

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ

Colegio de Comunicación y Artes Contemporáneas

**Inclusión laboral de personas sordas mediante herramientas
de comunicación interna en empresas del Ecuador**

Michel Estefania Cevallos Pozo

Emilia Poussin Pérez

Comunicación Organizacional y Relaciones Públicas

Trabajo de integración curricular presentado como requisito para la obtención del título de
Licenciada en Comunicación Organizacional y Relaciones Públicas

Quito, 13 de enero de 2020

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ
COLEGIO DE COMUNICACIÓN Y ARTES
CONTEMPORÁNEAS
HOJA DE CALIFICACIÓN
DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

**Inclusión laboral de personas sordas mediante herramientas de comunicación interna en
empresas del Ecuador**

Michel Estefania Cevallos Pozo
Emilia Poussin Pérez

Calificación:

**Preparación de titulación: María Fernanda Paredes, MBA Lic. Comunicación
Organizacional y Relaciones Públicas**

Firma del profesor _____

Desarrollo de titulación: María José Enríquez Cruz, PhD en Comunicación Social

Firma del profesor _____

Quito, 13 de enero de 2020

Derechos de Autor

Por medio del presente documento certifico que he leído todas las Políticas y Manuales de la Universidad San Francisco de Quito USFQ, incluyendo la Política de Propiedad Intelectual USFQ, y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo quedan sujetos a lo dispuesto en esas Políticas.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Firma del estudiante: _____

Nombres y apellidos: Emilia Poussin Pérez

Código: 00130885

Cédula de Identidad: 1718246703

Firma del estudiante: _____

Nombres y apellidos: Michel Estefania Cevallos Pozo

Código: 00134298

Cédula de Identidad: 1726612235

Lugar y fecha: Quito, 13 de enero de 2020

RESUMEN

En el Ecuador el 82% de personas sordas no cuentan con un empleo formal, esto se debe a la falta de inclusión y discriminación que han vivido durante muchos años. El desconocimiento de la cultura sorda en el país ha ocasionado el aislamiento de estas personas separandolas de la sociedad. Mediante nuestra campaña “Señas que Unen” buscamos la inclusión laboral de personas sordas en el país. Para lograr nuestro objetivo principal hemos realizado una investigación a profundidad de los problemas de las personas sordas y leyes laborales que apoyan a personas con discapacidad. Por otro lado, creo una campaña social basada en la educomunicación para dar a conocer mediante capacitaciones y activaciones los problemas que enfrenta la comunidad sorda dentro de un trabajo y soluciones, además de incentivar el aprendizaje de lengua de señas para generar inclusión. Para finalizar, creamos una aplicación con el nombre de la campaña que será donada a la FENASEC y COSORI. Con esta aplicación deemos ayudar a solucionar los problemas de comunicación entre una persona sorda y una oyente mediante un interprete que los ayude con la comunicación.

Palabras claves: Inclusión, laboral, discriminación, sordos, campaña, aplicación.

ABSTRACT

In Ecuador 82% of deaf people do not have a formal job, this is due to the lack of inclusion and discrimination they have experienced for many years. The lack of knowledge of the deaf culture in the country has caused the isolation of these people separating them from society. Through our campaign "Signs that unite" we seek the labour inclusion of deaf people in the country. To achieve our main goal we have carried out an in-depth investigation of the problems of deaf people and labour laws that support people with disabilities. On the other hand, we created a social campaign based on education-communication to make known through trainings and activations the problems faced by the deaf community within a job and solutions, besides instigating the learning of sign language to generate inclusion. Finally, we created an application with the name of the campaign that will be donated to FENASEC and COSORI. With this application we want to help to solve the communication problems between a deaf person and a hearing one by means of an interpreter who helps them with the communication.

Key words: Inclusion, labour, discrimination, deaf, campaign, enforcement.

Tabla de contenido

1.- INTRODUCCIÓN	10
2.- DESARROLLO	12
2.1 Discapacidad.....	12
2.1.1 Definición.....	12
2.1.2 Tipos de Discapacidad.	13
2.1.3 Discapacidad en Latinoamérica.	14
2.1.4 Discapacidad en el Ecuador.....	16
2.1.4 Discapacidad Auditiva.	17
2.2.1 Leyes en Ecuador.....	20
2.2.2 Leyes en el Ecuador para personas con discapacidad auditiva.	22
2.2.3 Código laboral que apoya a las personas con discapacidad.	23
2.3 Discriminación.....	25
2.3.1 Hegemonía y biopolítica.....	25
2.3.2 Discriminación dentro de una organización a personas con discapacidad.	26
2.3.3 Discriminación laboral hacia las personas con discapacidad auditiva.	28
2.4 Inclusión.....	29
2.4.1 Inclusión personas con discapacidad.	29
2.4.2 Inclusión laboral en personas con discapacidad auditiva.	30
2.5 Cultura Organizacional.....	32
2.5.1 ¿Qué es la Cultura Organizacional?.....	32
2.6 Comunicación.....	33
2.6.1 Comunicación Interna.	33
2.6.2 Modelos de comunicación.	34
2.7 Herramientas de comunicación interna para fomentar la inclusión de las personas con discapacidad auditiva	37
2.7.1 Herramientas tradicionales.	37
2.7.2 Herramientas tecnológicas.....	38
3. CONCLUSIONES	40
4. DESARROLLO DE CAMPAÑA	41
4.1 Antecedentes y fundamentos teóricos.....	41
4.1.1 Introducción.	41
4.2 Metodología	42
4.2.1 La Comunicación.....	42
4.3 Causa Social.....	44
4.4 Propuesta de la Campaña con Causa.....	45
4.4.1 Logo.	46
4.4.2 Descripción del Logo.	46
4.4.3 Eje Comunicacional.	47
4.4.4 Públicos.....	47
4.4.5 Aliados Estratégicos.	47
4.5 Objetivos y estrategias.....	47

4.5.1 Objetivo General.....	47
4.5.2 Objetivos Específicos.....	48
4.5.3 Objetivos Específicos adicionales.....	49
4.5.4 Estrategias de Comunicación.....	49
4.5.5 Tácticas de Comunicación.....	49
4.5.6 Matriz de Planificación de la Campaña.....	51
4.5.7 Presupuesto de la Campaña.....	52
4.6 Resultados de la Campaña.....	53
4.6.1 Metas alcanzadas.....	53
4.6.2 Logros Inesperados.....	54
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LA CAMPAÑA.....	55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	56
ANEXO A: CONVENIO FENASEC Y COSORI.....	59
ANEXO B: PRODUCTO COMUNICACIONAL.....	62
ANEXO C: CAPACITACIONES.....	63
ANEXO D: MEDIOS DE COMUNICACIÓN.....	67
ANEXO E: BTL.....	70
ANEXO F: EVENTO BENÉFICO.....	71
ANEXO G: APLICACIÓN.....	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla # 1 Planificación y Objetivos	52
Tabla # 2 Presupuesto de Campaña	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura # 1 Tipos de Discapacidad según grupos de edad.	15
Figura # 2 Estructura del oído.....	18
Figura # 3 Tipos de discapacidad.....	31
Figura # 4 Modelos de comunicación.....	36

1.- INTRODUCCIÓN

"Qué importa la sordera del oído cuando la mente oye, la verdadera sordera, la incurable, es la de la mente" (Víctor Hugo)

Acorde a Las Clasificaciones de la OMS (2011), la discapacidad hace referencia a la ausencia de alguna capacidad, al momento de realizar alguna actividad dentro del margen considerado normal para el ser humano. Asimismo, se refiere a las deficiencias que tiene un individuo respecto a las funciones del organismo, estructura corporal; que lo llevan a tener limitaciones dentro de su vida cotidiana. Existen diversos tipos de discapacidad como la física, psicológica, sensorial, entre otras. No obstante, dentro de la discapacidad sensorial se encuentran la ceguera y la sordera. (p.4)

Por medio de este trabajo de titulación se pretende conocer acerca de la discapacidad auditiva; es decir la dificultad o la falta de capacidad auditiva que tiene una persona. Este problema puede surgir por diversos factores como la genética, enfermedades, infecciones, traumas, el envejecimiento, entre otros. (Purves, et al, 2012) De la misma manera, la discapacidad auditiva representa una minoría dentro de nuestra cultura, sistema económico y político; muchas veces generando afectadas por la discriminación y la segregación del sistema productivo. Por lo que puede analizar la hegemonía que existe por parte de las personas sin ningún tipo de discapacidad hacia los discapacitados. (Grimso, Bidaseca, 2013)

En el Ecuador, acorde al Código de Trabajo una empresa pública o privada que cuente con más de veinticinco trabajadores tiene la obligación de contratar a una persona con discapacidad. Es evidente que existe política gubernamentales, jurídicas, laborales y humanas que defienden los derechos de las personas con discapacidad auditiva. No obstante, esto no quiere decir que dichas personas contratadas serán incluidas y tratadas equitativamente dentro de su ambiente laboral. De la misma manera, una persona con discapacidad auditiva tiene dificultades de la escucha, pero su nivel cognitivo puede ser el mismo que de una persona con excelente estado auditivo; por lo tanto, no debe ser apartada, limitada y discriminada.

Asimismo, este trabajo de titulación busca comprender cómo la comunicación interna, con la implementación de buenas estrategias de comunicación, permite y fomenta la integración de las personas con discapacidad dentro de una organización o empresa. Todo esto generando concientización en la sociedad respecto a la inclusión y la no discriminación de las personas con discapacidad auditiva.

2.- DESARROLLO

2.1 Discapacidad

2.1.1 Definición.

La discapacidad es la incapacidad que tiene un individuo, ya sea física o mental, para llevar a cabo cierta actividad o realizar algún oficio. Acorde al texto, Las Clasificaciones de la OMS (2011) “la discapacidad es la objetivación de la deficiencia en el sujeto y con una repercusión directa en su capacidad de realizar actividades en los términos considerados normales para cualquier sujeto de sus características (edad, género, ...).” (p.4).

La discapacidad se presenta en diferentes contextos, como en el ámbito de la salud y las funciones fisiológicas. Todo esto haciendo referencia a alguna incapacidad que tiene el individuo debido a una falla o una deficiencia en algún órgano, sistema o estructura corporal. Asimismo, una enfermedad puede generar una deficiencia y dependiendo de su magnitud una discapacidad, que podría ocasionar que el individuo se considere minusválido o no apto para llevar a cabo una actividad. En otras palabras, es importante recalcar que las discapacidades pueden ser causadas por: enfermedades congénitas, enfermedades infecciosas, enfermedades no infecciosas, malnutrición, accidentes o traumas, y por otras razones como la vejez (COCEMFE. 2013, p. 22).

García (2011) citando a La Clasificación de la OMS (2011) explica que,

(...) en el contexto de la salud: Funciones corporales son las funciones fisiológicas de los sistemas corporales (incluyendo las funciones psicológicas). Estructuras corporales son las partes anatómicas del cuerpo, tales como los órganos, las extremidades y sus componentes. Deficiencias son los problemas en las funciones o estructuras corporales, tales como una desviación o una pérdida. Actividad es el desempeño/realización de una tarea o acción por parte de un individuo. Limitaciones en la actividad son dificultades que un individuo puede tener en el desempeño/realización de actividades. (p. 23)

La Organización Mundial de la Salud explica que la discapacidad es muy dispersa; y que está en continuo aumento debido al incremento de las personas que pertenecen a la tercera edad y por las enfermedades crónicas que siguen presentes en la población. En el 2018 se calculó que el 15% de la población mundial presenta algún tipo de discapacidad. (Organización Mundial de la Salud)

Se calcula que más de mil millones de personas —es decir, un 15% de la población mundial— están aquejadas por la discapacidad en alguna forma. Tienen dificultades importantes para funcionar entre 110 millones (2,2%) y 190 millones (3,8%) personas mayores de 15 años. (Organización Mundial de la Salud)

2.1.2 Tipos de Discapacidad.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidades (CDPD) expresa que los diferentes tipos de discapacidades que puede enfrentar una persona se encuentran en el área física, mental, intelectual o sensorial.

(...) (CDPD) establece en su artículo que: "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". (COCEMFE. 2013, p. 32)

No obstante, el Ministerio de Salud Pública del Ecuador menciona que "los tipos de discapacidad son: auditiva, física, intelectual, lenguaje, psicosocial y visual; en tanto, cada una de estas puede manifestarse de diferentes maneras y en diferentes grados." (Ministerio de Salud Pública del Ecuador). Por lo tanto, la discapacidad se puede separar en seis grupos esenciales: motora, visual, auditiva, intelectual, psíquica y enfermedades discapacitantes (COCEMFE).

La discapacidad repercute en el entorno interno y externo que vive la persona afectada. En otras palabras, existen diversos factores que influyen en el contexto de discapacidad; por ejemplo, temas personales como la edad, género, aptitudes, entre otros; y

factores externos como el entorno, el ámbito jurídico/ legal, y las barreras sociales. El modelo de desarrollo humano establecido por la organización llamada Handicap International y COCEMFE “analiza el desarrollo humano como la interacción entre los factores personales (intrínseco de cada individuo), y los actores ambientales (extrínsecos a la persona) que influye en el grado de participación social.” (COCEMFE, 2013, p. 36)

2.1.3 Discapacidad en Latinoamérica.

Existen varias organizaciones e instituciones gubernamentales y mundiales que ayudan a las personas con discapacidad. Acorde al texto “Aproximación a la Realidad de las Personas con Discapacidad en Latinoamérica” una de estas organizaciones es La organización Mundial de Personas con Discapacidad (OMPD); donde participan “Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República dominicana y Uruguay” (p. 358). Por otro lado, referente a Latinoamérica, las personas con discapacidad cuentan con apoyo de gobiernos, organizaciones de la sociedad civil, agencias de las Naciones Unidas como UNICEF, UNESCO, OIT, PNUD, entre otros.

La discapacidad y el conocimiento acerca de esta ha evolucionado a través de los años; dejando de percibirse como un problema sino como una realidad física, mental o sensorial que presentan algunas personas. Asimismo, acorde al informe de la CEPAL (2012) este avance se ha dado a partir de las publicaciones realizadas en 1980 en la primera Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías de la Organización Mundial de la Salud (OMS). Por lo tanto, se han desarrollado varias investigaciones donde se busca conocer la magnitud de la discapacidad en los países de América Latina. Por ejemplo, se desarrolló un informe donde se presentó que el 12,4% de personas tienen algún tipo de discapacidad en países latinoamericanos. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). 2012)

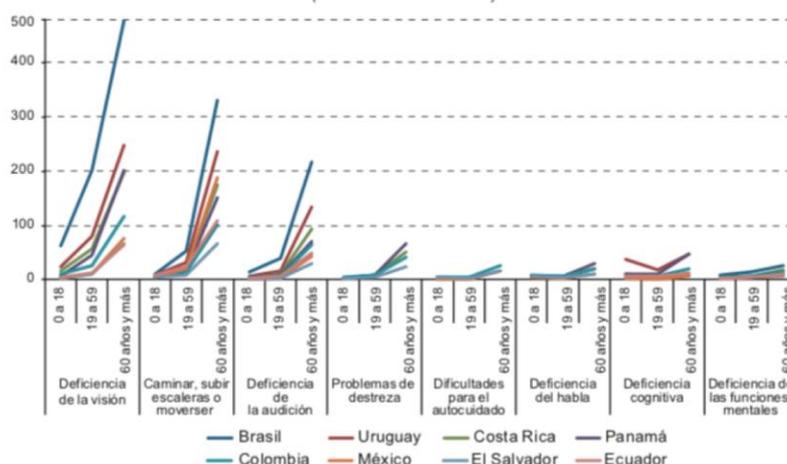
(...) más de un 12% de la población vive con discapacidad (un 5,4% en el Caribe y un 12,4% en América Latina). En más de la mitad de los países las mujeres registran una tasa de prevalencia mucho más alta que la de los hombres, especialmente a partir de los 60 años. Además de las mujeres, los grupos de población más vulnerables exhiben

tasas más altas de discapacidad: los adultos mayores, los habitantes de las zonas rurales, los pueblos indígenas y afrodescendientes y las personas con menores ingresos. Estos grupos, en que la discapacidad está más presente y es de mayor intensidad por falta de atención oportuna, carecen además de recursos o acceso a servicios para enfrentar situaciones en los hogares con mayor presencia de personas con discapacidad. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). 2012, p. 198)

Acorde a la CEPAL (2012), los tipos de discapacidad más comunes en América Latina están relacionados a deficiencias visuales, para caminar, auditivas y del habla. No obstante, el mayor índice de personas con estos tipos de discapacidad son individuos mayores a los 60 años de edad.

A continuación, un gráfico obtenido de Panorama Social de América Latina (2012) donde se presenta la tasa de prevalencia de los tipos de discapacidad, según grupos de edad:

Gráfico V.8
AMÉRICA LATINA (8 PAÍSES): TASA DE PREVALENCIA DE LOS TIPOS DE DISCAPACIDAD, SEGÚN GRUPOS DE EDAD
(Por 1.000 habitantes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Brasil: Censo de Población 2010; Colombia: Censo General 2005; Costa Rica: Censo de Población y Vivienda 2011; Ecuador: Censo de Población y Vivienda 2010; El Salvador: VI Censo de Población y Vivienda 2007; México: Censo de Población y Vivienda 2010; Panamá: Censo de Población 2010; Uruguay: Censo de Población y Vivienda 2011.

Figura # 1 Tipos de Discapacidad según grupos de edad.

Ilustración obtenida de: Naciones Unidas CEPAL. (2012). Panorama Social de América Latina. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/1247/1/S2012959_es.pdf

Por otro lado, en el informe de la CEPAL se menciona que la participación en actividades económicas varía mucho dependiendo del tipo de discapacidad, “se advierte en 14 países que las personas con discapacidad visual son las que más facilidad tienen para incorporarse a la fuerza laboral (...)” (p. 209). “Las siguen las personas con discapacidad auditiva, dificultades asociadas al uso de los miembros superiores y movilidad, y después las que tienen limitaciones para hablar” (p. 210).

2.1.4 Discapacidad en el Ecuador.

En el Ecuador la discapacidad es una temática relevante e importante dentro de la sociedad, el ámbito legal, económico y político. En primer lugar, dentro del Plan Estratégico Institucional del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades se menciona que, en el INEC, en el año 2017, se registraron 16.763.683 ecuatorianos; de los cuales, 440.910 personas tienen alguna discapacidad (p.7). “Según el Ministerio de Salud Pública, al 02 de junio del 2018 se han registrado 440.910 personas con discapacidad, en el Registro Nacional de Discapacidades, siendo mayor el porcentaje de hombres (56,22%) que de mujeres (43,78%).” (p.8) Asimismo, acorde al Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades de las 455.829 personas con discapacidades registradas se identificó que el “46,68% tienen discapacidad física, 22,37% intelectual, 14,12% auditiva, 11,84% visual y 5,00% psicológica” (p. 8).

En el Ecuador el tema de la discapacidad ha tomado mayor relevancia debido al actual gobierno de Lenin Moreno; quien presenta una situación de discapacidad. A partir del 2006 se crearon nuevas reformas para lograr la inserción de las personas con discapacidad dentro de la sociedad; así como para fomentar su inclusión.

Luego de las últimas dos décadas, el Estado que salía a socorrer con subsidios y becas en casos de discapacidad, se encuentra con la actitud política de mejorar la calidad de vida de sus ciudadanos y familias con esta problemática; porque se va concienciando que no solo deben mejorar los servicios y asistencias, sino también que se debe crear una sociedad sensible, solidaria que brinde los apoyos integrales tanto para la persona con discapacidad, como a su familia, que también se ve afectada y requiere intervenciones oportunas y adecuadas para enfrentar la discapacidad y sus

consecuencias dentro de un conjunto social preparado y más humano. (Vizcaíno Yépez, Flavia. 2011. p. 2)

En el Ecuador se han creado varias organizaciones que apoyan y se enfocan en las personas con discapacidad. Existe la Federación Nacional de ONG'S Discapacidad FENODIS (2015) la cual busca construir un modelo social enfocado en la discapacidad y las repercusiones o consecuencias intrínsecas y extrínsecas que tiene este grupo. Tomando en cuenta que se “(...) reconoce a las personas con discapacidad como sujetos de derechos y propone respuestas no solo para este grupo, sino para la sociedad en conjunto.” (p. 9). Todo con el fin de cumplir con los objetivos planteados dentro del Plan Nacional de Desarrollo; el cual “(...) permitirá garantizar el ejercicio de derechos ciudadanos, así como generar política pública para la reducción de la desigualdad entre ecuatorianos y ecuatorianos.” (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2018, p. 12)

2.1.4 Discapacidad Auditiva.

Para poder comprender la discapacidad Auditiva es necesario hacer relación con el oído. En primer lugar, es un órgano del cuerpo humano encargado de transmitir el sonido hacia el cerebro. El oído se compone por el oído externo, el oído medio y el interno. En otras palabras, “las ondas sonoras se transmiten a través del oído externo y del oído medio hasta la cóclea del oído interno, que produce una onda de propagación cuando se estimula” (p. 301)

El sistema auditivo transforma las ondas sonoras en distintos patrones de actividad neural, que luego se integran con la información proveniente de otros sistemas sensitivos para guiar el comportamiento, incluidos los movimientos de orientación hacia estímulos acústicos y la comunicación dentro de una especie. (Purves, et al, 2012, p. 279)

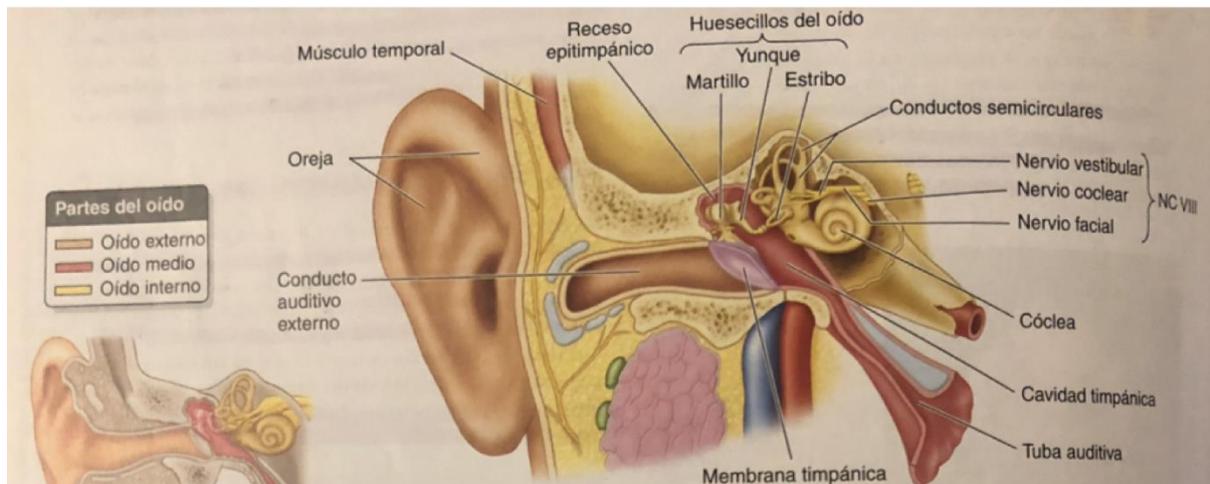


Figura # 2 Estructura del oído

Ilustración recuperada de: Moore, Keith L., Agur, Anne., y Dalley, Arthur F. (2015).
Fundamentos de anatomía con orientación clínica. España: Wolters Kluwer Health

En términos generales, el daño o afectación en el funcionamiento de este órgano auditivo, el oído, puede generar problemas auditivos o también conocido como sordera en las personas.

La sordera suele dividirse en dos tipos: 1) la que está causada por una alteración de la cóclea o del nervio coclear, o de los círculos del sistema nervioso central del oído, que suele clasificarse como sordera nerviosa, y 2) la ocasionada por la afectación de las estructuras físicas del oído que conducen el propio sonido hasta la cóclea, lo que normalmente se denomina sordera de conducción. (John y Guyton, 2011, p. 642)

Por lo que se entiende que la discapacidad auditiva es la incapacidad parcial o total de usar el sentido del oído. De esta manera una persona con este tipo de discapacidad presentará dificultada al momento de escuchar y comunicarse con su entorno. Acorde al FENODIS (2015), “la discapacidad auditiva puede presentarse por causas genéticas, congénitas, infecciosas, ocupacionales, traumáticas, tóxicas, envejecimiento y otras” (p. 34).

Por otro lado, es importante recalcar que existe la sordera prelocutiva cuando “la personas que adquirieron la sordera antes del desarrollo del lenguaje, (antes de los 3 años de edad).” (p. 13). Asimismo, la postlocutiva, cuando “las personas que adquirieron la sordera luego del desarrollo del lenguaje oral. Y que la perdieron posteriormente a consecuencia de:

secuelas de enfermedades adquiridas, traumatismos craneoencefálicos, infecciones, etc.”
(p.13)

2.1.4.1 Dificultades y problemas que presentan las personas con discapacidad auditiva.

Gutiérrez (2012/2013) comenta que la pérdida o anomalía del sistema auditivo genera una serie de dificultades y problemas para las personas que los presentan. Dentro de los cuales se encuentra la integración y el acceso a educación y en el sistema laboral. Todo esto desencadenando una serie de conflictos que los segregan de la sociedad, además, de problemas financieros, de accesos y psicológicos. La discapacidad auditiva “(...) va a afectar a su desarrollo lingüístico y comunicativo, a sus procesos cognitivos y, consecuentemente, a su posterior integración escolar, social y laboral”. (Fiapas, 1990, citado en Perales y Herrero, 2008, p. 7).

En otras palabras, los problemas que presentan las personas con discapacidad auditiva son:

Un nivel educativo y una cualificación profesional deficiente o no adaptada al sistema productivo, falta de motivación e información de la persona con discapacidad y de sus familias, actitud negativa de una parte de los empleadores o de los responsables de los recursos humanos, dificultades para acceder a fuentes de financiación de cara a crear su propio negocio, dificultades de accesibilidad (transporte, adaptación de centros de formación o trabajo. (Gutiérrez, 2012/2013, p. 26)

No obstante, es importante recalcar que las personas con discapacidad auditiva son discriminadas; y por lo tanto Yépez (2011) menciona que “las actitudes sociales hacia las personas con discapacidad pueden suponer obstáculos más importantes para su inclusión en la comunidad que los derivados de su propia deficiencia...” (p. 23). Mucho de estos conflictos derivados por la comunicación ya que el lenguaje de señas no es conocido por toda la población; a pesar de que “(...) las personas sordas han manifestado con coraje que no necesitan de la lengua oral, que la lengua de señas es válida por sí misma y que su bilingüismo tiene que ser gestual y escrito. (Campaña, 2015, p. 17).

Es importante recalcar que la discapacidad auditiva no afecta las capacidades físicas e intelectuales del individuo; no obstante, se los incluye en el grupo de personas con discapacidad ya que es mucho más cómodo para las instituciones el englobar a todas las personas con discapacidad en un mismo colectivo. De la misma manera, “(...) por los beneficios (subvenciones, descuentos en servicios públicos, etc.) que reporta a estas personas con discapacidad, que determinan que ellos acepten la situación por propio interés (Sánchez, 2011). (Gutiérrez, 2012/2013, p. 30)

Uno de los mayores conflictos que presenta una persona con discapacidad auditiva está relacionado a trastornos y conflictos psicológicos e intrínsecos. Acorde a un estudio realizado por la Universidad Católica del Norte en el año 2007 las personas con discapacidad auditiva “tienen menores niveles de calidad de vida, y presentan una mayor vulnerabilidad al desarrollo de trastornos de ansiedad y del estado de ánimo, en comparación con las personas oyentes.” (p. 2) Todo esto debido a la falta de comunicación, aislamiento y segregación que enfrentan los individuos sordos dentro de la sociedad y del mundo laboral.

2.2 Derechos humanos para las discapacidades

2.2.1 Leyes en Ecuador.

El respeto hacia las personas con discapacidad en cualquier ámbito es importante y fundamental. Además de los derechos humanos, los cuales resguardan a toda la población, sea discapacitada o no. Existen leyes especiales para personas con discapacidad, las cuales pretenden lograr que sus derechos sean respetados y para que se elimine cualquier tipo de discriminación.

(...) el ejercicio de los derechos se rige por los principios consagrados en el artículo 11 de la Constitución de la República; entre ellos, el principio de igualdad y de no discriminación, así como la posibilidad de adoptar acciones afirmativas para los titulares que se encuentren en situación de desigualdad (...) (CONADIS, 2017)

En el Ecuador se han creado varias leyes a favor de personas con discapacidad, entre ellas el derecho a equipos multidisciplinario especializados, educación especializada, becas de educación superior, turismo y vivienda accesible, sustitutos, accesibilidad al medio físico, unidades de transporte accesibles, accesibilidad al contenido web, inclusión laboral, servicio de transporte para los trabajadores con discapacidad e intérpretes de lengua de señas en instituciones públicas. Las leyes en Ecuador se han modificado muchas veces, con el fin de pulir imperfecciones e incentivar la inclusión de este grupo vulnerable. Sin embargo, muchas de estas leyes no se cumplen ni son conocidas. (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2018)

Las personas con discapacidad desconocen muchos de sus derechos, por lo que los hace vulnerables a cualquier tipo de discriminación. Entidades como la CONADIS brinda apoyo gratuito con charlas y ayuda personal al momento de que algún derecho sea infringido.

(...) el artículo 341, de la Constitución de la República obliga al Estado a generar las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad.

No obstante, los familiares son, en algunos casos, los primeros en restringir los derechos de la persona con discapacidad, negándole los estudios o la inserción al mundo laboral, lo que ocasiona problemas sociales, económicos y emocionales. “El afán proteccionista de algunos padres y nivel de terapeutización de su vida familiar ha creado en sus hijos auténticos cuadros de angustia y depresión (...)” (Samaniego, 1999, p. 10). Como también la desaprobación que existe de la sociedad al ver a una persona “diferente” o saber que posee algún tipo de discapacidad que lo hace “anormal”, afecta en la vida diaria de estas personas. “Las situaciones de discriminación que padecen, cuando las registran y expresan sin negar su existencia rotundamente, consisten en recibir una mirada desvalorización (proveniente de la propia familia) o de desconfianza (que parte de personas en la vía pública).” (De García, 2006, p. 314-315).

Por ese motivo se han creado varias leyes, que se enfocan en distintos puntos, como se mencionó con anterioridad. El estado busca la inclusión de discapacitados en el país, sin embargo, exigir respeto e inclusión es una labor complicada, lo cual se desea incentivar con la creación de leyes nacionales.

2.2.2 Leyes en el Ecuador para personas con discapacidad auditiva.

En Ecuador, según la CONADIS (2017), existen alrededor de 64.356 personas con discapacidad auditiva, las cuales se enfrentan a diario a varios retos por su discapacidad. En el país se han creado leyes, que pretenden ayudar a sobrellevar la lucha que tienen estas personas en distintos ámbitos y al momento de obtener información, lo cual es uno de sus derechos y es por esa razón que las leyes exigen que:

Artículo 64.- Comunicación audiovisual

La autoridad nacional encargada de las telecomunicaciones, dictará las normas y regulará la implementación de herramientas, humanas, técnicas y tecnológicas necesarias en los medios de comunicación audiovisual para que las personas con discapacidad auditiva ejerzan su derecho de acceso a la información. (FENODIS, 2015, p. 20)

Asimismo, se exige la incorporación de un intérprete de lenguaje de señas ecuatoriana y/o la opción de subtítulo en los contenidos de programas educativos, noticias, campañas electorales y cultura general. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, p. 12). Por otro lado, la educación es fundamental dentro de cualquier ser humano, es por eso que, la autoridad educativa nacional asegurará la capacitación y enseñanza en lengua de señas ecuatoriana en los distintos niveles educativos, así como la promoción de la identidad lingüística de las personas sordas. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, p. 12)

Sin embargo, en la sociedad la comunicación entre personas oyentes y sordas sigue siendo una problemática fuerte, por el hecho de que no todos los ciudadanos poseen conocimiento de la lengua de señas aunque:

Se reconoce la lengua de señas ecuatoriana como lengua propia y medio de comunicación de las personas con discapacidad auditiva. Se incorporará

progresivamente el servicio de intérprete de la lengua de señas ecuatoriana en las instalaciones públicas, así como la capacitación de las y los servicios públicos en la misma. (FENODIS, 2015, p. 21)

Por este motivo los intérpretes de lenguaje de señas son fundamentales al momento de crear mayor inclusión dentro la sociedad. Muchas veces se desconoce métodos y canales de comunicación como la tecnología, o los medios escrito; y por esa razón se discrimina y excluye de lugares y de la sociedad a personas sordas.

2.2.3 Código laboral que apoya a las personas con discapacidad.

El trabajo es esencial para el vivir de cada ser humano, y la discriminación hacia personas con discapacidad en el ámbito laboral afecta, no solo económicamente, sino también en el lado emocional debido a la falta de motivación y propósito por parte de familiares y de la sociedad. “Las personas con discapacidad piensan que tener un empleo disminuye la frustración soledad. No tener un empleo fuerza el aislamiento social”. (Heron y Murray, 2003, p. 6)

El empleo ayuda a personas con discapacidad a enfocarse en otros aspectos que no sean su discapacidad, como también a que sus familias no sientan un peso extra, al tener que mantener económicamente a un familiar discapacitado. “El trabajo garantiza unos ingresos económicos, al tiempo que contribuye al incremento de la realización personal, autoestima y el reconocimiento social.” (Acosta, 2006, p. 257). Sin embargo, la sociedad y las plazas de trabajo tienden a discriminarlos, al creer erróneamente que no poseen las capacidades adecuadas para cumplir con un rol laboral. Por esa razón en el mundo y en Ecuador, se han creado varias leyes como el código laboral, el cual ayuda a personas con discapacidad a obtener un empleo y ser tratados con respeto. Como se menciona en el artículo 42 del Código del trabajo, se exige el contrato de una persona con discapacidad cuando la organización cuenta con un mínimo de 25 empleados o a su vez se calcula el 4% del total de trabajadores que posee la empresa.

El artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo determina que el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está

obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad. A partir del año 2009, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad, es del 4% del total de trabajadores de cada empresa o patrono persona natural. (Ministerio Del Trabajo, 2019)

Con esta ley aplicada desde 2009, se ha logrado la inserción en el mundo laboral de personas con discapacidad. Por otro lado, además de obtener un empleo, existen varias necesidades por parte de las personas con capacidades diferentes, las cuales se enfocan en un espacio físico adecuado a sus necesidades y un clima laboral positivo e inclusivo. “(...) bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes.” (Ministerio Del Trabajo, 2019). Sin embargo, algunas organizaciones no cumplen con las leyes establecidas para una mayor inclusión por el temor de que una persona con discapacidad sea una “carga” y no un colaborador más. Para esos casos en particular el Ministerio de Trabajo se ha encargado de realizar inspecciones, y así cerciorarse que las normas establecida sean cumplidas.

El Ministerio del Trabajo, fomenta el cumplimiento de obligaciones laborales contenidas en el Código del Trabajo; y, realiza inspecciones a través de las Inspectorías del Trabajo y Direcciones Regionales del Trabajo a nivel nacional, en coordinación con la Unidad de Discapacidades, a fin de garantizar los derechos de los trabajadores con alguna clase de discapacidad, procurando su inserción laboral en las empresa según el porcentaje que determina la ley.(Ministerio de Trabajo, 2019)

Al no cumplir con la leyes presentadas, se aplicarán sanciones a la o las personas encargada de las organizaciones; es decir al empleador.

Por otro lado, otra de las leyes que benefician a los discapacitados, es el servicio de transporte que la empresa debe poseer para mayor seguridad y cuidado de estas personas.

Art. 14.- Servicio de transporte para los trabajadores con discapacidad.- Cuando el empleador brinde el servicio de transporte a través de unidades que no reúnan las condiciones previstas en la Ley, el empleador compensará en dinero por este

beneficio al trabajador con discapacidad, de conformidad con la norma técnica que para el efecto dicte la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales. (CONADIS, 2017)

Además, el Ministerio de Trabajo, junto a otras entidades afines, elaboran ferias laborales, donde motivan a personas con discapacidad a participar y así poder obtener empleo. (Ministerio del Trabajo, 2019). Con dichas leyes y ferias de empleo el estado intenta que exista mayor inclusión entre este grupo vulnerable y la sociedad, para lograr disminuir la discriminación de personas con discapacidad en Ecuador.

2.3 Discriminación

2.3.1 Hegemonía y biopolítica.

La hegemonía y el poder son temas relevantes dentro de la sociedad Latinoamericana. Antes que nada, hegemonía se refiere a la supremacía de un grupo o estado sobre otro. Se puede dividir la definición de hegemonía en diferentes áreas del saber, como la política o la sociología. En el nivel sociológico, Dora Kanoussi (2001) citando a Antonio Gramsci “define hegemonía como el conjunto de grupos de la sociedad, donde el dominante establece un liderazgo moral, político e intelectual sobre sectores subordinados, haciendo que sus intereses sean los de la sociedad.” (p.7) Por lo tanto, la hegemonía influencia en la integración y la inclusión de las personas que han sido subordinadas y apartadas de la sociedad; en este caso los grupos de individuos que tienen algún tipo de discapacidad.

Asimismo, en el texto titulado “Hegemonía Cultural y Políticas de la Diferencia” se menciona que uno de los grupos hegemonizados son las personas con discapacidad. “Hay rechazos y negaciones que expresan la culpa individual y social que nos provoca la desgracia, la pobreza, la marginación y la discapacidad de los otros.” (p. 251)

Así como desde Foucault no puede concebirse al poder sólo como impedimento o prohibición, sino también como posibilidad y como potencia, así es un error trivial y grave otorgarle un signo ético político definido a toda hegemonía. Del mismo modo,

no puede concebirse la hegemonía como una externalidad respecto de los sujetos efectivamente hegemonizados.(Grimso, Bidaseca, 2013, p. 16)

Una de las temáticas relevantes que surgen a partir de la hegemonía es la biopolítica; es decir la relación entre la política y vida . Foucault (1997) , define a la biopolítica como “los procesos biológicos del hombre/especie y asegurar en ellos no una disciplina sino una regularización” (p. 223). Asimismo, explica que “la biopolítica va a extraer su saber y definir el campo de intervención de su poder en la natalidad, la morbilidad, las diversas incapacidades biológicas, los efectos del medio.” (p. 222)

Por otro lado, la biopolítica se refiere a la manera en la que el estado, por medio de las regularizaciones y la segregación de los diversos grupos marginados, controla la felicidad y la interacción económica de la sociedad. Para esto, el estado desarrolla, acorde a Foucault, “aparatos o dispositivos de poder”, que someten la realidad humana mediante una práctica clasificatoria (normales y anormales, sanos y enfermos, locos y cuerdos, delincuentes e inocentes) que estratifican el cuerpo social.” (Amor, José, 2015, p. 16)

En otras palabras, la hegemonía junto con la biopolítica regulan la integración y la participación de las personas con discapacidad, en este caso con discapacidad auditiva, dentro de la sociedad. Todo esto tomando en cuenta su intervención en el ámbito económico, laboral, social y político. Eventualmente, llegando a controlar sus vidas en términos intrínsecos y extrínsecos.

2.3.2 Discriminación dentro de una organización a personas con discapacidad.

La discriminación en diferentes contextos siempre se ha presentado en las empresas del Ecuador; sin embargo la discriminación a personas con algún tipo de discapacidad es notable y preocupante. Una de las razones principales por las cuales se rechazan a las personas con discapacidad al momento de contratar personal, es principalmente por el pensamiento erróneo de que no son capaces de realizar actividades de personas sin discapacidad.

Si bien es cierto las personas con discapacidad poseen algunas limitaciones, esto no quiere decir que no puedan cumplir con un rol laboral adecuado. Acorde a Heron y Murray

(2003) “Las personas discapacitadas encuentran obstáculos sociales, económicos, culturales y políticos que los excluyen de los servicios y oportunidades relacionadas con el empleo. Todos estos obstáculos son reales, pero todos pueden ser superados” (p. 2).

La razón por la cual las capacidades de las personas con discapacidad no son tomadas en cuenta son varias. Castro (2001) menciona que “Dentro del conjunto de personas que, en nuestro tiempo, sufren algún tipo de discriminación se hallan, precisamente, los discapacitados, y esto ocurre principalmente por ignorancia y por prejuicios.” (p. 10) Los prejuicios establecidos durante varias generaciones son complicados de eliminar por factores hegemónicos, sin embargo no es imposible. “Aunque es posible que las personas con discapacidades no puedan hacer determinadas tareas, los obstáculos para acceder a un verdadero empleo pueden ser superados siempre que exista voluntad e iniciativa.” (Heron y Murray, 2003, p. 3)

Por otro lado, para las empresas en el Ecuador es complicado contratar colaboradores discapacitados, por el hecho de que no cuentan con un espacio ni herramientas inclusivas. "Las empresas no son diseñadas pensando en la discapacidad, ni para que en ellas trabajen personas con discapacidad" (como se citó en Rodríguez y Rico, 2009, p. 29). Las organizaciones deberán acoplarse a las necesidades de dichas personas, lo que para algunas empresas esto se puede convertir en un gasto económico extra. Sin embargo más que el gasto económico que implica la modificación física de los espacios organizacionales para un ambiente inclusivo, muchas veces no existe un conocimiento óptimo de lo que una persona con discapacidad, sea física o no, necesita.

La ausencia de inducción al cargo que ocupa la persona que presente discapacidad, la falta de recursos físicos y la incorrecta designación de funciones dependiendo de su tipo de discapacidad y el nivel de manejo de situaciones que harán que la persona se sienta desmotivada, y como consecuencia le dará estrés o fatiga (...) (Llaguno, 2014, p. 27)

La ignorancia en el varios lugares del mundo y en el país sobre las necesidades y capacidades de los discapacitados, ha ocasionado que la discriminación laboral a este grupo vulnerable los afecte económicamente y emocionalmente.

2.3.3 Discriminación laboral hacia las personas con discapacidad auditiva.

La discriminación hacia las personas con sordera inicia al momento de llamarlos irrespetuosamente, ya sea de forma voluntaria o por falta de conocimiento, con nombres como “sordomudo” o “personas no oyente”.

Es adecuado referirnos a estas personas como “persona sorda”, “persona con sordera” “sordo” o “sorda”. No es adecuado llamar “persona no oyente” puesto que este término sólo alude a la “privación” y no a toda la integridad de la persona sorda. Tampoco es correcto el término “sordomudo”, primero porque las personas sordas “hablan” en lengua de señas, segundo porque sus cuerdas fónicas están intactas y no hablan por vía oral porque no escuchan; y, tercero porque el término “mudo”, en nuestro medio, tiene una connotación negativa que alude a la capacidad intelectual. (Campaña, 2015, p. 4)

Para generar una verdadera inclusión en cualquiera de los ámbitos, en primer lugar se debe conocer las formas adecuadas al momento de referirnos hacia una persona con discapacidad auditiva. Por otro lado, la discriminación laboral hacia las personas sordas se inclina principalmente por la falta de conocimiento en la forma de comunicarse entre personas con discapacidad auditiva y personas oyentes. Como también el pensamiento erróneo de que por falta de habla exista discapacidad intelectual.

La dificultad de las personas sordas a la hora de conseguir un empleo, debería ser menos que el de las personas con otras discapacidades, pues hay que tener en cuenta que esta discapacidad sólo afecta al canal auditivo de la persona que la padece, pero sus capacidades físicas e intelectuales son iguales que las del resto (...). (Sánchez, 2011). (Guitierres, 2012/2013, p. 30)

Las personas sordas poseen su propio lenguaje de señas y también logran comunicarse a través de la escritura, no obstante la discriminación continua, ya que es una forma de comunicación distinta. En el texto “Aproximación a la realidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica”, el autor comenta que la sordera es muy diversa y mal comprendida. Pero, quizás el rasgo que más dificulta el proceso de integración sea el

distanciamiento y el cotidiano caminar en paralelo, cuando no de espaldas entre la comunidad sorda y la normo-oyente, por la dificultad de comunicación productiva entre ambas realidades. (Samaniego, 1999, p. 2). Lo que hace que exista un rechazo evidente en el ámbito laboral.

Como se mencionó previamente (CONADIS, 2019). En el Ecuador se registra un total de 64.356 personas con discapacidad auditiva, según el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. Este tipo de discapacidad se encuentra en tercer lugar de las discapacidades más comunes en el país. Sin embargo solo el 16% de las personas sordas poseen trabajo, ya sea este formal o informal. Las cifras son alarmantes y lamentablemente la mayoría de personas sordas con trabajo se encuentran en plazas de trabajo informales o son mal remuneradas.

2.4 Inclusión

2.4.1 Inclusión personas con discapacidad.

La discriminación ha estado presente en el mundo desde sus incisiones, mucho de esto ocasionado por temas hegemónicos. La inclusión se ha retenido, por el hecho de señalar a las personas con discapacidad por su déficit o “problema”. Por lo que la inclusión se dará, según la UNICEF cuando este señalamiento sea eliminado.

(...) el mundo contemporáneo ha asumido la plena integración de las personas con discapacidad como una cuestión de derechos y no como un privilegio otorgado desde el paternalismo. Sin embargo, llevar a la práctica este principio de inclusión va más allá de una opción técnica. Lograr que las personas con discapacidad alcancen el máximo de desarrollo, que sean mirados en sus potencialidades y no se les encasille en sus déficit es, sobre todo, un cambio cultural. Y conseguir este cambio requiere enriquecer la visión de la sociedad que queremos. (UNIFEC, 2004, p. 5)

Las personas con discapacidad luchan a diario por ser incluidas en la sociedad, y eliminar el estereotipo de que son seres humanos dependientes. “Es decir que la imagen de la persona con discapacidad era de un sujeto pasivo, receptor de beneficencia y cuidados” (Yépez, 2011, p. 17).

Esta imagen se ha destruido poco a poco gracias a la inclusión que han tenido en estos últimos años en áreas deportivas, laborales, artísticas, etc. La sociedad ha sido un gran retrayente al momento de inclusión, ya que al discriminarlos se ha creado una barrera entre el mundo y los discapacitados. “Las actitudes sociales hacia las personas con discapacidad pueden suponer obstáculos más importantes para su inclusión en la comunidad que los derivados de su propia deficiencia...” (Yépez, 2011, p. 23). No obstante y analizando datos actuales, logramos observar que existe mayor participación de personas con discapacidad en lugares académicos y laborales, ya que su discapacidad no interfiere con su nivel intelectual en muchas ocasiones. Esta participación en estos dos ámbitos importantes han generado mayor inclusión en el ámbito social, por el hecho de que los discapacitados logran relacionarse con otras personas y dejan de ser dependientes de su núcleo familiar.

Si se quiere verdaderamente la integración, entendida como igualdad de oportunidades, de participación, de acceso a la cultura para todos, etc., debe de darse un conocimiento de respeto mutuo. Esto sólo es posible desde la interacción y el realizar todo un esfuerzo de aproximación e implicación, tanto oyente como sorda. (Samaniego, 1999, p. 139)

2.4.2 Inclusión laboral en personas con discapacidad auditiva.

Existen varios problemas para personas sordas al momento de conseguir empleo. Sin embargo, varias empresas en el mundo y en Ecuador han dando un gran paso hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva. Como lo mencionamos con anterioridad, la barrera más grande al momento de buscar empleo para este grupo, es la falta de comunicación, ya que no muchos ciudadanos tienen conocimiento del lenguaje de señas.

Dentro del grupo de personas sordas, existen tres tipos: Leve, moderada y profunda. En la siguiente imagen, se presentarán las acciones que se deberán realizar los reclutadores de personal, al momento de convocar y realizar la entrevista a personas sordas.

AUDITIVA			
TIPO DE DISCAPACIDAD	CONVOCATORIA	ENTREVISTA	EVALUACIONES TÉCNICAS Y PRUEBAS PSICOMÉTRICAS
Leve	Vía telefónica, notificación por correo o web	<ul style="list-style-type: none"> • Ubíquese frente a la persona. • Pronuncie claramente y despacio. • Apóyese con escritura. • Utilice lenguaje corporal y gesticulación. • Repita las preguntas si es necesario. • Confirme si el mensaje fue comprendido. • Diríjase a la persona directamente, aún cuando esté acompañada de un intérprete. 	Ubicación en las primeras filas del sitio de evaluación, pronunciación clara, hablar de frente
Moderada	Mensajes de Texto / sms / notificación vía web / apoyo llamada a un familiar de referencia		Intérprete de lengua de señas y/o acompañante.
Profunda		<ul style="list-style-type: none"> • Intérprete de lengua de señas y/o acompañante. 	

Figura # 3 Tipos de discapacidad

Ilustración recuperada de: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades y Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). *Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. [Figura]. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/12/MANUALFIN.pdf>

Por otro lado, y en el momento en que las personas sordas se encuentren establecidas en un puesto laboral, se las discrimina por la falta de conocimiento al momento de entablar relaciones y socializar, lo que ocasiona aislamiento dentro de la organización.

Un aspecto básico para conseguir una adecuada integración laboral lo constituyen las actitudes de los compañeros oyentes. De especial importante se considera la capacidad de éstos para ponerse en el lugar del sordo, haciendo un esfuerzo por entenderlo y respetarlo. (Acosta, 2006, p. 267)

Es importante que las personas oyentes deseen integrar a otros individuos y buscar formas de comunicación y socialización. Al buscar la integración se genera mayor inclusión y un clima laboral positivo.

Dentro del proceso de inclusión laboral, este tipo de discapacidad, requiere del desarrollo de procesos de comunicación alternativos por parte de sus compañeros de

trabajo: hablar claramente, despacio, con palabras sencillas que puedan ser fácilmente leídas en los labios, escribir aquello que requiere comunicarse y confirmar que los mensajes han sido comprendidos. (Llaguno, 2014, p. 10)

La inclusión de las personas con discapacidad auditiva permiten que los afectados tengan ingresos económicos que les ayude a satisfacer sus necesidades y en sus aspectos intrínsecos como su motivación y sentido de pertenencia.

2.5 Cultura Organizacional

2.5.1 ¿Qué es la Cultura Organizacional?

Antes de comprender qué es la cultura organizacional es importante conocer qué es cultura y a que se refiere el término organizacional. En primer lugar, una cultura se forma en una comunidad o grupo de individuos que se relacionan entre sí “al percibir objetivos, intereses, creencias, valores, rutinas y necesidades compartidas. Existen culturas en naciones, regiones, organizaciones, familias, comunidades religiosas, profesiones, sectores de negocios y muchos otros tipos de grupos sociales.” (Garay, 2009, p. 69). Por otro lado, una organización es un grupo de individuos que comparten un objetivo y que trabajan para satisfacerlo (p. 67).

Acorde a Garay (2009), la cultura organizacional en términos administrativos hace referencia al estudio de “la cultura de las organizaciones con el propósito de diseñar “modelos de organización” para mejorar el desempeño, pero sobre la base de los conocimientos adquiridos en sus propias investigaciones y experiencias adquiridas.” (p. 69). En otras palabras, la cultura organizacional busca estudiar el comportamiento y el dinamismo de las relaciones de los individuos dentro de una empresa, que comparten un objetivo en un lugar y tiempo determinado, en ámbitos sociales y psicológicos. Todo esto repercutan en el desempeño, la imagen y reputación laboral dentro de una organización.

La Cultura Organizacional “va integrando con controles rígidos o laxos, con prácticas individualistas o colectivistas o con formas decisionales centralizadas o descentralizadas, según sean las creencias compartidas acerca de las formas de trabajo.” (Garay, 2009, p. 72) De la misma forma, tiene varias funcionalidades. Robbins (1991), menciona que la cultura organizacional “debe definir los límites, transmitir un sentido de identidad a sus miembros;

facilitar la creación de un compromiso personal con algo más amplio” (p. 4). Asimismo, permite la adaptabilidad de su público interno, justificar el sentido y los valores de la organización, mejorar la eficiencia y eficacia, regular los comportamientos, motivar a cada colaborador y representa al grupo como una sociedad (Rodríguez, 2004, p. 4).

La Cultura Organización se compone por elementos físicos y holísticos. En primer lugar, se encuentran el “know how” de la organización; es decir las técnicas, instrumentos y conocimientos que permiten a la organización llegar a un objetivo. En este elemento se encuentra la misión, visión o el propósito empresarial. En segundo lugar, los códigos simbólicos o de identidad como la imagen, el logo, slogan, tipografía, colores, etc. Además, se encuentran elementos como, el conjunto de las normas, valores, creencias y la filosofía de la organización. Finalmente, la historia de la organización y su estructura componen dos elementos sustanciales del manejo y funcionamiento de una organización. (Rodríguez, 2004, p. 5).

2.6 Comunicación

2.6.1 Comunicación Interna.

Dentro de una organización y su cultura la comunicación entre colaboradores es un factor importante para el bienestar laboral, como también para el cumplimiento de metas y objetivos. La comunicación “(...) se ha convertido en uno de los elementos estratégicos más importantes de las organizaciones para lograr los objetivos finales que se han propuesto” (Capriotti, 1999, p.1). Es por esa razón que se en varias empresas se ha enfatizado, lo que se denomina como , “Comunicación Corporativa” Paul Capriotti (1999), define la Comunicación Corporativa como, “ (...) la totalidad de los recursos de comunicación de los que dispone una organización para llegar efectivamente a sus Públicos” (p.1). Existen distintos tipo de públicos dentro y fuera de las organizaciones, por lo que la comunicación no siempre se maneja del mismo modo. Por esta razón se ha dividido a la comunicación empresarial en: Comunicación Interna y Comunicación Externa. Andrade (2005) en su libro “Comunicación Organizacional Interna: Proceso, disciplina y técnica”, define la Comunicación Interna como:

Conjunto de actividades efectuadas por la organización para la creación y mantenimiento de buenas relaciones con y entre sus miembros, a través del uso de

diferentes medios de comunicación que los mantengan informados, integrados y motivados para contribuir con su trabajo al logro de los objetivos organizacionales. (p.17)

No todos los métodos de comunicación pueden ser utilizadas de la misma manera en las empresas, ya que cada público es diferente. Es importante enfocarse en la diversidad, diferencias culturales y otros factores que se hacen parte de lo que es el ambiente interno (Llanos, 2016). La efectividad de la comunicación interna no es deber de una sola personas o departamento, el trabajo de comunicar es compartido y sin exclusión, “(...) por tal motivo es indispensable que se desarrollen las habilidades de la comunicación de todas personas que constituyen la empresa sin importar el nivel jerárquico” (Llanos, 2016, p.45). Por esa razón se busca que la comunicación sea bidireccional para lograr obtener una comunicación adecuada dentro de la organización. “La comunicación interna es bidireccional o no es comunicación. Debe asemejarse a una autopista en la que la información circule con fluidez por ambos sentidos (...)” (Álvarez, 2014, p.1). Es así, que para mayor efectividad en las herramientas utilizadas de comunicación interna, se debe tener conocimiento de los modelos de comunicación que manejan dentro de la organización

2.6.2 Modelos de comunicación.

Cada organización es un mundo diferente, y cada una de ellas utilizan modelos de comunicación para expresar los mensajes requeridos. Estos modelos se dividen en:

Comunicación Descendente: El mensaje se crea en áreas directivas y se utilizan canales oficiales para la socialización del mismo hacia otras áreas con menor peso. Este es uno de los modelos de comunicación más utilizados pero en varias ocasiones el más inadecuado y con problemas.

Generalmente la constituyen comunicaciones institucionales de la empresa como normas, procedimientos, reglamentos (...) pero en muchas ocasiones son inadecuadas, hasta el punto que se tiene como lugar común en las empresas la expresión de los empleados “los de arriba no tienen ni idea de lo que sucede aquí abajo. (De Castro, 2014, p.7)

Comunicación Ascendente: Los mensajes son dados desde abajo hacia arriba, en esta ocasión los empleados se expresan. Esta manera de comunicación le da una visión a la empresa sobre lo que sucede en el clima laboral. Ayuda a aclarar malos entendidos, rumores, etc (De Castro, 2014).

Comunicación Horizontal: Este modelo ayuda a la “(...) buena coordinación e integración de los departamentos de las empresas y las funciones que desempeña dentro de su engranaje” (De Castro, 2014, p.8). Da los todos colaboradores la oportunidad de expresarse, modificar comportamientos, lo que funciona como trabajo en equipo.

Comunicación Diagonal: Se establece “(...) entre miembros de departamentos diferentes que se cruzan, no necesariamente cubriendo la línea de forma estricta” (De Castro, 2014, p.8). Este tipo de comunicación se ha vuelto cada vez más frecuente e importante en las organizaciones, ya que se a tenido la necesidad de conformar equipos de trabajo integrados por varias personas de diferentes áreas, especialidades, niveles, etc (Andrade,2005).

Comunicación Formal: La comunicación tiene a ser más lenta y se tienen normas. Se utilizan canales oficiales para la transmisión de mensajes hacia los distintos públicos. Esta comunicación formal es la que se da mediante fuentes oficiales (Andrade,2005)

Comunicación Informal: Se utilizan canales no oficiales, los cuales pueden ser las conversaciones. Los mensajes circulan con mayor rapidez y podrían existir malos entendidos. “Generalmente se da de boca en boca y se suele conocer como “radio pasillo”(...)” (Andrade,2005, p.19)

Modelo de de Harold D. Laswell “Los modelos lineales”: En este modelo de comunicación se presentan 5 preguntas importantes, las cuales son:

- **¿Quién?:** Aquí se analiza quién es el emisor desea transmitir, es decir cuál será el contenido de su mensaje.
- **¿Dice qué?:** En este punto hablamos sobre el mensaje que será transmitido al receptor. “Laswell se detiene principalmente en el análisis de la información contenida en el mensaje en término estadísticos, esto es, procediendo a una clasificación sistemática y cuantitativa de los datos informáticos del mensaje.” (Galeano, s.f, p. 2)
- **¿Por cuál canal?:** La forma, medio o canal por donde se transmitirá el mensaje del emisor al receptor. Como menciona Galeano (s.f), es aquí donde se hace un análisis o investigación de los mejores canales y medios por donde se puede transmitir el mensaje para que llegue con éxito al o a los receptores.

- **¿A quién?:** Momento en el que se analiza la audiencia o persona hacia la que va dirigido el mensaje. Muchas veces el canal y mensaje se estructura pensando en el receptor, así se plantea una herramienta adecuada para que el mensaje llegue con éxito al público esperado.
- **¿Para qué? o ¿Con qué efecto?:** Se analiza si los objetivos del mensaje se han cumplido o no, cual es el impacto del mensaje para investigar y mejorar el mensaje o herramienta.

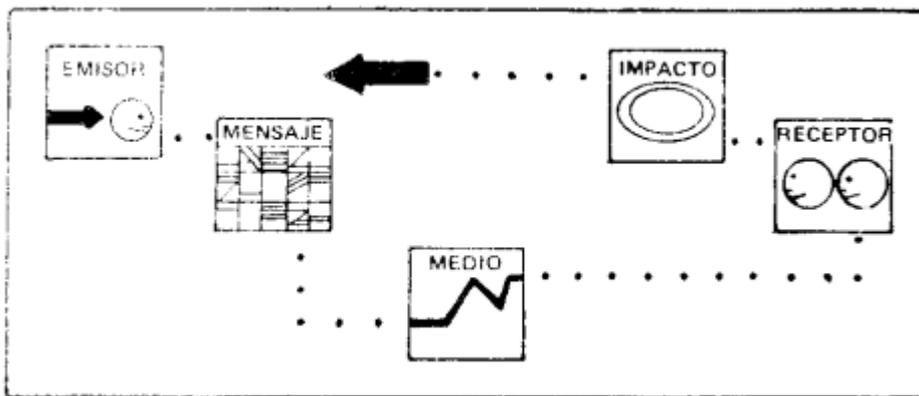


Fig. 3. Modelo de Harold D. Laswell.

Figura # 4 Modelos de comunicación

Ilustración recuperada de: Galeano, E. (s.f). *Modelos de Comunicación*. [Figura].

Recuperado de

http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/Maestria/MGIEMV/GestionRecHumEV03/materiales/Unidad%202/Lec3ModelosComunicacion_U2_MGIEV001.pdf

La comunicación es un deber de todos dentro de la organización, la elección del canal adecuado depende de los las personas que se encuentra en áreas administrativas o los en profesionales de comunicación. Andrade (2005) menciona que, el desarrollo de las habilidades de comunicación se ha vuelto prioridad en distintos niveles y áreas, sobre todo en este tiempo en el que las organizaciones están en una etapa de cambios fundamentales.

2.7 Herramientas de comunicación interna para fomentar la inclusión de las personas con discapacidad auditiva

2.7.1 Herramientas tradicionales.

Existen diversas herramientas de comunicación interna para fomentar la inclusión de las personas con discapacidad auditiva en las empresas. Es necesario reconocer que los medios que utilizan las empresas para comunicarse normalmente son los “(...) medios auditivos o visuales que excluyen por completo a la población con discapacidad visual y auditiva”(como se citó en Rodríguez y Rico, 2009, p. 30). Por ende, las barreras de comunicación internas y externas existentes en las empresas “(...) son motivo de discriminación socio afectiva hacia las personas con discapacidad auditiva.” (Méndez, 2016, p. 30).

Por lo tanto, las herramientas que permiten una comunicación bilateral entre las personas sordas y los públicos internos en una organización, empresa o institución son medios visuales y escritos. Mendez (2016), comenta que las personas con discapacidad auditiva tienen limitaciones en el lenguaje por lo que al comunicarse con ellos se tiene que hacer de forma clara y con palabras sencillas; además de utilizar medios visuales como apoyo. Asimismo, explica que los medios utilizados, por empresas como Carrefour son, carteleras, correos electrónicos, videos con subtítulos o lenguaje de señas, Intranet, y revistas o newsletters (Méndez, 2016, p. 40). Esto contando con un modelo de comunicación descendente y formal principalmente (Andrade, 2005, p. 19).

No obstante, las personas sordas suelen comunicarse, con individuos que no conocen del lenguaje de señas, por medio de herramientas escritas como correos electrónicos, notas, cartas, etc.(Andrade, 2005, p. 19). Por otro lado, Méndez (2016), comenta que las herramientas de comunicación que son eficientes y que permiten que se la retroalimentación de las personas sordas son: reuniones personales y grupales, chats, correos electrónicos, buzón de sugerencias y encuestas.

Mendez (2016), explica que:

“ (...) para comunicarse con personal de otras áreas o darse a entender mejor con otros compañeros que no entienden la lengua de señas, los empleados con discapacidad auditiva recurren además de escribir en papel a realizar gestos

claramente comprensibles, en respuesta a lo que se entienda a través de la lectura de labios en algunos casos. (p. 39)

Por lo tanto las herramientas de comunicación interna tradicionales para personas con discapacidad auditiva son:

- Carteleras
- Correo electrónico
- Videos
- Plataformas virtuales
- Notas o cartas
- Reuniones personales o grupales
- Encuestas
- Newsletters
- Revistas
- Manuales

Es importante recalcar que “las personas pueden facilitar o dificultar las comunicaciones. Todo dependerá de la personalidad de cada uno, del estado de ánimo, de las emociones, de los valores y de la forma como cada individuo se comporta en determinados contextos” (Méndez, 2016, p. 47). Por lo tanto, las herramientas de comunicación que se empleen serán eficientes o no dependiendo de cada individuo y la organización, ya sea por parte del sordo o los colaboradores de las empresas.

2.7.2 Herramientas tecnológicas.

Las barreras comunicacionales que debe enfrentar una persona sorda dentro de una organización limitan significativamente su desempeño laboral. “En muchas ocasiones los sordos se quejan de la poca integración laboral que consiguen. Entre las señales que justifican lo anterior estarían las dificultades de relación dentro de las empresas (...)” (Acosta, 2006, p.270). Las barreras de comunicación que se presentan en la organización entre personas oyentes y sordas, genera dificultad en las relaciones laborales. No obstante, una alternativa para mejorar la comunicación interna, además de los métodos tradicionales, ha sido el uso de la Tecnologías de Información y Comunicación (TIC). Como menciona Almenara (2008).

“Las Tecnologías de la Información y Comunicación pueden servir de gran ayuda para las personas con diferentes tipos de déficit” (p.15).

Las TIC, han sido utilizadas en beneficio de las personas con discapacidad en el área de la educación, no obstante puede también ser usadas en el ámbito laboral para lograr una mejor integración. Lo que promueve de cierta manera la igualdad e inclusión de este grupo vulnerable en distintos ámbitos. Las TIC's permiten el aumento de las posibilidades de estas personas para relacionarse con su entorno y mejorar la calidad de vida afectiva, personal, emocional, laboral y profesional, favoreciendo la igualdad. (Cabero, Córdoba y Batanero, 2007).

Recursos web como el Diccionario de lengua de señas ecuatoriano “Gabriel Roman” facilitan la comunicación entre este grupo de personas sordas y oyentes. Por otro lado, las aplicaciones móviles son el resultado de la evolución tecnológica, permitiendo y facilitando al usuario tanto la accesibilidad como la portabilidad de información y recursos.

En este sentido, la tecnología multimedia nos está ofreciendo verdaderas posibilidades para la presentación mediante imágenes reales o animadas, las palabras y los textos, para facilitar de esta forma su asociación por el sujeto. Al mismo tiempo, estos programas permiten la configuración de entornos amigables e interactivos, para facilitar su adecuación a las características y necesidades de los discapacitados auditivos, ofreciendo de esta forma verdaderas posibilidades para el aprendizaje del lenguaje de los signos, desarrollen diferentes ejercicios y amplíe su vocabulario. (Almenara, 2008, p.28)

Existen actualmente aplicaciones móviles que cumplen con este fin internacionalmente, sin embargo en Ecuador no se han desarrollado tecnologías móviles que provean recursos lingüísticos con modismos tradicionales utilizados por las personas en su diario vivir; ayudando así a la integración de este grupo vulnerable a nivel estudiantil, social y laboral.

3. CONCLUSIONES

Las personas con discapacidad han sido discriminadas en el ámbito académico, social y laboral por la falta de conocimiento sobre sus capacidades. Además, mucho de esto ocasionado por factores hegemónicos y biopolíticos donde se considera que las personas con discapacidad son inferiores al resto de individuos. Este tipo de discriminación repercute en la economía de estos individuos y su familia, como también en sus emociones; causando en varias ocasiones depresión.

El gobierno ecuatoriano ha buscado maneras en las que las personas con discapacidad sean incluidas en el ambiente laboral, es por eso que según el ministerio laboral, en Ecuador se exige el contrato de una persona con discapacidad por cada 25 empleados. Sin embargo varias empresas no cuentan con espacios físicos para que discapacitados puedan laborar en sus instalaciones, ni con capacitaciones previas al personal para crear un clima laboral positivo, sin discriminación o herramientas de comunicación inclusivas.

Una persona con discapacidad auditiva es aquella que tiene una incapacidad parcial o total de usar el sentido del oído. De esta manera una persona con este tipo de discapacidad presentará dificultada al momento de escuchar y comunicarse con su entorno. Según datos del CONADIS una de las discapacidades más discriminadas en la parte laboral en el país, son las personas sordas. Según estudios, en el Ecuador solo el 18% de las personas con discapacidad auditiva censadas poseen un empleo formal, no obstante el 82% no cuenta con empleo o se encuentra en un ambiente laboral informal. Estas cifras son alarmantes, sin embargo una de las causas principales del desempleo hacia este grupo vulnerable, es la falta de conocimientos sobre la comunicación interna organizacional entre personas sorda y persona oyente.

Una buena comunicación interna logra el cumplimiento de objetivos en conjunto y buen clima laboral. Al no tener maneras de comunicarse con personas sordas dentro de una organización se rompe el vínculo entre personal y organización. En varios países se han implementado “herramientas de comunicación inclusivas” para crear un ambiente laboral sin discriminación con modelos de comunicación internos tradicionales, como son: carteleros, revistas, capacitaciones, entre otros. Y nuevas herramientas tecnológicas, como son recursos tecnológicos o aplicaciones móviles. Con estos métodos de comunicación interna se busca la

inclusión de personas sordas en el mundo laboral, para así lograr ayuda económica y emocional a esta comunidad en el país.

4. DESARROLLO DE CAMPAÑA

4.1 Antecedentes y fundamentos teóricos

4.1.1 Introducción.

La discapacidad auditiva; es la dificultad o la deficiencia auditiva que tiene un individuo; causada por la ausencia de alguna capacidad, falla del funcionamiento de algún órgano o estructura del oído. Este problema puede presentarse por diversas razones, como factores genéticos, enfermedades, infecciones, traumas, el envejecimiento, entre otros (Purves, et al, 2012). Es importante recalcar que las personas con discapacidad auditiva o sordas representan una minoría dentro de nuestra cultura, sistema económico y político; muchas veces ocasionando escenarios de discriminación y segregación del sistema productivo o laboral.

Acorde al Código Laboral del Ecuador las empresas públicas y privadas están obligadas a contratar y afiliar al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) a una persona con carnet de discapacidad cuando su empresa tiene o supera una nómina de veinticinco colaboradores. A partir del año 2009, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad, es del 4% del total de trabajadores de cada empresa o patrono persona natural. (Ministerio Del Trabajo, 2019) Sin embargo, esto no asegura la no discriminación y las mismas oportunidades para este grupo social a nivel externo e interno de las organizaciones. Por otro lado, los derechos humanos a nivel internacional protegen y buscan que se respeten y se cumplan igualitariamente los derechos de todo individuo. No obstante, y debido a varias factores tanto hegemónicos, biopolíticos, culturales, comunicacionales, laborales, entre otros, las personas con discapacidad no siempre tienen las mismas condiciones y oportunidades que los no discapacitados (Grimso, Bidaseca, 2013).

En el Ecuador, según la CONADIS (2017), existen alrededor de 64.356 personas con discapacidad auditiva, las cuales se enfrentan a diario a varios retos por su discapacidad. De este número que representa un 14,2% de las personas con discapacidad del país un 18% tienen un empleo formal. De esta manera generando mayores injusticias a nivel social ya que

“el trabajo garantiza unos ingresos económicos, al tiempo que contribuye al incremento de la realización personal, autoestima y el reconocimiento social.” (Acosta, 2006, p. 257)

Es importante mencionar, que las personas con discapacidad auditiva tienen toda la capacidad intelectual para poder desarrollarse en un ámbito laboral, productivo, económico, social, entre otros. No obstante, la gran barrera que poseen es la comunicación ya que esta comunidad no pueda hablar verbalmente. Sin embargo, pueden leer, escribir, son personas con un gran desarrollo de la capacidad visual y tienen la lengua de señas; en el Ecuador conocida como LSE. (Sánchez, 2011) (Guitierrez, 2012/2013, p. 30)

Por medio del siguiente trabajo se desarrolló una campaña de comunicación, implementando estrategias y diferentes tácticas con el fin de generar conciencia en la sociedad respecto a la inclusión y la no discriminación de las personas con discapacidad auditiva. En otras palabras, se creó y se llevó a cabo la campaña llamada “Señas que Unen” se enfoca esencialmente en la inclusión laboral de las personas sordas. Asimismo, esta tenía como fin informar a las empresas, a la academia y a la sociedad acerca de las herramientas de comunicación inclusivas que se pueden implementar a nivel empresarial para las personas sordas.

4.2 Metodología

4.2.1 La Comunicación.

En el ámbito empresarial, en especial dentro de su cultura organizacional y su funcionamiento, la comunicación es indispensable. La comunicación “(...) se ha convertido en uno de los elementos estratégicos más importantes de las organizaciones para lograr los objetivos finales que se han propuesto” (Capriotti, 1999, p.1) Asimismo, y como lo menciona Paul Capriotti (1999), la Comunicación Corporativa es “ (...) la totalidad de los recursos de comunicación de los que dispone una organización para llegar efectivamente a sus Públicos” (p.1).

En el caso de este proyecto de titulación nos centraremos en la comunicación interna. Andrade (2005) en su libro “Comunicación Organizacional Interna: Proceso, disciplina y técnica”, define la Comunicación Interna como:

Conjunto de actividades efectuadas por la organización para la creación y mantenimiento de buenas relaciones con y entre sus miembros, a través del uso de diferentes medios de comunicación que los mantengan informados, integrados y motivados para contribuir con su trabajo al logro de los objetivos organizacionales. (p.17)

Cómo conocemos existen diferentes modelos de comunicación y estos dependen del tipo de empresa u organización. Por ejemplo, se encuentra la comunicación descendente, ascendente, bidireccional, tradicional, horizontal, diagonal, el modelo de Harold D. Laswell “Los modelos lineales”, entre otros. Asimismo, las herramientas de comunicación que se implementen en las organizaciones depende de sus públicos, el giro empresarial, el tipo de empresa, los modelos de comunicación que se implementen, entre otras cosas.

En el caso de este proyecto de titulación nos centraremos en las herramientas y modelos de comunicación para la inclusión laboral de las personas sordas y con discapacidad auditiva en el Ecuador. Por ejemplo, las herramientas que permiten una comunicación bilateral entre las personas sordas y los públicos internos en una organización, empresa o institución son medios visuales y escritos.

Méndez (2016), explica que las personas con discapacidad auditiva tienen limitaciones en su lenguaje por lo que es indispensable comunicarse de forma clara y sencilla; apoyándose en medios visuales. Muchas empresas como Carrefour, que tienen personal con discapacidad auditiva y sordos, mencionan que las carteleras, correos electrónicos, videos con subtítulos o en lenguaje de señas, el Intranet, revistas, whatsapp, boletines, fotos, son las mejores herramientas para comunicarse (Méndez, 2016, p. 40).

Por otro lado, tomaremos en cuenta las herramientas tecnológicas de la comunicación; también conocidas como TICS. Como menciona Almenara (2008). “Las Tecnologías de la Información y Comunicación pueden servir de gran ayuda para las personas con diferentes tipos de déficit” (p.15). Actualmente, existen plataformas webs y móviles a nivel mundial que permiten una comunicación más eficiente entre las personas oyentes y no oyentes; sin embargo ninguna está presente en el Ecuador. (Almenara, 2008, p.28)

4.3 Causa Social

Desde el método deductivo partimos desde el punto central de la comunicación para concientizar y fomentar la inclusión de las personas con discapacidad auditiva y sordas en las empresas del Ecuador. Todo esto por medio de un avance bibliográfico de varios autores, reuniones, conversaciones y capacitaciones con miembros de la comunidad sorda, el FENASEC, COSORI, entre otros.

La comunicación interna es una herramienta que permite fomentar el comportamiento y el clima organizacional; haciendo de éste un espacio inclusivo, alineando los objetivos individuales con los organizacionales y fomentando la motivación de sus trabajadores. Las personas con discapacidad auditiva, son un segmento de la población ecuatoriana a la que se debe tomar en cuenta dentro del área laboral. Sin embargo, la comunicación con este grupo puede resultar complicada debido a la discapacidad en el ámbito auditivo; por lo tanto segregando los y apartándose de la sociedad. Además, de considerar que no son capaces o aptos para realizar funciones que tengan cierto nivel de análisis.

A partir del problema se creó la campaña comunicacional “Señas que Unen” enfocada en concientizar en la sociedad la importancia de la inclusión laboral de las personas con discapacidad auditiva y sordas, enfatizar en sus capacidades y en la lengua de señas. De esta manera creando espacios más inclusivos y motivando a las empresas para la contratación laboral de las personas sordas. Asimismo, informar de las herramientas comunicacionales que pueden ser empleadas en el ámbito laboral para manejar un ambiente laboral y una comunicación inclusiva.

Esta campaña se enfoca en los modelos de comunicación, las herramientas de comunicación inclusivas tradicionales y en los TICS. Asimismo, siendo una campaña de educomunicación para la sociedad, las empresas, la academia y la comunidad sorda. Además partiendo del uso de diferentes canales de comunicación masivos, digitales, personales y bidireccionales.

Por lo tanto, “Señas que Unen” es un conjunto de actividades comunicacionales para cumplir con su objetivo general en diferentes ámbitos. En el área de la academia para concientizar y educar a los futuros miembros y participantes del mercado laboral; que eventualmente serán parte de diferentes áreas, empresas u organizaciones en el país y a nivel

internacional. También, la sociedad en general para crear conciencia e interés. Las empresas para que conozcan acerca de la importancia de la inclusión, el uso de ciertas herramientas comunicacionales y de la importancia de la lengua de señas. Por último, la comunidad sorda o personas con discapacidad auditiva para facilitarles con herramientas comunicacionales que les permitan trabajar, mantener espacios de trabajo más inclusivos y puedan conseguir empleos formales.

Por otro lado, la campaña busca ayudar a la Fundación Maruja Didak; la cual está organizada, fundada y liderada por mujeres que buscan promover la inclusión de las personas con discapacidad y en situaciones de vulnerabilidad. Esta fundación realiza capacitaciones, actividades de apoyo y brinda ayuda a las personas con discapacidad; en especial a las personas sordas o con discapacidad auditiva. Asimismo, trabaja con personas segregadas, violentadas y discriminadas en la sociedad.



4.4 Propuesta de la Campaña con Causa.

Nombre de la Campaña

“SEÑAS QUE UNEN”

Slogan de la Campaña

TE VEO, TE ESCUCHO, TE SIENTO

Concepto

Inclusión de las personas sordas y con discapacidad auditiva en las empresas del Ecuador por medio de herramientas comunicacionales inclusivas.

4.4.1 Logo.

SEÑAS QUE UNEN



4.4.2 Descripción del Logo.

El logo tiene como objetivo ser inclusivo por lo que incluye la lengua de señas y el castellano. En primer lugar, las señas que están realizando las manos son las iniciales de las palabras: Veo, Escucho y Siento. En segundo lugar, se utilizó el slogan: “Te Veo, Te Escucho, Te Siento” con el fin de representar tres sentidos fundamentales dentro de la comunicación verbal y no verbal. Iniciamos con “Te Veo” ya que las personas sordas no pueden escuchar y la campaña tiene como eje central las personas con discapacidad auditiva o no oyentes. Continuamos con “Te Escucho” ya que buscamos la inclusión entre las personas oyentes y la comunidad sorda. Finalmente, “Te Siento” porque buscamos generar empatía, sentimientos de solidaridad, respeto y fomentar los valores inclusivos.

Por otro lado, los colores utilizados tienen como fin atraer a las personas; en especial porque las personas sordas son muy visuales. Además, porque los colores representan diferentes sentimientos que queremos transmitir. También utilizamos una gama cromática amplia para representar la inclusión de todos, sin importar las diferencias.

- Amarillo: energía y creatividad.
- Rojo: amor y valor.
- Verde: Crecimiento y seguridad.
- Azul: fuerza, confianza e inteligencia.
- Morado: eternidad y poder.
- Rosado: ilusión y cortesía.
- Café: estabilidad y protección.

4.4.3 Eje Comunicacional.

La campaña “Señas que Unen” tiene como eje comunicacional llegar a las empresas, la sociedad en general, la academia y la comunidad sorda. Todo esto por medio de una actividad BTL, un evento, presencia en Redes Sociales como Instagram y Facebook, presencia en medios de comunicación como Radio y Televisión, relación con Influencers, la tecnología y las relaciones. Todo por medio del uso de medios audiovisuales, visuales, presenciales y manteniendo el concepto de la comunicación inclusiva.

4.4.4 Públicos.

1. Academia (Estudiantes y docentes)
2. Empresarios, Gerentes de empresas y trabajadores de empresas del sector privado de Quito.
3. Personas con discapacidad auditiva que se encuentran en el entorno laboral o interesados.
4. Sociedad ecuatoriana en general.

4.4.5 Aliados Estratégicos.

- FENASEC
- COSORI
- Fundación Maruja Didak
- Plenísimo
- La Casa Tomada
- XPRIME
- Universidad San Francisco de Quito

4.5 Objetivos y estrategias

4.5.1 Objetivo General.

Concientizar en la sociedad la importancia de la inclusión laboral de las personas con discapacidad auditiva y sordas, enfatizar en sus capacidades y en la lengua de señas.

4.5.2 Objetivos Específicos.

1. Realizar una campaña informativa y educativa en la que se socialice las formas de comunicarse con personas sordas durante los meses de septiembre a diciembre del 2019.
2. Generar convenio con la Federación Nacional de Personas Sordas en el Ecuador (FENASEC) y la Fundación Maruja Didak en los meses de julio y agosto del 2019 para trabajar en conjunto sobre el tema de tesis.
3. Dar a conocer la campaña a empresas y público en general, con contenido creativo por medio páginas oficiales de la campaña, Instagram y Facebook.
4. Dar a conocer la campaña en un ATL durante los meses de Octubre a Diciembre del 2019.
5. Difundir la campaña en 5 medios de comunicación, radio o tv, en los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2019.
6. Crear un video informativo en el mes de septiembre y un video de cierre en diciembre de la campaña que transmita el concepto principal y lo realizado.
7. Realizar 3 capacitaciones en la Universidad San Francisco de Quito en clases de la carrera de Administración de Empresas, Psicología, Comunicación Organizacional durante los meses de octubre a diciembre.
8. Realizar 2 capacitaciones en empresas con diferentes giros de negocio de la ciudad de Quito durante los meses de octubre a diciembre.
9. Recaudar un mínimo de \$100 para la Fundación Maruja Didak mediante la venta de un producto comunicacional acorde con el tema de tesis en los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2019.
10. Conseguir el apoyo de tres influencers para interactuar con la campaña durante los meses de septiembre a diciembre.
11. Dar a conocer la campaña mediante un BTL con la comunidad y público objetivo en la ciudad de Quito.
12. Realizar un evento de lanzamiento con la directiva de FENASEC de la aplicación “Señas Que Unen” para mejorar la comunicación entre intérpretes y personas sordas.

4.5.3 Objetivos Específicos adicionales.

1. Desarrollo y donación de una aplicación móvil enfocada en la comunicación entre las personas oyentes y no oyentes durante los meses de enero a diciembre del 2019 a la Federación Nacional de Sordos del Ecuador (FENASEC).
2. Capacitar a la FENASEC sobre el uso de la aplicación durante el mes de diciembre.

4.5.4 Estrategias de Comunicación.

1. Convenio con la Federación Nacional de Personas Sordas del Ecuador para obtener apoyo en las capacitaciones.
2. Entrevistas en medios de comunicación tradicionales, enfocado en nuestro público específico.
3. Creación de página oficial en Instagram y Facebook.
4. Producto comunicacional relacionado con el concepto de la campaña para recaudar fondos para la Fundación Maruja Didak.
5. Capacitaciones enfocadas en la inclusión de personas con discapacidad auditiva en la sociedad, entorno laboral, lengua de señas y herramientas de comunicación inclusivas.
6. Capacitaciones en las empresas del sector privado de Quito acerca de la inclusión laboral de las personas con discapacidad auditiva, sus capacidades laborales y habilidades y herramientas de comunicación inclusivas.
7. Desarrollo de una aplicación de comunicación inclusiva para mejorar la comunicación entre oyentes y sordos, donada a FENASEC, COSORI.
8. Evento de lanzamiento de la aplicación.
9. Interacción con la comunidad y público objetivo, a través de un BTL donde se dará a conocer sobre el problema y propósito de la campaña.

4.5.5 Tácticas de Comunicación.

1. Crear un convenio con la FENASEC de forma escrita.
2. Crear boletín de prensa para enviar a medios de comunicación, captar su atención y conseguir entrevistas en Televisión y Radio por medio de la campaña, la aplicación desarrollada y el convenio con el FENASEC.

3. Desarrollo de contenido educativo e interacción con la comunidad en medios digitales, Instagram y Facebook. Conseguir el apoyo de influencers a nivel nacional para difundir la campaña en sus perfiles de Instagram.
4. Desarrollo de un producto comunicacional; cuadros con lengua de señas y con diversos modelos. Venta del producto en la USFQ para recaudar fondos para la Fundación Maruja Didak y la campaña.
5. Capacitaciones de una hora enfocadas en la inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva, herramientas de comunicación inclusivas, lengua de señas y la comunidad sorda, para los estudiantes de la clase de administración de empresas, comunicación interna y psicología organizacional. Las capacitaciones son realizadas por una persona sorda del FENASEC, un intérprete, Emilia y Michel.
6. Capacitaciones sobre la importancia de la inclusión laboral, comunicación inclusiva y la comunidad sorda en empresas privadas como Plenísimo y Siatigroup.
7. Convenio con Xprime para desarrollar una aplicación de apoyo para sordos. Los individuos que precisan de ayuda entrarán en la aplicación y podrán comunicarse con el COSORI directamente.
8. Convenio con “La Casa Tomada” y “Plenísimo” para realizar el evento de lanzamiento de la aplicación, informar y hablar acerca de la comunidad sorda, la comunicación inclusiva, la lengua de señas ecuatoriana y la Fundación Maruja Didak.
9. Trabajar con el apoyo de un intérprete de la lengua de señas para realizar videos, presentaciones, capacitaciones y contenido inclusivo.
10. Convenio con “Plenísimo” para realizar una actividad de concientización sobre el problema planteado en el parque “La Carolina” con la comunidad y público objetivo

4.5.6 Matriz de Planificación de la Campaña.

FECHA	OBJETIVO
9-10 de septiembre	<ul style="list-style-type: none"> -Sábana y estrategias logo -Redes sociales (creación de contenido) -Convenio Fundación -Producto Comunicacional <ul style="list-style-type: none"> · Estrategia de marketing
16-22 de septiembre	<ul style="list-style-type: none"> -Boletín de prensa <ul style="list-style-type: none"> · Campaña en general · Proyecto -Coordinar capacitaciones -Video de inicio -Desarrollo de la app
23-29 de septiembre	<ul style="list-style-type: none"> -Redes sociales -Capacitaciones -Producto comunicacional -Desarrollo de la app
1-6 de octubre	<ul style="list-style-type: none"> -Influencers -Medios de Comunicación
7-13 de octubre	<ul style="list-style-type: none"> -Venta producto comunicacional -Medios de Comunicación -Desarrollo de la app
14-20 de octubre	<ul style="list-style-type: none"> -Redes sociales -Influencers -Desarrollo de la app

21- 27 de octubre	-Capacitaciones -Desarrollo de la app
28-31 de octubre	-Capacitación usfq -Desarrollo de la app
01-10 de noviembre	-BTL -Video capacitaciones -Preparación clases USFQ -Desarrollo de la app
11- 20 noviembre	-Capacitaciones empresas privada -Medios de Comunicación -Contenido de Redes -Desarrollo de la app
01 de diciembre	-Evento de lanzamiento de la aplicación

Tabla # 1 Planificación y Objetivos

4.5.7 Presupuesto de la Campaña.

Actividad u objeto	Número de Unidades	Costo	Recaudacion
Producto Comunicacional	50	\$30	\$150
Capacitaciones	5	\$25	0
Videos	2	\$0	0
Evento Lanzamiento del App		\$90	0
Material Impreso		\$50	0
Intérpretes	2	\$60	0
Total		\$255	\$150

Tabla # 2 Presupuesto de Campaña

4.6 Resultados de la Campaña

4.6.1 Metas alcanzadas.

Para iniciar con el proceso de la campaña “Señas que Unen” obtuvimos un convenio con la Federación Nacional del Personas Sordas de Ecuador (FENASEC), Centro de Mediación Comunicativa para Personas Sordas (COSORI) y la fundación Maruja Didak. Gracias a estos convenios tuvimos el apoyo en las capacitaciones con una persona sorda como capacitador e intérpretes para todas las charlas en la Universidad San Francisco de Quito y empresas privadas. Después de un arduo trabajo, incentivando la inclusión de personas sordas en el país, logramos transmitir el conocimiento acerca de la cultura sorda, la importancia de la inclusión y nuevas herramientas tecnológicas de comunicación hacia estudiantes universitarios, próximos a formar parte del entorno laboral. De esta manera los próximos profesionales podrán ingresar al mundo laboral con la iniciativa de manejar un método de trabajo inclusivo y no discriminatorio. Por otro lado, se mantuvo relaciones con empresas privadas que buscan ingresar a la nómina a personas con discapacidad mediante charlas y reuniones para motivar la búsqueda de personal sordo para su organización y la implementación de nuevas herramientas inclusivas.

La interacción con nuestro público objetivo y la comunidad es un factor esencial, para de esta manera lograr extender el conocimiento de nuestra campaña, por esa razón, junto a la ayuda de la empresa “Plenisimo” realizamos el BTL de la campaña en el parque “La Carolina”. El objetivo principal de nuestra activación fue dar a conocer la problemática que existe al momento de comunicarse una persona sorda con una oyente. Al plasmar el conflicto al momento de la activación, la comunidad logró entender el verdadero problema y los limitantes que existen para las personas sordas. De esta manera, dimos a conocer la campaña y extendimos su alcance para un público vareado e importante.

Los medios de comunicación fueron parte fundamental al momento de dar a conocer la campaña “Señas que Unen” al público oyente y sordo. Contamos con la entrevista de un medio televisivo, el cual abrió sus puertas para hablar del tema en un programa dedicado a la inclusión de personas con discapacidad, de esta manera, logramos llegar al público sordo y presentar los alcances de la campaña, además de promocionar el lanzamiento de la aplicación que será para su uso. Por otro lado, 4 radios importantes del país prestaron sus instalaciones para abordar temas relacionados con las leyes laborales para discapacitados y enfatizar la

importancia de la inclusión. En estos medios, nos enfocamos en nuestro público oyente, el cual es otro punto clave para iniciar con un entrono laboral inclusivo.

Nuestras redes sociales fueron foco de interacción entre los dos públicos, mediante contenido informativo sobre leyes, lengua de señas y comunidad sorda, logramos el movimiento orgánico en cada posteo de nuestras redes de Facebook e Instagram. Como campaña llegamos a personas de varias ciudades del Ecuador como: Quito, Cuenca, Loja, Guayaquil, entre otras.

Para crear una inclusión verdadera, mediante nuestra labor como gestoras de campañas, contamos con el apoyo de una empresa de desarrollo de software “XPRIME”, la cual aportó con el desarrollo de la aplicación “Señas que Unen” para donarla a la FENASEC y COSORI. Con esta aplicación, buscamos mejorar el servicio de COSORI, el cual presta ayuda a personas sordas mediante video llamada para solventar sus dudas o problemas de comunicación con personas oyentes. Con la aplicación mejoramos el acceso, portabilidad y ejecución. La entrega de la aplicación se realizó en un evento de lanzamiento, donde se pretendió realizar networking entre la comunidad sorda y oyente, generando así mayor inclusión.

La unión entre personas sordas y oyentes es un camino largo por recorrer, sin embargo, hoy en día está sucediendo gracias a las nuevas herramientas de comunicación que existen y la iniciativa de personas oyentes por aprender lenguaje de señas.

4.6.2 Logros Inesperados.

Las empresas y medios de comunicación reconocidos en el país decidieron apoyar la campaña para que pueda seguir ejecutándose al terminar el trabajo de titulación. Empresas como Radio Pichincha Universal, medio de comunicación privado, hizo la convocatoria para realizar capacitaciones dentro de su organización para sus empleados; de esta manera, conocer más sobre la inclusión y la lengua de señas ecuatoriana básica.

Por otro lado, Nestlé, empresa multinacional, se contactó mediante nuestras redes sociales para dar a conocer su interés en el tema y ser mediadores en la contratación de personal discapacitado, en especial personas sordas y mantenerlos en su nómina laboral. Además, hemos conservado el convenio con la FENASEC y COSORI, a través de la aplicación “Señas Que Unen” en donde posicionaremos nuestra marca como campaña durante el uso de el servicio COSORI.

Fundación Maruja Didak, expresó su interés por seguir trabajando en conjunto con la campaña, y de esta manera realizar nuevos proyectos y continuar con la ayuda social mediante capacitaciones y eventos para personas sordas y oyentes. Para finalizar, llevamos la iniciativa de implementar una materia optativa de lengua de señas en la Universidad San Francisco de Quito. Se entregará una malla curricular realizada por docentes profesionales de la FENASEC a autoridades de la Universidad para gestionar el cumplimiento de dicho pedido.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LA CAMPAÑA

En el Ecuador los temas inclusivos no han tenido la apertura y el apoyo que necesitan. Mediante campañas sociales se ha logrado abrir las puertas de los sectores privados y públicos para que la inclusión en el país sea una realidad tangible. Mediante los meses de campaña, logramos observar los problemas y limitantes de las personas sordas en la sociedad. La falta de conocimiento sobre su cultura y su lengua es evidente, por lo que se necesita un enfoque principal en estos temas para iniciar la inclusión.

Las personas en el país están dispuestas a conocer más dichos temas, sin embargo en colegios y universidades no se llega a socializar de manera correcta la empatía hacia minorías. A través de nuestra campaña logramos dar a conocer estos temas importantes a aproximadamente 200 personas por medio de capacitaciones, 200 personas mediante la activación con la comunidad y 400 personas en redes sociales. Si bien es cierto, existen leyes que apoyan a las personas con discapacidad, en ocasiones estos reglamentos no se cumplen; por lo que se hace evidente la discriminación que existe en la sociedad. Es importante manejar campañas sociales dentro del país para concientizar y llegar mediante estrategias claves al nicho y a los públicos objetivos. De esta manera generamos un cambio positivo y visible para los grupos vulnerables del Ecuador.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, V. (2006). Los problemas de las personas sordas para su integración en el mundo laboral. Análisis de la realidad y propuestas de acción. *Innovación Educativa*, (16), 257 - 273. Recuperado de https://minerva.usc.es/xmlui/bitstream/handle/10347/4397/pg_257-274_inneduc16.pdf?sequence=1
- Almenara, J. (2008). TICs para la igualdad: la brecha digital en la discapacidad. *Anales de la Universidad Metropolitana*, 8 (2), pp. 15 - 43
- Álvarez, J. (2014). Comunicación Interna, la Estrategia del Éxito. *Razón y Palabra*, 1(56), 1-6. Recuperado de https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/17211/file_1.pdf?sequence=1
- Andrade, H. (2005). *Comunicación Organizacional Interna: Proceso, disciplina y técnica*. España: Gesbiblo, S.L.
- Capriotti, P. (1999). COMUNICACIÓN CORPORATIVA Una estrategia de éxito a corto plazo. Reporte C&D, 1(13), 30-33. Recuperado de http://bidireccional.net/Blog/Comunicacion_Corporativa_1.pdf
- Cabero, J., Córdoba, M. y Fernández, M. (2010). Las TIC para la igualdad. *Sevilla: MAD Eduforma*, 28 (1), pp. 353 – 356
- Casas, Diego Alberto., Linares, Mayelit., Lerios, Mariaantonía., y Alveiro, Diego. (2009). Depresión y Ansiedad en personas con discapacidad auditiva:revisión de literatura. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*. Recuperado de <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/viewFile/91/185>
- Castro, J. (2001). Discriminación en las relaciones laborales. Recuperado de http://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173_recurso_1.pdf
- COCEMFE. (2013). Camina como Hablas. Recuperado de http://www.cocemfe.es/cooperacion/images/pdf/Guia_discapacidad_y_desarrollo_COCEMFE.pdf
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2017). Reglamento a la ley orgánica de discapacidades. Recuperado de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/Reglamento-lod-decre_-194.pdf
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades y Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/12/MANUALFIN.pdf>
- De Castro, A. (2014). *Comunicación Organizacional Técnicas y estrategias*.

Barranquilla: ECOE Ediciones. Recuperado de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=WyKVBAQAQBAJ&oi=fnd&pg=PR14&dq=comunicaci%C3%B3n+descendente+organizacional&ots=edpBUTCaNX&sig=awJCeLK9zkSZ-DhcjnPwTtOvyfw#v=onepage&q=descendente&f=false>

De García, P. (2006). Aproximación a la realidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica. Madrid, España: Comité Español de Representantes Edita: de Personas con Discapacidad. Recuperado de http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal_social/index/assoc/cermi001/9.dir/cermi0019.pdf

Fenodis. (2015). Mirando más Allá de La Discapacidad. Quito, Ecuador: Ministerio de Inclusión Económica y Social. Recuperado por <http://confederacionecuatorianaosc.org/wp-content/uploads/2018/04/guia-mirando-mas-alla-de-la-discapacidad.pdf>

Galeano, E. (s.f). Modelos de Comunicación. Recuperado de http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/Maestria/MGIEMV/GestionRecHumEV03/materiales/Unidad%202/Lec3ModelosComunciacion_U2_MGIEV001.pdf

García Egea, Carlos.y Sánchez Sarabia, Alicia. (2011). Murcia. Recuperado de https://www.um.es/discatif/METODOLOGIA/Egea-Sarabia_clasificaciones.pdf

Llanos, M. (2016). *La Cultura Organizacional: Eje de acción de la gestión humana*. Ecuador: Universidad ECOTEC. Recuperado de <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/cultura-organizacional.pdf>

Hernández, C., Márquez, H., Martínez, F. (2015). Propuesta Tecnológica para el mejoramiento de la Educación y la Inclusión Social en los Niños Sordos. doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062015000600013>

Heron, R., Murray, B. (2003). Cómo ayudar a las personas discapacitadas a encontrar un empleo. Uruguay: Edición de América Latina.

Kanoussi, Dora. (2000). Hegemonía, estado y sociedad civil en la globalización. Recuperado de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lri/navarro_m_tk/capitulo1.pdf

Méndez, A. (2016). Comunicación interna incluyente: dos estudios de caso de inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en Bogotá. <https://www.redalyc.org/html/268/26846686002/>

Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2019), Gobierno del Ecuador. Recuperado de <https://www.salud.gob.ec/direccion-nacional-de-discapacidades/>

Ministerio de trabajo. (2019). Gobierno de la República del Ecuador. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades/>

Naciones Unidas CEPAL. (2012). Panorama Social de América Latina. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/1247/1/S2012959_es.pdf

- Organización Mundial de la Salud. (2018). Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- Purves, Dale., Augustine, George J., Fitzpatrick, David., Hall, William C., LaMantia, Anthony-Samuel., y White, Leonard E. (2012). Neurociencia. Madrid, España: Editorial Médica Panamericana.
- Rodríguez, V. (2006). Los problemas de las personas sordas para su integración en el mundo laboral. Análisis de la realidad y propuestas de acción. *Innovación Educativa*, (16), 257 - 273. Recuperado de https://minerva.usc.es/xmlui/bitstream/handle/10347/4397/pg_257-274_inneduc16.pdf?sequence=1
- Rodríguez, Ingrid. (2004). Cultura Organizacional. La Habana, Cuba. Recuperado de <https://www.uned.ac.cr/academica/images/igesca/materiales/10.pdf>
- UNICEF. (2004). Seminario Internacional “Inclusión Social, Discapacidad y Políticas Públicas”. Ministerio de Salud. Chile. Recuperado de http://www.unicef.cl/archivos_documento/200/Libro%20seminario%20internacional%20discapacidad.pdf
- Vizcaíno Yopez, Flavia. (2011). Importancia de la Inserción Laboral en la calidad de vida de las personas con discapacidad y su relación con el cumplimiento de la Reforma al Código de Trabajo Ecuatoriano investigado en las empresas más representativas del cantón Rumiñahui. (Tesis de Grado). Universidad Técnica Particular de Loja, Quito. Recuperado de http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/4228/3/UTPL_Yopez_Flavia_331X140.pdf
- Yépez, F. (2011). Importancia de la Inserción Laboral en la calidad de vida de las personas con discapacidad y su relación con el cumplimiento de la Reforma al Código de Trabajo Ecuatoriano investigado en las empresas más representativas del cantón Rumiñahui. (Tesis de Postgrado). Universidad Técnica Particular de Loja, Quito, Ecuador. Recuperado de http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/4228/3/UTPL_Yopez_Flavia_331X140.pdf

ANEXO A: CONVENIO FENASEC Y COSORI





**FEDERACION NACIONAL DE PERSONAS SORDAS DEL
ECUADOR
FENASEC**

FUNDADO EL 26 DE ABRIL DE 1986 ACUERDO MINISTERIAL DE BIENESTAR SOCIAL N° 1333
AFILIADA A LA FEDERACION MUNDIAL DE SORDOS (FMS)

Convenio de Cooperación entre La Federación Nacional de Personas Sordas del Ecuador y Los Estudiantes Michel Cevallos y Emilia Poussin para “La Investigación y Promoción de Formas Efectivas de Inclusión Laboral para Las Personas Sordas”

Comparecen a la celebración del presente Convenio, por una parte La Federación Nacional de Personas Sordas del Ecuador, representada por el señor Vinicio Baquero, a quien en adelante se denominará “LA FENASEC”; y por otra parte los estudiantes Michel Pozo con cédula de ciudadanía No. xxxxxxxx-x y Emilia Poussin con cédula de ciudadanía N. xxxxxxxx-x a quien en adelante se denominará “LAS ESTUDIANTES”.

Los comparecientes son de nacionalidad ecuatoriana, mayores de edad, hábiles y legalmente capaces para contraer obligaciones a nombre de sus representadas, conforme se requiere en derecho, y convienen en celebrar el presente instrumento, al tenor de las siguientes cláusulas:

PRIMERA: INTERVINIENTES

- a) Intervienen por un lado, LA FENASEC, que es una persona jurídica de derecho privado, sin fines de lucro, reconocida al amparo de las leyes de la República del Ecuador, mediante Acuerdo Ministerial del Ministerio de Bienestar Social N.002070 del 21 de abril de 1992. LA FENASEC representada por el señor Vinicio Baquero, conforme se desprende de la documentación adjunta.
- b) Por otro lado intervienen LAS ESTUDIANTES como personas naturales, conforme se desprende de la documentación adjunta.

SEGUNDA: ANTECEDENTES

LAS ESTUDIANTES se encuentran terminando sus estudios de tercer nivel, por lo cual requieren realizar una tesis de investigación que se centrará en la inclusión laboral efectiva de Personas Sordas y personas con discapacidad auditiva, con el fin de promover sus derechos laborales y de difundir la Lengua de Señas Ecuatoriana como parte de la Cultura Sorda.



**FEDERACION NACIONAL DE PERSONAS SORDAS DEL
ECUADOR
FENASEC**

FUNDADO EL 26 DE ABRIL DE 1986 ACUERDO MINISTERIAL DE BIENESTAR SOCIAL N° 1333
AFILIADA A LA FEDERACION MUNDIAL DE SORDOS (FMS)

las Partes; obligación que se adquiere por el tiempo que dure el Convenio y en lo futuro aun cuando ya no exista relación alguna. El incumplimiento comprobado de esta obligación conllevará la terminación inmediata de este Convenio y sus respectivas penalidades.

NOVENA: NOTIFICACIONES

Para efectos de comunicaciones o notificaciones, las partes señalan como su dirección, las siguientes:

LA FENASEC: Av. 10 de agosto N37-193, entre Villalengua y Carondelet, Quito - Ecuador

LAS ESTUDIANTES: Ecuador

DÉCIMA: SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

Las Partes convienen que, si surgiere entre ellas cualquier disputa, controversia o reclamo, generados o relacionados con la celebración, validez, ejecución o terminación del presente Convenio, las Partes tratarán de resolver la Controversia amistosamente, caso contrario las partes se someten a la Ley de Mediación y Arbitraje de la República del Ecuador y a resolver su controversia bajo esta jurisdicción.

DÉCIMA PRIMERA: RATIFICACIÓN Y FIRMAS

En constancia y ratificación de todo lo acordado, las partes suscriben el presente contrato en tres ejemplares del mismo tenor y efecto, en Quito, a 5 de mayo de 2019.

QUINTA: VALORES Y FORMA DE PAGO

Por su modalidad y los intereses de las partes, el presente Convenio no tiene un valor oneroso, sin embargo, LAS ESTUDIANTES asumirán los costos que se deriven de la ejecución de este Convenio, los costos pueden estar relacionados a: desarrollo de aplicaciones móviles, elaboración de material educativo para las capacitaciones, desarrollo de las capacitaciones, entre otros.

SEXTA: PLAZO

El presente convenio tendrá una vigencia de ciento ochenta (180) días contados desde 6 de mayo al 01 de noviembre de 2019, sin perjuicio de la fecha de suscripción del mismo. El plazo del presente Convenio puede ser modificado de conformidad a las necesidades de las partes.

SEPTIMA: CAUSALES DE TERMINACIÓN

- a) Por mutuo acuerdo entre las partes;
- b) Por incumplimiento de las obligaciones inherentes a este Convenio.
- c) Por caso fortuito o fuerza mayor.
- d) Por el vencimiento del plazo, caso en el cual el Convenio quedará inmediatamente sin vigencia y ninguna de las partes quedará sujeta a prestación alguna, salvo lo que estuviere pendiente de cumplimiento, para lo cual se elaborará un Adendum.

OCTAVA: CONFIDENCIALIDAD

Las partes se comprometen a guardar absoluto sigilo y confidencialidad respecto de las actividades a desarrollarse, así como de la información y acciones propias de cada una de

Av. 10 de Agosto N37-193 entre Villalengua y Barón de Carondelet CONADIS
Teléfono 2267-711 Ext. # 5
fenasec@yahoo.es - www.fenasec.org



**FEDERACION NACIONAL DE PERSONAS SORDAS DEL
ECUADOR
FENASEC**

FUNDADO EL 26 DE ABRIL DE 1986 ACUERDO MINISTERIAL DE BIENESTAR SOCIAL N° 1333
AFILIADA A LA FEDERACION MUNDIAL DE SORDOS (FMS)

- e) Desarrollar un plan comunicacional para difundir el aprendizaje y la importancia de la Lengua de Señas Ecuatoriana como parte del patrimonio de la Cultura Sorda.

CUARTA: OBLIGACIONES DE LAS PARTES**Obligaciones de LA FENASEC**

1. LA FENASEC se compromete a proveer de su base de datos gráficas y de videos, los recursos disponibles sobre el Diccionario de Lengua de Señas Ecuatoriana, con el fin de que LAS ESTUDIANTES puedan desarrollar los objetivos antes mencionados.
2. LA FENASEC se compromete a reconocer la autoría de LAS ESTUDIANTES en relación a todos los productos nuevos que se desarrollen dentro del marco de ejecución de este Convenio.
3. LA FENASEC se compromete a prestar la colaboración necesaria con LAS ESTUDIANTES con el fin de que las mismas puedan mejorar su conocimiento sobre la Cultura Sorda.

Obligaciones de LAS ESTUDIANTES

1. LAS ESTUDIANTES se comprometen a reconocer los derechos de autor en todos los videos, gráficos y recursos relacionados al Diccionario de Lengua de Señas Ecuatoriana.
2. LAS ESTUDIANTES se comprometen a otorgar de manera gratuita las aplicaciones móviles a LA FENASEC con el fin de que pueda convertirse en un recurso universal, accesible e inclusivo para mediar la comunicación entre las Personas Sordas y la comunidad en general.
3. LAS ESTUDIANTES se comprometen a coordinar la participación activa de las Personas Sordas en todos los procesos de capacitación y de sensibilización sobre temas de la Cultura Sorda.

Por su parte LA FENASEC dentro de sus objetivos tiene la promoción y defensa de los derechos de las Personas Sordas, por lo cual se encuentra en la plena capacidad de realizar convenios de cooperación, tanto con personas naturales y jurídicas, públicas y privadas, nacionales e internacionales.

TERCERA: OBJETO

Con los antecedentes mencionados las Partes suscriben el presente convenio de cooperación con el fin de aportar en el desarrollo de un proyecto para promover la “La Investigación y Promoción de Formas Efectivas de Inclusión Laboral para Las Personas Sordas” a través de la investigación para el desarrollo de las siguientes actividades:

- a) Realizar la investigación de desarrollo de una aplicación móvil que permita el acceso al diccionario de Lengua de Señas Ecuatoriana con el fin de facilitar la comunicación básica entre Personas Sordas y la comunidad en general.
- b) Realizar la investigación de desarrollo de una aplicación móvil que permita el acceso al Centro de Mediación Comunicativa para Personas Sordas “COSORI”.
- c) Levantar información cuantitativa y cualitativa sobre empresas en las que se encuentran laborando Personas Sordas con el fin de determinar las condiciones laborales en las cuales se encuentran desempeñando su trabajo.
- d) Capacitar y sensibilizar a las personas a cargo de las direcciones de Recursos Humanos de las empresas de las que se levantó la información con el fin de generar procesos efectivos de inclusión laboral.

Av. 10 de Agosto N37-193 entre Villalengua y Barón de Carondelet CONADIS
Teléfono 2267-711 Ext. # 5
fenasec@yahoo.es - www.fenasec.org

ANEXO B: PRODUCTO COMUNICACIONAL



ANEXO C: CAPACITACIONES



Capacitación USFQ clase de “Comunicación Interna”



Capacitación USFQ clase de “Manejo de Grupos”





Capacitación USFQ clase de “Administración de Empresas”



Capacitación Siatigroup



Capacitación Plenisimo

ANEXO D: MEDIOS DE COMUNICACIÓN

SEÑAS QUE UNEN



TE VEO.
TE ESCUCHO.
TE SIENTO

"QUÉ IMPORTA LA SORDERA DEL OÍDO CUANDO LA MENTE OYE, LA VERDADERA SORDERA, LA INCURABLE, ES LA DE LA MENTE" (VÍCTOR HUGO)

SEÑAS QUE UNEN

Señas Que Unen, es una campaña enfocada en la inclusión laboral de las personas con discapacidad auditiva en el Ecuador. Acorde al Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades (CONADIS) la discapacidad auditiva ocupa el tercer lugar con un porcentaje del 14.11% de la población que presenta alguna discapacidad. Más del 82% de personas sordas en el país no tienen empleo, lo cual es preocupante.

Para hacer posible este proyecto contamos con el apoyo de la Federación Nacional de Personas Sordas (FENASEC). Mediante esta campaña buscamos concientizar a la sociedad acerca de la lengua de señas, como también enfatizar las capacidades de las personas sordas. Además, queremos dar a conocer las herramientas de comunicación interna que permiten y fomentan la integración de las personas con discapacidad dentro de las organizaciones o empresas.

Al ver las necesidades de las personas sordas en el entorno laboral, hemos creado una aplicación llamada "Señas que Unen" que será donada a la Federación Nacional de Personas Sordas (FENASEC) y al Centro de Mediación Comunicativa (COSORI). Esta aplicación permite la comunicación directa entre una persona sorda y un oyente mediante un intérprete para que la comunicación sea eficaz y también para ayudar a solventar sus dudas, legales, sociales, entre otras.

Datos de Contacto:
 Emilia Poussin Pérez
 celular: 0984666018
 email: emilia.poussin@gmail.com

 @senas_que_unen
 @señas que unen



Radio Pichincha Universal



Radio “La Otra”



Ecuador TV



Radio Activa



Radio Casa de la Cultura

ANEXO E: BTL



SEÑAS QUE UNEN

TE VEO, TE ESCUCHO, TE SIENTO

POR UN ENTORNO LABORAL INCLUSIVO

Campaña social enfocada en personas con personas sordas y discapacidad auditiva



Colaboradores:



@senas_que_unen
@señas que unen





ANEXO F: EVENTO BENÉFICO

SEÑAS QUE UNEN

TE VEO, TE ESCUCHO, TE SIENTO

TENEMOS EL HONOR DE INVITARLOS AL LANZAMIENTO DE LA APLICACIÓN "SEÑAS QUE UNEN"

DOMINGO, 01 DICIEMBRE
10H00AM - 12H00PM
RESTAURANTE "LA CASA TOMADA"

ANDRADE MARÍN E695 Y ELOY ALFARO - SECTOR LA CAROLINA
POR FAVOR CONFIRMAR SU ASISTENCIA

¡LOS ESPERAMOS!



ANEXO G: APLICACIÓN



