

**UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ**

**Colegio de Comunicación y Artes Contemporáneas**

**Campaña de Comunicación para la inclusión laboral de personas  
con discapacidad no visible, intelectual y psicosocial**

**Marines Micaela de la Torre Brussil  
Karolina Gabriela Villacreses Espinel**

**Comunicación Organizacional y Relaciones Públicas**

Trabajo de fin de carrera presentado como requisito  
para la obtención del título de  
Licenciatura en Comunicación Organizacional y Relaciones Públicas

Quito, 22 de diciembre de 2020

# **UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ**

**Colegio de Comunicación y Artes Contemporáneas**

## **HOJA DE CALIFICACIÓN DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA**

**Campaña de Comunicación para la inclusión laboral de personas con  
discapacidad no visible, intelectual y psicosocial**

**Marines Micaela de la Torre Brussil**

**Karolina Gabriela Villacreses Espinel**

**Nombre del profesor, Título académico**

**María José Enriquez Cruz, P.hD**

Quito, 22 de diciembre 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.

Nombres y apellidos:	Marines Micaela de la Torre Brussil Karolina Gabriela Villacreses Espinel
Código:	00201771 00201780
Cédula de identidad:	1722618996 1723529077
Lugar y fecha:	Quito, diciembre de 2020

## **ACLARACIÓN PARA PUBLICACIÓN**

**Nota:** El presente trabajo, en su totalidad o cualquiera de sus partes, no debe ser considerado como una publicación, incluso a pesar de estar disponible sin restricciones a través de un repositorio institucional. Esta declaración se alinea con las prácticas y recomendaciones presentadas por el Committee on Publication Ethics COPE descritas por Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing, disponible en <http://bit.ly/COPETHeses>.

## **UNPUBLISHED DOCUMENT**

**Note:** The following capstone project is available through Universidad San Francisco de Quito USFQ institutional repository. Nonetheless, this project – in whole or in part – should not be considered a publication. This statement follows the recommendations presented by the Committee on Publication Ethics COPE described by Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing available on <http://bit.ly/COPETHeses>.

## AGRADECIMIENTO

En primer lugar, gracias a Dios por haberme dado la bendición de estudiar en tan prestigiosa universidad. Gracias a mi madre Lucía Brussil y mi padre Orlando de la Torre por nunca haber dudado de mí y mis capacidades. Son mis pilares, mi fuerza, mi motor y mis ejemplos a seguir. Gracias por ser unos padres amorosos de los cuales siempre estoy orgullosa y a quienes amo con todo mi corazón.

Por otra parte, gracias a mi carrera y mis profesores. Gracias Gus Cusot por tu confianza, por haberme dado la oportunidad de ser parte de tu equipo y de tener el honor y privilegio de aprender de ti. Gracias Majó Enríquez por tu constante guía, apoyo y palabras de aliento. Gracias también a ambos por creer en mí. Gracias a la USFQ por estos 4 maravillosos años en los que he aprendido, madurado y desafiado el statu quo.

Gracias a mi compañera de tesis, mi mejor amiga y hermana Karolina Villacreses. Estoy orgullosa de tu crecimiento como persona y profesional, también estoy orgullosa de nuestro trabajo como equipo. Es un honor tener tu amistad. Gracias Dody, Maya, Mía, Frozen y Nicolás por entregarme amor y fuerza con sus ladridos o maullidos.

Por último, pero no menos importante, gracias a la inspiración de este trabajo, mi luz y mi mejor amigo, mi hermano Rafael de la Torre. Eres único y especial. Tu lucha y la lucha de nuestros padres por encontrar espacios de igualdad, también es mi lucha. Estoy orgullosa de todo lo que has logrado a pesar de los obstáculos, los cuestionamientos y los señalamientos.

Además, de dedicar este trabajo de titulación a todos las personas y mascotas maravillosas que acabo de mencionar, también lo dedicó a las familias, que, como la mía y la de Karo, pelean cada día por la inclusión de sus familiares en diferentes espacios de nuestra sociedad.

Marines Micaela de la Torre Brussil

Este trabajo debe ser reconocido como un esfuerzo y colaboración de mi gran amiga Marines, muchas gracias por ser mi apoyo y mi pilar para la construcción de este trabajo. Gracias por tu amistad incondicional y tu gran afecto. En el desarrollo de este trabajo me has dado muestras de ser más que amiga, mi hermana.

Por amor, paciencia y gratitud a mi familia que han estado siempre presentes. Mi principal gratitud a mi primo Paolo Espinel por ser el motor de mi trabajo e inspiración “Te quiero profundamente”, por tí lucharé por un mundo diferente.

También quisiera darle las gracias a Gustavo Cusot por ser un profesor, jefe magnífico, un gran amigo y confidente que nos ha dado lecciones maravillosas a lo largo de la carrera. Al igual que María José Enríquez por ser nuestra guía en esta tesis y darnos su apoyo en la construcción de la misma.

Gracias a Dios, a mis padres, a mi familia: Edguitar, Vicky, José, Christian, Adrian, Josely y Paolo. A todos muchas gracias por ser parte de este primer gran paso en mi carrera y vida profesional. Gracias a mi bella abuelita, mi Juanita. Que me cuida desde el cielo y guía mis pasos. Hubiera deseado que estés presente en este momento.

Gracias a mi perrito Nieve, que me ha acompañado en varias desveladas durante mi carrera. Gracias a la vida por darme la oportunidad de conocer a maravillosas personas en la universidad que han cambiado mi vida por completo, sin ellas no sería la persona que soy hoy.

Sin duda este trabajo me ha hecho agradecer el amor infinito de Dios y el cariño de mis familiares y amigos. Las palabras no alcanzan para expresar toda la gratitud que siento por ustedes. Gracias por estar presentes. Los quiero Mucho.

Karolina Gabriela Villacreses Espinel.

## RESUMEN

El presente trabajo de titulación pretende analizar si en el Ecuador la inclusión laboral es segmentada o no. A su vez, para su desarrollo teórico se demostraría que la falta de inclusión de personas con discapacidades no visibles, en entornos laborales y profesionales, es una problemática ignorada en Ecuador. De esta manera, se tiene el objetivo de promover culturas empresariales inclusivas, donde las personas con discapacidad intelectual y psicosocial tengan la oportunidad de desarrollarse profesionalmente en ambientes laborales saludables y proactivos.

Tras una revisión bibliográfica se pudo determinar que la vinculación de la comunicación, como disciplina, es fundamental para gestionar la inclusión y el desarrollo en las organizaciones. Por otra parte, dos líneas de acción de la comunicación, la responsabilidad social y la comunicación para el desarrollo, aplican valores y procesos que favorecen el cambio en las empresas, el desarrollo profesional y la inclusión laboral de las personas con discapacidad no visible.

*Palabras claves:* inclusión laboral, discapacidad no visible, intelectual, psicosocial, comunicación, desarrollo.

## ABSTRACT

This degree work aims to analyze whether in Ecuador labor inclusion is segmented or not. In turn, its theoretical development would show that the lack of inclusion of persons with invisible disabilities, in work and professional environments, is an ignored problem in Ecuador. In this way, the aim is to promote inclusive business cultures, where people with intellectual and psychosocial disabilities have the opportunity to develop professionally in healthy and proactive work environments.

After a bibliographic review it was possible to determine that the linkage of communication, as a discipline, is essential to manage inclusion and development in organizations. On the other hand, two lines of action of communication, social responsibility and communication for development, apply the values and processes that favor change in companies, professional development and employment inclusion of people with invisible disabilities.

*Key words:* Employment inclusion, invisible disability, intellectual, psychosocial, communication, development.

## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>11</b>
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>13</b>
<b>1.1. Términos y conceptos de discapacidad.....</b>	<b>13</b>
<b>1.2. Situación actual de la discapacidad en Ecuador .....</b>	<b>16</b>
<b>1.3. Tipos de discapacidad .....</b>	<b>18</b>
1.3.1. Discapacidad visible.....	19
1.3.2. Discapacidad no visible.....	20
<b>1.4. Marco legal y laboral de las personas con discapacidad.....</b>	<b>21</b>
1.4.1 Descripción de Ley Orgánica de Discapacidades.....	22
1.4.2 Marco legal y laboral en la ley Orgánica de Discapacidades. Artículo 45 al 55. ....	23
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>25</b>
<b>2.1. Inclusión .....</b>	<b>25</b>
2.1.1 Inclusión con enfoque en discapacidad .....	26
2.1.2. Inclusión laboral con discapacidad.....	27
2.1.3. Inclusión laboral como modelo de Responsabilidad Social Corporativa.....	29
<b>2.2. Desarrollo Humano .....</b>	<b>31</b>
2.2.1 Desarrollo profesional y laboral.....	32
2.2.2. Los ODS 8 y 10 en el desarrollo profesional .....	34
<b>2.3. Inclusión ligada al desarrollo profesional .....</b>	<b>35</b>
<b>CAPÍTULO III .....</b>	<b>36</b>
<b>3.1. La comunicación, el primer paso hacia la inclusión .....</b>	<b>36</b>
3.1.1. Tipos de Comunicación .....	37
3.1.2. Áreas de aplicación de la Comunicación.....	38
3.1.3. Comunicación para el desarrollo .....	39
<b>3.2. El cambio y el lado humano de la inclusión .....</b>	<b>40</b>
<b>3.3. Implicaciones de la comunicación para el cambio .....</b>	<b>43</b>
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>45</b>
<b>4.1. Presentación de la campaña .....</b>	<b>45</b>
4.1.1. Pertinencia de la campaña .....	46
4.1.2. Enfoque sostenible de la campaña .....	47
4.1.3. Enfoque social de la campaña.....	48
4.1.4. Enfoque comunicacional de la campaña .....	48
<b>4.2. Metodología de investigación cualitativa .....</b>	<b>49</b>
4.2.1. Revisión teórica.....	49
4.2.2. Investigación .....	50
4.2.3. Resultados importantes.....	59
<b>4.3. Diseño de la campaña .....</b>	<b>64</b>
4.3.1. Nombre de la campaña .....	64
4.3.2. Concepto de la campaña.....	64
4.3.3. Logotipo .....	65
4.3.4 Públicos beneficiados .....	66
4.3.5. Públicos aliados estratégicos .....	66
<b>4.4. Planificación de la campaña .....</b>	<b>67</b>
4.4.1 Estrategia y fases .....	67
4.4.2. Planificación digital de la campaña.....	68
<b>4.5. Ejecución de la campaña .....</b>	<b>78</b>
4.5.1 Resultados e impactos.....	78
4.5.2. Gestión de medios de comunicación y Relaciones Públicas.....	83

4.5.3. Logros no esperados de la campaña.....	84
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>87</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>90</b>

## INTRODUCCIÓN

El trabajo a continuación, realizado a partir de una investigación, abarca la desigualdad de oportunidades y la falta de políticas de inclusión en las empresas. A su vez, comprende el acceso limitado de las personas con discapacidad al sector laboral del Ecuador. Dentro de este segmento de individuos destacamos a las personas con discapacidad no visible, entre las cuales se encuentran la discapacidad intelectual y psicosocial como las más vulnerables de este grupo.

Al realizar una investigación bibliográfica, determinamos que estas discapacidades enfrentan problemas conceptuales y de clasificación, que inciden en la apertura y acceso a diferentes plazas de trabajo. Sumado a ello, los empleadores podrían considerar que las discapacidades de sus empleados dificultan su desenvolvimiento e interacción “normal” en los entornos de sus empresas. Por este motivo, las ofertas laborales y las contrataciones se enfocan, en su mayoría, en abrir espacios a personas con discapacidades visibles que, a diferencia de las discapacidades no visibles, no rompen imprevistamente con la “cotidianidad” del clima laboral. Esta situación se dificulta más cuando las organizaciones no cuentan con una cultura de inclusión y solo se limitan a cumplir el porcentaje mínimo, establecido por la ley, de personas con discapacidad en su nómina.

Es por ello la importancia de nuestro objetivo, promover culturas empresariales inclusivas que se centren en acciones y políticas direccionadas a la inclusión y el desarrollo, comenzando desde los procesos de selección hasta los procesos de inducción e integración. Ambos son claves para el crecimiento profesional, y su implementación significa una oportunidad de desarrollo para las empresas y para las personas con discapacidad.

Es más, la inclusión conlleva establecer espacios proactivos y adaptables, donde las personas con discapacidad no visible puedan trabajar sin ser discriminadas y tengan la oportunidad de triunfar y crecer profesionalmente. Para ello, emplearemos a la comunicación

como una disciplina, cuyas acciones la convierten en un agente de cambio en las empresas. A través de la comunicación para el desarrollo y la responsabilidad social, con apoyo de la comunicación interna, buscamos promover la inclusión, el desarrollo y la apertura de las personas con discapacidad intelectual y psicosocial a trabajos justos y dignos. Es así que, este trabajo busca alinearse a los Objetivos de Desarrollo Sostenible número 8 “Trabajo decente y crecimiento económico” y número 10 “Reducción de las desigualdades” (PNUD Ecuador, 2020).

Con el fin de comprender esta problemática y entregar propuestas que la mitiguen, el primer capítulo aborda la discapacidad en su totalidad. Es decir, parte con la identificación de términos y conceptos, claves para entender posteriormente la situación actual de las discapacidades en el Ecuador, sus tipos y el marco legal y laboral bajo el cual se establecen sus derechos.

Una vez entendida la discapacidad como eje central del presente trabajo, el segundo capítulo conceptualiza la inclusión con el fin de enlazarla al ámbito laboral y la Responsabilidad Social. Dentro de este capítulo, también se explora la consecuencia directa de la inclusión, el desarrollo humano, profesional y laboral, componentes de los ODS 8 y 10. Por último, se relaciona a la inclusión con el desarrollo profesional con el fin de entender su mutua colaboración en el crecimiento profesional y personal de las personas con discapacidades no visibles.

Establecidas estas bases en los dos capítulos anteriores, finalizamos con la conceptualización de la comunicación y la determinamos como el primer paso hacia la inclusión. Llegamos a este punto, una vez abarcado sus tipos y áreas de aplicación, entre las que destacamos a la comunicación para el desarrollo. De esta manera, terminamos analizando el cambio y el lado humano de la inclusión, al igual que las implicaciones de la comunicación para el cambio.

## CAPÍTULO I

### CONOCIENDO A LA DISCAPACIDAD EN EL CONTEXTO ACTUAL

#### 1.1. Términos y conceptos de discapacidad

La discapacidad es un término, cuyo enfoque, ha evolucionado a través de los años. El primer acercamiento con el término discapacidad se dio en 1980 cuando la Organización Mundial de la Salud (OMS) presentó un manual de clasificación de enfermedades y sus respectivas consecuencias para el individuo. El mismo se tituló como “Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías -CIDDDM-”. En este documento, la discapacidad giró en torno a un enfoque de enfermedad y de obstáculo, el cual supuestamente impedía que el individuo pueda desempeñarse en la sociedad y a la vez, responder a lo que ella espera de él (Aparicio, 2009). Este enfoque relacionó a la discapacidad con otros términos: minusvalía y deficiencia, los mismos fueron usados posteriormente para determinar a la discapacidad como la consecuencia de una enfermedad o trastorno (Aparicio, 2009).

Precisamente, el analizar a la discapacidad como una enfermedad, estableció que el término estaba atravesando un estado estático dirigido por un proceso. Dicho proceso iniciaba con una enfermedad y una deficiencia que generaban una discapacidad y, por último, la minusvalía, entendida como la disconformidad entre las acciones y actitudes del individuo y las expectativas de su grupo social (Aparicio, 2009). La minusvalía planteó a la discapacidad como una problemática del individuo. Además, sugirió que no podría desenvolverse en una vida independiente, autodeterminada y participativa. Como consecuencia, aumentaría su nivel de dependencia, ocasionada por un posible déficit y el pensamiento de que siempre le faltará algo (Aparicio, 2009).

Este proceso y la minusvalía revelan que el término de discapacidad partió de una visión exclusivamente de salud y caridad en el caso de inclusión. Justamente, este aspecto permitió que, implícitamente, las injusticias y la exclusión sean vistos como componentes de la discapacidad.

Por estas razones, en el 2001, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ofreció un concepto unificado de discapacidad a través de la “Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud - CIF-”. En esta clasificación, la discapacidad pasa de un concepto estático relacionado a la salud, a un concepto dinámico en el que los factores ambientales y personales se conciben como parte de su concepto (Fundación Prevent, 2010).

Los factores ambientales que menciona esta clasificación se dividirán entre individuales y sociales. Los factores individuales están relacionados con el hogar, lugar de trabajo o la escuela, mientras que los factores sociales se relacionan con los efectos de estos espacios en las personas (Cáceres, 2004). De esta manera, la CIF involucra no solo una visión de salud, sino también de individuo y sociedad. Por ello, es un documento esencial para determinar los tratados internacionales y las legislaciones nacionales sobre los derechos de las personas con discapacidad.

La discapacidad dejó de plantearse desde un enfoque de enfermedad en el que al individuo “le falta algo” y comenzó a plantearse desde un enfoque de derechos que lo involucra a él y a la sociedad en la que se desarrolla.

Esta evolución del término fundamentó sus conceptos en determinados modelos conceptuales que también evolucionaron. El primer concepto de discapacidad se apoyó en el modelo médico, el cual definió a la discapacidad como una deficiencia o enfermedad que requiere rehabilitación y cuidados médicos proyectados a la mejora del individuo (Hernández, 2015). Posteriormente, el concepto de discapacidad evolucionó y se ancló al

modelo social, que, a diferencia del modelo médico, definió a la discapacidad como el efecto de las relaciones sociales y las limitaciones impuestas por la sociedad (Hernández, 2015).

Ambos modelos y conceptos de discapacidad fueron cuestionados. Por tal, se creó un modelo biopsicosocial que define a la discapacidad, no como una deficiencia, sino como una diferencia que merece reconocimiento e inclusión por parte de la comunidad. A partir de este concepto, la discapacidad comenzó a analizarse desde un enfoque de derechos, en el que las personas con discapacidad son aquellas que están expuestas a una serie de barreras o limitaciones que pueden excluirlas o, por el contrario, que pueden aceptarlas y permitir su desenvolvimiento en los espacios físicos y sociales (Merchán, citado en Hernández, 2013).

Partiendo de esta evolución de enfoques y modelos conceptuales; en la actualidad, la discapacidad, como término y concepto, involucra: inclusión, derechos y oportunidades de desarrollo. Es decir, que se ha apartado de la equivocada concepción de enfermedad o consecuencia de la misma. Además, según Hernández (2004) la discapacidad ya no es considerada como minusvalía. El autor considera que este término tiene una connotación peyorativa, pues propone que la persona con discapacidad no puede desenvolverse, decidir o actuar por sí misma, convirtiéndose así en una carga para sus familiares y la sociedad (Hernández, 2004).

Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (OMS) define a la discapacidad como “toda deducción total o parcial de la capacidad para realizar una actividad compleja o integrada, representada en tareas, aptitudes y conductas” (Hernández, 2004, p. 61).

En el caso de Ecuador, la Ley Orgánica de Discapacidades (2016) menciona, en su sexto artículo, que la persona con discapacidad es toda aquella que como consecuencia de una o más deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales, tiene restringida las capacidades que le ayudan a llevar a cabo sus actividades diarias.

## 1.2. Situación actual de la discapacidad en Ecuador

El ente rector de las discapacidades en Ecuador es el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), mismo que desde su creación en el año 1992 dicta políticas y coordina acciones, con los sectores públicos y privados, para ayudar a impulsar y promover investigaciones relacionadas a la discapacidad. La importancia de estas investigaciones radica en la necesidad de prevención, atención e inclusión de las personas con discapacidad y sus familias en todos los sectores de la sociedad (CONADIS, 2017).

Lo mencionado revela que, por lo menos en la teoría, esta institución coincide con el enfoque actual de la discapacidad: inclusión y derechos. Cabe destacar que, el CONADIS define a la inclusión como las acciones políticas sociales, económicas y culturales que integran y potencian las capacidades y oportunidades de todas las personas (CONADIS, 2020). Es decir, el desarrollo personal y social de las personas con discapacidad es parte del concepto, que, como ente regulador, quieren proyectar a través de políticas o campañas.

Por otra parte, las acciones del CONADIS están regidas por la Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades (2017-2021). Esta agenda congrega las políticas públicas de discapacidad y, además, promueve su implementación con el fin de que se atiendan las necesidades y requerimientos de las personas con discapacidad y sus familias. Estas políticas públicas se encuadran bajo un marco de respeto a los derechos humanos (CONADIS, 2017).

Dentro de esta agenda, la sensibilización ha sido un componente clave para promover una cultura de discapacidad no solo en los círculos familiares, sino también en la sociedad en general. Partiendo de esta necesidad, según el CONADIS (2017) se han impulsado diversas campañas de sensibilización, las cuales han llegado a aproximadamente 7 millones de ecuatorianos en todo el país.

De esta manera, la Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades junto a las Misiones “Manuela Espejo” y “Martín Joaquín Gallegos Lara” marcaron un antes y un

después en la situación de la discapacidad. Ambas fueron impulsadas en el mandato de Rafael Correa bajo la dirección de la Vicepresidencia del Ecuador, dirigida en ese entonces por Lenín Moreno (2007). La Misión “Manuela Espejo” trabaja en conjunto con diferentes ministerios e instituciones, los cuales firmaron un acuerdo con la Vicepresidencia. De esta manera, se coordinaron acciones y programas para ayudar a las personas con discapacidad (Bahamonde, 2011).

Antes de la Agenda Nacional y las Misiones, la discapacidad no era transversalmente asistida. Es decir, la sociedad en general, el Gobierno Central y las respectivas autoridades no participaban, conjuntamente, en el respeto a los derechos y la promoción de la inclusión laboral, académica y social de las personas con discapacidad.

En la actualidad, estos programas fueron anclados, bajo el Gobierno de Lenín Moreno (2017), a la Secretaría Técnica Plan Toda una vida. Al mismo tiempo, otras instituciones públicas, como el Ministerio de Inclusión Económica y Social y el Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, promueven diversos programas para el cuidado y desarrollo de personas con discapacidad. Es así que, estos programas y misiones demuestran que tanto en la teoría, como en la práctica se ha buscado incluir y cumplir con los derechos de las personas con discapacidad en todo el territorio nacional.

Según la base de datos del CONADIS (2020) en el Ecuador existen 481.392 personas con algún tipo de discapacidad registradas hasta junio 2020. De esta cifra, 223.078 (46.34 %) tienen una discapacidad de carácter físico, 108.784 (22.60 %) de carácter intelectual y 26.066 (5.41%) de carácter psicosocial.

Por el momento, se desconoce de estadísticas que estén relacionadas a la inclusión de personas con discapacidad, en espacios que no sean profesionales, y de porcentajes sobre inclusión y contratación laboral. La ausencia de este tipo de investigación impide conocer si

las personas con discapacidad participan activamente en su entorno o si tienen acceso y están involucradas completamente en la sociedad.

### 1.3. Tipos de discapacidad

Según el Ministerio de Salud Pública del Ecuador existen varios tipos de discapacidad. Estas son: “auditiva, física, intelectual, lenguaje, psicosocial y visual; en tanto, cada una de estas puede manifestarse de diferentes maneras y en diferentes grados” (MSP, 2019, párr. 3).

Por otra parte, según el Ministerio de Trabajo de Guatemala (s.f.) en la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud - CIF existen 4 tipos de discapacidades:

- A. Discapacidad Física o Motora:** Es aquella que impide el movimiento corporal de una persona por un defecto parcial o total del cuerpo, incluyendo sus extremidades.
- B. Discapacidad Sensorial:** Este tipo de discapacidad está relacionada directamente a la limitación o pérdida de la audición o vista, incluyendo la dificultad de comunicarse o utilizar el lenguaje de manera verbal.
- C. Discapacidad Intelectual:** Se presentan dificultades de aprendizaje o relación con situaciones cotidianas.
- D. Discapacidad Psíquica:** Esta discapacidad está relacionada con el comportamiento de las personas, en el momento de interactuar con la sociedad. Además, afecta a nivel emocional, mental, comportamental y de respuesta.

Se debe tomar en cuenta que los tipos de discapacidad mencionados pueden ser visibles o no visibles. A continuación, vamos a profundizar en ambos.

### 1.3.1. Discapacidad visible

Según información proporcionada por el Ministerio de Salud Pública del Ecuador (2020), las discapacidades visibles son:

- Amputaciones de uno o varios miembros del cuerpo.
- Cifoescoliosis, enfermedad que presenta la curvatura de la columna vertebral. En situaciones graves afecta los pulmones y causa falta de oxígeno permanente.
- Parálisis cerebral y sus derivados: paraplejía, cuadriparesia o cuadriplejía.
- Enfermedades degenerativas como el Parkinson en etapas avanzadas. Las personas con esta discapacidad necesitarán asistencia médica y ayuda en sus actividades diarias.
- Enfermedades respiratorias que necesiten una constante dependencia de oxígeno o sus variables.
- Fístulas enterocutáneas permanentes. Es decir, heridas gastrointestinales abiertas y en contacto con la piel.
- Sondas uretrales permanentes, usadas para recolectar la orina de la vejiga.
- Hipocrecimientos. El bebé tiene un crecimiento restringido.
- Vitíligo, enfermedad de despigmentación de la piel. Se considera como discapacidad, una vez que la pigmentación ha cubierto el 50% o más de la superficie corporal.
- Enucleación bilateral. Extirpación ocular de uno o de los dos ojos.
- Leucoma corneal bilateral es el daño permanente a la córnea. Ejemplo: cataratas.
- Anoftalmia bilateral es un defecto de nacimiento, el bebé nace sin uno de los dos ojos.
- Cofosis o anacusia es la falta o pérdida total de la audición.
- Disfemia es el trastorno del habla o tartamudez. Puede ser causado por malformaciones en la boca o por traumas que afecten el desarrollo de la comunicación verbal.

Es importante destacar que, para definir el grado o tipo de discapacidad, los ciudadanos deben asistir a una valoración biopsicosocial y médica. Esta valoración se realiza en establecimientos asignados por el Ministerio de Salud o en caso de ser necesario, desde el domicilio de la persona. (MSP, 2020). Se debe tomar en cuenta que esta clasificación está asignada a personas naturales nacionales o extranjeras según la jurisdicción ecuatoriana.

### **1.3.2. Discapacidad no visible**

Según datos del Ministerio de Salud (2020), las discapacidades no visibles o no evidentes son aquellas que no se pueden distinguir a simple vista y por tal, deben ser diagnosticadas por personal autorizado por el MSP. A diferencia de las discapacidades visibles, las personas con discapacidades no visibles deben tener un representante legal, para registrar su discapacidad en el sistema de la institución. Además, deben presentar informes médicos especializados.

Se considera discapacidad no visible a aquellas personas que presenten “consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado [...]” (MSP, 2020, párr.4). Como se mencionó anteriormente, en las discapacidades visibles, se debe tomar en cuenta que su concepto y clasificación aplica a personas naturales extranjeras y nacionales bajo la jurisdicción ecuatoriana.

Dentro de las discapacidades no visibles está la discapacidad intelectual, la cual “se caracteriza por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en el comportamiento adaptativo, que se expresan en las habilidades conceptuales, sociales y de adaptación práctica.” (Schalock, 2013).

La noción de discapacidad intelectual se ha relacionado con las limitaciones que tiene una persona para sus interacciones o funcionamiento individual y en contexto social. Erróneamente se ha relacionado a esta discapacidad con un concepto de trastorno y

enfermedad mental. Pero en realidad, este tipo de discapacidad implica limitaciones que una persona puede tener al momento de aprender, desenvolverse y reaccionar a diferentes espacios.

A su vez, la relación de una persona con discapacidad intelectual con su entorno, puede generar barreras con otras personas que se encuentran a su alrededor. Por ello, es importante generar un ambiente amigable que ayude a promover la interacción e inclusión (Plena inclusión, 2020).

Otra discapacidad no visible es la discapacidad psicosocial. El Manual de atención en Derechos de personas con discapacidad en la Función Judicial (2015), define a esta discapacidad como un conjunto de deficiencias sociales o mentales, relacionadas con el comportamiento e interacción de las personas en su ambiente social. Por otra parte, según el manual citado, la discapacidad psicosocial también engloba “deficiencias o trastornos de la conciencia, comportamiento, razonamiento, estados de ánimo, afectividad, y/o comprensión de la realidad (irritabilidad, depresión, inestabilidad emocional crónica)” (Consejo de la Judicatura y CONADIS, 2015, p. 26).

Por último, hay que tomar en cuenta que el nombre de este tipo de discapacidad puede variar entre psicosocial y social. Es así que la OMS, considera que las personas con esta discapacidad son aquellas que son diagnosticadas con algún trastorno mental. En resumen, personas que han sufrido factores negativos, como exclusión o discriminación, debido a su comportamiento social (OMS, 2004).

#### **1.4. Marco legal y laboral de las personas con discapacidad**

El Marco legal y laboral de las personas con discapacidad se concentra en la Ley Orgánica de Discapacidades. Esta Ley protege a las personas con discapacidad ecuatorianas y extranjeras que se encuentran en el territorio nacional o a su vez, a los ecuatorianos en el extranjero (Asamblea Nacional, 2016). La Ley Orgánica de Discapacidades sienta una base

para que las personas con discapacidad conozcan sus derechos y para que tanto el sector público, como el privado cumplan con los mismos.

#### **1.4.1 Descripción de Ley Orgánica de Discapacidades**

Para comprender la ley Orgánica de Discapacidades, es necesario destacar que su objeto es asegurar la detección, asistencia e inclusión de las personas con discapacidad. Al asegurar estos aspectos, la ley podrá garantizar la vigencia, difusión y ejercicio de sus derechos, mismos que están establecidos en la Constitución de la República del Ecuador y en Tratados Internacionales (Asamblea Nacional, 2016, p. 2)

El objeto de la ley sigue determinados fines, entre los cuales destacamos: procurar el cumplimiento de sistemas de protección que ayuden a eliminar barreras físicas, sociales y comunicacionales, garantizar la participación e inclusión activa y plena de las personas con discapacidad en espacios públicos y privados, eliminar toda forma de exclusión, discriminación, odio o explotación y promover la participación de la sociedad y todas las instituciones para lograr una inclusión social y laboral (Asamblea Nacional, 2016, p. 3).

Precisamente, los entes rectores del objeto y los fines de la Ley, son los principios bajo los cuales se fundamenta esta normativa. Los principios que caben señalar son la no discriminación, igualdad de oportunidades, participación e inclusión, accesibilidad y atención prioritaria (Asamblea Nacional, 2016, p. 4).

Los tres aspectos mencionados anteriormente funcionan como guías de las secciones que esta Ley abarca en su marco legal. Cabe destacar que, con secciones nos referimos a los ámbitos en los que las personas con discapacidad deberían hacer cumplir sus derechos, garantías y beneficios. Es decir, la salud, la educación, la cultura, deporte, recreación y turismo, la vivienda, la accesibilidad y, por último, el trabajo y la capacitación (Asamblea Nacional, 2016, pp. 8-18). Antes de desarrollar el marco legal y laboral, es clave mencionar que la última actualización de esta ley se realizó en el año 2016.

#### 55. 1.4.2 Marco legal y laboral en la ley Orgánica de Discapacidades. Artículo 45 al

En la sección quinta de la Ley Orgánica de Discapacidades, los artículos del 45 al 55 están relacionados con el ámbito laboral y de desarrollo profesional.

- **Artículo 45**

Menciona directamente el derecho a trabajar. Las personas con discapacidad tienen igualdad de derechos y remuneración laboral, al igual que el acceso a procedimientos de selección de personal no discriminatorios.

- **Artículo 46**

Se refiere a las Políticas Laborales, las cuales tienen convenio con la entidad reguladora laboral, para favorecer en política de “trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral [...]” (Asamblea Nacional, 2016, p. 14) a las personas con discapacidad. Lo mencionado tiene como objetivo promover la facilidad de desempeño y la equidad.

- **Artículo 47**

Habla sobre la inclusión laboral y menciona el porcentaje mínimo que debe tener una empresa en el momento de su contratación. Este porcentaje es del 4% por cada 25 empleados contratados, lo que es equivalente a la relación de 1 a 25 dentro de una organización. Se debe contratar a las personas en igualdad de condiciones y de proceso de evaluación. Cabe destacar que, en cargos públicos, como el caso de la Policía Nacional, Bomberos, Fuerzas Armadas, etc., la persona solo puede entrar en la nómina en los cargos administrativos.

El artículo deja en claro que se debe asignar un puesto de trabajo de acuerdo a las capacidades, talento y potencial que tenga la persona en cuestión. De esta manera, se facilitará el desempeño laboral y la responsabilidad para el trabajador.

- **Artículo 50**

Se refiere exactamente a los mecanismos de selección de las empresas, mismos que deberían ser adecuados para facilitar la participación y contratación de las personas con discapacidad, sin discriminar por género o tipo de discapacidad. Incluyendo a los mecanismos de selección, los servicios de capacitación también deberían incorporar personas con discapacidad en sus programas de formación.

- **Artículo 51**

Describe cómo se maneja la estabilidad laboral dentro de las organizaciones. Todas las personas con discapacidad deben contar con un trabajo estable, donde tengan la seguridad de que en algún momento serán remunerados si es que llega a existir un despido injustificado. Este despido deberá ser indemnizado por un valor de 18 meses de remuneración básica unificada.

- **Artículo 52**

Señala el derecho a gozar de permisos para tratamiento y rehabilitación. Por lo mismo, está prohibido reducir la remuneración del colaborador por cualquier situación relacionada a su discapacidad.

- **Artículo 53**

Se enfoca en el seguimiento y control de la inclusión laboral. Las autoridades nacionales deberán recibir informes sobre el desarrollo de la inclusión laboral dentro de las organizaciones. Posteriormente, podrán evaluar el “cumplimiento de las políticas públicas en materia laboral” (Asamblea Nacional, 2016, p. 17).

- **Artículo 54**

Hace referencia a la capacitación por parte de las instituciones públicas para sus servidores. Esta formación se deberá realizar a través de programas gratuitos, progresivos y permanentes con el fin de que todos los colaboradores desarrollen

habilidades y obtengan conocimientos sobre cómo incluir efectivamente a sus compañeros con discapacidad.

- **Artículo 55**

Contempla que toda persona con discapacidad tenga la posibilidad de tener un historial crediticio en entidades públicas. De tal forma, que el crédito aporte a la creación de un emprendimiento o a la generación de un crédito quirografario personal.

La Ley Orgánica de discapacidades abarca los derechos laborales de las personas con discapacidad, mismos que deberían cumplirse, mediante acciones y programas, en organizaciones tanto privadas, como públicas. Las empresas y la sociedad deberían garantizar el cumplimiento de cada uno de estos derechos.

## **CAPÍTULO II**

### **INCLUSIÓN Y DESARROLLO, EJES DE CULTURAS INCLUSIVAS**

El presente capítulo abordará diferentes aristas sobre la inclusión y el desarrollo, aspectos que se relacionan directa e indirectamente en la vida profesional y laboral de las personas con discapacidades no visibles, quienes a su vez mantienen una relación permanente con las organizaciones.

#### **2.1. Inclusión**

En primer lugar, es importante destacar que la inclusión es un concepto dinámico y multidimensional, pues engloba diferentes esferas, entre las cuales se destacan: social, educativa, económica, laboral e incluso, digital. Tras revisar diferentes fuentes, se pudo deducir que es un término relacionado e influenciado directamente por estos campos y a la vez, es abarcado esporádicamente en textos académicos y por organizaciones internacionales como la Organización de Naciones Unidas (ONU) y la Organización de Estados Americanos (OEA). No obstante, es un término que es importante definirlo y analizarlo, desde su individualidad, para posteriormente, entenderlo desde las discapacidades y el ámbito laboral.

En primer lugar, “la inclusión es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales [...]” (UNESCO, citado en Red Papaz, s.f., párr. 2). Este concepto, implícitamente, relaciona a la inclusión con la diversidad y señala a la misma, como una oportunidad de desarrollo para la sociedad, misma que permitirá la participación activa del individuo en los procesos sociales, culturales y académicos. (UNESCO, citado en Red Papaz, s.f.). Por otra parte, para el sociólogo Parsons (citado en Luhmann, Beriain & Blanco, 1998), la inclusión es el conjunto de acciones que permite que los individuos sean aceptados como miembros en una “sociedad solidaria”, la cual también representa una amenaza, pues al mismo tiempo que avanza y progresa, también comienza a rechazar e ignorar.

Cabe destacar que, ambos conceptos son fundamentales y permiten entender a la inclusión desde su individualidad como sustantivo y su generalidad como la parte de un todo. Estas dos aristas son los puntos de partida, con una base teórica, para el concepto de inclusión enfocada en las discapacidades.

### **2.1.1 Inclusión con enfoque en discapacidad**

Precisamente, la página web de la Asociación Síndrome de Down de la República Argentina (ASDRA) (s.f.) indica que la inclusión de las personas con discapacidad ya no se centra únicamente en involucrar y desarrollar al individuo en la sociedad, sino también que, junto a su ambiente y contexto, sean partícipes del proceso de inclusión. Es decir, que si una persona con discapacidad “[...] tiene dificultades para participar de alguna manera, entonces es el ambiente el que debe ser modificado” (ASDRA, s.f., párr. 6), no el individuo el que debe buscar otros espacios.

Para reforzar, este concepto transversal y holístico de inclusión, enfocada en discapacidad, la Organización de las Naciones Unidas la define como la “participación significativa de las personas con discapacidad en toda su diversidad [...]” (ONU, 2019, p. 2),

la incorporación a entornos corporativos y “el desarrollo de programas específicos para las personas con discapacidad [...]” (ONU, 2019, p. 2). De esta manera, este enfoque de inclusión ancla e integra a las personas con discapacidad en todas las esferas y lo hace a través de la acción y la planificación (ONU, 2019).

Justamente, este concepto está amparado bajo la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad. Documento que “constituye la base de un progreso sostenible y transformador hacia la inclusión de la discapacidad” (ONU, 2019, p.1). El mismo, plantea una visión de inclusión no asistencialista, en el que, a diferencia del concepto general e individual, la inclusión de la discapacidad involucra en este proceso de integración a la sociedad, todas sus dimensiones e incluso, el ambiente. Es decir, no deja que este proceso de integración sólo recaiga como responsabilidad o del individuo o de la sociedad.

Debido a su misma naturaleza, la inclusión de la discapacidad abarca más aristas e integra a más actores en este proceso. La inclusión enfocada en la discapacidad permite comprender que las acciones mutuas de individuos y sociedad hacen de este proceso algo más completo, transversal y profundo.

### **2.1.2. Inclusión laboral con discapacidad**

Para comprender la inclusión laboral con discapacidad, es importante partir de la inserción social de las personas con discapacidades no visibles, como la intelectual y psicosocial, ejes del presente trabajo de titulación. Justamente, la inserción social es el paso previo para alcanzar la inclusión laboral. De esta manera, ambas están relacionadas y por lo mismo, las acciones de la una, son las consecuencias de la otra.

En primer lugar, la incorporación social es el proceso de empoderar a las personas para que participen activamente en la sociedad. Además, promueve que las personas decidan, por ellas mismas, sobre aquello que influye en sus vidas (Banco Mundial, citado en OEA, 2016). A este concepto, se complementa el ofrecido por la Comisión Económica para

América Latina y el Caribe (CEPAL, citado en OEA, 2016) quienes definen a la inclusión social como el proceso que ayuda a alcanzar la igualdad y al mismo tiempo, permite disminuir las brechas relacionadas a la productividad, capacidades y empleo. Esta inclusión abarca de manera superficial el campo profesional. Por tanto, su concepto tiene ciertas limitaciones que son desarrolladas a profundidad por la Inclusión laboral.

Según Peressotti (2018), la inclusión laboral de las personas con discapacidad va más allá de dar apertura o acceso a espacios laborales. En realidad, también busca que sean lugares en los que puedan involucrarse, trabajar y a su vez, sean respetados y considerados como personas capaces y activas, que pueden explotar y exhibir todo su potencial. Cabe destacar que, la construcción de una verdadera inclusión laboral también integra a otros actores. Es decir, su enfoque no solo se centra en la persona con discapacidad, sino también en el trabajo colaborativo y transversal de todos los empleados de la organización.

Por tanto, la inclusión laboral brinda beneficios tanto para las personas con discapacidad, como para su entorno, ya sea familiar o laboral. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016), entre las ventajas de un lugar de trabajo incluyente está el hecho de que las empresas pueden aprovechar y acceder a una reserva de talento que no ha sido correctamente explorada, las perspectivas para la solución de problemas comienzan a ser variadas, la imagen mejora como consecuencia de que los consumidores valoran y confían en las empresas inclusivas y a esto se suma el hecho de que la integración, promueve colaboradores con un mayor sentido de pertenencia.

En materia nacional, según la Agenda Nacional para Discapacidades (2017) hasta el 2018, 58.211 personas con discapacidad eran parte del sistema laboral bajo relación de dependencia. Por otro lado, según datos proporcionados por el Ministerio del Trabajo, igualmente en esta Agenda y nuevamente hasta el 2018, existían 11.699 vacantes a ser cubiertas por personas con discapacidad, tanto en el sector público como en el privado,

Estos números demuestran los retos que tiene el país en función de la inclusión laboral de las personas con discapacidad. La misma Agenda (2018) supone que estas vacantes no se llenaron por el posible incumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades y la supuesta falta de fiscalización e inspección por parte del estado, al igual que la limitación en asesoramiento y capacitación a las empresas.

Por ello, según la Organización Internacional de Trabajo (2016) los gobiernos y los actores sociales, como las Organizaciones sin fines de lucro, son claves para facilitar y promover la contratación de las personas con discapacidad. Entre los roles que menciona la OIT está el organizar campañas a favor del empleo de las personas con discapacidad, con el fin de sensibilizar a las empresas y al público general.

En Ecuador, esta falta de involucramiento de los diferentes actores (Gobiernos, empresas, ONGs, etc.), demostraría una omisión o desconocimiento de la inclusión laboral como un modelo de Responsabilidad Social que inicia, en primer lugar, dentro de las instituciones públicas y privadas.

### **2.1.3. Inclusión laboral como modelo de Responsabilidad Social Corporativa**

Según Blanco (2015) la Responsabilidad Social Corporativa se define como la voluntad de las organizaciones por aportar positivamente a sus stakeholders internos y externos, yendo más allá de lo que exige la ley y sus responsabilidades básicas. Es decir, reinvertiendo parte de sus beneficios y activos económicos en el desarrollo de las personas, la sociedad y el medioambiente.

El desarrollo de las personas integra la inclusión laboral y por tal, puede presentarse como un modelo de Responsabilidad Social dentro de las organizaciones. Justamente, según la Organización Internacional del Trabajo (citado en Jover, 2019) la Responsabilidad Social es la forma en la que, amparada bajo modelos o programas, las empresas toman conciencia de

las consecuencias de sus actividades en la sociedad y, además, afirman su cultura a través de sus procesos internos y externos.

El hecho de que la Responsabilidad Social afiance la cultura de la empresa, incluyendo sus valores, a través de modelos o programas, nos ayuda a confirmar que la verdadera RSC está conformada por acciones y procesos holísticos y de largo plazo. Como lo menciona la Estrategia Española de Responsabilidad Social 2014 - 2020 (citado en Jover, 2019) cuando una empresa es Responsable Socialmente, es porque esta visión está integrada de manera transversal en la organización. Es decir, está presente en sus estrategias, políticas y procedimientos, mismos que pueden abarcar preocupaciones sociales, laborales, ambientales y de derechos humanos.

La inclusión laboral como un modelo de Responsabilidad Social Corporativa, debería seguir todos estos parámetros: estar presente en todas las áreas de la organización, involucrar a todos los colaboradores, enfocarse en el verdadero desarrollo de las personas a largo plazo y hacer de esto, políticas y estrategias. En el caso de las personas con discapacidades no visibles, este desarrollo debe enfocarse en permitir la exposición y potenciación de sus capacidades y talento. Obviando así los escenarios en los que las personas con discapacidad intelectual o psicosocial son limitadas a rangos menores y de producción, antes que de administración, gestión o toma de decisiones (Schur et al., citado en Vargas & Marrugo, 2016).

Por otra parte, la visión de la inclusión laboral como un modelo de RSC da la oportunidad de que toda la organización sea parte de este proceso y lo mencionado, es fundamental ya que “con frecuencia, las dudas acerca de las posibilidades de las personas con discapacidad para su inclusión social y laboral afectan también a los profesionales, y con ello condicionan las oportunidades reales de inclusión [...]” (Díaz, 2011, p. 190). Por ello, es clave la capacitación, formalización y sensibilización constante de toda la organización,

respecto a la inclusión de las personas con discapacidades no visibles, en estos espacios empresariales.

Es importante destacar que para hacer de la Inclusión Laboral un modelo de Responsabilidad Social, la Organización Internacional del Trabajo (2016) determina una serie de pasos a seguir:

- a) Conseguir el compromiso de la dirección para hacer de la inclusión laboral, de personas con discapacidades no visibles, una política de la empresa que debería ser considerada por todos los colaboradores, accionistas y demás públicos.
- b) Eliminar los obstáculos de contratación e incluir capacitaciones para el personal encargado de los procesos de selección de personal.
- c) Preparar el terreno mediante la adaptación del espacio físico y virtual de trabajo, para que sea completamente accesible a las personas con discapacidad.
- d) Pensar con flexibilidad y estar dispuesto a realizar cambios y adaptaciones en las herramientas de trabajo como máquinas u otro tipo de equipos.
- e) Pedir ayuda a otras entidades para planificar y ejecutar acciones constantes de formación o sensibilización en materia de discapacidad.
- f) Desarrollar la capacidad de acogida, la cual promueve un cambio positivo del ambiente laboral en el que trabajará la persona con discapacidad.

Estos pasos nos demuestran que la Inclusión laboral, como modelo de RSC, involucra a los públicos internos y externos de la organización, a colaboradores y directivos o mandos altos, interviene en los procesos y, además, afirma y posiciona la cultura.

## **2.2. Desarrollo Humano**

Para hablar de desarrollo se debe tener en cuenta que su concepto es amplio y variado. Semánticamente su origen se remonta a “Progresar o crecer, especialmente en el ámbito económico, social o cultural” (RAE). Por otro lado, el desarrollo relacionado a la sociedad se

denomina “Desarrollo Humano”, mismo que, como lo menciona la Organización de las Naciones Unidas, sitúa a las personas como el centro potencial del desarrollo, el cual busca aumentar la capacidad económica o estilo de vida a través de la valorización del progreso en cada etapa (aprendizaje, adaptabilidad, etc.).

De esta manera, se tiene en cuenta, como antecedente la existencia de un programa de desarrollo realizado por la ONU, cuyo nombre es “Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo” (PNUD). En este programa podemos evidenciar como el desarrollo humano, desde la perspectiva de la ONU, se enfoca en luchar contra la desigualdad. Ecuador cuenta con su propio delegado y equipo en el PNUD en Ecuador. Este equipo se encarga de impulsar el desarrollo en nuestro país, impulsando de manera conjunta el conocimiento y el aprendizaje con el fin de promover nuevas oportunidades para los ecuatorianos. Cabe destacar que, el objetivo de estas oportunidades es mejorar las condiciones y calidad de vida de los ciudadanos y sus familias, quienes se encuentran atravesando un proceso de desarrollo sostenible, inclusivo y sustentable (PNUD, 2020).

### **2.2.1 Desarrollo profesional y laboral**

Este proceso está enfocado para que las personas progresen permanentemente dentro de una organización. Para ello, existen diferentes modelos de desarrollo profesional que se podrían aplicar en las empresas:

- a) **Modelos de Ciclo de Vida:** Los trabajadores atraviesan un proceso en el que realizan tareas relacionadas directamente con su profesión. Es decir, involucran su vida profesional y personal en el proceso (Blake, 1977 citado por Fernández Losa, 2002).
- b) **Modelos basados en el aprendizaje en la organización:** El desarrollo de los colaboradores se debe realizar en constante interacción con los compañeros de trabajo, directivos, etc. y, además, con diversas tareas diarias. De esta manera, pueden variar en actividades, pero siguen aprendiendo (Fernández Losa, 2002).

- c) **Modelo del patrón de dirección:** El concepto de este modelo se refiere a la velocidad con la que se evoluciona dentro de la organización, misma que debería favorecer el desarrollo y avance del colaborador como profesional. A su vez, este modelo busca la permanencia y la rotación en diferentes áreas de trabajo, para hacer ejecutar constantemente nuevos procesos de aprendizaje (Fernández Losa, 2002).

Se debe tener en cuenta que cada uno de estos modelos afectan la vida del colaborador de manera directa o indirecta. Es por ello que se debería mantener un proceso de desarrollo que facilite y promueva climas laborales de progreso, aprendizaje y oportunidades para las personas con discapacidades no visibles. Por otra parte, Loza (2002) indica que el proceso de desarrollo profesional y laboral está dividido en diferentes etapas:

- a) **Etapa de incorporación:** La persona identifica el lugar de trabajo en donde quiere establecerse a la par que toma en cuenta varios factores como lo son el ambiente, el personal, familia, actividades, etc. En esta primera etapa, son las personas las que tienen mayor visibilidad en las compañías.
- b) **Etapa de crecimiento:** La persona evoluciona en su lugar de trabajo y ha tomado ventajas a su favor para poder crecer y desarrollarse laboralmente. De esta manera, adquieren mayor responsabilidad y se interesan en ser vistos como uno de los pilares más fundamentales dentro de la compañía.
- c) **Etapa de madurez:** En esta etapa se evidencia como los colaboradores se preocupan en establecerse en un lugar fijo manteniendo sus conocimientos y habilidades actualizadas para continuar siendo un miembro importante en la organización.
- d) **Etapa de maestría:** La persona tiene el suficiente conocimiento para ser un experto en la actividad en la que se desempeña y por lo mismo, tienen la oportunidad de realizar una carrera en la organización.

Para el respectivo seguimiento del desarrollo profesional, la organización debe tener en cuenta que para que pueda integrar estas fases y modelos, los mismos deben guiarse por su cultura, es decir sus valores y filosofía e incluso, sus fortalezas y debilidades como institución. A su vez, estos componentes también deberían ser considerados desde la perspectiva de los colaboradores con discapacidad, para que puedan desenvolverse en el entorno laboral y profesional. Por ello, el diseño, planificación y ejecución de planes de acción son fundamentales para la apertura de un verdadero desarrollo profesional y laboral.

### **2.2.2. Los ODS 8 y 10 en el desarrollo profesional**

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible son los objetivos mundiales que se crearon en el año 2015 por todos los miembros de la ONU, siendo este un llamado colectivo mundial para garantizar un cambio en nuestra sociedad. Los ODS están diseñados para “proteger el planeta y garantizar que todas personas gocen de paz y prosperidad para 2030” (ONU, 2020). El total de objetivos que se puede identificar son 17, los cuales están integrados de manera que exista un equilibrio entre sostenibilidad, economía y sociedad. Los países miembros de la ONU se han comprometido a seguir los objetivos de Desarrollo Sostenible y de la misma manera apoyar a los demás países para evitar un atraso en el proceso. (ONU, 2020)

- **Objetivo 8: “ Trabajo decente y crecimiento económico”**

El principal objetivo del ODS número 8, menciona que se busca un crecimiento progresivo económico que a la vez de ser inclusivo, sea sostenido para crear plazas de empleo con oportunidades de desarrollo para la sociedad, mejorando así la calidad y estándar de vida de las personas.

- **Objetivo 10: “Reducción de las desigualdades”**

Se busca reducir las desigualdades de manera equitativa y, además, ayudar a identificar países que avanzan lentamente en este proceso para posteriormente, darles un apoyo que permita alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Estos dos Objetivos de Desarrollo Sostenible evidencian que el desarrollo profesional y la inclusión laboral de las personas con discapacidades no visibles, están directamente relacionados con sus propósitos. Ambos ODS demuestran que las personas con discapacidad intelectual y psicosocial deben tener la oportunidad de acceder a un trabajo coherente con su formación profesional y a su vez, deben tener la oportunidad de crecer y hacer una carrera en la empresa, la cual se realice mediante el desarrollo de sus capacidades y potencial. Es así que tanto el objetivo 8, como el objetivo 10 hacen énfasis en que las personas encuentren un trabajo digno, justo y decente que les permita acceder a un mejor estilo de vida.

### **2.3. Inclusión ligada al desarrollo profesional**

En la actualidad, la inclusión laboral se ve ligada a un proceso de desarrollo profesional que involucra a toda una organización, desde los colaboradores y los líderes, hasta las leyes gubernamentales y políticas empresariales. Cabe destacar que, el desarrollo profesional inicia una vez que se ha dado la correcta apertura a la inclusión laboral. Es decir, una vez que el colaborador ingresa a trabajar. A partir de este momento, el desarrollo profesional comienza a tener mayor protagonismo y por tal, comienza a construirse día a día mediante la interacción entre los compañeros de trabajo. De esta manera, relacionamos a la inclusión y el desarrollo con la interacción y la aceptación. No obstante, hay que tomar en cuenta que ambos son procesos y por tal, también están fuertemente relacionados con el contexto del colaborador. La familia también juega un papel fundamental en la inclusión y desarrollo de la persona con discapacidad.

En el caso de las organizaciones, la inclusión ligada al desarrollo profesional parte del diseño de políticas que impulsen el desarrollo humano, profesional y laboral de modo que tenga un impacto en la calidad de vida personal y laboral. Esta inclusión y desarrollo debería involucrar a toda la organización, quienes deberían ser emisores y receptores transversales de todas las implicaciones que conllevan estos procesos, pues también impactan en la calidad de

vida laboral de los demás compañeros de la persona con discapacidad (OciosinLimites, 2015).

Sin duda, la inclusión y el desarrollo trabajan conjuntamente para un resultado común, que es el bienestar del trabajador. Además, se complementan de tal manera que, si una de las partes no funciona en su totalidad, la otra se ve comprometida y afectada. Al vincular la inclusión y el desarrollo profesional, se busca equidad en todo momento, desde la selección de personal hasta el proceso continuo de trabajo en la organización. Por lo cual, se busca brindar la experiencia completa de un trabajo digno y justo a la persona con discapacidad no visible, ya sea intelectual o psicosocial.

### **CAPÍTULO III**

## **COMUNICACIÓN, UNA DISCIPLINA QUE PERMITE EL CAMBIO ORIENTADO A LA INCLUSIÓN**

Este capítulo teorizará la comunicación y sus diferentes áreas de aplicación, con el fin de posicionar su importancia para el desarrollo e inclusión en el campo laboral. Cabe destacar que, se demostrará que la comunicación puede actuar como un agente de cambio en la sociedad y en las organizaciones.

### **3.1. La comunicación, el primer paso hacia la inclusión**

La comunicación es esencial para el ser humano y se remonta hace milenios. “El hombre y la mujer son comunicadores por naturaleza” (Báez, 2000). Las personas se comunican con su cuerpo, actitud, escritura, símbolos, etc. “Es imposible no comunicar” (Costa, 2010). Es por ello que la comunicación se centra en dos formas: Comunicación Verbal y Comunicación No Verbal. Estos dos tipos de comunicación pueden ser fuentes de inclusión o exclusión en el ámbito personal o laboral de las personas con discapacidades no visibles.

A su vez, ambas se pueden reflejar o proyectar en las diferentes áreas de aplicación de la comunicación, tales como: Comunicación Interna, Comunicación Externa, Comunicación para el Desarrollo, Relaciones Públicas, etc. Por lo mismo, entender la importancia de la comunicación, desde su lado humano y profesional, nos ayuda a mantener una relación cercana con la sociedad y las organizaciones.

Lo mencionado implica, erradicar los comportamientos de exclusión y buscar una interacción efectiva que conjuntamente a las áreas de comunicación, aplique y practique activamente la inclusión y el desarrollo en la cultura de la organización. La comunicación adquiere importancia en las organizaciones debido a su visión estratégica, misma que a través de campañas favorece los cambios sociales, estructurales e institucionales que son parte de sus públicos de interés.

### **3.1.1. Tipos de Comunicación**

La comunicación cuenta con una clasificación base que ayuda a procesar la transmisión de un mensaje. Gracias a esta clasificación, se pueden identificar variantes en la comunicación que la construyen como un campo amplio de información y análisis.

- **Comunicación Verbal:** Es aquella que se caracteriza principalmente por el uso verbal de las palabras. Esta comunicación maneja directamente la interacción entre el emisor, receptor y mensaje. Además, involucra la transmisión de un mensaje de manera oral o escrita. (Uribe, 2009)
- **Comunicación No Verbal:** El mensaje que se transmite es indirecto, se lo puede identificar mediante gestos corporales o actitudes. En muchos casos se puede considerar a la comunicación no verbal, como un inconsciente que transmiten las personas al interactuar con otras. (Cestero Mancera, 2014).

La importancia de conocer los tipos de comunicación radica en que permiten identificar cómo los colaboradores, a través de mensajes verbales o no verbales, pueden

afectar a los miembros de su entorno, la organización. Por ello, las actitudes inclusivas deben reflejarse de manera coherente con estos dos tipos de comunicación, ya que ayudan a conseguir una comunicación efectiva y un clima laboral sano para todos los colaboradores.

### 3.1.2. Áreas de aplicación de la Comunicación

**La comunicación cuenta con varias áreas de trabajo que se aplican de diferentes**

**formas:**

- **Comunicación Organizacional:** Es el manejo complejo de información y mensajes dentro de una empresa, en la cual se emite y recibe mensajes relacionados al ámbito corporativo.
- **Comunicación Interna:** La comunicación interna es “contar a la organización lo que la organización está haciendo” (Capriotti, 1998). Lo mencionado relaciona a los trabajadores con toda su institución y por tal, con su cultura, filosofía, valores, etc. La Comunicación Interna nos permite manejar las funciones de los colaboradores de manera armoniosa, ya que su desempeño afecta a la organización. Es así que, se busca ver a la empresa y sus miembros como un todo.

De esta manera, la Comunicación Interna es fundamental “para facilitar el flujo de información de una organización o proyecto. Desempeña un papel importante a la hora de asegurar que el intercambio de información se realice de manera oportuna y efectiva en toda la organización” (UNESCO, 2011)

- **Comunicación estratégica:** Es una de las bases que utilizan las organizaciones para enterarse de sus datos y variables económicas, las cuales pueden favorecer su gestión y análisis. La comunicación estratégica es clave para posicionar la identidad y cultura de la organización. Precisamente, su gestión ayuda a trabajar con los intangibles de la empresa, reputación, filosofía, valores, etc. Es así que, ayuda a generar una comunicación estratégica que favorezca el clima laboral. (Enrique, 2020).

- **Relaciones Públicas:** El principal pilar de las Relaciones Públicas es la relación bidireccional de la organización con su público externo. Además, trabaja de la mano con la comunicación interna y los medios de comunicación, ya que debe mantener su coherencia comercial e institucional. Las relaciones públicas buscan mantener una relación directa con la imagen de la empresa. De esta manera, pueden establecer relaciones cercanas y formar lazos de confianza entre la organización y sus públicos. Estas áreas de la comunicación son la base de la Comunicación para el Desarrollo, pues a partir de su gestión, los procesos de inclusión de las personas con discapacidades no visibles pueden ser efectivos y transversales.

### **3.1.3. Comunicación para el desarrollo**

“La comunicación para el desarrollo tiene su origen en la teoría de la modernización, pensamiento y práctica de desarrollo predominantes tras la Segunda Guerra Mundial.” (UNESCO, 2011). A partir de este punto, se empezó a ver a la comunicación como una herramienta gestora de cambio en la sociedad. Por lo tanto, debía desarrollarse mediante “Medidas externas” para potenciar lo mejor de las comunidades, quienes buscan ayuda en su progreso como sociedad. La comunicación para el desarrollo también es parte del proceso de modernización y aplicación de valores, los cuales la convierten en uno de los mejores portadores de nuevas ideas al mundo.

Una de las aplicaciones de la Comunicación para el Desarrollo es la inclusión y por tal, la expansión de nuestros conocimientos hacia el acceso de nuevas oportunidades. Esta comunicación aplica estrategias de comunicación que impulsan el avance de la sociedad y sus individuos, por lo que también tiene el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas. De esta manera, el “trabajo” se vuelve una de las metas para la comunicación para el desarrollo. Según el fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), “La comunicación desempeña un papel protagónico en el desarrollo humano.” (UNICEF, 2020).

Así se evidencia que la comunicación se ha vuelto una herramienta en nuestra sociedad. Por lo mismo, necesita principal atención para involucrar a todas las comunidades y públicos, incluyendo a las personas con discapacidad no visible.

La comunicación para el desarrollo propone soluciones que mejoren la calidad de vida en el ámbito personal y profesional. Gracias a esto genera información que puede ser utilizada para compartir “ideas y conocimientos” (UNICEF, 2020) que favorezcan el desarrollo y la inclusión dentro de una empresa.

Es importante tener en cuenta que esta comunicación genera una relación directa con el desarrollo humano. Al estar vinculadas, ambas contribuyen a la búsqueda de igualdad, inclusión y equidad. Es por ello que debido a la misma se gestionan proyectos que vinculan a nuestra sociedad y buscan un cambio positivo.

Desde el concepto de las Naciones Unidas, se puede interpretar a la comunicación como un eje para la transmisión de mensajes en las organizaciones. Pero si tomamos en cuenta la importancia de transmitir un mensaje inclusivo en la sociedad, la comunicación puede adquirir mucho más poder. Por otra parte, “La comunicación corporativa contribuye a establecer coherencia e identidad en una organización.” (UNESCO, 2011). Es por ello que, podemos evidenciar la presencia de la inclusión cuando hablamos de comunicación para el desarrollo, siendo esta misma la que busca un cambio colectivo y la aceptación total en una sociedad.

### **3.2. El cambio y el lado humano de la inclusión**

En primer lugar, es importante conceptualizar el cambio, especialmente en las organizaciones, área que abarca la presente investigación. Esta conceptualización es fundamental debido que, a partir de la misma, la inclusión puede adquirir un enfoque humano. El cual define al cambio, a nivel organizacional, como la transformación o modificación de la cultura y estrategia de la empresa, que impacta total o parcialmente en el

entorno, los compartimientos de la organización y sus colaboradores (García & Forero, 2014).

Por esta razón, una inclusión alineada a transformaciones efectivas y de impacto, abarca un lado humano que se enfoca no solo en la apertura del mercado laboral para las personas con discapacidades no visibles, como la intelectual y psicosocial, sino también en gestionar cambios que verdaderamente favorezcan su desarrollo, calidad de vida e integración en la empresa y con sus compañeros de trabajo. Por ello, el lado humano de la inclusión es en realidad, una visión que comienza con un cambio de paradigma sobre lo que son las discapacidades y lo que conlleva la labor de la sociedad y las empresas en este proceso.

Es así que, la inclusión desde el lado humano “valoriza la diversidad humana y fortalece la aceptación de las diferencias individuales” (Rubio, 2009, p. 3). Por lo mismo, genera cambios radicales y profundos en materia de desarrollo, acceso a oportunidades y capacitación tanto para el individuo, como para todo lo que le rodea, incluyendo su espacio laboral. Justamente, la parte humana de la inclusión está anclada con los derechos humanos y por tal, según la Agenda Nacional para la igualdad de Discapacidades (2017), la Constitución de la República reconoce a las personas con discapacidad, derechos tales como: atención especializada, educación inclusiva, vivienda accesible y trabajo en condiciones de igualdad. Los mismos garantizan su inclusión plena en ámbitos económicos y sociales.

No obstante, es importante señalar que cuando la inclusión es aplicada desde su lado humano, esta no termina cuando la persona con discapacidad accede a un proceso de selección y comienza a trabajar, sino que, por el contrario, es parte de un proceso mucho más profundo en el que intervienen y participan todas las personas en igualdad de oportunidades, abiertas a que en este proceso se realicen ajustes que eliminen las barreras excluyentes (del Rocío, 2017). Esta parte humana de la inclusión no se focaliza en que las personas se ajusten

o encajen en las estructuras sociales. Más bien se centra en transformar esos sistemas y estructuras en entes que promuevan comportamientos, estrategias y culturas inclusivas en las organizaciones y sus colaboradores.

Precisamente, la inclusión y su lado humano determinan que los diversos actores de nuestra sociedad y las instituciones, que son parte de la misma, son los responsables de romper las barreras laborales, sociales y económicas (Calenti, 2002) que enfrentan las personas con discapacidades no visibles. Por otra parte, a la par que las empresas aplican el lado humano de la inclusión en sus programas o políticas, con esta también llegan los cambios y las sensaciones de inseguridad, estrés y ansiedad que interfieren en el rendimiento y motivación de la organización (Shah, citado en García & Forero, 2014). De ahí, la importancia de la integración y aplicación de la comunicación en la gestión del cambio y la inclusión.

Efectivamente, integrar el lado humano de la inclusión implica cambios y resultados a largo plazo que se originan y reflejan cuando la comunicación es aplicada, partiendo de la premisa, de que “[...]es mucho más que técnica [...], es la esencia de la relación con el otro, surgida de un compromiso humano, más allá de un compromiso laboral. Y es la llave maestra para lograr una verdadera calidad de vida” (Tamarit, citado en del Rocío, 2017, p. 16).

Lo mencionado, determina que la inclusión produce cambios que se gestionan mediante la comunicación enfocada en el desarrollo, ya que está más que una estrategia, es aquella que apela por el diálogo como un proceso social entre comunidades e individuos, que amplía el acceso a oportunidades y fomenta el desarrollo e implementación de políticas o programas dirigidos a mejorar la calidad y estilo de vida de las personas (UNESCO, 2011).

Los cambios son una consecuencia de la implementación del lado humano de la inclusión en las organizaciones. Por ello, debería asumirse como el resultado de un proceso que necesita de una cultura flexible que ayude a obtener los mejores resultados en los

procesos de inclusión (Duque, 2014). Es así que la comunicación toma un papel importante en la inclusión y el desarrollo.

### **3.3. Implicaciones de la comunicación para el cambio**

El cambio comienza con la generación de enfoques y espacios participativos en los que el diálogo destaca como eje fundamental para el desarrollo y empoderamiento de los individuos (UNESCO, 2011). De esta manera, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Cultura y la Ciencia (UNESCO) (2011) enfatiza en la importancia de la comunicación horizontal para el éxito de los procesos de transformación e inclusión, pues determina que las personas son los primeros agentes de cambio. Esta comunicación es clave para que los actores ejerzan una comunicación flexible y abierta que no se enfoque en los órdenes jerárquicos de las organizaciones.

Es así que, la inclusión, el acceso a oportunidades, el desarrollo y la integración activa de las personas con discapacidades no visibles en las empresas, implica transformaciones que deben comenzar con procesos de diálogo que involucren a todos los miembros de la empresa (UNESCO, 2011). Lo mencionado revela que la comunicación y sus diferentes áreas de aplicación, especialmente la responsabilidad social, la comunicación interna, organizacional y para el desarrollo tienen consecuencias directas en la inclusión y en los cambios que resultan de la misma.

Por lo mismo, para que la comunicación se involucre en su totalidad en ambos aspectos, se debe tomar en cuenta que necesita de una relación bidireccional, que integre a la gestión del cambio como parte de su cultura, partiendo desde los mandos altos hasta los colaboradores.

La comunicación en el cambio está alejada de la visión individualista y a corto plazo que impide un impacto permanente y a largo plazo. El último comienza a partir de la participación e interacción de los públicos directamente afectados, las personas con

discapacidades no visibles, con la sociedad y los miembros de la organización (Gumusio, 2011).

La implicación de la comunicación profundiza en lo expuesto por la comunicación para el desarrollo, las personas son agentes de cambio, pero la comunicación y los comunicadores también se implican en esta gestión del cambio. Las auditorías y los programas de responsabilidad social, al igual que las campañas son algunas de las acciones y estrategias que la comunicación utiliza para favorecer la adaptación del cambio y la inclusión en las empresas y sus culturas.

Según la Organización Internacional del Trabajo (citado en UNESCO, 2011), la implicación de la comunicación frente al cambio se rige por los mismos principios de la comunicación para el desarrollo, la participación activa. Precisamente, la interacción entre departamentos, la comunicación horizontal, bidireccional y el trabajo en equipo de sus diferentes áreas dan apertura al desarrollo de culturas inclusivas. En estas culturas, la participación es una consecuencia directa de la inclusión y del buen manejo y gestión de los cambios.

La participación de esta disciplina ante las transformaciones, en conjunto con la integración del lado humano de la inclusión, permite que la empresa y todos sus miembros, sin excepción, sean partícipes de las decisiones y a su vez, de los procesos colaborativos entre áreas e individuos. De esta manera, los cambios se proyectan no sólo como un ente externo, sino también como muestras del esfuerzo de la organización y sus colaboradores por hacer de su nómina un espacio de inclusión. Este aspecto es fundamental para el desarrollo interno de la organización y para el progreso externo de la comunidad en la que se ubica.

La comunicación y sus áreas de aplicación son las claves para gestionar adecuada y positivamente el cambio que representa el ingreso de las personas con discapacidad en las organizaciones. Consecuentemente, nos permite asegurar un permanente crecimiento y

progreso en la institución, el cual les permita ejercer actividades de gestión, administración e incluso toma de decisiones. Las discapacidades no visibles podrían representar la búsqueda de nuevo talento para las empresas.

Por último, la comunicación permite que las organizaciones pasen de enfocarse en desarrollar culturas centradas en el individuo a desarrollar culturas que se preocupan por el individuo, pero también en cómo este se integra y desarrolla profesional y personalmente dentro del conjunto, es decir la empresa (Obregón, 2011).

## **CAPÍTULO IV**

### **CAMPAÑA DE COMUNICACIÓN**

#### **4.1. Presentación de la campaña**

El Esplendor de la inclusión es una campaña que nació con el propósito de impulsar la participación activa de las personas con discapacidad no visible en el mercado laboral.

Mediante charlas y perspectivas brindamos a nuestro público una visión completa del proceso de inclusión. De la misma manera, gracias a las redes sociales logramos capacitar a nuestros seguidores para actuar a favor de la inclusión. Además, reforzamos en el impacto y el valor agregado que puede generar las culturas inclusivas y diversas en las empresas.

La campaña se basó en dos guías principales:

- a.** Eliminar el modelo asistencialista de la inclusión
- b.** Formar una cultura de inclusión activa.

Por tanto, nuestro principal objetivo es promover culturas empresariales inclusivas que se centren en acciones y políticas direccionadas a la inclusión y el desarrollo. Donde las personas con discapacidad tengan derecho de crecer y demostrar su potencial y talento en su área de trabajo. Para ello, proponemos que la inclusión debe comenzar desde los procesos de selección hasta los procesos de inducción e integración.

Las metas principales de nuestra campaña son:

- a. Evidenciar la problemática laboral de las discapacidades no visibles.
- b. Promover la inclusión como una fuente de beneficios y oportunidades.
- c. Vincular una comunidad profesional y académica que trabaja en inclusión.

#### **4.1.1. Pertinencia de la campaña**

La inclusión de las personas con discapacidades no visibles, entre ellas la discapacidad intelectual y psicosocial, es fundamental para la construcción de empresas diversas con impactos positivos en su clima laboral, imagen corporativa, reputación corporativa y productividad. Es así que, los colaboradores con discapacidad no visible representan una oportunidad de cambio y desarrollo para las organizaciones y todos sus trabajadores.

Entre los beneficios de la inclusión laboral destacan (includeme.com, s.f.):

- a. **Mejora el clima laboral:** Elimina estereotipos y cambia la actitud de los trabajadores
- b. **Sensibiliza a la organización:** Fomentar una cultura de no discriminación y aceptación a la diversidad
- c. **Mayor compromiso:** Personas con discapacidad, generalmente, son leales a su puesto de trabajo.
- d. **Reputación:** Tanto la reputación interna, como la reputación externa son potenciadas.

Los colaboradores desarrollan un sentido de pertenencia y orgullo más profundo por su lugar de trabajo cuando este tiene un compromiso por el desarrollo de la sociedad y sus individuos, entre los cuales se encuentran las personas con discapacidad no visible

Por otra parte, las personas con este tipo de discapacidad tienen derecho a una independencia económica y por tanto, a contar con diferentes oportunidades laborales. Pero para ello también, es importante tener en cuenta que la inclusión laboral es el resultado de

una inclusión integral, aquella que involucra los esfuerzos de otros actores y sectores. Lo mencionado es fundamental para promover su participación en la sociedad y sus diferentes sectores, entre ellos el laboral, desde un modelo social y de derechos en el que su discapacidad no sea visto como una enfermedad que hay que ocultar o curar.

La investigación cualitativa realizada nos ayudó a determinar que, a pesar de los esfuerzos por cambiar el paradigma asistencialista de las discapacidades, este continúa siendo parte de lo que se considera como inclusión. En primer lugar, es el mismo estado, que, a través de bonos o misiones, no promueve una independencia económica y por tanto, tampoco trabaja por alianzas que brinden oportunidades de empleo digno.

Por otra parte, el sector empresarial privado, a través de alianzas con fundaciones, ofrece un desarrollo integral que involucra no solo la inclusión en actividades laborales, sino también la oportunidad de rotar de puesto, interactuar con sus compañeros de trabajo, desarrollar su potencial con ayuda de un tutor, involucrarse en los eventos y vida diaria de la organización. Cabe destacar que, también existen programas de inclusión en los que las personas con discapacidad no visible están asociados a la organización, pero no son parte de la cotidianidad de esta.

#### **4.1.2. Enfoque sostenible de la campaña**

El enfoque sostenible de nuestra campaña se centra en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8: Trabajo decente y crecimiento económico. Este objetivo refuerza el derecho de las personas, con discapacidades no visibles, a una independencia económica no asistencialista, una mejor calidad de vida y oportunidades de desarrollo. La naturaleza de este objetivo lo asocia con la reducción de las desigualdades, el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 10. El mencionado es clave para que las personas con discapacidad no visible puedan tener acceso a una visión holística e integral de su proceso de inclusión, el cual sea el primer paso para reducir las brechas sociales, laborales y económicas a las cuales se enfrentan.



#### **4.1.3. Enfoque social de la campaña**

##### **a. Problema Social**

Acceso limitado de las personas con discapacidad no visible, entre ellas la discapacidad psicosocial e intelectual, al sector laboral. Desigualdad de oportunidades y falta de políticas que promuevan una inclusión laboral integral que comience desde la academia. Es decir, el sector empresarial no es el único que debe desarrollar una cultura de inclusión y discapacidad, sino también el estado, la sociedad, las familias, los colegios, las escuelas y las universidades. Esta inclusión transversal es clave para dejar atrás las etiquetas y estigmas que promueven la discriminación y que en mucho de los casos son las responsables de la exclusión en este sector.

##### **b. Causa social**

Promover la inclusión laboral a través de la educación a las empresas, quienes son las generadoras de trabajo. Es fundamental que las empresas conozcan la información correcta y precisa respecto a inclusión laboral, para que de esta manera desarrollen o fortalezcan sus iniciativas y programas de inclusión.

#### **4.1.4. Enfoque comunicacional de la campaña**

Como mencionamos en nuestra introducción vemos a la comunicación como una disciplina, cuyas acciones y ejes, la convierten en un agente de cambio en la sociedad y las organizaciones. Uno de sus ejes, la comunicación para el desarrollo se relaciona directamente

con la inclusión, ya que influye en el progreso y las oportunidades de ascenso de los colaboradores con estas discapacidades.

Lo mencionado nos demuestra que desde la visión de una comunicación responsable y sostenible se podrían generar campañas, que a través de mensajes y estrategias, impacten en la sociedad e incluyan a las minorías en espacios de los que históricamente han sido excluidos; como lo son las personas con discapacidades no visibles en espacios laborales. Ahí la importancia de que nuestra campaña tenga un enfoque comunicacional.

## **4.2. Metodología de investigación cualitativa**

### **4.2.1. Revisión teórica**

Para la realización de esta investigación cualitativa, partimos de la revisión de tres fundamentos teóricos importantes para la justificación de nuestra campaña.

El primer eje teórico, conceptualiza la inclusión, concepto clave para definir la inclusión laboral y la función de la comunicación, como disciplina, para promover la misma. Los conceptos mencionados a continuación también son parte del capítulo II capítulo III del presente trabajo de titulación.

La Asociación Síndrome de Down de la República de Argentina (s.f.) menciona que la inclusión de las personas con discapacidad ya no se centra únicamente en involucrar y desarrollar al individuo en la sociedad, busca sino también que, junto a su ambiente y contexto, sean partícipes del proceso de inclusión.

Esto nos indica que la inclusión no debería regirse únicamente a una norma, sino también a un proceso integral que va más allá de las personas y que, por tanto, involucra espacios, comportamientos, formas de interactuar, etc.

Partiendo de este concepto, según Peressoti (2018), la inclusión en lo laboral implica que las personas con discapacidad puedan interactuar en la sociedad de forma que sean

capaces de trabajar y mantener una vida social activa de tal forma que puedan ser respetados y valorados. El enfoque de este autor no solo se centra en la persona con discapacidad, sino también en el trabajo colaborativo y transversal que implica su inclusión y que por tanto involucra a todos los empleados de la organización.

Es decir que una inclusión real e íntegra se alinea al modelo social y de derechos de la discapacidad. Este modelo, a diferencia del modelo asistencialista o médico, establece que las personas con discapacidad tienen derechos, potencial y talento para ser parte de los diferentes sectores de la sociedad, incluyendo el académico y laboral (Plena Inclusión, 2020).

Por ello, la importancia de la comunicación como una disciplina que promueve el cambio. Justamente, la UNICEF (2020) menciona que la comunicación para el desarrollo humano propone acciones o soluciones que mejoran la calidad de vida en el ámbito personal y profesional.

#### **4.2.2. Investigación**

Junto a la revisión teórica, realizamos una observación de campañas, tendencias de temas abordados, entrevistas a expertos, sondeos de opinión, redes sociales y etnografía digital que nos permitieron obtener hallazgos relevantes sobre el problema y causa que aborda nuestra campaña.

- **Observación de campañas similares**

Para la realización de la presente investigación cualitativa, observamos diferentes campañas realizadas a lo largo de los últimos años. La gran mayoría tuvieron origen en España. Lo mencionado evidencia la presencia de inclusión laboral en la metodología de trabajo de las empresas de este país.

*Se analizó un total de 7 campañas, de las cuales una es ecuatoriana:*



**a. Campaña “Fsc Inserta” realizada por Fundación Once, Unión Europea, Fondo Social Europeo y el Programa Por Talento.**

**Tema:** Luis Castro habla sobre la inserción, la discapacidad en España y la inclusión.

Campaña enfocada en la inclusión laboral de personas con Síndrome de Down y dirigida a empresarios. La campaña explica que la Responsabilidad Social es uno de los motivos por los cuales se debería contratar a Luis. Por otra parte, Luis expone las razones por las que un empresario contrata a una persona con discapacidad en su nómina y la mayoría están relacionadas a aspectos económicos. Se menciona su deseo por demostrar su capacidad de trabajo, y el hecho de que es capaz de hacerlo igual que cualquier otra persona.



**b. Campaña “Socio País” realizada por la Vicepresidencia del Ecuador en el Gobierno del Ex presidente Rafael Correa.**

**Tema:** Normas de ley para contratar a una persona con discapacidad.

La campaña, realizada en el 2007, menciona que las personas con discapacidad tienen las aptitudes suficientes para ser miembros activos de una organización. A su vez, se menciona un artículo de Ley, el cual indica que, por cada 25 trabajadores, el empleador se ve obligado a contratar al 1% de personas con discapacidad. De esta manera, la empresa es responsable de contratar a personas con capacidades diferentes. Además, la campaña enfatiza en la importancia de cumplir con la ley y en el hecho de que todas las personas tienen la capacidad para trabajar.



**c. Campaña “Yo Soy” realizada por ASPAYM Castilla y León.**

**Tema:** Programas de inserción laboral y sensibilización a empresarios y sociedad.

Esta campaña contempla lo difícil que es encontrar un empleo para las personas con discapacidad. Además, enfatiza en la importancia de la Responsabilidad Social Corporativa, la cual supone dar una oportunidad de trabajo para todos. Además, se expone a la inclusión como una oportunidad de retos, aprendizaje y aporte para la empresa.



**d. Campaña “Campaña de sensibilización para la inclusión laboral de personas con discapacidad” realizada por la Fundación Sorapan de Rieros.**

**Tema:** Personas con discapacidad en un día cotidiano.

La Campaña expone la vida cotidiana y laboral de las personas con discapacidad, la cual no se diferencia de la vida de las personas sin discapacidad. Así se demuestra que la inclusión laboral debe ser normalizada tanto por las empresas, como por la sociedad.



**e. Campaña “Contra las etiquetas” realizada por Fundación Adecco**

Esta campaña enfatiza en el hecho de que en los procesos de selección y sus tecnologías no deberían existir

etiquetas o algoritmos que clasifiquen y sesguen a las personas. En realidad, se debería contratarlas por sus aptitudes, talento y potencial.



#### f. Campaña “La inclusión desde niños” realizada por Naked Heart

La campaña evidencia cómo los niños a la vez que van creciendo, los estigmas sociales y de discriminación también. Es decir, se vuelven más evidentes en nuestra

sociedad.

Se hace un experimento donde se pone habitaciones con juguetes exactamente iguales, solo que en una habitación se encuentra un niño con discapacidad. Posteriormente, se pone, de muestra para el experimento, a varios niños de diferentes edades. Los mencionados entre más grandes son, prefieren jugar solos en la habitación antes que con un niño con discapacidad. Mientras que los niños de 4 y 5 años, prefieren jugar acompañados del niño en la otra habitación.



#### g. Campaña “Nueva Ley de Inclusión laboral”

La campaña chilena expone la discriminación laboral hacia las personas con discapacidad. Con el

fin de obtener reacciones en vivo, se pide a los actores leer una ley modificada, a propósito, para ser discriminatoria. Una vez inician con la lectura, las personas

comienzan a cuestionar la supuesta ley. De esta manera, demuestran empatía, pueden leer la verdadera ley y ver las diferencias entre la una y la otra.

- **Tendencias del tema abordado**

En esta sección de nuestra investigación cualitativa se analizó la posición y publicaciones de los medios de comunicación ecuatorianos respecto a inclusión laboral y discapacidad no visible. Cabe destacar que, se tomó en cuenta los últimos 8 meses para este periodo de búsqueda. Es decir, de julio 2020 a febrero del 2021.

Se evidenció que existen pocos artículos publicados sobre esta temática. Los mismos abarcaron los siguientes titulares: nuevas formas de inclusión laboral en el Ecuador, implicaciones de tener un carnet oficial para las personas con discapacidad, el “gaming” como una nueva forma de trabajo para la comunidad en cuestión. En septiembre de 2020, se evidenció noticias vinculadas a despidos, acoso laboral y el intento del ex presidente Lenin Moreno por incrementar beneficios, como el bono, para las personas con discapacidad.

- **Entrevistas a expertos**

Durante la presente investigación, se realizó la entrevista a 7 expertos. Entre los cuales destacan profesionales, expertos y académicos.

**a. Kathy Arévalo**



**Psicóloga clínica y organizacional de Quala S.A.**

Quala S.A. lleva a cabo el programa “Empleo con apoyo para personas con discapacidad intelectual”. Además, mantiene un convenio laboral para estudiantes de Fundación El Triángulo. Karen tiene una experiencia de 10 años en inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, bajo la modalidad de empleo con apoyo.

**b. Estefanía Sevilla**



**Coordinadora académica de diversidad étnica y de la oficina de necesidades educativas especiales en la Universidad San Francisco de Quito.**

Psicóloga clínica por la Universidad San Francisco de Quito. Máster en Neuropsicología por la Universidad de Salamanca.

**c. María Sol Paladines**



**Directora de Recursos Humanos en Yanbal Ecuador S.A.**

Profesional Senior en Dirección Estratégica de Recursos Humanos con experiencia en diferentes países en empresas multinacionales. Experta en administración de compensaciones; atracción, desarrollo y retención de talento; gestión de cambio cultural y clima laboral; comunicación organizacional y áreas administrativas.

**d. Beatriz Meneses**



**Profesional independiente. Ex directora de la Dirección de protección al cuidado de personas con discapacidad en el Ministerio de Inclusión Económica y Social.**

Licenciada en Educación por la Universidad San Francisco de Quito. Diplomado en Tics y discapacidades por la Universidad Salesiana. Capacitadora y panelista nacional e internacional a través de encuentros sobre inclusión y diversidad.

**e. Fernando Noboa**



**Abogado con diez años de experiencia en el sector empresarial, especializado en la asesoría en materia laboral.**

Máster en Derechos Humanos, Derechos de los trabajadores y de los empresarios por la Universidad Rey Juan Carlos. Su actividad también se ha desarrollado en el campo docente; fue profesor universitario, tanto de grado como posgrado en las materias de Derechos Sociales, Derecho Laboral y Empresa y Relaciones Laborales.

**f. Amalia Gamio**



**Ex miembro del Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas.**

Egresada de la carrera de medicina en la UNAM y de la maestría en Integración de Personas con Discapacidad por la Universidad de Salamanca. Ha dedicado los últimos 13 años a la defensa de los derechos humanos, para lo cual trabajó en la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (Ciudad de México) y en el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (México), del que fue cofundadora.

**g. Mery Machado:**



**Social Wellbeing Consultant de General Motors.**

Licenciada en trabajo social por la Universidad Católica del Ecuador. Master en Administración por la Universidad Internacional SEK.

- **Sondeos**

Los sondeos de opinión de esta investigación cuantitativa se basaron en entrevistas a una fundación, un programa de inclusión, dos padres de familia de personas con discapacidad no visible y una colaboradora. Para salvaguardar la confidencialidad de los tres últimos mencionados no se mencionará su perfil, incluyendo nombres y lugar de trabajo.

**a. Isabel Muñoz - Fundación El Triángulo**



Isabel Muñoz es directora de Fundación El Triángulo, ONG sin fines de lucro que ofrece oportunidades de formación educativa, vocacional y de inclusión laboral a personas con discapacidad intelectual.

**b. Elisa Saad - Programa mexicano “Construyendo Puentes”**



Elisa Saad es la coordinadora del programa “Construyendo Puentes”. Este programa trabaja en alianza con el Centro de Autonomía Personal y Social (CAPYS), cuyas acciones confrontan la visión asistencialista de la inclusión de personas con discapacidad.

- **Observación en redes sociales**

Tomando en cuenta el problema detectado y nuestra causa social, aspectos mencionados en los antecedentes de la presente investigación, decidimos enfocar nuestra observación y etnografía digital en LinkedIn, red laboral en la que existe un gran movimiento profesional y empresarial.

De esta manera, realizamos una observación de la red en dos secciones fundamentales de la misma: Grupos y LinkedIn Learning, plataforma de estudio y capacitación para los usuarios. Cabe destacar, que al hacer una búsqueda segmentada se halló un total de 34 grupos, 4 cursos, 6 vídeos y 1 itinerario de aprendizaje sobre inclusión laboral.

- **Etnografía Digital**

Para realizar esta etnografía digital, es decir analizar el comportamiento e interés de los usuarios de LinkedIn y sus empresas, respecto a inclusión laboral, realizamos la búsqueda de este concepto en las publicaciones de la red. Obtuvimos un total de 642 publicaciones relacionadas a inclusión laboral. Cabe destacar que, se realizó un análisis de las publicaciones realizadas en el último mes.

#### **4.2.3. Resultados importantes**

A continuación, se presentan los principales hallazgos obtenidos una vez realizada nuestra investigación.

##### **a. ¿Qué dicen las campañas similares?**

Las campañas encontradas en nuestra investigación tienen varios aspectos en común, todas proyectan empatía con las personas con discapacidad y buscan que las empresas,

amigos, familiares y sociedad conozcan su potencial, talento y capacidades, de manera que puedan incluirlos integral y transversalmente, sin discriminación o estigmas.

Por otra parte, se involucra la evolución del comportamiento de los niños, respecto a personas con capacidades diferentes, y su exposición a una sociedad que excluye a las mismas. Es así que, se recalca de manera clara que el verdadero cambio en nuestra cultura comienza por los niños, quienes son un reflejo claro de la problemática de la inclusión en la sociedad.

Es importante destacar que, las campañas recalcan las virtudes de las personas con discapacidad, quienes también son capaces de trabajar y ser activos en las organizaciones. No obstante, se puede evidenciar, con una campaña, que nuestro país se enfoca directamente en los empleadores y la ley que les exige contratar personas con discapacidad. Definitivamente, esta es una estrategia completamente diferente a las demás campañas, las cuales coinciden con nuestra visión de una inclusión laboral de oportunidades, desarrollo y transversal, que comience desde la academia y la sociedad.

Uno de los aspectos que consideramos más relevantes en las campañas analizadas es su énfasis en demostrar, a la sociedad, que las personas con discapacidad son capaces de llevar una vida común con una rutina cotidiana al igual que el resto. Al final, nos dan el mensaje de que las etiquetas o lastima no es una opción, no es empatía y por supuesto, no es inclusión.

#### **b. ¿Qué exponen los expertos, académicos, profesionales?**

Entre los expertos, académicos y profesionales que pudimos entrevistar se encontraron psicólogos organizacionales, abogados, consultores, coordinadores académicos, directores de talento humano, etc.

Al realizar las entrevistas logramos identificar que tanto la sociedad ecuatoriana, como el sector empresarial desconocen los beneficios económicos y organizacionales que

implica la contratación de personas con discapacidad. Como lo indicaron los profesionales, la inclusión promueve la empatía y la responsabilidad entre los demás colaboradores. Además, acerca a la organización a nuevos nichos de talento y de mercado que no han sido explorados. Lo mencionado gracias a que cuentan con otras perspectivas y realidades.

Cabe destacar que, se enfatizó en la complejidad que implica la inserción laboral de las discapacidades no visibles. Por ello, las empresas aseguran el éxito de la inclusión laboral y la productividad de los colaboradores mediante tutores laborales. Los mismos son los encargados de interactuar con el colaborador con discapacidad. A su vez, son claves al momento de que el colaborador aprenda sus funciones. Es importante señalar que este tutor no figura en la ley. Sin embargo, fundaciones ecuatorianas mantienen convenios con diferentes empresas que aplican esta figura.

Por otra parte, la figura que sí consta en la ley es la del sustituto, cuya función es reemplazar a la persona con discapacidad en la empresa. Es decir, la persona con discapacidad no está involucrada en la vida organizacional y, por tanto, no cuenta con la oportunidad de desarrollar sus destrezas, habilidades y demostrar su potencial. La figura del sustituto es una opción de inclusión, pero no de una inclusión integral que promueva una independencia económica, una vida no asistencialista y un crecimiento personal y profesional de la persona con discapacidad no visible.

La experiencia de los profesionales y expertos demuestra que posicionar a la inclusión laboral como un pilar de la cultura organizacional involucra años de trabajo, que se intensifican cuando se trata de discapacidades no visibles. La participación de los compañeros de trabajo también es fundamental. En muchos de los casos se asigna un compañero guía dispuesto a ayudar a su par con discapacidad.

Es así que la inclusión laboral y que esta implique una oportunidad de desarrollo es el resultado de una serie de factores e incluso de otros sectores: la sociedad, el estado y la

academia. Para los expertos, la inclusión laboral empieza con la inclusión en las escuelas, colegios e instituciones de educación superior. Es decir, la oferta laboral y las posiciones de estas ofertas son afectadas por la educación.

No obstante, el acceso a la educación también es influenciado por el estado, clave en el establecimiento de políticas que promuevan la inclusión y la contratación de personas con discapacidad. Es necesario el trabajo integral, transversal y conjunto de estos 4 sectores para que las personas con discapacidad no visible cuenten con las destrezas y conocimientos para involucrarse en el campo laboral de manera activa y permanente.

La visión asistencialista de las discapacidades impide avanzar en términos de inclusión laboral. Los expertos recalcan que todas las personas tienen los mismos derechos y obligaciones. Tener presente este hecho es fundamental para que las personas con discapacidad no visible tengan acceso a diferentes oportunidades y a una educación que les permita desarrollarse en diferentes áreas del campo laboral.

### **c. ¿Qué sucede en las redes sociales?**

En primer lugar, las publicaciones encontradas responden a inclusión laboral en ámbitos como género, orientación sexual, discapacidad y edad. Cabe destacar que, se menciona a la discapacidad de manera general, sin enfatizar o profundizar en el tipo de discapacidad, ya sea esta visible o no visible. No obstante, de manera gráfica, es usual encontrar símbolos o fotografías relacionadas a discapacidades físicas.

Por otra parte, los profesionales exponen la creación de Comités enfocados en la inclusión, equidad, diversidad y no discriminación, mismos que buscan desarrollar culturas de inclusión en sus empresas.

Respecto a la plataforma de LinkedIn Learning, los cursos, videos e itinerarios de aprendizaje abarcan la inclusión laboral, en su mayoría, en temas de género o etnia. Es

importante destacar que no se encontraron temas de liderazgo o conversación inclusiva enfocados en discapacidades y aún menos, segmentados según el tipo de discapacidad.

**d. ¿Qué dicen las personas?**

Para realizar las entrevistas nos enfocamos en diferentes perspectivas: fundaciones, padres de familia y trabajadores. De esta manera, identificamos problemas en común y posibles acciones para nuestra campaña.

Las fundaciones coinciden en que el trabajo para una inclusión efectiva de las personas con discapacidad no visible empieza desde pequeños, en promedio se comienza con niños desde los 3 años. Es decir, las fundaciones les ayudan a desarrollar actitudes y comportamientos independientes, para que en un futuro puedan desenvolverse en el ámbito profesional.

Además, refuerzan la idea de interacción de las personas con discapacidad en la sociedad y por tal, aplican actividades que los ayudan a dominar y corregir sus acciones y emociones.

Lo mencionado también es clave para la inclusión y destreza en el ámbito laboral. Por esta razón, las fundaciones manifiestan que su principal deseo es que la inclusión sea justa, digna y factible para las personas con discapacidad no visible.

Cabe recalcar que las entrevistas con padres de familias nos cuentan una perspectiva más cercana y personal, donde lo que importa es la interacción de sus hijos en el colegio, con sus compañeros, en su vida personal, sus deseos y aspiraciones. La realidad es diferente para el padre de familia. La proyección de un futuro es casi nula y es el factor común entre los padres.

Por otro lado, un trabajador anónimo nos contó una perspectiva diferente y relacionada a una experiencia de trabajo. La falta de información ocasionó un despido hacia una persona con discapacidad no visible. Este testimonio, evidencia el problema de no

desarrollar y generar culturas inclusivas, desde antes de que el colaborador con discapacidad ingrese a la institución. Lo mencionado puede afectar a los colaboradores y al entorno y ambiente que los rodea. Es por ello que es fundamental la capacitación, en términos de inclusión, al resto de personas en una organización.

### **4.3. Diseño de la campaña**

#### **4.3.1. Nombre de la campaña**

El esplendor de la inclusión

#### **4.3.2. Concepto de la campaña**

El concepto de nuestra campaña se basa en los diamantes, joya que se alinea al concepto de exclusividad, lujo, poder, esplendor y brillo. Esta piedra preciosa pasa por un gran proceso hasta convertirse en diamante y generar un esplendor único y a largo plazo. Precisamente la inclusión laboral involucra un proceso largo que, al igual que los diamantes una vez trabajados, generan un esplendor único en las empresas, sus trabajadores, su posición en la sociedad y el sector laboral.

Cabe destacar que, a través de los diamantes queremos representar el esplendor único que las personas con discapacidad no visible brindan a las empresas. Su talento y potencial les dan un valor agregado y las convierten en organizaciones más valiosas.

### 4.3.3. Logotipo



En la creación de nuestro logo se utiliza el concepto del diamante y se lo relaciona inmediatamente con las personas con discapacidad no visible. La unión de ambos da el resultado de nuestro logotipo.

Nuestros colores están conformados por una gama conformada por el color malva, violeta y azul. Los mencionados representan:

- **Malva:** Se caracteriza por su luminosidad entre la gama cromática de lilas y rosados. Relacionados con la tranquilidad y calidez.
- **Violeta:** Vinculado con la creatividad, espiritualidad y sabiduría.
- **Azul:** Representación de la discapacidad intelectual, a su vez representado por la estabilidad y el orden.

Para combinar estos colores se utilizó un degradado. De tal manera que, a través del logo, se pueda identificar lo diversa que es la inclusión. Se resalta de igual manera la palabra “Esplendor” para reforzar el significado valioso que tienen los diamantes en nuestra analogía con la inclusión.

#### 4.3.4 Públicos beneficiados

Personas con discapacidades no visibles y sus familiares. A su vez, fundaciones y asociaciones relacionadas con la inclusión laboral y los dos públicos mencionados inicialmente. Cabe destacar que, la selección de estos públicos radica en la necesidad e importancia de informarlos sobre inclusión laboral y acercarlos al mercado laboral.

#### 4.3.5. Públicos aliados estratégicos

- *Académicos y profesionales vinculados al campo de la inclusión*
  - Kathy Arévalo  
Psicóloga clínica y organizacional
  - Diego Jácome  
Psicólogo organizacional, Profesor universitario y Management Consultant de TCG
  - Estefanía Sevilla  
Coordinadora académica de diversidad étnica y de la oficina de necesidades educativas especiales en la Universidad San Francisco de Quito.
  - Beatriz Meneses  
Licenciada en educación y Directora de Fundación Integral la Luz.
  - Amalia Gamio  
Miembro y vicepresidenta del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas para el periodo 2019 - 2022.
- *Fundaciones y Asociaciones ecuatorianas*
  - APADA  
Asociación de padres de personas con espectro autista
  - Fundación El Triángulo  
ONG sin fines de lucro que trabaja en oportunidades de formación educativa e inclusión laboral hacia personas con discapacidad intelectual.
- *Organizaciones internacionales*
  - Plena Inclusión España  
Organización que representa a las personas con discapacidad intelectual en España

## 4.4. Planificación de la campaña

### 4.4.1 Estrategia y fases

Es importante destacar que, en lugar de fases, nuestra estrategia se basó en cuatro ejes:

<b>Eje</b>	<b>Táctica</b>	<b>Acción</b>	<b>Medio</b>
<b>Crear conciencia</b>	Creación de contenido para dar a conocer la campaña y comenzar a crear conciencia sobre la problemática y causa	Publicación en redes sociales	Facebook, Instagram y LinkedIn
	Comprender los componentes involucrados en la inclusión laboral de las personas con discapacidad no visible desde un modelo social y de derechos.	Conferencias con profesionales y académicos abarcando los conceptos de inclusión laboral y discapacidades no visibles, programas de inclusión, culturas corporativas de inclusión, agenda 2030 y la inclusión en el exterior.	Zoom y transmisión en Facebook Live
	Ver a la inclusión laboral como el resultado de una inclusión integral	Entrevistas con líderes de opinión, profesionales y académicos para abarcar a la inclusión desde la perspectiva de las ONGs, academia y personas con discapacidad.	Zoom y transmisión en Facebook e Instagram Live
<b>Crear engagement</b>	Involucrar y generar mayor interés sobre la inclusión laboral y las discapacidades no visibles	Publicaciones en redes sociales con el fin de mantener una conexión permanente con nuestra comunidad	Facebook, Instagram y LinkedIn
<b>Generar impacto</b>	Abordar a la inclusión laboral y las discapacidades	Publicaciones en redes sociales con el fin de hacer un	Facebook, Instagram y LinkedIn

	no visibles desde una visión informativa, pero a la vez crítica	llamado de atención sobre los modelos asistencialista y médico de la discapacidad.	
<b>Crear fidelidad</b>	Afianzar a nuestra comunidad profesional, académica, personas con discapacidad no visibles, sus familiares y seguidores de redes a nuestra causa y campaña	Gestión de eventos digitales con el fin de realizar un acercamiento al mercado laboral de personas con discapacidad no visible y sus familiares	Zoom
		Publicaciones en redes sociales con el fin de hacer de nuestros seguidores una comunidad más participa e interesada en nuestras actividades	Facebook, Instagram y LinkedIn

#### 4.4.2. Planificación digital de la campaña

La campaña se ejecutó alrededor de los cuatro ejes mencionados en la planificación y señalados anteriormente. Se realizaron un total de 48 publicaciones. Entre las cuales destacamos las siguientes:

- **Eje 1: Crear conciencia**

El contenido manejado en este eje fue el siguiente:

- a. El sí y el no de la discapacidad: términos correctos e incorrectos para referirse a las personas con discapacidad.
- b. Glosario de la discapacidad no visible: Diccionario de terminología sobre discapacidad.
- c. Cifras de discapacidad: Datos reales sobre inclusión laboral en el Ecuador.

- d. Semana de perspectivas e Inclusión Lives: En esta serie de charlas abarcamos diferentes perspectivas de la inclusión laboral, a su vez aprendimos con Inclusión Lives en los que se brindó información importante que nos ayudó a abarcar la inclusión y sus componentes de forma activa.

Publicación	Indicadores Facebook	Indicadores Instagram	Indicadores LinkedIn
 <p>Impulsamos la Inclusión Laboral</p>	<p><b>Interacciones:25</b> <b>Alcance:3081</b> <b>Compartido:2</b></p>	<p><b>Interacciones:N/A</b> <b>Alcance:N/A</b></p>	<p><b>Impresiones:73</b> <b>Clicks:0</b></p>
 <p><b>El Sí y el No de la Discapacidad</b> Parte 1</p> <p>El Esplendor de la Inclusión #TodosSomosValiosos</p>	<p><b>Interacciones:17</b> <b>Alcance:71</b> <b>Compartido:1</b></p>	<p><b>Interacciones:2</b> <b>Alcance:72</b></p>	<p><b>Impresiones:147</b> <b>Clicks:14</b></p>

<p><b>Glosario de la discapacidad no visible</b></p>  <p>El Esplendor de la Inclusión #TodosSomosValiosos</p>	<p><b>Interacciones:23</b> <b>Alcance:104</b> <b>Compartido:2</b></p>	<p><b>Interacciones:2</b> <b>Alcance:79</b></p>	<p><b>Impresiones:33</b> <b>Clicks:1</b></p>
<p><b>Inclusión laboral</b></p> <p>¿Qué dice la Ley Orgánica de discapacidades? Artículo 45</p> <p>Las personas con discapacidad tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal.</p> <p>El Esplendor de la Inclusión #TodosSomosValiosos</p>	<p><b>Interacciones:22</b> <b>Alcance:91</b> <b>Compartido:2</b></p>	<p><b>Interacciones:4</b> <b>Alcance:102</b></p>	<p><b>Impresiones:30</b> <b>Clicks:1</b></p>
<p>Tan solo el <b>4,77%</b> de personas con discapacidad psicosocial se encuentran laboralmente activas</p>  <p>El Esplendor de la Inclusión #TodosSomosValiosos</p>	<p><b>Interacciones:9</b> <b>Alcance:39</b> <b>Compartido:1</b></p>	<p><b>Interacciones:7</b> <b>Alcance:104</b></p>	<p><b>Impresiones:19</b> <b>Clicks:0</b></p>

	<p><b>Interacciones:31</b>  <b>Alcance:276</b>  <b>Compartido:4</b></p>	<p><b>Interacciones:N/A</b>  <b>Alcance:N/A</b></p>	<p><b>Impresiones:N/A</b>  <b>Clicks:N/A</b></p>
	<p><b>Interacciones:49</b>  <b>Alcance:124</b>  <b>Compartido:2</b></p>	<p><b>Interacciones:N/A</b>  <b>Alcance:N/A</b></p>	<p><b>Impresiones:51</b>  <b>Clicks:12</b></p>

- **Eje 2: Crear Engagement**

El contenido manejado en este eje fue el siguiente:

- a. Inclusión Quote: Frases importantes de nuestros ponentes. Las mismas fueron publicadas para recordar la importancia de la inclusión y además, para reflexionar sobre las discapacidad no visibles y la diversidad.
- b. Invitaciones a conferencias con los perfiles de los ponentes: Perfil donde se pudo evidenciar la trayectoria del expositor
- c. ¿Sabías que?: Datos curiosos sobre la inclusión en el Ecuador.
- d. Conéctate con la inclusión: Cobertura de los medios de comunicación hacia la campaña.

Publicación	Indicadores Facebook	Indicadores Instagram	Indicadores LinkedIn
 <p>Inclusión Quote por Isabel Muñoz</p> <p>“ La diversidad nos hace bien a todos, en todos los sentidos. ”</p> <p>El Esplendor de la Inclusión</p> <p>#TodosSomosValiosos</p>	<p><b>Interacciones:</b> 20 <b>Alcance:</b> 130 <b>Compartido:</b> 2</p>	<p><b>Interacciones:</b> N/A <b>Alcance:</b> N/A</p>	<p><b>Impresiones:</b> 85 <b>Clicks:</b> 0</p>

<p>Inclusión Live <span style="color: red;">●</span></p> <p style="text-align: right;">Facebook Live 8 de abril 2021 19:00 pm</p> <p style="text-align: center;">Kathy Arévalo Psicóloga Clínica</p>  <p style="text-align: center;">¿Cómo se hace correctamente un proceso de inserción e Inclusión Laboral?</p> <p>El Esplendor de la Inclusión <span style="float: right;">#TodosSomosValiosos</span></p>	<p><b>Interacciones:</b> 66 <b>Alcance:</b> 857 <b>Compartido:</b> 9</p>	<p><b>Interacciones:</b> N/A <b>Alcance:</b> N/A</p>	<p><b>Impresiones:</b> 59 <b>Clicks:</b> 0</p>
<p style="text-align: center;">#TodosSomosValiosos</p> <p style="text-align: center;"><b>¿Sabías que?</b></p> <p style="text-align: center;">Las discapacidades no visibles o no evidentes son aquellas que no se pueden distinguir a simple vista y por tal, deben ser diagnosticadas por personal autorizado por el Ministerio de Salud Pública.</p>  <p style="text-align: center;">El Esplendor de la Inclusión</p>	<p><b>Interacciones:</b> N/A <b>Alcance:</b> <b>Compartido:</b></p>	<p><b>Interacciones:</b> N/A <b>Alcance:</b></p>	<p><b>Impresiones:</b> <b>Clicks:</b></p>

	<p><b>Interacciones:</b> 13  <b>Alcance:</b> 35  <b>Compartido:</b> 1</p>	<p><b>Interacciones:</b> 1  <b>Alcance:</b> 79</p>	<p><b>Impresiones:</b> 25  <b>Clicks:</b> 1</p>
---	---	--	---

- **Eje 3: Generar impacto:**

El contenido manejado en este eje fue el siguiente:

- Temáticas sensibles en nuestra semana de perspectivas: Hablamos sin censura de temas que suelen ser delicados o tabú para la sociedad ecuatoriana respecto a inclusión y discapacidades no visibles.
- Modelos de la discapacidad: Hacer énfasis en la erradicación del modelo asistencialista de la discapacidad
- Métodos para hacer Inclusión Laboral. Comenzar a hablar de discapacidades no visibles y sus problemáticas, pero también las soluciones de las mismas.

Publicación	Indicadores Facebook	Indicadores Instagram	Indicadores LinkedIn
<p>Semana de perspectivas <span style="float: right;">Instagram Live 29 de abril 2021 18:00 pm</span></p> <p style="text-align: center;"><b>La inclusión desde la perspectiva de Michelle</b></p>  <p style="text-align: center;"><b>Michelle Raza</b> Cineasta y estudiante de Artes Liberales con discapacidad psicosocial</p> <p>El Esplendor de la Inclusión <span style="float: right;">#TodosSomosValiosos</span></p>	<p><b>Interacciones: 7</b> <b>Alcance: 37</b> <b>Compartido: 1</b></p>	<p><b>Interacciones: 3</b> <b>Alcance: 98</b></p>	<p><b>Impresiones: 99</b> <b>Clicks: 1</b></p>
<p><b>Un recorrido por los modelos de la discapacidad</b></p>  <p>El Esplendor de la Inclusión <span style="float: right;">#TodosSomosValiosos</span></p>	<p><b>Interacciones: 15</b> <b>Alcance: 97</b> <b>Compartido: 1</b></p>	<p><b>Interacciones: 6</b> <b>Alcance: 91</b></p>	<p><b>Impresiones: N/A</b> <b>Clicks:</b></p>
<p>Te invitamos a conocer <b>cómo las empresas pueden hacer inclusión laboral</b></p>  <p>El Esplendor de la Inclusión <span style="float: right;">#TodosSomosValiosos</span></p>	<p><b>Interacciones: 24</b> <b>Alcance: 83</b> <b>Compartido: 2</b></p>	<p><b>Interacciones: N/A</b> <b>Alcance:</b></p>	<p><b>Impresiones: 42</b> <b>Clicks: 0</b></p>

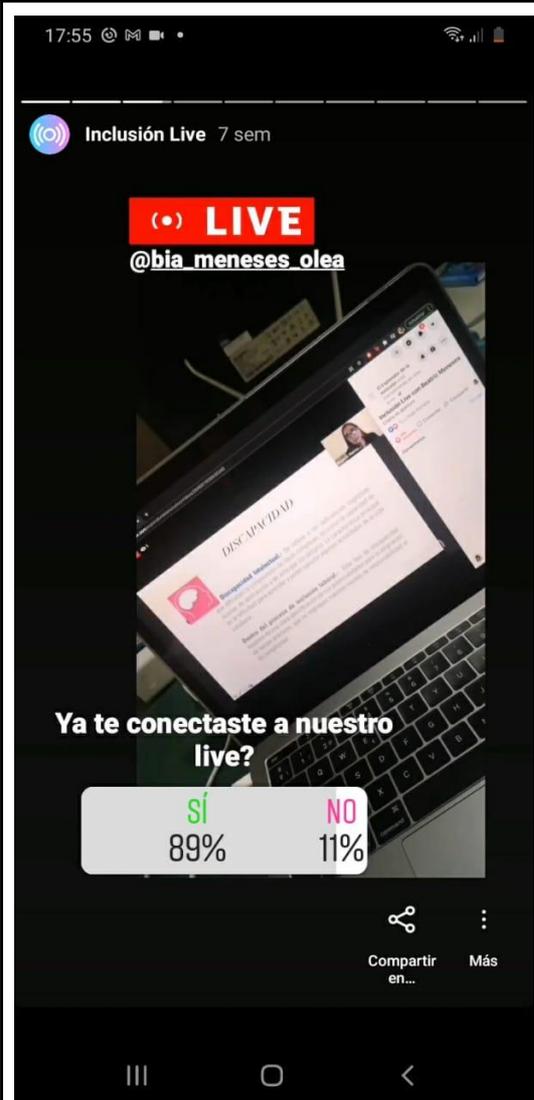
- **Eje 4: Crear fidelidad:**

El contenido manejado en este eje fue el siguiente:

- La inclusión y sus beneficios: Brindamos una visión 360 grados de la inclusión para conocer las oportunidades de cambio y desarrollo que representa.
- Dar un espacio a diferentes actores: Dimos voz no solo a un sector laboral, sino también a padres de familia, academia, ongs, empresas, etc.
- Exposición de alianzas para talleres: Brindar talleres gratuitos respecto a herramientas para ingresar al mercado laboral.
- Involucrar a nuestra comunidad: Historias y encuestas en Instagram que invitan a participar a nuestro público en redes.

Publicación	Indicadores Facebook	Indicadores Instagram	Indicadores LinkedIn
	<p><b>Interacciones:</b> 13  <b>Alcance:</b> 52  <b>Compartido:</b> 1</p>	<p><b>Interacciones:</b> 10  <b>Alcance:</b> 96</p>	<p><b>Impresiones:</b> 103  <b>Clicks:</b> 1</p>

<p>Inclusión Live <span style="color: red;">●</span></p> <p style="text-align: right;">Facebook Live 6 de mayo 2021 17:00 pm</p> <p style="text-align: center;">Dra. Amalia Gamio Experta internacional en derechos de las personas con discapacidad</p>  <p style="text-align: center;">La discapacidad en la implementación de la Agenda 2030: importancia de la elaboración de informes regionales</p> <p>El Esplendor de la Inclusión <span style="float: right;">#TodosSomosValiosos</span></p>	<p><b>Interacciones: 27</b> <b>Alcance: 201</b> <b>Compartido: 2</b></p>	<p><b>Interacciones:</b> 1 <b>Alcance: 70</b></p>	<p><b>Impresiones:</b> 90 <b>Clicks: 0</b></p>
<p>5 Beneficios de la inclusión laboral. Juntos por lugares de trabajo diversos, empáticos e incluyentes.</p>  <p>El Esplendor de la Inclusión <span style="float: right;">#TodosSomosValiosos</span></p>	<p><b>Interacciones: 11</b> <b>Alcance: 79</b> <b>Compartido: 1</b></p>	<p><b>Interacciones:</b> 4 <b>Alcance: 67</b></p>	<p><b>Impresiones:</b> 121 <b>Clicks: 5</b></p>

	<b>Interacciones:</b> N/A <b>Alcance:</b> <b>Compartido:</b>	<b>Interacciones:</b> N/A <b>Alcance:</b>	<b>Impresiones:</b> N/A <b>Clicks:</b>
--	--	---	--

#### 4.5. Ejecución de la campaña

La campaña se realizó durante 8 semanas comenzando el 29 de marzo y culminando oficialmente el miércoles 12 de mayo con el agradecimiento a nuestra comunidad, medios de comunicación y aliados estratégicos.

##### 4.5.1 Resultados e impactos

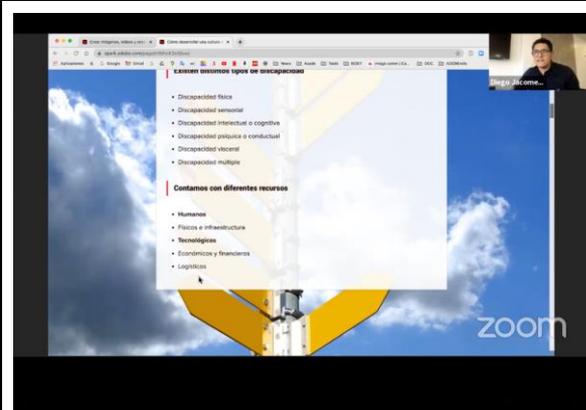
Nuestros resultados e impactos se basan en un total de 11 actividades realizadas con el fin de promover culturas empresariales inclusivas que se centren en acciones y políticas

direccionadas a la inclusión y el desarrollo. Estas actividades fueron divididas en los segmentos mencionados a continuación:

- **Inclusión Lives:** Conferencias transmitidas a través de redes sociales en las que se abarcaron temáticas fundamentales sobre Discapacidades no visibles e Inclusión Laboral.



**Fecha:** 1 de abril del 2021  
**Tema:** Charla de apertura - Conoce más sobre nuestra campaña y causa.  
 ¿Qué es la inclusión laboral? ¿Qué implica una verdadera inclusión laboral? ¿Qué y cuáles son las discapacidades no visibles?  
**Invitado:** Beatriz Meneses  
**Interacciones:** 385  
**Personas alcanzadas:** 653  
**Plataforma:** Facebook



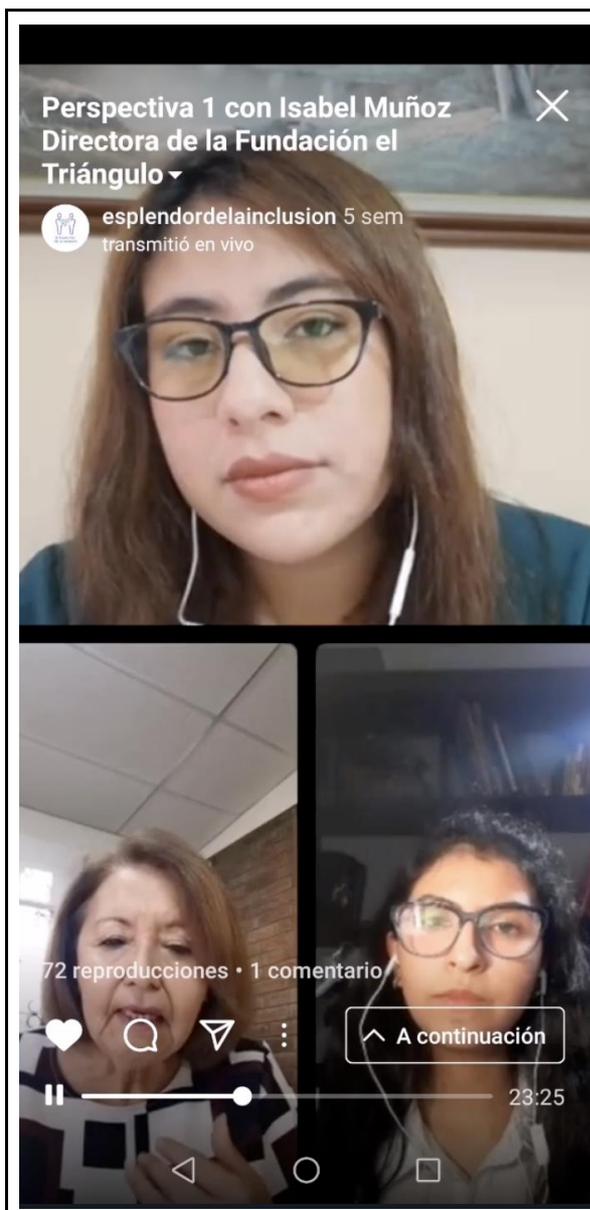
**Fecha:** 6 de abril del 2021  
**Tema:** ¿Cómo las empresas pueden desarrollar culturas de Inclusión?  
**Invitado:** Diego Jácome  
**Interacciones:** 127  
**Personas alcanzadas:** 163  
**Plataforma:** Facebook



**Fecha:** 8 de abril del 2021  
**Tema:** Proceso de Inclusión e Inserción Laboral. Tutor laboral y Programa Empleo con apoyo.  
**Invitado:** Kathy Arévalo  
**Interacciones:** 138  
**Personas alcanzadas:** 340  
**Plataforma:** Facebook

	<p><b>Fecha:</b> 6 de mayo del 2021  <b>Tema:</b> La discapacidad en la implementación de la Agenda 2030: importancia de la elaboración de informes regionales.  <b>Invitado:</b> Amalia Gamio  <b>Interacciones:</b> 141  <b>Personas alcanzadas:</b> 72  <b>Plataforma:</b> Facebook</p>
	<p><b>Fecha:</b> 14 de mayo del 2021  <b>Tema:</b> Conociendo más sobre Plena Inclusión y su comunidad.  <b>Invitado:</b> Silvia Muñoz  <b>Interacciones:</b> 147  <b>Personas alcanzadas:</b> 300  <b>Plataforma:</b> Facebook</p>
	<p><b>Fecha:</b> 22 de abril del 2021  <b>Tema:</b> La inclusión en la academia  <b>Invitado:</b> Estefanía Sevilla  <b>Interacciones:</b> 117  <b>Personas alcanzadas:</b> 307  <b>Plataforma:</b> Facebook</p>

- **Perspectivas de Inclusión:** Lives con entrevistas en las que abarcamos la inclusión desde diferentes sectores.



**Fecha:** 15 de abril 2021

**Tema:** La inclusión desde la perspectiva de las ONG

**Invitado:** Isabel Muñoz

**Interacciones:** 1

**Personas alcanzadas:** 70

**Plataforma:** Instagram Live

	<p><b>Fecha:</b>29 de abril del 2021 <b>Tema:</b>Cineasta y estudiante de Artes Liberales con discapacidad psicosocial <b>Invitado:</b>Michelle Raza <b>Interacciones:</b>1 <b>Personas alcanzadas:</b>76 <b>Plataforma:</b>Instagram Live</p>
--	--

- **Talleres de acercamiento al mercado laboral:** Talleres sobre dos herramientas claves en el mercado laboral (LinkedIn y Marca personal) ofrecidos de forma gratuita a personal de Fundación el Triángulo e integrantes de APADA.

	<p><b>Fecha:</b> 10 de mayo del 2021  <b>Tema:</b> Taller de LinkedIn  <b>Instructor:</b> Israel Mena  <b>Número de asistentes:</b> 20  <b>Plataforma:</b> Zoom</p>
	<p><b>Fecha:</b> 13 de mayo del 2021  <b>Tema:</b> Taller de Marca Personal  <b>Instructora:</b> Veronica Soria  <b>Número de asistentes:</b> 25  <b>Plataforma:</b> Zoom</p>

- **Producto comunicacional:** Este producto consistió en un giveaway que reforzó la perspectiva integral de la inclusión y el hecho de que todos somos responsables de la misma.

	<p>A través de materiales de papelería reforzar la perspectiva integral y la responsabilidad de todos en el proceso de inclusión.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 1 agenda</li> <li>● Post-its</li> <li>● Resaltadores de colores pastel</li> <li>● Caja de esferos multicolores</li> </ul> <p><b>Ganador:</b> Paola Morales  <b>Comentarios:</b> 38</p>
---	---

#### 4.5.2. Gestión de medios de comunicación y Relaciones Públicas

Medio	Tipo de Medio	Fecha	Hora	Duración
Radio Activa  <b>RADIOACTIVA</b>	Radio Educativa de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador	Lunes 3 de mayo 2021	16h00 - 18h00	Entrevista de 18 minutos
EQ Radio 	Radio Digital	Martes 11 de mayo 2021	14h00	Entrevista de 26 minutos
En Familia 	Telesucesos Televisión	Jueves 13 de mayo 2021	9h00	Entrevista de 10 minutos
Aula Magna 	Revista Estudiantil USFQ	Sábado 8 de mayo 2021	-	Artículo digital
Radio Hot 106 	Radio	Jueves 13 de mayo 2021	17h30	Entrevista 10 minutos
Dialoguemos 	Medio Digital	Miércoles 19 de mayo 2021	Entrevista pregrabada	Entrevista 20 minutos

#### 4.5.3. Logros no esperados de la campaña

Gracias a nuestra alianza con Amalia Gamio, miembro y vicepresidenta del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, realizamos una charla en la que abarcamos la discapacidad en la implementación de la Agenda 2030.

La Fundación “Hilando sueños por la discapacidad”, el Proyecto Asociación Ecuatoriana de fútbol para Personas con Parálisis Cerebral y la Universidad Nacional de Educación se contactaron con nosotras con el fin de mantener contacto y realizar futuras actividades en pro de la inclusión.

Por otra parte, obtuvimos una alianza con APADA. Esta alianza fue importante para el desarrollo de dos talleres que acercaron indirecta y potencialmente a las personas con discapacidad no visible y sus familiares al sector laboral. Este acercamiento se efectuó a través de herramientas como la red laboral LinkedIn y la construcción de una marca personal.

Por último, logramos internacionalizar la campaña por medio de una alianza con Plena Inclusión España. Esta alianza nos permitió presentar nuestra campaña en su comunidad de LinkedIn y dar una charla a nuestra comunidad para conocer el proyecto europeo “Mi talento para la diversidad”, el cual promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual.



## Proyecto Asociación Ecuatoriana de fútbol para Personas con Parálisis Cerebral

**Darwin Vicente Cruz**  
Asignar conversación

14 MAY 2021 09:08

<https://www.facebook.com/Futbol7pc-Ecuador-102156888175139/>



**Futbol7pc Ecuador**  
Deportes  
Quito, Ecuador

[Ir a la página de Facebook](#)

Hola mi nombre es Darwin Vicente Cruz

## Universidad Nacional de Educación

**Miguel Vascone...**   
Activo(a) ahora

Hola Marines, mucho gusto. Nos encantaría, te comento que los estudiantes están en vacaciones. Pero desde el mes de mayo comienzan clases, al ser IncluyeT UNAE un colectivo de estudiantes. Ellos son los que organizan estas cosas, trataré de adelantar algo en estos días comunicándome con los chicos de redes y te comentaré cómo está todo, desde ya encantados por crear

## CONCLUSIONES

En conclusión, la discapacidad, hasta hace algunos años, se conceptualizaba desde un enfoque de enfermedad. No obstante, en la actualidad, se la construye desde una visión de derechos no asistencialista. Es decir, la persona con discapacidad debería tener la oportunidad de establecerse en un ámbito laboral, caracterizado por el acceso a oportunidades y por tal, al desarrollo personal y profesional. Lo mencionado encuentra origen en la evolución del término y concepto de discapacidad. Pues, él mismo dejó de plantearse como un inconveniente u obstáculo, para más bien establecerse como un aspecto fundamental para el desarrollo completo de la sociedad y todos sus integrantes, de los cuales la persona con discapacidad intelectual o psicosocial también forma parte.

En Ecuador, existen instituciones y documentos que apoyan el desarrollo, inclusión y derechos de las discapacidades. Entre ellas, el CONADIS y la Ley Orgánica de Discapacidades. Cabe destacar que, esta ley cuenta con artículos que favorecen la inclusión laboral y los derechos laborales de las personas con discapacidad. Sin embargo, no se puede evidenciar una influencia directa tanto de la institución, como de estas leyes en las políticas de inclusión de las empresas o en la apertura de sus procesos de selección. Además, Ecuador no cuenta con una clasificación adecuada que se incluya en la Ley Orgánica de Discapacidades y que evite la generalización de los tipos de discapacidad.

Por otra parte, a través de la investigación, se pudo evidenciar que la inclusión laboral da paso al desarrollo personal y profesional de los trabajadores con discapacidad no visible. Por lo mismo, la inclusión es el pilar del progreso e integración no solo en los ámbitos laborales, sino también en los sociales. Debido a esta razón, se profundizó en la inclusión como un término más dinámico y multidimensional, que abarca lo social, económico, laboral, etc. y que, por ello, debe estar presente en todo momento.

El desarrollo profesional de las personas con discapacidad representa una serie de beneficios para las empresas y la sociedad en general. Al ofrecer las mismas oportunidades, estamos creando sociedades y organizaciones diversas que se adaptan al cambio y están abiertas al mismo.

Es importante también tener en cuenta que la inserción laboral puede ser parte de un modelo de Responsabilidad Social, el cual comienza desde el interior de la organización, es decir desde sus políticas, y se proyecta hacia afuera al contar con nuevas plazas de trabajo. Lo mencionado demuestra organizaciones con culturas innovadoras, preparadas para el cambio direccionado a la inclusión y el desarrollo.

Precisamente, para gestionar el nuevo modelo de cultura, la comunicación, desde una perspectiva disciplinaria, actúa como un agente de cambio fundamental en el proceso de inclusión laboral y desarrollo profesional. Este proceso no solo involucra al colaborador con discapacidad, sino también a todos los colaboradores, mandos altos, jefes y líderes. Justamente, este proceso de inclusión es transversal y se proyecta con la construcción de ambientes laborales adaptables y saludables.

La comunicación permite, a través de sus acciones, que las organizaciones vean a la inserción como una oportunidad de cambio y desarrollo no solo para sus integrantes, sino también para su presencia en el mercado. Líneas de acción como la Comunicación para el Desarrollo y la Responsabilidad Social permiten que las empresas opten por climas laborales inclusivos en los que se pueda interactuar proactivamente con las personas con discapacidad.

Finalmente, la comunicación es una herramienta activa para el desarrollo humano y la inclusión de los colaboradores con discapacidad no visible. Además, es una pieza fundamental que trabaja en beneficio de la organización y la sociedad.

“El esplendor de la inclusión” reveló que la inclusión laboral de personas con discapacidad no visible sigue siendo un tema de conversación tabú para nuestra sociedad y

país. Creemos que la inclusión laboral de las discapacidades no visibles tiene un largo camino por recorrer en el Ecuador. La sociedad debe dar pasos más notorios, en cada uno de sus espacios, para ser más inclusiva. Uno de ellos, es precisamente eliminar el modelo asistencialista que se sigue aplicando en el país. Por el momento, y gracias a esta campaña nos dimos cuenta que no todos hablan y practican inclusión al igual que no todos tienen diamantes.

A pesar de no ser un tema coyuntural, debido al contexto actual por la pandemia y cambio de gobierno, recibimos el apoyo de medios interesados en la inclusión y las discapacidades no visibles. Cabe destacar que, el apoyo constante de fundaciones, profesionales, la academia, asociaciones, sociedad civil y organizaciones internacionales nos dio esperanza para continuar esta lucha.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aparicio, M. (2009). Evolución de la conceptualización de la discapacidad y de las condiciones de vida proyectadas para las personas en esta situación. In *El largo camino hacia una educación inclusiva: la educación especial y social del siglo XIX a nuestros días: XV Coloquio de Historia de la Educación*, Pamplona-Iruñea, 29, 30 de junio y 1 de julio de 2009 (pp. 129-138). Universidad Pública de Navarra.
- Asamblea Nacional. (2016). *Ley Orgánica de Discapacidades*.  
<https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/06/Ley-Organica-de-Discapacidades.pdf>
- Asociación Síndrome de Down de la República Argentina. (s.f.). *Inclusión o integración de personas con discapacidad*. <https://www.asdra.org.ar/derechos/inclusion-o-integracion-de-personas-con-discapacidad/>
- Báez, C. J. (2000). *La comunicación efectiva*. Intec.
- Bahamonde, D. (2011). *Políticas sociales destinadas a la población con*
- Blanco, A. (2015): “Responsabilidad social empresarial e integración laboral de personas con discapacidad intelectual. Estudio de caso”, *Revista Española de Discapacidad*, 3 (1): 211-217.
- Cáceres, C. (2004). *Sobre el concepto de discapacidad. Una revisión de las propuestas de la OMS*. *Revista electrónica de audiología*, 2(3), 74-77.
- Calenti, J. C. M. (2002). *Inclusión socio-laboral y envejecimiento en las personas con discapacidad intelectual*. Instituto gallego de iniciativas sociales y sanitarias.
- Capacidades especiales: Una perspectiva del Buen Vivir 2008-2010.  
<http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/16070>
- Capriotti, P. (1998). *La comunicación interna*. *Reporte C&D–Capacitación y desarrollo*, 13, 5-7.
- Cestero Mancera, A. M. (2014). *Comunicación no verbal y comunicación eficaz*.
- CONADIS. (2017). *Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades*. Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades.  
<https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/agenda-nacional-para-la-igualdad-de-discapacidades-2017-2021/>
- CONADIS. (2020). *Estadísticas de discapacidad*. Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- CONADIS. (2020). *Valores / Misión / Visión*. Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/valores-mision-vision/>

- Consejo de la Judicatura y CONADIS. (2015). Manual de atención en derechos de personas con discapacidad en la Función Judicial.  
<http://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/Manual-atencion-discapacidades.pdf>
- Costa, J. (2010). Es imposible no comunicar. *Icono14*, 8(2), 19.
- Del Rocío Deliyore-Vega, M. (2017). Comunicación alternativa, herramienta para la inclusión social de las personas en condición de discapacidad.
- Delfín Pozos, F., & Acosta Márquez, M. (2020). Importancia y análisis del desarrollo empresarial. *Rcientificas.uninorte.edu.co*.  
<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/8810/>.
- Díaz, M. P. (2011). La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual: El papel de la escuela. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, (70), 185-200.
- Duque, J. L. S. (2014). Los procesos de cambio organizacional y la generación de valor. *Estudios gerenciales*, 30(131), 162-171.
- ecuaciones estructurales. En *Psicogente*, 17(31), 120-142.
- Enrique, A. (20 de noviembre 2020). ¿Quiénes somos? ¿Qué hacemos? ¿Dónde estamos? La etapa de análisis de situación en la planificación de la comunicación estratégica. En *ComNect Encuentros de Comunicación. Investigando la comunicación. Conferencia llevada a cabo en Quito, Ecuador*.
- Fernández Losa, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas [Ebook].  
<http://www.ehu.es/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf>.
- Fundación Prevent. (2010). GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES.  
<https://docplayer.es/8565576-Guia-para-conseguir-una-prevencion-de-riesgos-laborales-inclusiva-en-las-organizaciones.html>
- García, M. & Forero, C. (2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: Una explicación desde las
- Gumucio-Dagron, Alfonso (2011). Comunicación para el cambio social: clave del desarrollo participativo. *Signo y Pensamiento*, XXX(58),26-39.[fecha de Consulta 7 de Diciembre de 2020]. ISSN: 0120-4823. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=860/86020038002>
- Hernández Posada, Á. (2004). Las personas con discapacidad. *Aquichan*, 4 (4), 60-65. D - Universidad de La Sabana. <https://elibro-net.ezibiblio.usfq.edu.ec/es/lc/usfq/titulos/95133>
- Hernández Ríos, M. I. (2015). El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos. *Revista CES Derecho*, 6(2), 46-59. <https://search-proquest-com.ezibiblio.usfq.edu.ec/docview/1767752331?accountid=36555>

- Incluyeme.com. (s.f.). Ventajas y beneficios de contratar a personas con discapacidad. <https://www.incluyeme.com/ventajas-y-beneficios-de-contratar-a-personas-con-discapacidad/>
- Luhmann, N., Beriain, J., & Blanco, J. M. G. (1998). Complejidad y modernidad: de la unidad a la diferencia. Madrid: Trotta.
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2020). Calificación de personas con discapacidades visibles o evidentes. Gob. Ec. Portal Único de trámites ciudadanos. <https://www.gob.ec/msp/tramites/calificacion-personas-discapacidades-visibles-evidentes>
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2020). Calificación de personas con discapacidades no visibles o no evidentes. Gob. Ec. Portal Único de trámites ciudadanos. <https://www.gob.ec/msp/tramites/calificacion-personas-discapacidades-no-visibles-no-evidentes>
- Ministerio de Trabajo de Guatemala. (s.f.). Clasificación CIF Tipos de Discapacidad. [https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Servicios/DEL/Informe\\_del\\_Empleador/Clasificaci%C3%B3n-CIF-Tipos-de-Discapacidad\\_CIF.pdf](https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Servicios/DEL/Informe_del_Empleador/Clasificaci%C3%B3n-CIF-Tipos-de-Discapacidad_CIF.pdf)
- Morán, M. (2020). Crecimiento económico. Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>.
- Obregón, R. (2011). Comunicación, desarrollo y cambio social. [https://incom.uab.cat/portacom/wp-content/uploads/2020/01/49\\_esp.pdf](https://incom.uab.cat/portacom/wp-content/uploads/2020/01/49_esp.pdf)
- OciosinLimites. (2015). Inclusión Social y Desarrollo Humano. <https://ociosinlimite.wordpress.com/2015/01/20/inclusion-social-y-desarrollo-humano/>
- OEA. (2016). “Equidad e Inclusión Social: Superando desigualdades hacia sociedades más inclusivas”. [http://www.oas.org/docs/inclusion\\_social/equidad-e-inclusion-social-entrega-web.pdf](http://www.oas.org/docs/inclusion_social/equidad-e-inclusion-social-entrega-web.pdf)
- OIT. (2016). Inclusión de las personas con discapacidad: beneficios para todos. <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/The-win-win-of-disability-inclusion#the-win-win-of-disability-inclusion>
- ONU. (2019). ESTRATEGIA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA INCLUSIÓN DE LA DISCAPACIDAD. [https://www.un.org/en/content/disabilitystrategy/assets/documentation/UN\\_Disability\\_Inclusion\\_Strategy\\_spanish.pdf](https://www.un.org/en/content/disabilitystrategy/assets/documentation/UN_Disability_Inclusion_Strategy_spanish.pdf)
- Peressotti, C. (2018). Inclusión laboral de personas con discapacidad: metodología y práctica. Editorial Brujas. <https://elibro-net.ezbiblio.usfq.edu.ec/es/lc/usfq/titulos/78818>
- Plena Inclusión. (2020). Modelos de la discapacidad. <https://www.plenainclusion.org/informate/publicaciones/modelos-de-la-discapacidad>

- Plena Inclusión. (2020). Qué es discapacidad intelectual. Plena Inclusión.  
<https://www.plenainclusion.org/discapacidad-intelectual/que-es-discapacidad-intelectual#:~:text=La%20discapacidad%20intelectual%20implica%20una,ante%20distintas%20situaciones%20y%20lugares.&text=Cada%20una%20de%20estas%20personas,gustos%2C%20sue%C3%B1os%20y%20necesidades%20particulares>
- PNUD Ecuador. (2020). ¿QUÉ SON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE? Recuperado de:  
<https://www.ec.undp.org/content/ecuador/es/home/sustainable-development-goals.html>
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: Diccionario de la lengua española, 23.ª ed., [versión 23.3 en línea]. <https://dle.rae.es>
- Red Papaz. (s.f.). ¿Qué es Inclusión? <http://inclusion.redpapaz.org/que-es-inclusion/>
- Rodríguez Jover, A. (2019). Responsabilidad social corporativa. ADGG072PO. IC Editorial.  
<https://elibro-net.ezbiblio.usfq.edu.ec/es/lc/usfq/titulos/124246>
- Rubio, F. (2009). Principios de normalización, integración e inclusión.  
[https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revista/pdf/Numero\\_19/Francisco\\_Rubio\\_Jurado02.pdf](https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revista/pdf/Numero_19/Francisco_Rubio_Jurado02.pdf)
- UNDP. (2020). El PNUD en Ecuador.  
<https://www.ec.undp.org/content/ecuador/es/home.html>.
- UNDP. (2020). Objetivos de Desarrollo Sostenible | PNUD.  
<https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>
- UNESCO. (2011). Comunicación para el desarrollo, Fortaleciendo la eficacia de las Naciones Unidas.
- UNICEF. (2020). Comunicación para el desarrollo. Unicef.
- Uribe, L. A. F. (2009). A propósito de la comunicación verbal. Forma y función, 22(2), 121-142.
- VARGAS-CHAVES, I., & MARRUGO-SALAS, L. (2016). Responsabilidad Social Empresarial, Inclusión Y Discapacidad: Análisis Desde Las Buenas Prácticas en La Industria Farmacéutica. Revista de Derecho Comunicaciones y Nuevas Tecnologías, 15, 1–23. <https://doi-org.ezbiblio.usfq.edu.ec/10.15425/redecom.15.2016.02>
- World Health Organization. (2004). Invertir en salud mental. Ginebra: Organización Mundial de la Salud. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42897>
- Yerovi, A. B. P. (2017). La comunicación interna-externa como estrategia motivacional de las organizaciones. Didasc@ lia: Didáctica y Educación, 8(3), 179-186