

**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE QUITO**

**CARRERA:
COMUNICACIÓN SOCIAL**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de:
LICENCIADA EN COMUNICACIÓN SOCIAL**

**TEMA:
PRODUCCIÓN DE UN VIDEO PARA LA INDUCCIÓN DE PERSONAL
CON DISCAPACIDAD AUDITIVA DE LA SECRETARÍA NACIONAL DE
PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO - SENPLADES**

**AUTORA:
MAYRA ALEXANDRA CAJAS CARCELÉN**

**DIRECTOR:
DAVID EDUARDO JARA COBO**

Quito, abril de 2015

**DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD Y
AUTORIZACIÓN DE USO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Yo, autorizo a la Universidad Politécnica Salesiana la publicación total o parcial de este trabajo de titulación y su reproducción sin fines de lucro.

Además, declaro que los conceptos y análisis desarrollados y las conclusiones del presente trabajo son de exclusiva responsabilidad de la autora.

Quito, abril, 2015.

Mayra Alexandra Cajas Carcelén

172255657-6

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de titulación a mis abuelitos, mis papás postizos, Gonzalo y Gloria, gracias por los viajes juntos, por Alfonsina y el Mar, por cubrirme los ojos antes de llegar a la playa y por enseñarme el valor de la vida. A mi mami Mayri por sus canciones de cuna, mis sueños y objetivos te los debo. A mi cómplice de travesuras y risas, mi hermana Angelitos, todo mi esfuerzo es para y por ti.

A mis hermanos mayores Gonzo, Lu, Paúl, Gi y Norita. A mis peques, Torita, Bebeka, Mathi, Feli y los que vengan.

Finalmente a mi novio, por ser mi cable a tierra y mi mayor orgullo. En nuestras manos está lo que hagamos de este viaje llamado vida.

Este trabajo es suyo. Los amo a todos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Politécnica Salesiana, dejó en estas aulas los mejores momentos de mi vida. A mi tutor David Jara, gracias por tu apoyo. A Patricio Guerra, tus clases de economía inspiraron esta vocación cuando me daba por vencida. A todos los profes, gracias por el aguante y la cátedra. Nos dieron grandes lecciones.

A la Senplades y su gente, la predisposición para darle a la ciudadanía un país más digno merece un aplauso de todos los ecuatorianos. Agradezco a la Dirección de Comunicación Social a su ex Directora Fernanda Cedeño, promotora de este trabajo de titulación y a Wilmer Simbaña, Comunicador para el Desarrollo de la UPS, ex funcionario de la Senplades, sé que no será la última tesis en la que se citan sus enseñanzas.

¡Mil gracias a todas y todos!

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1	3
LA COMUNICACIÓN	3
1.1 Conceptos fundamentales de la comunicación	3
1.2 Aproximaciones teóricas a la comunicación.....	4
1.3 La comunicación para la acción: de la teoría a la práctica.....	6
1.4 La comunicación en las organizaciones.....	8
1.5 La comunicación interna	10
1.6 Los desafíos del comunicador interno.....	13
1.7 La cultura organizacional	16
1.8 La comunicación en la inducción al personal	21
1.9 La comunicación educativa.....	23
CAPÍTULO 2:	27
HABLEMOS SOBRE DISCAPACIDADES	27
2.1 Un acercamiento a las discapacidades	27
2.2 La discapacidad auditiva en el Ecuador	28
2.3 Viendo en retrospectiva: la lengua de señas	30
2.4 Nace un sordo: ¿Por qué es tan difícil comunicarnos?	33
2.5 Los primeros pasos: Políticas públicas para personas con discapacidades en Ecuador	38
CAPÍTULO 3	46
ELABORACIÓN DEL PRODUCTO.....	46
3.1 La organización: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo.....	46
3.1.1 Historia: Recuperando la planificación	46
3.1.2 Organización interna de la Institución.....	48
3.1.2.1 Misión	50

3.1.2.2	Visión.....	50
3.1.2.3	Objetivos estratégicos institucionales.....	50
3.1.2.4	Valores institucionales.....	51
3.1.3	Procesos de inducción en la organización.....	52
3.2	Producción del video de inducción:	54
3.2.1	Importancia del producto.....	54
3.2.2	Justificación del producto.....	55
3.2.2.1	Un video especializado	55
3.3	Descripción detallada del producto.....	57
3.3.1	Pre producción: La argumentación o guion.....	57
3.3.2	Rodaje.....	75
3.3.3	Postproducción	77
3.3.4	Duración y formato del producto	77
3.4	Proyecto audiovisual	78
3.4.1	Objetivos del producto	78
3.4.1.1	Objetivo general.....	78
3.4.2	Cronograma	79
3.4.3	Presupuesto.....	81
	CONCLUSIONES	83
	RECOMENDACIONES	85
	LISTA DE REFERENCIAS	86

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1, Flujo de la comunicación en la organización o empresa	10
Figura 2, Diseño transmitido a través de mailing institucional (Hipervínculo con audio de reproducción directa).....	15
Figura 3, Flujo circular de la comunicación en las instituciones y empresas.	16
Figura 4, Captura de pantalla del video transmitido vía mailing - Campaña Wampuna 2	19
Figura 5, Afiche colocado en carteleras y otros espacios de la Senplades - Campaña Wampuna 2	19
Figura 6, Juego edu comunicacional emitido vía mailing - Campaña Wampuna 2..	20
Figura 7, Funcionarios de la Senplades que participaron en la Campaña Wampuna 2	20
Figura 8, Pausa activa institucional	23
Figura 9, Personas con discapacidad y personas con discapacidad registradas.....	30
Figura 10, Lengua de señas Ecuador – Palabra “Dime”	36
Figura 11, Lengua de señas Ecuador – Frase "Buenas tardes"	36
Figura 12, Funcionarios de la Misión Manuela Espejo llevando insumos a lugares de difícil acceso.....	40
Figura 13, Canal Teleamazonas - Intérprete de Lengua de Señas	41
Figura 14, Portada del Plan Nacional para el Buen Vivir en Braille y Lengua de Señas ecuatoriana	43
Figura 15, Diccionario de Lengua de Señas Ecuatoriano – Planificar.....	44
Figura 16, Diccionario de Lengua de Señas Ecuatoriano – Planificar (Video)	44
Figura 17, Diccionario de Lengua de Señas Ecuatoriano – Planificar (Ilustración).	45
Figura 18, Organigrama Institucional (por procesos) de la Senplades	49
Figura 19, Acceso Directo Noticias en Lengua de Señas Mexicana	56
Figura 20: El sonido de las señas – reportaje.....	56
Figura 21, Noticias en Lengua de Señas - Ecuador TV	57

Figura 22, Grabación de video en estudio CN PLUS	75
Figura 23, Iluminación.....	75
Figura 24, Fondo generado para el video de inducción	76
Figura 25, Teleprompter	76
Figura 26, Lectura del teleprompter.....	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Guion del video de inducción	58
Tabla 2: Especificaciones técnicas del video	78
Tabla 3: Cronograma de grabación	79
Tabla 4: Presupuesto de la investigación	81
Tabla 5: Presupuesto humano para la elaboración del producto.....	81
Tabla 6: Presupuesto del trabajo de grado	82

RESUMEN

Este producto se elaboró pensando en las necesidades de un grupo minoritario, las personas sordas que ingresan a trabajar en la Senplades. Se busca canalizar a través de su lengua madre, la Lengua de Señas Ecuatoriana, la información que todo nuevo funcionario recibe a través de una inducción.

Por la complejidad de la interpretación de la Lengua de Señas ecuatoriana se buscó una intérprete certificada, quien dio un aporte vital a la construcción de este producto audiovisual ya que no sólo signó todo el guion que se le entregó sino que también lo llevó a un lenguaje más amigable y comprensible para las personas con discapacidad auditiva. A través de este nuevo guion se comprobó que la limitación comunicacional de una persona sorda es grande, en el mundo oyente contamos con palabras como Planificación, Descentralización, Desconcentración y demás. Para el mundo sordo estas palabras son desconocidas y por ende se debe explicar en cuatro o cinco señas lo que en nuestro imaginario comprendemos a través de una sola palabra.

El producto se desarrolló como un complemento al trabajo que realiza la Dirección de Talento Humano en conjunto con otras áreas. Se grabó una jornada de inducción de cuatro horas para la construcción de la preproducción del video, tomando en cuenta las necesidades comunicacionales del público al que nos dirigimos. De esta forma el video propuesto se convirtió no sólo en un producto informativo sino también motivacional y educativo comunicativo.

Finalmente este producto despertó otras necesidades institucionales, como la implementación de señalética especializada para personas con discapacidad, la necesidad de implementar nuevas políticas públicas a nivel nacional para mejorar la calidad de la educación de personas sordas. Este producto despertó un debate positivo e interesante cumpliendo con su finalidad, generar comunicación para el desarrollo.

ABSTRACT

This product was developed considering the needs of a minority group, the deaf people who are admitted to work in the Senplades. It seeks to channel through their mother language, the Ecuadorian Sign Language, the information that new staff members receive through an induction.

Due to the complexity of the interpretation of the Ecuadorian Sign Language, a certified interpreter was sought, who gave a vital contribution to the construction of this audio-visual product because she not only interpreted the entire given script, but she also put it to a more friendly and understandable language to persons with hearing disabilities. Through this new script, it was found that the limitation of communication for a deaf person is large; in the world of the listeners, we have words such as Planning, Decentralization, Deconcentration, and others. For the world of the deaf, these words are unknown and therefore should be explained in four or five signs that, in our minds, we understand through a single word.

The product was developed as a complement to the work of the Directorate of Human Resource Management in conjunction with other areas. A four hour induction was recorded for the construction of the video pre-production, taking into account the communicational needs of the audience to which we are headed. In this way, the proposed video became not only an informational but also motivational and edu communicative product.

Finally, this product awoke other institutional needs, such as the implementation of specialized signage for people with disabilities, the need to implement new public policies at the national level to improve the quality of the education of deaf people. This product sparked a positive and interesting debate in compliance with its intended purpose, to generate communication for development.

INTRODUCCIÓN

La discapacidad no es un tema nuevo para la sociedad. En nuestro país la discapacidad ha sido un fenómeno social en evolución. En los años 40 hasta los años 60, existía una intervención sistemática del estado que gira en torno a la educación especial. En los 70 y 80 el sector público desarrolla importantes acciones en otros campos como la salud y bienestar social. En los 90 se crea el Consejo Nacional de Discapacidades (Conadis), entre otras instituciones, desde donde se impulsaron acciones concretas de cobertura nacional, de políticas generales y sectoriales, normatividad sobre regulación de beneficios especiales. Todos estos esfuerzos políticos y sociales no cubrían las carencias de las personas con discapacidad, un sistema adecuado de comunicación entre sordos y oyentes, una correcta atención médica para limitaciones físicas y una educación especializada en el marco de las necesidades de cada tipo de discapacidad.

Refiriéndonos a la discapacidad auditiva, se piensa que las y los sordos requieren una traducción en lengua de señas y que eso responde a la satisfacción de sus necesidades. Ignoramos que se requiere un sistema de comunicación integral a través de estrategias de comunicación efectiva.

Finalmente es imprescindible puntualizar que la discapacidad es parte de nuestra cotidianidad. La vemos en las traducciones de las noticias a Lengua de Señas, la vemos en los nuevos espacios con rampas para personas con limitaciones físicas e incluso en la señalética que algunas instituciones gubernamentales y educativas han incorporado para personas no videntes. Estamos empezando a evidenciar la problemática de la discapacidad como una oportunidad para desarrollar políticas públicas o privadas que garanticen que todas y todos tendremos un trato equitativo independientemente de que tan diversos seamos. Estamos despertando.

El presente trabajo de titulación tiene por objetivo crear una herramienta capaz de integrar a una o un sordo a la sociedad en su lengua madre, la Lengua de Señas ecuatoriana. Respetando y garantizando que la calidad de la producción audiovisual sea coherente con las necesidades de este grupo de la población.

El alcance de esta propuesta es despertar una necesidad, a nivel gubernamental, de generar más productos especializados para las personas con discapacidad. Si bien se

han incorporado reglamentos sobre el uso de la Lengua de Señas ecuatoriana en la transmisión del Enlace Ciudadano, los noticieros y los comerciales es indispensable pensar en todos los grupos de la población de forma específica e incluyente. A lo largo de esta investigación se evidenciará las enormes brechas que separan la información que recibe un oyente de un sordo y cómo es necesario que los productos y sus contenidos sean diferenciados. No somos iguales, pero merecemos la misma cantidad de información en nuestra lengua.

Los límites del producto se basan en la falta de información técnica que hay para la elaboración de productos audiovisuales para personas con discapacidad auditiva, a esto considero, puede apuntar un estudio de posgrado de una especialidad en multimedia para el futuro. Coyunturalmente se cuenta con el sustento práctico de la comunidad sorda, los intérpretes en Lengua de Señas ecuatoriana y los especialistas en discapacidades

El primer capítulo hace un recorrido por la evolución de lo que conocemos como comunicación y cómo puede ser llevada a práctica por procesos de comunicación para el desarrollo, comunicación organizacional y comunicación educativa. Para el segundo capítulo se realiza un recorrido por la discapacidad auditiva, se pone en evidencia una falta de comunicación entre el mundo de los oyentes y el mundo de los sordos y sus respectivos procesos educativos. En el tercer capítulo se habla sobre la institución donde se trabajó (Senplades) y se especifica el proceso de elaboración e importancia del producto.

CAPÍTULO 1

LA COMUNICACIÓN

“La comunicación es acción”

Joan Costa

1.1 Conceptos fundamentales de la comunicación

La comunicación, entendida como un proceso de transferencia de información de un lugar a otro, tiene la cualidad de intercambiar emociones, puntos de vista, o cualquier otro tipo de dato mediante la palabra, el texto o las señas.

Una de las aproximaciones más básicas al término “comunicación” puede ser la de Jaime Torres:

Tomaremos como inicio para hablar de comunicación su significado más sencillo. El término proviene del latín *communis* cuyo significado es “poner algo en común” o “comunidad”. Por lo tanto, comunicar es un acto humano, que se produce en las relaciones sociales. Se da en la pareja, en la familia, en los grupos; es decir siempre entre personas. Aunque explicar la comunicación es un hecho extremadamente complejo, en un principio se pensó que se la podía definir con una especie de fórmula que todos nosotros conocemos. (Torres, 2011, pág. 1)

La comunicación también puede denominarse como:

(...) un hecho social omnipresente y permanente, que expresa en el intercambio de experiencias, conocimientos, emociones, pensamientos; de modo que quienes participan en este intercambio se encuentran en capacidad de presuponer sentidos y conceptos similares. La comunicación entonces hay que asumirla como una praxis colectiva que, se instituye y manifiesta a través de formas simbólicas y de sistemas de significación, cuya esencia radica en la percepción, generación, producción, intercambio, aceptación – negación de realidades. (Parra Alvarracín, 2000, pág. 96)

1.2 Aproximaciones teóricas a la comunicación

La comunicación innegablemente ha vivido procesos de evolución como la sociedad misma. Lo que hoy conocemos, nació como debate constante a través de las décadas.

Una referencia que nos coloca en el ámbito socioeconómico, fue la división del trabajo a finales del siglo XVIII cuando Adam Smith realizó su primera formulación científica: “La comunicación contribuye a organizar el trabajo colectivo en el seno de la fábrica y en la estructuración de los espacios económicos”. (Mattelart y Mattelart, 1997, pág. 14)

Los sistemas de comunicación fueron creciendo con la sociedad misma. Para Spencer e incluso Comte, se formularon las premisas de una ciencia positiva de las sociedades humanas así como del modelo de biologización de la sociedad y de estas representaciones de comunicación, se pensarán las primeras formulaciones de difusión y comunicación de masas.

Gabriel Tarde indicó que se trataba de la “era de los públicos”:

Al contrario de la muchedumbre, concierto de contagios psíquicos, básicamente producida por contactos físicos, el público a los públicos, producto de la larga historia del transporte y difusión, <<progresan a la sociedad>>. Solo se pertenece a una única muchedumbre al mismo tiempo. Se puede formar parte de varios públicos a la vez. Y esta complejidad obliga a investigar sus consecuencias sobre los destinos de los grupos. (Mattelart y Mattelart, 1997, pág. 20)

Para la Escuela de Chicago, la comunicación gira en torno a los medios de comunicación y su posicionamiento. Nacen los primeros conceptos de la publicidad y la propaganda. Después de la Primera Guerra Mundial los medios aparecen como una herramienta fundamental de los gobiernos en la opinión pública. La propaganda se convertirá en un adherente para las masas y por ende, los votos: “Esta visión instrumental consagra una representación de la omnipotencia de los medios de comunicación considerados como instrumentos de <<circulación de los símbolos eficaces>>”. (Mattelart y Mattelart, 1997, pág. 28). Para el funcionalismo, la

comunicación se estructuró a través del desglose de su composición: ¿Quién dice qué? ¿Para quién? ¿Con qué efecto? de Harold Lasswell. Se hizo famoso al entender la comunicación desde la sociología funcionalista. El efecto deseado dependía de un sinnúmero de mensajes y voceros que buscaban un cambio en el comportamiento humano con fines políticos. Es importante tomar en cuenta vigilar el entorno, la respuesta al entorno y la transmisión de la herencia social.

Por otra parte, la comunicación como proceso de formulación matemático. Para Shannon y Weaver cumplió la función de transferir información entendida desde las ciencias exactas:

En este esquema lineal en el que los polos definen un origen y señalan un final, la comunicación se basa en la cadena de los siguientes elementos constitutivos: la fuente (de información) que produce el mensaje (la palabra por teléfono), el codificador o emisor, que transforma el mensaje en signos a fin de hacerlo transmisible (el teléfono transforma la voz en oscilaciones eléctricas), el canal, que es el medio utilizado para transportar los signos (cable telefónico), decodificador o receptor, que reconstruye el mensaje a partir de los signos. (Mattelart y Mattelart, 1997, pág. 42)

Para la Teoría Crítica de la Escuela de Frankfurt encabezada por Adorno y Horkheimer, se impuso un nuevo concepto para explicar la industria cultural:

Muestra que con este concepto no se pretende propiamente agradar a las masas, ni por supuesto a quienes las administran, o dar gusto a la marcha de los tiempos, sino, por el contrario, erigir tanto en el plano del concepto como en el de la praxis, una conciencia crítica, mayor de edad en sentido kantiano, que esté atenta a los riesgos que, en términos de dominación y alienación de los individuos, comporta dicho modo de organización social (...). Se trata más bien de un instrumento crítico, cuya función es poner de manifiesto los efectos que sobre las masas, los individuos y su experiencia vital, el arte y la sociedad, ejerce el devenir mercancía de la cultura. (Maya Franco, 2010, pág. 28)

Esta industria cultural será cuestionada desde la Escuela de Palo Alto como una antítesis que indica que la comunicación no debe ser considerada una herramienta de extensión ideológica para el desarrollo impositivo de occidente. Este no será un modelo lineal de comunicación sino que se basará en un modelo retroactivo que gire en torno a la interacción.

Para la Escuela de Palo Alto, o Colegio Invisible, todo comunica y es imposible no comunicar. No se buscará emitir información y descifrar un código sino que dará uso a recursos interpersonales como la palabra, la mirada o el gesto para canalizar la información. Además preverá que la comunicación sea analizada a partir de la psicología y el comportamiento humano:

(...) no hay no conducta, o para expresarlo de modo aún más simple, es imposible no comportarse. Ahora bien si se acepta que toda conducta es una situación de interacción, tiene un valor de mensaje, es decir, es comunicación, se deduce que por mucho que uno lo intente, no puede dejar de comunicar. Actividad o inactividad, palabra o silencio, tienen siempre valor de mensaje: influyen sobre los demás, quienes, a su vez, no pueden dejar de responder a tales comunicaciones y, por ende, también comunican. (Watzlawick, Helmick Beavin, y Jackson, 1985, pág. 50)

1.3 La comunicación para la acción: de la teoría a la práctica.

Las teorías de la comunicación son la aproximación a una comunicación cuyo debate no concluye ni lo hará. Si bien la comunicación debe analizarse desde la epistemología en sí misma, los profesionales de esta rama se encuentran con ciertos vacíos en la ejecución del contexto teórico:

El paso de la teoría científica del mundo académico a la praxis de las organizaciones, ha sido justamente el estudio de modelos y la creación de metodologías que hicieran aplicables dichas teorías a la sociología de la organización. (Costa Solá-Segalés, 2009, pág. 37)

Es indiscutible que la presencia de la comunicación esta implícitamente vinculada a toda actividad social y económica. Pero para el mundo práctico, la comunicación aplicada o comunicación para la acción puede ser un buen recurso.

Soto (2013), profesor de la Universidad Politécnica Salesiana, solía dictaminar en la cátedra de Micromedios que “la comunicación y los micromedios son vincularse con la gente, no podemos ir a las comunidades a explicarle al señor del campo lo que es el Marxismo, nos respondería que es muy interesante pero que ello no le ayuda a resolver su falta de comunicación con las comunidades aledañas”.

Para poder entender la comunicación llevada a la práctica es necesario comprender que la comunicación desde el campo de la acción busca generar estrategias, determinar posibles deficiencias y encaminar acciones concretas a los resultados que se esperan de la ejecución de la comunicación. Para ello es indispensable realizar un trabajo de acercamiento e interiorización. No podemos imaginarnos la problemática si no la vivimos y menos aún, no podemos emitir una solución si suponemos conocer lo que la gente necesita. Estaríamos emitiendo juicios de valor.

Daniel Prieto Castillo define a la comunicación como una situación de vida:

Comunicar es ejercer la calidad del ser humano, comunicar es expresarse, comunicar es interactuar, comunicar es relacionarse, comunicar es gozar, comunicar es proyectarse, comunicar es afirmarse en el propio ser, comunicar es sentirse y sentir a los demás, comunicar es abrirse al mundo y abrirse a uno mismo. (Prieto Castillo, 1995)

El aporte de Prieto Castillo nos permite comprender que la comunicación para la acción es vivencial, no puede planificarse desde el escritorio, sino a través de la cotidianidad y la convivencia social. Tomaremos como ejemplo la comunicación interna de la Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo. Al momento, un solo funcionario opera el sistema de comunicación a través de mailing y comunicados colocados en carteleras y espacios de recurrencia masiva. Las unidades que requieren comunicar algo a todos los colaboradores de la organización recurren a la comunicación interna creyendo que un correo electrónico puede solucionar problemas estructurales.

Cuando el comunicado es emitido, los colaboradores responden con una acción que, positiva o negativa, generó en ellos la necesidad de cumplir con lo que decía el comunicado. Pero con el transcurso del día, menos gente fue respondiendo a la necesidad levantada por la unidad requirente, y se piensa que hay una falla en el sistema de comunicación interna. Lo que en realidad sucede es que la mayoría de los colaboradores ya olvidaron lo que decía el comunicado o se enfocaron en cumplir con sus actividades laborales. Habría sido más efectiva una comunicación para la acción, es decir levantarnos del escritorio y generar otro tipo de vocería para que la gente se anime a generar una respuesta más masiva, por ejemplo una visita piso a piso con ejercicios para liberarse del estrés como la pausa activa u otras estrategias que se generan desde la acción y no desde el escritorio. La comunicación para la acción es salir de nuestra zona de confort.

Para Costa, creador del concepto de DirCom, la acción está relacionada al quehacer organizacional, específicamente, a los objetivos de la misma:

Ya lo hemos dicho, la empresa es acción. Emprender es actuar. (...) La orientación de lo que se emprende se puede entender tomando en cuenta tres factores: 1, la intuición, la convicción de aquello que la organización emprende concebido y realizado a partir de la visión singular de sus emprendedores. 2, el sector o los sectores de actividad en los que la empresa se encuadra y desarrolla sus funciones y objetivos. 3, los condicionantes del entorno, así como sus oportunidades, y el modo como los responsables actúan para optimizarlas. (Costa Solá-Segalés, 2009, pág. 66)

El rol de la comunicación para la acción no es renunciar a toda la teoría y dedicarse a la vivencia o a experimentar en la gente sin una base argumentada, pero sí busca dar otros grandes pasos en la consolidación de la comunicación en otras ramas de la cotidianidad.

1.4 La comunicación en las organizaciones

Como en todo aspecto social, la comunicación cumple con un rol vital. En el caso de las organizaciones, la comunicación se compara con el sistema sanguíneo del cuerpo humano, es la canalizadora de toda la información que se dispersa en la empresa o

institución. Imaginemos por un momento que una institución no cuente con una voz oficial que le indique hacia dónde va, cuáles son las metas que se esperan cumplir a corto y largo plazo, cuáles son los cambios administrativos y metodológicos a los que todos los trabajadores deberán acoplarse. Sin comunicación existiría un caos.

El nacimiento y consolidación, durante las últimas cuatro décadas, de la Comunicación Organizacional como un campo de estudio y como un área funcional de la empresa, es la mejor prueba de que la comunicación como proceso social es de enorme importancia para las organizaciones. (Andrade, 2005, pág. 5)

Toda organización está conformada por individuos que ocupan posiciones y representan roles. Estos individuos comparten mensajes constantemente y a ello podemos llamar redes de comunicación, independientemente si en esta red se incluyen a dos personas o a toda la organización.

Según Goldhaber (2003), “la organización es una red de relaciones interdependientes. Es un sistema vivo y abierto conectado por el flujo de información entre las personas que ocupan distintas posiciones y representan distintos roles”. Así, podemos definir la comunicación organizacional como “el flujo de mensajes dentro de una red de relaciones interdependientes”.

Esta definición de redes no es una concepción nueva:

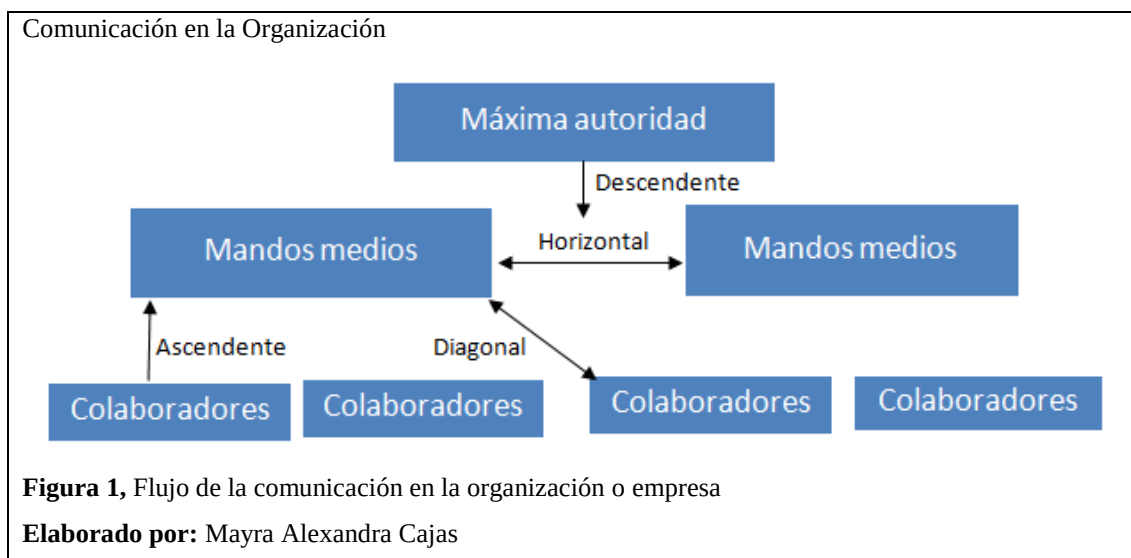
Otro concepto clave es el de la red. Claude Henri de Saint – Simón (1760 – 1825) renueva la lectura de lo social a partir de la metáfora de lo vivo. (...) Concibe a la sociedad como un sistema orgánico, un entramado o tejido de redes, pero también como un <<sistema industrial>>, administrado como una industria. (Mattelart & Mattelart, 1997, pág. 15)

Las redes se basan en la circulación sistemática de información. En el caso de la comunicación organizacional, Goldhaber (2003) afirma que estas redes se basan en las relaciones que se establecen dentro de la empresa u organización. Se pueden considerar como redes formales, es decir, se generan a partir de la comunicación que sigue los caminos oficiales dictados por la jerarquía:

- Comunicación descendente (de la autoridad a los colaboradores).
- Comunicación ascendente (de colaboradores a autoridades).
- Comunicación horizontal (personas en el mismo nivel jerárquico).
- Comunicación diagonal (personas de distintos niveles jerárquicos).

Generalmente toma mayor fuerza la comunicación descendente pero actualmente se conoce que en caso de que sólo fluya información del nivel jerárquico superior a uno inferior, existirán problemas de comunicación de gran impacto en la organización.

Para que la comunicación sea eficaz en la empresa, es importante que surja del empleado, es decir, comunicación de forma ascendente. No hay que olvidar la importancia del flujo horizontal o diagonal en la comunicación:



Además de las redes formales, encontramos a las redes informales. Estas se generan a partir de la comunicación que no fluye siguiendo las líneas jerárquicas, se conoce como la comunicación de pasillo o el rumor y está presente en todas las organizaciones.

1.5 La comunicación interna

Podemos conceptualizar esta categoría como un

(...)conjunto de actividades efectuadas por la organización para la creación y el mantenimiento de buenas relaciones con y entre sus miembros, a través del uso de diferentes medios de comunicación que

los mantengan informados, integrados y motivados para contribuir con su trabajo al logro de los objetivos organizacionales. (Andrade, 2005, pág. 17)

Para poder darle más claridad a esta categoría debemos tomar en cuenta que la comunicación es integral, abarca modalidades presentes en la organización:

- Comunicación cara a cara
- Comunicación que utiliza canales impresos, audiovisuales y electrónicos

Estas modalidades requieren a emisores y receptores en ambos casos. La comunicación cara a cara, no puede hacerse unidireccionalmente y por ello se espera que la comunicación interna no se limite a transmitir información sino que construya sujetos de sentido y que estos a su vez incidan en otros a través de las relaciones interpersonales.

Las redes están predispuestas a comunicarse e indudablemente a influirse unas a otras. Para Watzlawick et al. (1985), de la Escuela de Palo Alto y autor de la Teoría de la Comunicación Humana las relaciones interpersonales están entendidas como sistemas complejos determinados por la conducta humana

Sostenemos básicamente que los sistemas interpersonales de – grupos de desconocidos, parejas matrimoniales, familias, relaciones de psicoterapéuticas e incluso internacionales, etc. – pueden entenderse como circuitos de retroalimentación, ya que la conducta de cada persona afecta la de cada una de las otras y es, a su vez, afectada por estas. (Watzlawick et al., 1985)

Generalmente, cuando pensamos en canales nos vienen a la cabeza los tradicionales, como son revista, tableros de aviso, boletines, videos e intranet. Sin restarles importancia, hay uno que en un proceso de cambio se vuelve crítico y que descuidamos con frecuencia: el líder, tanto formal como informal. A este último, que es el que no tiene una posición de mando pero sí una gran influencia en determinados grupos, necesitamos convertirlo en nuestro aliado para que apoye las acciones de mejora emprendidas por la organización. De esta forma

estaremos previniendo posibles fuentes de resistencia, que es uno de los aspectos más importantes a considerar en un proceso de cambio. (Andrade, 2005, pág. 85)

En el caso de los canales de comunicación interna, las organizaciones apuestan por herramientas que les permitan llegar a sus colaboradores de forma directa como:

- Correo electrónico
- Memorandos
- Oficios
- Intranet
- Carteleras

La finalidad de estas herramientas es poder llegar directamente con el mensaje hacia el personal. Evitando o disminuyendo el impacto de la comunicación informal (chismes de pasillo).

Pero tanto los sujetos de sentido como los canales oficiales de comunicación interna compartirán mensajes que, para que puedan posicionarse, deben clasificarse según su intencionalidad. Según Andrade, hay cuatro tipos de mensajes;

Los directivos, que le dicen a la gente que debe hacer y qué se espera de ella (instituciones concretas, acciones a tomar, normas y disposiciones diversas que hay que cumplir); los motivacionales, que buscan la participación y el involucramiento del personal en los proyectos y programas de cambio que emprende la organización; los de apoyo que tienen por objeto proporcionar la información que las personas requieren saber en situaciones de crisis organizacional (como recortes, reestructuras y fusiones) y los relacionados con el desempeño que proporcionan retroalimentación y reconocimiento, elementos indispensables para que los colaboradores mejoren sus resultados. (Andrade, 2005, pág. 39)

El comunicador interno deberá identificar estos mensajes con claridad, de lo contrario los públicos internos no podrán satisfacer por completo sus necesidades de información.

Sería absurdo pensar que toda la información que fluye por los canales internos es relevante para todos los miembros de la organización. Por ello es imprescindible catalogar los públicos de acuerdo a:

- Todo el personal
- Autoridades y jerárquico superior
- Mandos medios o técnicos
- Áreas específicas
- Nuevos colaboradores

El trabajo del comunicador interno será entonces conocer cada uno de estos públicos. ¿Cuál es su círculo social dentro de la organización? ¿Qué tipo de información necesitan recibir? ¿Cómo les afecta la falta de información?

Una vez determinadas estas variantes, el comunicador podrá clasificar los mensajes y evitará el ruido y la saturación de información. Logrando una comunicación personalizada que atiende problemas específicos y concretos.

1.6 Los desafíos del comunicador interno

Es normal pensar que el rol del comunicador interno u organizacional es cambiar la organización a través de campañas, mensajes y comunicados y que, en el caso fortuito de que la organización no tome el rumbo deseado, falla la comunicación y por ende, su trabajo.

Si bien es cierto que en los últimos años la función de comunicación organizacional interna se ha desarrollado significativamente en las organizaciones, también lo es que el papel que debe desempeñar el responsable de ella, así como su alcance y sus actividades no siempre están claros. (Andrade, 2005, pág. 41)

El comunicador interno apoya el emprendimiento de proyectos para motivar al personal, mejorar el clima laboral o fortalecer el aprendizaje de los colaboradores, no puede asumir las competencias de otros departamentos como Talento Humano o

Cultura Organizacional o a su vez, pensar que la comunicación masiva (campañas internas) son la solución a problemas organizacionales como por ejemplo:

- La carga laboral
- La remuneración del personal
- La rotación del personal

Estos problemas inciden directamente en el comportamiento de los colaboradores de la organización, por ende en la cultura organizacional y el trabajo del comunicador interno.

En muchos casos, la última instancia para llegar a los colaboradores de la organización debería ser una campaña publicitaria, pero en la praxis, es lo primero que se le pide al comunicador interno. En el caso de la Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo se requería que los funcionarios públicos participen en un conversatorio informal para tratar el tema de discapacidades.

Cuando la campaña inicia, empiezan a hacerse evidentes otro tipo de problemáticas. En algunos casos no todos los colaboradores tienen acceso a un computador para visualizar los mensajes de la campaña (conductores o mensajeros); en otros casos no todos los colaboradores son personal de la institución ya que hay consultores externos que tampoco tienen acceso a esa información; las autoridades no han sido notificadas sobre la campaña y no existe apoyo técnico-político para que sus colaboradores participen activamente; la cantidad de información es excesiva por lo que resulta imposible que a través de una campaña comprender todo lo referente a las discapacidades.

Todas estas complicaciones no dependen del trabajo del comunicador interno y afectan directamente al impacto de la campaña. De esta forma podemos comprobar que no todos los problemas los resuelve la comunicación publicitaria. En un caso como éste habría sido más coherente optar por una capacitación y para ello se necesitó desde un inicio, tratar el tema con Talento Humano.



Figura 2, Diseño transmitido a través de mailing institucional (Hipervínculo con audio de reproducción directa).

Elaborado por: Mayra Alexandra Cajas

La empresa se presenta como un todo (forma circular) constituido por el cuadrante de si Identidad, su Cultura, sus Actos y sus Mensajes. (...) estos cuatro vectores se cruzan en un campo aleatorio –un “campo semántico” – donde se mezclan los significados en desorden y a veces unos borran o neutralizan a los demás. La naturaleza de este espacio virtual de significados es la contingencia y la dispersión. Los actos y los mensajes no se presentan al público ni en el orden que la empresa quisiera que les llegaran, ni en su totalidad, sino fragmentaria y aleatoriamente. Ni todos los mensajes emitidos ni todas las acciones realizadas llegan a sus públicos, ni les llegan en un estado puro. (Costa Solá-Segalés, 2009, págs. 56–57)

La empresa en acción

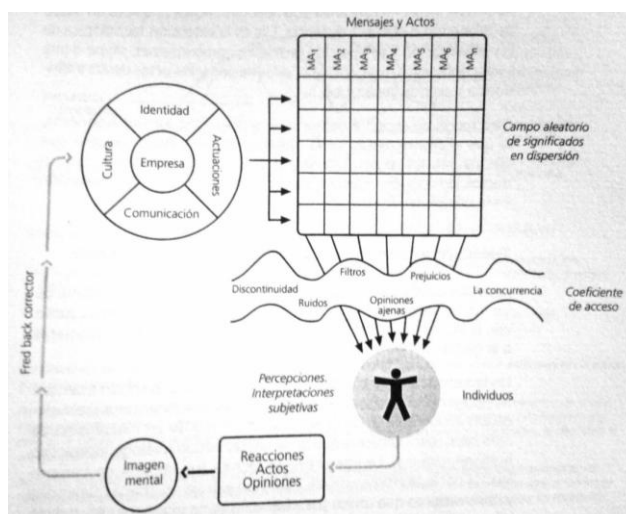


Figura 3, Flujo circular de la comunicación en las instituciones y empresas.

Fuente: (Costa Solá-Segalés, 2009, pág. 57)

Las campañas no pueden depender únicamente de la comunicación. Como lo indica la Figura 3, los mensajes que se emiten no se decodifican como se esperaría, por varios factores. Es entonces cuando el comunicador interno debe gestionar alianzas estratégicas con otras áreas para apoyarse y atacar por varios frentes.

Todos los mensajes que se reciben conforman una serie de imaginarios y paradigmas mentales en los colaboradores. La percepción que se tenga de lo que el canal oficial (comunicación interna) emite influye directamente en la respuesta actitudinal del colaborador. Esas respuestas comportamentales conforman una serie de repercusiones en la organización. Tal es el impacto, negativo o positivo, que incide directamente en la cultura de la organización de manera circular como feedback

1.7 La cultura organizacional

Cultura es el nombre que recibe el fenómeno humano más amplio que pueda concebirse. Es el conjunto de los denominadores comunes del comportamiento social e individual de todos los miembros de un grupo. (Rulicki y Cherny, 2012, pág. 21)

La cultura organizacional nació como consecuencia de la modernidad. A inicios de los años 80, el boom de la cultura organizacional era la respuesta para que las

empresas mercados más competitivos y por ende, entender el funcionamiento de las organizaciones.

Según Costa Solá-Segalés (2009), “la cultura es la transformación activa y viviente de la Identidad (como fundamento y como potencial) en la energía que guía la conducta global de la empresa. Esta guía “traduce” la misión en actuaciones, la visión en estrategias, y los valores en el cuadro de referencias para autoevaluación de los hechos, la conducta y las relaciones. A este conjunto de pautas que guían las decisiones y la acción lo llamamos Cultura”.

Por otra parte “la cultura es parte fundamental de cualquier grupo social. Por lo tanto, los grupos sociales organizados, coordinados y dirigidos hacia un objetivo en común – las organizaciones – poseen cultura.” (Dávila y Martínez, 1999, pág. 23)

La cultura organizacional era relacionada con la efectividad, la competitividad, la gestión por resultados, los mercados internacionales, es decir algo con lo que la empresa ya contaba y que además odia controlarse con una lógica mercantilista como un compromiso obligatorio que los colaboradores debían adquirir para seguir perteneciendo a la organización. Una lealtad impuesta.

Para los años 90 un hecho social sacudía a la cultura organizacional, se empezó a incluir a la mujer en el ámbito laboral. Para afrontar la nueva demanda epistemológica de conceptos relacionados con cambios industriales y socio culturales.

(...) el desempeño de la mujer en puestos administrativos abrió la posibilidad de estudio hacia la forma que se dirigían y coordinaban las actividades organizacionales desde la perspectiva feminista. (Dávila y Martínez, 1999, pág. 19)

Son dos los factores que propiciaron el estudio de la Cultura Organizacional, el primero los cambios socio culturales y económicos como respuesta a la demanda competitiva y el segundo fue la ruptura del método tradicional con el que se estudiaba esta disciplina.

Algunos pensadores la calificaban como una serie de normas, filosofías, valores y símbolos que representan a la organización, otros lo ven como supuestos y objetivos

a alcanzar a través de la gestión de procesos internos. Si bien es inmensurable la cantidad de definiciones que se le ha dado a la Cultura Organizacional se debe reconocer que el común denominador es el colaborador de la organización. No podría existir cultura sin el agregado humano y su interrelación.

La cultura es un universo en permanente construcción. Un universo de símbolos de significados, de códigos. Es un universo que se construye en la interacción cotidiana entre los miembros de una comunidad y entre la comunidad y su ambiente. (Torres, 2011, pág. 7)

En la actualidad la cultura organizacional cumple un rol estratégico e interdisciplinario, se impulsa gracias a la unión de varios factores y fuerzas coercitivas que forman parte de la organización como lo son la comunicación interna, el departamento de marketing, la unidad de recursos humanos y la dependencia más alta que puede ser la Gerencia o el Despacho. En el caso de muchas organizaciones se cree que la cultura organizacional depende de un área en específico como recursos humanos, ignorando que incluso las redes jerárquicas son como el motor que mueve la ejecución inmediata de procesos.

El impulso que podemos llamar político es un factor que incide mucho en el cambio actitudinal, Andrade (2005) nos indica que dos cosas son capaces de generar este cambio de forma significativa:

- La motivación participativa: sea racional o motivacional
- La normativa: disposiciones que se deben cumplir

Como vemos, la cultura organizacional es una responsabilidad compartida además, está en constante cambio y su gestión obedece también a una coyuntura nacional, es decir que los asuntos externos a la institución afectan directamente al comportamiento de los colaboradores.

Durante el año 2014 se realizó una campaña interna en la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo para motivar al personal y socializar los objetivos estratégicos institucionales 2014 – 2017. Inicialmente, esta campaña se pensó para el mes de junio, pero la coyuntura del mundial de futbol dilató el proceso de socialización, se descubrió que la gente estaba interesada en esta fiesta deportiva y

no en unirse para generar mesas de trabajo o actividades lúdicas. La campaña hubiera fracasado y por ende no solo se habría perdido tiempo y recursos sino un impacto comunicacional irrepetible, de haber realizado consecutivamente una campaña de refuerzo, esta habría causado malestar y desinterés.

Campaña de socialización de los objetivos institucionales estratégicos “Wampuna 2”



Figura 4, Captura de pantalla del video transmitido vía mailing - Campaña Wampuna 2

Fuente: (Senplades, 2014)

Campaña de socialización de los objetivos institucionales estratégicos “Wampuna 2”



Figura 5, Afiche colocado en carteleras y otros espacios de la Senplades - Campaña Wampuna 2

Fuente: (Senplades, 2014)

Campaña de socialización de los objetivos institucionales estratégicos “Wampuna 2”



Figura 6, Juego edu comunicacional emitido vía mailing - Campaña Wampuna 2

Fuente: (Senplades, 2014)

Campaña de socialización de los objetivos institucionales estratégicos “Wampuna 2”



Figura 7, Funcionarios de la Senplades que participaron en la Campaña Wampuna 2

Fuente: Bolívar Vásquez - (Senplades, 2014)

1.8 La comunicación en la inducción al personal

Cuando un nuevo colaborador se integra a la organización, tiene que adaptarse al sistema de redes establecido previamente por la Cultura Organizacional. Si bien es común que cada área se encargue de entregar herramientas básicas para que acceda al equipo, lo que realiza su área y de las labores que él o ella ejecutará, la organización debe darle a este nuevo sujeto de sentido toda la información posible.

¿Por qué no dar un voto de confianza a los colaboradores y proporcionarles los elementos para que conozcan la empresa, se integren a ella y trabajen mejor? Las organizaciones que así lo han hecho han descubierto que hay que temerle más a la falta de información que a la información misma. (Andrade, 2005, pág. 39)

En las organizaciones públicas, el área encargada de realizar un proceso de inducción es la unidad de Talento Humano. Por lo general se realizan manuales de procesos, capacitaciones o insumos audiovisuales para apoyar y ordenar la información tomando en cuenta los objetivos de la inducción al personal.

Según Riveros Pinzón, existen dos puntos que tomar en cuenta: “1. Facilitarles a los servidores la comprensión del Estado y sus transformaciones en función del cumplimiento de sus misiones política, administrativa, económica y social, así como la operatividad del mismo. (...) 2. Familiarizar al nuevo servidor con la administración pública e iniciar en él el proceso de asimilación de la cultura del servicio público orientada a la generación de resultados sociales y sustentados en valores que propendan por el interés general y el bien común” Riveros Pinzón (2003, pág. 13).

Se cree que la inducción es una jornada larga de trabajo. En el caso de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, la inducción se ha venido realizando como una jornada de tres horas en donde varias áreas dan directrices de lo que hacen. En la práctica lo que cada área realiza no es del interés de todos los nuevos colaboradores, muchos no tendrán cercanía a todas las áreas que dieron a conocer su trabajo, en otros casos (el más común), los colaboradores ya han recibido una inducción corta en su espacio de trabajo y la jornada de inducción llega de manera tardía. No se trata de negarle al nuevo funcionario público la información, que de por sí, podría encontrar a

través de una búsqueda en la web, se trata de mejorar procesos y volverlos más efectivos. Si un funcionario no se ha conectado con la información entregada durante la jornada de inducción es claro que el contenido de la misma no fue lo suficientemente lúdica para graficar aquello que él o ella necesitaban saber.

Las personas quieren saber todo aquello que repercutirá, directa o indirectamente, en su bienestar personal y familiar: prestaciones beneficios, oportunidades de capacitación y de promoción, disposiciones en materia de seguridad e higiene, políticas de administración de recursos humanos, actividades culturales, sociales y deportivas en las que puede participar. (Andrade, 2005, pág. 37)

Cuando nos relacionamos con los demás, nuestra capacidad de entendimiento dependerá de la complejidad de las palabras que escuchamos. En el caso de un proceso de inducción se deberán dejar los tecnicismos de lado comprendiendo que el público al que nos dirigimos no conoce en su mayoría aquellas terminologías con las que estamos familiarizados. Volvemos al caso de Senplades, cuando un técnico explica de qué se trata la “Estrategia Técnica para la Igualdad y la Erradicación de la Pobreza”, estamos desestimando que el público al que nos dirigimos no tiene una cercanía con lo planteado. No queremos subestimar al nuevo colaborador, pero se debe tomar en cuenta que ello no afectará o beneficiará al nuevo integrante si su trabajo no depende de ello y más aún si se utilizan palabras con las que no siente empatía. Para Riveros Pinzón (2003, pág. 12), uno de los errores más comunes y en donde juega un papel clave la comunicación desde la educación es en el “predominio de la cátedra magistral por parte de expertos y pasividad del servidor. Esta debe reducirse a lo mínimo indispensable (...)”.

Volvemos a hablar sobre la articulación entre las áreas de una organización. Para poder organizar toda esa información y llevarla a un lenguaje más amigable y familiar, estas áreas dependerán del comunicador interno. Es allí donde se debe optar por facilitar la transmisión de información para educar, utilizar recursos como el socio drama, los materiales audiovisuales, las dinámicas edu comunicacionales, entre otros.



Figura 8, Pausa activa institucional

Fuente: Bolívar Vásquez - (Senplades, 2014)

1.9 La comunicación educativa

Desde que nacemos, se nos enseña cómo expresar el hambre, el cansancio, el frío, el calor o el miedo, desarrollando entonces nuestra lengua madre. En la etapa de la niñez la información que recibimos es capaz de crear en nosotros nuevos conceptos que con el tiempo, se volverán indispensables para nuestra construcción ideológica social, esto dependerá por su puesto del contenido de esa información, de quien emite el discurso y el contexto en el que vivimos. Una niña de diez años que vive en Alejandría no aprende lo mismo que un niño de diez años en Estados Unidos.

En la etapa de la adolescencia y juventud, la comunicación busca reforzar dichos contenidos y en todo este proceso encontramos el condicionamiento social. Lo moral, lo aceptado, lo correcto. “Un lenguaje es un vehículo para expresarse y ser ante los demás. Cuando se lo somete a la rigidez, a tal domesticación, se pierde una de las vías más ricas de desarrollo de la propia personalidad y de contacto con los demás”. (Parra Alvarracín, 2000, pág. 138)

Podemos afirmar entonces que todos los procesos y actores de la actividad educativa están relacionados directamente con situaciones comunicacionales, allí nace la necesidad de crear productos impresos y lúdicos que den un soporte al aprendizaje.

De esta necesidad de complementarse, nace la edu comunicación o comunicación educativa:

La comunicación educativa, dentro del desarrollo teórico y metodológico de América Latina, parte de la participación de la gente en la generación y apropiación de conocimientos, en el intercambio de experiencias, en el reconocimiento de su propia situación social, en la recuperación de su cultura y de su pasado. Un proceso como el que se intenta no puede pasar nuevamente por seres a los cuales se considera un simple engranaje productivo, como si nada pudiera aportar desde sus propias vidas. Partimos, para nuestras consideraciones, del concepto de comunicación educativa, que entendemos como una comunicación que:

- Tiene como protagonistas a los sectores en ella involucrados
- Refleja las necesidades y demandas de éstos
- Se acerca a su cultura
- Acompaña procesos de transformación
- Ofrece instrumentos para intercambiar información
- Facilita vías de expresión
- Permite la sistematización de experiencias mediante recursos apropiados a diferentes situaciones. (Prieto Castillo, 1994)

La edu comunicación es tan eficaz en ilustrar lúdicamente el mensaje que se pretende emitir que no se usa únicamente para la educación. En el ámbito laboral, la edu comunicación es un recurso válido para generar cultura de cambio en el comportamiento de las personas, sin saberlo, muchos comunicadores organizacionales le apuestan a productos como videos o audios para motivar e informar al personal. Bien usado, este recurso puede mejorar notablemente la forma en la que nos comunicamos.

Citamos otro caso dentro de la Senplades que demuestra el poder de la edu comunicación en la cotidianidad. Para junio de 2013, la Institución se había propuesto agrupar voluntarios para realizar actividades de responsabilidad social en sectores vulnerables. La primera visita se realizó a un orfanato para entregar víveres

y material escolar, por lo que la tarea de los voluntarios sería recaudar fondos que permitan cumplir con una meta económica.

Para ello se realizó una campaña de sensibilización para que se vendan postres dentro de la Institución. La campaña tuvo una buena aceptación y el resultado sobrepasó los niveles de expectativa iniciales. Se habían desarrollado una serie de materiales publicitarios capaces de educar y a la vez comunicar. Afiches, dinámicas de grupo y símbolos que identificaban a los voluntarios fueron parte de la estrategia. Cuando se llevó a cabo la actividad, los funcionarios realizaron dinámicas con los niños de la Fundación “Flora Pallota”, mediante el juego se evidencia que es participativo e incluyente.

Tratar con niños, cuyos problemas dejan a nuestros problemas como tonterías, fue muy complejo, acercarnos a ellos era difícil pero tuvimos el apoyo de personas que sí conocían sobre el tema. (...) Fue una experiencia enriquecedora porque siento que los niños se arriesgaron a hacer cosas que de ley antes no hacían. (Elizabeth Segovia, Grupo de Voluntarios de la Senplades)

Los funcionarios debían jugar con los niños pero cada juego estaba compuesto por un grado de complejidad alto. Iniciaron con dinámicas de coordinación motriz, cantos de repetición para trabajar la memoria y juegos de complejidad alta como el salto de la cuerda.

La expresión corporal es el encuentro de la persona con su propio cuerpo, utilizando múltiples recursos a su alcance para lograr una mayor conciencia de él. Se basa en el movimiento visible o interior, en el gesto, en la actitud, nacidos de sensaciones, sentimientos e ideas, colectivas o individuales. Está apoyada en estímulos sonoros o en el silencio, que facilitan la comunicación y la creatividad humanas. Es una actividad artística, educativa, grupal y metodológica. (Katz, 2004, pág. 9)

Por increíble que parezca, la finalidad de las actividades edu comunicacionales no estaban dirigidas en un inicio para los niños del centro infantil, sino para los propios funcionarios. El relacionamiento que pueden llegar a tener con un grupo vulnerable

puede considerarse como una estrategia de la comunicación y la psicología para hacerles conocer donde pueden haber deficiencias en las políticas públicas y la necesidad de llevar su trabajo hacia un nivel más práctico, es decir, una actividad de voluntariado fue un detonante educativo para evidenciar que se necesita más visión desde la territorialidad y el acercamiento humano. Hemos utilizado un recurso educativo comunicacional para incidir positivamente en la organización.

CAPÍTULO 2:

HABLEMOS SOBRE DISCAPACIDADES

“La discapacidad no es una lucha valiente o coraje en frente de la adversidad.

La discapacidad es un arte. Es una forma ingeniosa de vivir.”

Neil Marcus.

2.1 Un acercamiento a las discapacidades

La primera vez que se realizó una estadística sobre la discapacidad en el Ecuador fue en el año 1981, cuando la Organización de las Naciones Unidas declaró que ese sería el “Año Internacional del Impedido” como una primera alerta a mandatarios de todos los países a incorporar en sus agendas sociales este particular. Fue en 1992, que el INNFA (Instituto Nacional del Niño y la Familia) contrató el primer estudio estadístico denominado “Los impedidos en el Ecuador” que arrojó la cifra de que el 12,8 % de la población total del Ecuador tenía algún impedimento ya sea físico, sensorial o mental (Conadis, 2014a).

El CONADIS (2014), en conjunto con la Universidad Central del Ecuador, el INNFA y otra institución española, realizó una encuesta en el año 1996 en donde se determinó que el 13,2 % de ecuatorianos tenían alguna discapacidad y un 4,4 %, alguna minusvalía. Para el año 2005, el INEC (Instituto Nacional de Estadística y Censos) publicó los resultados de la Encuesta Nacional de Discapacidades – Ecuador 2004, que arroja la cifra de un 12,14 % de personas con discapacidad en el Ecuador. Finalmente, el último Censo de la Población y Vivienda del año 2010 indica que el 5,6 % de la población ecuatoriana tiene alguna discapacidad, es decir 815.900 personas (51,6 % eran mujeres y 48,9 % eran hombres).

A estos referentes tenemos que añadir que las discapacidades vivieron un proceso de evolución. “Desde la antigüedad hasta el S. XIX, primó el paradigma o modelo tradicional que asocia el concepto de discapacidad con inferioridad y anormalidad, considerando a la persona como objeto de lástima y, en el mejor de los casos, como destinatario a limosnas” (Conadis, 2014a, pág. 21)

Con estos antecedentes, y partiendo del sofisma que podemos medir el nivel de desarrollo de una nación por la atención que se da a sus ciudadanos menos

favorecidos, se puede evidenciar que en Ecuador, la discapacidad se ha convertido en un tema prioritario desde que se eligió al primer Vicepresidente con una discapacidad física, Lenin Moreno, quien impulsó la iniciativa Manuela Espejo desde el momento en que asumió el cargo el 24 de mayo del 2007. Si bien antes se dieron esfuerzos autónomos por captar la participación e inserción social desde organizaciones independientes como las Federaciones Nacionales de las diferentes discapacidades (FENCE, Federación Nacional de Ciegos del Ecuador; Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidades Físicas; Federación Ecuatoriana Pro Atención a la Persona con Discapacidad Intelectual, Parálisis Cerebral, Autismo y Síndrome de Down; Federación Nacional de Organismos No Gubernamentales de y para la Discapacidad), no se contaba con el alcance político necesario para desarrollar políticas públicas coherentes con sus necesidades. La lucha de 55 años de este grupo minoritario está empezando a despertar a la sociedad, podemos observar infraestructura adecuada, legislación incluyente que de alguna manera permite la generación de nuevos programas y estrategias de inclusión social, laboral y educativa. No todo es gris, pero a pesar de todos esos esfuerzos aún nos falta mucho por recorrer.

Porque cuando se habla de discapacidad, casi siempre se la asocia a estereotipos arraigados en la sociedad, como por ejemplo, con imágenes de incapacidad, tristeza, abandono, anormalidad, enfermedad, contagio y hasta temor. Todo esto porque no se ha querido reconocer y aceptar las fortalezas de las personas con discapacidad; porque en general el significado de discapacidad resulta abstracto; y, porque muy pocos se han tomado el tiempo suficiente para entenderla. (FENEDIF, 2010, pág. 4)

2.2 La discapacidad auditiva en el Ecuador

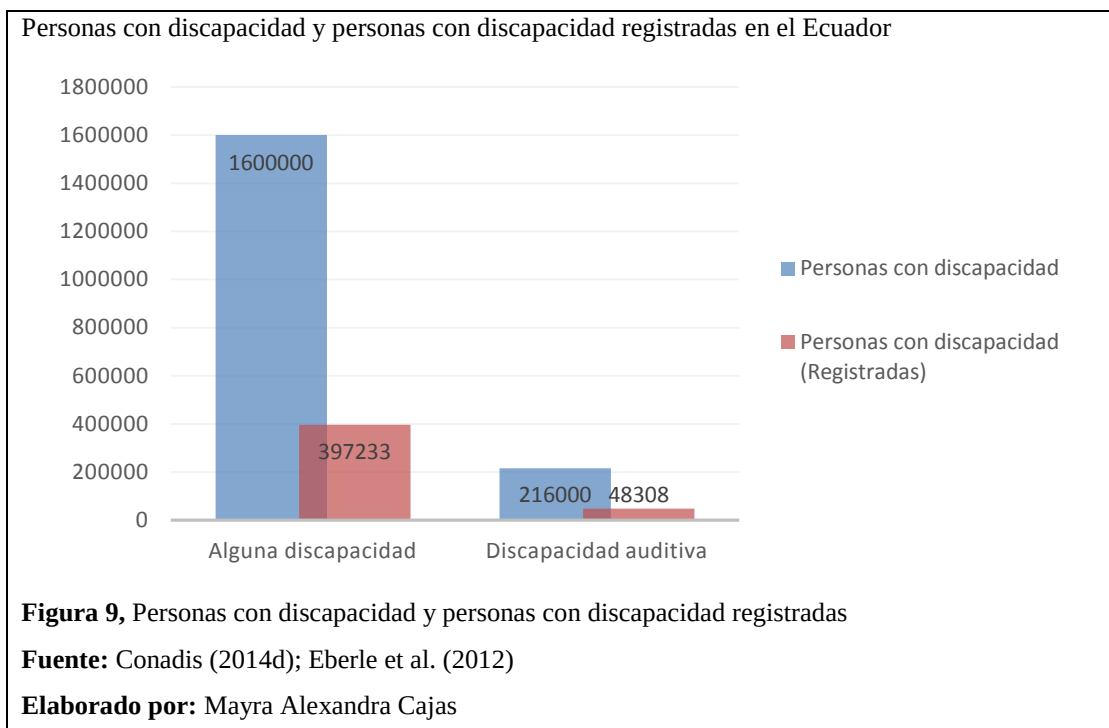
Según la OMS (2013), “se dice que alguien sufre pérdida de audición cuando no es capaz de oír tan bien como una persona cuyo sentido del oído es normal, es decir, cuyo umbral de audición en ambos oídos es igual o superior a 25 dB. La pérdida de

audición puede ser leve, moderada, grave o profunda. Afecta a uno o ambos oídos y entraña dificultades para oír una conversación o sonidos fuertes.”

Mayra Carcelén Campaña es abogada de profesión y cuenta con una Maestría. Fue asesora jurídica de la FENASEC (Federación de Sordos del Ecuador) en el 2010, es intérprete de Lengua de Señas ecuatoriana certificada y tiene una discapacidad auditiva del 55 % en sus dos oídos. Ella comenta que la sordera puede darse por varios factores: como una enfermedad posterior al nacimiento, por aplicación de medicamento neurotóxico, por lesión o fiebres extremadamente altas, exposición a fuertes ruidos, etc. Asimismo indica que hay dos tipos de sordera, la post locutiva que se produce posteriormente a la adquisición del lenguaje (0 a 4 años); y la sordera pre locutiva que se adquiere en el nacimiento o desde la gestación. “Hasta hace 25 años atrás, se consideraba la sordera como una enfermedad y se trataba al sordo consecuentemente. La falta de terapias efectivas trajo consigo una suerte de resignación social y un fuerte proteccionismo desde y hacia el mundo de los oyentes” (Carcelén Campaña, 2014).

En el Ecuador, el Ministerio de Salud Pública fue el pionero en el inicio de tratamientos y soluciones para las personas sordas. Aún a esta fecha, algunos grupos sociales y ciertos elementos estatales siguen viendo el tema de la sordera como un cuadro patológico que debe ser resuelto desde la perspectiva médica (audífonos).

Aún con el esfuerzo de la Misión Manuela Espejo, el número de personas sordas registradas como tales, ha aumentado en porcentajes mínimos en relación a la totalidad de los datos determinados inicialmente por el Ministerio de Salud Pública. De acuerdo con cifras del Conadis (2014d) y de un estudio realizado por Eberle et. al. (2012), alrededor de 213.000 personas en el Ecuador son sordas; solamente 48.308 de ellas están registradas como personas sordas:



En el grupo de personas sordas se incluye a oyentes que han perdido la audición en edades superiores, sea por accidente, vejez, u otras razones, agrupando a todas las modalidades de sordera, cuando las necesidades de cada grupo humano, son esencialmente diferentes. Del universo de las discapacidades, la sordera, por ser una discapacidad no visible de forma inmediata, carece de estudios especializados a nivel nacional que la redefinan desde la perspectiva de la realidad social, no médica, no paternalista, no política.

2.3 Viendo en retrospectiva: la lengua de señas

Para aproximarnos a la cotidianidad de las personas con discapacidad auditiva es indispensable entender la lengua madre con la que se comunican.

La mayoría de lingüistas admiten y reservan el término “lenguaje” para cualquier sistema de signos que permite la comunicación, mientras que el término “lengua” se reduce más específicamente, al sistema de comunicación propio de una determinada comunidad. (Rodríguez Ortiz, 2005, pág. 29)

Por lo expuesto, es evidente que las personas con discapacidad auditiva no se comunican a través de un lenguaje sino de una lengua con características particulares dependiendo de la locación geográfica de donde estén ubicados:

El gesto, el movimiento de las manos, la posición y formas que se establecen a través de la seña construyen un código lingüístico que se decodifica a través de la vista. Los sordos son la evidencia viviente de que somos capaces de construir significados y significantes más allá de la construcción de la palabra. (Carcelén Campaña, 2014)

Anteriormente, la Lengua de Señas era conocida como lengua de signos, comprendiendo signo como una mala traducción del termino *sign* en inglés. Esta categoría definía a la lengua de signos como sistemas lingüísticos con niveles tradicionales: fonológico, morfológico y sintáctico, con reglas gramaticales propias independientemente de las orales. Los exponentes más representativos de esta corriente se especializaron en estudios sobre la educación, ellos son: Fray Pedro Ponce de León, Juan Pablo Bonet (primer autor de un libro sobre sordos), John Wallis (enseñanza del habla a niños sordos) y Jacobo Ramírez Pereira (métodos de estudio basados en el alfabeto).

Si bien esta lengua de signos emprendió el estudio de la comunicación entre sordos y oyentes, no contaba con un reconocimiento en pleno derecho de sus facultades. Fue el lingüista Charles-Michel de L'Épée, quien a través de sus estudios a las señas, demostró que a través del desarrollo de la lengua se podía impulsar una educación colectiva así como atribuirle el mérito de reconocer a la lengua de signos como una lengua madre, tal como el español, el inglés u otro.

(...) recurrió a la creación de signos artificiales (signos metódicos) que, en combinación con algunos signos de la lengua de signos francesa, le sirvieron para enseñar a sus alumnos sordos a leer y escribir en francés. En este sentido L'Épée puede ser considerado como el inventor del primer sistema de comunicación bimodal. (Rodríguez Ortiz, 2005, pág. 37)

Valga decir que la lengua de signos no se basó únicamente en estudios educacionales, sino que también se fundamentó en el oralismo puro que incluso excluía el uso de los signos como sistema de comunicación. Se crea entonces un debate entre el oralismo y el gestualismo. El oralismo defendía la tesis que los oyentes no deben crear señas a manera de palabras pues sería tan absurdo como que

un extranjero creara palabras en francés. Lo que es contradictorio pues la lengua tiene la capacidad de tomar palabras de otras lenguas y adaptarlas a sí misma para definir nombres a los objetos y situaciones.

Otros lingüistas que destacan son Roberto Francisco Pradez, Juan Manuel Ballesteros, Francisco Fernández Villabrille (fundador de la Revista de Sordomudos y el primer diccionario LSE), entre otros.

Los avances del estudio de la lengua de signos tomarían un rumbo fundamental en el año 1878 a partir del primer Congreso Internacional sobre la Instrucción de Sordomudos, en donde se aprobaría un método de enseñanza para personas sordas: el método oral. Incluso los signos debían usarse como método para alcanzar el habla. De esta forma la lengua de signos desapareció de la cátedra pero no de la cotidianidad de las y los sordos. No fue hasta el siglo XX que la lengua de signos entró en debate nuevamente por Lev Vygotski, quien “(...) basándose en su teoría del desarrollo histórico cultural de las funciones psicológicas superiores y en el reconocimiento del papel de los diferentes sistemas semióticos en el desarrollo del ser humano como personalidad social. Vygotski concluyó que el uso de diferentes sistemas comunicativos (lengua oral y lengua de signos) era el medio más efectivo para el desarrollo lingüístico y educativo para las personas sordas”. (Rodríguez Ortiz, 2005, pág. 44)

Fue en la década de los años 50 que el lingüista William Stokoe dio a conocer al mundo que luego de varias investigaciones de campo y deducciones lógicas propias de la lingüística, el sistema de comunicación no verbal debía considerarse una lengua, al punto de inspirar los trabajos de otros pensadores como Klima y Bellugi.

Fue en el Primer Simposio Internacional de Investigación sobre Lengua de Signos en 1978 y dos años después en el Congreso Internacional de Hamburgo en 1980, que se evidencia la falta, no solo de fundamentos teóricos para oralizar a personas sordas desnaturalizando sus lengua madre, sino también la falta de humanidad para considerar importante las necesidades de una comunidad entera. De allí en adelante se instalaron un sinnúmero de encuentros, simposios y congresos que determinaron que las personas sordas merecen el reconocimiento de un lenguaje como tal.

A partir de los debates generados por las iniciativas de Stokoe y Vygotski, se deducen al menos cuatro características fundamentales del lenguaje: es un sistema arbitrario, posee reglas gramaticales, cambia con el tiempo y es compartido por los miembros de una comunidad. Saussure distingue el lenguaje como la facultad común en todos los hombres, además de tomar en cuenta dos aspectos del lenguaje: la lengua y el habla. Indica entonces que la lengua es producto social del lenguaje y el habla un acto de inteligencia y voluntad.

Para William Stokoe, “las lenguas orales y las lenguas de signos son sistemas regidos por distintas reglas de la misma naturaleza lingüística” (Rodríguez Ortiz, 2005, pág. 57). Por ello aunque las lenguas de signos no tengan la misma morfología ni la sintaxis que la lengua oral, sí obedecen a sus propias reglas gramaticales, esto permite que la información se codifique correctamente tal y como se hace a través de la comunicación oral, aunque se utilicen otros recursos como la gesticulación y la comunicación no verbal.

Por todo lo expuesto, es indispensable que cuando los oyentes tengamos un acercamiento con una persona sorda tengamos presente que no son ellos quienes deben decodificar lo que tratamos de decir en nuestra lengua (español). No basta con colocar un recuadro en la parte inferior de los medios de comunicación para que ellos “nos entiendan”, tampoco basta con contratar un intérprete para eventos de concurrencia masiva. Ellos merecen una atención prioritaria y sobre todo especializada. “La lengua de signos es la más natural para las personas sordas y el medio que tienen para aprender otras lenguas y comprender el significado de las palabras y que, a través de los signos, se pueden expresar todas las temáticas con la misma precisión y velocidad que con las lenguas orales”. (Rodríguez Ortiz, 2005, pág. 44)

2.4 Nace un sordo: ¿Por qué es tan difícil comunicarnos?

Si bien existen varias necesidades insatisfechas en torno a la discapacidad auditiva, debemos repensar las discapacidades en general como un problema del Estado exclusivamente. Existe una corresponsabilidad entre el individuo y el entorno social en el que se desenvuelve, por ello es irresponsable asumir que el Gobierno proveerá todas las facilidades para llevar adelante el desarrollo individual del ser humano.

Tomando en cuenta que una persona sorda puede provenir de un hogar sordo u oyente, citamos el ejemplo de Gloria Campaña, madre de una persona con discapacidad auditiva. Durante los tres primeros años de vida de su hija, tuvo la oportunidad de enseñarle a desarrollar el español de manera regular. Una fuerte bronco-laringitis afectó la salud de su hija por lo que confió en que un pediatra le inyectara un fuerte analgésico y fue así como, en menos de una hora, la niña perdió ambos oídos.

Cuando supe que mi hija quedó sorda no sabía qué hacer, eso fue hace 40 años y le veían a mi hija como enferma. Nos tocó viajar a Estados Unidos y Brasil en una condición económica difícil y averiguar con una lingüista como podía hacer. Me dijo que la única opción era enseñar a mi hija costura, bordado, cocina, limpieza, para que de alguna manera fuera “útil” al resto de la familia. Con el apoyo de una terapeuta del lenguaje, tuve que enseñarle desde cero a relacionar las cosas con las palabras, fue un proceso muy difícil porque uno debe aprender como padre todas las habilidades necesarias para desarrollar el lenguaje oral y de esa manera poder enseñar a mi hija, eso es algo que muchos papás no saben, por eso luego los hijos se atrasan en la escuela. (Campaña, 2014)

Podemos decir que Gloria tuvo una reacción proactiva ante la situación que vivió con su hija, pero también reconocemos que el viaje que emprendieron facilitó el hecho de vivir la discapacidad como una experiencia de vida y no como una enfermedad incurable, el apoyo que recibió del terapeuta del lenguaje también le brindó la posibilidad de enfrentar la falta de comunicación a través del relacionamiento simbólico que se le da a las palabras, el significado. En el caso de otros padres, cuyos recursos son limitados o sus construcciones culturales son diferentes, no hay mayores posibilidades.

En caso de que dos padres oyentes tengan un hijo sordo, las posibilidades de generar una comunicación a tiempo con sus hijos es más limitada. Según Rocío Cabezas, ex Directora del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje, entidad educativa que se encarga de graduar jóvenes bachilleres sordos en la ciudad de Quito:

La mayoría de chicos que ingresan a estudiar aquí provienen de hogares oyentes, en donde nunca existió una enseñanza a través de la comunicación, es decir los niños no aprendieron a comunicarse a través de la Lengua de Señas y cuando ingresan a la edad de cinco años nosotros tenemos que empezar con una enseñanza desde cero. Esto nos retrasa enormemente pues aparte de la Lengua de Señas los chicos deben aprender el español como segunda lengua, más o menos como si tuviéramos que enseñarle a un niño oyente de cinco años a hablar y a leer al mismo tiempo”. (Cabezas, 2014)

Sin lugar a dudas aprendemos a hablar en un mundo sonoro. La información no solamente describe los objetos y las cosas que nos rodean sino que está acompañada de un símbolo acústico llamado palabra. La palabra nomina esas experiencias hasta que llega un momento en el que sólo un símbolo acústico ya produce una representación de esa realidad. “Comida”, “cuchara”, “mamá”, “papá”; la construcción sonora de esas palabras produce en nuestra mente la imagen de los objetos y a su vez lo asociamos con experiencias sean éstas buenas o malas.

Sabemos que los seres humanos están provistos de cinco sentidos: gusto, tacto, olfato, vista y oído. Obtenemos información sobre nosotros y el mundo en que vivimos a través de la interacción del entorno y estos cinco sentidos. Si uno de ellos está deteriorado es proporcionalmente más difícil aprender. (Ellis y McClintock, 1993, pág. 18)

A su vez, conocemos que todo ser humano necesita las senso-percepciones, condición indispensable para poder desarrollar e incrementar las ideas y desarrollar por ende la inteligencia. Según Cabezas (2014), esta es la ventaja que no tienen las personas sordas que “en el 95% de los casos nacen o provienen de hogares oyentes, lo que disminuye la posibilidad de tener un contacto temprano con la lengua de señas”. Para los hijos sordos de padres sordos la oportunidad es distinta, la lengua representará la palabra y está será representada a través de la seña, equiparando mucho el desarrollo de habilidades intelectivas.

Esta lógica fue el sustento para desarrollar un modelo bilingüe que se ha aplicado en Europa y posteriormente en América. Se trata del método llamado *español signado*, que no es más que el aprendizaje de cada palabra en español con una seña:



El español signado, buscaba representar cada palabra del español a través de una seña. Lo importante del proceso es graficar el español pero aun así la idea no se entendía en su totalidad porque la estructura del español nunca llegó por vía auditiva es decir, no estaba interiorizada. Entendiendo así que la metodología es distinta,

primero se deben crear imaginarios mentales a partir de la lengua de señas ecuatoriana para luego realizar un acercamiento a la segunda lengua que es el español no parlante pero si en modalidad escrita. Además es importante considerar que la cantidad de palabras con las que una persona sorda cuenta, son un limitante metodológico: “debemos tomar en cuenta que el Diccionario de Lengua de Señas ecuatoriana reconoce 5.000 palabras y el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española reconoce alrededor de 60.000 palabras. Es imposible que podamos comunicarnos en un 100%” (Carcelén Campaña, 2014). Existen palabras que las personas sordas no reconocen y que deben explicarse con otras palabras, esto por su puesto cambia el sentido y la intencionalidad de la comunicación en muchos casos.

Comparando los procesos educativos regulares con los procesos educativos de personas con discapacidad auditiva, un niño sin discapacidad aprende primero su lengua madre y cuando ingresa a la escolaridad aprende otro idioma, generalmente inglés. Un niño sordo no conoce la relación entre la seña y el objetivo y a su vez la palabra, por lo que el retraso educativo es evidente.

Tomando en cuenta la edad con la que los chicos se gradúan del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje, ellos obtendrán su título de bachiller con los conocimientos de una persona de segundo curso de bachillerato. Son pocas las universidades que se comprometen a capacitar personas en estas condiciones y es triste conocer que en el mejor de los casos pueden alcanzar un título de tecnólogo o laborar como mano de obra barata. (Carcelén Campaña, 2014)

Otro condicionante es el lenguaje escrito. Las personas sordas no tienen conocimiento de preposiciones, conectores lingüísticos, artículos. “Cuando se lee un texto redactado por una persona sorda, se llega a pensar que tienen una limitación intelectual y no se trata de eso. Es una información que si es sonora necesaria para la construcción de oraciones que pueden redactarse” (Carcelén Campaña, 2014). Esas preposiciones no se traducen a la Lengua de Señas porque no son un aporte a la construcción de las oraciones signadas.

Si en muchos casos el sordo no puede comprender el español y el oyente no conoce la Lengua de Señas, encontramos que hay una falta de comunicación grave. Pedir

que una persona sorda comprenda el español es tan difícil como pedirle a un oyente hablar en Ruso cuando nunca antes ha escuchado ese idioma. ¿Cómo podemos comunicarnos entonces?

2.5 Los primeros pasos: Políticas públicas para personas con discapacidades en Ecuador

En este contexto, el papel del Estado se demuestra como fundamental a la hora de garantizar el acceso de este grupo poblacional a todos los derechos que les corresponden por su condición de personas y ecuatorianos. Reconocer, estructurar y gestionar recursos, herramientas tanto legales como socioeconómicas son retos que a la fecha se encuentran siendo enfrentados con diversos grados de cumplimiento y efectividad.

Ecuador es un Estado de Derechos, y como tal, su Gobierno ha reconocido, honrado y aplicado los compromisos internacionales adquiridos por nuestro país, los mismos que se consagran en nuestra Carta Magna: la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 47: “El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y de manera conjunta con la sociedad y la familia procura la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social (...)” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008, pág. 41).

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (ONU, 2006), impulsa la organización de una sociedad incluyente y la progresiva atención a las personas con discapacidad, reconociendo que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que dificultan o impiden su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás. En esta medida, se detallan o reconocen varios elementos fundamentales: la discapacidad es un concepto dinámico, resultante de la propia interacción social que permite o impide la realización de todos los individuos sea por actitud (desconocimiento y discriminación) o sea por el propio entorno que rodea al sujeto de derechos (una comunidad organizada jurídicamente y/o estructurada en forma eficiente y que opera en beneficio de sus integrantes).

Con el propósito de formular ejes de políticas en diversas áreas: salud, educación, trabajo protección, social, cultura, deporte, turismo, accesibilidad, seguridad social, entre otros, con bases técnica y consecuente con la nueva realidad del país, nace la Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013-2017. La misma que tiene como base legal, el siguiente Marco Jurídico:

- Constitución de la República del Ecuador (2008)
- Ley Orgánica de Discapacidades
- Código Penal
- Código de Procedimiento Penal
- Código del Trabajo
- Ley Orgánica de Salud
- Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno
- Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial
- Ley Orgánica Electoral, Código de la Democracia.
- Ley de Seguridad Social
- Código de la Niñez y Adolescencia
- Ley Orgánica de Educación Intercultural
- Ley del Anciano Codificación 7
- Ley Orgánica de Servicio Público
- Ley del Deporte, Educación Física y Recreación
- Reglamento Técnico INEN RTE INEN 042
- Misión Solidaria Manuela Espejo.
- Bono Joaquín Gallegos Lara
- Reglamento a la Ley Contra la Violencia a la Mujer y a la Familia

La discapacidad en el Ecuador se impulsó durante los últimos años cuando el primer Vicepresidente con discapacidad asumía la titularidad. Lenin Moreno tuvo un reconocimiento al impulsar el Programa Misión Solidaria Manuela Espejo.

Según los datos oficiales de esta organización, 544.000 personas con diversas discapacidades, recibieron ayuda técnica para ser insertadas al ámbito laboral. Se entregaron 19.000 soluciones habitacionales y se donaron más de 50.000 órtesis y prótesis (Diario El Telégrafo, 2014)

Este programa inscribió, como un hito histórico, el Primer Estudio Biopsicosocial clínico y genético de las personas con discapacidad en el Ecuador, en su propio entorno familiar y social, teniendo en cuenta sus reales necesidades. El estudio tuvo un carácter masivo y profundizó la relación pobreza – discapacidad, que evidenció una realidad tradicionalmente invisibilizada. Los datos obtenidos del estudio de 294 mil personas, sirvieron de base para la toma de decisiones y generación de políticas públicas que lograron la participación intersectorial y las respuestas rápidas e integrales que se requieren (Setedis, 2009)

Misión Manuela Espejo



Figura 12, Funcionarios de la Misión Manuela Espejo llevando insumos a lugares de difícil acceso.

Fuente: CONADIS (2014)

Además de esa iniciativa, se repensaron las discapacidades en aspectos informativos, sociales y laborales. Actualmente se cuenta con una Ley de Comunicación, cuyo artículo 37 cita lo siguiente: **Art. 37.- Derecho al acceso de las personas con discapacidad.-** Se promueve el derecho al acceso y ejercicio de los derechos a la comunicación de las personas con discapacidad. Para ello, los medios de comunicación social, las instituciones públicas y privadas del sistema de

comunicación social y la sociedad desarrollarán progresivamente, entre otras, las siguientes medidas: traducción con subtítulos, lenguaje de señas y sistema braille.

El Estado adoptará políticas públicas que permitan la investigación para mejorar el acceso preferencial de las personas con discapacidad a las tecnologías de información y comunicación. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2014, pág. 8)

Debido a la nueva Ley Orgánica de Comunicación, actualmente los medios de comunicación han optado por reproducir el lenguaje oral al signado a través de un intérprete ubicado en un recuadro inferior de la pantalla:



Estos intérpretes deben certificarse a través del Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), cumpliendo con los módulos de capacitación y con el acercamiento a la comunidad sorda. Adicionalmente, la Federación Nacional de Personas Sordas del Ecuador (FENASEC), debe actualizar los registros de intérpretes a escala nacional y evaluarlos para conocer su nivel de eficiencia. Los intérpretes deben pasar por un examen de tres niveles los mismos que se enseñan en la FENASEC.

La inclusión gradual del lenguaje de señas en varios canales de televisión es uno de los beneficios que ha brindado la Ley de Comunicación para las personas que sufren de discapacidad auditiva.

Según información de la Federación Nacional de Personas Sordas del Ecuador (Fenasec) en el Ecuador existen diez canales de televisión – Ecuador TV, Gama TV, RTS, Teleamazonas, RTU, Oromar TV, TC Televisión, Ecuavisa, TV Asamblea y El Ciudadano TV- que incorporan en sus noticieros intérpretes de lengua de señas para facilitar el acceso a las noticias de personas con discapacidad. (Salvador, 2015)

En el campo laboral, según el último informe de conformidad emitido por el Ministerio del Trabajo, más de 78.000 personas con discapacidad han sido insertadas laboralmente (Diario El Telégrafo, 2014). Con relación al proceso de inserción laboral, Jordán de Urríes Vega (1999) indica que “(...)es un proceso en el cual debemos de tener un objetivo finalista, el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna”.

Estos logros tienen un respaldo legal, pues en la Ley Orgánica de Discapacidades y la Ley de Comunicación se garantiza, por ejemplo, el acceso a la información en lenguaje de señas. Además, se formularon políticas públicas y se crearon insumos que orientan el cumplimiento. Ahora hay la Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013-2017, que fue un trabajo conjunto con el Consejo Nacional de Discapacidades (Conadis) y que cuenta con 12 políticas orientadas a garantizar los derechos y una vida digna de las personas con discapacidad. (Núñez, 2014)

Otro de los sustentos de lineamientos políticos en los que se enmarca la nueva visión de las discapacidades en el Ecuador es el Plan Nacional para el Buen Vivir 2013 – 2017, en cuyo segundo objetivo se prevén las necesidades de las personas con discapacidad:

Generar e implementar servicios integrales de educación para personas con necesidades educativas especiales asociadas o no a la discapacidad, que permitan la inclusión efectiva de grupos de atención

prioritaria al sistema educativo ordinario y extraordinario. (Senplades, 2013a, pág. 122)

El 16 de octubre del 2014, la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo presento el Plan Nacional para el Buen Vivir versión Sistema Braille (personas no videntes) y Lengua de Señas. Este aporte, sumado con la presentación de la Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades, buscan democratizar la información de manera coherente con todas y todos los ciudadanos.



El cumplimiento de estos insumos bibliográficos recae en los Ministerios Coordinadores, Ministerios Ejecutores, Entidades Adscritas, Gobiernos Autónomos Descentralizados y todas las entidades del Gobierno Central.

Por su parte, el Consejo Nacional de Discapacidades, CONADIS, se propuso generar una serie de soluciones inmediatas a los problemas más emergentes en relación a la discapacidad auditiva, un ejemplo es la instauración del Diccionario Digital de Lengua de Señas ecuatoriana “Gabriel Román”:

Cuenta con alrededor de 5.000 palabras del Diccionario Oficial de la Lengua de Señas Ecuatoriana, incluye gráficos y videos explicativos, a través de los cuales se observa la forma adecuada de articular una seña.

Existen 9 grupos de configuraciones de señas con 82 variantes, cada una representa una postura de la mano, y son herramientas que apoyan la comunicación. (Conadis, 2014b)



Figura 15, Diccionario de Lengua de Señas Ecuatoriano – Planificar

Fuente: CONADIS (2014c)



Figura 16, Diccionario de Lengua de Señas Ecuatoriano – Planificar (Video)

Fuente: CONADIS (2014c)

Diccionario de Lengua de Señas Ecuatoriano

planificar.

Hacer planes para el futuro.
Idear los pasos para llevar a cabo una actividad.

Las manos se mueven de adentro hacia afuera.

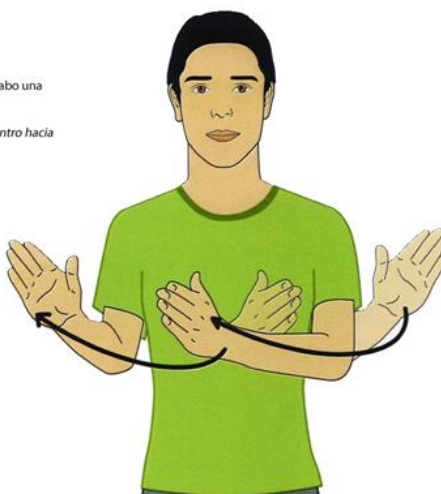


Figura 17, Diccionario de Lengua de Señas Ecuatoriano – Planificar (Ilustración)

Fuente: CONADIS (2014c)

Si bien se habla de una responsabilidad directa del Gobierno Central, de dar cumplimiento y seguimiento a la ejecución de estas políticas públicas, la corresponsabilidad de los ciudadanos de visibilizar la problemática de personas con discapacidad también es una piedra angular en esta problemática social. Aún nos queda mucho por hacer.

CAPÍTULO 3

ELABORACIÓN DEL PRODUCTO

“El mundo no se ve desde un recuadro en la pantalla.

Ellos se merecen más que eso”

Dra. Mayra Carcelén

3.1 La organización: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo

3.1.1 Historia: Recuperando la planificación

La planificación estatal en el Ecuador nació con la creación de la Junta Nacional de Planificación y Coordinación Económica en 1954. Para el año de 1979 esta institución fue reemplazada por el Consejo Nacional de Desarrollo (CONADE), que trabajó con entidades adscritas como el Fondo Nacional de Pre inversión y el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT). En esos años, los gobiernos de turno centraron su gestión en el manejo presupuestario luego del sobreendeudamiento en los años 70, la caída de los precios del petróleo, la crisis de la deuda externa y la crisis fiscal. Las prioridades entonces se centraron en el ajuste fiscal de corto plazo, la liquidez de la caja fiscal y la solvencia del Gobierno Central por sobre las necesidades de desarrollo del país.

Esto provocó un deterioro de la planificación debido a que el Estado de alguna forma trababa el desarrollo. Esto desencadenó que otros problemas colaterales se generen. El sector público como gestor estatal era ineficiente y se promovió la reducción de la participación del Estado bajo el supuesto de que el mercado promueve verdaderamente los recursos. Entonces, la política pública se centró en la supuesta asignación eficiente de recursos que contribuiría a controlar la inflación para conseguir una estabilidad económica.

Para los años 90, se busca retomar la idea de la planificación estatal a través de la creación del Consejo Nacional de Modernización del Estado (CONAM). Esta entidad inició sus actividades en 1994 adscrita a la Presidencia de la República. El CONAM buscaba promover la modernización del Estado, la descentralización, desinversiones, privatizaciones, concesiones y reforma del Estado. En 1998, en lugar del CONADE, se creó la Oficina de Planificación (ODEPLAN), con las mismas funciones y en 2005, bajo Decreto Ejecutivo No 294 nace la Secretaría Nacional de los Objetivos del

Milenio (SODEM), entidad adscrita a la Presidencia de la República y con autonomía administrativa y financiera que nació como resultado del compromiso del Estado ecuatoriano y de otros países miembros de las Naciones Unidas para hacer cumplir 8 objetivos y 18 metas del milenio, mismas que deberían ser alcanzadas hasta el año 2015 y que buscan fortalecer la comunidad internacional para combatir la pobreza, el hambre, la falta de acceso a la educación básica; la inequidad de género: la mortalidad materna e infantil; combatir enfermedades como el VIH/SIDA; y evitar la degradación ambiental. La Constitución Política de la República del Ecuador de 1998, en sus artículos 254 y 255, cita:

Art. 254.- El sistema nacional de planificación establecerá los objetivos nacionales permanentes en materia económica y social, fijará metas de desarrollo a corto, mediano y largo plazo, que deberán alcanzarse en forma descentralizada, y orientará la inversión con carácter obligatorio para el sector público y referencial para el sector privado. Se tendrán en cuenta las diversidades de edad, étnico-culturales, locales y regionales y se incorporará el enfoque de género.

Art. 255.- El sistema nacional de planificación estará a cargo de un organismo técnico dependiente de la Presidencia de la República, con la participación de los gobiernos seccionales autónomos y de las organizaciones sociales que determine la ley. En los organismos del régimen seccional autónomo podrán establecerse departamentos de planificación responsables de los planes de desarrollo provincial o cantonal, en coordinación con el sistema nacional. (Asamblea Nacional Constituyente, 1998)

Es por ello que mediante Decreto Ejecutivo No. 103 del 8 de febrero de 2007 se fusionan el Consejo Nacional de Modernización del Estado (CONAM) y la Secretaría Nacional de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (SODEM) para formar la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (Senplades) y a través de este nuevo organismo, el Gobierno actual se propuso devolver las funciones claves al Estado.

En la actualidad, esta cartera de Estado se responsabiliza de distribuir a todas las entidades públicas los recursos para operar planes, programas y proyectos; verifica y da seguimiento a todos los proyectos del Gobierno a nivel nacional; coordina las políticas y estrategias para erradicar la pobreza a nivel nacional; administra toda la información a nivel nacional a través del Sistema Nacional de Información y el Instituto Nacional de Estadística y Censos; planifica acciones concretas en el territorio a través de la Subsecretaría de Descentralización entre más competencias designadas a través de Decreto Ejecutivo y Estatuto Orgánico.

3.1.2 Organización interna de la Institución

La Senplades está constituida por la Secretaría Nacional o despacho, dos Subsecretarías Generales, siete Coordinaciones Generales y nueve Subsecretarías de Planificación Zonal. Cada unidad cuenta con Direcciones, Subsecretarías y Proyectos Emblemáticos.

Las dos Subsecretarías Generales son la de Planificación para el Buen Vivir y la de Transformación del Estado para el Buen Vivir. Cada una tiene a su cargo otras Subsecretarías que se encargan de gestionar las principales funciones de la institución, que son:

- Planificación a nivel nacional.
- Información coordinada para poder ejercer una planificación real y eficaz.
- Seguimiento y evaluación de todas las políticas y proyectos del Estado.
- Inversión pública a nivel nacional en todas las instancias del gobierno.
- Cambio institucional de todas las entidades del estado.
- Desconcentración del poder del Estado.
- Descentralización de los servicios a la ciudadanía.

Las coordinaciones pueden ejercer un papel interno o externo de ser el caso. En el aspecto externo están las que se encargan de coordinar las siguientes acciones:

- Cooperación internacional y posicionamiento de la planificación ecuatoriana.
- Coordinación con espacios ciudadanos y nacionalidades indígenas.
- Gestión coordinada con empresas públicas.

Internamente, las coordinaciones tienen un papel operativo hacia las y los funcionarios:

- Administración de los recursos económicos de la Senplades.
- Gestión de compras públicas
- Gestión financiera.
- Contratación de servicios y personal.
- Planificación interna.
- Gestión de procesos y servicios tecnológicos.
- Reclutamiento de personal y cultura organizacional.

Organigrama Institucional de la Senplades

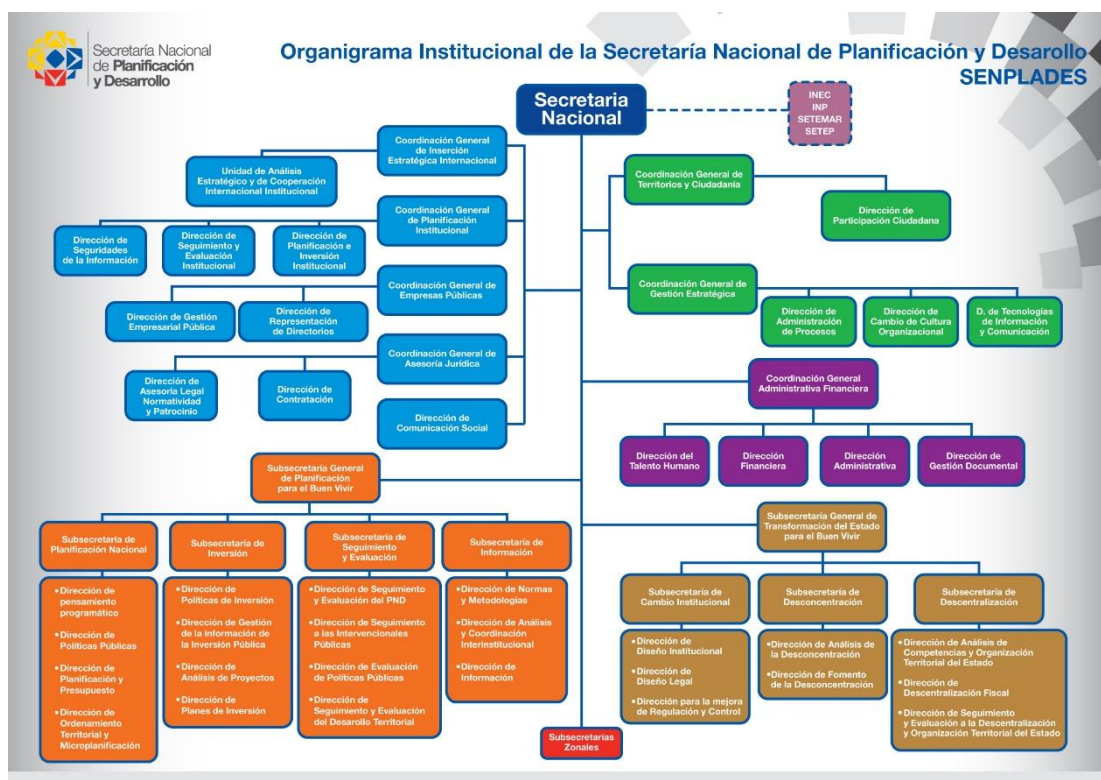


Figura 18, Organigrama Institucional (por procesos) de la Senplades

Fuente: (Senplades, 2015b)

La Senplades construyó su misión, visión, objetivos estratégicos institucionales y valores a través de talleres participativos con los funcionarios de la institución que posteriormente se socializaron a través de dos macro campañas a toda la institución.

3.1.2.1 Misión

Administrar y coordinar el Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa, como medio de desarrollo integral del país a nivel sectorial y territorial; establecer objetivos y políticas estratégicas, sustentadas en procesos de información, investigación, capacitación, seguimiento y evaluación; orientar la inversión pública y promover la democratización del Estado, a través de una activa participación ciudadana, que contribuya a una gestión pública transparente y eficiente. (Senplades, 2015c)

3.1.2.2 Visión

Ser el referente latinoamericano en términos de planificación nacional, previendo el Ecuador del futuro para las y los ecuatorianos. (Senplades, 2015c)

3.1.2.3 Objetivos estratégicos institucionales

1. Incrementar la efectividad del Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa con énfasis territorial promovido y sustentado en el poder popular.
2. Incrementar el nivel de coordinación y articulación de las políticas, lineamientos y acciones del Estado para la erradicación de la pobreza.
3. Incrementar la optimización y focalización de las inversiones públicas en cumplimiento con los objetivos planteados por las estrategias y políticas nacionales, intersectoriales, sectoriales y territoriales.
4. Incrementar la consolidación del Estado democrático para el buen vivir de los procesos de desconcentración y descentralización, fortaleciendo la facultad reguladora estatal y consolidando al nuevo modelo de regulación social.
5. Incrementar el nivel de posicionamiento en lo internacional del modelo ecuatoriano de planificación nacional y territorial participativo, partiendo del ámbito binacional.
6. Incrementar la eficiencia operacional de la Senplades.

7. Incrementar el desarrollo del Talento Humano de la Senplades.

8. Incrementar el uso eficiente del presupuesto de la Senplades. (Senplades, 2015a)

3.1.2.4 Valores institucionales

- Integridad
- Transparencia
- Calidez
- Solidaridad
- Colaboración
- Efectividad
- Respeto
- Responsabilidad
- Lealtad
- Inclusivo (Senplades, 2015c)

Para noviembre del 2014 la Senplades cuenta con 702 funcionarios, tanto en matriz como en sus dependencias zonales. Los mismos se dividen de la siguiente manera:

- Funcionarios con nombramiento de libre remoción (jerárquico superior).
- Funcionarios con nombramiento de carrera y provisionales.
- Funcionarios con contrato por servicios ocasionales.
- Funcionarios bajo código de trabajo.

De igual manera, esta categorización ubica diferentes cargos dentro de la organización:

- Trabajadores:
 - Mensajeros y Conductores
- Servidores públicos:
 - Asistentes y Contrapartes Administrativas
 - Técnicos y Analistas
 - Directores, Coordinadores, Subsecretarios, Asesores y Secretario Nacional

Del total de funcionarios, la Senplades cumple con el 4% establecido por la Ley Orgánica de Discapacidades y el Código del Trabajo, correspondiente a funcionarios con carnet actualizado del Conadis y familiares de personas con discapacidad tomando en cuenta la Ley Orgánica del Servicio Público:

En caso de que por razones de enfermedad catastrófica o discapacidad severa las personas no pudieran acceder a puestos en la administración pública, y, una persona del núcleo familiar de dicha persona sea este cónyuge o conviviente en unión de hecho, padre, madre, hermano o hermana o hijo o hija, tuviere bajo su cuidado a la misma, podrá formar parte del porcentaje de cumplimiento de incorporación previsto en el inciso anterior, para lo cual se emitirá la norma técnica correspondiente para la contratación de estas personas: En caso de muerte de la persona discapacitada o con enfermedad catastrófica, se dejará de contar a éstas dentro del cupo del 4%. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010)

3.1.3 Procesos de inducción en la organización

Para el año 2012 se implementó un Manual de Inducción, que fue trabajado gráficamente por la Dirección de Comunicación Social y supervisado y utilizado por la Dirección de Talento Humano. El mismo no tiene vigencia en la actualidad pues sus logotipos y contenido están desactualizados. En ese año la inducción era un proceso informal y se realizaba por parte de cada equipo de trabajo.

Para el año 2014, la Dirección de Gestión de Cambio de Cultura Organizacional emprendió un proceso de inducción que sufrió varias transformaciones de fondo y forma. Se apoyaron en varias unidades de la institución y generaron un espacio de capacitación cuya duración variaba entre 4 y 5 horas y sus grupos eran grandes, se incluía funcionarios que ya cumplían más de dos o tres meses en la institución. Se entregaron insumos institucionales como una agenda, una toalla, un kit dental, lápices y esferos. Esta actividad permitió realizar procesos de mejora constante.

Actualmente, la Dirección de Talento Humano de la Senplades tomó la posta de esta actividad, ya que de acuerdo al Estatuto Orgánico por Procesos, es parte de sus

competencias. Ha implementado un programa de inducción apoyándose en las siguientes áreas:

- Dirección de Gestión de Cambio de Cultura Organizacional
- Dirección de Gestión Documental
- Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación
- Dirección de Comunicación Social
- Gerencia del Plan Nacional para el Buen Vivir
- Dirección Administrativa
- Dirección Financiera
- Coordinación de Planificación Institucional

La primera capacitación, realizada el 6 de febrero del 2015, fue una actividad piloto que permitió conocer las debilidades y fortalezas de la jornada de capacitación. Inició con un video genérico de lo que realiza la institución así como un aspecto motivacional que indica qué es el Buen Vivir. Acto seguido, se realizó una breve explicación de la siguiente temática:

- Plan Nacional para el Buen Vivir: De qué trata, cómo se construyó, rupturas y objetivos, estrategias para posicionar el concepto del Buen Vivir a nivel nacional.
- Procesos administrativos de Talento Humano: permisos, vacaciones, horas extra, capacitaciones, horarios, servicios institucionales.
- Procesos financieros: proyección de gastos personales, manejo de viáticos y gestión de compras públicas.
- Procesos administrativos: gestión de bienes institucionales.
- Seguridad y salud ocupacional: conformación de brigadas en caso emergente, puntos de seguridad en el edificio y evacuación en casos emergentes, jornadas de salud, vacunación y exámenes médicos gratuitos.
- Clima laboral: medición constante del clima laboral y emprendimiento de acciones para su mejora, proyecto de Buenas Prácticas Ambientales institucionales, Código de Ética.

- Seguridades de la información: acuerdo de confidencial, normativa de sanciones por navegación antiética, la seguridad como parte de la vida cotidiana.

Estos contenidos fueron socializados a manera de capacitación y buscaron la adaptabilidad del nuevo funcionario público. Se buscó que ayuden a que los nuevos colaboradores tengan conocimiento de los procesos administrativos que se gestionan internamente así como un sentido de pertenencia institucional.

De manera involuntaria, este proceso administrativo para las personas con discapacidad, es excluyente e impersonal. La falta de presupuesto para la contratación de un intérprete para cada capacitación ha sido una limitante, tomando en cuenta la cantidad de funcionarios de la institución y la constante rotación de personal en el Sector Público.

3.2 Producción del video de inducción:

3.2.1 Importancia del producto

La comunicación para el desarrollo tiene dos enormes ventajas, que sin desmerecer a las otras áreas de la comunicación, le permiten comprender y poner en evidencia la problemática que aqueja a la sociedad. Los productos que genera tendrán un tinte de movilización social.

En el caso del video de inducción para personas con discapacidad auditiva, si bien se quiere incentivar adecuadamente al nuevo funcionario a la institución, también se quiere evidenciar que los productos que este grupo minoritario tiene son escasos y que la importancia de los mismos no son un tema de solidaridad o responsabilidad social sino temas prioritarios de política pública.

Analizando la problemática y limitaciones de las personas sordas en el Ecuador se pone al descubierto que este producto puede sobrellevar algunos problemas:

- La formación profesional y la capacitación continua de personas con discapacidad, es limitada por barreras al medio físico, a la comunicación y a la información.

- Entidades públicas y privadas no cuentan con el apoyo de intérpretes de Lengua de Señas ecuatoriana.
- Escaso presupuesto para programas de inserción laboral
- Insuficiente formación, capacitación y perfeccionamiento de los recursos humanos para capacitar a personas con discapacidad
- Capacitación para personas con discapacidad no acorde a la demanda del mercado laboral.
- Insuficientes programas de capacitación ocupacional y formación para el empleo, orientados a personas con discapacidad
- El diseño curricular hacia la inserción laboral está mal orientado.
- Baja cobertura de los servicios de asesoría sobre: derechos laborales de las personas con discapacidad, normativas de seguridad industrial, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Conadis, 2014a, págs. 81–83)

Con todos estos antecedentes, la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (Senplades) se convertiría en la primera entidad del Gobierno Central, en la historia del Ecuador, en contar con un producto especializado en Lengua de Señas Ecuatoriana, para dar una correcta capacitación de inducción al nuevo servidor público con discapacidad auditiva.

3.2.2 Justificación del producto

3.2.2.1 Un video especializado

La producción audiovisual para las personas con discapacidad auditiva responde a una serie de necesidades generadas por la visualización clara de la interpretación en Lengua de Señas. La Doctora Mayra Carcelén, como intérprete de Lengua de Señas, indica que para un correcto uso del lenguaje audiovisual es necesario generar una armonía entre el fondo escénico y el intérprete. “Se cree que mientras más elementos se colocan en la pantalla mayor será el grado de entendimiento del sordo, eso es falso, mientras menos elementos visuales tenga mayor será su concentración en lo que esta signando el intérprete. La saturación de elementos provoca un ruido visual que molesta mucho.” (Carcelén Campaña, 2014)

En el caso de que la producción audiovisual se genere en estudio cromado, es necesario tomar en cuenta que el fondo no cause una saturación. De preferencia debe usarse un fondo claro y que el signante utilice una vestimenta con un color vivo o en el mejor de los casos, negro. Se debe generar un solo plano, de preferencia medio y evitar el movimiento abrupto de los ángulos:

Noticiero en Lengua de Señas



Figura 19, Acceso Directo Noticias en Lengua de Señas Mexicana

Fuente: Canal Judicial [CanalJudicialTV] (2011)

El video debe contar con subtítulos en la parte inferior del signante. La finalidad es que si hay alguna seña que no se conoce pueda existir un apoyo textual de lo que se está diciendo. La diversidad gestual de la Lengua de Señas obliga al producto a tener un refuerzo metodológico incluso para personas cuyo grado de sordera es mínima:

Noticiero en Lengua de Señas



Figura 20: El sonido de las señas – reportaje

Fuente: Canal Judicial [CanalJudicialTV] (2012)

De igual manera, el producto debe contar con un audio como cualquier otro producto. “Por lo general se piensa que en un video para sordos el audio está de más, esto también es falso pues se reconoce un sordo no profundo puede escuchar en un pequeño porcentaje” (Carcelén Campaña, 2014)

Noticiero en Lengua de Señas



Figura 21, Noticias en Lengua de Señas - Ecuador TV

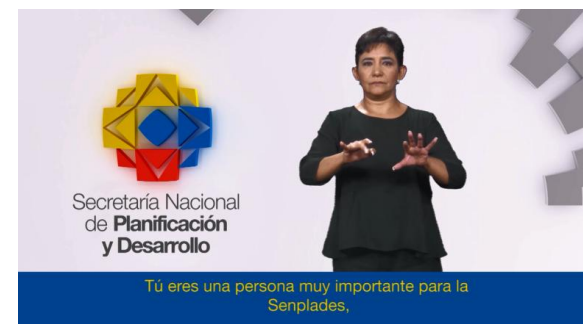
Fuente: Ecuador TV [RTVEcuador] (2013)

3.3 Descripción detallada del producto

3.3.1 Pre producción: La argumentación o guion

Debido a la metodología del producto, el guion se elaboró en base a un borrador que se entregó al intérprete. Este guion fue modificado a manera de que las palabras sean signables en su totalidad:

Tabla 1: Guion del video de inducción

Orden cronológico	Argumentación / musicalización	Minutaje / Duración			Referencia Visual
Intro animado	Animación: 2D Cortina musical: Macroform – LunarMist Titulación: Video de inducción	Segundo	Minuto	Hora	
		00	00	00	
		Duración: 5 segundos			
Bienvenida	Tu eres una persona muy importante para la Senplades, por eso hemos preparado este video de inducción en tu lengua, la Lengua de Señas Ecuatoriana. Gracias por iniciar esta maravillosa travesía llena de compromiso con tu institución y tu país. ¡Bienvenidos a la Senplades!	Segundo	Minuto	Hora	
		05	00	00	
		Duración: 21 segundos			

Transición animada	Animación: 2D Cortina musical: Macroform – LunarMist Titulación: Conociendo la Planificación	Segundo	Minuto	Hora	
		27	00	00	
		Duración: 4 segundos			
Conociendo la planificación	Para tener éxito es necesario planificar todas las actividades de la casa, la familia y el trabajo. El Ecuador necesita planificar para saber a dónde quiere llegar como país. Por eso y desde el año 2007, la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (Senplades) es la institución responsable de planificar el desarrollo ecuatoriano, buscando que todos los ecuatorianos participen, sean incluidos y trabajen coordinadamente. Para esto, la	Segundo	Minuto	Hora	
		32	00	00	
		Duración: 1 minuto con 25			

	herramienta que utilizamos para planificar es el Plan Nacional del Buen Vivir. Hay un Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa que incluye a la Senplades, la Presidencia, los Ministerios Coordinadores, Ministerios ejecutores, entidades adscritas, Empresas Publicas y Gobiernos Autónomos Descentralizados. Es decir la planificación es participativa El Buen Vivir de la Senplades debe apoyar el desarrollo de Latinoamérica, ese es uno de los objetivos fundamentales del Plan. Veamos los doce objetivos de nuestro Plan.	segundos			
Transición animada	Animación: 2D Cortina musical: Macroform – LunarMist Titulación: Objetivos del Plan Nacional para el Buen Vivir	Segundo	Minuto	Hora	
		57	01	00	
		Duración: 5 segundos			

Objetivos del Plan Nacional para el Buen Vivir	Objetivo 1: Asegurar que el Estado sea democrático y fortalecer el poder del pueblo.	Segundo	Minuto	Hora	
	Objetivo 2. Fomentar que todas las personas en Ecuador sean iguales, unidas, sean incluidas y reciban en todos los lugares del país la atención que necesitan, no importa si son indios, mestizos, negros o blancos. Objetivo 3. Mejorar la calidad de vida de la población Objetivo 4. Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía Objetivo 5. Hacer que la gente comparta su cultura, su identidad sea fuerte, aceptar que somos un país de muchas naciones y culturas. Objetivo 6. Asegurar el cambio de la justicia y fortalecer la seguridad de todos respetando los derechos de las personas.	02	02	00	

	Objetivo 7. Defender los derechos de la naturaleza como un todo. Defender el medio ambiente y asegurar que los recursos no se pierdan. Objetivo 8. Mantener y garantizar que el sistema económico del país sea solidario y se mantenga a sí mismo en el tiempo. Objetivo 9. Garantizar el trabajo decente en todas sus formas Objetivo 10. Impulsar la transformación de la matriz productiva Objetivo 11. Asegurar que todos los sectores más importantes de la economía ecuatoriana se protejan y mantengan en el tiempo. Objetivo 12 Asegurar que nadie invada nuestro territorio, ser parte de la comunidad latinoamericana.	Duración: 3 minutos con 02 segundos	
--	--	--	--

Transición animada	Animación: 2D Cortina musical: Macroform – LunarMist Titulación: Estrategias del Plan Nacional para el Buen Vivir	Segundo	Minuto	Hora	 Estrategias del Plan Nacional para el Buen Vivir
		05	04	00	
		Duración: 5 segundos			
Estrategia el Buen Vivir está en Ti	La Senplades da ejemplo de cómo debe ser el Buen Vivir. Con 20 dólares tú tienes una canasta solidaria de 26 productos orgánicos, que compramos directamente a productores nacionales, es decir, no pagamos intermediarios. En el piso 21 de la Senplades puedes	Segundo	Minuto	Hora	 La Senplades da ejemplo de como debe ser el Buen Vivir.

	servirte los almuerzos producidos con alimentos naturales y ecológicos, almuerzos realizados por familias ecuatorianas que viven en Calderón. Tenemos una sala de lactancia, un espacio en donde las madres de la institución pueden extraer sanamente de leche para su bebé y guardarla de forma higiénica. Mira el objetivo tres de nuestro Plan Nacional para el Buen Vivir. Tenemos los Cafés del Buen Vivir, donde la gente se reúne para escuchar a varios expertos hablar sobre un tema, también existen los espacios llamados Dialogo de Saberes en donde los funcionarios debaten con una persona que hace una exposición sobre un tema en específico. Finalmente están las ferias de productores, donde puedes conocer todos los productos de la Canasta del buen Vivir entre otros.	11	04	00	
		Duración: 1 minuto con 41 segundos			

Transición animada	Animación: 2D Cortina musical: Macroform – LunarMist Titulación: Procesos talento humano	Segundo	Minuto	Hora	
		53	05	00	
		Duración: 5 segundos			
Procesos talento humano	Horarios y vacaciones. El horario de ingreso es a las 8:30 y la salida es a las 5:30, sin ningún minuto de gracia. Las vacaciones deben planificarlas de forma anual a través de un cronograma, lo haces con la gente de tu oficina. Ese cronograma debe enviarse a la Dirección de Talento Humano para realizar un documento llamado acción de personal que nos permite legalizar las vacaciones. Permisos.	Segundo	Minuto	Hora	
		59	05	00	
		Duración: 2 minutos con 21 segundos			

	Las hojas de permiso se usan para justificar la ausencia de una persona en su espacio de trabajo, por ejemplo: el recorrido llego tarde, por un problema en casa, por una enfermedad o por alguna reunión o compromiso de nuestro propio trabajo, a eso llamamos asuntos oficiales. Indicamos el tiempo que vamos a necesitar para resolver esos problemas, tu jefe aprueba esta hoja, debes registrar la hoja en Talento Humano. Capacitaciones Tenemos derecho a capacitarnos, y eso se gestiona con empresas públicas. Cuando nos capacitamos tenemos que transferir ese conocimiento a los otros compañeros para eso firmamos un compromiso que indica que debemos enseñar lo aprendido por lo menos a tres compañeros.		 
--	---	--	--

	Evaluación del desempeño El Gobierno trabaja por resultados, por eso se creó la evaluación del trabajo realizado, al inicio del año nos ponemos metas que deben cumplirse hasta el fin de año y nuestros jefes evalúan si se cumplió o no y nos dan una calificación del trabajo que realizamos. Faltas disciplinarias Como funcionarios públicos tenemos derechos y obligaciones. Si no cumplimos correctamente nuestro trabajo podemos tener faltas leves o faltas graves. Una falta leve es llegar tarde al trabajo, si esto es frecuente, se hace un llamado de atención verbal, si eso continua se envía un memorando, si eso sigue, te multan o descuentan un 10% del sueldo del funcionario.		
--	---	--	--

Procesos administrativo - financieros	Animación: 2D Cortina musical: Macroform – LunarMist Titulación: Estrategias del Plan Nacional para el Buen Vivir	Segundo	Minuto	Hora	
		30	08	00	
		Duración: 5 segundos			
Procesos administrativo financieros	Bienes institucionales Cuando ingresamos a trabajar en la mayoría de los casos nos entregan una silla, un escritorio, una computadora y un teléfono. Tenemos que cuidar todos estos bienes ya que son parte del Estado y somos responsables de ellos. Si es necesario que nos cambiemos de puesto debemos comunicar el cambio al área de Bienes para que nos ayuden con las actas que devuelven los bienes que teníamos por los nuevos, si no hacemos esto, y esos bienes se pierdan o dañen, nosotros deberemos pagar el costo de	Segundo	Minuto	Hora	
		36	08	00	
		Duración: 21 segundos y 2 minutos			

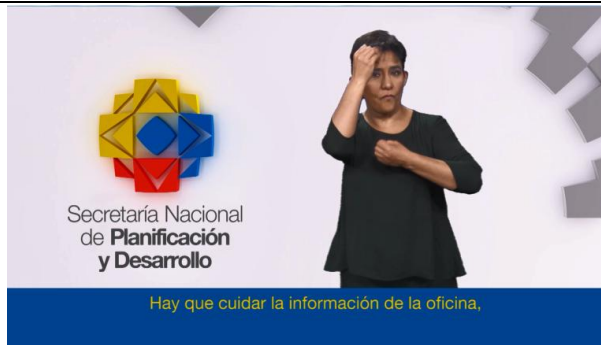
	los mismos. Debemos cuidar los equipos que se ponen a nuestro cargo. Además, para nuestra seguridad, solo se entregan equipos cuando ya se cuenta con un contrato firmado. Compras públicas y facturas El gobierno necesita constantemente adquirir bienes y servicios para mejorar la calidad de la atención que le damos a las personas, por ejemplo, para planificar desde un territorio muy lejos, en donde solo llegas por carretera, necesitamos una camioneta que movilice a los funcionarios y sus equipos, por lo que la institución compra ese vehículo, a eso llamamos compra publica y debe hacers e con responsabilidad y ética. Cuando hacemos esa compra pública, la factura debe estar a nombre de la S enplades		 
--	--	--	--

	con su número de RUC. Del mismo modo si por algún motivo tenemos que ir a otra ciudad, debemos pedir todas las facturas a nombre de la Senplades porque ese dinero se nos devuelve y se llaman viáticos, tenemos que verificar que las facturas no estén caducadas.				
Transición animada	Animación: 2D Cortina musical: Macroform – LunarMist Titulación: Seguridad y salud ocupacional	Segundo	Minuto	Hora	 Seguridad y salud ocupacional
		57	10	00	
		Duración: 5 segundos			

Seguridad y salud ocupacional	La Senplades se ha preocupado por cuidar de tu salud laboral y de que las instalaciones del edificio sean óptimas para que des lo mejor de ti. Realizamos campañas de salud para que puedas tener exámenes médicos gratuitos como el chequeo de la vista, el hígado graso, o las vacunas contra diferentes enfermedades. Tenemos un consultorio médico en el piso 3 por si tienes algún problema de salud. En el tema de seguridad, tenemos planes de emergencia como evacuación en caso de temblores, incendios o terremotos. Tu eres parte de un grupo vulnerable así que tranquilo, serás una de las personas que recibirá más ayuda y apoyo en la evacuación. Existen grupos como de bomberos en todos los pisos y todos en el edificio sabemos cómo ayudarte, así que tranquilo.	Segundo	Minuto	Hora	
	04	11	00		
	Duración: 14 segundos y 1 minuto				

Transición animada	Animación: 2D Cortina musical: Macroform – LunarMist Titulación: Clima laboral	Segundo	Minuto	Hora	
		18	12	00	
		Duración: 5 segundos			
Clima Laboral	Queremos que te sientas a gusto en la institución por eso queremos saber si a tu alrededor hay un ambiente positivo de trabajo. Y siempre estamos midiéndolo a través de encuestas y otras herramientas, cuando encontramos hacemos lo necesario para que el ambiente mejore.	Segundo	Minuto	Hora	
		24	12	00	
		Duración: 33 segundos			

Transición animada	Animación: 2D Cortina musical: Macroform – LunarMist Titulación: Buenas prácticas ambientales	Segundo	Minuto	Hora	
		57	12	00	
		Duración: 5 segundos			
Buenas prácticas ambientales	Como servidores públicos tenemos obligación de cuidar el medio ambiente. En todos los pisos vas a encontrar basureros en donde debes colocar papel, botellas plásticas, basura común y restos de alimentos. Eso se separa porque nuestra institución firmo un conv enio con una empresa que utiliza estos recursos para ayudar a varias familias de escasos recursos	Segundo	Minuto	Hora	
		03	13	00	
		Duración: 30 segundos			

Transición animada	Animación: 2D Cortina musical: Macroform – LunarMist Titulación: Seguridad de la información	Segundo	Minuto	Hora	
		33	13	00	
		Duración: 5 segundos			
Seguridad de la información	Hay que cuidar la información de la oficina, hay cosas que puedes contar y otras cosas que no puedes contar fuera de la oficina. Cuando descuidas la información es como si descuidaras la llave de tu casa o tu cedula de identidad o tu clave de la tarjeta del cajero.	Segundo	Minuto	Hora	
		38	13	00	
		Duración: 8 segundos y 1 minuto			
Despedida	Ahora eres oficialmente un funcionario de la Senplades. ¡Bienvenida y bienvenido! Sabemos que tu trabajo es muy importante y darás lo mejor de ti. Ahora juntos podemos planificar el Ecuador del ¡Buen Vivir!	Segundo	Minuto	Hora	
		06	14	00	
		Duración: 28 segundos			

3.3.2 Rodaje

El producto se elaboró en un estudio de grabación en las instalaciones de CN PLUS. El estudio cuenta con un telón azul que permitió cromar el fondo y ubicar la imagen en 3D diseñada previamente:

Intérprete en estudio de grabación



Figura 22, Grabación de video en estudio CN PLUS

Fuente: Mayra Alexandra Cajas

La iluminación que se utilizó fue blanca con luces perpendiculares que contaban con láminas difuminadoras. Se procuró no crear una sombra en el rostro de la intérprete. Se usaron tres puntos de luz: una luz principal, una luz de relleno para suavizar la toma y una luz en contra para evitar el Triángulo de Rembrandt:

Iluminación en estudio de grabación

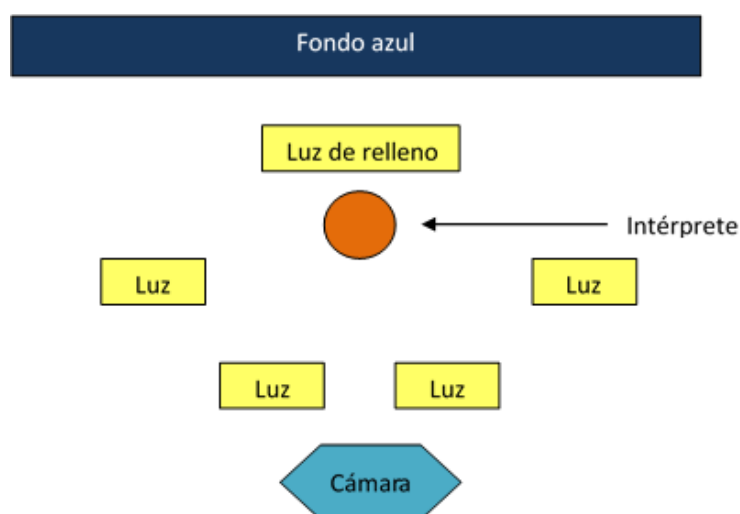


Figura 23, Iluminación

Elaborado por: Mayra Alexandra Cajas

Se usó una cámara central y se realizó, a pedido de la intérprete, un plano. Plano medio y Plano Americano. Según el criterio de la intérprete se requiere que no existan más planos para evitar la saturación y ruido visual al interpretar los gestos.

El fondo se elaboró en el programa Adobe Illustrator CS6, con elementos llevados a 3D como el logotipo institucional y la “Marca País” en escala de gris. Las dimensiones son de 1920 x 1080 pixeles para alta resolución, en formato JPG. Se pensó en este diseño para estandarizar la imagen institucional del producto a la línea gráfica establecida por la Senplades:

Fondo tridimensional



Figura 24, Fondo generado para el video de inducción

Elaborado por: Mayra Alexandra Cajas

La intérprete utilizó un teleprompter para visualizar el guion:

Camarógrafos y productora en rodaje



Figura 25, Teleprompter

Elaborado por: Mayra Alexandra Cajas

La lectura del teleprompter se realizó con la ayuda de un técnico que conoce de Lengua de Señas y guió el trabajo de la intérprete:

Productora y técnico en filmación



Figura 26, Lectura del teleprompter

Elaborado por: Mayra Alexandra Cajas

La locución se realizó en las instalaciones del laboratorio de radio de la Universidad Politécnica Salesiana. El formato en el que se exportó el audio fue MP3 y empató con los subtítulos y la interpretación en Lengua de Señas.

3.3.3 Postproducción

El trabajo de edición se realizó en el programa Adobe Premier CS6 y se contó con el asesoramiento de un experto en la materia.

3.3.4 Duración y formato del producto

El video tiene una duración de 14 minutos con 38 segundos. Está dividido en tres capítulos, que se detallan de la siguiente manera:

- Conociendo la planificación
- Objetivos del Plan Nacional para el Buen Vivir
- Estrategia el Buen Vivir está en Ti
- Procesos de Talento Humano
- Procesos administrativo financieros
- Seguridad y salud ocupacional

- Cultura Organizacional
- Buenas prácticas ambientales
- Seguridad de la información

Tabla 2: Especificaciones técnicas del video

Formato	Definición del video	Resolución del video	Tipo de animación	Duración total
Mov (Formato de audio y video)	Alta definición	1080x720	2D (dos dimensiones)	14 minutos con 37 segundos

Fuente: Mayra Alexandra Cajas

Nota: Información requerida para la postproducción

3.4 Proyecto audiovisual

3.4.1 Objetivos del producto

3.4.1.1 Objetivo general

Generar una herramienta de comunicación inclusiva y especializada para personas sordas, que complemente el trabajo de inducción de la Senplades.

3.4.1.2 Objetivos específicos

1. Comprobar, desde la comunicación, que hay una enorme necesidad de desarrollo de herramientas especializadas para personas con discapacidad.
2. Empoderar al nuevo funcionario los objetivos institucionales de la Senplades.
3. Crear una vinculación positiva del funcionario sordo con el ambiente de trabajo.

3.4.1.3 Difusión del producto

La socialización de este producto se llevará a cabo en la jornada de inducción que se realiza en la Senplades mes a mes. Además se incorporarán otros elementos a la entrega del video como materiales promocionales de la institución.

3.4.2 Cronograma

Tabla 3: Cronograma de grabación

Actividades	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4				Mes 5			
Presentación y aprobación del tema de tesis	X																			
Presentación y aprobación del plan de tesis		X																		
Autorización para la filmación en la Senplades:			X																	
Recolección de información						X	X	X												
Propuesta, revisión y corrección del contenido y guion						X														
Contacto con personas de la Federación Nacional de Personas Sordas del Ecuador, FENASEC									X	X										
Filmación y rodaje del video											X	X	X	X						
Edición del video															X	X	X			
Revisión del producto																		X		
Primer borrador de tesis																		X		
Revisión final																		X		

Entrega final de tesis																		X		
Defensa del producto																				X
Trámites administrativos																				X

Fuente: Mayra Alexandra Cajas

3.4.3 Presupuesto

Tabla 4: Presupuesto de la investigación

Actividades	Recursos	Cantidad	Valor unitario	Valor total
Investigación	Material escrito – libros	15	\$ 20,00	\$ 300,00
	Cuadernos	2	\$ 3,00	\$ 6,00
	Esferos	2	\$ 0,60	\$ 1,20
	DVD	10	\$ 1,00	\$ 10,00
	Internet	100 horas	\$ 0,50	\$ 50,00
	Copias	200	\$ 0,05	\$ 10,00
Entrevistas	Grabadora de Sonido digital	1	\$ 100,00	\$ 100,00
	Pilas Recargables y cargador	1	\$ 15,00	\$ 15,00
Respaldo de información	Memoria USB de 16 Gb.	1	\$ 20,00	\$ 20,00
	Disco duro externo 2 terabytes	1	\$ 170,00	\$ 170,00
Gastos Académicos	Tutorías	1	\$ 200,00	\$ 200,00
	Matrícula	1	\$ 285,00	\$ 285,00
Movilización	Gasolina	4	\$ 10,00	\$ 40,00
Subtotal				\$ 1.207,20

Fuente: Mayra Alexandra Cajas

Tabla 5: Presupuesto humano para la elaboración del producto

Detalle	Cantidad	Valor unitario	Valor total
Intérprete de Lengua de Señas	30 horas	\$ 25,00	\$ 750,00
Camarógrafo	30 horas	\$ 50,00	\$ 1.500,00
Productor	100 horas	\$ 50,00	\$ 5.000,00

Editor	50 horas	\$ 60,00	\$ 3.000,00
Subtotal			\$ 10.250,00

Fuente: Mayra Alexandra Cajas

Tabla 6: Presupuesto del trabajo de grado

Actividad	Descripción	Cantidad	Valor Unitario	Valor total
Primer borrador de tesis	DVD	1	\$ 1,00	\$ 1,00
	Resma de papel bond	3	\$ 5,00	\$ 15,00
	Impresiones	1.000	\$ 0,10	\$ 100,00
	Copias	1.000	\$ 0,05	\$ 50,00
	Anillado	1	\$ 4,00	\$ 4,00
Entrega final de tesis	Resma de papel bond	1	\$ 5,00	\$ 5,00
	Impresiones	1.000	\$ 0,10	\$ 100,00
	Empastado	4	\$ 10,00	\$ 40,00
Trámites administrativos	Solicitudes, certificaciones	20	\$ 1,00	\$ 20,00
Subtotal				335,00

Fuente: Mayra Alexandra Cajas

En total, el presupuesto del proyecto de titulación es de \$ **11.792,20**.

CONCLUSIONES

- El producto es un vehículo que permite crear un vínculo entre el nuevo funcionario público con discapacidad auditiva y su institución. Es capaz de dar una inducción en palabras claras y entendibles un lenguaje técnico y metódico utilizado durante las jornadas de inducción de la Senplades.
- El producto, que está dirigido a personas sordas, cumple con todos los estándares de calidad y las necesidades informativas de nuestro grupo focal. Este no es un producto para personas oyentes, si bien pueden verlo y entenderlo las necesidades comunicacionales y visuales de los oyentes son distintas a las de las personas sordas.
- El retraso educativo de las personas con discapacidad auditiva es de cinco años en comparación con un oyente. Es imperativo que se reforme la malla curricular de todos los institutos y colegios especializados en educación para personas con discapacidad.
- El gobierno de turno tiene una inmensa responsabilidad social con las personas con discapacidad. Pero es indispensable realizar un trabajo de corresponsabilidad ciudadano en donde la familia juega un rol vital. La problemática no puede quedar en manos del Estado, que a pesar de tratarse de un problema de Salud Pública también es un componente que debe desarrollarse desde el núcleo familiar y desde las iniciativas privadas.
- Las personas con discapacidad auditiva requieren atención especializada y no especial. Es una obligación de la sociedad proveer productos y recursos necesarios para hacer más fácil su proceso de integración a la sociedad. La Constitución de la República del Ecuador, el Plan Nacional para el Buen Vivir, la Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades y otros insumos reconocen que aún cuando exista una persona con discapacidad en una empresa pública o privada ésta debe contar con las mismas oportunidades y productos.

- La comunicación para el desarrollo evidencia una falencia y vacío enorme al plantearse a sí misma como una “solucionadora de problemas sociales” por sí misma. La comunicación para el desarrollo debe articularse a otras áreas de las ciencias sociales para poder generar productos y estrategias comunicacionales capaces de solventar problemáticas sociales. No se trata de trabajar por sí misma ya que como se expuso en el capítulo 1, podemos caer en responsabilizarnos en actividades que no responden a la esencia misma de nuestra carrera: comunicar.

RECOMENDACIONES

- Se debe dar continuidad al proceso de inclusión a través de productos especializados. Tengamos presente que en el caso de las empresas públicas se destina un porcentaje de inversión pública a las unidades de Comunicación Social. Sería vital tomar en cuenta que si se cuenta con recursos es indispensable invertirlos también en grupos minoritarios.
- Se debe continuar con un proceso de investigación para aportar a la cultura sorda definiendo, según las necesidades de este grupo vulnerable, cómo se deben elaborar productos comunicacionales. Los aportes desde la academia deben ser prácticos y dinámicos.
- Debemos replantearnos el papel del Comunicador interno. Si bien somos los canalizadores de mantener informado y motivado a un grupo de personas debemos ser conscientes de que este trabajo es una responsabilidad compartida con otras áreas. Debemos empezar a incidir, desde la comunicación, en la articulación institucional entre áreas. De esa forma nuestro trabajo no sólo tendrá más éxito sino que también estaremos creando oportunidades de integración humana y por consiguiente comunicación para el desarrollo.
- La comunicación interna y organizacional no puede aislarse de la organización y del Departamento de Comunicación Social, depende en gran medida de cada área de la misma y juega un rol estratégico en la organización, por ello se debe realizar una depuración de la información que se emite tanto interna como externamente, de seguro existirán conjeturas y temas en común.

LISTA DE REFERENCIAS

Andrade, H. (2005). *Comunicacion Organizacional Interna: Proceso, disciplina y técnica*. (Netbiblo S.L., Ed.) (1st ed.). España.

Asamblea Nacional Constituyente. (1998). *CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*. Recuperado de <http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Ecuador/ecuador98.html>

Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitucion de la República del Ecuador*.

Asamblea Nacional del Ecuador. Ley Orgánica del Servicio Público (2010). Ecuador.

Asamblea Nacional del Ecuador. Ley Orgánica de Comunicacion (2014). Ecuador. Recuperado de http://www.supercom.gob.ec/sites/default/files/document/ley_organica_comunicacion.pdf

Canal Judicial [CanalJudicialTV]. (2011). Acceso Directo Noticias en Lengua de Señas Mexicana (ADN LSM). Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=Fm2F2LHmUMs>

Canal Judicial [CanalJudicialTV]. (2012). EL SONIDO DE LAS SEÑAS / Reportaje ADN. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=YAzp4j_Qzs

Canal Teleamazonas [teleamazonasecuador]. (2015). Polémica en Asamblea Nacional. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=R5nnSQkDtJQ>

Conadis. (2014a). *Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013-2017*. Quito: Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades.

Conadis. (2014b). Diccionario de Lengua de Señas Ecuatoriano “Gabriel Román.” Recuperado de <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/diccionario-de-lengua-de-senas-ecuatoriano-gabriel-roman/>

Conadis. (2014c). Diccionario Digital de Lengua de Señas Ecuatoriana “Gabriel Román.” Recuperado de <http://plataformaconadis.gob.ec/diccionario/>

Conadis. (2014d). Registro Nacional de Discapacidades. Quito: Ministerio de Salud Pública del Ecuador. Recuperado de http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/11/registro_nacional_discapacidades.pdf

Costa Solá-Segalés, J. (2009). *El DirCom hoy: Dirección y Gestión de la Comunicación en la nueva economía*. Costa Punto Com, S.L.

Dávila, A., y Martínez, N. H. (1999). *Cultura en Organizaciones Latinas*. (Siglo XXI, Ed.).

Diario El Telégrafo. (2014, October 20). 78.000 personas con discapacidad han sido insertadas laboralmente. *Diario El Telégrafo*. Quito. Recuperado de <http://www.telegrafo.com.ec/economia/masqmenos/item/78-000-personas-con-discapacidad-han-sido-insertadas-laboralmente.html>

Eberle, D., Parks, E., Eberle, S., y Parks, J. (2012). *Sociolinguistic Survey Report of the Ecuadorian Deaf Community*. Quito. Recuperado de <http://www-01.sil.org/silesr/2012/silesr2012-027.pdf>

Ecuador TV [RTVEcuador]. (2013). ECUADOR TV- RESUMEN EN LENGUA DE SEÑAS. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=8DbGn-zM60A>

Ellis, R., y McClintock, A. (1993). *Teoría y Práctica de la Comunicación Humana*. (Paidós, Ed.). Barcelona.

FENEDIF. (2010). *Guía de Lenguaje Positivo y Comunicación Incluyente*. Programa para el Fortalecimiento del Desarrollo Incluyente en Ecuador.

Goldhaber, G. M. (2003). *Comunicación Organizacional*. (Diana, Ed.) (8th ed.). México DF.

Jordán de Urríes Vega, B. (1999). *Inserción laboral de personas con discapacidad*. Salamanca: Universidad de Salamanca.

Katz, R. (2004). *Crece jugando. Programa de apoyo docente*. (SANTILLANA S.A., Ed.). Quito.

Lengua de Señas Ecuador [Wladyy01]. (2011). Lengua de Señas Ecuador.wmv. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=8d8ylUQneus>

Mattelart, A., y Mattelart, M. (1997). *Historia de las Teorías de la Comunicación*. (Paidós Ibérica, Ed.) (1st ed.). Barcelona: Ministerio Francés de la Cultura.

Maya Franco, C. M. (2010). Adorno y la Industria Cultural: De la Escuela de Frankfurt al Internet. *Mecanismos Discursivos de La Participación Política En Redes Sociales Que Interactúan En Plataforma Virtual: El Facebook ®*, 27–36.

Núñez, M. (2014, October 20). Ecuador es un referente en inclusión a personas con discapacidad. *Diario El Ciudadano*. Quito. Recuperado de <http://www.elciudadano.gob.ec/ecuador-es-un-referente-en-inclusion-a-personas-con-capacidades-distintas/>

OMS. (2013). Sordera y pérdida de la audición. Organización Mundial de la Salud.

ONU. (2006). CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Organización de las Naciones Unidas.

Parra Alvarracín, G. (2000). *Bases Epistemológicas de la Educomunicación - Definiciones y perspectivas de su desarrollo*. (ABYA-YALA, Ed.) (1st ed.). Quito.

Prieto Castillo, D. (1994). *La Comunicación Educativa*.

Prieto Castillo, D. (1995). *La comunicación en la educación* (La Crucija). Argentina: CICCUS.

Riveros Pinzón, R. E. (2003). Guía para Implementar los Programas de Inducción y Reinducción. In *Formación y Capacitación del Sector Público: Guías para su Formulación* (p. 84). Bogotá.

Rodríguez Ortiz, I. de los R. (2005). *Comunicar a través del silencio: las posibilidades de la lengua de signos española* (Ilustrada). Santander: Universidad de Sevilla.

Rulicki, S., & Cherny, M. (2012). *Comunicación no verbal*. (Granica, Ed.) (1st ed.). Buenos Aires.

Salvador, F. (2015). En el país diez canales de televisión ya tienen intérpretes de lengua de señas. Recuperado de <http://www.elciudadano.gob.ec/en-el-pais-diez-canales-de-television-ya-tienen-interpretes-de-lengua-de-senas/>

Senplades. (2013a). *Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017*. Quito: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. Recuperado de <http://www.buenvivir.gob.ec/documents/10157/26effa35-aaa8-4aec-a11c-be69abd6e40a>

Senplades. (2013b). Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017 - Version Braille y Lengua de Señas ecuatoriana. Recuperado de <http://www.buenvivir.gob.ec/braille-y-audio-video-con-lengua-de-senas>

Senplades. (2014). Campaña Wampuna 2. Quito: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo.

Senplades. (2015a). Objetivos Estratégicos Institucionales. Recuperado de <http://www.planificacion.gob.ec/objetivos/>

Senplades. (2015b). Organigrama de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. Recuperado de <http://www.planificacion.gob.ec/organigrama-de-la-secretaria-nacional-de-planificacion-y-desarrollo/>

Senplades. (2015c). Valores / Misión / Visión. Recuperado de <http://www.planificacion.gob.ec/valores-mision-vision/>

Setedis. (2009). Programa Misión Solidaria Manuela Espejo. Recuperado de <http://www.setedis.gob.ec/?cat=7&scat=6>

Soto, M. Á. (2013). Cátedra de Multimedios. Quito: Universidad Politécnica Salesiana.

Torres, J. (2011). La Comunicacion Alternativa.

Watzlawick, P., Helmick Beavin, J., y Jackson, D. D. (1985). *Teoría de la Comunicacion Humana - Interacciones, patologías y paradojas*. (Herder, Ed.) (4th ed.). Barcelona.

ANEXOS

- CD1
 - Producto audiovisual del presente trabajo de grado - Video de inducción al personal de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo - Senplades.
- CD 2
 - Aprobación del proyecto de titulación en la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo
 - Fotografías de la grabación del proyecto audiovisual.