



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL

TRABAJO DE TITULACIÓN

CARRERA: DISEÑO GRÁFICO EMPRESARIAL

TEMA: MANUAL DE INFORMACIÓN SOBRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL PARA LOS EMPLEADOS Y EMPLEADORES DE TAGSA (TERMINAL AEROPUERTARIO DE GUAYAQUIL SOCIEDAD ANÓNIMA)

AUTOR/A: Ana María Uquillas

TUTOR/a: Mg. Darío Arboleda

AÑO: 2015

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL

APROBACIÓN DEL AUTOR

En mi calidad de Tutor de Titulación, nombrado por la Comisión Académica de la Universidad Tecnológica Israel, certifico:

Que el Trabajo de Investigación “MANUAL DE INFORMACIÓN SOBRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL PARA LOS EMPLEADOS Y EMPLEADORES DE TAGSA (TERMINAL AEROPUERTARIO DE GUAYAQUIL SOCIEDAD ANÓNIMA)”, presentado por la Señorita, Ana María Uquillas Valencia, estudiante de la carrera de Diseño Gráfico Empresarial, reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometida a la evaluación del Tribunal de Grado que la Comisión Académica de la UISRAEL designe.

Quito, Septiembre 2014

TUTOR

Firma:

Mg. Darío Arboleda

C.I:

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Quien firma en el presente documento, en calidad de estudiante de la Carrera de Diseño Gráfico Empresarial, declaro que los contenidos de este Trabajo de Titulación, requisito previo a la obtención del Grado de Ingeniero en Diseño Gráfico Empresarial, son absolutamente originales, auténticos y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.

Quito, Septiembre 2014

ESTUDIANTE

Firma:

Ana María Uquillas Valencia

CC: 1722434584

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL

AUTORÍA APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los miembros del Tribunal de Grado, designado por la Comisión Académica de la UISRAEL, aprueban el Trabajo de Titulación de acuerdo con las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Tecnológica "ISRAEL" para títulos de pregrado.

Quito, Septiembre 2015

Para constancia firman:

TRIBUNAL DE GRADO

FIRMA PRESIDENTE

FIRMA MIEMBRO 1

FIRMA MIEMBRO 2

Dedicatoria

El diseño debe seducir, educar y, quizás lo más importante, provocar una respuesta emocional.

April Greiman

Agradecimientos

Al terminar el proceso de mi proyecto final de titulación, agradezco a mis padres por apoyarme en todo momento, por los valores que me han inculcado, por darme la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida, y sobre todo por ser un gran ejemplo de vida a seguir, por sus consejos, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

A mi hermano por ser parte de mi vida y un ejemplo en la familia.

Agradezco también a mis profesores por su gran apoyo y motivación para la culminación de mis estudios profesionales y para la elaboración de esta tesis, por el tiempo compartido y por impulsar el desarrollo de mi formación profesional, por los conocimientos que me transmitieron y su paciencia.

A mis amigos y amigas, por brindarme su amistad.

Resumen

La presente investigación se relaciona con la elaboración de un manual de información, el mismo que cubre la necesidad de contar con un instrumento de comunicación orientado a informar sobre las personas con discapacidad intelectual y la inclusión laboral para los empleados y empleadores de la empresa TAGSA, cuyo contenido servirá para mejorar las relaciones de trabajo con el grupo de personas que tienen discapacidad intelectual en la empresa TAGSA. La investigación se basa en el diseño gráfico, específicamente el diseño editorial, la comunicación visual a través de la fotografía e ilustración, y en aspectos relacionados con la inclusión social y la discapacidad. Una vez diagnosticada el problema se procedió a recopilar información tanto teórica, como empírica, a través de, encuestas y entrevistas, cuya información permitió la elaboración del producto final que es el manual indicado.

Abstract

The current investigation relates to the elaboration of a manual of information, the same which covers the necessity of using a tool of communication and guiding in order to teach about people with intellectual disability including in the work field for the employers and employees of the company named TAGSA, and its contents will help to improve the relationship with the people that suffer intellectual disability in this firm. The investigation is based in graphic design specifically with editorial design, visual communication through pictures and illustrations in aspects that are related with the disability and social incorporation. Once the problem is diagnosed there were some gathered information such as theoretical and empirical, through surveys and interviews, which information allowed the elaboration of the final product which is the manual mentioned earlier.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

PRELIMINARES

| | |
|-----------------------------------------------------|------|
| Portada | i |
| Aprobación del tutor | ii |
| Autoría | iii |
| Tribunal de Grado | iv |
| Dedicatoria..... | v |
| Agradecimientos | vi |
| Resumen..... | vii |
| Abstract..... | viii |
| Índice | ix |
| | |
| Introducción..... | 1 |
| Tema de investigación | 4 |
| Problema..... | 4 |
| Planteamiento del problema..... | 4 |
| Formulación del problema..... | 5 |
| Sistematización del problema | 5 |
| Objetivos | 6 |
| Objetivo general..... | 6 |
| Objetivos específicos | 6 |
| Justificación..... | 7 |
| MARCO DE REFERENCIA..... | 8 |
| Marco espacial | 8 |
| Metodología | 8 |
| Momento proyectivo..... | 8 |
| Momento Metodológico..... | 9 |
| Momento Técnico..... | 10 |
| Momento de la síntesis o de la redacción final..... | 25 |
| Presupuesto de investigación | 26 |

CAPÍTULO I

| | |
|----------------------------------------------------------|----|
| FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA | 27 |
| Comunicación visual | 28 |
| Diseño y comunicación | 30 |
| Diseño editorial | 33 |
| Manual | 35 |
| El Formato..... | 37 |
| Formatos de una columna..... | 37 |
| Formatos de dos columnas | 38 |
| Formatos de tres columnas..... | 38 |
| Formatos de cuatro columnas..... | 38 |
| Márgenes | 39 |
| Columnas..... | 40 |
| Retícula..... | 41 |
| Texto... .. | 43 |
| Tipografía..... | 44 |
| Medianil..... | 45 |
| Interlineado | 46 |
| Traking | 46 |
| Kerning..... | 46 |
| Diagramación | 47 |
| El color en el diseño editorial | 48 |
| Fotografía..... | 49 |
| Fotografías en Blanco y Negro..... | 50 |
| Ilustración y diseño editorial | 51 |
| Discapacidad..... | 52 |
| Discapacitante..... | 53 |
| Discapacidad Intelectual | 54 |
| Causas de la Discapacidad Intelectual | 55 |
| Políticas a favor de las personas con Discapacidad | 57 |

CAPITULO II

| | |
|---------------------------------------------|----|
| Diagnóstico externo | 61 |
| Diagnostico interno | 61 |
| Proyecto de Inclusión Laboral de TAGSA..... | 62 |
| Población y muestra..... | 66 |
| Resultados de las encuestas | 67 |
| Resultado de las entrevistas | 77 |
| Análisis del capítulo | 86 |

CAPITULO III

| | |
|-------------------------------------------|-----|
| ELABORACIÓN DEL PRODUCTO..... | 87 |
| Método creativo de diseño | 87 |
| Fase Analítica | 88 |
| Fase Creativa..... | 89 |
| Formato..... | 89 |
| Tipografía..... | 93 |
| La Cromática..... | 95 |
| Fuente: boceto elección de palabras | 99 |
| Fotografía..... | 105 |
| Ilustración..... | 105 |
| Contenidos..... | 105 |
| Fase Ejecutiva..... | 106 |
| Costo de producción | 107 |
| Validación..... | 109 |
| Objetivo | 109 |
| Selección de expertos..... | 109 |
| Perfil de los expertos..... | 109 |
| Diseño del instrumento | 110 |
| Metodología | 111 |
| Cuadro con resultados | 111 |
| Análisis..... | 111 |
| Conclusiones..... | 113 |
| Recomendaciones | 114 |

| | |
|--------------------|-----|
| Bibliografía | 115 |
| ANEXOS | 118 |

INDICE GENERAL DE TABLAS

| | |
|----------------|-----|
| Tabla 1 | 26 |
| Tabla 2 | 67 |
| Tabla 3 | 68 |
| Tabla 4 | 69 |
| Tabla 5 | 70 |
| Tabla 6 | 71 |
| Tabla 7 | 72 |
| Tabla 8 | 73 |
| Tabla 9 | 74 |
| Tabla 10 | 75 |
| Tabla 11 | 76 |
| Tabla 12 | 107 |
| Tabla 13 | 108 |

INDICE GENERAL DE GRÁFICOS

| | |
|------------------|----|
| Gráfico 1 | 33 |
| Gráfico 2 | 38 |
| Gráfico 3 | 42 |
| Gráfico 4 | 63 |
| Gráfico 5 | 64 |
| Gráfico 6 | 67 |
| Gráfico 7 | 68 |
| Gráfico 8 | 69 |
| Gráfico 9 | 70 |
| Gráfico 10 | 71 |
| Gráfico 11 | 72 |
| Gráfico 12 | 73 |
| Gráfico 13 | 74 |
| Gráfico 14 | 75 |

| | |
|-----------------|-----|
| Gráfico 15..... | 76 |
| Gráfico 16..... | 89 |
| Gráfico 17..... | 90 |
| Gráfico 18..... | 91 |
| Gráfico 19..... | 91 |
| Gráfico 20..... | 91 |
| Gráfico 21..... | 91 |
| Gráfico 22..... | 92 |
| Gráfico 23..... | 92 |
| Gráfico 24..... | 92 |
| Gráfico 25..... | 93 |
| Gráfico 26..... | 94 |
| Gráfico 27..... | 94 |
| Gráfico 28..... | 95 |
| Gráfico 29..... | 96 |
| Gráfico 30..... | 97 |
| Gráfico 31..... | 98 |
| Gráfico 32..... | 99 |
| Gráfico 33..... | 100 |
| Gráfico 34..... | 101 |
| Gráfico 35..... | 101 |
| Gráfico 36..... | 102 |
| Gráfico 37..... | 102 |
| Gráfico 38..... | 103 |
| Gráfico 39..... | 104 |
| Gráfico 40..... | 104 |

INDICE GENERAL DE CUADROS

| | |
|----------------|-----|
| Cuadro 1 | 111 |
|----------------|-----|

Introducción

La inclusión, parte del reconocimiento de la dignidad de las personas, y por tanto del respeto a su libertad y su autodeterminación. En consecuencia, un aspecto central de esta perspectiva es la restitución de los derechos plenos de la persona: a la vida, al trabajo, a la educación, a la salud, a la recreación.

Cualquier intento de vida autónoma pasa por el desarrollo de un trabajo que proporcione los medios económicos para la subsistencia de uno mismo y de su familia. Trabajar es, además, uno de los derechos fundamentales que recoge la Constitución.

El Terminal aeroportuario de Guayaquil Sociedad Anónima (TAGSA) es una empresa que ha incluido 14 personas con discapacidad intelectual, pues éstas proveen a los pasajeros del Aeropuerto José Joaquín de Olmedo, carros portamaletas, esta inserción es el producto de un trabajo conjunto entre FASINARM (Fundación de Asistencia Psicopedagógica de niños, adolescentes y adultos con Discapacidad Intelectual) y TAGSA.

La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual es una de las más complejas de realizar, para poder llevar a cabo, se requirió de un proceso de entrenamiento a cargo de FASINARM que colaboró con un programa de asistencia laboral.

Al realizar un estudio entre el personal de TAGSA sobre la discapacidad intelectual se puede observar que a pesar del trabajo desplegado y los buenos deseos por parte de las autoridades de esta empresa para que este grupo de personas que se integraron al trabajo, también interactúen con el resto de trabajadores, se detectó la necesidad de aportar con información sobre las características de estas personas, y a la vez se determinó la importancia de plasmar en un nuevo trabajo de diseño gráfico. Ya que los materiales y soportes de diseño gráfico con información sobre la inserción laboral ya realizados en TAGSA, no aportan mucho en la solución del problema, esto ha

servido para sustentar un soporte de diseño gráfico diferente produciendo un manual de información acorde con las necesidades reales del personal de la empresa.

Este trabajo se realizó con la finalidad de facilitar información a través de la comunicación, sobre las personas que tienen discapacidad intelectual, que se han insertado al mundo laboral, constatando que la desinformación sobre la discapacidad intelectual puede ser una barrera para la comunicación con este grupo de personas y que incluso pueden llegar a ser invisibilizados por otros, es decir que se debe aprovechar, todo tipo de soportes visuales, así como el trabajo en conjunto con profesionales en la materia para mejorar la inclusión laboral y social, evitando así la marginación. Logrando la creación de un manual de información gracias a la ayuda de los conceptos teóricos.

En el primer capítulo se presenta toda la información teórica necesaria para fundamentar la investigación; se abordan temas como: la comunicación visual que ayuda a la construcciones de mensajes visuales como la fotografía con el fin de dar conocimiento, cambiar actitudes y comportamiento de las personas; diseño editorial, ayudando con ciertas pautas como el tipo de formato, realización de grillas que sirvió para la distribución de elementos del manual. Definiciones de discapacidad, discapacitante, tipos de discapacidades, en especial se aborda sobre la discapacidad intelectual, ya que es el tema principal que se está tratando en el manual informativo. También se informa sobre las políticas aplicadas en favor de la discapacidad, como en la Ley Orgánica de Discapacidades, Presidencia de la República del Ecuador, sección quinta de trabajo y capacitación, artículo 45.- Derecho al Trabajo, según este artículo trata sobre el derecho que tienen las personas con discapacidad a acceder a un trabajo remunerado y con condiciones de igualdad.

En el segundo capítulo se aborda el diagnóstico de la situación actual en relación con la existencia de un manual de información sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual para la empresa TAGSA.

En el tercer capítulo se procede a la elaboración del producto, explicando el procedimiento de la realización del manual. Llevando a cabo la decisión y creación del producto aplicando la información teórica consultada previamente en los anteriores capítulos.

Finalmente se procede a la validación del producto, a través de la estrategia criterio de expertos, y se registran las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Tema de investigación

MANUAL DE INFORMACIÓN SOBRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELLECTUAL PARA LOS EMPLEADORES Y EMPLEADOS DE TAGSA (TERMINAL AEROPORTUARIO DE GUAYAQUIL SOCIEDAD ANÓNIMA).

Problema

Planteamiento del problema

En el período del ex Vicepresidente de la República del Ecuador, Lenin Moreno, se inició un trabajo intenso y humanístico para tratar el tema de la discapacidad, uno de los logros fue poner en marcha la inserción laboral.

Una de las empresas que ha trabajado desde el año 2007, realizando la inserción laboral a personas con discapacidad es TAGSA (Terminal Aeroportuario de Guayaquil Sociedad Anónima), ésta es una empresa privada que inicia la inclusión laboral con el apoyo de FASINARM, ahora tiene insertados a catorce personas con discapacidad intelectual.

Dentro de la empresa TAGSA existe desinformación sobre el tema de discapacidad intelectual, a pesar que la empresa ha realizado varios soportes visuales informando sobre la inserción laboral, los empleados especialmente del departamento administrativo necesitan más información respecto a este tema, para saber cómo tratar a estas personas.

Realizando un análisis de los productos de diseño gráfico que tiene la empresa se ha concluido que requieren un manual de información, ya que es un soporte donde se puede agregar más información detalla respecto a este tema, porque el resto de material de diseño gráfico no da información completa sobre la inserción laboral y la discapacidad intelectual.

Formulación del problema

¿Cómo un manual de información puede ayudar a solucionar una necesidad visual e informativa respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidades intelectuales en la empresa TAGSA (Terminal Aeroportuario de Guayaquil Sociedad Anónima).?

Sistematización del problema

¿El diseño gráfico a través de un soporte visual, puede convertirse en un solucionador de problemas sociales, como la inserción laboral de las personas con discapacidad en TAGSA?

¿Qué tipo de soporte gráfico ayudaría para informar sobre la discapacidad intelectual?

¿El diseño editorial y la fotografía pueden ser tomadas en cuenta como un lenguaje que corresponda la comunicación para la difusión del mensaje?

¿Es necesario un manual de información sobre las personas con discapacidad intelectual para los empleadores y empleados?

¿Cuáles son las actitudes y conductas que poseen las personas del campo laboral hacia las personas con discapacidad?

Objetivos

Objetivo general

Diseñar un manual de información sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual para los empleadores y empleados de TAGSA.

Objetivos específicos

- Recopilar información de conocimientos teóricos de diseño gráfico, comunicación visual y diseño editorial, para fundamentar la investigación.
- Diagnosticar la situación actual en relación con la existencia de un manual de información sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual para la empresa TAGSA
- Elaborar el producto de diseño gráfico para TAGSA.
- Validar el manual informativo, mediante la estrategia criterio de expertos.

Justificación

En el diario vivir de la profesión, diseñadoras y diseñadores gráficos se relacionan e involucran en todo tipo de necesidades comunicativas, tanto las que tienen que ver con intereses comerciales como aquellas que son de desarrollo personal o social.

La creación de un manual de información, se orienta para cubrir la necesidad de comunicación que requieren los empleados y empleadores de TAGSA, a través de aplicación del diseño gráfico, es necesario usar las herramientas y técnicas conceptuales para dar a conocer las capacidades y sentimientos que tiene cada persona con discapacidad intelectual, esto se puede lograr a través de la fotografía y diseño editorial, los mismos que permiten llevar a la comunicación visual, por canales de fácil acceso, difusión e impacto, logrando así aportar con información visual para facilitar la comprensión sobre la discapacidad, y así disminuir dificultades que se pueden generar.

El trabajo de diseño gráfico es parte de la solución de problemas sociales dando origen a propuestas que resultan ser de apoyo para la información, partiendo de la idea de que cada ser humano es único e irrepetible, informándose en forma clara las debilidades y potencialidades que este grupo de personas tiene.

MARCO DE REFERENCIA

Marco espacial

La investigación que se realizó, se enfoca en la ciudad de Guayaquil, teniendo como empresa piloto la TERMINAL AEROPORTUARIA DE GUAYAQUIL S.A. TAGSA (Aeropuerto José Joaquín de Olmedo), como ejemplo y experiencia en Fasinar. (Fundación de asistencia psicopedagógica para niños, adolescentes y adultos con retardo mental).

Metodología

Para desarrollar este tema se utiliza la investigación aplicada, se procedió a la utilización de información y bibliografía, en la justificación se expuso la necesidad de la investigación que es mantener informado a los empleados y empleadores de TAGSA sobre la discapacidad intelectual mediante un soporte gráfico.

También se usaron las herramientas de investigación entrevistas y encuestas. Además se usa la guía de los cuatro momentos de investigación de Carlos Sabino.

Momento proyectivo

Este a su vez consta de cuatro pasos:

Elección de la temática, en este caso se aborda una de tipo social, considerando la necesidad de difusión de información sobre la discapacidad intelectual a fin de lograr una real inclusión laboral, ya que si bien es cierto se ha logrado incluir en el campo laboral a este grupo de personas, por otro lado, se ha postergado la transmisión de información sobre las características de

este grupo, creando un ambiente de desigualdad, por lo que se recurre al diseño gráfico, como herramienta necesaria para la comunicación visual, este papel de diseñador tendrá como propósito comunicar a empleados y empleadores, sobre la discapacidad intelectual proponiendo ideas más claras de cómo relacionarse con ellos.

El segundo, tercero y cuarto paso se realiza la investigación concluyendo que existe un problema social y de diseño gráfico, luego se realizo los objetivos para dar ciertas posibilidades dando una solución al problema planteado, y la justificación fue el porqué existe éste problema y que el trabajo de diseño gráfico es parte de los resultado de problemas sociales convirtiéndose en un apoyo para la información.

Momento Metodológico

Aquí se elige y decide las técnicas que sean confiables. El método que se usará es el analítico sintético que consiste en el análisis y distinción de los elementos de un fenómeno, luego se procede a revisar ordenadamente cada uno de ellos, posteriormente se examina detalladamente el problema y se clarifican todos los elementos; además de sus antecedentes y futuras conclusiones, se visualiza cada una de las respuestas que se derivan del problema.

Para el proceso de levantamiento de la información en campo (TAGSA), se investigó el tipo de herramientas que se van a aplicar, y se decidió por las entrevistas, encuestas estructuradas y fotografías. Luego se procedió a elaborar las preguntas, o esclarecimiento de los elementos que se quiere indagar como: el tipo de soportes visuales que se puede usar, la clase de información que necesitan conocer sobre la discapacidad intelectual, determinar si hay carencia de soportes visuales, si el diseño editorial puede difundir de manera efectiva este tipo de información, si los empleados y

empleadores desean tener un manual que les sirva como una herramienta de información entre otros.

Momento Técnico

Son las formas y procedimientos concretos, es decir, la aplicación de las técnicas o instrumentos de recolección de datos que se eligieron en el momento metodológico: entrevistas, encuestas y fotografías a fin de cubrir de manera satisfactoria las necesidades de información y diseño gráfico, las mismas que fueron aplicadas en Terminal Aeroportuaria de Guayaquil. S.A TAGSA.

Para realizar las encuestas (Anexo 5,6), se procede a conocer el dato poblacional total de empleados y empleadores de la empresa TAGSA. Una vez obtenido el total de población de TAGSA se procedió realizar las encuestas de modo aleatorio, el 50% a empleados que trabajan dentro del aeropuerto y el otro 50% en las oficinas que se encuentran fuera del aeropuerto.

Otra de las herramientas que se usó para la investigación fue la entrevista al experto Diseñador Gráfico Pablo Vélez, para información sobre conocimientos sobre el proceso de creación de un manual de información. (Anexo 1).

Entrevista: Pablo Vélez, Diseñador Gráfico

Martes 19 de febrero del 2013/03/04

Pregunta 1: ¿Cuál es su criterio respecto a la creación de un manual de información sobre las personas con discapacidad intelectual para los empleadores y empleados?

Siempre un manual es un instrumento en donde se establecen determinadas normas, parámetros y en ese sentido pienso que sería de mucha utilidad para la empresa TAGSA, tanto para los empleadores y

empleados para que puedan tener una pauta y en ese sentido puedan visualizar de mejor forma cómo poder trabajar con las personas que tengan algún tipo de discapacidad.

Pregunta 2: ¿En la edición del manual a partir de cuántas columnas se podría insertar?

En base a mi experiencia en la parte del diseño editorial, como se está hablando de un manual básicamente se podría trabajar , en dos columnas o tres columnas, no más porque si se pone más columnas estaríamos trabajando un documento con el aspecto de un revista, en cambio en este sentido el manual busca mostrar claridad para la gente, ahora de las dos columnas que se tiene para trabajar tranquilamente se podría trabajar, pero una de las dos podría ser más ancha que la otra, posiblemente en la columna más delgada se puede poner algún pie de foto, puedo sacar de un texto general una nota muy importante, incluso en la columna principal se podría compartir, texto e imagen con texto, independientemente que tengo dos columnas pero a las vez puedo robar espacio de la columna más delgada y también trabajar en una sola columna.

Pregunta3: ¿Qué tipos de formatos se debería trabajar para el manual?

De acuerdo al análisis que se estaba haciendo es importante tomar en cuenta el desperdicio de papel, si hablamos por ejemplo de un formato de 23x23 sabemos que va ha ver desperdicio de papel, sin embargo cuando el proyecto editorial tal vez por la importancia que tenga la información que se quiera mostrar y por el presupuesto que se quiera manejar a veces el desperdicio de papel pasa a un segundo plano.

Pregunta 4: ¿Cómo se debería distribuir la información y las fotografías?

En este sentido la información y las fotografías podría guardar un equilibrio 50% de texto, 50% de fotografías, yo en este momento estoy dando un parámetro de lo que podría ser con el contenido de fotografías de gráficos y texto podría haber un balance un poco más real.

Pregunta 5: ¿Respecto al diseño del manual se debería desarrollar usando los colores y tipografía basándose en el manual de identidad de la empresa?

Yo considero que si es importante guardar elementos de la identidad corporativa de la empresa TAGSA, porque si TAGSA maneja su manual de identidad corporativa, el manual de imagen corporativa y otra serie de insumos que ellos tengan, esto pasaría ser parte de la empresa, tendríamos que tener cuidados con este tipos de elementos, ahora tendríamos que ver si la empresa facilita tipografías, logotipos, y más la tipografía porque la mayoría de empresas son bastante recelosas en prestar tipografías por costos para que no se plagien.

Pregunta 6: ¿Si no es así, para desarrollar el trabajo de diseño del manual se requiere hacer una identidad propia del manual?

Si estamos hablando de la empresa TAGSA y que éste producto va hacer utilizado para ésta empresa, yo creo que si debería guardad la relación con la identidad de TAGSA, porque por otro lado éste producto, con el tiempo le va ha servir para promocionarse.

Pregunta 7: ¿Éste manual está dirigido para los empleados y empleadores que su edad es a partir de 18 años que tipo de elementos se podría usar para la creación de manual?

Considerar las competencias que tiene el diseñador, supongamos que el diseñador o diseñadora le guste la ilustración, entonces tal vez se podía pensar en un manual que maneje un lenguaje gráfico en torno a

ilustración ese es un estilo, otro estilo podría ser justamente manejar un concepto fotográfico y el balance que estaba hablando anteriormente podría cambiar, por ejemplo un 60% o 70% más de fotos y el resto en texto.

Pregunta 8: ¿Cuáles son los colores más propicios para el desarrollo del manual?

De acuerdo a como va ser manejado el concepto, por ejemplo si se va a trabajar de acuerdo a la identidad corporativa, se tendría que usar los colores que maneja la empresa.

Pregunta 9: ¿De acuerdo a la poca cultura de lectura que existe en el país, hasta cuantas páginas se puede poner en el manual o que tipo de elementos se podría usar para hacer atractivo el producto?

Un manual, yo pienso que estaría a una función de acuerdo a lo que se quiere comunicar, digamos no hay una norma, no hay un estándar que diga 20 páginas que tiene lo mínimo un manual, o 40 páginas o 100 páginas. Mas bien lo que yo creo que va en función de que es lo que yo quiero comunicar, que es lo que quiero contar a las personas, las normativas que se pongan y ese tipo de elementos. Lo que si sería bueno en ese sentido, como estamos hablando anteriormente, si el manual se decide porque el tipo de terminado grafico sería encolado estaríamos hablando en múltiplos de 4, si es que estamos hablando que el manual sería anillado, o espiralado, podríamos estar hablando de múltiplo de 2, por ahí podríamos tener una idea.

Pregunta 10: ¿Debería haber más fotografías que información textual?

Si se cuenta con un banco de imágenes fotográficas de buena calidad uno tranquilamente puede explotar eso en el manual es algo muy importante.

Pregunta 11: ¿Qué tipo de fotografías se debería tomar?

Debería ir en función en cuanto al contenido. Serían fotografías que puedan evocar la tarea que está haciendo la persona que tiene la discapacidad. Podría ser fotografías en donde se vean la interacción de las personas que tiene un tipo de potencialidad versus la otra persona que tiene otro tipo de potencialidad viendo que está interactuando. Mostrar con imágenes que se puede trabajar con esta gente que tiene mucho por ofrecer. Es decir dentro las capacidades que ellos tienen que están dispuestas a tratar de lo aquí ellos físicamente podrían hacer entonces yo creo que sería de enseñar eso la alegría el deseo de trabajar.

También se entrevistó a tres expertos de la empresa TAGSA.

(Anexo 2)

Ángel Córdoba Carrera, Gerente General de TAGSA

Lunes 11 de marzo del 2013/03/04

Pregunta 1: ¿Cómo es la experiencia de trabajar con los chicos con discapacidad?.

Es una experiencia realmente maravillosa porque, cuando al inicio empezamos el programa todos estaban asustados menos ellos, porque realmente ellos cuando vinieron a trabajar con nosotros estaban preparados por una fundación que se llama FASINARM que ayudan a los niños y jóvenes con discapacidad intelectual, y entonces nosotros con la ayuda de ellos, implementamos un programa que es el que ahora lo tenemos y el trabajar durante todos estos años nos a dado como fundamental visión de que también son personas útiles con la sociedad y esta forma de ser útiles con la sociedad, es que hacen el trabajo que se

les da totalmente apegados a lo que se les enseña, son personas que una vez aprenden lo que tienen que hacer, que este es un trabajo fácil, que es el de recoger los coches de equipaje por todo el aeropuerto y ponerles en los sitios de distribución, éste trabajo lo hacen estrictamente apegado a lo que se les indica y ellos cumplen totalmente con las expectativas que tenemos.

Ellos están trabajando.. en el año 2007 se comenzó hacer un trabajo con la fundación FASINARM quienes nos pidieron apoyo dando un apertura para que algunos de sus jóvenes pueda insertarse laboralmente, como parte del compromiso que tenían en ese tiempo las empresas, cuando nosotros conocimos del trabajo que ellos estaban haciendo, decidimos hacer juntos un proyecto un poco mayor y en esa época, aunque no necesitábamos tener la cantidad de discapacitados en la nómina, como la que exigió la ley en los años siguientes, nosotros necesitábamos en ese tiempo probablemente tener unas 2 personas en TAGSA, pero nosotros hicimos un proyecto con 16 jóvenes, éste proyecto se inicio con FASINARM, con una preparación previa de que es lo que deben hacer y con la ayuda de instructores preparados, la fundación les facilitaron los supervisores que es un personal preparado y además un asesoramiento técnico permanente de ellos, actualmente tenemos un contrato con ellos, de asesoramiento técnico y tenemos 14 jóvenes en la nómina que están trabajando en ésta empresa.

Asesoramiento técnico: el asesoramiento que nos dan consiste en revisar todo lo que la empresa hace en la práctica del trabajo, quienes nos daban estos asesoramientos eran los supervisores de la fundación a quienes luego se les contrató y que ahora son parte de la nómina de trabajo y ahora son empleados permanentes de la empresa.

Ahora la empresa recibe un asesoramiento permanente para ver como estamos nosotros realizando nuestro trabajo en el día a día con los jóvenes con discapacidad.

Pregunta 2: ¿Cuál es el proceso que se sigue para insertar a un joven con discapacidad en TAGSA?

El proyecto nació con la fundación FASINARM entonces nuestro apoyo fundamental está en la fundación, nosotros trabajamos directamente con ellos preparan a los chicos y cuando están listos, no los proponen a nosotros, durante este tiempo que estamos desde el 2007 no hemos tenido muchos cambios, pero los cambios que han habido 4 o 5 siempre ellos están preparando a alguien más para remplazarlo, entonces nuestro apoyo fundamental es la fundación, y como ellos son nuestros asesores técnicos en esto, nosotros nos basamos en ese asesoramiento y apoyo que ellos nos dan

Pregunta 3: ¿Cómo se realizó la organización para designar los puestos de trabajo para estos chicos?

Cuando iniciamos el proyecto en el 2007 vimos una oportunidad en que estas personas que tienen discapacidad intelectual, que no tienen una real capacidad para hacer una gran cantidad de labores, hicieran una labor física, entonces en el aeropuerto hay un trabajo que se requiere de recoger coches de equipaje, que utilizan los pasajeros tanto a la salida como a la llegada de los vuelos. Entonces pensamos y al inicio se realizó un programa piloto, para ver si era posible que estos jóvenes: hombres y mujeres, aprendan hacer ese trabajo y en los primeros meses que hicimos el programa piloto, vimos que los chicos aprendieron rápidamente y lo más importante es que son muy dedicados a su trabajo, entonces como el programa piloto dio resultado lo extendimos a un año, y luego del año nosotros vimos que era algo que se podía mantener con el tiempo y les contratamos permanente y en este momento los jóvenes son empleados con todos los beneficios y obligaciones de todos los empleados y es más cumplen horarios diferentes, porque el aeropuerto trabaja las 24 horas y a ellos le hemos distribuido en tres turnos de

trabajo, los cuales rotan, ellos hacen el trabajo en forma que es comparable con el trabajo de los otros empleados que trabajan en el aeropuerto

Turnos: desde las 00 horas del día hasta las 8 de la mañana, luego desde las 8h00 hasta las 16h00 y de las 16h00 hasta las 00h00, son 8 horas que trabajan dentro de esas hora se les da tiempo de descanso.

Pregunta 4: ¿Desde cuándo TAGSA ha insertado jóvenes con discapacidad?

Desde el 2007

Pregunta 5: ¿Cree usted que la ley de discapacidades es una forma de obligar a las empresas e instituciones para insertar laboralmente a personas con discapacidad?

Creo que si es una forma de obligar a las empresas, sin embargo, en nuestro caso no fue obligatorio hacer éste trabajo porque nosotros al inicio del proyecto no teníamos la obligación de tener tantos empleados con discapacidad por la cantidad de personas que teníamos trabajando en ese entonces, lo que nos llevó a nosotros hacer éste proyecto fue el de contribuir con la sociedad, como una parte de nuestra responsabilidad social y especialmente con este grupo de jóvenes que son los más olvidados dentro de las discapacidades, los jóvenes con discapacidad intelectual son los que más difícilmente puede obtener puestos de trabajo en el sector laboral.

Pregunta 6: ¿Existe un mecanismo metodológico para que tanto empleadores como empleados y jóvenes con discapacidad se logren acoplar e integrarse entre sí?

La forma en cómo hacemos las cosas está dada por el apoyo de la fundación y uno de los pilares para éste trabajo son los supervisores, los supervisores son personas preparadas en el manejo de éste tipo de personas con discapacidad intelectual, pero por nuestra parte lo que hacemos es preparar a todos los que perteneces a la empresa, para aceptarlos como compañeros de trabajo y de echo los jóvenes se integran en todas las actividades que hacemos, inclusive digamos que hacemos el almuerzo de navidad, la fiesta de navidad, los jóvenes son llamados igual que todos y nos integramos totalmente e intentamos que los supervisores permanentemente estén con ellos y haciendo conocer al resto de personas que hay que respetarlos por su discapacidad, pero el respeto no significa que necesariamente es tenerles pena ni estarles protegiendo permanentemente , lo que queremos es que los mantengan en una posición de respeto y que ellos sepan no son iguales a nosotros que ellos son más frágiles a nosotros por lo tanto hay que tener más cuidado.

Pregunta 7: ¿Cree que los trabajadores necesitan, más información respecto a las personas con discapacidad, para que mejore el ambiente laboral y la inserción de ellos sea mejor?

TAGSA necesita más información sobre las personas con discapacidad especialmente la intelectual. Porque algunos empleados no saben cómo tratar a sus compañeros del programa de inclusión y la relación de compañerismo sea mejor.

Pregunta 8: ¿Usted cree que hace falta más información sobre las discapacidades?

Hace falta mucho más de información, porque la gente no está informada para tratar con este tipo de problema social, y creo que falta de información hace que la gente, no crean que éstas personas pueden ser parte de la sociedad y no solo parte, también que pueden contribuir con el

desarrollo normal de la sociedad, sí falta más información y eso se está haciendo en la empresa haciendo conocer quiénes son estas personas de donde vienen y que hacen y también haciéndoles sentir a ellos y a sus familiares que son parte de la organización. Una de las personas más importantes de la familia se convierte en estos jóvenes con discapacidad y llegan hacer el centro de sus familias es algo muy importante para ellos y por eso tenemos una relación directa con las familias, para hacerles conocer como están sus hijos haciéndoles conocer los avances o problemas que tienen, y para nosotros una de las partes más importantes que debe tener la empresa es la relación de la empresa con la familia de éstos jóvenes.

Pregunta 9: ¿Existe algún soporte o material de diseño para informar a los trabajadores y empleadores sobre cómo tratar a las personas con discapacidad intelectual?

No tenemos ningún tipo de información.

Pregunta 10: ¿Estaría usted dispuesto a brindar una capacitación a su personal con la ayuda de un manual de información.

Por supuesto si tenemos un manual de información que se adapte a las necesidades que tenemos pues si estaríamos dispuestos listos para hacer los que sea para mejorar la situación que tenemos con los jóvenes.

Pregunta 11: ¿Qué información cree usted que debería tener el manual?

Cuáles son las condiciones que tiene cada uno de los chicos, con sus diferentes capacidades para tener un poco de conocimiento un poco de las características.

Debe tener una clara explicación de que son las discapacidades intelectuales, cuales son las diferentes clases de discapacidades intelectuales que existen, cuales son los defectos de esta discapacidad

se da visiblemente hacia el exterior y luego hacer conocer cómo tratar a este tipo de discapacidades o sea hacernos ver a nosotros de cómo debe ser el tratamiento con esas personas y luego poner algo como cuál es el comportamiento laboralmente en los diferentes ente reguladores de una empresa como por ejemplo, como recursos humanos el tratamiento, como debe dar la gerencia, cuál es el tratamiento que debe dar los supervisores, entre otras cosas.

Pregunta 12: ¿Considera usted que elementos gráficos como las fotografías ayudarían a sus empleados a entender el proceso de inserción laboral?

Si creo que ayudaría siempre la parte gráfica ayuda a comprender bien las cosas.

(Anexo 3)

Señora Daniela Arosemena

Jefe de Relaciones Públicas y Responsabilidad Social

Tiene a cargo el Grupo de empleados con discapacidad

Lunes 11 de marzo del 2013/03/04

Pregunta 1: ¿Cuéntanos una reseña respecto a los chicos con discapacidad intelectual y el trabajo?

El departamento ha tenido cambios, eran 14 chicos más 4 supervisores éramos 18, y el concepto no era cumplir la ley porque para esa época no estaba puesto como una ley, nosotros más lo hicimos por una labor social, un tema de compromiso de la empresa con la sociedad, y nuestra mentalidad va más allá de contratar una persona con discapacidad por que la ley te lo exige, si no es la parte de la inclusión laboral.

Si tu escuchas hay un montón de empresas efectivamente tienen el rol para los chicos, pero no les importa si van o no van, si cumplen o no cumplen, porque llegan hacer hasta cierto punto una carga es una preocupación, es una carga que tienen que llevar, especialmente si es con discapacidad intelectual, porque si es una discapacidad física sea como sea funcionalmente estás perfecto y tienes la capacidad para saber que hacer si te quieren robar, en cambio estos chicos son frágiles, en esta empresa están designados 4 personas que están las 24 horas del día con ellos para que los chicos no estén desatendidos y también mejorar su condiciones de vida, y nosotros nos enfocamos mucho en la parte de incluir a los chicos en el ámbito laboral también mejora su calidad de vida.

Es por eso que se realizan constantemente reuniones con los padres de los chicos para ver cómo están mejorando ellos en su calidad de vida, nosotros nos preocupamos de que los padres para ayudarlos y guiarlos, nos apersonamos, las reuniones que se realizan con los padres es dos veces al año, una vez es cuando los chicos reciben sus utilidades porque nos interesa saber que van hacer con las utilidades, no es que nos metemos a opinar en que deben hacer o no hacer, porque es plata de ellos pero si nos pasa que en muchos casos hay familias que, al tener un chico con discapacidad que está trabajando y que se convierte en muchos casos los proveedores de su casa, hay muchos casos que extorsionan a los chicos, y lo que nosotros tratamos como empresa es el no permitir que eso se dé.

También los tenemos amparados con la fundación el CEVE que es una rama de FASINARM en donde ellos están autorizados a velar por los intereses de los chicos, ellos cuando ingresan al programa de FASINARM después pasan al CEVE, es el centro de educación vocacional, ahí les preparan a los chicos para lanzarlos al mundo laboral, ellos hacen como un compromiso con los padres y la familia, de que ellos tienen que preocuparse del que chico esté bien económicamente de que tenga sus cosas sus prioridades, pero al mismo tiempo el CEVE tiene el derecho a

saber qué es lo que está pasando con éste chico, nosotros hacemos eso porque va más allá del simple trabajo, nosotros nos hemos apersonado de los chicos y por decirte nos pasa que cuando nos reunimos para las utilidades los papás y nos cuentan más o menos cuáles son sus planes, como por ejemplo que se quieren comprar un carro, o se quieren ir de viaje, que ya un chico pudo irse de viaje con su familia, y todo ese tipo de cosas conversamos con lo padres, que a veces los padres acuden a ellos por consejos.

También tenemos una trabajadora social que visita a los hogares de los chicos y ella puede observar que es lo que necesitan, porque hay veces que de pronto quieren comprar un carro y su techo se está derrumbando, y ahí es cuando hemos ido guiando a los padres para que justamente se haga un poco justos con el empleado que este caso es el trabajo de esta empresa, también está bien de que ellos aporte un ingreso a la familia porque en algunos casos son familia de escasos recursos, y está bien que el chico pueda producir y ayudar, pero tampoco que lo extorsionen.

Ese es el papel de que como empresa hacemos un proyecto de vida con ellos.

Ellos hacen una linda amistad aquí siempre se los incluye en todas las actividades como cumpleaños, navidad, y los chicos se sienten muy a gusto con la empresa

Pregunta 2: ¿Qué es lo que te llevas de los chicos en el tiempo que has compartido o has aprendido con ellos?

Al trabajar con ellos vi un reto personal más no profesional, para poder crecer como persona, como ser humano, compartir con ellos el día a día es una experiencia maravillosa.

Son personas especiales, no por la condiciones especiales, digo especiales porque son personas que tienen un corazón especial y hacen

ver la vida más sencilla, hacen ver que los problemas que uno tiene no son nada, comparado a lo que ellos pueden tener o que sus familiares puedan vivir, y solo al hablar con ellos o estar un rato con ellos, me cambia la actitud.

Creo que para todas las personas que estamos cerca de ellos, indistintamente unos más y otros menos, pero creo que el simple hecho de saber dónde te desenvuelves que este caso es el trabajo al saber que hay personas más vulnerables que nosotros y personas con éste tipo de problemas por así decirlo, yo creo que hace a las personas que están a su alrededor más sencillas y eso siempre es positivo, porque toda persona que pueda ser más sensible más benevolente, que sea más humano que sea más caritativo siempre hace al ser humano una mejor persona. Ellos han cambiado mucho la actitud de muchas personas que trabajan en el aeropuerto, ahora los chicos se siente que pertenecen a la empresa y saludan con todos sus compañeros.

Las empresas realizan la inclusión laboral solo por el simple hecho de cumplir con la nomina y no por la parte humanitaria la responsabilidad social.

Realizar un manual sería muy productivo en especial si es un trabajo de diseño, en el tenga una información respecto a la responsabilidad social y lo que los jóvenes con discapacidad pueden hacer, Sería válido porque la gran mayoría de las personas se relaciona con ellos, que serviría para los que interactúan y los que no.

(Anexo 4)

Ing. Jullissa Terán

Jefe de Recursos Humanos

Lunes 11 de marzo del 2013/03/04

Pregunta 1: ¿Quiénes conforman el grupo de discapacidad intelectual en TAGSA?

Tres tenemos con síndrome de down y 10 con retardo mental.

El retardo mental que tiene no es tan alto, como un 30%.

Los chicos con síndrome de down son los que tienen más discapacidad intelectual, entre un 50 o 60% de discapacidad.

Respecto a la convivencia que es experiencia has tenido con los chicos: ellos son chicos muy responsables, chicos que no han tenido problemas, se les trata como a cualquier colaborador de aquí.

Les gusta que los atiendan que se dediquen a ellos, porque sienten que les marginan cuando no son tomados en cuenta, y en las reuniones sociales se trabaja para integrarlos. Y en estas reuniones participan todos, ellos son los más alegres y los que participan más. Y se apoyan entre ellos.

Pregunta 2: ¿Qué has aprendido de ellos?

Aprendí mucho su sensibilidad, son personas que de una u otra forma enseñan a uno que a pesar de toda su discapacidad ellos tienen una fortaleza única que no se dejan vencer por la adversidad.

Admiro mucho su responsabilidad y cordialidad, son educados no dejan de saludar de compartir un abrazo el cariño que tienen.

Son chicos fuertes y muy sensibles.

Pregunta 3: ¿Cómo es el proceso para insertarlo?

Como nosotros tenemos el convenio con CEVE nosotros cuando necesitamos de algún chico ellos nos mandan un candidato, y saben quien le va a supervisar, viene a la empresa con su padre de familia y se le explica la función del trabajo que debe realizar, pero antes de trabajar se le pone en un proceso de adaptación de más o menos 5 días en

donde vemos si los chicos pueden soportar los turnos que les toca ya que ellos van rotando. Si los supervisores y la persona de relaciones públicas dice que si está apto para el trabajo y le gusta y está de acuerdo ahí es cuando se le hace la contratación con todas las de ley.

Pregunta 4 ¿Estás de acuerdo en realizar un manual de información?

Si porque es una manera de concienciar a la gente y que es una población económicamente activa.

Luego se procedió a la clasificación y ordenación de los datos obtenidos, de acuerdo a las proposiciones sobre las que se asienta la investigación. Para apoyarse, también se buscó la bibliografía que ayudó con información sobre este tema, así como también el criterio de expertos en la materia.

A través de esta investigación se pretende llegar a recopilar datos que muestren si el personal recibió información sobre el tema, cómo se ha informado, y su consecuente conocimiento, desconocimiento o poco conocimiento sobre los individuos que tienen discapacidades intelectuales.

Esto contribuye con la investigación y el propósito. La ejecución de estos momentos aportan los valores connotativos y simbólicos que nutren al diseño gráfico; los elementos utilizados de diseño suplantando la necesidad comunicacional de información para el personal, la misma que se apoya en los estatutos del diseño y sus nuevas tendencias.

Momento de la síntesis o de la redacción final

Se analiza críticamente los resultados obtenidos, para realizar las conclusiones que guiarán en la elaboración del producto.

Presupuesto de investigación

Tabla 1

| Gastos Materiales | Valor |
|-------------------------------|--------------------|
| Copias | \$ 30,00 |
| Impresiones B/N | \$ 25,00 |
| Impresiones full color | \$ 50,00 |
| Anillados | \$ 5,00 |
| Resma de Papel Bon 75gr | \$ 20,00 |
| Gastos Tecnología | |
| Cámara fotográfica | \$ 600,00 |
| Gastos del TTP | |
| Proyecto final de titulación | \$ 900,00 |
| 2 ejemplar del producto final | \$ 80,00 |
| Otros Gastos | |
| Almuerzo | \$ 30,00 |
| Transporte | \$ 45,00 |
| Pasajes Aereos | \$ 120,00 |
| Gasolina | \$ 40,00 |
| TOTAL GASTOS | \$ 1.945,00 |

Fuente: Tabla de presupuestos
Elaboración: Ana Uquillas

CAPÍTULO I

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Para respaldar la investigación se consideraron las siguientes teorías y criterios de autores. En cuanto a comunicación visual se tomó como base lo planteado por Frascara indica que, la comunicación visual influye en actitudes, conocimientos, y comportamientos de las personas que perciben el mensaje codificado en la composición gráfica del medio de comunicación, es decir que concluye en un efecto sobre la gente generando impacto transformando una realidad existente en una realidad deseada.

En relación al diseño gráfico se consideró los criterios de Frascara; el diseño gráfico cumple el objetivo de comunicar con palabras e imágenes, transmitiendo información a través de diferentes soportes.

Respecto al diseño editorial se investigó de acuerdo al concepto de Spina; el diseño editorial busca dar legibilidad y nitidez al material dando un desarrollo con la finalidad de comunicar, concediendo de expresión y personalidad al contenido, con el fin de atraer y retener la atención del lector.

Según Haro David se analizó sobre la fotografía, concluyendo que la fotografía en blanco y negro hacen que resalten los retratos, por esta razón permanecen en los recuerdos.

El blanco y negro impacta a la respuesta emocional del tema, interpretando las imágenes en la mente de los espectadores.

Los temas y subtemas considerados para fundamentar el estudio se registran a continuación:

Comunicación visual

La comunicación visual da a conocer el trabajo realizado que se encuentra directamente relacionado con el mensaje, colores, tipografía, espacios, análisis cualitativos y cuantitativos, entre otros, proporcionando una retroalimentación de la aplicación de procesos de diseño, permitiendo saber si todos y cada uno de las estrategias de comunicación implementadas son eficaces, por lo tanto “el diseño de comunicación visual se ocupa de la construcción de mensajes visuales con el propósito de afectar el conocimientos, las actitudes y el comportamiento de la gente”. (FRASCARA, 2000, p.5).

Por lo tanto el diseñador es responsable del desarrollo de la comunicación y creación de elementos visuales al realizar los mensajes, los aspectos de significación que son la conceptualización, lectura e interpretación; son aplicados en la representación e interpretación de los mensajes cuyo objetivo es impactar o crear interés, tanto en el receptor como en el difusor además se espera la reacción del público alcanzando los objetivo propuestos.

La comunicación estudia diferentes métodos de transmisión de mensajes estos pueden ser verbales, escritos y visuales. La comunicación visual, es interpretada libremente por el perceptor depende que la persona entienda por el mensaje. La comunicación visual según Bruno Munari son todos los mensajes que pasan a través de los ojos, es decir todo lo que se ve. Por lo tanto el los mensajes expone lo que se requiere expresar tratando que el público perciba el objetivo e “imágenes que como todas las demás, tienen un valor distinto, según el contexto en el que están interesados, dando información diferente”. (MUNARI, 1985, p 75).

El mensaje visual como define Munari, es todo lo que se ve, según el trabajo que se realice hay que tomar en cuenta el contexto que se quiere dar, evitando que la información no sea diferente para cada perceptor.

El concepto comunicación visual puede ser tratado desde varias perspectivas, en este proceso intervienen los siguientes conceptos clave:

Emisor: Quien emite el mensaje.

Receptor: Quien recibe el mensaje.

Mensaje: Lo que se trasmite.

Código: Conjunto de normas y procedimientos que relacionan significantes con significados.

Canal: Soporte a través del cual se trasmite el mensaje (periódicos, tv, cine.)

La comunicación visual se ha convertido en un lenguaje capaz de transmitir mensajes, sin tomar en cuenta en muchas ocasiones el idioma del perceptor, dando a entender que el diseñador es un profesional y un experto en el manejo de este tipo de lenguaje, de sus códigos y símbolos de aquí que el diseño sea la herramienta mediante la comunicación visual se puede expresar en diferentes disciplinas como publicidad, ilustración, comic, entre otros.

La comunicación visual trata de que el trabajo realizado tenga una relación con el público, respecto a los colores, formas, tipografías, elementos, entre otros, es por eso que el diseñador gráfico, se encarga del manejo del lenguaje de códigos y símbolos, haciendo que el diseño se convierta en una herramienta, para la realización de trabajos de comunicación visual, a fin de lograr una relación con el público y los elementos con los que va a diseñar.

El diseñador para realizar una comunicación visual trabaja en la interpretación, ordenamiento y presentación visual de los mensajes, haciendo que el trabajo del diseñador gráfico junto con la comunicación visual vaya más allá de la estética, tiene que ver con la creación evaluación, planificación y estructuración de la comunicación.

La calidad visual es un tema importante en la creación de comunicación, pero una atención excesiva a lo estético en diseño, deja de lado muchos aspectos oportunos que deben ser considerados en la creación y en la evaluación de una obra de diseño, la descontextualización del diseño de comunicación visual

ha empujado a muchos diseñadores a una búsqueda de un estilo, donde las dimensiones de la moda han tomado el centro de la escena, transformando la práctica en un campo de placer estético.

La sensibilidad visual es un componente indispensable en la formación de los diseñadores, dando un estilo personal y con la habilidad de construir comunicaciones visuales y culturales del público.

La comunicación visual se produce por medio de mensajes visuales, que forman parte de todos los mensajes a los que se están expuestos por medio de los sentidos. Un emisor emite mensajes, un receptor recibe, el receptor se encuentra en un ambiente lleno de deducciones, que pueden alterar o anular el mensaje de acuerdo a como lo percibe. La comunicación y la percepción van de la mano porque ayudan a entender la forma en que percibimos el mundo y todos los mensajes que mandan, ayudando a estructurar los mensajes para ser correctamente decodificado por el receptor.

Diseño y comunicación

El diseño y la comunicación no sólo se desarrollan la calidad estética, hay ciertos temas importantes que se deben tomar en cuenta cómo usar aspectos en función de lo comunicativo. La comunicación permite impactar implicando que la información sea comprensiva, interesante, agradable, que se pueda usar, entre otros, también genera una reacción del público, su conocimiento, actitudes o la conducta de la gente. Mediante la comunicación el diseño puede ser un medio para resolver ciertos problemas.

La comunicación es un fundamento para el crecimiento de la humanidad por que cuando nos comunicamos, intentamos aclarar algo en común con alguien, como por ejemplo en las antiguas tribus empezaron a trabajar en grupos, logrando una comprensión, entendimiento entre ellos, dando un alcance de crecimiento y evolución, es por eso que la comunicación puede cambiar el

comportamiento de una persona, por lo que hay una intención en la comunicación. Considerando que la comunicación está dentro de un proceso de enseñanza y aprendizaje.

Hoy en día la comunicación tiene un papel importante en la mayoría de los aspectos de la vida y con la invención de los medios masivos de comunicación este proceso ha evolucionado incluso para adaptarse a todos los lenguajes que han aparecido, entre ellos se puede recalcar la comunicación visual. Por lo tanto “la comunicación es el proceso de transmitir ideas entre individuos” (Domínguez, 1987, p.38), un proceso de información que necesita de un soporte para transmitir al receptor, logrando una buena comunicación y entendimiento entre las personas que se encuentren intercambiando ideas, puede ser entre dos o más.

Uno de los soportes de la comunicación es el diseño gráfico, además de la participación de otros profesionales; según el tipo de trabajo que se vaya a realizar se debe considerar: la naturaleza, el público de cada proyecto y el mensaje; posteriormente coordinar la investigación, concepción y realización con la información y asesoramiento de los especialistas. Por lo tanto el diseñador no trabaja solo, trabaja en equipo para realizar la concepción de la estrategia comunicacional, como la realización gráfica. En este sentido, Frascara menciona:

“El diseño es en general como el producto físico derivado de la actividad, pero la actividad misma es ignorada. Mientras el público tiende a ver el diseño como referido a objetos, los diseñadores tienden a usar la palabra para referirse al acto de diseñar, y ven el producto como el resultado final de un largo camino”. (Frascara, 2006: 23)

Es decir que el diseño gráfico transmite información a través de diferentes soportes, como folletos, carteles, trípticos, entre otros. Para ciertas personas que creen que crear es un simple dibujo, cabe aclarar que esto no significa realizar un gráfico, imagen, ilustración, fotografía. Para realizar un buen trabajo

de diseño gráfico, comunicando visualmente de manera segura un mensaje, el diseñador debe realizar investigaciones debidas para impactar visualmente un mensaje, también debe ser funcional, simplemente al observar se entienda sin la necesidad de investigar lo que quiere decir, expresando la comunicación de una manera sintética.

El diseño se encarga no sólo de lo estético también planifica, estructura la comunicación con la producción y evaluación, evitando que exista una visión errada del diseño de comunicación sin confundir la estética. “Diseñar es coordinar una larga lista de factores humanos y técnicos, trasladar lo invisible en visible. Diseñar implica evaluar, implementar conocimientos, general nuevos conocimientos y usar la experiencia para guiar la toma de decisiones. (Ibid., 23)

De acuerdo con Frascara diseñar no es solo sacar a flote ideas creativas, también requiere un estudio del trabajo que se va a realizar, se puede contar con elementos de información generados tecnológicamente o por creatividad de la persona, es importante saber cómo tocar la sensibilidad, o jugar con la psicología de una o varias personas, determinando el conocimiento y la conducta de las mismas. La causa del desarrollo de las nuevas tecnologías de comunicación, obedecen a los múltiples requerimientos de la sociedad, por los que se necesita diseñadores que atiendan las demandas originadas por los grupos humanos, es así que él:

“Diseño de comunicación visual es visto como actividad, es la acción de concebir, proyectar, programar y realizar comunicaciones visuales, producidas en general por medios industriales y destinados a transmitir mensajes específicos a grupos determinados. Trabaja en la interpretación, el ordenamiento y la presentación visual de mensajes”. (Ibid., 24).

Es decir que el diseño se encuentra directamente unido con la comunicación por los procesos comunicativos en los cuales se basa el diseño, como parámetros para expresar un mensaje, reconocidos en un momento del

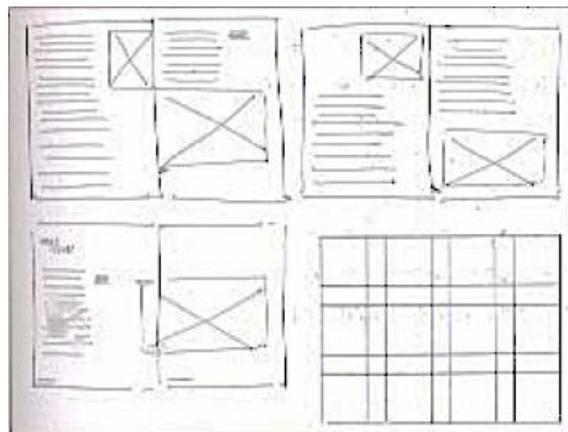
desarrollo de la comunicación como masa, concepto formado a partir de la reproducción de un mensaje a grandes grupos de personas, donde se implantó los medios masivos de información y cambiando las conductas, conocimientos y actitudes de la gente en una dirección determinada.

Diseño editorial

Es una rama del diseño gráfico, se caracteriza por la realización de material impreso y digital que contiene ilustraciones, imágenes, fotografías y texto en una sola composición con distintos soportes y pieza editoriales (libros, revistas, periódicos, folletos, flyers, diarios), todos estos “requieren de desarrollos muy diferentes, pero con una misma finalidad: comunicar”. (Spina, 2005: 11).

En el diseño editorial se requiere realizar bocetos previos (machotes) en donde se puede planificar no solo el diseño y estructura sino también la paginación (orden de páginas y numeración).

Gráfico 1



Fuente: Tomado del texto de Dabner

Autor: Badner

El diseño editorial usa los parámetros que rigen el aspecto físico y conceptual de soportes tales como libros, manuales, revistas, folletos, así también aporta a la presentación de la estética y organización de los elementos que se leen en un solo conjunto, comunicando, transmitiendo, expresando ideas por medio de la organización, presentación de imágenes las que muestran como elementos visuales informativos, elementos gráficos y texto. Tanto las imágenes como las palabras cumplen un papel primordial en una pieza editorial, el texto describe una idea mientras que el gráfico apoya a entender el texto escrito en la revista. Algunas funciones que tiene el diseño editorial es cautivar a los lectores por medio de ofrecer personalidad y expresión al contenido, estructurar el contenido de una manera nítida, todo para desarrollar un producto agradable, útil o informativo.

En el trabajo editorial los aportes tecnológicos facilitan el proceso de publicación: escritura, captura, corrección, composición tipográfica, diseño, formación e impresión. La máquina también permite llevar a cabo la corrección de estilo en pantalla y realizar comparaciones entre las distintas versiones de un escrito, apoyado con diccionarios especializados en distintos temas que se cargan al software, es decir que los “elementos del diseño editorial entran dentro de una de estas etapas: creación, edición, diseño y producción.” (Manjarrez, 2008 p.14)

La edición advierte corregir el contenido, adaptar a la imagen o manera en que se desea transmitir el mensaje, así como crear un estilo que define la manera en que se percibir el mensaje.

Es fundamental informarse sobre ciertos parámetros del diseño editorial, dado que el mundo actual muestra una cantidad de estímulos visuales, es primordial que el lector se sienta atraído por el tipo de trabajado de diseño realizado en el producto editorial.

El diseño editorial tiene la necesidad de trabajar con una composición que es una disposición unitaria, equilibrada y estética de todos los elementos. Éste

ayuda a combinar los recursos gráficos que conformarán las características del trabajo, una composición bien calibrada ayuda a la solución de problemas visuales, estructura el texto, las imágenes, los márgenes, entre otros, facilitando la comprensión del contenido para que el producto sea atractivo y didáctico.

Manual

Los manuales son difusiones de tema técnico que pueden ser para personas de cualquier edad. Para la realización de un manual, de acuerdo a las características del usuario se trabaja en equipo, entre diseñadores gráficos, redactores, ilustradores, talleres gráficos, fotógrafos y editoriales. Se deben tener en cuenta muchos elementos y detalles, como el tipo de público al que está destinado, porque si se trata de un público infantil, tendrá que ser mucho más visual y colorido, con tipografías más grandes, con ilustraciones, etc., siendo “piezas muy pedagógicas, así que deben ser de gran claridad en los conceptos y en el diseño gráfico, ya que en muchas oportunidades ofrecen información”. (Diseño de manuales y libro, 212).

En cambio si es un libro con otro concepto como de ciencias, tendrá un estilo más formal, con tipografías más rígidas, misceláneas más rectas, diagramas, gráficos, planillas, y mayor estructuración en todo el tema, por lo que éste trabajo no puede estar en manos de cualquier persona, porque obtendrán malos resultados de baja calidad, los detalles técnicos serán estropeados por no tener el conocimiento necesario, para el proyecto editorial. El manual da información determinada para llevar a cabo cierta tarea específica un resumen o bien una recopilación de información acerca de algo determinado.

En los manuales se exponen las soluciones fundamentales, como en este caso temas de personalidad y sus características de los y las discapacitados, de ese modo cualquier duda será entendida.

Los contenidos de un manual vienen determinados según el plan que se ha trazado para crear y desarrollar el trabajo, de acuerdo con Joan Costa (2003); si bien el diseñador puede consultar ciertos manuales a su alcance, realizados por otras empresas, aunque habrá visto muchos de ellos reproducidos parcialmente en publicaciones especializadas, raramente posee una guía de los ítems que de un modo general, se presentan en la práctica constituyendo un esquema de contenido.

Un manual abarca todo los elementos básicos del tema que se va a realizar, desde la explicación sobre discapacidad intelectual y cuál es la manera correcta de comportarnos ante ellos. De acuerdo al modelo se da la aplicación de diferentes temas según determinen las necesidades de comunicación en cada caso concreto.

Un aspecto importante para la puesta en marcha del programa, es la distribución del manual entre el personal clave de la empresa. La entrega y explicación del manual, al personal de la empresa constituye una oportunidad para conseguir de ellos la comprensión del espíritu del programa y su adhesión al mismo. De la misma manera un manual contiene normas o indicaciones referidas exclusivamente a un determinado tipo de actividades u oficios. Se busca con este manual orientar y uniformar la actuación de los empleados que cumplen iguales funciones.

Un sistema de diseño viene a establecer algunas, normas, de construcción gráfica de distintos mensajes. De acuerdo al tipo de manual se verifica si existe un criterio definido en cuanto al tipo de formatos, información y diseño.

El diseño en función normativa aporta una serie de criterios de base, que se aplican a la estructura de los mensajes y con esto el estilo hacia las personas que van dirigidos.

Se pueden crear manuales como una herramienta de soporte editorial de fácil manejo, que pueden ayudar como guía de contenidos específicos, concretos y eficaces para transmitir conocimientos y experiencias.

El Formato

El formato como el tamaño del área que existe para realizar, diseñar una composición que incluye los márgenes, caja tipográfica, este soporte con normas, tiene distintos elementos del sistema de diseño, a la vez portador de informaciones visuales y elementos de identidad, por lo que “el formato es parte fundamental del diseño de la publicación. La elección de este elemento y su parámetro estará condicionada al trabajo que se va a desarrollar, al tipo de publicación” (Zanón, 2001, p.16).

Es posible la elección de formatos para tener una amplia posibilidad de composición, además ahorra el trabajo de repetir los elementos comunes a diferentes partes del proyecto.

La composición o ubicación de los elementos, deberá hacerse en relación con el formato. Un aspecto muy importante es el margen, el espacio en blanco que rodea la composición. Dependiendo del tipo de trabajo que se esté realizando el margen tendrá una función diferente.

Los formatos se pueden dividir en diferentes estructuras:

Formatos de una columna

Suele emplearse para libros, mostrando solo texto, una imagen acompañada de texto, o solo imagen.

Formatos de dos columnas

Ofrece más posibilidades para combinar textos e imágenes.

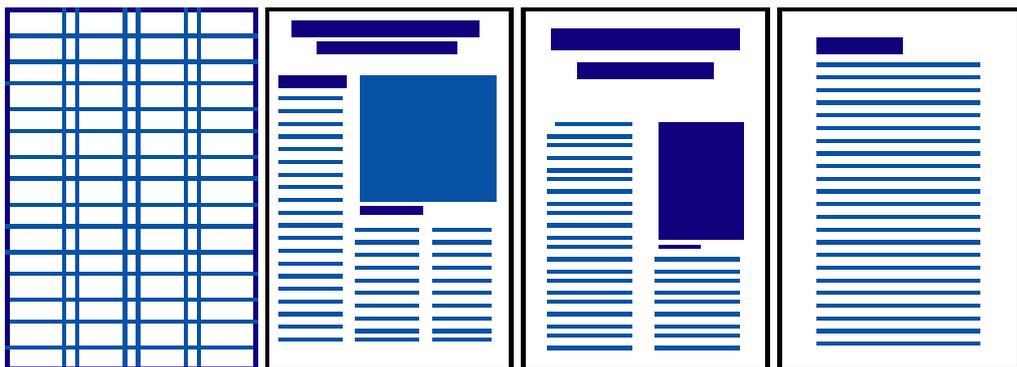
Formatos de tres columnas

También ofrece muchas posibilidades con respecto a la combinación de imágenes y textos de diferentes tamaños.

Formatos de cuatro columnas

Se suele utilizar en periódicos y revistas, ya que facilita la composición cuando se trata de mucho texto. En cualquier caso se toma en cuenta el tamaño de las columnas, ya que condicionará el tamaño de la tipografía, hay que tomar en cuenta que “el ancho y el largo de la página confieren el formato del libro sobre el que se trabajan los contenidos, y el diseñador es quien decide el formato sobre el cual se interpretará la gran obra del autor” (Costa, 1994, p.18).

Gráfico 2



Fuente: <http://www.blogartesvisuales.net/disenio-grafico/editorial/formatos-en-disenio-editorial>

Elaborado: Ana Uquillas

Los formatos también pueden solucionarse sujetándose a los tamaños estándares existente en el mercado los DIN y los ISO son formatos

rectangulares conservan el formato original en cada división por la mitad, como son: A0 dividiendo en la mitad consigue el A1, igual la división de esta el A2, y con el mismo procedimiento se consigue el A3 y A4, A5, entre otros.

La elección del formato debe basarse en un estudio minucioso, la decisión se sustentará por el sentido práctico, económico y estético.

Márgenes

El margen es la proporción en blanco de un borde vacío que es frecuente en cada página de un producto de diseño editorial, se lo define en el momento de construir la retícula. Son 4 márgenes en el documento; el margen superior, inferior, interior y exterior, cada margen puede ser de diferente medida excepto en ciertos casos que los márgenes ya son predefinidos. Es decir que:

“Los blancos cumplen funciones cardinales en la tarea de comunicar de manera grata y precisa; y los márgenes bien podrían ser considerados los blancos fundamentales en una edición. Su participación en la página podría resumirse con los siguientes principios técnicos:

- Evitar que partes del texto se pierdan en el momento de cortar el papel.
- Dejar una superficie sin texto para la manipulación de la página.
- Ocultar posibles imprecisiones en la tirada.
- Evitar que la encuadernación obstruya la lectura”. (De Buen, 2003, p.165).

Cumpliendo con estos determinantes no se requieren márgenes amplios. En el acabado, los cortes normalmente quitan unos dos o tres milímetros en cada lado del papel; sin embargo, esta medida puede a ser superior a los 5mm dependiendo de la materia prima y diferentes manipulaciones de los pliegos.

Siempre existe una relación de tamaño de los márgenes. Esta proporción varía de un diseño a otro de acuerdo a ciertas reglas como:

Margen inferior más grande de todos.

Margen exterior más grande que el interior.

Existe una relación entre margen superior y el interior, dejando para el exterior una medida intermedio y asignando al interior el mismo valor que el superior.

En la práctica se debe ajustar las medidas de los márgenes con las de la caja tipográfica, ésta “área de impresión, o lo que es lo mismo, al espacio donde se ubica el texto y las ilustraciones. La suma de este espacio y el de los márgenes es igual al formato del libro”. (Martínez, 1994, p.36).

El producto que se va a imprimir tiene que estar dentro de la caja tipográfica, menos el número de la página, en algunos casos el nombre del libro que se coloca en la cabeza de la página par y el tema o capítulo que se imprime en la cabeza de la página impar.

Columnas

Las columnas sirven la comprensión y mejoramiento de los recursos, como por ejemplo los periódicos por sus amplios formatos, recurrieron a la composición en múltiples columnas. Las divisiones en columnas evitaban:

“Los renglones largos los copistas hacían divisiones en columnas. De esa manera podían emplear papeles grandes con caracteres pequeños; sacaban el mayor provecho de la superficie sin sacrificar la legibilidad. Las propias biblias de Gutenberg, impresas a mediados del siglo XV, estaban formadas en dos columnas con un amplio corondel entre ambas”. (Ibid.,161)

El propósito de la división de columnas es tener mayor legibilidad. Lo primero que hace la lectura comienza es el reconocimiento de los caracteres. Al principio, se detiene a ver cada signo con atención, identificando por los rasgos, hasta que llega a la mente el sonido que se asocia. En la primera etapa reconoce las palabras después de que se han separado letra por letra, es por

eso que las columnas angostas, obstaculizan el reconocimiento del texto, pues dan lugar a que una composición simple quede separada a tres o más renglones.

Las columnas son importantes para poder dividir los textos siempre y cuando se usen con cuidado.

Retícula

Es una rejilla que subdivide una superficie en espacios, es por eso que “a retícula es empleada por tipógrafos, diseñadores gráficos, fotógrafos y diseñadores de exposiciones para la solución de problemas visuales”. (Müller, 1982, p.13). Estos espacios pueden tener o no las mismas dimensiones en lo alto y lo ancho. El ancho corresponde al tamaño de las columnas de texto y el alto al número de líneas de este.

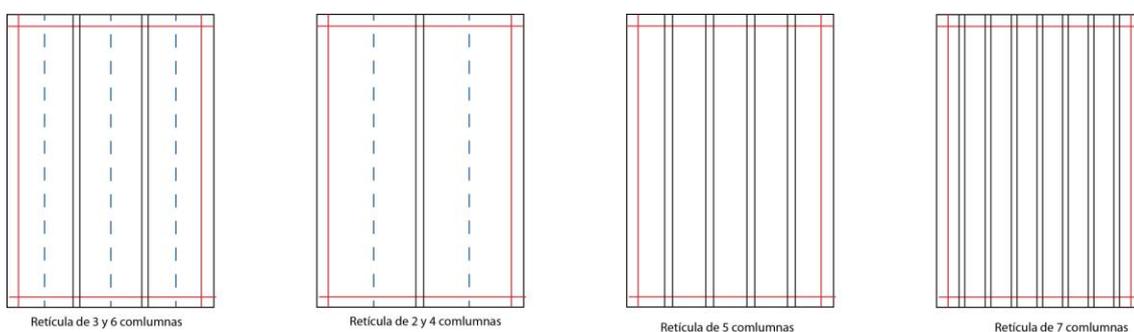
La retícula ayuda para organizar los espacios, los elementos de la composición de una forma coherente y equilibrada, considerando ciertos parámetros como las dimensiones del medianil, el color, la tipografía y los interlineados. Convirtiéndose en un sistema que divide el espacio en pequeños módulos que sirven de guía para ubicar los elementos con los que se está trabajando, como imágenes, texto, entre otros, estos módulos ayudan en las separaciones entre ellos, generan ritmos verticales y horizontales. Los módulos tienen el número exacto de líneas de texto, la primera línea de texto tiene que coincidir con el límite superior de módulo, mientras que la última debe encontrarse sobre la última línea de limitación.

En este tipo de casos la retícula impone un orden, uniformidad y coherencia, con la finalidad de transmitir estructura y funcionamiento, frente a un trabajo desordenado, por lo que es muy útil, cuando se necesita componer un documento, manteniendo un orden, claridad y legibilidad por eso el diseñador

gráfico tiene la oportunidad de ordenar textos, fotografías, representaciones graficas, entre otros, esto se puede realizar con una guía que es la retícula, además ayuda a mantener equilibrio y orden dentro de una estructura reticular con creatividad manteniendo así un estilo propio y llamativo.

Tipos de retículas

Gráfico 3



Fuente: Gráfico de retícula, imagen
Elaborado por Ana Uquillas

Existen diferentes retículas como la de 3 columnas que proporciona anchas y legibles columnas de texto que es adecuada para folletos, adicionalmente también por esta característica estas columnas se pueden subdividir en 6, que se emplean para obtener una doble página de 6 o de 12 columnas.

La aplicación más corriente es de 2 columnas que fácilmente se ajustan a 4 permitiendo al diseñador mantener una distribución pareja y equilibrada por el número par de columnas haciendo que haya cierta restricción de libertad. Especialmente las columnas se usan para el texto, por lo tanto “siempre debe tener en cuenta la funcionalidad del ancho, es decir que se puede elegir

cantidades de columnas, pero existen algunos acuerdos sobre el número más apropiado para cada caso". (Swann, 1993, p.30).

Las retículas de 5 y 7 dan un estilo diferente al concepto global realizando con retículas impares de doble página encarando con una página de retícula par. De acuerdo al tipo de retículas que se vaya a trabajar permitirá situar los elementos de diseño dentro de la disposición de columnas con mayor libertad y experimentando exhaustivamente con ellas en forma de composiciones esquemáticas para calibrar todas sus posibilidades.

Con la información obtenida, definidas la cantidad de texto y las imágenes el diseñador debe aproximarse a la resolución de la ubicación de los elementos por medio de esbozos.

Texto

El texto dentro de un producto editorial cumple varias funciones, "no es solo el sumario de oraciones o párrafos. Para que se produzca el texto, es indispensable que existan otras condiciones, como su carácter comunicativo e interactivo, poseer una estructura y cumplir una función específica". (Frias, 1998, p.36). Identificando el tema a tratar, subtemas e información, dentro de lo que se considera el texto dentro del diseño de una pieza editorial están: titulares, subtítulos, cuerpos de texto y pie de foto.

El texto dentro de un producto editorial, ocupa la mayor parte de la producción, debido a la información que ofrecerá el producto, por lo que habrá más cantidad expuesta mediante el texto, pero es muy importante al momento de diagramar, tratar de que el texto no canse al ojo del lector, y hacer la diagramación combinando elementos para que esto no ocurra.

El texto es un elemento convencional que sigue en orden al título, este elemento se ubica dentro de la retícula en forma de una columna o en varias columnas dependiendo de su cantidad, previamente el diseñador deberá organizar su texto, los títulos y las imágenes en un machote para ver la distribución y luego generar un modelo interesante en la composición. Tomando en cuenta:

“El principio básico para examinar la composición en esta sección es el equilibrio entre la secuencia de lectura del texto y las consecuencias compositivas en cuanto a la creación de imágenes, equilibrio que determina la composición de la página y el aspecto de las dobles páginas”. (Haslam, 2007, p.64).

Se debe empezar por el uso de una sola columna y luego probar más, siempre en función del orden de la lectura correcta, el diseño debe entenderse distinto para páginas sencillas que para composiciones de dobles páginas puestos que al abrir el libro al observar debe ver uniformidad y relación entre ellas.

Otro principio que menciona Andrew Haslam es componer los elementos de acuerdo a la necesidad de informar al lector, es así que el texto se puede jerarquizar partes importantes que muchas veces hacen referencia a una imagen o una parte importante del texto.

Tipografía

La tipografía es importante para la comunicación de imprenta, ya que fue inventada con ese propósito por Gutenberg permitiendo “imitar la escritura manuscrita y la transformación de esa escritura manuscrita en una escritura mecanizada”. (El principio de Gutenberg, 2011).

Es parte de la información visual del diseño general y debe ser acorde al tema y al tipo de publicación. No es recomendable elegir muchas tipografías, esto suele producir desorden y dificultar la lectura. Hay que seleccionar una o dos

teniendo en cuenta el mayor grado de legibilidad tipográfica, y trabajar con sus variantes que pueden ser cuerpo, color, inclinación, entre otros. La elección también varía según la extensión del texto. Si se trata de un texto largo, los caracteres deberán ser abiertos, proporcionados y regulares.

Es decir se utiliza una representación gráfica de las palabras de un idioma, por medio de un número limitado de signos.

En el ámbito empresarial la tipografía será concebida como un sistema que recoge y combina determinados tipos de letras que por su legibilidad y sus connotaciones formales armonizan con los signos de identidad y sirven al concepto gráfico. El sistema tipográfico poseerá la variedad que cada caso requiere dada la personalidad de quien va dirigido.

También es necesario que exista la legibilidad tipográfica, porque una publicación debe ser legible, ya que sólo de esa manera se podrá transmitir el mensaje correctamente. Para lograr una lectura placentera no sólo es importante la organización general del texto y la imagen, sino que la elección tipográfica también es esencial, una mala decisión de a la tipografía respecto a su tamaño, interletraje, interlineado y color, puede producir textos ilegibles. La decisión correcta dará por resultado un texto de fácil lectura para los receptores.

Medianil

Cuando se realizan composiciones en las que están divididas por columnas, se utiliza el medianil, que es el espacio que se encuentra en la mitad de cada columna, teniendo la función de separar el texto y evitar que no quede solapada.

Interlineado

Es el espacio entre línea y otra línea de un texto, “que se deja entre los renglones y se expresa en puntos o en fracción de punto”. (Swann, 1993, p.49). En la composición del interlineado influye la legibilidad y velocidad de lectura.

Para establecer el interlineado se toma en cuenta el largo de línea, el puntaje y el diseño del tipo. No existe una regla precisa para determinar el interlineado. Demasiado espacio entre las líneas puede ser inconveniente como un espacio estrecho.

Hay que tomar en cuenta que cuanto más extenso es el largo de la línea, más amplio debe ser el interlineado.

Traking

Es un proceso de expansión o compresión de un bloque de texto, cuando el cuerpo es más apretado se realiza el tracking, abriendo los cuerpos más pequeños y cerrando los más grandes ayudando a alterar visualmente la densidad del texto.

Las modificaciones que se realiza con el traking sirven para evitar la presencia visual de ríos y de viudas.

Kerning

Es un espacio entre dos caracteres, “separar las letras, es decir dejar distancias entre las que forman una palabra, ya sea para facilitar la lectura, para ayudar a justificar una línea o llenar cierta área. Se usa por lo general con las letras mayúsculas para títulos con poco espacio disponible.” (Ibid., .49).

Una de sus funciones es regular la distancia entre caracteres para que el texto se vea normal y no de la sensación de que las letras están muy separadas.

En el texto general el mismo computador se encarga en ajustar automáticamente el espacio entre las letras, sin embargo, se puede ajustar manualmente.

El kerning manual permite ajustar las distancias para expandir o contraer primero en pares y luego en bloque de texto con el tracking si es que afecta de forma alguna el kerning antes ajustado. La clave es que se usa en los espacios entre letras y entre palabras que deben verse idénticos y no exactamente medir matemáticamente lo mismo.

Diagramación

Es la maquetación, “componer una página o páginas enfrentadas”. (Ibid.,44). Es la composición de un texto, imagen, ilustración entre otros, en un espacio. Está estructurado y ubicado de las formas que deben ganar orden ante la mirada, esto contribuye en la credibilidad del texto, transmitiendo confianza y aumenta la valoración del contenido.

La diagramación también es conocida como la maquetación que implica ordenar los elementos sobre una página, ocupar el espacio bajo un formato y una estructura con texto e imágenes. El diseñador debe encontrar un equilibrio entre los títulos y subtítulos, pie de páginas numeración, viñetas, párrafos, formas, colores y disposición. La diagramación realizada consiste en dar un formato en los documentos sin importar su extensión y contenido.

El lector debe percatarse de que el libro ha sido diseñado por una persona o por un equipo integrado de profesionales, no debe aparecer contradicciones en

el diseño tampoco desorden en la compaginación de los elementos de la composición.

El color en el diseño editorial

El color es uno de los elementos compositivos más destacados en el diseño de un libro, la aplicación del color en un trabajo de diseño que puede conseguir resultados espectaculares.

La percepción del color es tan solo una experiencia sensorial humana cuya causa es un estímulo físico que puede ir directamente o indirectamente hacia el órgano de la vista. El ojo humano puede percibir un amplio espectro de longitudes de onda, los colores en esas velocidades pueden ser percibidos unos más rápidos que otros, “se destaca que el color en su utilización ayuda en distintos aspectos:

- Resaltar distintos tipos de información
- El color puede aportar identidad a distintas secciones de un libro.
- El uso de muchos colores puede generar confusión”. (Samara, 2007, p.83).

Cabe recalcar que la utilización de colores se realiza también con la finalidad de proporcionar atracción visual sobre ciertos elementos que necesitan ser destacados. Los cuerpos con tonalidades pueden ayudar como por ejemplo la disposición de las fotografías o de campos de texto. El color es un elemento que denota dinamismo a un espacio y dentro de él también puede generar mayor sentido con los demás elementos.

El contraste entre tipografías El mayor nivel de legibilidad se logra si hay un contraste máximo entre tipografía y fondo negro sobre blanco o viceversa. Se

pueden buscar variaciones de color, siempre que se tenga en cuenta este principio de contraste.

Fotografía

Una fotografía es un fragmento de tiempo congelado, puede narrar una creación o resaltar una mínima porción del todo, puede expresar cualquier intención o desinterés, usando diferentes elementos que son la cámara, la persona u objeto que se va a fotografiar, el tipo de luz y escenario, se puede decir que la fotografía consiste en captar una escena.

Conocer los elementos de la fotografía es muy importante porque así se puede saber que los elementos pueden influir en el resultado final de una toma.

Cuando un diseñador hace una elección con respecto al aspecto y sentimiento de una página, la fotografía está en un equilibrio con la ilustración, las gráficas y el tipo. “Cada imagen presenta un acto delicado equilibrio: un equilibrio de contenido o información contra el estilo o la evocación. El primero se dirige al intelecto, mientras que el segundo habla al corazón” (Bonnici, 2002, p.13).

La fotografía colabora con realismo construyendo en la mayoría de los casos un modelo de realidad, obteniendo fuerza y sentido específico. Porque actúa como un medio de comunicación.

El diseño de fotografía parte de un problema de comunicación que se resuelve mediante el diseño de una imagen sobre soportes y con técnicas propias del medio fotográfico. Esta se construye con mensajes visuales pero de naturaleza fundamentalmente diferente.

Para el diseño gráfico se requiere de elementos para comunicar, como la fotografía, entre estos dos elementos se puede hacer un buen trabajo de

diseño porque es la mejor manera para atraer al lector por medio del diseño gráfico impactando visualmente al usuario, con la fotografía enseña de otra manera de ver las fotos. La fotografía se ha convertido en un complemento para los medios gráficos, para crear un diseño no solo con la información y mensaje, se necesita de una imagen que impacte y a la vez comunique el espectador.

Fotografías en Blanco y Negro

Las fotos en blanco y negro son más reales, comprensibles, originales, naturales porque manifiestan claramente su capacidad de transmitir emociones y sentimientos de manera sincera, utilizando “durante más de un siglo, hemos retratado nuestro mundo y nuestras vivencias en blanco y negro. Primero con la fotografía, y después con el cine y la televisión, hemos aprendido a aceptar el blanco y negro como símbolo de realismo”. (Beardsworth, 2007, p.18).

Las miradas en éste tipo de fotografías expresan más que las de color, reflejan más sentimientos como, alegría, nostalgia, emotividad, felicidad, dando una fuerza que el publico percibe muy fácilmente, en cambio las fotografías de color que pueden distraer con sus colores confundiendo al espectador y desviando su atención del mensaje principal que ésta intenta transmitir.

Por eso se optó para el producto fotografías en blanco y negro proponiendo contar historias concretas, en éste caso, es el proceso de trabajo que realizan los jóvenes con discapacidad intelectual, como se desenvuelven en el ámbito laboral y social. Mediante los retratos, expresar el amor, el cariño, el respeto que tienen estos jóvenes con discapacidad.

La fotografía en blanco y negro aparte de tener un símbolo de realismo y sentimientos, es más fácil de capturar sin necesidad de elementos como luces para que la fotografía quede perfecta, las de color exigen una buena iluminación mientras que las de blanco y negro dan buenos resultados aunque

sea en bajas condiciones de luz, también al eliminar el color permite que el visor se concentre en la composición a través de sus aspectos: contraste, formas, encuadre, texturas.

Ilustración y diseño editorial

La ilustración es un soporte visual para el texto, ayudan a la comprensión del contenido, motivando a la lectura, para entender y aprender de una forma más dinámica, la ilustración es parte de la comunicación visual porque se produce asociaciones y recuerdos para ampliar o reafirmar el mensaje que del texto, mediante la imagen en la lectura interviene para que la persona repose su vista en la ilustración así se recrea y capta mejor el contenido.

La ilustración juega un importante papel y adquiere así un mayor significado, teniendo una interrelación entre el texto y la imagen.

La ilustración es la heredera directa de la necesidad pre-fotográfica de mostrar acontecimientos, lugares, personajes y escenas con imágenes, es también muchas veces, al igual que la esquemática, la única forma de mostrar hechos o procesos no visibles. Dicho de otra forma, la ilustración aislada de otros elementos gráficos no es diseño gráfico, es ilustración o si lo prefieren arte. (Rodolfo, 2000, p. 101).

Es decir que al formar la ilustración parte de una revolución de imágenes que día tras día sirve para comunicar, transmitir ideas, sentimientos, cuando diseñador ilustra lo que está haciendo, sintetizando las palabras en imágenes, un libro resumido en una sola imagen puede resultar incluso más impactante y dinámica.

El texto cumple con el propósito editorial de enseñar, instruir, informar, entender combinando el texto e imagen o simplemente la representación de

cualquiera de las dos, cabe recalcar que en todo esto el destino del diseño gráfico es dar una personalidad clara al contenido, siendo claro para que pueda atrapar la atención de los lectores de esta forma conseguir un producto agradable y útil.

Discapacidad

Las personas con discapacidad son aquellas que tienen privaciones en el aspecto intelectual o físico. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adopta un modelo social de discapacidad, y entre ellos se define la discapacidad como:

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Convención sobre los derechos de las personas, p.4)

La discapacidad forma parte de la condición humana, todas las personas han sufrido algún tipo de discapacidad transitoria o permanente en algún momento de su vida, que dificulta ciertas actividades y el estilo de vida, esto no significa que las personas con discapacidad dejen de hacer actividades diarias.

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), adopta como marco conceptual para el Informe, define la discapacidad como un término genérico que engloba deficiencias, limitaciones de actividad y restricciones para la participación.

La discapacidad denota los aspectos negativos de la interacción entre personas con un problema de salud (como parálisis cerebral, síndrome

de Down o depresión) y factores personales y ambientales (como actitudes negativas, transporte y edificios inaccesibles, y falta apoyo social). (Informe Mundial de discapacidad, 2000, p7).

La Ley de Discapacidades aprobada y publicada en el Registro Oficial No.796 en el Ecuador el 25 de septiembre de 2012, (p.8), realiza las siguientes definiciones: Persona con discapacidad: para efectos de esta ley, en el art. 6

A toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida plenamente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria.

Discapacitante

Según en la Ley Orgánica de Discapacidad,⁸ -- Suplemento -- Registro Oficial N° 796 -- Martes 25 de septiembre del 2012, define como persona con deficiencia o condición discapacitante. En el art. 7:

A toda aquella que, presente disminución o supresión temporal de algunas de sus capacidades físicas, sensoriales o intelectuales manifestándose en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse, oír y/o ver, comunicarse o integrarse a las actividades esenciales de la vida diaria limitando el desempeño de sus capacidades y en consecuencia el goce y ejercicio pleno de sus derechos. (Ley Orgánica de Discapacidades, de la República del Ecuador, p.16)

Discapacidad Intelectual

Hay ciertas discapacidades como la física, psíquica, sensorial, e intelectual o mental. Cada uno de los tipos puede manifestarse en distintos grados y una persona puede tener varios tipos de discapacidades simultáneamente.

El término discapacidad intelectual no ha sido definido como tal. En la actualidad el concepto más empleado es el que propone la AAMR (American Association Mental Retardation) en 1992

Limitaciones sustanciales en el funcionamiento intelectual. Se caracteriza por un funcionamiento intelectual inferior a la media, que coexiste junto a limitaciones en dos ó más de las siguientes áreas de habilidades de adaptación: comunicación, cuidado propio, vida en el hogar, habilidades sociales, uso de la comunidad, autodirección, salud y seguridad, contenidos escolares funcionales, ocio y trabajo. El retraso mental se ha de manifestar antes de los 18 años de edad. (Exclusión social y discapacidad, 2005, p. 183)

Es decir, implica una limitación en las habilidades necesarias para funcionar en su vida diaria y que le permitan responder en distintas situaciones y en lugares diferentes.

La discapacidad intelectual se expresa cuando una persona con limitaciones significativas interactúa con el medio, es decir que depende tanto de la propia persona como de las barreras u obstáculos que tiene el entorno. Según sea el ambiente más o menos facilitador, la discapacidad se expresará de manera diferente.

A las personas con discapacidad intelectual les cuesta más que a los demás aprender, comprender y comunicarse.

Definición de la A.A.R.M. (2002): La Asociación Americana de Retraso Mental propone una definición que intenta salvar la dificultad de evaluación de las

habilidades adaptativas e incorpora nuevas precisiones. Aunque continua refiriéndose a la discapacidad intelectual como retraso mental, el camino del cambio conceptual ha llevado a la AAMR a modificar su propio nombre: AAIDD (American Association Intellectual and Developmental Disabilities), por lo que se espera que en la próxima edición se erradique de una vez el término retraso mental.

Retraso mental es una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y la conducta adaptativa tal como se ha manifestado en habilidades prácticas, sociales y conceptuales.

Causas de la Discapacidad Intelectual

Puede haber varias causas, según la AAIDD (American Association Intellectual and Developmental Disabilities):

- Factores genéticos, en el caso del síndrome de Down, trisomía del cromosoma 21.
- Errores congénitos del metabolismo, como la fenilcetonuria.
- Alteraciones del desarrollo embrionario, en las que se incluyen las lesiones prenatales.
- Problemas perinatales, relacionados con el momento del parto.
- Enfermedades infantiles, que pueden ir desde una infección grave a un traumatismo.
- Graves déficits ambientales, en los que no existen condiciones adecuadas para el desarrollo cognitivo, personal y social.
- Accidentes de tráfico.

- Accidentes laborales.
- Enfermedades profesionales.

“Es un trastorno extracromosómico también se denomina trisomía 21 porque todos los individuos del síndrome tienen tres copias del cromosoma 21 no dos”. (Berger, 2006, p. 40).

Las personas con Síndrome de Down progresan más lentamente en todas las áreas del desarrollo, pero con una intervención efectiva, existe un progreso constante, continuamente adquieren nuevas habilidades, comenzando a trabajar en terapias desde que son pequeños.

Las personas con discapacidad intelectual son individuos con características propias, con sus virtudes y defectos en razón de su educación, de la influencia de su entorno familiar, de su entorno social, o simplemente de su personalidad.

A veces estas personas son discriminadas, porque la gente cree que la discapacidad intelectual es una enfermedad, y no una condición humana. El desconocimiento, la sobreprotección, el aislamiento, la burla son actitudes que hacen disminuir la autoconfianza de las personas con discapacidad intelectual, limitando sus condiciones para desenvolverse y aprovechar sus habilidades.

La desinformación y conceptos erróneos irán desapareciendo en la medida que las personas, las instituciones y las sociedades aprendan a generar espacios de convivencia en la diversidad, a crear sistemas integrados donde cada individuo pueda desempeñar según sus aptitudes.

Políticas a favor de las personas con Discapacidad

Como individuos inmersos en una estructura social en donde se encuentran establecidos procesos sociales, políticos, económicos y culturales en los cuales pueden influir, como cualquier otro individuo de la sociedad.

La Organización Mundial de la Salud OMS e instituciones de cada país, ordenaron en forma sectorial lo pertinente en conceptos, políticas, programas relacionados con personas con discapacidad. La OMS convocó a diferentes disciplinas y sectores, tales como seguros de salud, seguridad social, trabajo, educación y otros como organizaciones de personas con discapacidad comprometidas en caracterizar la discapacidad con base de una serie de factores que van más allá del concepto básico de salud, es identificar intervenciones que pueden mejorar el nivel de participación de las personas con discapacidad.

En el Ecuador con la Ley de Discapacidades se han beneficiado muchas personas, en temas respecto a trabajo, salud, educación, entre otros, favoreciendo la inclusión en todos los ámbitos así queda demostrado que las personas que se insertan al trabajo realizan actividades.

Un tema muy importante que justamente se ha venido trabajando es el relacionado con la inclusión laboral y según la Ley Orgánica de Discapacidades, Asamblea Nacional - República del Ecuador dice:

“SECCIÓN QUINTA DEL TRABAJO Y CAPACITACIÓN

Artículo 45.- Derecho al trabajo.- Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición incapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado”. (Ley Orgánica de Discapacidades

Presidencia de la República del Ecuador, Quito, 19 de septiembre de 2012, pág. 15)

Ahora con la Ley Orgánica de Discapacidad se exige a las empresas públicas y privadas contratar personas con discapacidad esto ha permitido que esta población vulnerable y marginada por muchos años, mejore su condición de vida y de su familia al formar parte del sector productivo.

“Artículo 46.- Políticas laborales.- El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género”. (Ley Orgánica de Discapacidades Presidencia de la República del Ecuador, Quito, 19 de septiembre de 2012, pág. 16)

La inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación de trabajo se realizará de acuerdo a las capacidades de cada persona con discapacidad, para que el puesto en el que se ha colocado, sea de acuerdo a sus aptitudes con un buen resultado en sus actividades laborales.

“Artículo 47.- Inclusión laboral.- La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se

trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales. En los casos de la nómina del personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del sector público, empresas de seguridad y vigilancia privada; se tomará en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral detallado en el inciso anterior, excluyendo el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para integridad física de la personas con discapacidad”. (Ley Orgánica de Discapacidades Presidencia de la República del Ecuador, Quito, 19 de septiembre de 2012, pág. 15)

El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

Las leyes que están en contra la discriminación ofrecen iniciativas para promover la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual es la que presenta mayores dificultades, siendo importante resaltar el papel que juega el tutor o tutora para apoyar el empleo de éstos individuos, tratándose de una figura esencial esta profesional que acompañará a la persona con discapacidad y, en su caso, a su familia y al entorno laboral para que acoja al trabajador, paralelamente a esto es importante otorgar una información adecuada que ayude a recomponer el panorama de los procesos de inclusión laboral y social.

Por eso es importante conocer la modalidad del trabajo tutoriado e intervención temprana para mejorar las aptitudes de las personas con discapacidad. Esto se

puede mejorar con la rehabilitación, al igual que reforzar la formación en el empleo proporcionando orientación a los empleadores. Para algunas personas con discapacidad, incluidas las que presentan dificultades significativas de funcionamiento, los programas de empleo con apoyo pueden facilitar el desarrollo de aptitudes y las oportunidades de empleo.

“En los países donde la legislación exige a los empleadores que realicen adaptaciones razonables como facilitar el acceso a los procedimientos de selección y contratación, adaptar el entorno de trabajo, modificar los horarios laborales y proporcionar tecnologías auxiliares, estas adaptaciones pueden reducir la discriminación en el empleo, mejorar el acceso al lugar de trabajo y modificar las percepciones acerca de la aptitud de las personas con discapacidad para ser trabajadores productivos”. (OMS, Resumen de Informa Mundial sobre la discapacidad, 2011, p. 20)

Las creencias erróneas y prejuicios constituyen obstáculos para la educación, el empleo, la atención de salud y la participación social.

Los conceptos erróneos de los empleadores de que las personas con discapacidad son menos productivas que sus compañeros no discapacitados, junto con el desconocimiento de los ajustes disponibles para llegar a acuerdos, limitan las oportunidades de empleo.

Las personas con discapacidad están en el derecho en acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad, tanto en el sector público como privado. Obtener una igualdad oportunidades garantizando a las personas con discapacidad el derecho a ser tratados en igualdad de condiciones y oportunidades para el acceso a un trabajo libremente escogido y ser aceptados en el mercado laboral. Además, brindar asesoramiento a empleadores y trabajadores, supervisando que todos los entornos laborales, cuenten con los medios necesarios que garanticen la accesibilidad de las personas con discapacidad.

CAPITULO II

DIAGNÒSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL EN RELACIÓN CON LA EXISTENCIA DE UN MANUAL DE INFORMACIÓN SOBRE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL PARA LA EMPRESA TAGSA.

Diagnóstico externo

Al proceder a realizar un manual de información para la empresa TAGSA, se realizó una investigación, pero no se contó con un referente como guía para la elaboración del producto; sin embargo el ex Vicepresidente de la República del Ecuador, Lenin Moreno, inició un trabajo intenso y humanístico para tratar el tema de la discapacidad, uno de los logros fue poner en marcha la inserción laboral; así se fundamentó el tema, de acuerdo a la Ley Orgánica de Discapacidades, Asamblea Nacional - República del Ecuador.

Diagnostico interno

Empresa TAGSA (Aeropuerto de Guayaquil José Joaquín de Olmedo)

TAGSA es una empresa privada que se creó con el objetivo de administrar el Aeropuerto de Guayaquil. Se constituyó como sociedad anónima mediante escritura pública el 16 de Febrero del 2004 y se inscribió en el Registro Mercantil del Cantón Guayaquil el 19 de Febrero del 2004. El plazo de duración de la compañía es de cincuenta años, contados desde la fecha de inscripción de la escritura de constitución.

Proyecto de Inclusión Laboral de TAGSA

TAGSA desde el 2007 inició con el proyecto de inclusión laboral para personas con discapacidad intelectual, con la ayuda de FASINAR, (Fundación de Asistencia Psicopedagógica de niños, adolescentes y adultos con Discapacidad Intelectual), no por el simple hecho de cumplir con la Ley de Inclusión sino por la responsabilidad social que tiene la empresa.

En la actualidad TAGSA se encuentran trabajando catorce jóvenes con discapacidad intelectual, su función en TAGSA es entregar los carros que sirven para poner los equipajes. Estos jóvenes tienen tres tutoras y tutores laborales que son educadores especiales quienes apoyan pedagógica y técnicamente toda la jornada de trabajo de estas personas, se dividen en tres turnos de ocho horas diarias puesto el servicio de otorgar a los pasajeros los carritos portamaletas se brinda las 24 horas. Los tutores y tutoras laborales también pasaron a formar parte del personal de TAGSA, el resultado de este apoyo es un trabajo eficiente y reconocido por los usuarios.

TAGSA ha podido seguir y crecer con el programa, sus resultados han sido excelentes, respecto a la inclusión y desarrollo laboral de éstas personas, sin embargo de todo esto, la empresa necesita más información sobre el tema de discapacidad.

Ésta empresa privada se creó con el objetivo de administrar el Aeropuerto de Guayaquil. Se constituyó como sociedad anónima mediante escritura pública el 16 de Febrero del 2004 y se inscribió en el Registro Mercantil del Cantón Guayaquil el 19 de Febrero del 2004. El plazo de duración de la compañía es de cincuenta años, contados desde la fecha de inscripción de la escritura de constitución.

TAGSA desde el 2007 inició con el proyecto de inclusión laboral para personas con discapacidad intelectual, con la ayuda de FASINAR, (Fundación de Asistencia Psicopedagógica de niños, adolescentes y adultos con

Discapacidad Intelectual), no por el simple hecho de cumplir con la Ley de Inclusión sino por la responsabilidad social que tiene la empresa.

TAGSA ha podido seguir y crecer con el programa, sus resultados han sido excelentes, respecto a la inclusión y desarrollo laboral de éstas personas.

Para brindar información sobre la inclusión TAGSA ha implementado dos soportes visuales, cuyo análisis es el siguiente:

Gráfico 4

Carros porta maletas



contratación del personal que desde el 1 de octubre labora en la Terminal. Básicamente el trabajo de ellos consiste en proveer de los carros porta maletas a todos los pasajeros de la Terminal, para que estos puedan hacer uso de los mismos. Luego deben de recolectarlos y volverlos a ubicar en sus respectivas posiciones.

Este trabajo que beneficia a los pasajeros del aeropuerto tiene también como objetivo que el personal de FASINARM se desenvuelva y se sienta cómodo formando parte de la sociedad e interactuando con ellos. El proceso de adaptación del personal ha sido muy positivo.

Existen 3 puntos de acopio que son los puentes de acceso a la Terminal, tanto en el Arribo Nacional, así como en las partidas Nacional e Internacional.

14 personas integran en equipo de trabajo. El personal goza de beneficios de ley como afiliación al IESS, seguro médico entre otros, así como de la misma forma tienen también que cumplir con los reglamentos de la empresa como puntualidad, debido uso de uniforme y más.

Como un trato especial, se les provee transporte, el mismo que los recoge y deja a cada uno de ellos en las puertas de su casa diariamente.

Ellos no están autorizados a recibir propinas, pues su trabajo no es el de maleteros, tienen un docente permanentemente en el aeropuerto quien es responsable de velar por ellos y dar el soporte que sea necesario. El sueldo que perciben es entregado a cada uno, no se lo entrega ni a los familiares ni al tutor.

Un porcentaje del valor recaudado por el servicio que se presta es donado por el Aeropuerto directamente a la Fundación como un aporte de la empresa privada en beneficio de la Fundación.

Dentro de las actividades con fin social que realiza TAGSA, y viendo la necesidad que se tenía para proveer a los pasajeros del Aeropuerto José Joaquín de Olmedo con relación a los servicios de carros portamaletas, se emprendió un proyecto con el cual se supliría la necesidad así como se generaría más plazas de trabajo en el Aeropuerto. Dicho proyecto cruzó fronteras generando un vínculo y beneficio adicional al realizar el convenio con los adultos de la Fundación FASINARM, Fundación de Asistencia Psicopedagógica de niños, adolescentes y adultos con Discapacidad Intelectual.

Se realizó un trabajo en conjunto con los directivos de la Fundación quienes se vieron muy entusiasmados con que los adultos participen en el proyecto. De ésta forma se emprendió una campaña de entrenamiento, la misma que duró 3 meses, iniciándose en el mes de mayo culminando en septiembre, dando como resultado la

BRASO CO 118 Y 44 K29

Fuente: Departamento de Comunicación TAGSA,

Elaboración: Empresa TAGSA

Una revista del Aeropuerto de Guayaquil editada en el mes de marzo del 2008, que presenta un diseño situado en el retiro (página 8), en la que existe dos fotografías sin referente identificable, pero con texto informativo sobre el proceso de inclusión que lleva a cabo la empresa, éstas carecen de un concepto porque no existe un historial fotográfico secuencial que comunique o pruebe el trabajo que realiza este grupo de personas en la empresa.

El trabajo de diagramación no se ha desarrollado completamente, porque se puede observar que la longitud de línea usada en la parte inferior del texto es muy corta lo que provoca división de las palabras; La tipografía usada es sobria y legible para el lector; el ornamento que se usa es una columna de color sucio que no propicia un impacto visual, ni concuerda con los colores corporativos de TAGSA. (Grafico 5).

Grafico 5



Fuente: Departamento de Comunicación TAGSA,
Elaboración: Empresa TAGSA

Éste afiche es rectangular su información está dispuesta en forma horizontal tiene dos partes una superior compuesto por una fila de pictogramas que representan a un grupo de personas que sus características son diferentes a lo supuestamente normalizado por la sociedad, pero algunos de estos pictogramas son de difícil codificación ya que sus signos no son universales y cada persona va a percibir de diferente manera.

La parte inferior contiene fotografías a color que han captado instantes reales del trabajo que realizan las personas con discapacidad intelectual en TAGSA, sin embargo no hay un impacto visual porque carecen de un tratamiento fotográfico.

Respecto a la tipografía, ésta se caracteriza por ser sobria, el énfasis que existe en la letra “E” sustenta el mensaje de inclusión. (Gráfico 6)

Son dos los soportes de diseño que existe en TAGSA, concuerdan con los resultados de las entrevistas y encuestas al manifestar que existe poca información en soportes visuales para dar a conocer el trabajo de inclusión que está realizando esta institución.

Sin embargo de todo esto, la empresa necesita más información sobre el tema de discapacidad, realizando un análisis de otros tipos de soporte visual que informe sobre las personas con discapacidad intelectual, también de acuerdo a las entrevistas realizadas y encuestas, se requiere de un manual de información que es un soporte visual que abarca más información que se necesita para entregar a cada empleado ya que no existe en la empresa este tipo de soporte de diseño gráfico.

Población y muestra

El dato poblacional total de empleados y empleadores de la empresa TAGSA corresponde a 366 personas; se aplica la fórmula para calcular el tamaño de la muestra que será investigado.

$$N = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p^2}{(N-1) \cdot E^2 + Z^2 \cdot P}$$

$$N = \frac{366 \cdot (0,25)^2 \cdot (1,16)^2}{(366-1) \cdot (0,06)^2 + (0,25)^2 \cdot (1,96)^2}$$

$$n = \frac{30,78}{1,55}$$

$$N = 19,86 = 20 \text{ encuestas en la empresa TAGSA}$$

El resultado de esta fórmula indicó que se debían realizar 20 encuestas, las mismas que se aplicaron de la siguiente manera: el 50% a empleados que laboran en el área administrativa, y el otro 50% a empleados que trabajan en el aeropuerto. La encuesta tiene 10 preguntas que indagan sobre la necesidad de un soporte de diseño gráfico, el requerimiento de un manual de información, si existe información sobre la discapacidad intelectual y la inclusión laboral. (ver anexo 5)

Resultados de las encuestas aplicadas a los empleados de la empresa TAGSA

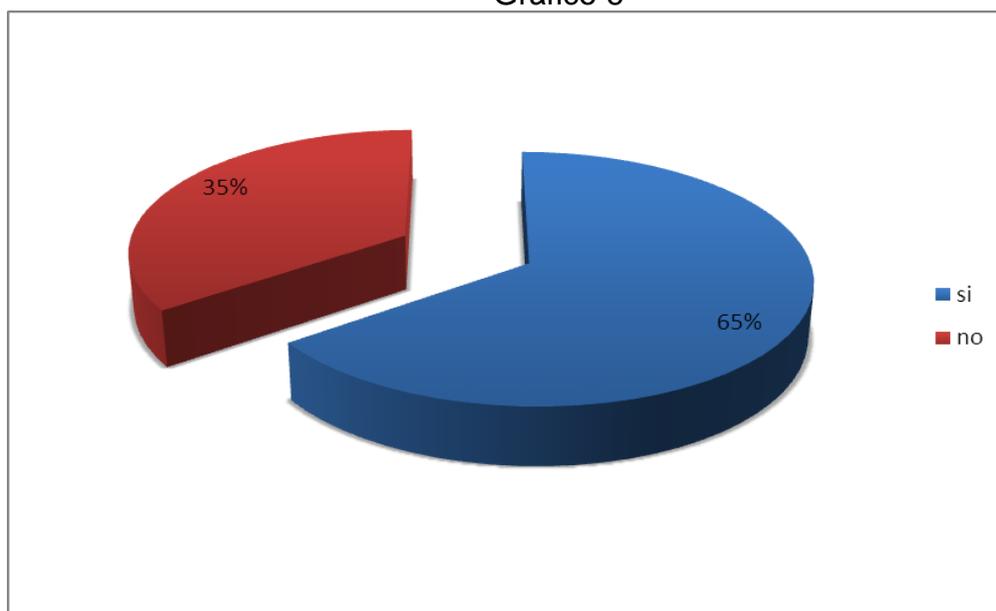
Pregunta 1: ¿Usted tiene alguna información sobre la discapacidad intelectual?

Tabla 2

| N° | CRITERIO | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|----------|------------|------------|
| 1 | SI | 13 | 65 |
| 2 | NO | 7 | 35 |
| TOTAL | | 20 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a empleados de TAGSA
Elaboración: Ana Uquillas

Gráfico 6



Fuente: Tabla 2
Elaboración: Ana Uquillas

Análisis e interpretación: Casi el 65% de los encuestados manifestaron que no tienen información sobre la capacidad intelectual, mientras el 35% contestaron que si la tienen.

Esto refleja que más de la mitad de los trabajadores no tienen acceso a éste tipo de información. Esta falta de conocimiento podría ser un obstáculo para sociabilizar con éstas personas.

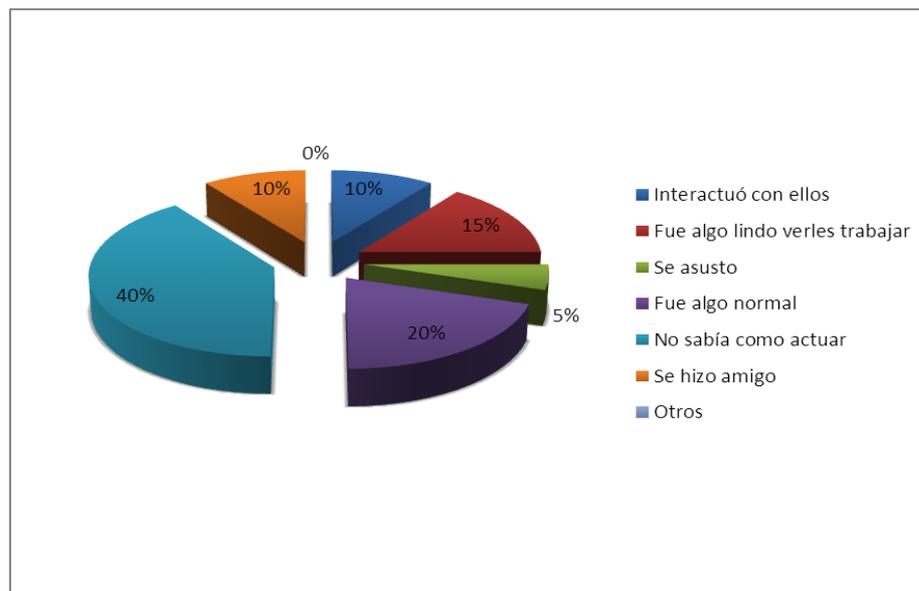
Pregunta 2: ¿Qué fue lo que usted sintió al enterarse que tendría por compañero(a) a una persona con discapacidad? (escoja una)

Tabla 3

| N° | CRITERIO | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|--------------------------------|------------|------------|
| 1 | Interactuó con ellos | 2 | 10 |
| 2 | Fue algo lindo verles trabajar | 3 | 15 |
| 3 | Se asusto | 1 | 5 |
| 4 | Fue algo normal | 4 | 20 |
| 5 | No sabía como actuar | 8 | 40 |
| 6 | Se hizo amigo | 2 | 10 |
| 7 | Otros | 0 | 0 |
| TOTAL | | 20 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a empleados de TAGSA
Elaboración: Ana Uquillas

Gráfico 7



Fuente: Tabla 3
Elaboración: Ana Uquillas

Se observa que el 40% de empleados de TAGSA no sabían cómo reaccionar debido al desconocimiento y al no capacitarles sobre el tema de la discapacidad intelectual.

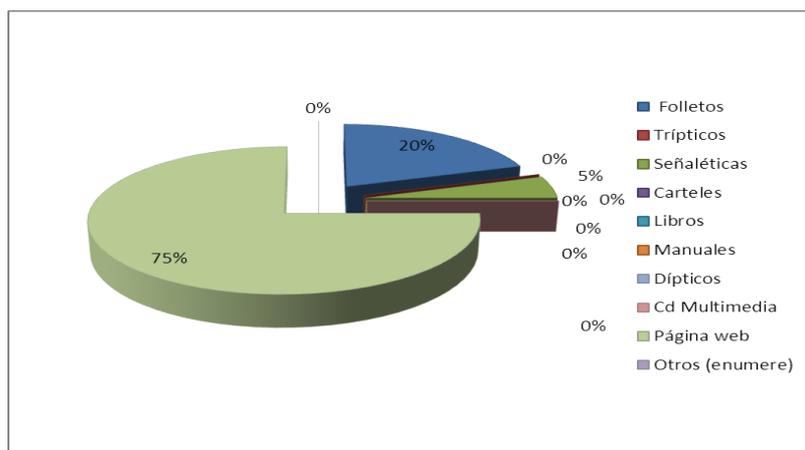
Pregunta 3: ¿Existe en TAGSA algún soporte de diseño gráfico que informe sobre la discapacidad y la inserción laboral? (escoja una).

Tabla 4

| Nº | CRITERIO | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|-----------------|------------|------------|
| 1 | Folletos | 4 | 20 |
| 2 | Triptico | 0 | 0 |
| 3 | Señalética | 1 | 5 |
| 4 | Carteles | 0 | 0 |
| 5 | libros | 0 | 0 |
| 6 | manuales | 0 | 0 |
| 7 | Díptico | 0 | 0 |
| 8 | Cd Multimedia | 0 | 0 |
| 9 | Página web | 15 | 75 |
| 10 | Otros (enumere) | 0 | 0 |
| TOTAL | | 20 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a empleados de TAGSA
Elaboración: Ana Uquillas

Gráfico 8



Fuente: Tabla 4
Elaboración: Ana Uquillas

En este gráfico el 75% dice que existe en TAGSA una página web como soporte de diseño gráfico, con información de la discapacidad y la inserción laboral, al realizar un análisis de la página se observa que existe poca información sobre la labor social que realiza la empresa, además se presenta dos fotografías que describen la alegría y ternura de éstos jóvenes, más no, se informa la interacción con los demás compañeros. El 20% dice que existen folletos, éstos han sido entregados cuando TAGSA ha participado en ferias para exponer la labor social que ellos realizan.

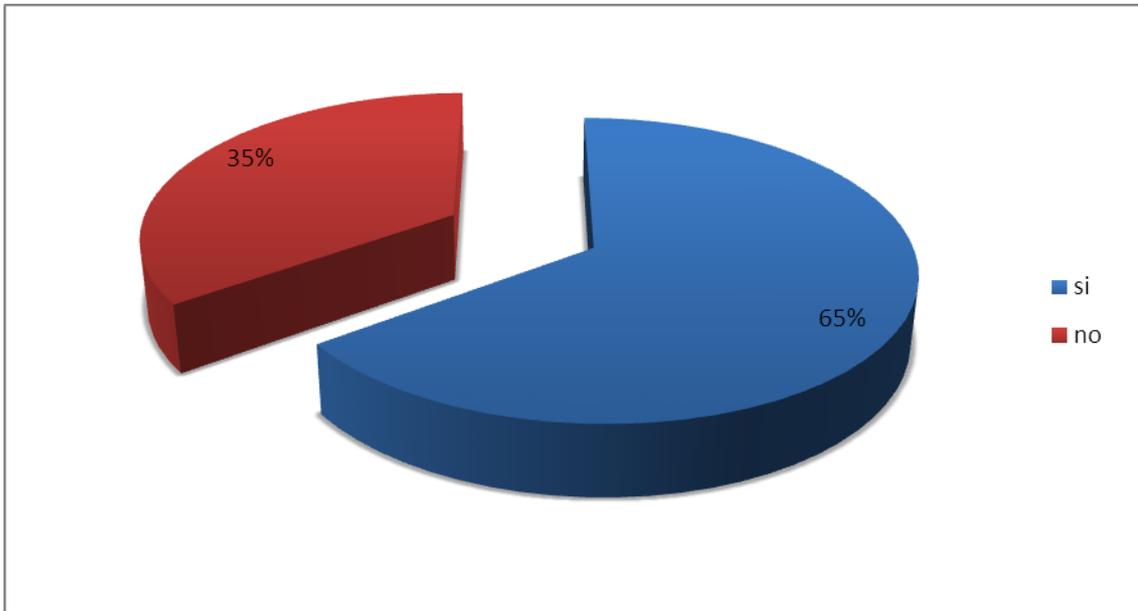
Pregunta 4: ¿Necesita usted un soporte para informarse más acerca de estas personas

Tabla 5

| N° | CRITERIO | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|----------|------------|------------|
| 1 | Si | 13 | 65 |
| 2 | No | 7 | 35 |
| TOTAL | | 20 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a empleados de TAGSA
Elaboración: Ana Uquillas

Gráfico 9



Fuente: Tabla 5
Elaboración: Ana Uquillas

El resultado es que el 65% tienen la necesidad de un soporte para informarse más acerca de estas personas y saber cómo relacionarse con ellos, evitando así la discriminación.

La página web que tiene la empresa TAGSA tiene información sobre la inclusión laboral más no de que es la discapacidad intelectual, por eso los empleados requieren de un soporte en donde tenga información sobre la discapacidad intelectual, las características de estas personas como tratarles.

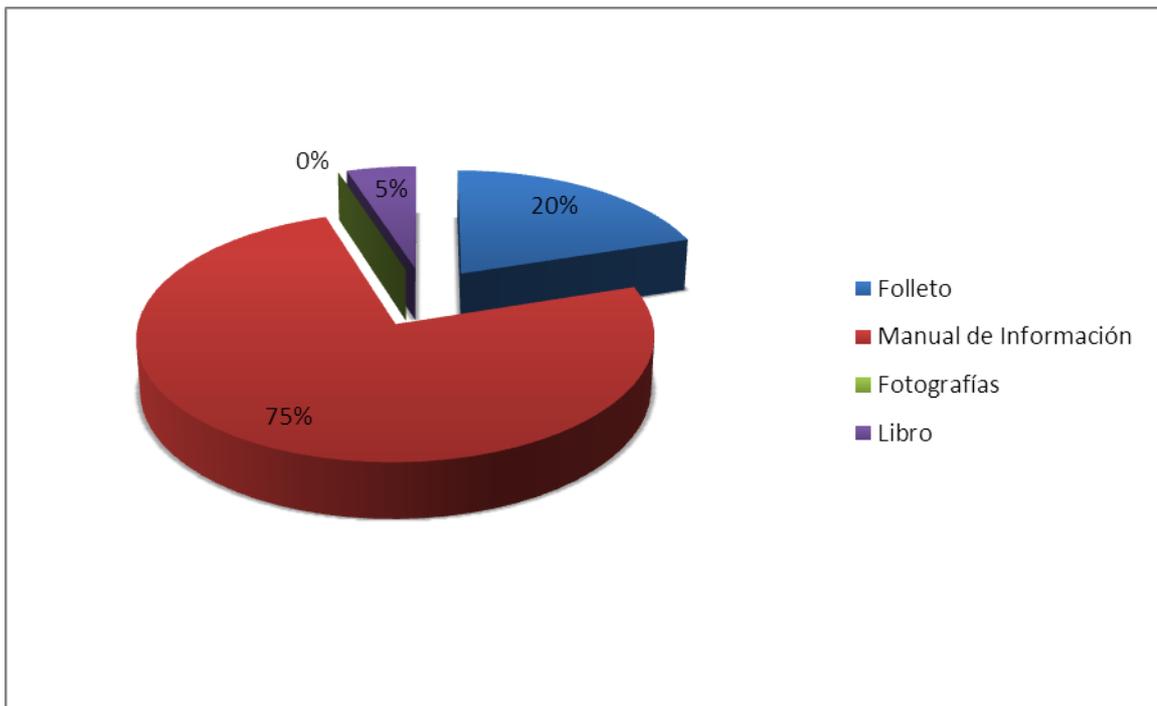
Pregunta 5: ¿Qué material de apoyo cree usted necesitaría para informarse respecto a la discapacidades? (escoja una).

Tabla 6

| N° | CRITERIO | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|-----------------------|------------|------------|
| 1 | Folleto | 4 | 20 |
| 2 | Manual de información | 15 | 75 |
| 3 | Fotografías | 0 | 0 |
| 4 | Libro | 1 | 5 |
| TOTAL | | 20 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a empleados de TAGSA
Elaboración: Ana Uquillas

Gráfico 10



Fuente: Tabla 6
Elaboración: Ana Uquillas

Es decir que el 75% de empleados de TAGSA necesitan un manual de información para conocer sobre la discapacidad. De acuerdo a estos resultados se puede evidenciar que la opción elegida por más de la mitad de los empleados es la elaboración de un manual de información ya que es un soporte cómodo, fácil de transportarlo y de legibilidad.

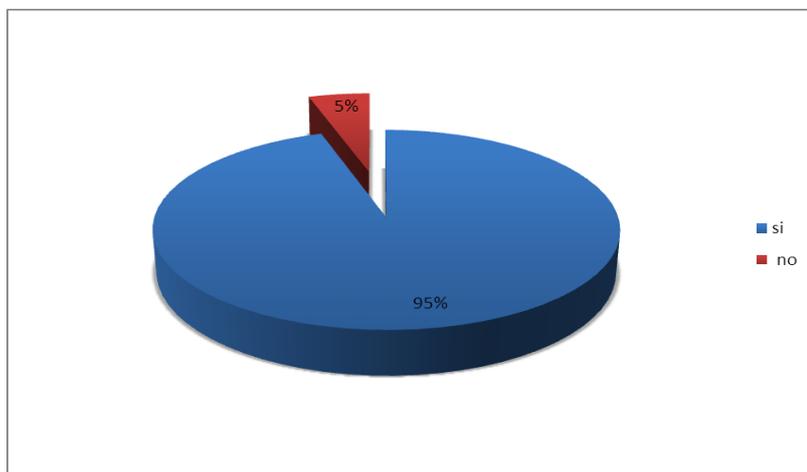
Pregunta 6: Le agradecería tener un manual de información sobre las personas con discapacidad (escoja una opción).

Tabla 7

| N° | CRITERIO | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|----------|------------|------------|
| 1 | Si | 19 | 95 |
| 2 | No | 1 | 5 |
| TOTAL | | 20 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a empleados de TAGSA
Elaboración: Ana Uquillas

Gráfico 11



Fuente: Tabla 7
Elaboración: Ana Uquillas

Se observa que el 95% de las personas desean un manual de información sobre las personas con discapacidad. En ésta pregunta se indicó además, que expliquen la razón por la que escogió la opción y éstas son las respuestas.

El 95% casi la mayoría está de acuerdo en tener un manual, que sirva para informarse sobre las discapacidades, para el personal encuestado es importante conocer: cómo trátales para evitar que las personas tengan temor hacia ellos. Guiarse con un texto ayudará a vincularse directamente con ellos sin sentir temor a equivocarse y así poder relacionarse con confianza en un ambiente de amistad y respeto.

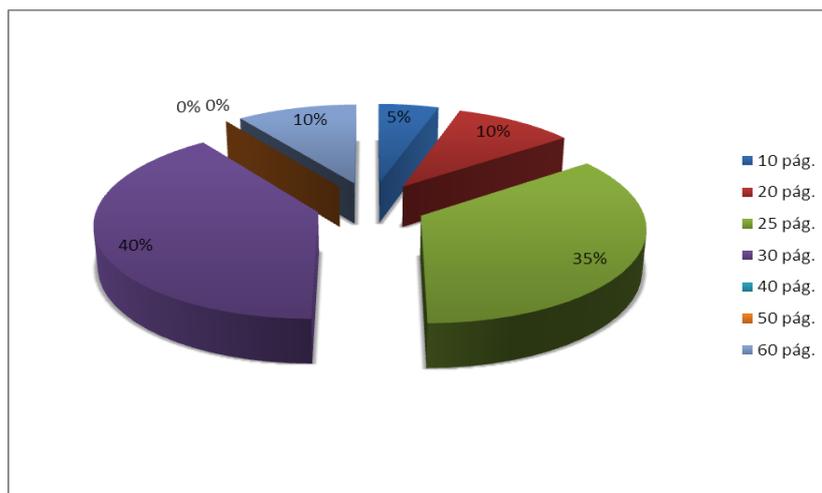
Pregunta 7: ¿Cuántas páginas de información desearía que tenga el material de apoyo?

Tabla 8

| N° | CRITERIO | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|----------|------------|------------|
| 1 | 10 pág | 1 | 5 |
| 2 | 20 pág | 2 | 10 |
| 3 | 25 pág | 7 | 35 |
| 4 | 30 pág | 8 | 40 |
| 5 | 40 pág | 0 | 0 |
| 6 | 50 pág | 0 | 0 |
| 7 | 60 pág | 2 | 10 |
| TOTAL | | 20 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a empleados de TAGSA
Elaboración: Ana Uquillas

Gráfico12



Fuente: Tabla 8
Elaboración: Ana Uquillas

El 40% eligió que el manual contenga 30 páginas, seguido por un 35% que optaron por 25 páginas. Por lo que se tratará de realizar el producto con un promedio entre 25 y 30 páginas que escogieron los encuestados. Sin embargo esta pregunta sirve de base para conocer los puntos de vista, ya que el diseñador es quien establece la cantidad de páginas de acuerdo a la cantidad de información y fotografías que se van a poner.

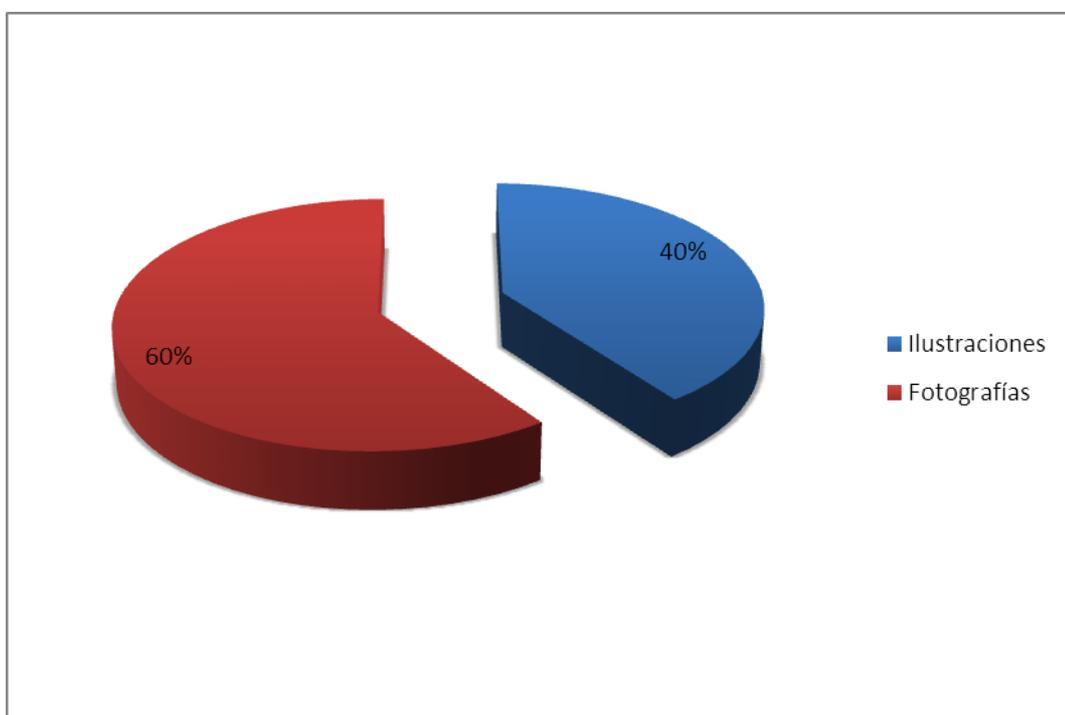
Pregunta 8: ¿Qué tipo de elementos necesitaría para que complementar la información?

Tabla 9

| N° | CRITERIO | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|---------------|------------|------------|
| 1 | Ilustraciones | 8 | 40 |
| 2 | Fotografías | 12 | 60 |
| TOTAL | | 20 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a empleados de TAGSA
Elaboración: Ana Uquillas

Gráfico 13



Fuente: Tabla 9
Elaboración: Ana Uquillas

Por lo que el 60% de encuestados optó por fotografías, este es un elemento del lenguaje visual que comunica y a veces puede resolver problemas de comunicación. Por lo que se realizará un documental fotográfico de la labor e inserción que tienen los jóvenes con discapacidad intelectual que trabajan en TAGSA, así la información estará de la mano con las fotografías.

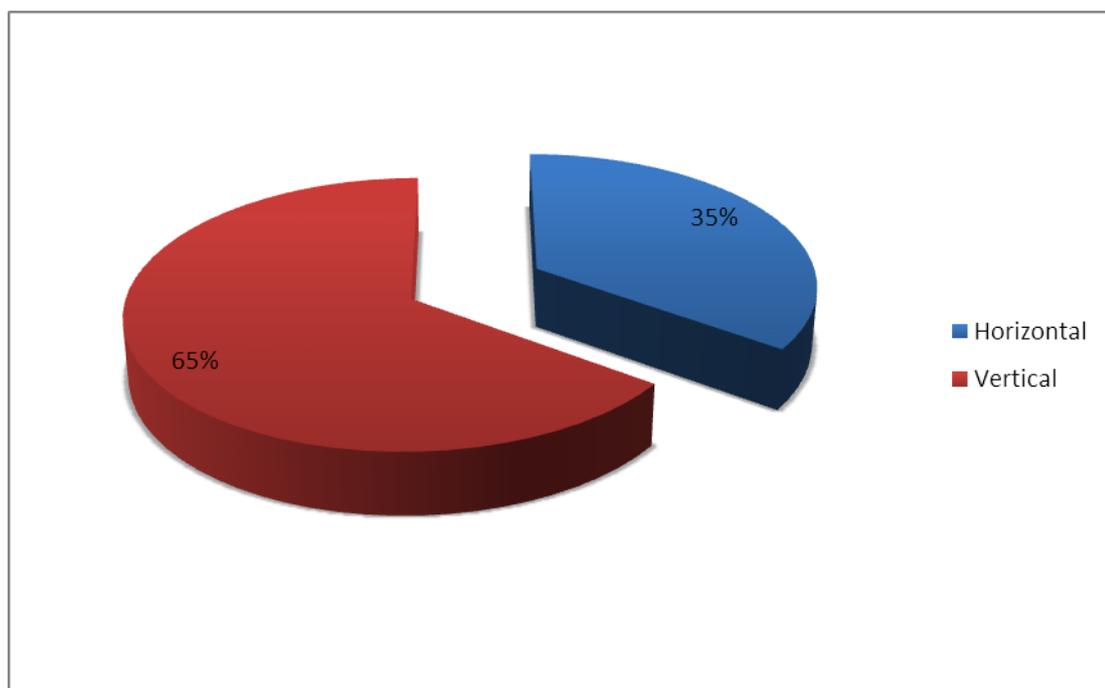
Pregunta 9: ¿De acuerdo al formato del manual que posición sería mas atractivo y confortable en la lectura?

Tabla 10

| N° | CRITERIO | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|------------|------------|
| 1 | Horizontal | 7 | 35 |
| 2 | Vertical | 13 | 65 |
| TOTAL | | 20 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a empleados de TAGSA
Elaboración: Ana Uquillas

Gráfico 14



Fuente: Tabla 10
Elaboración: Ana Uquillas

L mitad de los empleados, es decir el 65%, escogió que el formato del manual se diseñe en sentido vertical. Concuerta con la entrevista realizada a un diseñador; por lo tanto el manual será en sentido vertical ya que este formato es más confortable para el lector.

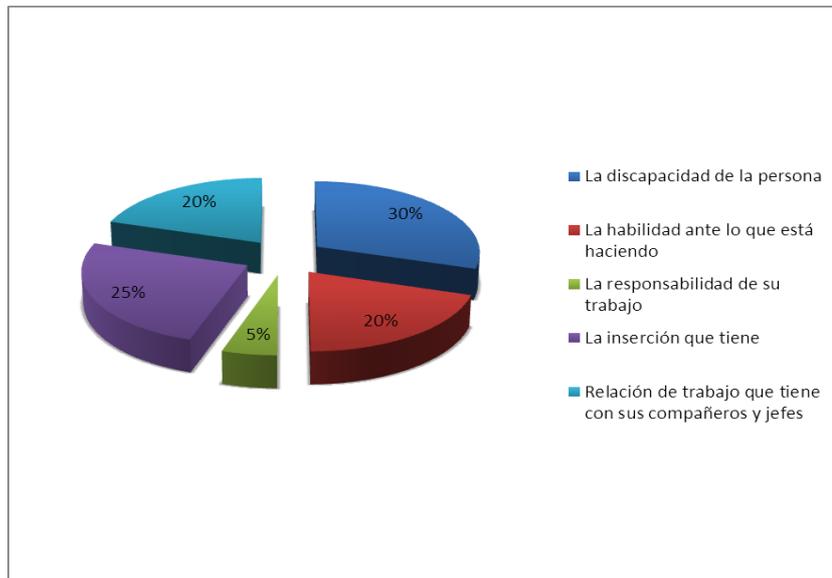
Pregunta 10: Las imágenes deberían describir (escoja una).

Tabla 11

| N° | CRITERIO | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|----------------------------------------------------------|------------|------------|
| 1 | La discapacidad de la persona | 6 | 30 |
| 2 | La habilidad ante lo que está haciendo | 4 | 20 |
| 3 | La responsabilidad de su trabajo | 1 | 5 |
| 4 | La inserción que tiene | 5 | 25 |
| 5 | Relación de trabajo que tiene con sus compañeros y jefes | 4 | 20 |
| TOTAL | | 20 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a empleados de TAGSA
Elaboración: Ana Uquillas

Gráfico 15



Fuente: Tabla 11
Elaboración: Ana Uquillas

Se observa que el 30% de encuestados optó por que las imágenes describan la discapacidad de las personas.

Con este resultado, la información que debe ir en el manual puede hacerse tomando en cuenta la jerarquía de la respuestas es decir dar mayor prioridad al tema de la descripción de las discapacidades de los jóvenes y así sucesivamente según como lo demuestra la gráfica

Resultado de las entrevistas aplicadas a expertos de la empresa TAGSA.

Entrevista al Diseñador Gráfico Pablo Vélez (Anexo 1)

Pregunta 1: ¿Cuál es su criterio respecto a la creación de un manual de información sobre las personas con discapacidad intelectual para los empleadores y empleados?

El experto expuso que un manual sería de mucha utilidad ya que es un instrumento en donde se establecen determinadas normas, parámetros. Obteniendo una pauta tanto para los empleadores y empleados para que puedan tener una pauta y en ese sentido puedan visualizar de mejor forma cómo poder trabajar con las personas que tengan algún tipo de discapacidad.

Pregunta 2: ¿En la edición del manual a partir de cuántas columnas se podría insertar?

En base a la experiencia del Diseñador Pablo Vélez sugiere que se podría trabajar, en dos columnas o tres columnas; en las dos columnas que se tiene se podría trabajar, pero una de las dos puede ser más ancha que la otra, posiblemente en la columna más delgada se puede poner algún pie de foto, sacando un texto general una nota muy importante, incluso en la columna principal se podría compartir, texto e imagen con texto, independientemente que se tiene en las dos columnas.

Pregunta3: ¿Qué tipos de formatos se debería trabajar para el manual?

Expone que: es importante tomar en cuenta el desperdicio de papel, sin embargo cuando el proyecto editorial tal vez por la importancia que tenga la información que se quiera mostrar y por el presupuesto que se quiera manejar a veces el desperdicio de papel pasa a un segundo plano.

Pregunta 4: ¿Cómo se debería distribuir la información y las fotografías?

El diseñador aconseja que es preferible guardar un equilibrio 50% de texto, 50% de fotografías, dando un parámetro de lo que podría ser con el contenido de fotografías de gráficos y texto podría haber un balance un poco más real.

Pregunta 5: ¿Respecto al diseño del manual se debería desarrollar usando los colores y tipografía basándose en el manual de identidad de la empresa?

Considera que es importante guardar elementos de la identidad corporativa de la empresa TAGSA, porque si TAGSA maneja su manual de identidad corporativa, el manual de imagen corporativa y otra serie de insumos que ellos tengan, se debe tener cuidados con este tipos de elementos.

Pregunta 6: ¿Si no es así, para desarrollar el trabajo de diseño del manual se requiere hacer una identidad propia del manual?

Comenta, que si es de la empresa TAGSA y que el producto va hacer utilizado para ésta empresa, si debería guardad la relación con la identidad de TAGSA, porque con el tiempo le va ha servir para promocionarse.

Pregunta 7: ¿Éste manual está dirigido para los empleados y empleadores que su edad es a partir de 18 años que tipo de elementos se podría usar para la creación de manual?

El experto considera, que de acuerdo a la competencia y habilidad que tiene el diseñador.

Pregunta 8: ¿Cuáles son los colores más propicios para el desarrollo del manual?

Argumenta el diseñador gráfico que de acuerdo a como va ser manejado el concepto, por ejemplo si se va a trabajar de acuerdo a la identidad corporativa, se tendría que usar los colores que maneja la empresa.

Pregunta 9: ¿De acuerdo a la poca cultura de lectura que existe en el país, hasta cuantas páginas se puede poner en el manual o que tipo de elementos se podría usar para hacer atractivo el producto?

El experto está de acuerdo a una función que se quiere comunicar, que es lo que se quiere contar a las personas, las normativas que se pongan y ese tipo de elementos. Pero sería bueno, basarse al tipo de terminados todo eso dependería de ll número de páginas.

Pregunta 10: ¿Debería haber más fotografías que información textual?

Considera que un banco de imágenes fotográficas de buena calidad uno tranquilamente puede explotar eso en el manual es algo muy importante.

Pregunta 11: ¿Qué tipo de fotografías se debería tomar?

El experto opina que es de acuerdo a la función del contenido. Serían fotografías que puedan evocar la tarea que está haciendo la persona que tiene la discapacidad. Podría ser fotografías en donde se vean la interacción de las personas que tiene un tipo de potencialidad versus la otra persona que tiene otro tipo de potencialidad viendo que está interactuando. Mostrar con imágenes que se puede trabajar con esta gente que tiene mucho por ofrecer. Es decir dentro las capacidades que ellos tienen que están dispuestas a tratar de lo aquí ellos físicamente podrían hacer entonces yo creo que sería de enseñar eso la alegría el deseo de trabajar.

Entrevista al Gerente General de TAGSA Ángel Córdova Carrera (Anexo 2)

Pregunta 1: ¿Cómo es la experiencia de trabajar con los chicos con discapacidad?

Expone el Gerente General que su experiencia en trabajar con ellos fue muy importante porque comenzaron a conocer que son personas útiles con la sociedad.

Pregunta 2: ¿Cuál es el proceso que se sigue para insertar a un joven con discapacidad en TAGSA?

Según Ángel Córdova el proceso para insertar a un joven es trabajando directamente con la fundación FASINARM que preparan a los chicos en el ámbito laboral, también ayudan con asesores técnicos.

Pregunta 3: ¿Cómo se realizó la organización para designar los puestos de trabajo para estos chicos?

El gerente general vio una oportunidad en que estas personas que tienen discapacidad intelectual, realicen una labor física; en el aeropuerto hay un trabajo que se requiere de recoger coches de equipaje, que utilizan los pasajeros tanto a la salida como a la llegada de los vuelos. Realizando un programa piloto, para ver si era posible que estos jóvenes: hombres y mujeres, aprendan hacer ese trabajo.

El programa piloto fue exitoso, entonces se extendió a un año, y luego del año se pudo mantener con el tiempo.

Pregunta 4: ¿Desde cuándo TAGSA ha insertado jóvenes con discapacidad?

El gerente general afirma que desde el 2007

Pregunta 5: ¿Cree usted que la ley de discapacidades es una forma de obligar a las empresas e instituciones para insertar laboralmente a personas con discapacidad?

Ángel Córdova cree que si es una forma de obligar a las empresas, pero en este caso no fue obligatorio hacer éste trabajo porque inicio del proyecto aún no existía la obligación de la inclusión laboral, lo que impartió a TAGSA fue el de contribuir con la sociedad, como responsabilidad social y especialmente con este grupo de jóvenes que son los más olvidados dentro de las discapacidades, los jóvenes con discapacidad intelectual son los que más difícilmente puede obtener puestos de trabajo en el sector laboral.

Pregunta 6: ¿Existe un mecanismo metodológico para que tanto empleadores como empleados y jóvenes con discapacidad se logren acoplar e integrarse entre sí?

Comenta el gerente general que tienen el apoyo de la fundación, uno de los pilares para éste trabajo son los supervisores, son personas preparadas en el manejo para las personas con discapacidad intelectual, mientras TAGSA prepara a todos los que pertenecen a la empresa, para una aceptación como compañeros de trabajo.

Pregunta 7: ¿Cree que los trabajadores necesitan, más información respecto a las personas con discapacidad, para que mejore el ambiente laboral y la inserción de ellos sea mejor?

El gerente general explica que si se requiere más información especializada en el tema, ya que no todos los empleados conocen al grupo de inclusión y pues al verlos, sus actitudes no son las adecuadas con el resultado de que el ambiente laboral no sea efectivo.

Pregunta 8: ¿Usted cree que hace falta más información sobre las discapacidades?

Expone Ángel Córdova que falta más porque hace que la gente, no crean que éstas personas pueden ser parte de la sociedad y no solo parte, también que pueden contribuir con el desarrollo normal de la sociedad.

Pregunta 9: ¿Existe algún soporte o material de diseño para informar a los trabajadores y empleadores sobre cómo tratar a las personas con discapacidad intelectual?

El gerente general afirma que no hay ningún tipo de información.

Pregunta 10: ¿Estaría usted dispuesto a brindar una capacitación a su personal con la ayuda de un manual de información.

Ángel Córdova está de acuerdo en tener un manual de información siempre y cuando se adapte a las necesidades que la empresa tenga para mejorar la situación con los jóvenes.

Pregunta 11: ¿Qué información cree usted que debería tener el manual?

La información que debe tener el manual según explica el gerente general de TAGSA es: cuales son las condiciones que tiene cada uno de los chicos, con sus diferentes capacidades para tener conocimiento.

También explicar sobre que son las discapacidades intelectuales, cuales son las diferentes clases de discapacidades intelectuales que existen, cómo tratar a este tipo de personas con discapacidades, informar sobre cual es el comportamiento laboralmente en los diferentes ente reguladores de una empresa como por ejemplo, como recursos humanos el comportamiento, como debe dar la gerencia, cuál es el comportamiento que debe dar los supervisores, entre otras cosas.

Pregunta 12: ¿Considera usted que elementos gráficos como las fotografías ayudarían a sus empleados a entender el proceso de inserción laboral?

Ángel Córdova cree que si ayudaría la parte gráfica para comprender bien las cosas.

Entrevista a la Señora Daniela Arosemena Jefe de Relaciones Públicas y Responsabilidad Social (Tiene a cargo el Grupo de empleados con discapacidad) (Anexo 3)

Pregunta 1: ¿Cuéntanos una reseña respecto a los chicos con discapacidad intelectual y el trabajo?

Según la reseña que comenta la señora, explica que el departamento ha tenido varios cambios, eran 14 chicos más 4 supervisores éramos 18, y el concepto no era cumplir la ley porque para esa época no estaba puesto como una ley, tema era por una labor social, un compromiso de la empresa con la sociedad.

Se realiza constantemente reuniones con los padres de los chicos para ver cómo están mejorando su calidad de vida, se preocupan de que los padres ayuden y guíen, las reuniones que se realizan con los padres es dos veces al año, una vez es cuando los chicos reciben sus utilidades porque les interesa saber que van hacer con ese dinero.

Los chicos se encuentran amparados con la fundación el CEVE que es una rama de FASINARM en donde ellos están autorizados a velar por los intereses de los chicos, es el centro de educación vocacional, donde les preparan para lanzarlos al mundo laboral, ellos hacen como un compromiso con los padres y la familia. CEVE tiene el derecho a saber qué es lo que está pasando con los chicos.

TAGSA tiene una trabajadora social que visita a los hogares de los chicos para observar que es lo que necesitan.

Los chicos siempre se incluyen en todas las actividades como cumpleaños, programas de navidad, y se sienten muy a gusto con la empresa

Pregunta2: ¿Qué es lo que te llevas de los chicos en el tiempo que has compartido o has aprendido con ellos?

Según Daniela Arosemena explica que al trabajar con ellos fue un reto personal más no profesional, para crecer como persona, ser humano.

Son personas especiales, porque tienen un corazón enorme haciendo entender que la vida es sencilla, hacen ver que los problemas que uno tiene no son nada, comparado a lo que ellos pueden tener o que sus familiares puedan vivir.

Para las personas que están cerca de ellos, indistintamente unos más y otros menos, pero el simple hecho de saber dónde te desenvuelves que este caso es el trabajo al saber que hay personas más vulnerables que nosotros y personas con éste tipo de problemas por así decirlo, yo creo que hace a las personas que están a su alrededor más sencillas y eso siempre es positivo, porque toda persona que pueda ser más sensible más benevolente, que sea más humano que sea más caritativo siempre hace al ser humano una mejor persona. Ellos han cambiado mucho la actitud de muchas personas que trabajan en el aeropuerto, ahora los chicos se sienten que pertenecen a la empresa y saludan con todos sus compañeros.

Realizar un manual sería muy productivo en especial si es un trabajo de diseño, en el que tenga una información respecto a la responsabilidad social y lo que los jóvenes con discapacidad pueden hacer, Sería válido porque la gran mayoría de las personas se relaciona con ellos, que serviría para los que interactúan y los que no.

Entrevista a la Jefe de Recursos Humanos Ing. Jullissa Terán (Anexo 4)

Pregunta 1: ¿Quiénes conforman el grupo de discapacidad intelectual en TAGSA?

Explica la Jefe de Recursos Humanos que:

Hay tres con síndrome de down y 10 con retardo mental.

El retardo mental que tiene no es tan alto, como un 30%.

Los chicos con síndrome de down son los que tienen más discapacidad intelectual, entre un 50 o 60% de discapacidad.

Respecto a la convivencia que es experiencia has tenido con los chicos: ellos son chicos muy responsables, chicos que no han tenido problemas, se les trata como a cualquier colaborador de aquí.

Les gusta que los atiendan que se dediquen a ellos, porque sienten que les marginan cuando no son tomados en cuenta, y en las reuniones sociales se trabaja para integrarlos. Y en estas reuniones participan todos, ellos son los más alegres y los que participan más. Y se apoyan entre ellos.

Pregunta 2: ¿Qué has aprendido de ellos?

La Ing. Jullissa Terán comenta que aprendió mucho la sensibilidad de ellos, son personas que de una u otra forma enseñan a uno que a pesar de toda su discapacidad ellos tienen una fortaleza única que no se dejan vencer por la adversidad.

Admira mucho su responsabilidad y cordialidad, son educados no dejan de saludar de compartir un abrazo el cariño que tienen.

Son chicos fuertes y muy sensibles.

Pregunta 3: ¿Cómo es el proceso para insertarlo?

La Jefe de Recursos Humanos explica que TAGSA tiene un convenio con CEVE cuando ellos necesitan contratar a un chico CEVE mandan un candidato, y saben quien le va a supervisar, viene a la empresa con su padre de familia y se le explica la función del trabajo que debe realizar, pero antes de trabajar se le pone en un proceso de adaptación de mas o menos 5 días en donde vemos si los chicos pueden soportar los turnos que les toca ya que ellos van rotando. Si los supervisores y la persona de relaciones públicas dice

que si está apto para el trabajo y le gusta y está de acuerdo ahí es cuando se le hace la contratación con todas las de ley.

Pregunta 4 ¿Estás de acuerdo en realizar un manual de información?

Si ésta de acuerdo la Ing. Jullissa Terán, porque dice que es una manera de concienciar a la gente y que es una población económicamente activa.

Análisis del capítulo

La presente investigación no contó con un referente como guía para la elaboración del producto. Por lo que se realizó una investigación empírica que de acuerdo a los resultados no existe un material de éstas características para la empresa TAGSA

De acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación la encuesta, se manifiesta que el 65% de los encuestados no tienen información, requiriendo de un soporte de diseño que informe sobre la discapacidad, optando por un manual de información.

Y de acuerdo a los otros resultado obtenidos de las entrevistas y encuetas queda demostrado de llevar a delante elaborar un manual de información.

CAPITULO III

ELABORACIÓN DEL PRODUCTO

Método creativo de diseño

Se lleva a cabo la decisión y creación del producto aplicando la información teórica consultada previamente. Para éste proceso se aplica el método creativo, basándose en el método sistemático para diseñadores que desarrolla Bruce Archer.

Este método se realizó en tres fases, la etapa inicial que es la fase analítica, efectuando una indagación para la creación del producto, mediante técnicas de investigación como encuestas y entrevistas, de acuerdo a los entrevistados es necesario tener en la empresa un manual de información sobre las personas con discapacidad intelectual, al igual de las encuestas el 65% de encuestados no tienen información sobre las personas con discapacidad y éste mismo porcentaje requieren de un soporte para informarse más acerca de estas personas.

Para saber el tipo de producto que hay que crear, de acuerdo con las encuestas el 75% de empleados de TAGSA necesitan un manual de información para conocer más sobre la discapacidad y en la fase creativa se hace el desarrollo del producto, partiendo desde bocetos, luego escogiendo el arte final, realizando un análisis, justificación y concepto de cada uno de los elementos diseñados.

En la fase ejecutiva se realizará una verificación y solución, realizando cambios, correcciones que se han presentado durante el proceso de la etapa creativa del producto.

Fase Analítica

En la etapa inicial del desarrollo del producto se procedió a la indagación y elección de un soporte editorial de carácter informativo. Para esto se realizó una investigación mediante la aplicación de técnicas como encuestas y entrevistas dirigidas a empleados y empleadores de TAGSA con el propósito de averiguar si existen soportes de diseño gráfico que informen al personal sobre la inclusión social y laboral de personas con discapacidad intelectual, así como también para saber si desean tener un soporte editorial informativo; además se practicó una observación dentro de las instalaciones de TAGSA para determinar si existen soportes gráficos. Sus resultados fueron que según el 75% de los encuestados informan que como soporte de diseño sólo existe una página web donde hay una pequeña información sobre la inclusión laboral que hace la empresa, 20% comentan que realizan folletos con información de la inclusión laboral, cada vez que la empresa participa en ferias.

Igualmente se realizó una entrevista a un experto en la materia (diseñador gráfico) Ingeniero Pablo Vélez con el objetivo de obtener información sobre el tipo de soporte gráfico que se pueda desarrollar para informar el tema de la discapacidad, que de acuerdo a su opinión, un manual es de utilidad ya que se convierte en un instrumento donde se establece información, parámetros dando una pauta para visualizar de mejor forma cómo poder trabajar con personas que tengan algún tipo de discapacidad.

El Ingeniero también recomendó sobre el proceso y materiales que se deben usar para la elaboración de un manual así como sugerencias que se deben tomar en cuenta. Luego se procedió al análisis de los datos obtenidos, los mismos que evidencian que existe poca información sobre éste tema y lo poco que existe no es llamativo, que es necesario tener información sobre las características de las personas con discapacidad intelectual, saber cómo tratarles, métodos y pasos para lograr una verdadera inclusión .

Por lo que se concluye que la elaboración de un Manual de información sobre la discapacidad intelectual para empleados y empleadores ayudaría mucho en el proceso de inclusión social y laboral.

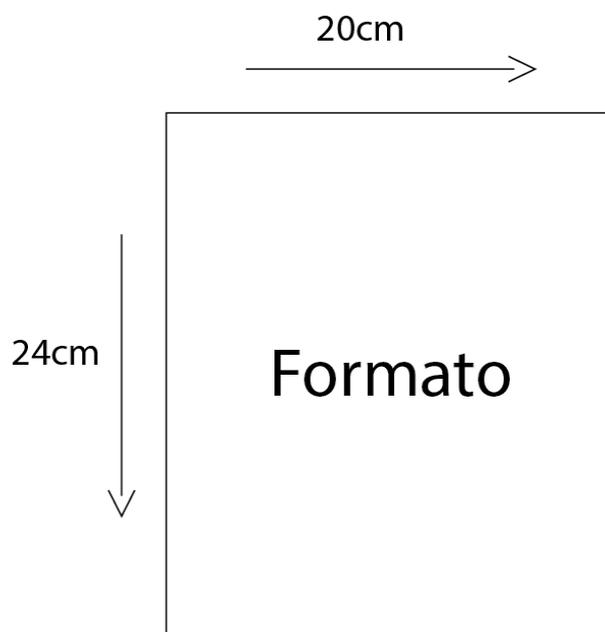
Fase Creativa

Se llevó a cabo un proceso de creación de bocetos preliminares y el desarrollo de las piezas gráficas, que conforman el manual.

Formato

El formato del manual no está establecido de acuerdo a los formatos clásicos, su forma es vertical para dar una mejor apariencia al acoplamiento de las hojas internas del texto, el mismo será de 20 centímetros por 24 centímetros.

Gráfico 16

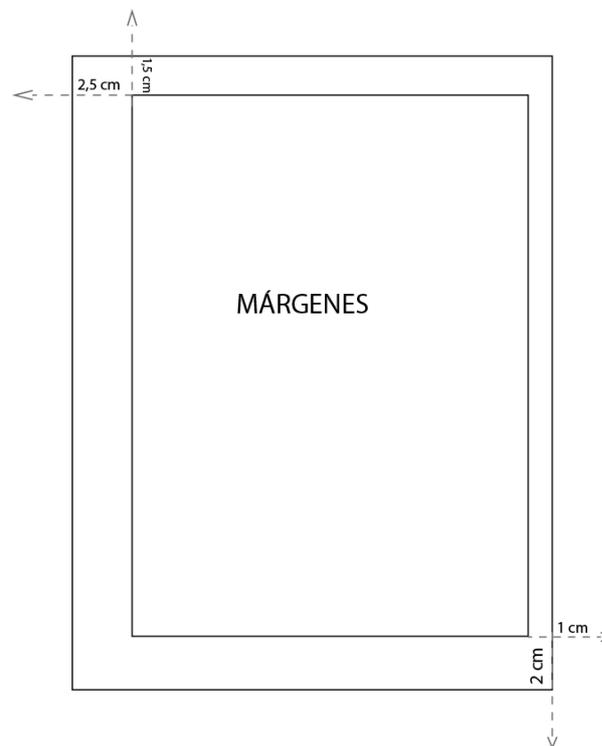


Fuente: Gráfico de formato

Elaborado: Ana Uquillas

El formato del manual abierto es de 40 centímetro por 24 centímetros, siendo un formato distinto al estándar, dando mayor interés del producto a partir del formato del manual, incluso esta medida hace que sea más fácil de transportar por su tamaño que se acopla sin problema. La impresión de las páginas será en tiro y retiro, cada tema ocupa entre 1 a 4 páginas para obtener un espacio amplio y suficiente para las fotografías e ilustraciones, que ocuparán la totalidad de las páginas sin margen algunas basándose en el margen y otras no. El texto tendrá un margen interno de 2,5cm, margen superior 1,5, margen externo 1cm y margen inferior 2cm.

Gráfico 17



Fuente gráfico de márgenes

Elaborado: Ana Uquillas

Una vez concretado el formato y márgenes, se procede a la creación de la diagramación, que consiste en usar tres columnas de caja de texto, que es una de las más factibles para trabajar y realizar distintos cambios de columnas

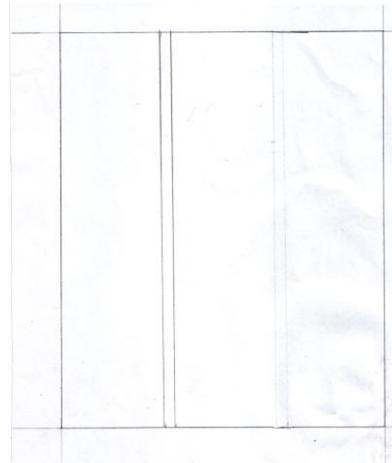
de acuerdo a las fotografías e ilustraciones. Por ejemplo de tres columnas se puede sacar 6 columnas, 2 columnas una más ancha que otra, o usar una columna.

Gráfico 18



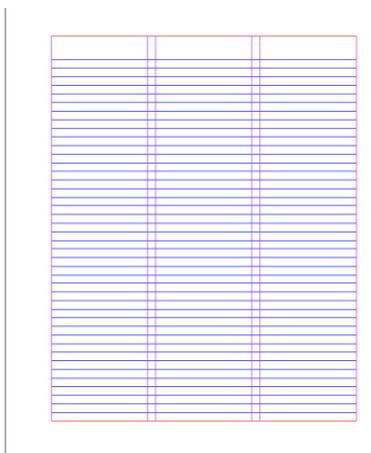
Fuente: Gráfico de Columnas
Elaborado: Ana Uquillas

Gráfico 19



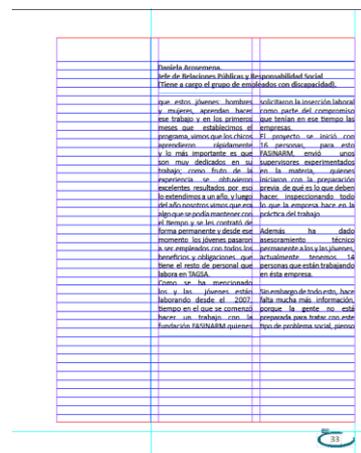
Fuente: Gráfico de Columnas
Elaborado: Ana Uquillas

Gráfico 20



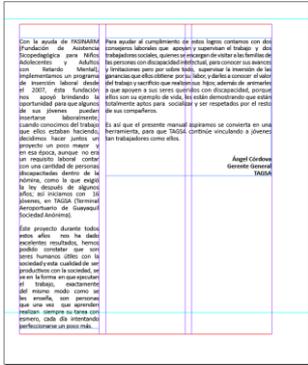
Fuente: Diagramación
Elaborado: Ana Uquillas

Gráfico 21



Fuente: Diagramación
Elaborado: Ana Uquillas

Gráfico 22



Fuente: Diagramación
 Elaborado: Ana Uquillas

Gráfico 23



Fuente: Diagramación
 Elaborado: Ana Uquillas

Gráfico 24



Fuente: Diagramación
 Elaborado: Ana Uquillas

El tipo de material que se va usar es en la portada y contraportada es papel couche de 300gr brillante y plastificado, éste tipo de material ayudará a impactar más el diseño de la portada y contraportada y a diferenciar con la hojas internas de acuerdo con el gramaje, mientras que las páginas internas serán de papel couche 150gr mate, éste material evitará el brillo de la luz para el lector.

Tipografía

La tipografía del tema del manual es **Bioliqid Regular (figura8)**, con algunas modificaciones en la fuente, se trabajó en caja alta, la tipografía es sin serifa, dando elegancia al texto, relación al tipo de diseño que se basa en la identidad corporativa de la empresa, del grupo objetivo que son empleados y empleadores. También que el texto del tema de la portada junto con el diseño de la portada sea lo que más resalte del manual, manteniendo la distinción del diseño.

Dentro de las hojas internas la fuente usada para los títulos es la Arial Black (figura 9), dándole sutileza al diseño de la misma manera con el resto del texto que se usó Calabri Regular (figura10), utilizando una caja baja, ambas permiten que el texto sea legible.

Gráfico 25

ABCDEFGHIJKLM
NOPQRSTUVWXYZ
ABCDEFGHIJKLM
NOPQRSTUVWXYZ
1234567890

Fuente: tipografía

Elaborado: Ana Uquillas

Gráfico 26

ABCDEFGHIJKLM
NOPQRSTUVWXYZ
abcdefghijklm
nopqrstuvwxyz
1234567890

Fuente: tipografía

Elaborado: Ana Uquillas

Gráfico 27

ABCDEFGHIJKLM
NOPQRSTUVWXYZ
abcdefghijklm
nopqrstuvwxyz
1234567890

Fuente: tipografía

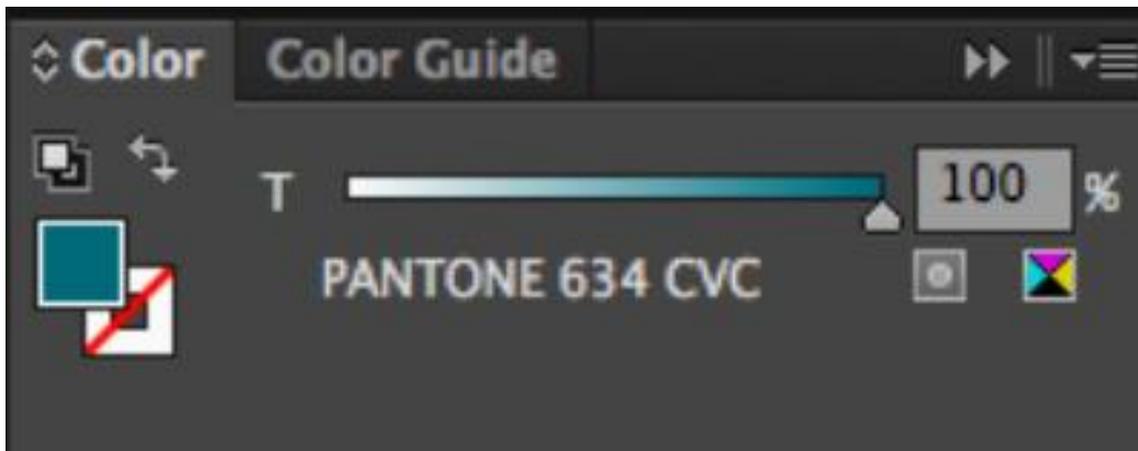
Elaborado: Ana Uquillas

En las páginas internas, algunos textos se encuentran justificados dando un aspecto simétrico y otros no están justificados para acoplarse a las ilustraciones.

La Cromática

El proceso de elección de la cromática es esencial dentro de los elementos del texto, con la portada se trabajó el color identificativo de la empresa que es un PANTONE 634CVC.

Gráfico 28

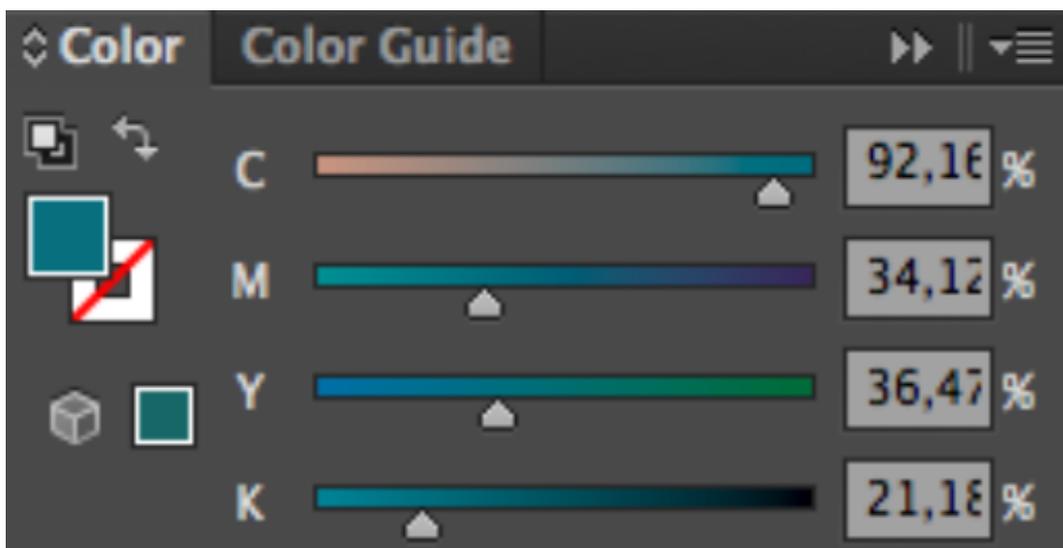


Fuente: Ilustrador

Elaborado: Ana Uquillas

Convirtiéndole en colores CMYK se observa que tiene porcentajes en los 4 colores, pero el mayor es el Cyan y luego el Amarillo que entre ellos dan un tono verdoso.

Gráfico 29



Fuente: Ilustrador

Elaborado: Ana Uquillas

Al realizar un análisis de la psicología del color, según Max Lüscher, éste PANTONE que identifica a la empresa, es un verde que inspira calma, tranquilidad, frescura, asociado con lo comprensivo, tolerante y sensitivo.

El Cyan es claro, fresco, sensitivo, serio, permanece ligero.

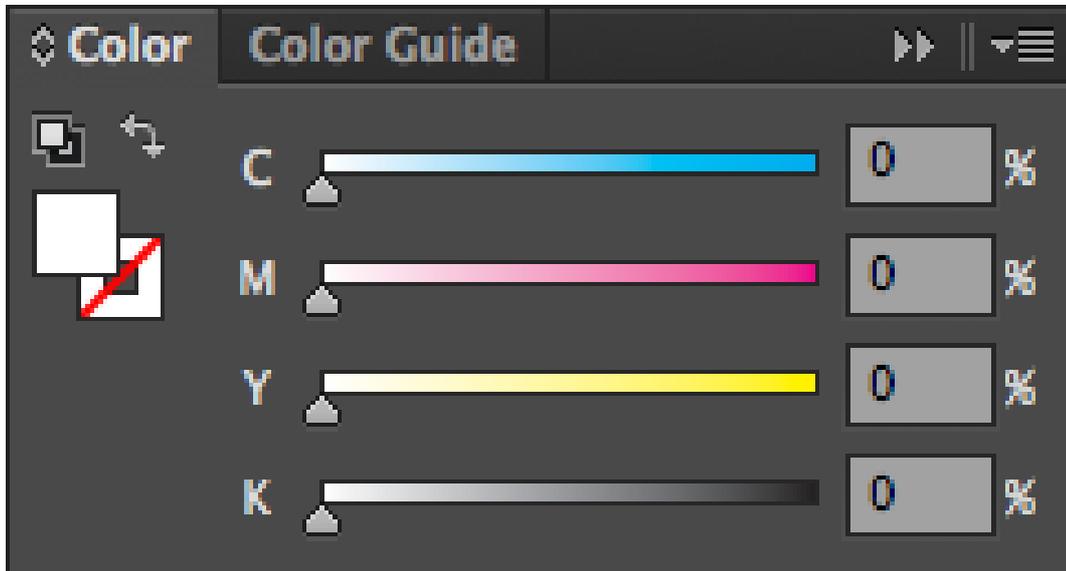
En el plano emotivo, el azul inspira la paz y la reflexión, siendo uno de los colores más preferidos. La finalidad de este color es ser llamativo, este produce sentimientos y reacciones positivas.

En conclusión, la combinación de estos dos colores que se usan en la portada, causarán estímulos visuales, provocando sentimientos de tranquilidad y paz. También los lectores se van a sentir identificados con el producto ya que constituye el color de la identidad de la empresa en la que trabajan.

En las hojas internas se trabajó con ciertos elementos del color PANTONE 634CVC, usando en ciertas páginas que necesiten equilibrarse junto con el

texto y las fotografías, el fondo de las páginas será el color blanco dando sutileza y sobriedad al todo el diseño y al texto.

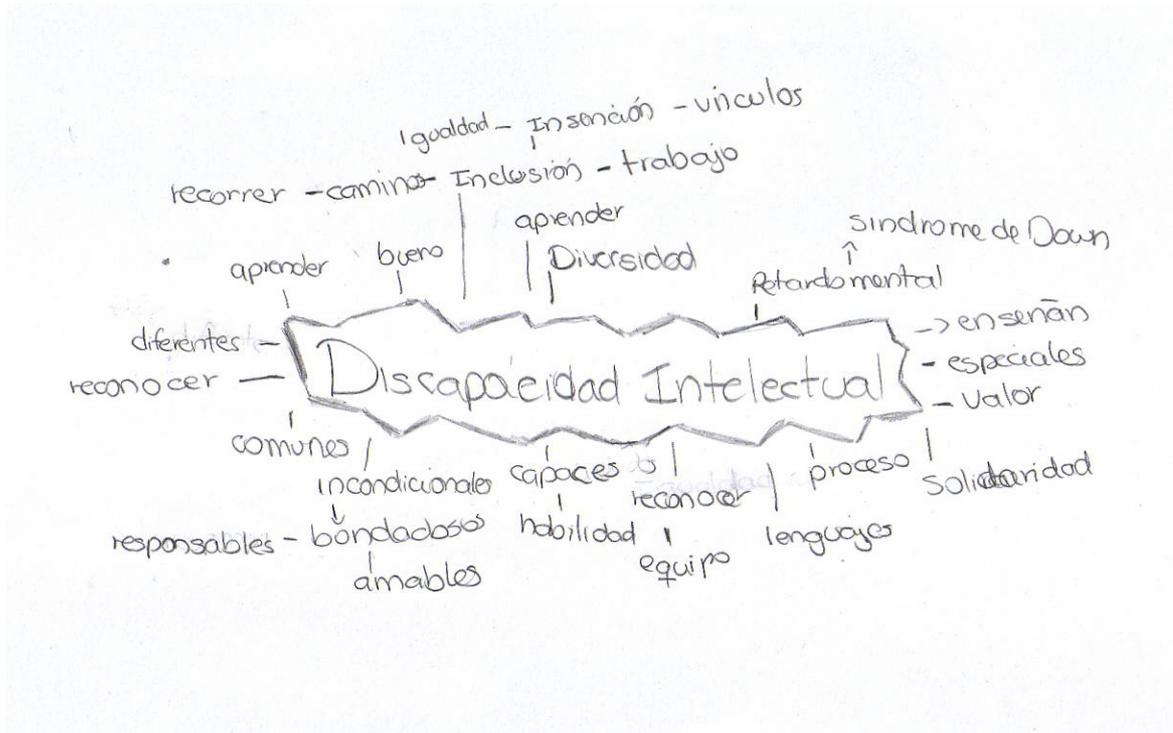
Gráfico 30



Fuente: Ilustrador
Elaborado: Ana Uquillas

Uno de los elementos que se usó en las páginas internas del manual es un ornamento para el número de las páginas que se basó en el logo de TAGSA. Dentro del desarrollo del proyecto se ha optado por una de las técnicas que existen en el diseño, denominada Brainstorming, que traducido al español significa Tormenta de Ideas, caracterizándose en la construcción de una serie de bocetos presentando varias ideas y propuestas obteniendo el tipo de texto, nombre del manual y diseño que se va usar en la portada y contraportada.

Gráfico 31

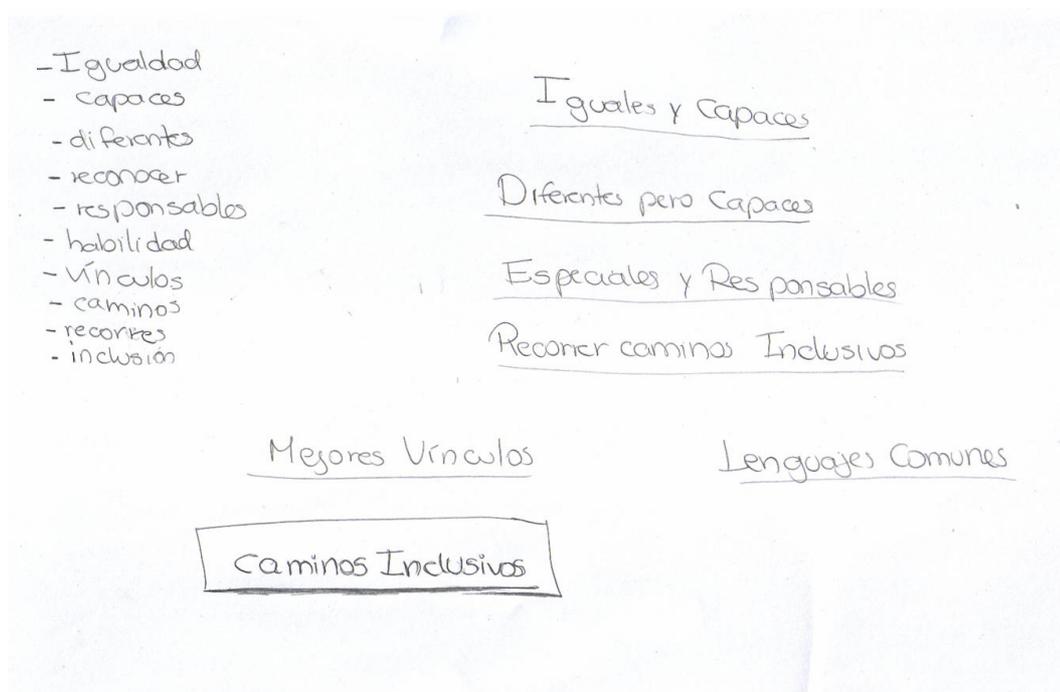


Fuente: Boceto tormentas de ideas

Elaborado: Ana Uquillas

En el desarrollo de la creación del nombre del manual, se usó como idea principal las palabras DISCAPACIDAD INTELECTUAL, estas fueron claves para poder realizar un juego de palabras.

Gráfico 32



Fuente: boceto elección de palabras

Elaborado: Ana Uquillas

Aquí se realiza una lluvia de ideas luego la unión de palabras, análisis de las mismas y se finaliza con la elección del título del manual llamado: CAMINOS INCLUSIVOS, el concepto de la portada es inclusión, por esa razón se escogen estas dos palabras, que también reflejan el trabajo realizado por, TAGSA brindando un camino de oportunidades para las personas con discapacidad.

Una vez seleccionado el tema, se procedió a la elección de tipografía y color, según en la (Gráfico 23).

Gráfico 33

**CAMINOS
INCLUSIVOS**



Tipografía: Bubblebody Fat
Realizando un juego entre los caracteres.
Letras "I" y "C" resaltan por el volumen.
Las dos palabras con diferentes tamaños,
resaltando la palabra INCLUSIVOS.

**CAMINOS
INCLISIVOS**



Tipografía: Bowellberaltat
Realizando un juego entre los caracteres.
Letras "I" y "C" resaltan por el volumen.
Las dos palabras con diferentes tamaños,
resaltando la palabra INCLUSIVOS.

**CAMINOS
INCLUSIVOS**



Tipografía: Bioliquid Regular
Realizando un juego entre los caracteres.
Letra "C" resaltan por el volumen.
Las dos palabras con diferentes tamaños,
resaltando la palabra INCLUSIVOS.
Utilización de una sola letra "I", para unir las
dos palabras.

Fuente: Variaciones de tipografía

Elaborado: Ana Uquillas

En el gráfico 24, se hace la elección de la tipografía que es la Bioliquid Regular, una vez que los caracteres se le convirtió en curvas se realizó un juego de tipografía la "C" es más grande que el resto de la palabra a la I se le unificó quedando una sola, y la otra palabra INCLUSIVOS es la más grande resaltando, el color de la tipografía que se usó es el blanco, contrastando con el fondo.

Gráfico 34

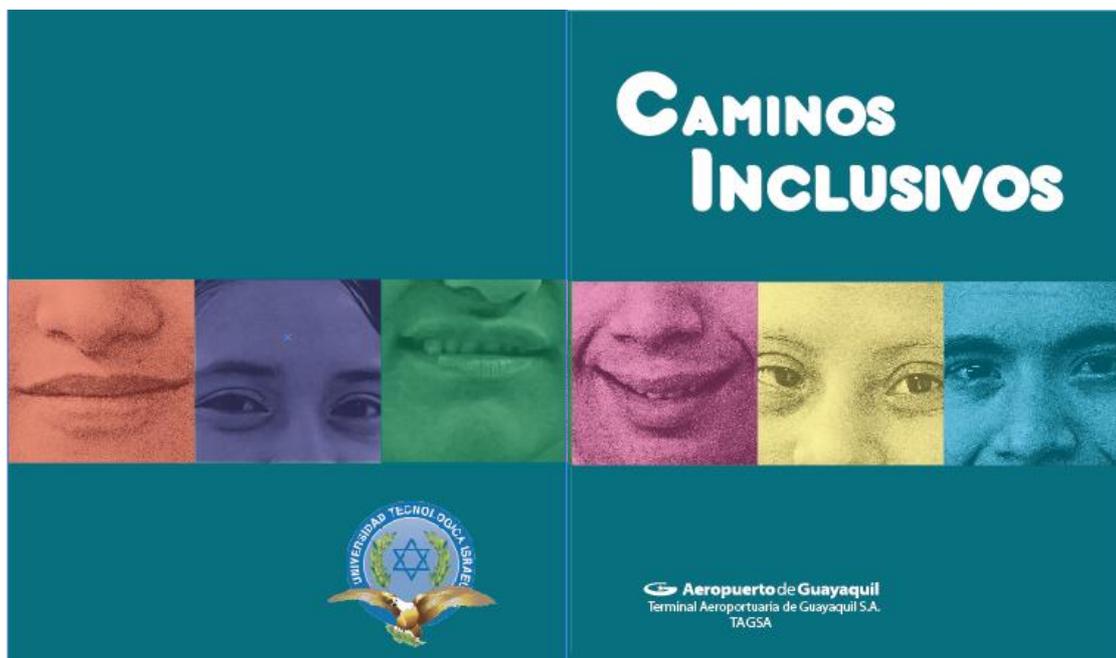


Fuente: Tipografía y Titular final

Elaborado: Ana Uquillas

En la portada y contraportada se trabajó con fotografías de los rostros de las personas con discapacidad, en especial capturando sus ojos y boca, siendo unas de las características físicas para reconocerlos. En las siguientes imágenes, se podrá observar diferentes diseños y procesos que se realizaron para concretar el diseño de portada y contraportada del manual: gráfico 25, 26, 27, 28.

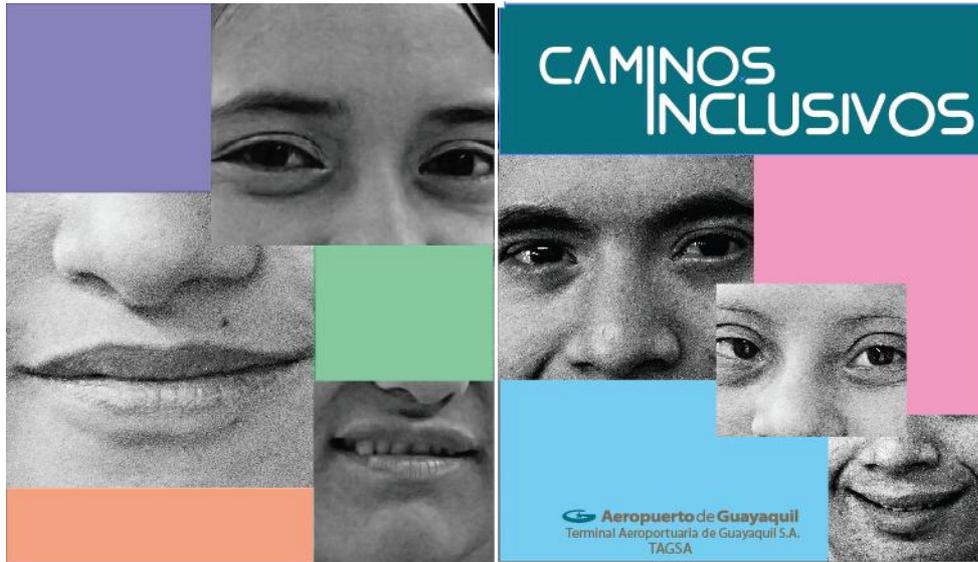
Gráfico 35



Fuente: Opción de portada y contraportada

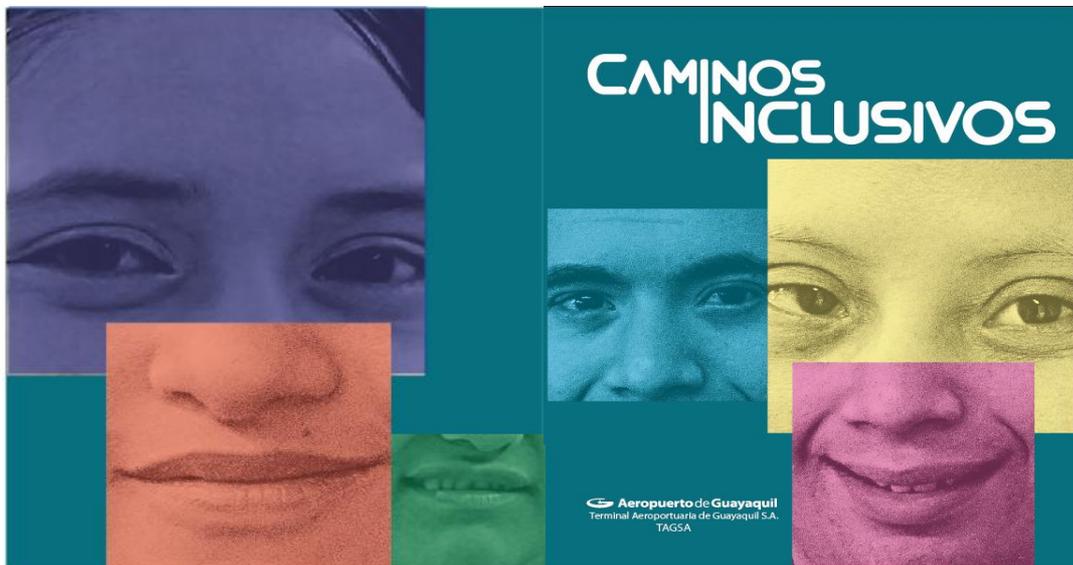
Elaborado: Ana Uquillas

Gráfico 36



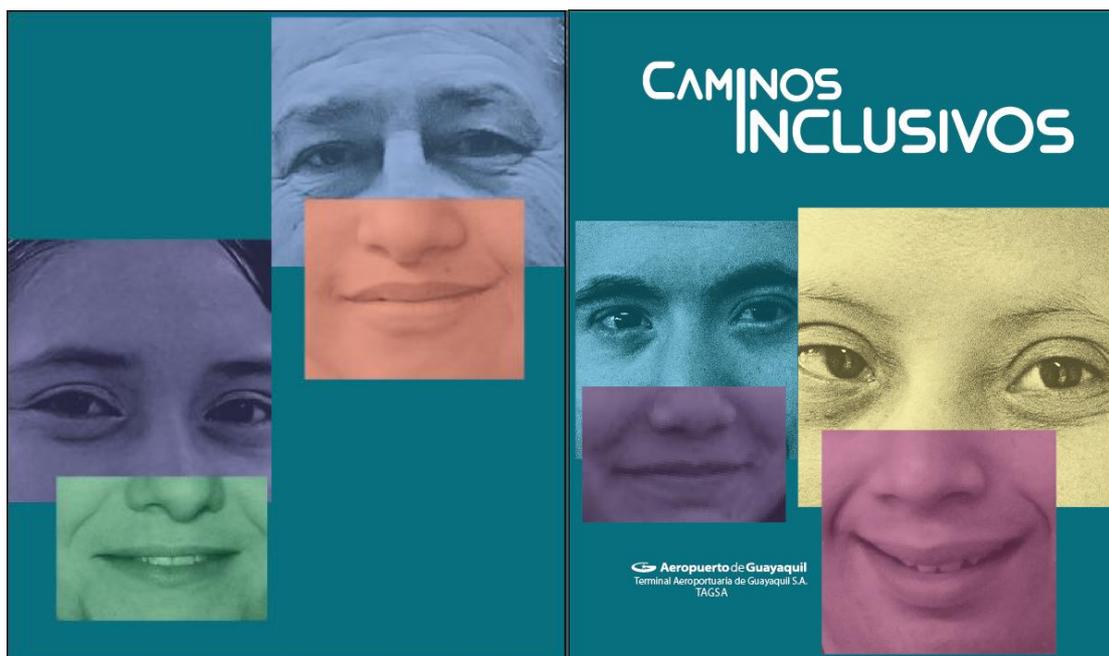
Fuente: Opción de portada y contraportada
Elaborado: Ana Uquillas

Gráfico 37



Fuente: Opción de portada y contraportada
Elaborado: Ana Uquillas

Gráfico 38



Fuente: Portada y contraportada final

Elaborado: Ana Uquillas

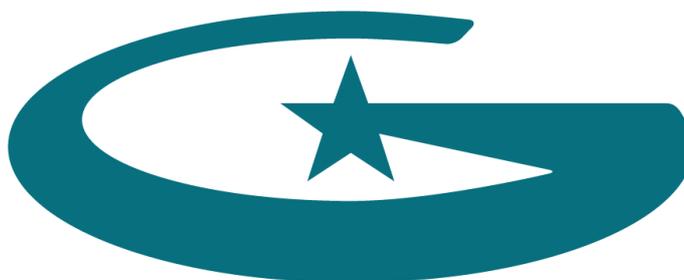
El gráfico 28, es la elegida para el manual; el diseño, así como, la composición es lo que más impacta, se realiza un pequeño collage de los rostros y sobre ellos una transparencia de colores, representando la diversidad de los seres humanos, al igual que las fotografías que se mezclan y unen entre ellas, una vez concretado los elementos se procedió a situar el título del manual y el logotipo de la empresa, de tal manera que queden todos los elementos equilibrados y que el fondo contraste con la tipografía y fotografías.

La retícula se basó en tres columnas, y la ley de tres tercios, para poder ubicar las fotografías en los puntos áureos que son los elementos que deben impactar en la portada.

En esta fase se procede al desarrollo del producto final del proyecto, que está basado en etapas, métodos creativos de diseño, y explicaciones técnicas y específicas del desarrollo de cada uno de los elementos compositivos del producto, aspectos como bocetos, tipografías, diseño de composiciones, artes

digitales, cromática utilizada en textos que en general serán descriptas en cada punto siguiente.

Gráfico 39



Fuente: Identificador de TAGSA

Elaborado: TAGSA

Como el producto ésta relacionado con elementos y colores de la identidad corporativa, se pensó en realizar un elemento semejante al identificador con el fin de usarlo como ornamento para el folio, se procedió a modificar el identificador eliminando la estrella y convirtiendo la línea gruesa en delgada proporcionando sutileza, para poder insertar dentro de éste el número de las páginas, logrando que la unión del folio y el ornamento tengan equilibrio, evitando así que se vuelva saturado.

Gráfico 40



Fuente: Identificador TAGSA

Elaborado: Ana Uquillas

Fotografía

Se tomaron fotografías de los jóvenes con discapacidad intelectual en la empresa TAGSA, haciendo un seguimiento del trabajo y actividades que normalmente ellos realizan para poder capturar la relación de amistad y compañerismo que existe entre ellos y los demás empleados.

Luego las fotografías, pasaron un proceso de selección y tras él se prosiguió a una edición fotográfica mediante el software Adobe Photoshop, permitiendo realizar ciertas ediciones en algunas de éstas.

Ilustración

Se realizaron dos ilustraciones que impacten los temas más importantes del manual, la discapacidad y discapacidad intelectual, dando un concepto de ternura que es una de las características de estas personas y a la vez demostrando sus capacidades.

El desarrollo de las ilustraciones fueron realizadas en illustrator luego fueron exportadas a photoshop para trabajar con el color digital y texturas.

Contenidos

El contenido del texto interno contiene información indispensable y fácil de entender, este consiste en la recopilación y análisis de la investigación realizada en diferentes fuentes, inicia con la introducción, luego antecedentes sobre la inserción laboral; como temas principales está la discapacidad, discapacidad intelectual, síndrome de Down, cómo Incluir a personas con discapacidad, pasos para la inclusión laboral a personas con discapacidad en la empresa TAGSA, trabajo que realizan las personas con discapacidad intelectual en TAGSA, experiencias laborales, y finaliza con un mensaje sobre la discapacidad intelectual.

Fase Ejecutiva

El proyecto se enfoca en una idea gráfica principal que consiste en la creación del soporte editorial que reúne fotografías e informa sobre la discapacidad intelectual, obteniendo como resultado un manual de información, el arte se realizará con fotografías en blanco y negro, se utilizará elementos y colores relacionados con la identidad corporativa de la empresa, las fotografías y los elementos serán distribuidos en forma funcional y estética, el proceso de texto e imagen es para lograr que éste se acople a la imagen para obtener una mejor comprensión.

Una vez que el producto está en desarrollo, tendrá la participación de expertos en Diseño gráfico y Comunicación Social, luego se realiza la verificación y solución, con cambios y correcciones que se presentarán durante el proceso de la etapa creativa del producto.

Costo de producción

Los costos a continuación son para la elaboración de 366 ejemplares, es decir una impresión en un tiraje alto en offset.

Tabla 12

| CANTIDAD | DESCRIPCION | VALOR UNITARIO | VALOR TOTAL |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------------|
| 366 | MANUALES | \$0,50 | \$183,00 |
| | PORTADAS Y CONTRAPORTADAS Tamaño: 20 X 24 cerrados / 40 x 24 abiertos Material: Couché 300 gr brillante y plastificado Impresión: Full color tiro y retiro Acabados: Plastificado mate, grafadas, dobladas y grapadas. | | |
| 366 | PÁGINAS INTERNAS Tamaño: 20 X 24 cerrados / 40 x 24 abiertos Material: Couché 150 gr mate. Impresión: Full color tiro y retiro Acabados: Grafadas, dobladas y grapadas a las portadas. | \$1,50 | \$549,00 |
| SUB TOTAL | | | \$732,00 |
| IVA 12% | | | \$ 87,84 |
| TOTAL | | | \$819,84 |

Fuente: Tabla Cotización

Elaborado: Ana Uquillas

Incluyendo el costo del trabajo de la idea y diseño gráfico, el costo final cambia.

Tabla 13

| CANTIDAD | DESCRIPCION | VALOR UNITARIO | VALOR TOTAL |
|-----------------|-----------------------------------|-----------------------|--------------------|
| | Diseño gráfico | \$ 300 | \$ 300 |
| 20 | Idea (por bocetos y correcciones) | \$ 30 | \$ 600 |
| | | SUB TOTAL | \$ 900 |
| | | IVA 12% | \$ 108 |
| | | TOTAL | \$ 1.008 |

Fuente: Cotización de la idea
Elaborado: Ana Uquillas

El costo total de los 366 manuales es de \$1828, es decir que cada manual cuesta \$4,99. La empresa TAGSA está dispuesta a pagar el costo para poder ofrecer este producto a sus empleados y empleadores.

Validación

Objetivo

Contar con el criterio de expertos para afianzar el producto

Selección de expertos

Se seleccionaron tres expertos de la empresa TAGSA, bajo los siguientes criterios:

- Qué conozcan de diseño
- Que sean profesionales con mínimo cinco años de experiencia en el área.
- Que conozcan y maneje el proceso de la inclusión laboral de TAGSA

Perfil de los expertos

- Ángel Córdova Carrera
Militar en servicio pasivo; como Gerente general de TAGSA; desarrolló el proyecto de inclusión laboral, por lo que está al tanto de lo que requiere la empresa TAGSA respecto a la inclusión laboral, el evaluó la información y la estética del manual de información que se basa de acuerdo a la identidad corporativa de la empresa.
- Daniela Arosemena
Comunicadora social en comunicación y relaciones públicas
Jefe de relaciones públicas y responsabilidad social en TAGSA.
Como Jefa de Relaciones Públicas está a cargo de difundir a los empleados sobre la inclusión laboral que realiza TAGSA, e informar sobre lo que es la discapacidad intelectual, dentro del área de relaciones públicas realizan diferentes soportes visuales de la inclusión laboral, por lo que la Señora Daniela Arosemena valida la parte funcional y creativa del producto, comparando con los otros trabajos realizados en esa empresa.

- Ing. Jullissa Terán

Ingeniera de Recursos Humanos

La Ing. Jullissa Terán, como Jefa de Recursos Humanos y parte del departamento administrativo el cual se encuentra fuera del área del aeropuerto donde los chicos con discapacidad intelectual trabajan, no tienen una relación social con ellos, por eso el departamento administrativo requieren de un soporte visual para poder informarse respecto a este tema, para eso La Ingeniera evalúa el manual si la información es correcta y si estéticamente es agradable.

Diseño del instrumento

El instrumento consta de la escala valorativa: excelente, muy bueno, bueno y regular; además se consideraron los siguientes indicadores: (Anexo 7)

Originalidad del Proyecto: para conocer si el nuevo producto es creativo, si satisface la necesidad comunicativa y si es de gran interés y aportación social.

Viabilidad: llevar a cabo los objetivos del proyecto, solucionando el problema.

Creatividad: realizar una solución original usando elementos distintos para desarrollar de manera diferente un manual.

Estética: que el producto impacte visualmente al grupo objetivo de acuerdo al manejo del formato, colores, tipografías, fotografías, ilustraciones, diagramación.

Funcionalidad: que cumplan su función de informar e impactar a las personas.

Metodología

A cada experto se entregó una copia del manual y un instrumento de validación, para evaluar de acuerdo a sus criterios. (Anexo 7).

Cuadro con resultados

Cuadro 1

| Indicadores | Muy Adecuado | Adecuado | Poco Adecuado | Observaciones |
|------------------------------|--------------|----------|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Originalidad del Proyecto | 3 | | | |
| 2. Viabilidad | 3 | | | |
| 3. Creatividad | 3 | | | |
| 4. Estética | 2 | 1 | | Las fotografías de la portada y contraportada insertar retratos no sólo de los jóvenes con discapacidad, también incluir fotos de los otros trabajadores. |
| 5. Funcionalidad | 2 | 1 | | Cambiar el último tema por la información de la actividad que realiza el tutor con los chicos con discapacidad. |

Fuente: Cuadro de resultados
Autor: Ana Uquillas

Análisis

El indicador de originalidad de proyecto fue calificado por los tres expertos como muy adecuada.

De la misma manera con el indicador de viabilidad, que por los tres expertos califica como muy adecuadas.

En relación al indicador de estética uno califica como adecuado mencionando que las fotografías de la portada y contraportada se deben incluir retratos no solo de los jóvenes con discapacidad.

En cuanto al indicador de funcionalidad indicaron una observación; de cambiar el último tema del manual, calificando como adecuada.

Así mediante calificación de estos tres expertos y observación se realizaron cambios, expuestas en la elaboración del producto

Conclusiones

- La investigación de información de los conceptos y marcos teóricos de diseño gráfico, diseño editorial sirvieron de apoyo para obtener un valioso producto cuyo contenido servirá para mejorar las relaciones de trabajo con el grupo de personas que tienen discapacidad intelectual en la empresa TAGSA.
- Fue importante y de gran utilidad la utilización de la investigación empírica utilizando las técnicas de investigación que se aplicaron, porque proporcionaron resultados verídicos que ayudaron con información e ideas para la creación de un producto visual de diseño gráfico que aportará con posibles soluciones al problema.
- El hecho de desarrollar una propuesta de información a través de la comunicación visual para el cambio de actitudes, implica mucha responsabilidad, y es así como se logró realizar un manual de información gracias a la ayuda de los conceptos y marcos teóricos de diseño gráfico, diseño editorial y el uso de herramientas tecnológicas actualizadas que sirvieron de apoyo para obtener un valioso producto cuyo contenido servirá para mejorar las relaciones de trabajo con el grupo de personas que tienen discapacidad intelectual en la empresa TAGSA.
- La validación del producto, mediante la estrategia criterio de expertos, sirvió para la rectificación del manual en ciertos aspectos, así el producto sea validado y sustentado, para iniciar la producción del manual entregando a todos los empleados y empleadores de TAGSA.

Recomendaciones

- Se recomienda realizar otros manuales de información sobre otros tipos de discapacidades, a nivel de empresas privadas y públicas, con asesoramiento de profesionales en diseño gráfico.
- Se debe aprovechar de todo tipo de soportes visuales y herramientas tecnológicas, así como el trabajo en conjunto con profesionales en la materia para mejorar la inclusión laboral y social, evitando así la marginación.
- La Secretaría Técnica de Discapacidades de la Vicepresidencia de la República, debe desarrollar un manual con ayuda de profesionales de comunicación, y diseño gráfico, que sirva de guía para empresas públicas y privadas y sea ésta dependencia gubernamental quien la difunda. De esta forma se estaría actuando de acuerdo a la recomendación No.7 del Informe Mundial de la Discapacidad. "Fomentar la sensibilización pública y la comprensión de la discapacidad."

Bibliografía

Libros y PDFs:

- Beardsworth, J. (2007) *Fotografía Digital avanzada en Blanco y Negro*. Barcelona, España: Loc Team.
- Berger. (2006), *Psicología del desarrollo infancia y adolescencia*, Editorial Panamericana, Madrid España.
- Bonnice, P Proud, L. (2002), *Diseño con fotografías*. Buenos Aires, Argentina:
- Costa, J. (1994). *Imagen global evolución del diseño de identidad*, Barcelona, España: Ediciones CEAC.
- DE BUEN, J. (2003). *Manual de Diseño Editorial*. México D.F: Editorial Santillana.
- Domínguez, H. (1987), *Una aplicación de la tecnología de la educación a la enseñanza de la física*. UNAM. México D.F
- Frascara, J. (2006), *Diseño gráfico y comunicación*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Infinito.
- Frías, M. (1998), *Procesos Creativos para la construcción de Textos, Interpretación y Composición*, Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Guía de carreras UNAM, 2006-2007 Universidad autónoma de México.
- Haslam, A. (2007), *Creación, diseño y producción de libros*. Editorial Blume, Barcelona, España.
- Manjarrez, J. (2008), *Diseño Editorial*, Compilador Universidad de Londres
- Martínez, N. (1993), *Diseño del libro*. Bogotá, Colombia: Edición, Centro Regional para el Fomento del Libro en América Latina y el Caribe.
- Martínez. J. (2005), *Exclusión social y discapacidad*, España

- McGraw – Hill Interamericana Editores, S.A de C.V..
- Munari, B. (1985). *Diseño y Comunicación Visual*. Barcelona, España: Editorial Gustavo Gili.
- Pelta. R. (2003). *Diseñar Hoy*. España: Editorial Paídos Ibérica
- Sabino, C. (1994). *Como hacer una tesis*: Editorial. Panapo. Caracas, Venezuela.
- Sabino, C. (1992), *Procesos de investigación*: Editorial. Panapo,Caracas, Venezuela.
- Samaniego, P. (2005), Breve análisis situacional del, *Acceso a Servicios Educativos de Jóvenes con Discapacidad en el Ecuador*: Banco Mundial, Quito, Ecuador.
- Samaniego, P. (2009), *Personas con discapacidad y acceso a servicios educativos en Latinoamérica Análisis de situación*, Quito, Ecuador: Colecciones CERMIES No.39
- Samara,T. (2007), *Los Elementos del diseño*, Barcelona, España: Editorial Gustavo Gili.
- Spina,M. (2005) “*Pequeño manual práctico del Diseño Editorial*”. Buenos Aires, Argentina, 1era edición, Buenos Aires, 2005.
- Swann, A. (1993), *Cómo diseñar retículas*. Barcelona, España: Editorial Gustavo Gili.
- Universidad Tecnológica Israel (2011). *La guía de informe final del TTP*. Quito – Ecuador.
- Unna, J, Manual de diseño editorial, editorial Santillana, México, 2003..
- Zanón, D. (2007), *Introducción al diseño editorial*. Madrid, España: Editorial visión net.

Otras fuentes

- Constitución de la República del Ecuador.
- Ley Orgánica de Discapacidades, de la República del Ecuador, Registro Oficial No.796, 2012.
- AAMR (American Asssociation Mental Retardation), (1992)
- AAMR (American Asssociation Mental Retardation), (2002)
- AAIDD (American Asssociation Intellectual and Developmental Disabilities) (2010)
- Informe Mundial sobre la discapacidad, OMS (Organización Mundial de la Salud), 2011.

Fuentes de Internet

- El principio Gutenberg, Rodriguez recuperado de <http://www.tipografia1y2.com.ar/wp-content/uploads/2009/05/teorico->
- La enseñanza del diseño en América debe replantearse, Gerardo Paul Cruz Mirelez, recuperado de <http://foroalfa.org/articulos/la-ensenanza-del-diseno-en-america-debe-replantearse>.
- Diseño de manuales y libros, recuperado en: <http://www.dgenerador.com/diseno-manuales-libros.html>.
- Síndrome de Down en terapia ocupacional, recuperado en: <http://www.crisalida.edu.co/down.html>, en línea, 25-11-2012

ANEXOS

Anexo 1

Entrevista: Pablo Vélez, Diseñador Gráfico

Martes 19 de febrero del 2013/03/04

1. ¿Cuál es su criterio respecto a la creación de un manual de información sobre las personas con discapacidad intelectual para los empleadores y empleados?
2. ¿En la edición del manual a partir de cuántas columnas se podría insertar?
3. ¿Qué tipos de formatos se debería trabajar para el manual?
4. ¿Cómo se debería distribuir la información y las fotografías?
5. ¿Respecto al diseño del manual se debería desarrollar usando los colores y tipografía basándose en el manual de identidad de la empresa?
6. ¿Si no es así, para desarrollar el trabajo de diseño del manual se requiere hacer una identidad propia del manual?
7. ¿Este manual está dirigido para los empleados y empleadores que su edad es a partir de 18 años que tipo de elementos se podría usar para la creación de manual?
8. ¿Cuáles son los colores más propicios para el desarrollo del manual?
9. ¿De acuerdo a la poca cultura de lectura que existe en el país, hasta cuantas páginas se puede poner en el manual o que tipo de elementos se podría usar para hacer atractivo el producto?
10. ¿Debería haber más fotografías que información textual?
11. ¿Qué tipo de fotografías se debería tomar?

Anexo 2

Ángel Córdova Carrera, Gerente General de TAGSA

Lunes 11 de marzo del 2013/03/04

1. ¿Cómo es la experiencia de trabajar con los chicos con discapacidad?
2. ¿Cuál es el proceso que se sigue para insertar a un joven con discapacidad en TAGSA?
3. ¿Cómo se realizó la organización para designar los puestos de trabajo para estos chicos?
4. ¿Existe un mecanismo metodológico para que tanto empleadores como empleados y jóvenes con discapacidad se logren acoplar e integrarse entre sí?
5. ¿Cree que los trabajadores necesitan, más información respecto a las personas con discapacidad, para que mejore el ambiente laboral y la inserción de ellos sea mejor?
6. ¿Usted cree que hace falta más información sobre las discapacidades?
7. ¿Existe algún soporte o material de diseño para informar a los trabajadores y empleadores sobre cómo tratar a las personas con discapacidad intelectual?
8. ¿Estaría usted dispuesto a brindar una capacitación a su personal con la ayuda de un manual de información.
9. ¿Qué información cree usted que debería tener el manual?
10. Considera usted que elementos gráficos como las fotografías ayudarían a sus empleados a entender el proceso de inserción laboral?

Anexo 3

Señora Daniela Arosemena

Jefe de Relaciones Públicas y Responsabilidad Social

Tiene a cargo el Grupo de empleados con discapacidad

Lunes 11 de marzo del 2013/03/04

1. ¿Cuéntanos una reseña respecto a los chicos con discapacidad intelectual y el trabajo?
2. ¿Qué es lo que te llevas de los chicos en el tiempo que has compartido o has aprendido con ellos?

Anexo 4

Ing. Jullissa Terán

Jefe de Recursos Humanos

Lunes 11 de marzo del 2013/03/04

1. ¿Quiénes conforman el grupo de discapacidad intelectual en TAGSA?
2. ¿Qué has aprendido de ellos?
3. ¿Cómo es el proceso para insertarlo
4. ¿Estás de acuerdo en realizar un manual de información?

Anexo 5

Encuestas dirigidas a empleados de TAGSA

UNIVERSIDAD ISRAEL

Esta encuesta servirá para el desarrollo del proyecto final de titulación.

Género: _____

¿Usted tiene alguna información sobre la discapacidad intelectual? (escoja una opción)

Si

No

¿Qué fue lo que usted sintió al enterarse que tendría por compañero(a) a una persona con discapacidad? (escoja una)

Interactuó con ellos

Fue algo lindo verles trabajar

Se asustó

Fue algo normal

No sabía cómo actuar

Se hizo amigo

Otros

¿Existe en TAGSA algún soporte de diseño gráfico que informe sobre la discapacidad y la inserción laboral? (escoja una)

Folletos

Trípticos

Señaléticas

Carteles

Libros

Manuales

Dípticos

Cd Multimedia

Página web

Otros

(enumere)

¿Necesita usted un soporte para informarse más acerca de estas personas?

Si

No

¿Qué material de apoyo cree usted necesitaría para informarse respecto a la discapacidades?(escoja una)

Folleto

Manual de información

Fotografías.

Libro

Le agradecería tener un manual de información sobre las personas con discapacidad (escoja una opción)

Si

No

¿Por qué?

¿Cuántas páginas de información desearía que tenga el material de apoyo?

- 10
- 20
- 25
- 30
- 40
- 45
- 50
- 60

¿Qué tipo de elementos necesitaría para que complementar la información?

- Ilustraciones
- fotografías

¿De acuerdo al formato del manual que posición sería más atractivo y confortable en la lectura?.

- Horizontal
- Vertical

Las imágenes deberían describir (escoja una).

- La discapacidad de la persona
- La habilidad de lo que está haciendo
- La responsabilidad de su trabajo
- La inserción que tiene
- Relación de trabajo que tiene con sus compañeros y jefes

Anexo 6

UNIVERSIDAD ISRAEL

Género: *femenino*

Ésta encuesta es para el desarrollo del proyecto final de titulación.

1. Usted tiene alguna información sobre la discapacidad intelectual(escoja una opción)

- Si
- No

2. ¿Qué fue lo que usted sintió al enterarse que tendría por compañero(a) a una persona con discapacidad? (escoja una)

- Interactuó con ellos
- Fue algo lindo verles trabajar
- Se asusto
- Fue algo normal
- No sabía como actuar
- Se hizo amigo
- Otros

3. ¿Existe en TAGSA algún soporte de diseño gráfico que informe sobre la discapacidad y la inserción laboral? (escoja una)

- Folletos
- Trípticos
- Señaléticas
- Carteles
- Libros
- Manuales
- Dípticos
- Cd Multimedia
- Página web
- Otros (enumere) Periódico institucional

4. ¿Necesita usted un soporte para informarse más acerca de estas personas

- Si
- No

5. ¿Qué material de apoyo cree usted necesaria para informarse respecto a la discapacidades?(escoja una)

- Folleto
- Manual de información
- Fotografías.
- Libro

6. Le agradaría tener un manual de información sobre las personas con discapacidad (escoja una opción)

- Si
- No

¿por qué? conocer una forma de llegar a ellos y a su vez entender ciertas actitudes

7. ¿Cuántas páginas de información desearía que tenga el material de apoyo?

- 10
- 20
- 25
- 30
- 40
- 45
- 50
- 60

8. ¿Qué tipo de elementos necesitaría para que complementar la información?

- Ilustraciones
- fotografías

9. ¿De acuerdo al formato del manual que posición sería mas atractivo y confortable en la lectura?

- Horizontal
- Vertical

10. Las imágenes deberían describir (escoja una).

- La discapacidad de la persona
- La habilidad ante lo que está haciendo
- La responsabilidad de su trabajo
- La inserción que tiene
- Relación de trabajo que tiene con sus compañeros y jefes

UNIVERSIDAD ISRAEL

Género:

Ésta encuesta es para el desarrollo del proyecto final de titulación.

1. Usted tiene alguna información sobre la discapacidad intelectual(escoja una opción)

- Si
- No

2. ¿Qué fue lo que usted sintió al enterarse que tendría por compañero(a) a una persona con discapacidad? (escoja una)

- Interactuó con ellos
- Fue algo lindo verles trabajar
- Se asusto
- Fue algo normal
- No sabía como actuar
- Se hizo amigo
- Otros

3. ¿Existe en TAGSA algún soporte de diseño gráfico que informe sobre la discapacidad y la inserción laboral? (escoja una)

- Folletos
- Trípticos
- Señaléticas
- Carteles
- Libros
- Manuales
- Dípticos
- Cd Multimedia
- Página web
- Otros (enumere) _____

4. ¿Necesita usted un soporte para informarse más acerca de estas personas

- Si
- No

5. ¿Qué material de apoyo cree usted necesitaría para informarse respecto a la discapacidades?(escoja una)

- Folleto
- Manual de información
- Fotografías.
- Libro

6. Le agradaría tener un manual de información sobre las personas con discapacidad (escoja una opción)

- Si
- No

¿por qué? Porque así todos seríamos tratados de la
personas con discapacidad

7. ¿Cuántas páginas de información desearía que tenga el material de apoyo?

- 10
- 20
- 25
- 30
- 40
- 45
- 50
- 60

8. ¿Qué tipo de elementos necesitaría para que complementar la información?

- Ilustraciones
- fotografías
-

9. ¿De acuerdo al formato del manual que posición sería mas atractivo y confortable en la lectura?.

- Horizontal
- Vertical

10. Las imágenes deberían describir (escoja una).

- La discapacidad de la persona
- La habilidad ante lo que está haciendo
- La responsabilidad de su trabajo
- La inserción que tiene
- Relación de trabajo que tiene con sus compañeros y jefes

Anexo 7

Datos del Validador

Apellido y Nombre: _____

Cédula de Identidad: _____

Perfil Académico: _____

Experiencia Laboral: _____

Proceso de Validación

| No. | INDICADOR | VALORACIÓN | | | Observaciones |
|-----|---------------------------|--------------|----------|---------------|---------------|
| | | Muy Adecuado | Adecuado | Poco Adecuado | |
| 1 | Originalidad del Proyecto | | | | |
| 2 | Viabilidad | | | | |
| 3 | Creatividad | | | | |
| 4 | Estética | | | | |
| 5 | Funcionalidad | | | | |

Observaciones:

Firma de Validación

Datos del Validador

Apellido y Nombre: Córdova Ángel
 Cédula de Identidad: 1708485434
 Perfil Académico: Militar en Servicio Pasivo
 Experiencia Laboral: Gerente General de T.A.G.S.B

Proceso de Validación

| No. | INDICADOR | VALORACIÓN | | | Observaciones |
|-----|---------------------------|--------------|----------|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | Muy Adecuado | Adecuado | Poco Adecuado | |
| 1 | Originalidad del Proyecto | X | | | |
| 2 | Viabilidad | X | | | |
| 3 | Creatividad | X | | | |
| 4 | Estética | | X | | Los fotografías de portada y contra-portada; insertar retratos no solo de los jóvenes con discapacidad, también incluso fotos de los otros testuderos. |
| 5 | Funcionalidad | X | | | |

Observaciones: _____



Firma de Validación

Datos del Validador

Apellido y Nombre: TERÁN JOLISSA

Cédula de Identidad: 0905 802136

Perfil Académico: INGENIERÍA DE RECURSOS HUMANOS

Experiencia Laboral: JEEA DE RECURSOS HUMANOS (TAGSA)

Proceso de Validación

| No. | INDICADOR | VALORACIÓN | | | Observaciones |
|-----|---------------------------|--------------|----------|---------------|---------------|
| | | Muy Adecuado | Adecuado | Poco Adecuado | |
| 1 | Originalidad del Proyecto | / | | | |
| 2 | Viabilidad | / | | | |
| 3 | Creatividad | / | | | |
| 4 | Estética | / | | | |
| 5 | Funcionalidad | / | | | |

Observaciones: _____



Firma de Validación

Datos del Validador

Apellido y Nombre: Arosemena Daniela

Cédula de Identidad: 0945525222

Perfil Académico: Comunicadora Social en Comunicación y Relaciones P:

Experiencia Laboral: Jefe de Relaciones Públicas y Responsabilidad Social en TAGSA

Proceso de Validación

| No. | INDICADOR | VALORACIÓN | | | Observaciones |
|-----|---------------------------|--------------|----------|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | Muy Adecuado | Adecuado | Poco Adecuado | |
| 1 | Originalidad del Proyecto | X | | | |
| 2 | Viabilidad | X | | | |
| 3 | Creatividad | X | | | |
| 4 | Estética | X | | | |
| 5 | Funcionalidad | | X | | Cambiar el último tema por la información de la actividad que realiza el tutor con los chicos con discapacidad. |

Observaciones: _____

Daniela Arosemena

Firma de Validación