizar las oportunidades	D – O Estrategia mín – máx Estrategias que usan para minimizar las debilidades.
AMENAZAS Enlista tus amenazas	F – A Estrategia máx – mín Estrategias que utilizan las fortalezas para minimizar las amenazas.	D – A Estrategias mín – mín Estrategias que eviten las amenazas para minimizar las debilidades.

Fuente: Autoría Propia

01. Fortalezas + Oportunidades F - O

Lo ideal es que las fortalezas sean las catalizadoras de las oportunidades. El conocimiento y el comportamiento del cliente o público objetivo, en este caso son las empresas que pueden emplear a las personas discapacitadas, que son los que potencian la oportunidad en una sociedad que valore la experiencia de la persona con discapacidad. Nuestra actuación es la diferenciación para atraer al público objetivo (empresas). Se aplican a las fuerzas internas de la empresa para aprovechar la ventaja de las oportunidades externas.

02. Fortalezas + Amenazas F - A

Una estrategia importante es como usar el nombre o marca del producto en esta parte son las leyes que amparan a las personas con discapacidad, para quien es cliente o su comunidad, la experiencia puede reducir la amenaza porque ya sabe lo que espera su público. Aprovechan las fuerzas de la empresa para evitar o disminuir las repercusiones de las amenazas externas.

03. Debilidades + Amenazas D - A

La falta de conocimiento sobre la Ley 763, no estar equipado (preparado) y la amplia competencia es un problema. Por tanto, es necesario investigar y conocer el producto, así como a la competencia (Ley 763). Son tácticas defensivas que pretenden disminuir las debilidades internas y evitar las amenazas del entorno. En realidad, una empresa así quizá tiene que luchar por su supervivencia, fusionarse, reducirse, declarar la quiebra u optar por la liquidación.

04. Debilidades + Oportunidades D - O

Transformar las debilidades y amenazas en oportunidades es buscar asociados que conozcan el producto para una mejor divulgación (la familia, personas de las asociaciones en pro de las personas con discapacidad), hablar directamente con el público objetivo (empresas que pueden emplear) utilizando los recursos mencionados anteriormente. Pretenden superar las debilidades internas aprovechando las oportunidades externas.

De lo antes descrito se puede realizar las siguientes observaciones, una matriz FODA, que constituye la base o el punto de partida para la formulación o elaboración de estrategias (Tabla No.3), de la matriz elaborada se pueden elaborar nuevas matrices, con la posibilidad de desarrollar un marco analítico y estrategias a través de las etapas siguientes:

Tabla No.3 Marco Analítico para formular estrategias.

Etapla 1: De los insumos Matriz de Evaluación de los Factores Internos (MEFI). Matriz del Perfil Competitivo (MPC). Matriz de Evaluación de los Factores Externos (MEFE)
Etapla 2: De la adecuación Matriz de las Amenazas, Oportunidades, Debilidades, Fortalezas (MAFE). Matriz de la Posición Estratégica y la Evaluación de la Acción (MEPE). Matriz del Boston Consulting Group (MBCG) Matriz Interna – Externa (MIE) Matriz de la Gran Estrategia (MGE)
Etapla 3. De la decisión 1. Matriz Cuantitativa de la Planeación Estratégica (MCPE).

Fuente: David (1997).

En este marco analítico, las matrices sombreadas son las que detallaremos a usar en este trabajo, que se aplican en el análisis para la formulación de estrategias para un estudio de caso.

Al haber realizado el listado de los factores internos y externos Tabla No.2 Matriz de las Amenazas, Oportunidades, Debilidades, Fortalezas (MAFE), procedemos a identificar las variables que inciden en el FODA, se procede a reducir el número de los factores seleccionando los más importantes en 5 factores (5 Amenazas, 5 Oportunidades, 5 Debilidades, 5 Fortalezas).

A partir de la reducción y selección de datos realizada se identificaron y se neutralizaron, eliminando todas las valorizaciones positivas o negativas, y se procede a elaborar la MEFI (Tabla No.4 Matriz de Evaluación de los Factores Internos) y la MEFE (Tabla No.5 Matriz de Evaluación de los Factores Externos).

Matriz de Evaluación de los Factores Internos (MEFI).

Cuando ya está elaborada la matriz FODA (Tabla No.2), se elabora una lista de los factores internos y externos que influyen en el desempeño del proceso de inclusión, el paso que sigue es evaluar si la situación interna de la MEFI (Tabla No.4).

Tabla No.4 Matriz de Evaluación de los Factores Internos (MEFI).

Factor a analizar	Peso 0 a 1.0	Calificación 1 a 4	Peso Ponderado Peso X Calificación
Fortaleza			
1. Recibir asistencia de familia y amigos.	0.06	4	0.24
2. Comprensión y capacidad lectora sin asistencia.	0.16	4	0.64
3.Integración social y tiempo libre.	0.18	4	0.72
4.Recibir integración y reconocimiento sobre mi desempeño laboral.	0.08	3	0.24
5.Recibir asistencia social, médica y legal	0.12	3	0.36
Total, de Fortalezas	1.14		2.20
Debilidades			
1. Disminución visual, 40% de visión	0.05	2	0.10
2. Movilización permanente con ayuda secundaria en conjunto con un bastón largo o un perro guía.	0.15	2	0.30

Factor a analizar	Peso 0 a 1.0	Calificación 1 a 4	Peso Ponderado Peso X Calificación
3.Asistencia permanente en actividades de desplazamiento en terrenos irregulares y desconocido.	0.06	1	0.06
4. Solicitud de asistencia permanente para realizar actividades de la vida cotidiana como la lectura, escritura, reconocer rostros, la movilidad	0.08	1	0.08
5.Mantenimiento el uso de bastón o perro guía para movilizarse con seguridad requerida para movilizarse con entera confianza.	0.06	1	0.06
Total, de Debilidades	0.40		0.60
Total, de Evaluación de los Factores Internos (MEFI)	1.54		2.80

Fuente: David (1997).

Para elaborar una MEFI, (Tabla No.4) consiste de cinco etapas, y la diferencia es la que se toma para realizar la evaluación de las fortalezas y debilidades del proceso de integración, siendo distintos los valores de las calificaciones.

Se debe hacer una lista de las fortalezas y debilidades para analizar lo siguiente:

- Asignar un peso entre 0.0 (no importante) hasta 1.0 (muy importante) el peso que se da a cada factor según su importancia relativa, el total de todos los pesos debe dar de suma 1.0.
- Se califica entre 1 y 4 donde el 1 es irrelevante y el 4 es muy importante.
- La multiplicación del peso de cada factor para calificar corresponde para dar una calificación ponderada de cada factor ya sea fortaleza o debilidad.
- Se suman las calificaciones ponderadas de cada factor para determinar el total ponderado en conjunto.

Lo vital es comparar el peso ponderado total de las fortalezas contra el peso ponderado total de las debilidades, determinando fuerzas internas en su conjunto si son favorables o desfavorables, o si es su medio ambiente interno.

Matriz de Evaluación de los Factores Externos (MEFE).

Elaboradas las matrices FODA (Tabla No.2) y MAFE (Tabla No.2), se elaboran otras matrices que completan el análisis estratégico. Según David (1997) evalúa los factores externos en la siguiente matriz (Tabla No.4), para observar cambios con respecto a los valores anteriores, estableciendo un análisis cuantitativo simple de factores externos, Oportunidades y Amenazas mediante el procedimiento siguiente:

- Hacer lista de oportunidades y amenazas externas.
- Asignar peso relativo en un rango de 0 (irrelevante) a 1.0 (muy importante), el peso es la importancia relativa de cada factor, dejando de lado las oportunidades que deben tener más peso que las amenazas estableciendo la suma de todas las oportunidades y amenazas debe ser 1.0
- Ubicar una calificación de 1 a 4 cada uno de los factores, que se consideran determinantes para evaluar si las estrategias actuales son eficaces, 4 es una respuesta considerada superior, 3 superior a la media, 2 término medio y 1 es malo.
- Multiplicar el peso de cada factor por su calificación para dar una ponderación.
- Sumar las calificaciones ponderadas de cada variable para determinar el total ponderado.

Tabla No.5 Matriz de Evaluación de los Factores Externos (MEFE).

Factor externo	Peso 0 a 1.0	Calificación 1 a 4	Peso Ponderado Peso X Calificación
Oportunidad			
1. Leyes que facultan la inclusión laboral en Nicaragua, Ley 763.	0.08	3	0.24
2. Mayor concientización sobre la inclusión laboral de personas con discapacidades visuales.	0.06	2	0.12
3. Contar con un marco jurídico laboral pro inclusión.	0.11	1	0.11
4. Promoción de acciones para el cumplimiento de Leyes de Inclusión Laboral.	0.09	4	0.36
5. Mayor acondicionamiento de locales y equipos de trabajo que permita el empleo.	0.09	4	0.36
Total, de Oportunidades	0.43		1.19
Amenazas			
1. Buscar la adecuación y el acceso a la educación y puestos de trabajo.	0.10	2	0.20

2.Garantizar que todos los empleadores deben garantizar las condiciones para emplear a personas con discapacidad.	0.12	4	0.48
3.Poco reconocimiento a las Asociaciones de Personas con Discapacidad.	0.07	3	0.21
4.Vigencia permanente de la Declaración Universal de los Derecho Humanos.	0.13	2	0.26
5.Establecimiento permanente de un sistema de prevención, rehabilitación y equiparación de oportunidades de personas con discapacidad.	0.10	1	0.10
Total, de Amenazas	0.52		1.25
Total, de la Evaluación de los Factores Externos (MEFE)	0.95		2.44

Fuente: David (1997).

Ya realizado el cálculo de los pesos ponderados en la MEFI y MEFE, se procede a identificar las variables que inciden en el FODA, se procedió a reducir el número de los factores seleccionando los más importantes.

Al estar elaborada la Matriz de FODA se comienza a realizar una matriz MEFE (Tabla No.6), es para evaluar un proceso de inclusión es para medir si las fuerzas del medio ambiente externo son favorables o desfavorables, comparando el resultado del peso ponderado de las oportunidades y amenazas.

Utilizando la metodología de FODA en un proceso de integración es vital, que apoya de forma importante una evaluación médica pre laboral, como parte del compromiso médico, con la rehabilitación esto debe incluir una resolución para el desarrollo máximo potencial ocupacional del paciente.

Tabla No.6 Matriz de Estrategias FODA

Matriz de Estrategias	Fortalezas	Debilidades
-----------------------	------------	-------------

Oportunidades	<i>Estrategias para desarrollar</i> Mantener la asistencia de familia y amigos, organizar comisiones para explicar sobre la inclusión laboral.	<i>Estrategia para crecer</i> Continuar con capacitaciones en lo que respecta a la capacidad lectora en Braille y en otros idiomas.
Amenazas	<i>Estrategia para mantenerse</i> Proponer comisiones de evaluación de medios de comunicación para informar el avance de la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual en Nicaragua.	<i>Estrategia para sobrevivir</i> Evaluar los instrumentos y formas de evaluación de los medios para capacitar en la lectura de Braille.

Fuente: David (1997).

Las estrategias que se generan en las Matriz de Estrategias FODA, cada una tiene un propósito: estrategia para sobrevivir tiene como propósito fundamental eliminar las debilidades internas identificadas para minimizar o evitar las amenazas externas. La estrategia para mantenerse, se fundamenta en el uso de fortalezas internas para evitar disminuir o eliminar el impacto de las amenazas externas. La estrategia para crecer, permite mejorar una debilidad interna detectada mediante las utilizaciones efectivas de una o varias oportunidades externas. La cuarta estrategia para desarrollar, utiliza las fortalezas internas para aprovechar las oportunidades externas.

Además del FODA, el compromiso médico implica ciertas responsabilidades, no basta con efectuar un diagnóstico y proporcionar un buen tratamiento médico, esto es ir más allá. Como médico ayudar al paciente que logre una máxima capacidad ambulatoria, cuido de su persona, apoyo a la familia para la interacción social y adaptaciones psicológicas seguras y de satisfacción.

Un empleo satisfactorio no constituye una consecuencia natural de alcanzar el máximo nivel de función física, social y psicológica. El objetivo ocupacional es necesario poner en juego procesos terapéuticos específicos.

Un médico especialista en medicina física y rehabilitación es de su obligación incluir una lista de los problemas del paciente el del desempleo cuando tiene más de 16 a 18 años, y no tiene ocupación, no concurre a la escuela ni participación en programas de entrenamiento y no está enfocado hacia un logro de objetivo laboral. El paciente que señala deseos de trabajar, los pasos iniciales pueden ser sencillos, pero el que no muestra indicios de tener deseos de trabajar el proceso es más difícil. El médico debe iniciar un diálogo de concientización en la posibilidad de un empleo. Esta función educativa es vital, así como enseñar los hábitos sanitarios y técnicas de medicina preventiva.

Hay elementos que se toman en cuenta, al momento de evaluar un paciente en desempleo en edad ocupacional tradicional, que va de los 18 a los 65 años.

1. Relaciones con la edad.

Se evalúa:

- A. Los discapacitados de nacimiento (5 a 10 años).
- B. Los que se vuelven discapacitados en la adolescencia.
- C. Discapacitados durante la juventud.
- D. Discapacitados durante la edad adulta.
- E. Discapacitados durante la ancianidad entre los 55 y los 65 años.

2. Información médica, se valora historia clínica e impresiones diagnósticas o resumen actual sobre su condición. Para esto se toma una planificación sobre:

- A. La enfermedad, codificación, categorización o clasificación.
- B. La función, o habilidades ambulatorias.
- C. Problemas especiales, áreas básicas del intelecto, personalidad, visión, audición, aptitud oral y escrita, olfato, memoria, aprendizaje y función cardio respiratorio.
- D. El ambiente, verificar si se puede desempeñar en diferentes ambientes, aire libre, ambiente cerrado, movilidad sobre terrenos accidentados, calidad de aire, accesibilidad a los baños, iluminación y niveles de sonido.

3. Categorías de trabajo físico, es importante dar a conocer los tipos de trabajo que puede ejercer de acuerdo a evaluación prelaboral.

- A. Trabajo sedentario, trabajo que se realiza sentado, a veces tal vez sea necesario caminar o ponerse de pie.
- B. Trabajo liviano, actividad que implica capacidad para levantar 9.0 kg. La mayoría de los trabajos se hacen sentados con cierto grado de tirar, empujar o tener control de las piernas.
- C. Trabajo intermedio, se requiere levantar un máximo de 23 kg, lo habitual es 11kg, generalmente requiere deambular y estar de pie.
- D. Trabajo pesado, en este nivel su capacidad es de 45 kg lo habitual es de 23kg.
- E. Trabajo muy pesado, exige capacidad máxima de 45 kg pero es habitual 23 kg.

Esta clasificación ayuda como una referencia para el análisis de los datos de los casos utilizando esta información, para determinar o dar recomendaciones específicas de la persona con discapacidades en determinado puesto de trabajo.

Por esto en Nicaragua para el veintiocho de julio del año dos mil once, entra en vigencia la Ley No. 763⁴, su objeto es establecer el marco legal y de garantía para la promoción, protección y aseguramiento del pleno goce y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos de las personas con discapacidad, respetando su dignidad inherente y garantizando el desarrollo humano integral de las mismas, con el fin de equiparar sus oportunidades de inclusión a la sociedad, sin discriminación alguna y mejorar su nivel de vida; garantizando el pleno reconocimiento de los derechos humanos contenidos en la Constitución Política de la República de Nicaragua, leyes y los instrumentos internacionales ratificados por Nicaragua en materia de discapacidad.

La ley No. 763 contiene disposiciones que es de aplicación en el sector público y privado, donde expresa algunas de las siguientes definiciones:

⁴ <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2129/Ley%20No.%20763%20%281%29.pdf>

Accesibilidad universal: es una condición que deben cumplir entornos, bienes, procesos y servicios, así como información, tecnologías de información y comunicación (TICS), con sus respectivos accesorios que puedan ser usados por todas las personas de forma segura, cómoda, autónoma y natural en zonas rurales y urbanas.

Ajustes razonables: modificaciones y adaptaciones necesarias adecuadas e individuales que requieren las personas con discapacidad, garantizando el ejercicio pleno de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

Autonomía Individual: es un reconocimiento del derecho de las personas con discapacidad que toman decisiones de forma independiente, sobre su propia forma de vida, participando de forma activa en la sociedad según su condición física y mental.

Organizaciones de las personas con discapacidad: son todas aquellas organizaciones sociales constituidas legalmente para el cuidado, atención o salvaguarda de los derechos de las personas con discapacidad o que busquen apoyar y facilitar su participación en las políticas y acciones a favor de las personas con discapacidad.

Personas con discapacidad: son aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales 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 los demás.

Personas con discapacidad severa: son aquellas personas que se ven gravemente dificultadas o imposibilitadas en la realización de sus actividades básicas cotidianas, requiriendo de apoyo o cuidados de una tercera persona, sin posibilidad o perspectiva de superar las limitaciones que ésta tenga, tales como:

las personas ciegas totales, parapléjico, cuadripléjico, deficiencia intelectual: retardo mental severo, esquizofrénico, parálisis cerebral infantil, doubles amputaciones de los miembros superiores o miembros inferiores.

En lo que respecta a este trabajo el investigador es diagnosticado Parálisis Cerebral Infantil (PCI), es un síndrome que afecta el Sistema Nervioso Central (SNC), afecta la primer neurona o neurona motora superior.

Las afectaciones en la PCI implican que casi todos los niños, presenten discapacidad física, donde diagnosticarlos es una dificultad por tanto siempre se debe actualizar la evaluación diagnóstica del niño con parálisis cerebral.

Su diagnóstico es fundamentalmente clínico, donde es necesario la aplicación de una serie de instrumentos para determinar el grado de limitación funcional y alteraciones asociadas.

Se realizan una serie de pruebas o exámenes como: neuro imagenológicos que son importantes para determinar causas probables, determinando el momento de la lesión cerebral, electroencefalograma, estudios genéticos, metabólicos y de coagulación.

En 1,860 William Little⁵ ofrece por primera vez una descripción sobre un trastorno que afectaba a niños/as, en los primeros años de vida, y su característica era la rigidez muscular.

El Dr. Little, trataba esta peculiar distorsión que afectaba a los recién nacidos, manifestándose rigidez, espasmos del tétano, y distorsión de las extremidades, por

⁵ Dr. William John Little (1810 - 1894), cirujano ortopedista inglés, el primer en identificar la diplejía espástica en niños en 1,860, donde surge el término “parálisis cerebral” (PC).

mucho tiempo se conoció como “Enfermedad de Little”, hoy en día se describe como diplejía espástica, trastorno que engloba el término de Parálisis Cerebral.

El término Parálisis Cerebral (PC) que se conoce actualmente, apareció por primera vez en 1,888 en los escritos de William Osler (Schiffrin y Longo, 2,000).

La PC es un término paraguas⁶ que engloba un grupo de Síndromes con alteraciones motoras no progresivas, a menudo cambiante, secundario a lesiones o alteraciones del cerebro, que se visualizan en los primeros años de vida (Mutch et al. 1,992).

La PC es un conjunto de síntomas que difieren en cualidad y gravedad, dependiendo de la extensión y localización de la lesión. Todas manifiestan debilidad o problema en utilizar los músculos alteraciones del movimiento, el tono muscular y postura.

Es importante señalar que las personas con PC, como consecuencia son dependientes por motivo de la discapacidad que resulta del trastorno neuromotor. También considerar el coste socio familiar que implica proporcionar los cuidados y atenciones necesarias para ofrecer una calidad de vida óptima.

En la ciudad de España el 14 de diciembre del 2006, a estas personas con PC, se les reconoce el Derecho de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, Ley 39/2006, esta Ley regula las condiciones básicas de promoción de la autonomía personal y de atención a las personas en situación de dependencia mediante la creación de un Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD), con la colaboración y participación de todas las Administraciones Públicas.

⁶ Un “término paraguas” es una palabra o frase que cubre una amplia gama de cosas relacionadas que pertenecen a la misma categoría general.

Pero no podemos asumir la PC, es una condición de dependencia, tampoco olvidar que las personas con PC, están capacitadas para llevar una vida plena y autónoma en los ámbitos familiar, educativo y sociolaboral.

La causa de la PC tiene diversidad de criterios diagnósticos pero en 1,955 se tenía que la causa de la discapacidad física entre la población era la Poliomielitis, año en que se descubre la vacuna para esta patología, pero el riesgo de padecer PC, independiente del sexo, raza y condición social.

Se consideran características de un niño con PC, movimientos torpes, andar vacilante, dificultad de girarse cuando está acostado, dificultad para sentarse, gatear, sonreír o caminar y dificultad para mantener el equilibrio.

La PC, también se conoce como Parálisis Cerebral Infantil, se considera un trastorno neuromotor por la lesión en las áreas motoras del Sistema Nervioso Central. Estas manifestaciones pueden estar acompañadas de síntomas asociados a la cognición (déficit en articulación de las palabras) convulsiones y trastornos sensoriales.

Según Levin HS, Hamsher KS, Benton AL, 1987, proponen que, para diagnosticar la PC, se debe observar al menos cuatro de los siguientes síntomas:

- Patrones anormales en el movimiento y postura.
- Patrones anormales de los movimientos de articulación de palabras.
- Estrabismo.
- Alteración del tono muscular.
- Alteración en inicio y evolución de reacciones posturales.
- Alteración en los reflejos.

Levine propone estos criterios para diagnosticar siendo útiles cuando el niño tiene más de 12 meses, descartando que esta patología sea progresiva.

Existen distintas clasificaciones de la PC, atendiendo distintos criterios, las más aplicadas son por el tipo de sintomatología.

Las primeras tipologías tomaban en cuenta los síntomas motores para distinguir entre parálisis cerebral espástica o piramidal, discinética o extrapiramidal y mixta (Low 1972, Hagberg et al. 1975, Vining et al. 1976).

La PC discinética se caracteriza por cambios bruscos del tono muscular, descoordinación y falta de control en los movimientos, originando movimientos distónicos, atetósicos y coreicos. La PC mixta implica presencia de síntomas espásticos como discinéticos.

De acuerdo a la afectación diferencial de las extremidades, se dividen en hemiparesia, diplejía, monoplejía o tetraplejía (Hagberg et al. 1975), pero si es por dificultad en el movimiento se clasifica en hemiparesia, diparesia, monoparesia o tetraparesia, respectivamente.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), propuso en 1980 clasificar las PC, teniendo en cuenta la graduación de la gravedad en 4 niveles, de acuerdo a la afectación de las actividades de la vida diaria, esto va de acuerdo a la necesidad de apoyo y dependencia.

Grado 1: movimientos torpes, mantiene el funcionamiento de la vida diaria.

Grado 2: Puede sujetarse, andar sin ayuda, pero con cierta alteración de la vida diaria.

Grado 3: a los 5 años no anda solo con ayuda, no repta y mantiene postura.

Grado 4: carece de función motora.

Para Veelken et al (1993) para clasificar la etiología se distinguen causas:

Prenatales (la madre expuesta a virus, infecciones, rayos X, Alto riesgo Obstétrico (ARO), incompatibilidad del RH sanguíneo etc.)

Perinatal (anoxia, traumatismo, hemorragia intracraneal etc).

Postnatal (traumatismo, enfermedades infecciosas, meningitis, accidente cerebrovascular etc.).

La presencia de PC en un niño repercute en la familia, en mayor o menor medida, esto va en dependencia del grado de dependencia (Mackie et al, 1,988). Si el grado de dependencia es elevado requiere de grandes cuidados, además de ayuda en actividades de la vida diaria, normalmente estos cuidados recaen en la familia y la mayoría en la madre.

La presencia de un hijo con discapacidad, supone un quiebre en el proyecto vital compartido en la familia. Desgaste físico, repercusiones psicológicas, y sociales, enfrentarse a una realidad que desmiente las expectativas que tenían antes del nacimiento. (Gómez González y Alonso Torres, 1,999).

Los padres suelen ser los primeros en detectar los síntomas en el desarrollo del menor, lo que causa la consulta al pediatra, se puede decir que es en esos momentos que inicia los momentos más difíciles para los padres y la familia, surge una sospecha de que algo va mal, hasta la comunicación del diagnóstico.

Nadie está preparado para estos momentos, nadie está listo para enfrentar los retos de tener un hijo con PC, es aquí donde inicia la búsqueda de un diagnóstico diferente una respuesta diferente, enfrentar que ningún médico da una respuesta satisfactoria ante las interrogantes planteadas por los padres y la familia. Esta peregrinación crea sentimientos encontrados, ambiguos (temor, negación, confusión...), conflictos que se antelan al proceso del duelo (Gómez González y Alonso Torres, 1,999).

El futuro del menor con PC, dependerá de la forma en que la familia perciba y afronte los hechos. Confirmado el diagnóstico se vive confusión, entre esperanza y desesperación, experimentando una verdadera pérdida del hijo/a, que esperaban.

Proceso de Duelo

1. Confusión. La comunicación del diagnóstico crea un estado de shock que impide a los padres comprender lo que les están diciendo.
2. Pérdida. Cuando una pareja tiene un hijo/a, espera que éste sea *el niño/a ideal*. En esta etapa, los padres sienten que han perdido al hijo/a perfecto.
3. Negación. Los padres se niegan a aceptar que su hijo tenga una dolencia crónica como la parálisis cerebral. Aparecen pensamientos del estilo *"no es verdad"*, *"esto no me puede pasar a mí"*, *"tiene que haber un error"*, *"se han confundido"*...
4. Enfado, cólera, resentimiento, culpa. Los padres se rebelan ante el destino. Si tienen creencias religiosas, la ira se dirige hacia Dios con preguntas del estilo *"¿por qué yo?"*. También pueden aparecer sentimientos de culpabilidad, la sensación de que se ha hecho algo mal.
5. Asimilación y aceptación. La familia es capaz de enfrentarse a la situación, encarar sus problemas con realismo y buscar soluciones eficaces.

Fuente: Gómez González y Alonso Torres, 1,999

En su imaginación es un paquete de características psicológicas y físicas porque tenían esbozado un futuro detallado (escuela, universidad, trabajo, juego etc.). La relación entre los padres es de altibajos, donde deben adaptarse a una nueva situación. Cada uno resuelve su duelo de manera distinta, discrepando la forma de afrontarlo donde se pueden generar sentimientos contradictorios y posibles fuentes de conflictos entre la pareja. Cuando esto sucede estas discusiones por afrontar de forma diferente la discapacidad del menor, sentimientos de frustración ya que no disfrutaban los momentos de intimidad por la sobrecarga de trabajo que implica el cuidado del menor.

En ocasiones se presentan actitudes de escape en uno de los progenitores, discusiones, síndrome del cuidador quemado, codependencia del progenitor al menor o viceversa, son un conjunto heterogéneo de actitudes y situaciones que engloba cuando en el seno familiar existe un menor con parálisis cerebral por la

presencia de alteraciones motoras, posturales y del movimiento. La variabilidad de lo antes mencionado, dificulta una descripción de la situación a la que se enfrentan las personas afectadas y su familia.

Se supone cambios de gran trascendencia en el sistema familiar con el nacimiento de un niño que se le diagnostica con discapacidad. Un abanico emocional varía de uno a otro, a lo largo del tiempo puede superarse o no, creando las adaptaciones necesarias para las costumbres de la familia. Tradicionalmente los cuidados recaían en la madre, pero actualmente esto ha cambiado, donde hay mas padres que se ocupan de los menores implicando en la atención.

Los cambios sociales, como la incorporación de la mujer al mercado laboral y el aumento de su participación en las diferentes actividades sociales ha hecho posible una relación de pareja de forma igualitaria.

Cabe destacar que existen Leyes de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia constituye de forma trascendental reconocer el derecho de recibir prestaciones sociales, cuidados y promoción de autonomía personal, vulnerabilidad personal y sociofamiliar.

2.1.- Estado del arte

Una vez identificado el tema, el investigador suele buscar toda la información posible sobre éste; en definitiva, trata de establecer el “estado del arte” o “el estado de la cuestión”, es decir, conocer la situación actual de la problemática, lo que se conoce y lo que no, lo escrito y lo no escrito, lo evidente y lo tácito.⁷

Tabla no. 7 Estado del Arte

Bases de datos científicas utilizadas	No. De publicaciones relacionadas con la investigación de acuerdo a la base de datos.	No. De publicaciones Con mayor reconocimiento científico	Tipos de publicaciones identificadas
Familias ante la parálisis cerebral	Búsqueda, cerca de 3,890,000 resultados Publicado en el 2007, por el Instituto de Salud Carlos III es un organismo autónomo público español. Fue creado en el año 1986, durante la etapa de ministro de Sanidad y Consumo de Ernest Lluch, a raíz de la promulgación de la Ley General de Sanidad.		
Ley No. 582, Ley General de Educación, publicado en La Gaceta, Diario Oficial No. 150 del 03 de agosto de 2006 y sus reformas en texto consolidado en la Ley No. 1092,	Ley de Digesto Jurídico Nicaragüense en la materia de Educación, publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 72 del 21 de abril de 2022.		
Asamblea Nacional de Nicaragua, Ley 763, Capítulo I al Capítulo XV	Dado en la ciudad de Managua, en la sala de Sesiones de la Asamblea Nacional a los trece días del mes de abril del año dos mil once. Ing. René Núñez Téllez, presidente de la Asamblea Nacional. Dr. Wilfredo Navarro Moreira, secretario de la Asamblea Nacional.		
Informe Nicaragua	Investigación subregional (Guatemala, Honduras y Nicaragua) con enfoque interseccional sobre las barreras que enfrentan las personas con discapacidad en el ejercicio de sus derechos y el		

⁷Hernández Sampieri, Roberto. (2014) Metodología de la Investigación. 6ta ed. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. México D.F.

	nivel de cumplimiento de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Publicado en septiembre 2022		
--	---	--	--

Fuente: Elaboración de los autores

2.2.- Perspectiva Teórica asumida

El desarrollo de la perspectiva teórica es un proceso y un producto. Un proceso de inmersión en el conocimiento existente y disponible que puede estar vinculado con nuestro planteamiento del problema, y un producto (marco teórico) que a su vez es parte de un producto mayor: el reporte de investigación (Yedigis y Weinbach, 2005).

Las transformaciones sociales, educativas y económicas parten de una concepción que toma en cuenta a todos. Reconocer las diferencias, aceptar y respetar las peculiaridades es tratar de prepararse a las condiciones que se nos presentan. La inclusión es observar una variedad de opciones, que se adecuan a las necesidades y potencialidades de cada persona con discapacidad. La educación, salud y el trabajo es un derecho esencial para todos, derecho básico como un indicador de calidad de vida, además de ser un factor de unión, igualdad y equidad de oportunidades, así como la inclusión social, que se fundamentan en el respeto a las diferencias individuales para evitar exclusión.

La inclusión es un proceso orientado a minimizar barreras que pueden limitar en la educación, salud y trabajo, donde puedan ser partícipes toda persona con discapacidad, incorporando la cultura, política, religión y práctica.

Todos podemos aprender, laborar y desarrollarnos cuando las condiciones favorecen el ambiente en que se desarrolla el escenario de acción. Todo individuo aprende de manera diferente ya sea a su ritmo y calidad. La diversidad entre los humanos es un hecho real, innegable, objetivo e ineludible. Por tanto, la expresión es cierta: "Ser diferente es algo común, la diversidad es la norma", por esto se

argumenta que nadie es “anormal” por ser diferente, ya que severamente, todos somos diferentes.

2.3.- Marco contextual, institucional, legal, otros.

Contar con un marco jurídico laboral, tiene mucha importancia para promocionar el empleo formal e informal. Generar un empleo no es responsabilidad única del estado, también de la empresa privadas, municipales y todos los sectores económicos del país, pero como sociedad y familia debemos incentivar estrategias para que pueda existir un clima en el país que ayude a generar mayores inversiones y reglas, procedimientos jurídicos que garanticen legalidad y estabilidad para desarrollar estas estrategias.

El Gobierno de Nicaragua, realiza y potencializa procesos de restitución de derechos en las personas con discapacidad siendo el instrumento guía la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, facilitando la inclusión con resultados tangibles.

El marco jurídico nicaragüense se evidencia en materia de discapacidad, referente a la Ley 763, Ley de los Derechos de las personas con Discapacidad y el reglamento que describe donde la aplicación en detalle y su eficacia en los derechos de las personas con discapacidad, debe ser coherente con las posibilidades reales del crecimiento económico, capacidad fiscal y presupuestaria del país; aplicar la ley debe ser de forma gradual, progresiva, efectiva y directamente proporcional en cuanto a resultados que se puedan obtener con el fin de realizar acciones necesarias en todos los niveles para lograr una inclusión universal y un desarrollo pleno sostenible de las personas con discapacidad.

En Managua, en la sala de Sesiones de la Asamblea Nacional a los trece días del mes de abril del año dos mil once. Ing. René Núñez Téllez, presidente de la Asamblea Nacional. Dr. Wilfredo Navarro Moreira, secretario de la Asamblea

Nacional. Aprueba la LEY DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, LEY No. 763.

Que cita en su inicio:

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1 Objeto y fin.

La presente ley tiene por objeto establecer el marco legal y de garantía para la promoción, protección y aseguramiento del pleno goce y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos de las personas con discapacidad, respetando su dignidad inherente y garantizando el desarrollo humano integral de las mismas, con el fin de equiparar sus oportunidades de inclusión a la sociedad, sin discriminación alguna y mejorar su nivel de vida; garantizando el pleno reconocimiento de los derechos humanos contenidos en la Constitución Política de la República de Nicaragua, leyes y los instrumentos internacionales ratificados por Nicaragua en materia de discapacidad.⁸

CONTRIBUCION EN OCASIÓN DEL PROYECTO DE OBSERVACION GENERAL
DEL COMITE DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
SOBRE EL DERECHO A TRABAJAR Y AL EMPLEO

PROCEDIMIENTO DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO EN LA GESTIÓN DE
OFERTAS DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.⁹

En el contexto se hace la última encuesta realizada por el Instituto Nacional de Información de Desarrollo (INIDE) en el año 2016, destaca que la pobreza en Nicaragua pasó del 42,5 % a un 29,6 %, constituyendo uno de los más importantes logros del Gobierno, seguido por el sostenido crecimiento económico nacional del 4,5 % (uno de los más altos de la región) y una serie de programas de gran impacto

⁸ <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2129/Ley%20No.%20763%20%281%29.pdf>

⁹ <http://www.mitrab.gob.ni/documentos/Procedimiento%20PCD.pdf>



social que el pueblo mismo reconoce como fundamentales para su desarrollo y crecimiento.¹⁰

¹⁰ Reporte de Pobreza y desigualdad EMNW 2016. <https://www.inide.gob.ni>.

CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO

3.1.- Tipo de Investigación:

Investigación de documental y de campo (práctica): En esta Investigación se recolecta la información desde el contexto que se desarrolla el proceso de inclusión laboral de una persona con discapacidad, en una empresa de comunicación donde se presenta el hecho o fenómeno en estudio. Los trabajos de investigación realizados en contextos próximos al estudio se revisan para su análisis como revisión documental y la de campo, con el objetivo de ahondar la investigación del tema propuesto tratando de cubrir todos los posibles ángulos de una investigación.

Se aplican ambas formas de investigación para consolidar datos y resultados obtenidos. Por tanto, la recopilación de información documental Leyes aprobadas y actualizadas de acuerdo a la transformación cronológica de la inclusión de las personas discapacitadas, para respaldar y documentar los antecedentes del objeto de estudio, para poder diseñar los métodos de investigación e instrumentos que nos ayudarán a recoger y clasificar la información que se obtendrán directamente en el campo donde se presenta el hecho a investigar.

Esta investigación por ser de un tema concreto el tema elegido como la inclusión laboral de una persona con discapacidad (parálisis cerebral cuadriparesica) constituye el eje central sobre el cual giran todas las actividades de la investigación, sin que nada interfiera en su estudio.

Investigación por la forma de recopilación y por el tratamiento de su información es una **Investigación Descriptiva** por narrar las experiencias del propio investigador, recopilando información por medio de procedimiento formal para dar formalidad a la investigación, donde obtenemos, interpretamos y presentamos, con rigor o exactitud posible, la información sobre una realidad de acuerdo a ciertos criterios previamente establecidos por cada ciencia (tiempo, espacio, características formales, características funcionales, efectos producidos, trabajando con

información rigurosa la cual debe ser interpretada para ser descrita, como el planteamiento del tema y tratamiento de la información.

Esta investigación por su enfoque es una Investigación Cualitativa este estudio se fundamenta en estudios descriptivos, interpretativos e inductivos, que ayudan analizar la realidad social de la inclusión de las personas con discapacidad. El objetivo es explorar, entender, interpretar y describir la realidad de las personas con discapacidad este estudio, incluye datos estadísticos por estudios anteriores que demuestran la prevalencia y comportamiento del fenómeno de forma cronológica, analizando puntos de vista, emociones, experiencias y otros aspectos no cuantificables.

Esta investigación por su carácter es Explicativo agrupando estudios realizados que se relacionan al caso de estudio de la inclusión laboral de personas con discapacidad con el fin de analizar el fenómeno de inclusión laboral en una empresa de comunicación, particularmente para explicarlo en el contexto que se presenta, para interpretarlo y dar a conocer los datos que corresponden, tomando en cuenta el criterio del investigador.

Al desarrollar este carácter Explicativo, aplicamos el Método Analítico describimos generalmente una realidad para distinguir el conocimiento y clasificación de los elementos esenciales que forman parte de ella y de las relaciones que mantienen entre sí. En este sentido el investigador analiza el contexto del discapacitado como es su rol funcionalmente en la sociedad, educación y campo laboral, relacionado con un elemento estático y dinámico en este caso la Ley 763 la relación de ambas variables validamos las casualidades limitándose al caso que es el análisis FODA del proceso de inclusión.

Analizar el FODA del proceso de inclusión, desarrollamos el Método Sintético los elementos esenciales que se conocen por vivencia propia del investigador sobre la realidad que acontece el proceso de inclusión de una persona con discapacidad

3.2.- Área de estudio: Empresa de Comunicación

Empresa de Comunicación Claro de Nicaragua, sucursal, oficina de Comunicación Corporativa y Responsabilidad Social.

3.3.- Unidades de Análisis: Proceso de Inclusión de una persona con discapacidad motora (parálisis cerebral cuadriparesia).

Población y Muestra: tamaño de la muestra y muestreo:

La población es la muestra ya que es, el análisis del caso de un proceso de inclusión de una persona con discapacidad motora (parálisis cerebral cuadriparesia) en el campo laboral.

3.4.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la técnica e instrumento de recolección de datos, se aplican técnicas de recolección de revisión y análisis documental y entrevistas para obtener información directamente en el campo donde se desarrolla el fenómeno. Basados en el análisis e interpretación de la información se elabora un informe de conclusiones que se derivan de revisión y análisis documental y entrevistas obtenidos del campo de investigación. El propósito es estudiar las características, conductas y particularidades del estudio para establecer teorías sobre el tema, corroboradas, completadas y comprobadas generando nuevos conocimientos sobre el objeto de estudio. Por tanto, este estudio obtiene información de primera mano, (fuentes primarias) y revisión documental (fuentes secundarias).

3.5.- Confiabilidad y validez de los instrumentos

En este apartado se revisan y analizan:

- Asamblea Nacional de Nicaragua, Ley 763, Capítulo I al Capítulo XV.
- Ley No. 582, Ley General de Educación, publicado en La Gaceta, Diario Oficial No. 150 del 03 de agosto de 2006 y sus reformas en texto consolidado en la Ley No. 1092, Ley de Digesto Jurídico Nicaragüense en la materia de

Educación, publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 72 del 21 de abril de 2022.

- Capítulo I, artículo # 2, artículo #4 al artículo #8. Capítulo IV, artículo #34 al artículo #37. capítulo V, artículo # 38 al artículo al artículo #45.
- Relato autobiográfico del investigador.

3.6.- Procesamiento de datos y análisis de la información

En la selección por medio la revisión documental, procesamiento de la información analizando datos de información que son interpretados, procesados y organizados transformándolos para la elaboración de un informe final

3.7.- Operacionalización de las variables

Objetivos	Variables	Tipo de Variable	Definición Conceptual	Dimensión Operacional	Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos
Analizar a través del FODA (proceso de Inclusión) de una persona con discapacidad motora (parálisis cerebral cuadriparesia) en una empresa de Comunicación.	FODA (proceso de Inclusión) de una persona con discapacidad motora	Independiente	Es un proceso de inclusión es realizar una evaluación de los factores fuertes y débiles, en conjunto diagnostican la situación interna y externa de lo que se está evaluando las oportunidades y amenazas en este caso de la persona con discapacidad.	Matriz de las Amenazas, Oportunidades, Debilidades, Fortalezas (MAFE).	Elaboración de Matriz FODA, MEFI, MEFE para la relación de variables: fortaleza, debilidades, amenazas y oportunidades se relacionan para poder maximizar las ventajas y minimizar las desventajas
Conocer el proceso de inclusión de una persona con discapacidad de parálisis cerebral cuadriparesica	Proceso de Inclusión de una persona con discapacidad	Dependiente	Es un proceso continuo y progresivo, ya que el primer paso para este proceso se inicia desde la familia esto para que la persona con discapacidad pueda ser incorporada a la vida escolar, social y laboral.	Normativas del proceso de inclusión de una persona con discapacidad.	Asamblea Nacional de Nicaragua, Ley 763, Capítulo I al Capítulo XV
Determinar las leyes de inclusión en la educación vigentes en Nicaragua	Leyes de Inclusión en la Educación, vigente en Nicaragua	Dependiente	Su objeto es establecer el marco legal y de garantía para la promoción, protección y aseguramiento del pleno goce y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos de las personas con discapacidad, respetando su dignidad inherente y garantizando el desarrollo humano integral de las mismas, con el fin de equiparar sus oportunidades de inclusión a la sociedad, sin discriminación alguna y mejorar su nivel de vida; garantizando el pleno reconocimiento de los derechos humanos contenidos en la Constitución Política de la República de Nicaragua, leyes y los instrumentos internacionales ratificados por Nicaragua en materia de discapacidad.	Procedimiento. Registro de Información para estadística de la educación superior. Año Lectivo 2023.	Ley No. 582, Ley General de Educación, publicado en La Gaceta, Diario Oficial No. 150 del 03 de agosto de 2006 y sus reformas en texto consolidado en la Ley No. 1092, Ley de Digesto Jurídico Nicaragüense en la materia de Educación, publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 72 del 21 de abril de 2022.

Determinar las leyes de inclusión laboral vigentes en Nicaragua	Leyes de Inclusión en la Laboral, vigente en Nicaragua	Dependiente		Ley no. 763 de los Derechos de las personas con Discapacidad ¹¹ . Gaceta 142-2011.P65	Capítulo I, artículo # 2, artículo #4 al artículo #8. Capítulo IV, artículo #34 al artículo #37. capítulo V, artículo # 38 al artículo al artículo #45.
Clasificación de la parálisis cerebral según la OMS	Clasificación de la Parálisis Cerebral	Dependiente	La PC es un término paraguas ¹² que engloba un grupo de Síndromes con alteraciones motoras no progresivas, a menudo cambiante, secundario a lesiones o alteraciones del cerebro, que se visualizan en los primeros años de vida.	La Organización Mundial de la Salud (OMS), propuso en 1,980 clasificar las PC, teniendo en cuenta la graduación de la gravedad en 4 niveles, de acuerdo a la afectación de las actividades de la vida diaria, esto va de acuerdo a la necesidad de apoyo y dependencia.	Grado 1: movimientos torpes, mantiene el funcionamiento de la vida diaria. Grado 2: Puede sujetarse, andar sin ayuda, pero con cierta alteración de la vida diaria. Grado 3: a los 5 años no anda solo con ayuda, no reptar y mantiene postura. Grado 4: carece de función motora.

Fuente: Autoría Propia

¹¹ ASAMBLEA NACIONAL LEY No. 763. <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2129/Ley%20No.%20763%20%281%29.pdf>

¹² Un “término paraguas” es una palabra o frase que cubre una amplia gama de cosas relacionadas que pertenecen a la misma categoría general.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS

“El miedo es la más grande discapacidad de todas” Nick Vujicic

La recolección de los resultados se realiza en un contexto donde destacan problemas como pobreza a consecuencia por las guerras de otros continentes pero que afectan nuestro sistema económico, aislamiento social como consecuencia de la epidemia del COVID 19, indiferencia por posibles razones culturales, discriminación. Esta situación conlleva a considerar a personas con discapacidad como enfermos, una carga y no como individuos que pueden participar en la sociedad que pueden aportar al desarrollo económico y social del país.

Aclaramos que los datos pueden ser usados en futuras investigaciones, debido a que permiten la indagación de otro tipo de problemáticas o que se relacionen. Una óptima inclusión permite mejorar el acceso a oportunidades de empleo, salud y educación.

Para los resultados aplicamos una herramienta como el análisis del FODA (proceso de Inclusión) de una persona con discapacidad motora (parálisis cerebral cuadriparesia).

Como tal el FODA son siglas que provienen del acrónimo en inglés SWOT (strengths - fortaleza, weaknesses - debilidades, opportunities - oportunidad, threats - amenaza).

El FODA nos ayudó a evaluar información generada por la observación e investigación, los resultados obtenidos contribuyeron en la toma de decisiones, a la hora de elaborar el FODA.

En el análisis de las Oportunidades y Amenazas que son factores externos ambas fuerzas ambientales externas no controlables, **La Oportunidad** es una fuerza ambiental de carácter externo no controlable, representan elementos potenciales de crecimiento o mejoría y **Las Amenazas** es el contrario de la oportunidad son los aspectos negativos y problemas potenciales.

De acuerdo al Banco Mundial “Entendiendo a la pobreza” 03/04/2023¹³, la población mundial el 15% equivalente a 1000 millones de personas sufren de algún tipo de discapacidad y su prevalencia es mayor en países en desarrollo.

Obstáculos en la integración se encuentran los entornos físicos, transportes inaccesibles, poca o nula disponibilidad de dispositivos, tecnología de apoyo, medios de comunicación no adaptados, así como deficiencia en prestación de servicios, prejuicios y estigmas discriminatorios sociales.

Pero a pesar de los obstáculos en la integración, se ha venido desarrollando conciencia sobre el desarrollo inclusivo de personas con discapacidad. La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CPRD), anuncia que 185 países promueven la integración de las personas con algún tipo de discapacidad.

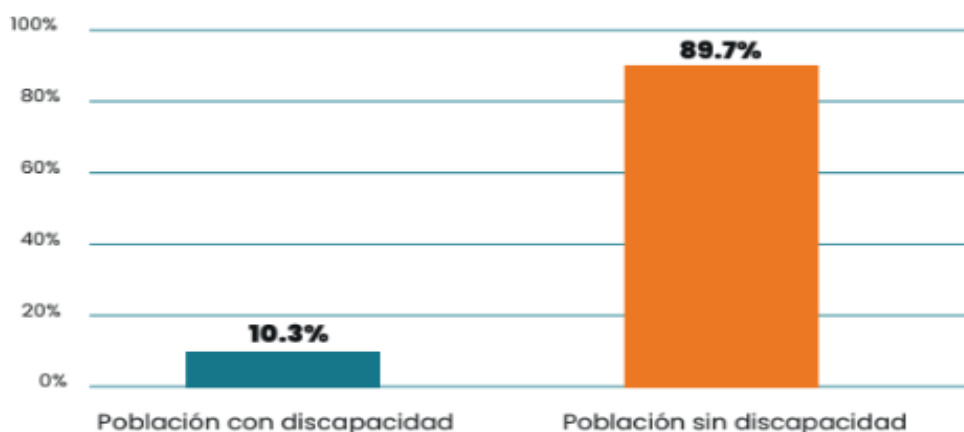
La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible establece que la discapacidad no es motivo para privar a personas del acceso a programas de desarrollo y ejercicio de los derechos humanos, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) tiene metas referidas para personas discapacitadas, enfocándose en las de situación vulnerable como las personas con discapacidad.

El gobierno de reconciliación y unidad nacional trabaja con un modelo de cohesión social y la participación protagónica de las personas con discapacidad, en alianza entre trabajadores, gobierno nacional, gobiernos locales y sector privado. Los 40 programas sociales que implementa el Gobierno, basado en el principio de igualdad, han permitido que este país sea reconocido internacionalmente por la ejecución de sus políticas sociales que en su conjunto atacan el flagelo de la pobreza y además contribuyen a una mejor distribución de la riqueza, haciendo énfasis en el ser humano y la familia, logrando así un verdadero desarrollo humano en lugar del simple crecimiento de la macroeconomía.

¹³ <https://www.bancomundial.org/es/topic/disability#1>

Según el Informe Nicaragua, septiembre 2022 (Riadas - Christian Blind Mission), en la Encuesta Nicaragüense para Personas Discapacitadas (ENDIS), en el año 2003 informan una prevalencia del 10.30%, siendo mayor en mujeres (11.30%) y hombres el (9.10%).

Población según condición de discapacidad en Nicaragua, 2003



Fuente: Encuesta Nicaragüense para Personas con Discapacidad.
Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de Nicaragua.

El Ministerio de Salud (MINSa), registra que las personas con discapacidad empadronadas son de 177,101 para el 2021.

Personas participantes según tipo de discapacidad

Tipo de discapacidad	Absolutos	Relativos
Personas con discapacidad físico-motora	72,249	41%
Personas con discapacidad intelectual	40,939	23%
Personas con discapacidad visual	21,350	12%
Personas con discapacidad auditiva	15,518	9%
Personas con discapacidad psicosocial	8,616	5%
Personas con discapacidad visceral	4,008	2%
Personas con dos o más discapacidades	14,421	8%
Total de personas con discapacidad	177,101	100%

Fuente: Elaboración propia con base en datos del Ministerio de Salud y el Programa "Todos con Voz".

En Nicaragua no existen muchas fuentes de encuestas o censos oficiales actualizados para estimar la prevalencia de la discapacidad. Como única información provienen de registros administrativos del MINSA, donde pueden subestimar o poner en bajo perfil la cantidad real de personas con discapacidad en el país.

Pero en noviembre del 2007, Nicaragua firma la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), a través del decreto No. 107-2007, así como su Protocolo Facultativo por el Decreto No. 5874 del 09 de octubre del 2009.¹⁴

También se une en la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (CIADDIS), 15/07/2002, ratificando el 25/11/2002. Presentando el primer Informe de Cumplimiento sobre CIADDIS, en el 2010, y un tercer informe sobre este informe en el 2015. Nicaragua adopta la agenda 2030, donde presenta el 1er Informe Nacional Voluntario sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el 2021.¹⁵

En Nicaragua cuenta con normativas para regular situaciones sobre personas con discapacidad, compatibles con la definición legal de la CDPD; pero algunos casos se refieren a esta población bajo los términos inadecuados hacia el paradigma social y de derechos humanos. La Constitución Política de la República de Nicaragua que se refiere a las personas con discapacidad como “discapacitados”.

La Ley para la inclusión de las personas con discapacidad es posterior y armonizada con la Convención, es la “Ley No. 763/2011. De los Derechos de las Personas con Discapacidad” (Asamblea Nacional, 2011)¹¹, publicada, el 1° de agosto de 2011, en La Gaceta-Diario Oficial.

El “Reglamento a la Ley de los Derechos de las Personas con Discapacidad, Decreto No. 11/2014”¹², fue publicado en el Diario Oficial el día 4 de marzo de 2014.

¹⁴ Base de datos de los órganos de tratados de las Naciones Unidas. Documentos Nicaragua sobre la CDPD. Naciones Unidas.

https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/TBSearch.aspx?Lang=sp

¹⁵ Plataforma regional de conocimiento. Agenda 2030 en América Latina y el Caribe. Informes Nacionales Voluntarios (INV) <https://agenda2030lac.org/es/informes-nacionales-voluntarios-inv>

Su objeto es establecer los procedimientos para la aplicación de las disposiciones establecidas en la Ley.

En Nicaragua actualmente las instituciones públicas que se relacionan con la salud y educación han logrado metas que pueden verse modestas pero es un inicio de implementar los procesos de inclusión, las leyes que amparan los derechos del sector no se aplican a cabalidad, y en alguno momentos estas leyes se perciben como barreras para el proceso de inclusión, pero es vital reconocer ministerios como el MINSA y el MINED actúan en impulsar acciones que beneficien los procesos de inclusión en personas con discapacidad.

Como parte de estas acciones de impulsar la inclusión a personas con discapacidad, el Ministerio del Trabajo en Nicaragua (MITRAB), el MITRAB es el Ministerios que está para defender, tutelar y restituir los derechos laborales de las y los trabajadores nicaragüenses, bajo esta política trabajan por medio de la oficina del Servicio Público de Empleo la cual se tiene acceso por el link:

<http://www.mitrab.gob.ni/servicios/servicio-publico-de-empleo> (anexos)

La función de esta oficina del MITRAB, son las siguientes:

1. Garantizar la función de intermediación para la colocación en el ámbito nacional.
2. Autorización y seguimiento de las agencias de empleo privadas.
3. Manejo de datos estadísticos de intermediación de las oficinas del SEPEM en el ámbito nacional.
4. Garantizar servicios de orientación laboral en las oficinas de empleo.
5. Organización y articulación de convenios con las entidades colaboradoras para la organización de servicios de empleo territoriales.
6. Promoción del empleo y el autoempleo.

Además de estas funciones, tienen un Procedimiento del Servicio Público de Empleo en la gestión de Ofertas de Empleo para personas con Discapacidad. (Anexos).

En Nicaragua la Federación Nicaragüense de Asociaciones de Personas con Discapacidad (FECONORI), con ayuda financiera de la Unión Europea elaboraron un Manual de Buenas Prácticas de inclusión Laboral de personas con Discapacidad, el contenido de este documento es responsabilidad exclusiva de la autora Sandra Ivette Zúñiga Briceño y del consorcio de organizaciones del proyecto y en modo alguno debe considerarse que refleja la posición de la Unión Europea, todo con el objetivo de un mejor entendimiento sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Nicaragua reconoce que las personas con discapacidad tienen capacidad jurídica según el artículo 24 de la Ley de 2011; pero no identifica la normativa donde apoye un desarrollo del mandato, la implementación de apoyos y salvaguardias para su pleno disfrute. Se reconoce el derecho a la participación política y pública de la persona con discapacidad, que le regula la accesibilidad en los procesos, derecho a la consulta. Sin embargo, no existe normatividad que regule los mecanismos de apoyo en la materia, para la población de personas con discapacidad.

De acuerdo a revisión documental y experiencias del investigador, reflexiona y considera estos elementos externos que puede medir en su matriz MEFE, lo cual detallamos:

Matriz No.1 Evaluación de los Factores Externos (MEFE)

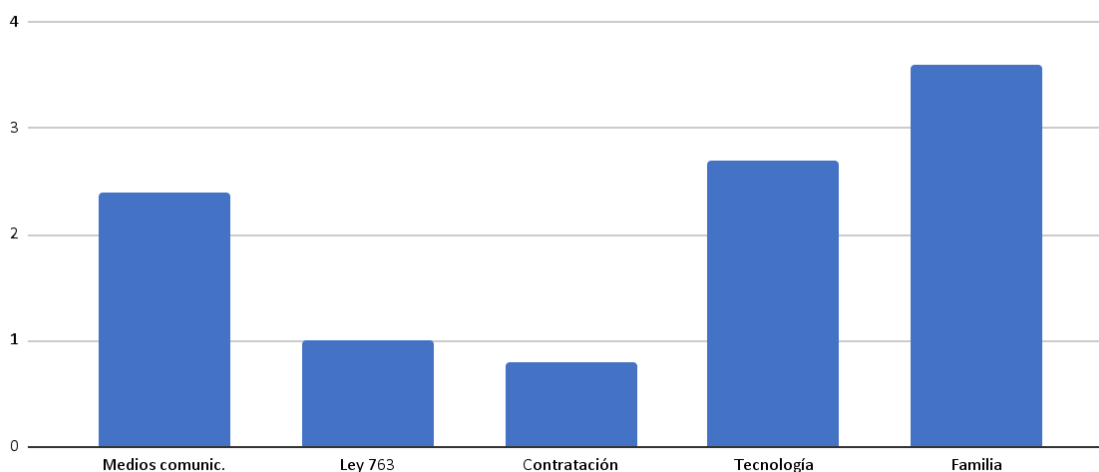
Factor Externo	Peso	Calificación	Peso ponderado=
	0 a 1.0	1 a 4	Peso X Calificación
Oportunidades			
Buena relación con los medios de comunicación	0.8	3	2.4
Leyes que amparan a las personas con discapacidad	0.5	2	1
Contratación de personas con discapacidad en las empresas.	0.4	2	0.8
Utilizar la tecnología para la integración de las personas con discapacidad en las empresas	0.9	3	2.7
Grupo familiar integrado en actividades pro inclusión de personas con discapacidad.	0.9	4	3.6
Total, de Oportunidades	3.5		10.5

Fuente: Elaboración Propia

Amenazas			
Pocas oportunidades laborales	0.8	3	2.4
Facilitar espacios adecuados de acuerdo a las necesidades de las personas.	0.9	3	2.7
Presupuesto de las instrucciones para poder implementar la contratación de personas con discapacidad para la infraestructura.	0.9	3	2.7
Falta de proyectos de inclusión laboral para el sector público y privado.	0.8	3	2.4
Estudio previo a las personas con discapacidad para saber cuales son sus limitantes y habilidades.	0.6	3	1.8
Gran cantidad de competitividad laboral.	1	4	4
Total, de Amenazas	5		16
Total, de MEFE	8.5		26.5

Fuente: elaboración propia

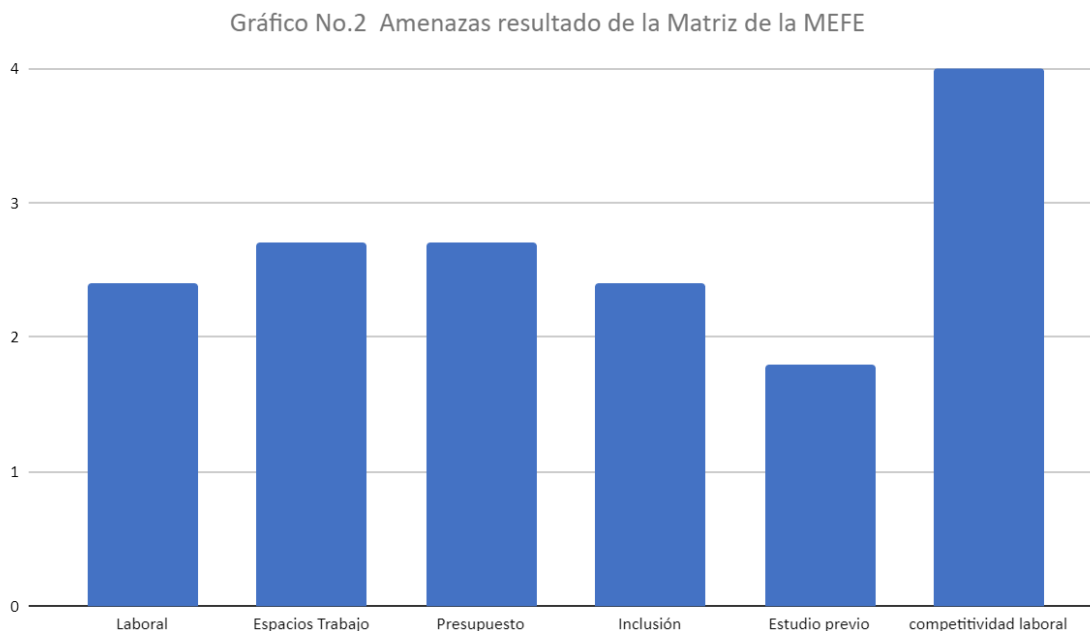
Gráfico No. 1. Oportunidades resultados de la matriz MEFE



Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo a los datos obtenidos de la MEFE, cuenta como una oportunidad con un peso ponderado de 3.6 que la familia se integra en actividades pro inclusión de personas con discapacidad (Gráfico No. 1) y como una fuerte Amenaza con un peso ponderado de 4 la fuerte competitividad laboral en el campo de la comunicación, donde le sigue con un peso ponderado de 2.7 son pocos los espacios adecuados de acuerdo a las necesidades de las personas y la poca planificación de un presupuesto

para implementar la contratación de personas con discapacidad para la infraestructura de empresas públicas y privadas.(Gráfico No.2).



Fuente: Elaboración Propia

En el análisis de las Fortalezas y Debilidades que son factores internos ambas fuerzas ambientales internas controlables, **La Fortaleza** es una fuerza ambiental de carácter interno controlable, representan habilidades y capacidades personales, atributos psicológicos y evidencias de las competencias y **La Debilidad** es el contrario de la fortaleza es un factor que hace vulnerable el proceso de inclusión, que se realiza de forma deficiente, lo que es una situación de debilidad, las fortalezas y oportunidades son capacidades, los aspectos fuertes como débiles, competitivos (productos, distribución, comercialización, operacionalización).

En este caso sobre el detallar fortalezas y debilidades, es un paso de demostración de madurez del investigador, ya que exterioriza reconociendo cuáles son sus fortalezas y debilidades, como parte del análisis que solicita el caso.

En el análisis para elaborar la Matriz de Evaluación de los Factores Internos (MEFI), el investigador realiza un estudio introspectivo, que refleja su capacidad reflexiva

donde expone de forma consciente sus estados sobre sus ideas, emociones permitiendo conocerse a sí mismo.

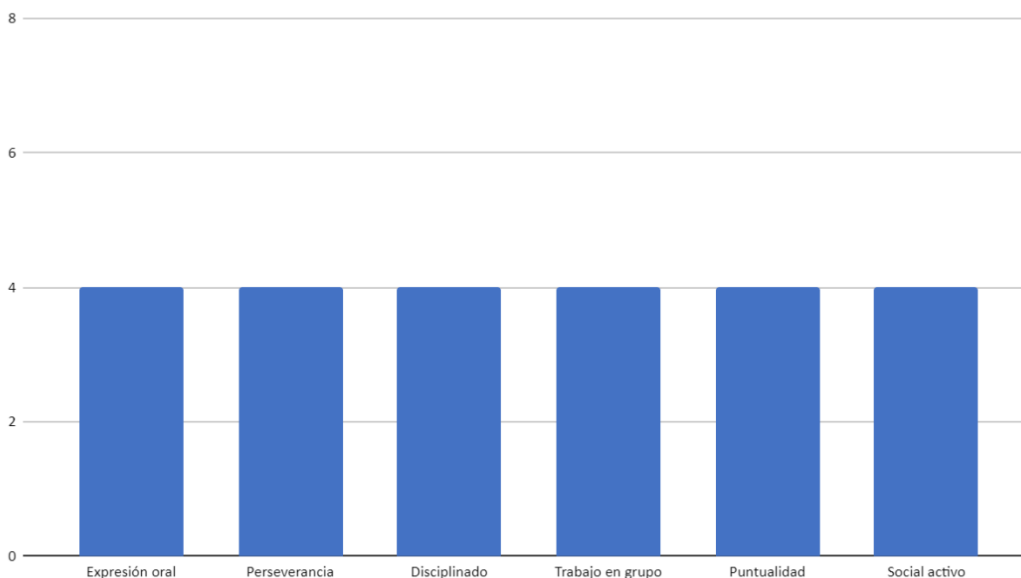
En esta mirada a sí mismo, buscando por medio de su percepción, interpretación y comprensión de sus pensamientos y conductas en reacción al medio que le rodea de acuerdo a las situaciones en se encuentra inmersos ya sea en su medio familiar, estudiantil, laboral y social.

Matriz No.2 Evaluación de los Factores Internos (MEFI)

Factor Interno	Peso	Calificación	Peso ponderado=
	0 a 1.0	1 a 4	Peso X Calificación
Fortaleza			
Buena expresión oral, dominio del escenario público, abierto a expresar sus debilidades y aceptación de las mismas.	1.00	4	4
Perseverancia en los temas que me interesan, adoptar una actitud resiliente.	1.00	4	4
Disciplinado para las tareas asignadas y para gestiones personales.	1.00	4	4
Capacidad para realizar trabajos en grupo y liderazgo nato.	1.00	4	4
Puntual para la entrega de trabajos asignados y puntual para los horarios de trabajo.	1.00	4	4
Socialmente activo con el entorno.	1.00	4	4
Total, de Fortalezas	6.00		24.0
Debilidades			
No poder caminar, sentimiento de impotencia ante actividades que solicitan de movilización en bípeda estación.	1.0	4	4
Problemas de escritura (Motora Fina), pero mantiene su umbral sensorial y control del mismo.	1.0	4	4
Sensible al stress o mucha tensión física.	0.8	4	3.2
Espasticidad en la parte izquierda del cuerpo, que reduce el poder realizar una actividad por si solo.	0.8	3	2.4
Dependencia de una persona para poder movilizarse, generando temor al rechazo por la ayuda que solicita para movilizarse.	1.0	4	4
Total, de Debilidades	4.60		17.6
Total, de MEFI	10.60		41.6

Fuente: elaboración propia

Gráfico No. 3 Fortaleza resultado de la matriz MEFI



Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo a lo resultados de la MEFI, en cuanto a factor interno Fortalezas, se observa que en totalidad tienen un valor de 6 donde no indica que son fortalezas muy importantes que permite calificar con un peso de 24, caso contrario con los valores obtenidos en las debilidades con un valor de 4.6 calificando las debilidades con 17.6 eso nos indica que al haber mayor peso en las Fortaleza el investigador ha logrado obtener un ambiente favorable, donde logra disminuir con estas debilidades con un rango diferencial de 6.4.

Estos datos son bastantes significativos, ya que el investigador actualmente tiene 25 años cumplidos, esos 25 años implica trabajo de su familia de mediar e ir atenuando las debilidades observadas.

En el caso del investigador, su diagnóstico es PCI, es Parálisis Cerebral del tipo cuadriparesica espástica, se maneja que es una de la parálisis más severa, por la rigidez en la que puede afectar alguna región o todo el cuerpo, en el caso del investigador es hemiparesia que es una parálisis parcial de la mitad del cuerpo

(hemicuerpo), por tanto, es una parálisis parcial del hemicuerpo izquierdo del tipo espástico.

Además de la hemiparesia espástica, el estímulo nervioso que pasa a través de la médula espinal pero con la afectación mencionada hace que el músculo se estimulado de forma parcial interrumpiendo la conexión nerviosa dando como resultado la cuadriparesia que es una afectación de la parálisis motora parcial de sus 4 extremidades presentando aumento de tono muscular, rigidez muscular y dificultad en los movimientos, pero conservando su umbral sensorial¹⁶ que le permite percibir su postura estática, pero cuando está bajo mucho estrés emocional se aumenta su nivel de espasticidad donde impide la movilidad rutinaria a la que está a su alcance normalmente.

Otras de las fortalezas que se observan en este caso es la resiliencia, aceptación de sus debilidades motoras, y sobre esas debilidades motoras crearse la habilidad de sobrellevarlas y crear otras formas para suplir las actividades que sus debilidades han generado.

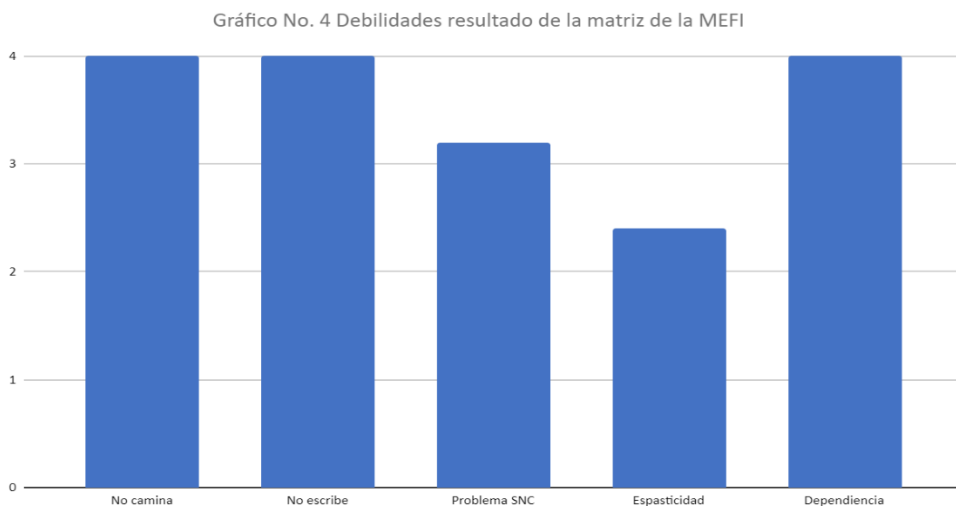
Pero para llegar al resultado con un peso de 6 en sus fortalezas, y un peso ponderado total de 24 esto nos indica que su ambiente es favorecedor, se encontró como resultado que sus fortalezas domina el escenario y su público que su facilidad de cantar y oratoria que es coherente usando un vocabulario de un profesional en este caso de un comunicador, su manejo en cuanto a la socialización es satisfactorio que le ha resultado en obtener buenas relaciones con organizaciones lo cual lo ha hecho merecedor de ser la imagen de la organización Teletón de Nicaragua con su lema por tu capacidad de Amar, conocido como el Niño Teletón¹⁷ esto en el año 2006. La relación del investigador con esa organización internacional es por motivo que es una institución sin fines de lucro, que se dedica en Nicaragua a la

¹⁶ Nivel mínimo de estimulación necesario para que un individuo perciba un estímulo sensorial en un área específica del cuerpo.

¹⁷ El Sistema Infantil Teletón (SIT) es el sistema privado de rehabilitación infantil más grande y mejor calificado del mundo, tiene como objetivo unificar la estructura de funcionamiento y mantener los mismos estándares de calidad en todos nuestros Centros.

rehabilitación integral de niños, niñas y jóvenes con discapacidad motora, donde capacitan a la familia para el mejoramiento de su calidad de vida y al desarrollo de sus capacidades para lograr su inclusión social. Además de Teletón, también ha fortalecido su sociabilidad con otras organizaciones como medios de comunicación como canal 14.

Tratando de potencializar las fortalezas el investigador tuvo la oportunidad de poner en práctica sus habilidades de oratoria, relación social y el carisma que lo caracteriza en su socialización, al realizar sus pasantías que es un requisito a cumplir para completar sus actividades extra curriculares que conforman a un comunicador como lo exige el pensum académico en UCC, dicha pasantía fue en la Empresa Claro de Nicaragua, donde ellos evalúan a German desde el espacio que le proporcionan para atender a los medio de comunicación, proporcionándole una evaluación de su pasantías. (Anexos.)



Fuente: Elaboración Propia

Inicialmente el investigador fue llevado para el inicio de su camino a rehabilitación en Pipitos, en Pipitos además de atender a los menores, los fisioterapeutas trabajan con los padres para entrenarlos y ellos mismos puedan rehabilitar a sus hijos en casa ya que la rehabilitación es de aplicación diaria, donde deben contar con la integración de todos los integrantes de la casa para esta rehabilitación, también es

adecuación de la infraestructura del hogar de acuerdo a la movilidad de la persona con discapacidad, aunque uno de los factores que influye mucho es la inversión económica para los exámenes, medicamentos, consultas con especialistas, posibles aparatos ortopédicos, aparatos de apoyo como la silla de rueda, más si es personalizada, todo esto tiene que evolucionar de acuerdo a las tallas del menor por lo que va creciendo, en esta etapa es donde interviene Teletón con su colecta, para apoyar en estas actividades para los personas con discapacidad.

Además de estas instituciones, sin beneficios de lucro, están las instituciones del estado como el MINED (Ministerio de Educación de Nicaragua), ya que en su admisión hacía con estos menores es más abierta, lo cual el MINED ha tomado su compromiso en el derecho a la educación para todos, en tratar de capacitar a sus maestros y personal académico administrativo para atender y responder a las demandas de estos nuevos procesos de enseñanza aprendizaje, pero integrando a la comunidad educativa para que el resto traten como iguales para que no adviertan las diferencias, sino más bien similitudes de aptitud.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

“Si no puedes aceptarte a ti mismo, tampoco podrás aceptar a los demás”

Nick Vujicic

En este apartado detallaremos las conclusiones acerca del Análisis FODA (proceso de Inclusión) de una persona con discapacidad motora (parálisis cerebral cuadriparesia), en una empresa de Comunicación en el II semestre 2023.

El detalle de estas conclusiones, que se han formulado a raíz de la redacción de los resultados, todo con la intención que este estudio no es desacreditar o destruir a nadie, pero si es la intención de que sea tomado como una referencia y marcar una pauta para elaborar y aplicar estrategias de acción encaminadas a garantizar que las debilidades se minimicen y potencializar las fortalezas en pro de los procesos de inclusión laboral de una persona con discapacidad.

Las conclusiones sobre el análisis FODA de un proceso de inclusión de una persona con discapacidad motora son un aporte al proceso mismo, esto porque el análisis realizado es un sobre un caso con sus características particulares de acuerdo a la discapacidad, porque las posibles adaptaciones que puedan surgir al proceso son necesarias si se desea elaborar un proceso inclusivo iterativo que es continuo, para dar una solución favorecedora a la persona con discapacidad.

En este acápite sobre las conclusiones podemos decir que para el investigador además de ser una meta ha sido un desafío por el camino que le ha tocado llevar en estos 25 años de su vida, ha sido de sobrellevar frustraciones, golpes emocionales, enfrentar miedos, así como el de su familia el de aprender cómo lidiar con un ambiente y una sociedad que está en constante cambio y aprendizaje de interactuar con la inclusión en sus campos.

Dentro de su seno familiar, fue un aprender de día a día ya que en Nicaragua ya estaba encaminada en ir rompiendo esquemas, estereotipos y paradigmas creados

por prejuicios creados alrededor de la discapacidad no importando edad, raza, etnografía, religión, política etc. Para 1987 ya estaban los inicios del trabajo de Los Pipitos es una Asociación de Padres de Familia con Hijos con Discapacidad, fundada en 1987 como una organización sin fines de lucro. Centrado en la habilitación y rehabilitación de niños, niñas, adolescentes y jóvenes con discapacidad, teniendo a las familias como base de su modelo de desarrollo integral, bajo un enfoque de derechos humanos cuyo fin último es la inclusión social. La Asociación tiene la misión de empoderar a las familias para la incidencia social a fin de alcanzar una mejor calidad de vida de sus hijos e hijas con discapacidad en comunidades cada vez más inclusivas.

El primer Teletón¹⁸ fue en 1978 apoyado por Mario Kreutzberger, Don Francisco, impulsó el evento televisivo conocido como “Teletón”, logrando unir a los chilenos bajo una misma causa. Pero en Nicaragua inició su trabajo el 27 de julio del 2001 en un hotel capitalino, una jornada de solidaridad y amor del pueblo nicaragüense, ese fue el primer Teletón en Nicaragua.

Esta fuerte relación que ha creado y mantenido el investigador es muy importante para la divulgación de información y actualizaciones que la sociedad necesita saber sobre los diferentes procesos de inclusión que se deben desarrollar a partir de un FODA, ya que toda discapacidad es un caso muy particular a desarrollar de acuerdo a los factores internos y externos que comprenda su entorno.

De igual manera, el gobierno de Nicaragua, respaldando la necesidad de incluir a las personas con discapacidad genera herramientas legales que permitan el acceso a servicios sociales, económicos, laborales, educación, salud creando el veintiocho de julio del año dos mil once la Ley 763 LEY DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD con 95 artículos, donde dicta y cita su primer artículo:

¹⁸ Acron de televisión y maratón.

Artículo 1 Objeto y fin.

La presente ley tiene por objeto establecer el marco legal y de garantía para la promoción, protección y aseguramiento del pleno goce y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos de las personas con discapacidad, respetando su dignidad inherente y garantizando el desarrollo humano integral de las mismas, con el fin de equiparar sus oportunidades de inclusión a la sociedad, sin discriminación alguna y mejorar su nivel de vida; garantizando el pleno reconocimiento de los derechos humanos contenidos en la Constitución Política de la República de Nicaragua, leyes y los instrumentos internacionales ratificados por Nicaragua en materia de discapacidad. (Gaceta, Diario Oficial de la Asamblea Nacional pág.4824 - 4861, 01/08/2011).

Así como el Ministerio del Trabajo de Nicaragua, (MITRAB), donde desde su oficina de con el cuido y respaldo en apoyar con el cumplimiento y llenado del PROCEDIMIENTO DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO EN LA GESTIÓN DE OFERTAS DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD donde atienden en su oficina que se llama Servicio Público de empleo.

También es importante señalar el fácil acceso a la Tecnología, software y app que permiten que la persona con discapacidad se apoye en este proceso de inclusión el uso de TIC (Tecnología de la Información y la Comunicación) inclusivas y asistivas, ayuda a identificar qué tecnologías pueden ser útiles que favorezcan la autonomía a las personas con discapacidad donde pueden sugerir adaptaciones, realizando ajustes que la persona con discapacidad necesite (Naranjo, 2022) pero que estas TIC, al igual que los soportes auxiliares que se elaboran para apoyo, sean analizados dentro del marco de las necesidades de la persona con discapacidad.

Consciente del avance tecnológico en Nicaragua, en cuanto al estar al tanto que estos avances se deben evidenciar en la educación para dar paso a una evolución laboral, el CNU en sus procesos de acreditación y actualización de las universidades del país, entre las dimensiones que evalúa las normativas funcionamiento de las

Instituciones Educación Superior (IES) dentro de las normativas del Compendio Normativo del Subsistema de Educación Superior Nicaragüense, con fundamentación legal en nuestra constitución política de la Republica de Nicaragua donde dicta: “garantizar la promoción, protección y aseguramiento de condiciones de igualdad para todos y todas las personas con discapacidad, respetando su dignidad y desarrollo humano integral, favoreciendo su acceso, retención y promoción, sin discriminación alguna”.

En este Compendio Normativo del Subsistema de Educación Superior Nicaragüense, también dentro de sus valores como la inclusión manifiesta: Reconocemos que la diversidad de personas y las diferencias individuales son una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades. La educación es inclusiva al considerar en los sistemas e Instituciones de educación superior género, edad, situación socioeconómica, orientación sexual, personas con discapacidad, religión, y situaciones de desplazamiento forzado (IESALC-UNESCO, 2018).¹⁹

Esto con objeto de regular el cumplimiento de las obligaciones de las IES, para su adecuado funcionamiento y desarrollo de acuerdo con lo establecido en las leyes de Educación Superior y Leyes complementarias, ya que son elementos vitales de obligación como requisito de autorización de las IES existentes y de nuevas IES por acreditar.

¹⁹https://www.cnu.edu.ni/wp-content/uploads/2023/08/Compendio_Normativo_IES_CNU.pdf

CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES

“Conóceme por mis habilidades, no por mis discapacidades” Robert M. Hensel

En este apartado debemos detallar las conclusiones acerca del análisis de los resultados obtenidos de la metodología de investigación aplicada, sobre el Análisis FODA (proceso de Inclusión) de una persona con discapacidad motora (parálisis cerebral cuadriparesia) en una empresa de Comunicación en el II semestre 2023

Con el detalle de estas conclusiones la intención de este estudio no es destruir o desacreditar a nadie, pero si la intención es que sea tomado como referencia en señalar puntos de los cuales se pueda marcar una pauta para elaborar y aplicar planes de acción encaminados a garantizar que las debilidades se minimicen y las fortalezas se potencialicen en pro de un análisis de los resultados obtenidos de la metodología de investigación desarrollada.

Al haber realizado los cálculos de los pesos ponderados en la MEFI y MEFE, se procede a identificar las variables que inciden en el FODA, permitiendo reducir el número de los factores seleccionando los más importantes.

La Matriz de FODA consta del cálculo realizado en la MEFE (Matriz No. 1) y MEFI (Matriz No. 2), se evalúa el proceso de inclusión, verificando la medición de las fuerzas del medio ambiente externo e interno si son favorables o desfavorables, comparando el resultado del peso ponderado de las oportunidades y amenazas - fortalezas y debilidades.

Utilizando la metodología de FODA como un proceso de integración vital, que apoya de forma importante para evaluar como una forma médica pre laboral, los estudios médicos y la rehabilitación para emitir una resolución para el desarrollo máximo potencial ocupacional del paciente, estas se detallan en estrategias conformando la Matriz de estrategias FODA (Matriz No.3):

La estrategia para sobrevivir tiene como propósito fundamental eliminar las debilidades internas identificadas para minimizar o evitar las amenazas externas. La estrategia para mantenerse, se fundamenta en el uso de fortalezas internas para evitar disminuir o eliminar el impacto de las amenazas externas. La estrategia para crecer, permite mejorar una debilidad interna detectada mediante las utilizaciones efectivas de una o varias oportunidades externas. La cuarta estrategia para desarrollar, utiliza las fortalezas internas para aprovechar las oportunidades externas.

Matriz No.3 Estrategias FODA

Matriz de Estrategias	Fortalezas	Debilidades
Oportunidades	<i>Estrategias para desarrollar</i> Desarrollar un plan de asistencia de familia y amigos de acuerdo al caso, organizando comisiones para explicar sobre la inclusión familiar, social y laboral. Verificar la comprensión sobre el proceso de inclusión que aplica SEPPEM (Servicio Público de Empleo en la Gestión de Ofertas de Empleo para Personas con Discapacidad), para mejorar la difusión del Art. 34 de la Ley 763 que facultan la inclusión laboral. Elaborar objetivos para potenciar la integración social para una mejor difusión sobre el reconocimiento sobre la inclusión laboral, aprovechando el acceso a plataformas digitales libres y gratis. Crear canales digitales en plataformas digitales libres sobre capacitaciones y actualizaciones sobre el uso de aplicaciones tecnológicas que potencialicen la integración laboral de personas con discapacidad.	<i>Estrategia para crecer</i> Fortalecer la relación que existe con organizaciones y medios de comunicación (Símbolo del Teletón) como Niño Símbolo Teletón 2006, para la difusión en sus plataformas digitales, de una agenda de actividades en pro de la inclusión de personas con discapacidad, actividades que detallo a continuación: Desarrollar un plan sistemático de capacitaciones dirigido a jóvenes escolares de primaria y secundaria en lo que respecta al proceso de inclusión en la educación y laboral. Proponer la elaboración de una comisión multidisciplinaria para ser entrevistados (expertos en el tema en Medicina, Leyes, Sociólogos etc.) para que expliquen de cómo elaborar un FODA, que contribuya a la comprensión de la sistematización y control de los estudios de casos de las personas con discapacidad, contribuyendo al análisis de un puesto de trabajo para una persona con discapacidad.

Fuente: Elaboración Propia

Amenazas	<i>Estrategia para mantenerse</i>	<i>Estrategia para sobrevivir</i>
	Proponer la conformación de comisiones de observación y evaluación de plataformas y medios de comunicación que informen sobre el avance sobre los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad en Nicaragua. Realizar seguimientos de actividades pro inclusión en empresas privadas y públicas con el objetivo de promocionar la importancia de saber realizar un plan de adecuación de los puestos de trabajo por medio de un FODA sobre cómo sería el proceso de inclusión laboral en personas con discapacidad.	Revisar y evaluar los contenidos para capacitaciones sistemáticas, de cómo elaborar y actualizar un FODA como instrumentos de evaluación de los procesos de inclusión de acuerdo al caso o discapacidad a revisar. Proponer convocatorias regulares para formar y actualizar equipos de capacitación sobre el análisis de elaboración de un FODA y cómo influye en el desempeño social, educación y laboral e independencia de la persona con discapacidad.

Fuente: Elaboración Propia

Las estrategias concebidas en la Matriz de Estrategias de FODA, para propiciar y ayudar al investigador y su familia experimenten cómo se elabora un FODA, y tenga un mejor dominio de esta técnica, y pueda hacer replica, de tal forma que siempre se tome en cuenta el caso a analizar, ya que la familia siendo uno de los puntos vitales para el desarrollo de estas estrategias, que deben ser revisadas y actualizadas en consecuencia de siempre verificar el peso de los factores internos y externos que lo conforman para realizar su análisis.

De esta forma con los resultados obtenidos para formular estas estrategias, se puede sintetizar que es de continuo y de actualizar de acuerdo al contexto el crear conciencia social, que actualmente de acuerdo a los avances tecnológicos, ciencia médica, educación, salud y economía, Nicaragua ha dado muestras de un avance es cierto lento pero con la disposición de ir moldeando y disminuyendo las debilidades que puedan representar como un obstáculo para que los procesos de inclusión en educación y demás ambientes en que incursiona la persona con discapacidad se vayan superando al punto de formular que la discapacidad es una condición la cual puede ser estudiada para crear estrategias para su integración en todos su campos.



UNIVERSIDAD DE CIENCIAS COMERCIALES
CULMINACIÓN DE PENSUM EN MONOGRAFÍA

De acuerdo a esta conclusión, instamos que se puedan seguir desarrollando estudios donde se le pueda dar seguimiento de forma sistemática y constante a los posibles cambios en vías de mejorar y potencializar los procesos de integración de las personas con discapacidad.

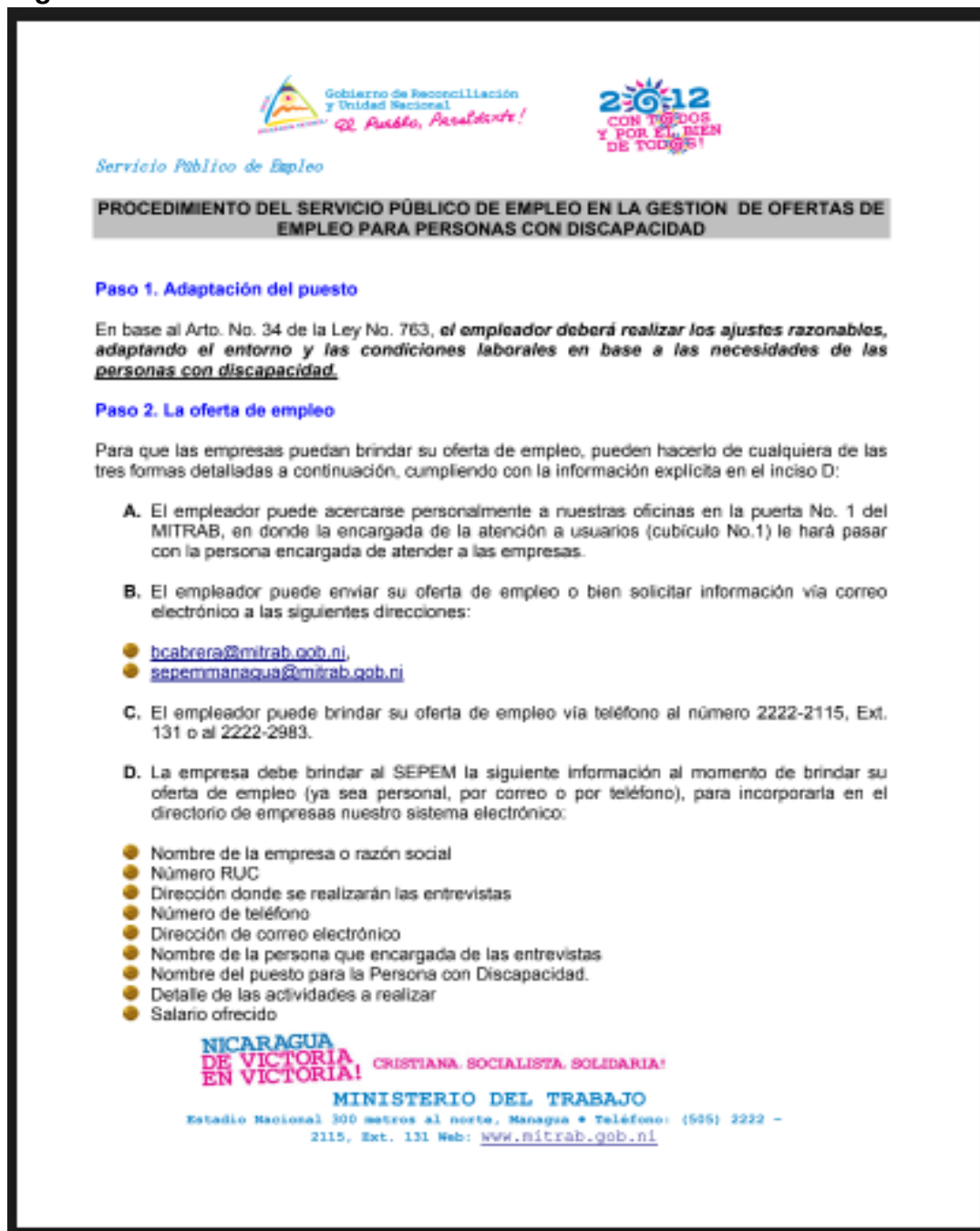
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- (CNU), C. N. (2023). *Compendio Normativo del Subsistema de Educación Superior Nicaragüense*. Managua: Editorial del Consejo Nacional de Universidades (CNU). Obtenido de https://www.cnu.edu.ni/wp-content/uploads/2023/08/Compendio_Normativo_IES_CNU.pdf
- (PCGIR), P. C. (2017). *Gestión Inclusiva del Riesgo del Desastre en Discapacidad y Adulto Mayor*. República Federal de Alemania: Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de la República Federal de Alemania. Obtenido de <https://asb-latam.org/wp-content/uploads/2017/09/Libro-primaria-VF-Redes-Sociales.pdf>
- (PCGIR), P. C. (2019). *Taller de capacitación Inclusión de personas con discapacidad y adultas mayores en la gestión del riesgo de desastre*. República Federal de Alemania: Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de la República Federal de Alemania. Obtenido de <https://desastresydiscapacidad.net/sites/default/files/2019-02/Presentaciones%20de%20gu%C3%ADa%20comunitaria.pdf>
- Coelho, F. (06 de Marzo de 2024). *Enciclopedias Significados*. Obtenido de Enciclopedias Significados: <https://www.significados.com/inclusion/>
- Echeita, G. (2013). Inclusión y exclusión educativa. De nuevo "Voz y quebranto". *REICE. Revista electrónica iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación.*, 9-18. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/551/55160202.pdf>
- Madrigal Muñoz, A. (2007). *Familias ante la parálisis cerebral* (Vols. Psychosocial Intervention [online]. 2007, vol.16, n.1). España: Scielo. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-05592007000100005
- Nicaragua, A. N. (02 de Agosto de 2011). Ley 763. *La Gaceta, Diario Oficial*, págs. 4824-4861. Obtenido de <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2129/Ley%20No.%20763%20%281%29.pdf>
- Pérez Cruz, J. M. (2022). Análisis de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de etapa evaluativa del Proyecto Educativo Institucional. *Escuela Pedagógica "Manuel Ascunce Domenechh, Villa Clara Cuba*, 1-12.
- Yajaira Mabel, B.-P. y.-S. (Septiembre - Diciembre de 2022). Inserción laboral de personas con discapacidad: estudio de caso. *INNOVA RESEARCH JOURNAL*, 7, 86-103. Obtenido de <http://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/index>

ANEXOS O APÉNDICES

Figuras

Figura No. 1 PROCEDIMIENTO DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO



The infographic is titled "PROCEDIMIENTO DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO EN LA GESTIÓN DE OFERTAS DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD". It features logos at the top for the "Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional" and the "20-12" campaign. The text is organized into steps and lists. The title is in a grey box. Step 1 is "Adaptación del puesto" and Step 2 is "La oferta de empleo". Step 2 includes a list of four options (A, B, C, D) for how employers can provide job offers, with option B including email addresses. A list of seven required data points for the employer is provided at the bottom of the steps. The footer includes the Nicaraguan coat of arms, the slogan "NICARAGUA DE VICTORIA EN VICTORIA! CRISTIANA, SOCIALISTA, SOLEDARIA!", and the contact information for the "MINISTERIO DEL TRABAJO".

PROCEDIMIENTO DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO EN LA GESTIÓN DE OFERTAS DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Paso 1. Adaptación del puesto

En base al Arto. No. 34 de la Ley No. 763, el empleador deberá realizar los ajustes razonables, adaptando el entorno y las condiciones laborales en base a las necesidades de las personas con discapacidad.

Paso 2. La oferta de empleo

Para que las empresas puedan brindar su oferta de empleo, pueden hacerlo de cualquiera de las tres formas detalladas a continuación, cumpliendo con la información explícita en el inciso D:

- A. El empleador puede acercarse personalmente a nuestras oficinas en la puerta No. 1 del MITRAB, en donde la encargada de la atención a usuarios (cubículo No.1) le hará pasar con la persona encargada de atender a las empresas.
- B. El empleador puede enviar su oferta de empleo o bien solicitar información vía correo electrónico a las siguientes direcciones:
 - hcabrera@mitrab.gob.ni
 - sepemmanagua@mitrab.gob.ni
- C. El empleador puede brindar su oferta de empleo vía teléfono al número 2222-2115, Ext. 131 o al 2222-2983.
- D. La empresa debe brindar al SEPEM la siguiente información al momento de brindar su oferta de empleo (ya sea personal, por correo o por teléfono), para incorporarla en el directorio de empresas nuestro sistema electrónico:
 - Nombre de la empresa o razón social
 - Número RUC
 - Dirección donde se realizarán las entrevistas
 - Número de teléfono
 - Dirección de correo electrónico
 - Nombre de la persona que encargada de las entrevistas
 - Nombre del puesto para la Persona con Discapacidad.
 - Detalle de las actividades a realizar
 - Salario ofrecido

NICARAGUA DE VICTORIA EN VICTORIA! CRISTIANA, SOCIALISTA, SOLEDARIA!

MINISTERIO DEL TRABAJO

Estadio Nacional 300 metros al norte, Managua • Teléfono: (505) 2222 - 2115, Ext. 131 Web: www.mitrab.gob.ni

Fuente:

https://nicaragua.observatoriorh.org/sites/nicaragua.observatoriorh.org/files/webfiles/Nicaragua/Manuales/3_Procedimientos_Provisi%C3%B3n_Puestos.pdf

Figura No. 2 PROCEDIMIENTO DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO



Gobierno de Reconciliación
y Unidad Nacional
Q2 Pueblo, Paralelo!



20-12
CON TODOS
Y POR EL BIEN
DE TODOS!

Servicio Público de Empleo

Paso 3. La gestión de la oferta y entrevistas a las Personas con Discapacidades

- El SEPEM en base a la información brindada por la empresa y el puesto que ésta este ofreciendo, se encarga de buscar en su base de datos las Personas Con Discapacidades que puedan ser enviadas a esa vacante, en dependencia del perfil laboral del demandante de empleo, posteriormente son citados al SEPEM, se les brinda la información relacionada al puesto y si están de acuerdo se les remite a la empresa para que apliquen al proceso de entrevista laboral.
- Los demandantes de empleo (personas con discapacidad) son remitidas a la empresa con una carta de presentación que refiere a que son enviados de la base de datos del SEPEM. **En el caso de personas con discapacidad auditiva, en el primer contacto que tienen con la empresa se hacen acompañar de un intérprete.**
- La empresa **debe fijar previamente con el SEPEM fecha y horario en que atenderán a los candidatos**, de tal manera que el mismo día que lleguen a dejar sus documentos apliquen a la entrevista, ya que por sus limitantes físicas y económicas no se les puede estar haciendo llegar a la empresa constantemente para dejar documentos y luego para entrevistas.
- SEPEM llamará a la empresa en un lapso de una semana para conocer el nombre de la persona contratada.

Observaciones:

- El SEPEM no brinda ningún tipo de base de datos a los empleadores, indistintamente que la contratación sea para personas sin o con discapacidad, ya que trabajamos con un sistema electrónico en línea que funciona como base de datos en la cual se registran los datos de todos los demandantes de empleo que se inscriben en el SEPEM, tampoco nos dejamos guardados CVs en físico, pues todos los datos personales, académicos y laborales los registra el sistema.
- Las Personas Con Discapacidades que tenemos registradas refieren a discapacidades físicas, auditivas y visuales. En el caso de las personas con discapacidad visual, generalmente se insertan en actividades que requieren habilidades manuales con mucha precisión y muchos poseen estudios de dígito puntura.
- Es importante mencionar que las Personas Con Discapacidades que tenemos algunos poseen experiencia en áreas administrativas, otros como operarios y limpieza; así mismo tenemos personas con nivel académico técnico, licenciatura, bilingüe y preparación en el área legal.

**NICARAGUA
DE VICTORIA
EN VICTORIA!** CRISTIANA, SOCIALISTA, SOLIDARIA!

MINISTERIO DEL TRABAJO

Estadio Nacional 300 metros al norte, Managua • Teléfono: (505) 2222 -
2115, Ext. 131 Web: www.mitrab.gob.ni

Fuente:

https://nicaragua.observatoriorh.org/sites/nicaragua.observatoriorh.org/files/webfiles/Nicaragua/Manuales/3_Procedimientos_Provisi%C3%B3n_Puestos.pdf

Figura No. 3 PLATAFORMA VIRTUAL DEL SITIO DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO



The screenshot shows the website of the Ministerio del Trabajo (Ministry of Labor) of Nicaragua. The header includes navigation links: Mapa del Sitio, Accesibilidad, and Contacto. The main banner features the text "MINISTERIO DEL TRABAJO" and "Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional" with the slogan "El Pueblo, Presidente!". Below the banner is a navigation menu with links: Inicio, Noticias, Capacitaciones, Servicios, Comunicados, Unidad de Adquisiciones, and Auditorías. The "Servicios" link is highlighted.

Below the navigation menu, the breadcrumb trail reads: "usted está aquí: inicio → servicios → servicio público de empleo". The main content area is titled "Servicio Público de empleo" and includes the text "Uniendo Capacidades.... Generamos Oportunidades!". Below this, the "Funciones que desempeñamos:" are listed:

1. Garantizar la función de intermediación para la colocación en el ámbito nacional.
2. Autorización y seguimiento de las agencias de empleo privadas.
3. Manejo de datos estadísticos de intermediación de las oficinas del SEPEM en el ámbito nacional.
4. Garantizar servicios de orientación laboral en las oficinas de empleo.
5. Organización y articulación de convenios con las entidades colaboradoras para la organización de servicios de empleo territoriales.
6. Promoción del empleo y el autoempleo.

Below the list, there are two buttons: "Empresa" and "Demandante", both labeled "Servicio Público de Empleo". To the right of the main content area, there is a sidebar with a search bar labeled "buscar en sitio" and a "buscar" button. Below the search bar, there are several promotional banners, including one for "Consultas Jurídicas únicamente AQUÍ" and another for "LICENCIAS EN MATERIA DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO". At the bottom right, there is a blue button with a white icon of a person in a wheelchair, indicating accessibility.

Fuente: <http://www.mitrab.gob.ni/>

Figura No. 4 PLATAFORMA VIRTUAL DEL SITIO DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO

MINISTERIO DEL TRABAJO

Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional
El Pueblo, Presidente!

4519 La Patria La Resolución!

Inicio Noticias Capacitaciones Servicios Comunicados Unidad de Adquisiciones Auditorías

unidad está aquí: inicio → servicios → empresa

Ministerio del Trabajo

Documentos

Publicaciones

Capacitaciones

Servicios

ODP

Formuleros

Servicio Público de Empleo

Asociaciones Sindicales

Conciliación Individual y Colectiva

Dirección Jurídica

Inspección del Trabajo

HYSELMTRABAJOC2018

HYST-2020

HYST-2021

Empresa

Asesoría Laboral
8 a.m - 4 p.m.
2222-3010

¿Quiénes pueden y qué pasos debes dar para acceder al SEPEM?

- Empresas nacionales y extranjeras.
- Micro, pequeñas y medianas empresas.
- Todos aquellos empleadores/as que requieren de recursos humanos.

- Contactarte ya sea vía teléfono o correo electrónico con cualquiera de nuestras oficinas a nivel nacional para brindarnos la información de la oferta laboral que dispones, o visitarnos directamente en nuestras oficinas. (Ver [guía de teléfonos de las delegaciones departamentales](#)).
- Brindarnos información básica de la empresa tal como: nombre de la empresa, dirección, teléfono, nombre del Responsable de Recursos Humanos o bien de la persona encargada de realizar la selección de personal, No. RUC (el número RUC es requerido para efectos de registro de la empresa en nuestro catálogo de empresas del sistema).
- Detallamos el perfil del puesto solicitado, mientras más específica sea la descripción, será más acertada la remisión de candidatos.
- Brindamos aspectos laborales relacionados con el puesto que ofrezcas, para informar a los interesados.

Señor empleador, si tienes algún puesto vacante y deseas que te ayudemos en el aprovisionamiento del mismo, puedes ingresar los requisitos del puesto que necesitas, llenando el siguiente formulario.

¿Cómo te ayuda el SEPEM?

- Contribuimos a reducir tus costos de publicidad de las vacantes que dispone la empresa.
- Te facilitamos el proceso de provisión de puestos.
- Te acercamos a los demandantes de empleo más idóneos para el puesto que necesitas.
- Ofrecemos nuestro servicio ajustado a tus necesidades en dependencia de: tiempo, ubicación geográfica, cantidad de candidatos al puesto.

[Oferta tu vacante aquí](#)

Regresar ...

Enviar este ... Imprimir este ...

Buscar un sitio [buscar](#)

Consultas Jurídicas
del SEPEM
Aquí

LICENCIAS EN MATERIA DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO
Aquí

Oficina de Asesoría a la Empresa
Aquí

Vacantes de empleo

Reporte los Accidentes Laborales
Aquí

Quejas y Sugerecias

Noticias Anteriores

Fuente: <http://www.mitrab.gob.ni/>

Figura No. 5 PLATAFORMA VIRTUAL DEL SITIO DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO



MINISTERIO DEL TRABAJO

Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional
El Pueblo, Paralelamente!

4519
La Patria La Revolución!

Inicio Noticias Capacitaciones **Servicios** Comunicados Unidad de Adquisiciones Auditorías

usted está aquí: inicio → servicios → demandante

Ministerio del Trabajo

Documentos

Publicaciones

Capacitaciones

Servicios

DAEP

Formuleros

Servicio Público de Empleo

Asociaciones Sindicales

Consejería Individual y Colectiva

Dirección Jurídica

Inspección del Trabajo

HYSD/ETRA/02018

HYST-2020

HYST-2021

Demandantes

Asesoría Laboral
8 a.m. - 4 p.m.
2222-3010

Demandante

¿Qué pasos debes dar para acceder al servicio?

1. Llegar a las oficinas del SEPEM que están en las Delegaciones del Ministerio del Trabajo a nivel nacional. Ver guía de direcciones. (Ver guía de teléfonos de las delegaciones departamentales).
2. Una persona encargada te atenderá y anotará en el registro electrónico del SEPEM.
3. Después, te solicitarán la siguiente información que debes presentar:
 - a) Cédula de identidad (original)
 - b) Tu Curriculum
 - c) Certificados de estudios (diplomas educación formal, talleres, seminarios, capacitaciones, etc.)
 - d) Cartas de trabajos anteriores
 - e) Cartas de recomendación (si dispones de ellas).
4. Si dispones de todos los requisitos antes mencionados te darán un número con el cual serás llamado y atendido.

Nota importante: No se reciben currículum ni por correo electrónico ni en físico, por lo que la inscripción en el SEPEM es personal; así como también para aplicar a cualquier vacante disponible en las empresas del sector privado que hacen uso del SEPEM.

¿Cómo te ayuda el servicio?

1. Te acercamos a las empresas o empleadores cuando andas en busca de un trabajo sobre la base de tu formación y capacidades adquiridas y las vacantes disponibles en nuestra base de datos.
2. Te aconsejamos para que puedas encontrar un empleo, teniendo en cuenta tu formación y habilidades personales, es decir, seas un hombre o mujer profesional, técnico, obrero y cualquier otro oficio.
3. Te informamos acerca de cursos de capacitación disponibles y ocupaciones solicitadas por empresas.
4. Ofrecemos nuestro servicio ajustado a tus necesidades en dependencia de: tiempo, ubicación geográfica, cantidad de candidatos al puesto.

Regresar . . .

Enviar este — Imprimir este —

Consultas Jurídicas
Asesoría Legal
Consultas Jurídicas
Aquí

LICENCIAS EN MATERIA DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO
AQUÍ

Oficina de Asesoría

Reporte de Accidentes Laborales
AQUÍ

Quejas

Fuente: <http://www.mitrab.gob.ni/>

Figura No. 6 PLATAFORMA VIRTUAL DEL CANAL 14



Así luce el niño símbolo del Teletón 2006

Fuente: <https://www.vostv.com.ni/actualidad/35517-asi-luce-el-nino-simbolo-2006-del-teleton/>

Figura No. 7 PLATAFORMA EN EL CANAL DE YOUTUBE DEL CANAL 14



Fuente: <https://www.youtube.com/watch?v=yTmM7EBDDIM>

Figura No. 8 Gaceta Diario Oficial Ley 763

01-08-11	LA GACETA - DIARIO OFICIAL	142
ASAMBLEA NACIONAL LEY No. 763 El Presidente de la República de Nicaragua A sus habitantes, Salud Que: LA ASAMBLEA NACIONAL Ha ordenado la siguiente: LEY DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES Artículo 1. Objeto y fin. La presente Ley tiene por objeto establecer el marco legal y de garantía para la promoción, protección y aseguramiento del pleno goce y un desenvolvimiento de igualdad de todos los derechos humanos de las personas con discapacidad, respetando su dignidad inherente y garantizando el desarrollo humano integral de las mismas, con el fin de asegurar sus oportunidades de inclusión a la sociedad, en el desarrollo de alguna o muchas de sus esferas de vida, garantizando el pleno reconocimiento de los derechos humanos contenidos en la Constitución Política de la República de Nicaragua, leyes y los instrumentos internacionales ratificados por Nicaragua en materia de discapacidad. Art. 2. Ámbito de aplicación. La presente Ley se aplicará en todas las instituciones del Sector Público en el ámbito de su competencia y en lo concerniente a las responsabilidades de sus funcionarios, a todos los niveles del sector público de política, política de gestión y las personas con discapacidad. Así mismo, se aplicará al Sector Privado y la sociedad en su conjunto en lo relativo a la calidad de sus productos y servicios humanos de las personas con discapacidad. Es de interés público la creación e implementación de estrategias y políticas del Estado en pro del desarrollo integral de las personas con discapacidad en iguales condiciones de oportunidad que el resto de la sociedad y su aplicación inclusiva en todo el país. Art. 3. Definiciones. Para los fines de esta Ley, se aplicarán las definiciones siguientes: Accesibilidad universal: es la condición que deben cumplir los entornos, bienes, procesos y servicios, así como la información, tecnologías de información y comunicación, los edificios, instrumentos, herramientas y dispositivos, para las personas con discapacidad, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de forma más autónoma y natural posible, tanto en áreas urbanas como rurales. Ajustes razonables: son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas individuales que requieren las personas con discapacidad, para garantizar el ejercicio y el pleno goce de sus derechos humanos y libertades fundamentales. Autonomía individual: es el ejercicio pleno del derecho que las personas con discapacidad tienen para tomar decisiones en forma independiente sobre su propia forma de vida y participación activa en la sociedad según su condición física y mental.		Autodeterminación: es entendido por la capacidad de volar por el mismo, personalmente que las personas con discapacidad, al adoptar decisiones sobre de cómo pensar y desarrollar al máximo sus funciones físicas, mentales o sensoriales, se desenvuelven y funcionan en la sociedad de forma independiente. Ayuda técnica o servicios de apoyo: es la asistencia requerida por las personas con discapacidad para actuar de forma inclusiva dentro de la sociedad, desarrollando sus habilidades para lograr su funcionalidad y un mayor desempeño, propiciando su bienestar en la ejecución de sus actividades principales y secundarias. Entre otros incluyen la asistencia personal, equipos y dispositivos tecnológicos y servicios asistenciales, que permiten habilitar, rehabilitar o compensar una o más limitaciones funcionales, físicas, sensoriales o intelectuales de las personas con discapacidad. Barreras físicas y actitudinales: son las dificultades ambientales, físicas, arquitectónicas y actitudes implantadas por la sociedad, que impiden al desarrollo, la adaptación e inclusión de las personas con discapacidad dentro de la comunidad; sugiriendo así las oportunidades que les permitirán gozar de la autonomía a cada independiente. Comunicación: incluye los lenguajes, la visualización de textos, el Sistema de Braille, la comunicación táctil, los recursos, los dispositivos, instrumentos de tecnología, los recursos auditivos, el lenguaje verbal, los medios de comunicación y otros medios, medios y formatos accesibles a diferentes de comunicación, incluida la modalidad de la información y comunicación de fácil acceso. Se entiende por lenguaje tanto el lenguaje oral como el lenguaje de signos y así en formas de comunicación en señal. Convención social: es la que la sociedad sea consciente del valor humano y productivo que tienen las personas con discapacidad y se les acepta. Por ende cada vez que se habla o utiliza el tema de discapacidad, con debida promoción reforzando la dignidad e igualdad entre los otros humanos. Deficiencia: es toda limitación o alteración adquirida o congenita que afecta las funciones físicas, físicas o sensoriales de las personas. Grado de alteración anatómica, fisiológica, fisiológica de los sistemas orgánicos de las personas. Discriminación: se refiere a la discriminación y explotación de formas permanentes de política, planes, programas y proyectos y acciones que al desarrollo socioeconómico y humano que se crean y hacen posible el disfrute y goce de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales para las personas con discapacidad. Discapacidad: es el resultado de la interacción entre la persona con deficiencia y su entorno discapacitante. La discapacidad está caracterizada en las barreras físicas y psíquicas implantadas por la sociedad, que hacen imposible que las personas con discapacidad accedan a la vida social de manera activa, plena, directa o indirecta al igual que otro ser humano. La discapacidad por ende no es algo que reside en la persona como resultado de una deficiencia. Discriminación por motivo de discapacidad: es toda discriminación, discriminación legal, discriminación o discriminación, sea o hecho que impone, sea legal, restringe, obstaculiza o deja sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio de igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económicos, social, cultural, civil o de cualquier tipo de las personas con discapacidad, tanto hombres como mujeres. Incluye toda forma de discriminación inclusive la discriminación de género racializada, o sea, al no reconocerse tanto para el disfrute y el pleno goce de todos los derechos, así como las conductas.

Figura No. 9 Constancia de pasantías



Fuente: Proporcionada por el investigador.

Fotografías

Fotografía 1
Viaje a Isla del Amor ubicada en Managua



Fuente: Autoría Propia

Fotografía 2
Viaje a Isla del Amor ubicada en Managua



Fuente: Autoría Propia

Fotografía 3
Viaje a Isla del Amor ubicada en Managua



Fuente: Autoría Propia

Fotografía 4
Gabriel Cuadra presentador de SOL A SOL Canal 14, presenta trastorno del lenguaje.



Fuente: Autoría Propia

Fotografía 5
Licda. Loany Madrigal
Dir. Colegio Bilingüe Alfa (Mi primera escuela)



Fuente: Autoría Propia

Fotografía 6
Licda. Loany Madrigal
Dir. Colegio Bilingüe Alfa (Mi primera escuela)



Fuente: Autoría Propia

Fotografía 7
Odilí Vargas
Comunicadora Canal 10



Fuente: Autoría Propia

Fotografía 8
Iván Zavala
Periodista deportivo Canal 10



Fuente: Autoría Propia

Fotografía 9
Alejandra Alfaro
Presentadora Canal 14



Fuente: Autoría Propia

Fotografía 10
Grupo Skándalo, Campaña Teletón 2024



Fuente: Autoría Propia

Fotografía 11
Dr. Orlando Sevilla – director ejecutivo
Fundación Teletón Nicaragua - 2024



Fuente: Autoría Propia

Fotografía 12
Representación de la Empresa de Claro Nicaragua
con su aporte a Fundación Teletón Nicaragua - 2024



Fuente: Autoría Propia

Fotografía 13

**Lic. Gilda Tinoco de la Empresa de Claro Nicaragua,
en oficinas de la empresa.**



Fuente: Autoría Propia

Fotografía 14

**En ejercicio de mis pasantías de la Empresa de
Claro Nicaragua, recepción de Medios de
Comunicación.**



Fuente: Autoría Propia

Fotografía 15
Clase Práctica de Radio, Acceso al
Laboratorio de Radio - Comunicación en
UCC.



Fuente: Autoría Propia

Fotografía 16
Clase Práctica de Radio, Acceso al
Laboratorio de Radio - Comunicación en
UCC.



Fuente: Autoría Propia

Fotografía 17
Clase Práctica de Radio, Acceso al Laboratorio de
Radio - Comunicación en UCC.



Fuente: Autoría Propia

Fotografía 18
Despedida de la Empresa Claro de
Nicaragua al terminar sus pasantías.



Fuente: Autoría Propia

Fotografía 20
Thalía Valverde Relacionista Pública de
la Empresa Claro de Nicaragua al
terminar sus pasantías.



Fuente: Autoría Propia

Fotografía 21
Reunido con sus tutores de
investigación Maestro Julio Guerrero y
Maestra Lee Escobar.



Fuente: Autoría Propia

Fotografía 22
German Josué Moran
Flores y sus padres
actualmente.



Fuente: Autoría Propia