



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE
DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO
CARRERA DE PERIODISMO**

PORTADA

TRABAJO DE TITULACIÓN

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PERIODISMO**

TEMA

**EQUIDAD Y OPORTUNIDADES LABORALES DE
PROFESIONALES CON DISCAPACIDAD EN MEDIOS
INFORMATIVOS NACIONALES**

TUTOR

Msc., DIANA AUZ ESPINOZA

AUTORES

JOE STICK HERNÁNDEZ MOREIRA

GUAYAQUIL

2024



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA		
FICHA DE REGISTRO DE TESIS		
TÍTULO Y SUBTÍTULO: Equidad y oportunidades laborales de profesionales con discapacidad en medios informativos nacionales. Análisis en la inclusión de periodistas con discapacidad en beneficio de la equidad y disminución de estereotipos sociales en el medio de comunicación		
AUTOR/ES: Joe Stick Hernández Moreira	TUTOR: Msc., Diana Auz Espinoza	
INSTITUCIÓN: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil	Grado obtenido: Licenciado en Periodismo	
FACULTAD: De Ciencias Sociales y Derecho	CARRERA: Periodismo	
FECHA DE PUBLICACIÓN: 2024	N. DE PÁGS.: 76 páginas.	
ÁREAS TEMÁTICAS: Periodismo e información.		
PALABRAS CLAVE: Inclusión social, discapacidad, empleo, estereotipos		
RESUMEN: El presente estudio analizó la inclusión de periodistas con discapacidad en beneficio de la equidad y disminución de estereotipos sociales mediante un análisis de sustentos teóricos sobre la inclusión y en base a posturas de profesionales con discapacidad que han tenido o no inclusión en medios de comunicación.		
N. DE REGISTRO (en base de datos):	N. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (Web):		
ADJUNTO PDF:	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
CONTACTO CON AUTOR/ES: Hernández Moreira Joe Stick	Teléfono: 0982317044	E-mail: joe2001jshm@gmail.com
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	Ph.D. Adriam Camacho Domínguez Teléfono: (04) 259 6500 Ext. 250 E-mail: acamachod@ulvr.edu.ec Mgtr. Evelin Cadena Chila Teléfono: (04) 259 6500 Ext. 300 E-mail: ecadenach@ulvr.edu.ec	

CERTIFICADO DE SIMILITUD



DIANA MARIA DEL MAR
AUZ ESPINOZA

TESIS FINAL - JOE HERNANDEZ

INFORME DE ORIGINALIDAD

7 %	7 %	4 %	4 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	www.dof.gob.mx Fuente de Internet	<1 %
2	Submitted to Universidad Andrés Bello Trabajo del estudiante	<1 %
3	Submitted to Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC Trabajo del estudiante	<1 %
4	lintrup.vildelaereprocessor.dk Fuente de Internet	<1 %
5	"Modelo de transición e inserción a tres instituciones de educación superior de estudiantes en situación de discapacidad", Pontificia Universidad Catolica de Chile, 2019 Publicación	<1 %
6	www.primicias.ec Fuente de Internet	<1 %
7	www.scielo.cl Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo

Firma:



DIANA MARIA DEL MAR
AUZ ESPINOZA

Diana Auz Espinoza
C.C. 0915194625

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

El estudiante egresado JOE HERNÁNDEZ MOREIRA declara bajo juramento, que la autoría del presente Trabajo de Titulación, EQUIDAD Y OPORTUNIDADES LABORALES DE PROFESIONALES CON DISCAPACIDAD EN MEDIOS INFORMATIVOS NACIONALES corresponde totalmente a él suscrito y me responsabilizo con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedo los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Autor(es)

Firma: 

Joe Stick Hernández Moreira

C.I. 0931673974

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL DOCENTE TUTOR

En mi calidad de docente Tutor del Trabajo de Titulación EQUIDAD Y OPORTUNIDADES LABORALES DE PROFESIONALES CON DISCAPACIDAD EN MEDIOS INFORMATIVOS NACIONALES designado por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Trabajo de Titulación, titulado: EQUIDAD Y OPORTUNIDADES LABORALES DE PROFESIONALES CON DISCAPACIDAD EN MEDIOS INFORMATIVOS NACIONALES presentado por el estudiante Joe Stick Hernández Moreira como requisito previo, para optar al Título de Licenciado en Periodismo encontrándose apto para su sustentación.

Firma:  Escaneó y firmó digitalmente por
DIANA MARIA DEL MAR
AUZ ESPINOZA

Diana Auz Espinoza

C.C. 0915194625

AGRADECIMIENTO

Primeramente, a Dios, por permitirme estudiar la carrera de periodismo, cumpliendo uno de mis Sueños.

A mi tutora Diana Auz, por su guía y la comprensión, paciencia, y su valioso tiempo de aconsejarme y corregir la tesis en lo largo del proceso de investigación.

También a todos los maestros de mi carrera de periodismo en la Universidad Laica Vicente Rocafuerte.

DEDICATORIA

A mi papá José Vicente Hernández Escobar, por su gran apoyo y motivación.

A mi tía Elvira Hernández Escobar, diciéndome nunca te rindas, sigue adelante para tu buen futuro.

Mi hermano Brayan Hernández Moreira, autoconocimiento, superación y constancia en tus estudios siempre me lo decía todos los días.

A mi mamá María Moreira Ormaza, que ya no está conmigo, ahora está en el Cielo y desde arriba apoyándome y alentándome hasta el final de mi vida.

RESUMEN

El presente estudio analizó la inclusión laboral de periodistas con discapacidad en beneficio de la equidad y disminución de estereotipos sociales, mediante un análisis de sustentos teóricos sobre la inclusión y en base a posturas de profesionales con discapacidad que han tenido o no inclusión en medios de comunicación, teniendo como elementos de análisis la inclusión social en el aspecto laboral. El enfoque de investigación fue cualitativo, de tipo descriptivo, como técnica de recolección de datos se utilizó la entrevista semi estructurada y grupos focales, así como se diseñaron tres cuestionarios para los periodistas con discapacidad, empleados y desempleados. Además, la opinión de un comunicador con experiencia en temas de inclusión y un experto en leyes en ámbitos laborales y equidad. Los profesionales con discapacidad mantienen ciertas percepciones sobre la falta de oportunidades que los medios de comunicación brindan y que el acceso a procesos de selección inclusivos es poco representativo. Por último, en temas de inclusión laboral existe un marco legal nacional muy garantista, pero poco auditado, pues no hay cifras que resalten la inclusión y el empleo pleno de profesionales en comunicación con discapacidad dentro de medios de comunicación.

Palabras Claves: Inclusión social, discapacidad, empleo, estereotipos.

ABSTRACT

The present study analyzed the inclusion of journalists with disabilities for the benefit of equity and reduction of social stereotypes, through an analysis of theoretical foundations on inclusion and based on positions of professionals with disabilities who have or have not been included in the media. Having as elements of analysis social inclusion in the workplace. The research approach was qualitative, descriptive in nature, semi-structured interviews and focus groups were used as a data collection technique, as well as three questionnaires were designed to estimate the opinion of employed and unemployed journalists with disabilities, including the opinion of an expert with experience in issues of inclusion of people with disabilities in workplaces and equity. Finding that among professionals with disabilities certain perceptions remain towards the lack of opportunities that the media provide, that access to inclusive selection processes is unrepresentative. They also highlight that professionalism and vocation are very useful in the development of labor journalism. Finally, in terms of labor inclusion, there is a national legal framework that is very guaranteed, but poorly audited, since there are no figures that highlight the inclusion and full employment of communication professionals with disabilities within the media.

Keywords: Social inclusion, disabilities, employment, stereotypes.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I ENFOQUE DE LA PROPUESTA.....	2
1.1 Tema	2
1.2 Planteamiento del Problema:	2
1.3 Formulación del Problema:	5
1.4 Objetivo General	5
1.5 Objetivos Específicos.....	5
1.6 Idea a Defender	5
1.7 Línea de Investigación Institucional / Facultad.	5
CAPÍTULO II MARCO REFERENCIAL	6
2.1 Marco Teórico:.....	6
2.2 Marco Legal:	17
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO.....	21
3.1 Enfoque de la investigación:	21
3.2 Alcance de la investigación:.....	21
3.3 Técnica e instrumentos para obtener los datos.....	21
4.2. Entrevistas	23
4.3 Grupo Focal	31
4.3.1 Grupo 1	31
4.3.2 Grupo 2	39
CONCLUSIONES	46
RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. <i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</i>	22
Tabla 2. <i>Distribución de Grupos Focales</i>	23
Tabla 3. <i>Perfil de la experta entrevistada</i>	24
Tabla 4. <i>Perfil del experto legal</i>	27
Tabla 5. <i>Perfil participante 1</i>	31
Tabla 6. <i>Perfil participante 2</i>	31
Tabla 7. <i>Perfil participante 3</i>	31
Tabla 8. <i>Participante 4</i>	39
Tabla 9. <i>Participante 5</i>	40

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. <i>Entrevista a Toledo, M.</i>	60
Figura 2. <i>Entrevista a Jácome, H.</i>	61
Figura 3. <i>Entrevista a Franco, J.</i>	62
Figura 4. <i>Entrevista Salcedo, V.</i>	63
Figura 5. <i>Entrevista a Gutiérrez, J.</i>	64
Figura 6. <i>Entrevista a Tomala, R.</i>	65
Figura 7. <i>Entrevista a Rodríguez, L.</i>	66

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo. <i>Entrevistas y Grupo Focal</i>	61
Anexo. <i>Encuesta</i>	66

INTRODUCCIÓN

La inclusión social de personas con discapacidad ha tomado gran representatividad en la sociedad moderna, siendo un mecanismo por el cual se busca dar acceso a diferentes colectivos sociales históricamente marginados. Estos postulados parten del reconocimiento de la igualdad en derechos y oportunidades que todas las personas poseen como principios básicos para su vida.

De esta manera, en la búsqueda de sociedades más inclusivas y equitativas, la atención hacia las oportunidades laborales para profesionales con discapacidad en medios informativos nacionales se ha convertido en un tema de creciente relevancia.

Los medios de comunicación, como pilares fundamentales en la construcción y difusión de información, desempeñan un papel crucial en la configuración de percepciones sociales y en la promoción de valores inclusivos. Sin embargo, a pesar de los avances normativos y sociales en materia de derechos de las personas con discapacidad, persisten desafíos significativos en cuanto a su inserción laboral en este sector.

La elaboración de este proyecto se desarrollará bajo los siguientes parámetros:

Capítulo I: Diseño de la investigación. – En este capítulo se abordarán los desafíos que han surgido y se explicarán las razones que motivan la elaboración de este proyecto. Se establecerá la problemática a tratar, los objetivos que se persiguen y se proporcionará una justificación detallada para llevar a cabo esta investigación.

Capítulo II: Marco teórico. - En el marco teórico de este capítulo se busca ofrecer una explicación detallada a través de diversas definiciones pertinentes, fundamentadas en datos concretos, con el fin de proporcionar al investigador una comprensión más completa de los fenómenos en estudio.

Capítulo III: Metodología de la investigación. – Este procedimiento posibilitará al investigador emplear los recursos adecuados, como métodos y técnicas pertinentes, para recabar la información necesaria que se utilizará en la elaboración de la propuesta y para abordar de manera más efectiva la problemática planteada.

CAPÍTULO I

ENFOQUE DE LA PROPUESTA

1.1 Tema

Equidad y oportunidades laborales de profesionales con discapacidad en medios informativos nacionales

1.2 Planteamiento del Problema:

La inclusión social es el mecanismo por el cual se busca dar accesos preferentes a grupos sociales históricamente marginados, siendo de esta manera que se les brinda oportunidades para mejorar su participación dentro de las diferentes dinámicas de la sociedad. Se trata de mejorar la capacidad, la oportunidad y la dignidad de las personas que se encuentran en desventaja debido a diversos factores, como la pobreza, la discapacidad y la exclusión social (Mendoza Caro, 2022). Esta es fundamental para promover la igualdad y garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades y recursos. También es un derecho humano fundamental, tal como lo reconoce el artículo 1 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006). Por lo tanto, la inclusión social es crucial para crear una sociedad justa que valore la diversidad y promueva el bienestar de todos sus miembros.

La importancia de la inclusión social para las personas con discapacidad ha sido ampliamente respaldada por investigaciones como la de (Jáuregui, 2018) quien señala que la exclusión social puede tener efectos negativos en el bienestar físico y psicológico de las personas con discapacidad, así como en su calidad de vida en general. La inclusión social, por otro lado, está asociada con un mayor sentido de pertenencia, una mayor autoestima y una mejor calidad de vida.

En cuanto a esta temática, un antecedente a mencionar es el trabajo de Vidal-García (2021), quien buscó analizar las representaciones sociales de personas con discapacidad en medios de comunicación como un factor componente de la realidad social, a partir de un análisis e interpretación de documentos del período 2017-2019 de periódicos españoles que tuvieran temas de discapacidad. Obtuvo que a un existen anclajes al pasado estigmatizador de las discapacidades y ¿cómo estas afectan a la imagen de las personas que las

tuvieran?, así como los estereotipos sociales siguen estando presente en la labor periodística.

Otro referente, es la investigación de Mejía Rada y Torres Sánchez (2019), quienes en Guayaquil – Ecuador explicaron la problemática de los medios informativos y su adaptación a las nuevas plataformas digitales, así como su obligación de filtrado de contenido idóneo y de sensibilización del espectro social. Lo hicieron sobre la base de un análisis documental y de campo direccionado a determinar cualidades de la perspectiva del público de estos espacios informativos teniendo como resultados que, a través de la narrativa transmedia y multiplataforma en diversas aplicaciones como redes sociales, se puede visibilizar información adecuada tanto en calidad y veracidad como sensibilizar a su público sobre lo complejo del espectro social.

Por último, otro referente local fue Jiménez Chávez (2018), quién buscó determinar mediante un análisis la inclusión de minorías étnicas en noticieros televisivos en horario estelar de señal abierta, encontrando que, de acuerdo con un mandato de la Constitución, se debe buscar la eliminación de barreras hacia pueblos y minorías históricamente discriminados como son los afrodescendientes, indígenas y personas con discapacidad. Tras ello, se encontró que, a pesar del mandato de las leyes y como estrategia de inclusión de parte del estado de que la programación debe contener por lo menos un 5% de programas interculturales, estos espacios no se cumplían. También se evaluó que la etnia y la discapacidad tienen una influencia directa en la imagen que estos espacios transmiten y no son ámbitos que sean visibilizados de forma correcta en los noticieros, también que la imagen de pueblos y nacionalidades ha sido folklorizada por tanto sólo tienen lugar estos profesionales en temáticas interculturales.

Uno de los aspectos centrales en la inclusión social de las personas con discapacidad es la accesibilidad. Según la OMS (2021), la accesibilidad abarca tanto la eliminación de barreras físicas en entornos y estructuras, como la promoción de tecnologías de apoyo y adaptaciones razonables que faciliten la participación de las personas con discapacidad. La accesibilidad se convierte en

un derecho fundamental que garantiza la igualdad de oportunidades y la plena participación de las personas con discapacidad en la sociedad.

Sin embargo, la accesibilidad física no es suficiente por sí sola. Es necesario abordar las barreras comunicativas y sociales que también limitan la inclusión de las personas con discapacidad, González Casas y otros (2020) destacan la importancia de la sensibilización y educación en la promoción de la inclusión social. Para lograr una sociedad verdaderamente inclusiva, es fundamental fomentar una mayor conciencia y comprensión de las capacidades y derechos de las personas con discapacidad. Esto implica desafiar estereotipos y prejuicios, promover actitudes inclusivas y empáticas, y garantizar la igualdad de trato y oportunidades para todos.

La justicia social es un concepto que tiene como objetivo promover la equidad, la igualdad y el respeto de todos los individuos de la sociedad. Implica garantizar que todas las personas tengan el mismo acceso a las oportunidades, los recursos y los beneficios, independientemente de su condición social, antecedentes o identidad (Becher, 2019). La justicia social se basa en los principios de los derechos humanos, la dignidad y el respeto a la diversidad. También es un valor fundamental en muchas sociedades y se reconoce como un aspecto clave de la gobernabilidad democrática (Rabotnikof, 2018). La justicia social es esencial para crear una sociedad justa para todos los individuos, independientemente de sus diferencias. También está íntimamente ligado al concepto de inclusión social, ya que ambos pretenden promover la igualdad y el respeto a la diversidad.

La inclusión y la justicia social son conceptos estrechamente relacionados que son esenciales para crear una sociedad justa. La inclusión social tiene como objetivo brindar oportunidades para que todos los individuos participen en la sociedad, mientras que la justicia social tiene como objetivo promover la equidad, la igualdad y el respeto por la diversidad. Ambos conceptos reconocen la importancia de valorar la diversidad y promover el bienestar de todas las personas, independientemente de su condición social, origen o identidad. Por lo tanto, la inclusión y la justicia social son cruciales para crear una sociedad que

valore la diversidad, promueve la igualdad y asegure el bienestar de todos sus miembros (Becher, 2019; Mendoza Caro, 2022; Rabotnikof, 2018) .

En cuanto al contexto ecuatoriano, la inclusión es un tema reciente de acuerdo con el Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social, que la reconoce como al conjunto articulado de sistemas institucionales, políticas, normas y demás programas o servicios que garanticen el aseguramiento universal y que no contribuya a la vulneración de los derechos. Dentro de este aspecto la inclusión laboral es un tema de gran relevancia en Ecuador y en el ámbito internacional. La promoción de oportunidades laborales para este grupo de personas es fundamental para garantizar su participación plena en la sociedad y el ejercicio de sus derechos.

Este estudio pretende analizar mediante un proceso riguroso y crítico la inclusión de periodistas con discapacidad en base a entrevista grupales y consulta a expertos en temas de inclusión y periodismo.

1.3 Formulación del Problema:

¿De qué manera la inclusión de periodistas con discapacidad beneficia la equidad y afecta a la disminución de los estereotipos sociales?

1.4 Objetivo General

Analizar las condiciones de inclusión de periodistas con discapacidad en los medios de comunicación

1.5 Objetivos Específicos

- Determinar los sustentos teóricos sobre la inclusión laboral de profesionales de la comunicación con discapacidad.
- Identificar las posturas de periodistas con discapacidad sobre la inclusión laboral en los medios.
- Evaluar las políticas públicas en favor de la inclusión social de profesionales con discapacidad.

1.6 Idea a Defender

La falta de inclusión de periodistas con discapacidad favorece el desarrollo y prevalencia de estereotipos sociales.

1.7 Línea de Investigación Institucional / Facultad.

Sociedad civil, derechos humanos y gestión de la comunicación

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1 Marco Teórico:

La fundamentación del presente proyecto se ajusta a los antecedentes conceptuales y teóricos revisados como parte del objetivo de estimar los sustentos teóricos sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en ámbitos profesionales, teniendo como bases conceptos jerarquizados para permitir un correcto entendimiento del tema.

En el actual momento, la inclusión social pasa por un abordaje complejo de términos, ya que esta no sólo se define como un acceso prioritario sino también como un ámbito de evaluación para la prestación de servicios sociales y estima de buenas prácticas empresariales. Para Duk y Murillo (2016), la inclusión es una prioridad como cualidad de una sociedad, teniendo un auge bastante significativo en las últimas décadas, siendo así que, a mediados de los años 80, empieza su desarrollo con el informe Warnock (1978) y posteriormente con la declaración de Salamanca (1994), que dieron un cambio importante a la perspectiva de inclusión.

Por otro lado, el informe sobre inclusión 2023 estima que existen mil millones de personas o el 15% de la población mundial, que experimenta algún tipo de discapacidad, teniendo una mayor prevalencia estas condiciones en países en desarrollo. Estas personas tienen mayores posibilidades de experimentar situaciones económicas adversas, al igual que mayores dificultades para conseguir empleos adecuados y en algunos casos esta población es la más prevalente dentro de los índices de pobreza y pobreza extrema (WorldBank, 2023).

En referencia a lo anterior, las personas con discapacidad tienden a toparse con varios obstáculos que limitan su plena inclusión social y económica, pasando por entornos físicos inadecuados, transportes inaccesibles, poco desarrollo profesional y baja o nula representatividad dentro de la sociedad como en medios de comunicación o cargos de elección popular.

Por otro aspecto, la agenda 2030 para el desarrollo sostenible dentro de sus objetivos (ODS) establece que la discapacidad no puede ser una razón o criterio para la falta de acceso a programas de desarrollo y pleno ejercicio de sus derechos humanos. Dentro de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), existen 7 que hacen referencia explícitamente a personas con discapacidad, así como también la misma cantidad de metas que incluyen a este grupo prioritario (Vera Arias y Sierra Chicas, 2021).

En cuanto a las condiciones de empleo y calidad de vida de personas con discapacidad, ha sido en la historia reciente objeto de estudio en diversas ocasiones, aunque de manera frecuente han sido de forma teórica e independiente. Estos dos temas se encuentran estrechamente ligados, pues sin condiciones de empleo adecuado tienen pocas posibilidades de tener una calidad de vida adecuada (Ramón y otros, 2009).

En cuanto al contexto local, el autor Aguayo (2018) proyectó su investigación sobre la empleabilidad de profesionales con discapacidad en el campo de la comunicación, buscando encontrar criterios o estrategias que permitan la inclusión de estos, así como cumplir con las normativas legales ecuatorianas. Mediante un análisis de entrevista por grupos focales, se pudo obtener que las perspectivas de los empleadores pasaban por una baja o nula percepción sobre las tareas que los profesionales referidos podían cumplir, también que en los medios consultados no podían precisar cuántas condiciones o tipos de discapacidad existían. Los resultados permitieron establecer que la inclusión de comunicadores con discapacidad mejoraba su imagen institucional. Es así, que las sociedades justas son equitativas, pues configuran sus relaciones humanas de manera democrática, teniendo prácticas y acciones que promuevan los derechos humanos y busquen el bienestar individual y colectivo de sus ciudadanos. Es así como estas sociedades tienen un alto componente social humanizado, donde se preocupan con mayor énfasis en el bienestar de sus miembros más vulnerables como: niños, adultos mayores y personas con discapacidad. Sobre todo, en este segmento humano, ya que estas buscan sumar acciones y esfuerzos por favorecer su inclusión en los ámbitos de servicios sanitarios, trabajo y educación (Castillo García y otros, 2023).

Otro referente es Aparicio (2022) quien, mediante un análisis comunicacional de noticieros de alta importancia con influencia a nivel nacional, estableció las estrategias de accesibilidad a la información de personas con discapacidad sensorial, mediante un diseño descriptivo de tipo mixto (cuantitativo y cualitativo) y en base a técnicas documentales y de campo. Con una población de 25 personas con discapacidad sensorial encontró que: ellas no se sienten representados con la estrategia de comunicación propuesta por los espacios de noticias, así como sólo existen ayudas visuales para facilitar su comunicación.

En concordancia con estas situaciones, se vuelve necesario estimar los modelos de atención o de comprensión de las discapacidades que de acuerdo con diversos autores como, Oliver y Barnes (2012); citado por Moncayo Caiza y Vásquez Ramírez (2019), en algunos países occidentales aún piensan en la discapacidad como una tragedia personal. Es necesario estimar diferencias entre el deterioro y discapacidad, pues bien pueden ser espectros propios de alguna condición o estado físico propio de la edad natural de una persona.

Al deterioro se lo considera como “carecer de alguna parte, de una extremidad, miembro u órgano que se encuentre defectuoso”. Mientras que, de acuerdo con este modelo, la discapacidad es “una desventaja o restricción en alguna actividad, causada por la jerarquización social contemporánea, debido a la exclusión que estas pueden recibir por su condición física o mental”.

Por otra parte, Vedeler (2014); citado por Moncayo Caiza y Vásquez Ramírez (2019) postulan el modelo social de discapacidad que comprende a la discapacidad como el entorno y sus espacios. Este enfoque puede verse como una respuesta a la perspectiva unidimensional de la discapacidad del enfoque médico, es así como esta teoría sostiene que la sociedad ha puesto barreras que hacen que las personas con discapacidad no puedan participar en igualdad de condiciones con aquellas que no presentan discapacidad. Como tal, la sociedad es quien ha creado barreras estructurales y de acceso que conducen a la exclusión social. Este modelo no niega a la discapacidad como un hecho médico, pero considera que esta excluye y es la causa de la desventaja económica y social que tienen las personas con discapacidad.

En el modelo social de discapacidad, esta no se niega ni se considera como el causante de desventaja económica y social de las personas de este grupo social. Un referente de investigación del modelo médico de discapacidad es el aporte de Ríos Oliveros y otros (2021), quienes analizaron la perspectiva de garantizar una vida sana y la promoción del bienestar en relación con el tercer Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) teniendo como reto el modelo médico que mantiene su hegemonía en base a un determinismo biológico, estructura rígida, asocial, reduccionista. Mismo que mantiene un enfoque centrado en la causalidad del proceso salud-enfermedad, así como también agente-huésped-ambiente teniendo como fin la curación de las enfermedades que se presenten en el paciente.

En posición opuesta, el tercer ODS abre enfoques multidimensionales que consideran aspectos como promoción, prevención y educación para la salud, las estructuras dinámicas, sociales y económicas, así como culturales. Dejando varios sesgos en el modelo médico que no estima estas condiciones que prevén o posibilitan condiciones irreversibles como son las discapacidades.

De igual forma, Menéndez (2020); Muñoz-Borja y otros (2021) estimaron mediante una revisión sistemática que el modelo médico y biomédico cuentan con características como: centra su atención en los signos y síntomas de la enfermedad para definir un cuadro clínico. Desde esta perspectiva, se aborda al individuo de modo ahistórico, biologicista y a-social. De este modo, la discapacidad se entendió como un problema de salud en el cuerpo del individuo, y fomenta la estigmatización de las personas con discapacidad en vez de adaptarlas a su entorno.

Discapacidad y empleo

La relación entre discapacidad y empleo son temas cruciales en la actualidad, ya que implica la búsqueda de estrategias y políticas que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad. La discapacidad no debería ser un obstáculo para acceder a oportunidades laborales significativas, y es responsabilidad de la sociedad y de las empresas, crear entornos laborales inclusivos.

Por su parte, Imacaña y Villacrés (2022) estimaron que el derecho de inclusión laboral se ve garantizado en Ecuador mediante un marco normativo garante de los derechos de personas con discapacidad, entre estos la inclusión laboral, así como también que esta no se cumple en su totalidad.

Es así como, a lo largo de la historia, las personas con discapacidad han enfrentado estigmatización y discriminación en el ámbito laboral. Estos desafíos históricos han contribuido a la creación de barreras que dificultan su participación plena en el mercado laboral. Cabe mencionar que Fernández Orrico (2021) explica que existen varias dificultades en la empleabilidad de personas con discapacidad, pues a pesar de tener un adiestramiento previo en algunos casos como en la discapacidad intelectual, ciertas tipologías de la discapacidad vuelven complejo su inserción adecuada al campo laboral. Pues cada una puede tener un mayor grado de dificultad para desarrollar ciertas tareas.

De igual forma, Amaro Agudo y otros (2021) sostienen en su investigación sobre la inserción laboral de personas en grado de exclusión social que la propuesta de trabajo para la población objetivo era parte de un plan de reinserción social que buscó insertar laboralmente a mujeres con régimen de semi libertad de 31 centros penitenciarios españoles, donde mediante cuestionarios y entrevistas se obtuvo perspectivas e impresiones de parte de los participantes. Esto dio como resultados que el 85.2% a nivel general percibió como necesario o imprescindible el acompañamiento y un 31.3% como adecuado. También señalaron que el acompañamiento socioeducativo facilitó la identificación de procesos de cambio personal y aportó significativamente a la reflexión y empoderamiento personal.

A pesar de los avances, aún existen desafíos en la inclusión laboral de personas con discapacidad. La falta de conciencia, la resistencia al cambio y las barreras económicas son algunos de los obstáculos actuales. La construcción de sociedades y empresas verdaderamente inclusivas implica abordar estos desafíos de manera proactiva.

Inclusión laboral en medios de comunicación

La inclusión laboral en medios de comunicación es un aspecto fundamental para garantizar la representatividad y diversidad en la creación y difusión de contenidos. Los medios desempeñan un papel crucial en la formación de opiniones y la construcción de narrativas sociales, y, por lo tanto, es esencial que reflejen la pluralidad de experiencias, perspectivas y habilidades en su personal.

Dentro de esta temática, Silva Pincay (2022) estimó la participación de personas con discapacidad en medios de comunicación de Quevedo- Los Ríos, en razón a los prejuicios sociales y como estos crean barreras para el desarrollo laboral de este grupo social. Teniendo percepciones de los entrevistados como que la imagen del medio de comunicación se ve afectada positivamente por la inclusión de comunicadores con discapacidad, así como también creen que la credibilidad del medio mejora con la inclusión de estas.

La diversidad en el personal de los medios de comunicación contribuye a una representación más auténtica y completa de la sociedad en los contenidos producidos. Esto incluye la inclusión de personas de diversas etnias, géneros, orientaciones sexuales, edades y, por supuesto, habilidades y discapacidades.

Inclusión y enfoque de derechos

La promoción de la diversidad e inclusión en el entorno laboral no sólo es un imperativo ético, sino también una estrategia empresarial inteligente. Las organizaciones que adoptan la diversidad e inclusión como principios fundamentales experimentan una serie de beneficios que no sólo impactan positivamente en sus empleados, sino que también fortalecen su rendimiento y sostenibilidad a largo plazo.

Un referente de esta temática es Lervasi (2019), quien teorizó la implementación de una evaluación cuyo eje principal fue la incorporación del marco de enfoque de derechos de las personas con discapacidad. Esta tuvo como fin apoyar en la toma de nuevas decisiones en la política pública de salud relacionada a la atención de personas con discapacidad, lo que permitió estimar que el acceso prioritario de este colectivo de personas y sus familias en situación

de vulnerabilidad a subsidios o ayudas estatales coadyuvará de manera significativa en su situación.

También la comunicación puede ser una herramienta de análisis y transformación cultural de la sociedad, es así como Cuesta Gómez y otros (2019) mencionan que la comunicación permite alcanzar procesos de inclusión a nivel relacional, partiendo de la reconfiguración del imaginario social y experiencias empáticas que se relacionen con la diversidad funcional o discapacidad. Para esto se presenta la noción de discapacidad como un problema en perspectiva para ser abordada por los estereotipos de las personas. Para terminar, dilucidando un escenario que exponga a la comunicación en sus diversas formas y medios como una herramienta de inclusión y para esta.

La adopción de políticas de diversidad e inclusión contribuye a construir una imagen de marca positiva. Las empresas que se comprometen con la diversidad son percibidas como socialmente responsables y atraen a consumidores que valoran estos principios.

Manteniendo el mismo orden de ideas, Cuesta Gómez y otros (2019) describen que las oportunidades de inclusión social se relacionan con los cambios producto de la conceptualización de la discapacidad, mismos que aportan al modelo social de inclusión. Es así como cobra vital importancia considerar los cambios del entorno como aliados para el logro de sociedad y espacios inclusivos.

Otro referente temático es Álava Saltos (2023); Chuaqui y otros (2016), quienes estudiaron la inclusión y exclusión como términos de referencia utilizados dentro de la finalidad del Estado de bienestar, así como parte de las políticas actuales. Partiendo del concepto histórico, marcos explicativos y rasgos que puedan precarizar el desarrollo personal y estructural de las personas con distintos tipos o niveles de discapacidad.

Serna López (2022) sistematiza la práctica profesional de la comunicación y como esta se relaciona con procesos de inclusión social dentro de una población con discapacidad cognitiva. Se manifiesta, entonces, la importancia de articular la comunicación para el cambio social-cultural, tomando como eje el

componente participativo de esta, usando como elementos de alto valor la autodeterminación y pleno conocimiento de la condición para lograr disminuir la brecha de exclusión desde el lenguaje y la producción comunicacional.

De igual forma, Martínez Sordoni (2022) sostiene que la integración de servicios sociales y de empleo consolida una de las estrategias más efectivas a la hora de la innovación social y política pública. La finalidad de la innovación social es superar los obstáculos que representen la desagregación de los servicios sociales de bienestar y dar soporte con mejores respuestas a la creciente complejidad de los problemas sociales. Para dar soporte a la innovación se debe generar política pública que apoye a la inclusión activa de colectivos sociales, con el fin de aportar soluciones de campo a las problemáticas reales de estos.

Por lo tanto, dar soporte a la inclusión social de personas con discapacidad o con algún grado de esta se topa con los limitantes de los sistemas de bienestar social que presentan dificultades al momento de insertarlos a la vida laboral, de tal forma que se ven gravemente afectados por las pocas estrategias que inducen a la empleabilidad de estas personas (Arias Cardoso y otros, 2021).

Estereotipos sociales

Los estereotipos sociales son representaciones simplificadas y generalizadas que se atribuyen a grupos de personas basándose en características como género, raza, edad, orientación sexual, religión u otras características identitarias. Estos estereotipos, aunque a menudo arraigados en tradiciones culturales, pueden tener consecuencias significativas en la sociedad (Cuesta Gómez y otros, 2019).

Los estereotipos pueden tener impactos negativos significativos en individuos y comunidades. Contribuyen a la discriminación, la exclusión social, la baja autoestima y la limitación de oportunidades. Además, refuerzan desigualdades al perpetuar prejuicios y actitudes discriminatorias.

Los medios de comunicación desempeñan un papel crucial en la formación y perpetuación de estereotipos sociales. La representación sesgada o

estereotipada de ciertos grupos puede contribuir a percepciones erróneas y actitudes discriminatorias en la sociedad.

Los estereotipos de género, raza, edad y otras características son especialmente prevalentes. Por ejemplo, los estereotipos de género pueden limitar las expectativas sobre las habilidades de hombres y mujeres, mientras que los estereotipos raciales pueden perpetuar prejuicios y desigualdades sistémicas.

Así también los estigmas sociales, entendido como la desaprobación social que recae sobre un individuo o grupo debido a características percibidas como diferentes, puede tener consecuencias profundas en las oportunidades laborales y la proyección profesional de las personas.

En referencia a lo anterior, Ferrante (2020) aportó mediante un análisis sociológico sobre la discapacidad que pormenoriza ¿cómo el sistema social o sus diferentes mecanismos estigmatizan a las personas con discapacidad? Estas personas, son objeto de prácticas deshumanizante como la estigmatización mediante clasismo sociales o sobrenombres. Así también, se exilia a este contingente social de posibilidades de pleno desarrollo.

La discriminación en el proceso de selección laboral es un fenómeno perjudicial que puede afectar negativamente a individuos que enfrentan estigma debido a características personales, como la edad, género, orientación sexual, discapacidad, origen étnico u otras características. Este tipo de discriminación refleja una falta de igualdad de oportunidades y puede tener impactos duraderos en la vida profesional y personal de los individuos.

En efecto, Hernández Garavito y otros (2019) comenta que, en Perú, el desempleo y la exclusión laboral son problemas significativos para las personas con discapacidad, ya que ocho de cada diez de ellas en edad laboral se encuentran inactivas laboralmente, según un informe de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) de 2015. La Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad (Enedis) de 2012 señala que la limitación más común es la física o motora, manifestada en dificultades para utilizar brazos, manos/piernas y pies. La falta de políticas inclusivas efectivas, la resistencia organizativa a adaptarse

a las necesidades de las personas con discapacidad física, y los prejuicios sobre su capacidad productiva agravan esta situación. Este problema se intensifica, especialmente entre los jóvenes en busca de oportunidades laborales en áreas como la administrativa y contable, donde la movilidad física es esencial.

Abordar la discriminación en el proceso de selección es esencial para construir entornos laborales justos y equitativos. Las empresas que adoptan prácticas de contratación inclusivas no sólo cumplen con principios éticos, sino que también mejoran la calidad de su fuerza laboral y promueven una cultura organizacional basada en la igualdad de oportunidades

Beneficios de la diversidad e inclusión

La diversidad y la inclusión en el entorno laboral han emergido como aspectos cruciales en la gestión de recursos humanos, impulsados por la comprensión de que la mezcla de talentos diversos no sólo es ética, sino que también conlleva beneficios significativos para las organizaciones. Este análisis académico revisa estudios que han explorado los beneficios organizativos y creativos derivados de equipos diversos, haciendo hincapié en la inclusión de profesionales con discapacidad. Además, se examinan ejemplos de buenas prácticas en la inclusión laboral en medios informativos, destacando estrategias efectivas para promover la diversidad.

La relación entre inclusión, trabajo y sus beneficios, Angarita Claro y Pérez Barbosa (2020) en Colombia buscaron examinar cómo se lleva a cabo la inclusión de personas con discapacidad en la contratación estatal, contribuyendo así de manera significativa a un problema insuficientemente estudiado y que requiere una mayor profundización doctrinal.

Esto cobra relevancia en el contexto del Estado social de derecho, donde la inclusión de personas con discapacidad es crucial y son consideradas sujetos de especial protección estatal. Se analizaron aspectos relacionados con el concepto de discapacidad y las responsabilidades estatales hacia este sector de la población, que se encuentra particularmente en situación de vulnerabilidad. A diferencia de otros estudios tradicionales que abordan la población con discapacidad desde perspectivas sociológicas o de trabajo social, este estudio

se centra exclusivamente en la dimensión jurídica del fenómeno investigado. La legislación colombiana reconoce beneficios significativos para las empresas que, en el marco de la contratación estatal, incorporan a personas con discapacidad en sus plantillas.

Un afán innegable de la inclusión es el de integrar a todas las personas con discapacidad dentro del esquema laboral y social, mediante estrategias que permitan desarrollar no sólo su integración económica activa sino vínculos familiares, profesionales y desarrollar el máximo de sus talentos.

Se vuelve necesario mencionar ¿Cuáles son prácticas inclusivas positivas referentes a la contratación de personas con discapacidad?, teniendo el siguiente listado:

- Accesibilidad y adaptaciones:
 - Garantizar que las instalaciones y las plataformas sean accesibles para todos, independientemente de la discapacidad, refleja una práctica inclusiva que beneficia tanto a los empleados como a la audiencia.
- Promoción de la diversidad en contenidos:
 - La inclusión de diversos puntos de vista en la presentación de noticias es esencial. Medios que adopten estrategias para garantizar que la diversidad se refleje en las historias cubiertas y en la selección de expertos y comentaristas.

La promoción de la diversidad no sólo es un imperativo ético sino también una estrategia empresarial inteligente que contribuye al enriquecimiento de las organizaciones y al fortalecimiento de la sociedad en su conjunto.

Una sociedad justa como refiere Naranjo Chunata (2021) no se basa en principios legales o constitucionales que consagran derechos y garantías de estos. Si no más bien es aquella que integra sin prohibiciones o segregación a los diferentes colectivos sujetos a preferencia e igualdad de oportunidades como son las personas con discapacidad. Las estrategias provistas por el estado y los marcos jurídicos que garanticen su adhesión y cohesión social efectiva son una

estrategia de inclusión que aliada con beneficios tributarios y económicos para empresas conjugan un ambiente propicio para la inclusión.

2.2 Marco Legal:

El presente trabajo de investigación se fundamentó en la Constitución de la República del Ecuador, Leyes orgánicas y marcos normativos.

En cuanto a esta al derecho de vivir en un ambiente sano, en su capítulo segundo de esta menciona:

Art. 14.- Se establece el derecho de la población a habitar en un entorno saludable y equilibrado desde el punto de vista ecológico, con el objetivo de asegurar la sostenibilidad y una buena calidad de vida, conocida como Sumak Kawsay. Se declara como una prioridad pública la protección del medio ambiente, la preservación de los ecosistemas, la biodiversidad y la integridad del patrimonio genético del país, así como la prevención y reparación de daños ambientales y la recuperación de áreas naturales degradadas.(Asamblea del Ecuador, 2016)

Así como también en su capítulo tercero menciona a la atención a grupos prioritarios donde:

Art. 35.- Las personas mayores, niños, adolescentes, mujeres embarazadas, individuos con discapacidad, reclusos y aquellos con enfermedades graves tendrán acceso prioritario y especializado a servicios tanto públicos como privados. De igual forma, se brindará atención prioritaria a quienes se encuentren en situaciones de riesgo, como víctimas de violencia doméstica, maltrato infantil o desastres naturales o provocados por el hombre. El Estado garantizará una protección especial a aquellas personas en situaciones de doble vulnerabilidad. (Asamblea del Ecuador, 2016)

En cuanto a las personas de discapacidad en su sesión sexta menciona que:

Art. 47.- El gobierno implementará medidas preventivas para evitar discapacidades y colaborará con la sociedad y las familias para promover la igualdad de oportunidades y la inclusión social de las personas con discapacidad. Se reafirman los derechos de las personas con discapacidad.

5. Se busca promover el empleo en un ambiente equitativo, donde se fomenten las habilidades y capacidades de las personas, mediante políticas que faciliten su inclusión en organizaciones tanto del sector público como privado.

7. Se busca una educación que permita el desarrollo máximo de las capacidades y habilidades de las personas, facilitando su integración y participación en condiciones de igualdad (..).
(Asamblea del Ecuador, 2016)

Por otro parte, también se referencia a los derechos y obligaciones del estado descritos en la LEY DE DISCAPACIDADES donde se menciona en su capítulo segundo:

Artículo 4.- La normativa actual se basa en los siguientes principios fundamentales: 1. No discriminación: Se prohíbe la discriminación contra cualquier persona con discapacidad o su familia, y sus derechos no pueden ser limitados o eliminados debido a su condición de discapacidad.
(Asamblea del Ecuador, 2013)

Así también garantiza el empleo, donde menciona:

Artículo 47.- Inclusión laboral. -

Los empleadores tanto del sector público como privado que tengan una plantilla de al menos veinticinco (25) trabajadores deben contratar al menos un cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad en puestos permanentes que se adecuen a sus habilidades, conocimientos y capacidades físicas, promoviendo la equidad de género y la diversidad de discapacidades. Este porcentaje de empleo inclusivo debe distribuirse equitativamente en las diferentes provincias del país para empleadores a

nivel nacional, y en los distintos cantones para empleadores a nivel provincial. (Asamblea del Ecuador, 2013)

De igual forma también garantiza su accesibilidad, en su sesión quinta menciona:

Artículo 51.- Estabilidad laboral. - Las personas con discapacidad, deficiencia o condiciones que afecten su capacidad tendrán garantizada una estabilidad laboral especial. Aquellas que desarrollen una discapacidad durante su vida profesional, ya sea por circunstancias fortuitas o por enfermedad, tienen derecho a recibir rehabilitación, adaptación, formación, reubicación o reintegración, según lo establecido por la legislación vigente. (Asamblea del Ecuador, 2013)

Por último, la LEY ORGÁNICA DE COMUNICACIÓN establece en su sesión segunda, que:

Art. 37.- Se promueve el derecho de las personas con discapacidad al acceso y ejercicio de sus derechos de comunicación. Para lograr esto, los medios de comunicación, tanto públicos como privados, y otras instituciones del sistema de comunicación social, así como la sociedad en general, implementarán gradualmente medidas como la traducción con subtítulos, el uso del lenguaje de señas y la utilización del sistema braille. El Estado implementará políticas públicas que fomenten la investigación para mejorar el acceso prioritario de las personas con discapacidad a las tecnologías de información y comunicación. (Ley Orgánica de Comunicación, 2013)

Así también menciona que:

Art. 43.- La estructura de empleados de los medios de comunicación a nivel nacional se establecerá siguiendo principios de equidad y paridad entre hombres y mujeres, diversidad cultural, igualdad de oportunidades para personas con discapacidad y participación de diferentes generaciones. (Ley Orgánica de Comunicación, 2013)

A modo de conclusión, al examinar conceptos clave como diversidad, inclusión, accesibilidad y adaptaciones en el contexto de la industria de los

medios informativos, hemos identificado los desafíos persistentes y las oportunidades de mejora. Se pudo destacar la importancia de adoptar políticas y prácticas inclusivas que no sólo cumplan con las obligaciones éticas y legales, sino que también enriquezcan la calidad y autenticidad de la información presentada.

La comprensión profunda de la diversidad y la discapacidad, así como la conciencia sobre la necesidad de transformar los estereotipos existentes, son aspectos centrales para crear un entorno laboral más equitativo. La accesibilidad en los medios y la promoción de oportunidades igualitarias para profesionales con discapacidad no sólo cumplen con un deber moral, sino que también nutren la innovación y la creatividad dentro de la industria.

En este contexto, la revisión teórica resalta la representatividad dentro de espacios de noticias es una estrategia son esenciales para superar barreras y garantizar que los profesionales con discapacidad tengan igualdad de condiciones para contribuir al campo de los medios informativos nacionales. La inclusión de diversas voces no sólo mejora la representatividad en la industria, sino que también fortalece la integridad de la información proporcionada, reflejando de manera más precisa y completa la realidad de la sociedad que sirve.

En última instancia, la equidad y las oportunidades laborales para profesionales con discapacidad en medios informativos nacionales no sólo son un imperativo ético, sino una inversión enriquecedora que beneficia a la sociedad en su conjunto. La implementación de prácticas inclusivas en los medios no sólo transforma la forma en que se cuenta la historia, sino que también promueve un cambio cultural que reconoce y valora la diversidad en todas sus formas.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Enfoque de la investigación:

El tipo de enfoque del presente trabajo fue cualitativo, pues este se centra en comprender la complejidad y riqueza de fenómenos sociales o humanos mediante la exploración detallada de contextos, experiencias y significados. Se caracteriza por la recopilación de datos no numéricos, como entrevistas, observaciones y análisis de texto, para identificar patrones, interpretar significados y proporcionar perspectivas contextuales. La flexibilidad y la interpretación son fundamentales en el enfoque cualitativo, destacando la riqueza de la investigación exploratoria (Hernández - Sampieri y otros, 2014).

3.2 Alcance de la investigación:

El alcance fue de tipo descriptivo debido a que se refiere a la extensión y profundidad con la que se exploran y describen fenómenos, situaciones o eventos específicos dentro de un estudio. Este recopila datos de manera cuidadosa y se utilizan métodos de investigación observacionales, encuestas, entrevistas o análisis documental para obtener información detallada sobre el tema de estudio (Delgado Togra y otros, 2023).

También se utilizó como método de sistematización el proceso de investigación fenomenológico – hermenéutico y por diseño el tipo descriptivo.

3.3 Técnica e instrumentos para obtener los datos

Se describe como técnica de recolección de información a los procedimientos y herramientas sistemáticas utilizadas para obtener datos relevantes y significativos, con el fin de abordar los objetivos de una investigación específica. Es un componente crucial en el proceso metodológico, ya que la calidad y validez de los resultados dependen en gran medida de la elección adecuada y la aplicación efectiva de estas técnicas (Hernández - Sampieri y otros, 2014).

Las técnicas seleccionadas en base al enfoque y alcance del estudio fueron las siguientes:

Tabla 1. *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*

Técnicas	Instrumentos	Aplicación
Entrevista	Cuestionario	2 profesionales del ámbito privado expertos en inclusión, Comunicación y Derecho.
Grupo Focal	Cuestionario	3 comunicadores con discapacidad no activos laboralmente. 2 comunicadores con discapacidad activos laboralmente.

Elaborado: Hernández, J. (2024)

CAPÍTULO IV

INFORME

4.1 Presentación y análisis de resultados

Las técnicas de investigación utilizadas fueron las entrevistas semi estructuradas y el grupo focal, con el objetivo de hacer un análisis de la situación de la problemática antes expuesta.

Con respecto a las entrevistas se consultó a expertos en Comunicación y Derecho que manejan el tema de la inclusión. Para realizar el grupo focal, en cambio, se consultó a periodistas con discapacidad para que desde su experiencia expongan sus posturas.

Tabla 2. *Distribución de Grupos Focales*

Grupos	Temáticas	Cantidad de preguntas
Periodistas con Discapacidad desempleados	Discapacidad y empleo Inclusión Laboral en Medios de Comunicación	10 ítems
Periodistas con Discapacidad empleados	Inclusión y enfoque de derechos	8 ítems
Expertos en los campos de periodismo, inclusión y discapacidad.	Estereotipos sociales Beneficios de la Diversidad e Inclusión	8 ítems

Elaborado: Hernández, J. (2024)

Luego de quedar ordenados los grupos y las temáticas preferentes se procedió a hacer las entrevistas.

4.2. Entrevistas

La entrevista es una técnica cualitativa que capta la experiencia y los significados del mundo cotidiano de los sujetos entrevistados. Su tipo fue semi estructurada con el fin de recolectar la mayor cantidad de impresiones de la experta (Villarreal Puga y Cid García, 2022).

Se entrevistó a una profesional en Comunicación, directora de la fundación “Somos Capaces”, que busca la inserción laboral de personas con discapacidad, así como también desarrolla talleres ocupacionales y artísticos y también a un experto en leyes enfocadas al tema laboral.

Tabla 3. *Perfil de la experta entrevistada*

Persona Entrevistada:	Msc. María José Toledo
Especialización:	Magíster en Comunicación Estratégica e Imagen Institucional.
Cargo u ocupación:	Seis años desarrollando estrategias de comunicación, diversidad e inclusión, focalizados en mujeres y personas con discapacidad. Directora de la fundación “Somos capaces”.

Elaborado: Hernández, J. (2024)

Preguntas

1. ¿Cómo evalúa usted la legislación laboral ecuatoriana en términos de equidad y oportunidades para profesionales con discapacidad en el ámbito de los medios informativos nacionales?

La Ley de discapacidad, Código del trabajo y Constitución del Ecuador, tiene buen planteamiento, pero hay un vacío legal que permite a las empresas eludir sus responsabilidades. Destaca la falta de protocolos y seguimientos para garantizar el cumplimiento de la normativa a nivel nacional. Propone la intervención de entidades como el Ministerio de Inclusión Económica y Social, la Subsecretaría de Discapacidad y el Ministerio de Trabajo para realizar diagnósticos sobre la situación laboral de personas con discapacidad y evaluar el cumplimiento de las empresas. En resumen, si no hay armonía entre las cifras y no se realiza un seguimiento adecuado, el cumplimiento de la ley queda en papel mojado.

2. ¿Existen disposiciones específicas en el Código Laboral que aborden de manera efectiva la inclusión de personas con discapacidad en el sector de los medios de comunicación?

Actualmente, no existe una disposición que exija a los medios de comunicación tener diversidad de talentos, pero según la ley, las empresas con más de veinticinco colaboradores deben tener al menos un cuatro por ciento de personas con discapacidad. Aunque hay casos aislados de participación de personas con discapacidad en medios como Diario Expreso y Diario Metro, como el caso de Evelyn La Banda, la primera presentadora con síndrome de Down en Ecuador, y algunos programas independientes, aún falta una representación más amplia y constante en los medios masivos locales. El desafío radica en que los medios asuman un papel protagónico en la inclusión y representación de personas con discapacidad, mostrando sus talentos de manera natural y no desde una perspectiva de lástima o condescendencia.

3. Desde una perspectiva legal, ¿cuáles son las obligaciones de los empleadores en los medios de comunicación para garantizar la inclusión laboral de personas con discapacidad?

El carné de discapacidad es crucial para acceder a beneficios, pero su competencia ha cambiado, ahora liderada por el Ministerio de Salud. A menudo, las evaluaciones reducen los porcentajes de discapacidad, lo que afecta los beneficios. Las empresas carecen de procesos inclusivos y personalizados para la contratación y a menudo optan por sustitutos en lugar de contratar personas con discapacidad. Falta normativa e infraestructura adecuada para garantizar la inclusión laboral. Las empresas tienden a encasillar a las personas con discapacidad en roles específicos, sin reconocer su potencial en otros campos. Se necesita una legislación más detallada y una infraestructura universal para garantizar la inclusión laboral efectiva.

4. ¿Ha habido casos notables en los que la legislación laboral ecuatoriana haya sido utilizada para promover la inclusión de personas con discapacidad en los medios?

Es fundamental que las noticias sobre personas con discapacidad se enfoquen en sus experiencias de primera mano, evitando la redundancia y ofreciendo una representación integral. El humor en los medios debe ser respetuoso y responsable, evitando adjetivos descalificativos basados en estereotipos, como el caso del "testigo autista" mencionado por Diario Expreso.

El uso consciente del lenguaje por parte de los medios puede educar y crear conciencia en la población, pero también puede perpetuar estereotipos y dañar la percepción de las personas con discapacidad. Los medios tienen el poder de influir en la sociedad, por lo que deben usar su plataforma de manera ética y responsable.

5. ¿Existe una alineación efectiva entre la legislación laboral y los principios de derechos humanos en el contexto de la inclusión laboral de personas con discapacidad?

Nuevamente yo creo que más allá de decirte, bueno, en este caso, una persona se benefició porque el medio de comunicación siguió la ley, sino más bien, yo creo que es por un tema estratégico comunicacional y por ver el potencial de una persona con talento y con discapacidad para poder desarrollar una acción puntual en un medio de comunicación, pero honestamente no creo que sea por la ley.

6. ¿Qué recomendaciones tendría para fortalecer el enfoque de derechos en la legislación laboral aplicable a los medios informativos nacionales?

La ley y los derechos humanos defienden la dignidad de las personas con discapacidad, estableciendo que deben ser referidas como "personas con discapacidad" para reconocer primero su humanidad. Estos derechos incluyen acceso a empleo, salud y educación dignos, según lo estipulado por la ONU. Es responsabilidad de cada país garantizar el cumplimiento de esta normativa a través de su legislación y su implementación.

7. ¿Existen disposiciones específicas destinadas a combatir la discriminación basada en estereotipos en el código laboral en relación con la discapacidad?

Se sugiere realizar capacitaciones para profesionales de medios de comunicación sobre la representación adecuada de minorías y personas con discapacidad, así como la creación de manuales para el trato digno hacia ellas. Se propone establecer un ente de control para realizar auditorías anuales a empresas, incluyendo medios de comunicación, y penalizar aquellas que no cumplan con los estándares legales. Además, se aboga por incentivar la

inclusión de temas relacionados con personas con discapacidad en diversos formatos educativos y culturales, liderados por personas con discapacidad para promover una mayor coherencia en la representación.

8. ¿Qué medidas se podrían implementar para fortalecer las protecciones legales contra la perpetuación de estereotipos en el lugar de trabajo?

Las instituciones como la Defensoría del Pueblo y asociaciones ciudadanas deberían velar por casos de discriminación hacia personas con discapacidad, pero la autorregulación de empresas se activa principalmente cuando estos casos se hacen virales. Se menciona el ejemplo de KFC en Quito, donde negaron la entrada a una persona con discapacidad visual con su perro guía. Las disculpas suelen llegar sólo cuando hay presión ciudadana, ya que no existe una regulación específica que garantice la inclusión. Se critica la falta de coherencia en los discursos de algunos líderes políticos y se aboga por una regulación más efectiva por parte del Estado, que incluya diagnósticos y regulaciones profesionales para los medios de comunicación.

Tabla 4. *Perfil del experto legal*

Persona Entrevistada:	Ab. Hugo Jácome Moreira
Especialización:	Abogado
Cargo u ocupación:	Diez años de libre ejercicio en campos del derecho como administrativo, civil y tributario.

Elaborado: Hernández, J. (2024)

Preguntas

1. ¿Cómo evalúa usted la legislación laboral ecuatoriana en términos de equidad y oportunidades para profesionales con discapacidad en el ámbito de los medios informativos nacionales?

El **código laboral** nos dice que debe haber un porcentaje de persona con discapacidad en todos los ámbitos laborales público y privado, es decir que las personas con discapacidad deben tener una inclusión preferente en todas las empresas sin importar su rubro, garantizando así los mismos derechos de una persona normal en un trabajo.

2. ¿Existen disposiciones específicas en el código laboral que aborden de manera efectiva la inclusión de personas con discapacidad en el sector de los medios de comunicación?

La inclusión de personas con discapacidad en el sector de los medios de comunicación en Ecuador. Según el **código laboral** establecido en **2017** durante el gobierno de Econo. Rafael Correa, se promueve la inclusión social de hombres y mujeres en igual número en el ámbito de la comunicación. Sin embargo, no existe una disposición específica que exija a los medios de comunicación contar con una diversidad de talentos. Al igual que cualquier empresa, los medios de comunicación deben tener un 4% de personas con discapacidad entre sus colaboradores si cuentan con más de veinticinco empleados.

3. ¿Cuáles son los desafíos legales más comunes que enfrentan las personas con discapacidad al buscar empleo en este sector?

Los desafíos más comunes que enfrentan estas personas con discapacidad, es no ser respetados sus derechos, como lo establecido en la **Constitución del Ecuador** en el Art. 11 que menciona; “la no discriminación ya sea por su religión, sexo, credo, no puede haber ninguna discriminación de ninguna índole”. Es así como otro desafío común que enfrentan estas personas es ser tomadas encuentran para lo laboral, sobre todo si es gordita o no tiene físico agradable los medios de comunicación no les brindan oportunidades.

4. ¿Ha habido casos notables en los que la legislación laboral ecuatoriana haya sido utilizada para promover la inclusión de personas con discapacidad en los medios?

Por el momento debería haber personas con discapacidad en razón al porcentaje de trabajadores de cada medio de comunicación, deberían tener presencia dentro de la gestión noticiosa de estos o en espacios de pantalla, pero no es posible observar con normalidad personas con discapacidad en medios de comunicación tradicionales.

5. ¿Existe una alineación efectiva entre la legislación laboral y los principios de derechos humanos en el contexto de la inclusión laboral de personas con discapacidad?

Las personas con discapacidad tienen un plus adicional en los concursos de mérito de oposición en el sector público, también las personas con

discapacidad, pueblos y nacionales tienen preferencia al momento de contratación. En este caso existe una alineación efectiva en la legislación laboral y en los principios de los derechos humanos en este contexto de legislación laboral con personas con discapacidad al momento de seleccionar al personal para trabajar en un medio comunicacional.

6. ¿Qué recomendaciones tendría para fortalecer el enfoque de derechos en la legislación laboral aplicable a los medios informativos nacionales?

La **legislación laboral** Ecuatoriana a través del **código de trabajo** aborda los diferentes estereotipos sociales, garantizando la no afectación de personas con discapacidad, durante su ejercicio laboral. También en los medios de comunicación se estableció un marco de protección laboral para las personas con discapacidad.

7. ¿Existen disposiciones específicas destinadas a combatir la discriminación basada en estereotipos en el código laboral en relación con la discapacidad?

No existen disposiciones específicas destinadas a combatir; la falta de información, falta de criterio de las autoridades o la poca empatía de los funcionarios del sector público. También en cuanto a la regulación de las relaciones laborales entre empleador y trabajador, el Ministerio de trabajo no estipula sanciones específicas para medios de comunicación por no acatar las reglas de contratación, así como también en cuanto a la no discriminación de personas con discapacidad en estos medios.

8. ¿Qué medidas se podrían implementar para fortalecer las protecciones legales contra la perpetuación de estereotipos en el lugar de trabajo?

Hacer campañas de comunicación acerca de los derechos y obligaciones del estado y sociedad en cuanto a las personas con discapacidad, tendría un impacto positivo en la calidad de vida de estas. Así como en sus posibilidades de conseguir un empleo digno y bien remunerado, así también en las oportunidades que estos puedan tener en sus campos profesionales.

Análisis de la entrevista

De acuerdo con la opinión de los entrevistados; la legislación laboral ecuatoriana, incluyendo la Ley de Discapacidad, el Código del trabajo y la Constitución, tiene un buen planteamiento, pero existe un vacío legal que permite a las empresas eludir sus responsabilidades. Se propone la intervención de entidades como el Ministerio de Inclusión Económica y Social, la Subsecretaría de Discapacidad y el Ministerio de Trabajo para realizar diagnósticos y evaluar el cumplimiento de las empresas.

No existe una disposición que exija a los medios de comunicación tener diversidad de talentos. Aunque hay casos aislados de participación de personas con discapacidad en medios, aún falta una representación más amplia y constante.

Las empresas carecen de procesos inclusivos y personalizados para la contratación y a menudo optan por sustitutos en lugar de contratar personas con discapacidad. Se necesita una legislación más detallada y una infraestructura universal para garantizar la inclusión laboral efectiva.

Es fundamental que las noticias sobre personas con discapacidad se enfoquen en sus experiencias de primera mano, evitando la redundancia y ofreciendo una representación integral. Los medios tienen el poder de influir en la sociedad y deben usar su plataforma de manera ética y responsable.

La alineación efectiva entre la legislación laboral y los principios de derechos humanos en el contexto de la inclusión laboral de personas con discapacidad es un tema que requiere más discusión.

Se defiende la dignidad de las personas con discapacidad y se establece que deben ser referidas como “personas con discapacidad” para reconocer primero su humanidad. Se menciona que estos derechos incluyen acceso a empleo, salud y educación dignos, según lo estipulado por la ONU, y que es responsabilidad de cada país garantizar el cumplimiento de esta normativa a través de su legislación y su implementación.

4.3 Grupo Focal

El Grupo Focal, es una técnica de recopilación de datos que implica la participación de un grupo específico de personas y la obtención de información a través de una discusión organizada en temas predeterminados. La esencia fundamental del Grupo Focal radica en la interacción entre los participantes y el potencial análisis que se puede realizar sobre esta interacción (Hernández - Sampieri et al., 2014).

Esta técnica se aplicó a dos grupos de profesionales en comunicación con discapacidad variada, activos y no activos laboralmente.

4.3.1 Grupo 1

Se conoció la percepción de 3 profesionales en comunicación con discapacidad sobre su acceso a oportunidades laborales en su campo de profesional y sus impresiones acerca del marco legal que beneficia su inclusión laboral, así como sus principales limitaciones para esta.

Tabla 5. *Perfil participante 1*

Apellidos y Nombre:	José Gutiérrez
Edad:	33 años
Profesión:	Comunicador social
Tipo de discapacidad:	Física
Porcentaje de discapacidad:	30%

Elaborado: Hernández, J. (2024)

Tabla 6. *Perfil participante 2*

Apellidos y Nombre:	Jaime Franco
Edad:	28 años
Profesión:	Comunicador social
Tipo de discapacidad:	Física
Porcentaje de discapacidad:	40%

Elaborado: Hernández, J. (2024)

Tabla 7. *Perfil participante 3*

Apellidos y Nombre:	Victoria Portocarrero
Edad:	25 años
Profesión:	Comunicador social
Tipo de discapacidad:	Mental
Porcentaje de discapacidad:	30%

Elaborado: Hernández, J. (2024)

A continuación, se muestran las preguntas y respuesta de mayor relevancia del grupo focal 1, en donde se analizan las opiniones de cada comunicador con discapacidad. Con el fin de estudiar la perspectiva de estos sobre su inclusión laboral y oportunidades que han encontrado en los distintos medios de comunicación de la ciudad.

Preguntas

1. ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan las personas con discapacidad en el mercado laboral?

Las personas con discapacidad en el mercado laboral se enfrentan a desafíos significativos, como la discriminación, la falta de accesibilidad física y tecnológica en el lugar de trabajo, así como la falta de apoyo y adaptaciones razonables, sufren con el rechazo y la falta de oportunidades. (José Gutiérrez)

La discriminación puede manifestarse en la negativa a contratar o promover a personas con discapacidad. Además, la falta de accesibilidad física y tecnológica dificulta su capacidad para desplazarse y realizar tareas laborales, por tanto, existen varios desafíos dentro del ámbito laboral (Jaime Franco).

Por último, la falta de conciencia sobre las necesidades de adaptación y el apoyo necesario puede obstaculizar su integración laboral. Superar estos desafíos requiere un compromiso activo por parte de los empleadores y la sociedad en general para promover la inclusión y garantizar igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su capacidad. Somos personas con mayor desempleo y una baja ganancia comparada con gente sin discapacidad. (Victoria Portocarrero)

2. ¿Qué medidas se pueden tomar para garantizar que las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades de empleo que las personas sin discapacidad?

Para garantizar igualdad de oportunidades laborales, es crucial implementar medidas como sensibilización sobre la diversidad y discapacidad en el lugar de trabajo, asegurar la accesibilidad física y tecnológica, y proporcionar adaptaciones razonables según las necesidades individuales. Además, se deben establecer políticas inclusivas que prohíban la discriminación

por discapacidad y promuevan la contratación inclusiva dentro de las leyes y reglamentos referentes al trabajo. (José Gutiérrez)

Es esencial ofrecer programas de capacitación y desarrollo profesional accesibles para personas con discapacidad, así como fomentar una cultura de apoyo y respeto en el ambiente laboral. Trabajar en colaboración con organizaciones y comunidades de personas con discapacidad también puede ayudar a identificar y abordar barreras específicas. Lo más importante es relacionarse, llevarse con otras personas y realizar las actividades correctamente del día a día. (Jaime Franco)

Para garantizar igualdad de oportunidades requiere un enfoque integral que involucre tanto a empleadores como a la sociedad en general, con el objetivo de crear entornos laborales inclusivos y accesibles para todos. Así como que la persona con discapacidad debe tener la iniciativa de presentar sus talentos ante las organizaciones o empresas en donde considere puede desempeñarse como profesional. (Victoria Portocarrero)

3. ¿Cómo se puede fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad en los medios de comunicación?

Para fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad en los medios de comunicación, es fundamental adoptar medidas como la sensibilización sobre la diversidad y la discapacidad, tanto entre los empleadores como en el público en general. Esto puede lograrse mediante campañas educativas y programas de capacitación que promuevan una cultura de inclusión y respeto en el sector mediático. Así como también volver un requisito para mantener la condición de activa. (José Gutiérrez)

Además, es importante establecer políticas y prácticas de contratación inclusivas que reconozcan y valoren las habilidades y experiencias de las personas con discapacidad. Se deben ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo profesional accesibles, así como proporcionar adaptaciones razonables según las necesidades individuales. Así como darles confianza para que puedan ser capaces de lograr sus objetivos. (Jaime Franco)

Trabajar en colaboración con organizaciones y comunidades de personas con discapacidad también puede ayudar a identificar y abordar barreras específicas en el entorno laboral de los medios de comunicación. Todas las personas pueden fomentar la inclusión, sólo basta desde la capacidad de comunicar mediante la claridad de sus pensamientos y de juicio ante los sucesos que vaya a informar. (Victoria Portocarrero)

4. ¿Puedes compartir anécdotas sobre situaciones de inclusión o exclusión que hayas experimentado en medios de comunicación?

Como periodista con discapacidad, he experimentado tanto situaciones de inclusión como de exclusión en los medios de comunicación. Por un lado, he tenido la oportunidad de participar en proyectos que promueven la diversidad y la inclusión, donde mis habilidades y experiencia fueron valoradas independientemente de mi discapacidad, esto basado en mi experiencia personal. (José Gutiérrez)

Sin embargo, también he enfrentado momentos de exclusión, como la falta de accesibilidad en eventos o estudios de grabación, lo que dificulta mi participación plena. Además, en ocasiones he sido objeto de prejuicios o estereotipos por parte de algunos colegas o empleadores, lo que afectó mi experiencia laboral. (Jaime Franco)

Estas experiencias resaltan la importancia de seguir trabajando para crear entornos laborales más inclusivos y accesibles en los medios de comunicación, donde todas las personas, independientemente de su discapacidad, puedan contribuir y prosperar plenamente. (Victoria Portocarrero)

5. ¿Cómo se puede garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso a los mismos derechos y oportunidades que las personas sin discapacidad?

Para garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso a los mismos derechos y oportunidades que las personas sin discapacidad, es fundamental adoptar un enfoque inclusivo en todos los aspectos de la sociedad. Esto incluye la implementación y el cumplimiento de leyes y políticas que

prohíban la discriminación por discapacidad y promuevan la igualdad de oportunidades en el empleo, la educación y otros ámbitos. (José Gutiérrez)

Además, se deben realizar esfuerzos para eliminar barreras físicas, tecnológicas y sociales que limiten la participación plena de las personas con discapacidad en la sociedad. Se debe garantizar la forma en que todos aporten con conocimientos para que así la empresa logre sus metas. (Jaime Franco)

Trabajar en colaboración con organizaciones y comunidades de personas con discapacidad también es crucial para identificar y abordar desafíos específicos y garantizar que se escuchen y se respeten sus voces y necesidades. (Victoria Portocarrero)

6. ¿Cómo percibes el enfoque de derechos en la discusión sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en los medios de comunicación nacionales?

El enfoque de derechos en la discusión sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en los medios de comunicación nacionales es crucial pero aún está subdesarrollado. Si bien se reconoce la importancia de garantizar la igualdad de oportunidades y el acceso a empleos significativos, aún hay mucho trabajo por hacer para asegurar que estos derechos se implementen plenamente en la práctica. (José Gutiérrez)

A menudo, se observa una falta de sensibilización y comprensión sobre las necesidades y capacidades de las personas con discapacidad en los medios de comunicación, lo que puede llevar a la exclusión y discriminación involuntaria. Hoy en día son pocos los medios de comunicación quienes velan por los derechos de las personas que poseen discapacidad. (Jaime Franco)

Es esencial que los medios de comunicación adopten un enfoque proactivo y consciente de los derechos de las personas con discapacidad, promoviendo la diversidad y la inclusión en sus equipos y contenido, así como asegurando la accesibilidad en todas sus plataformas y procesos. (Victoria Portocarrero)

7. ¿Cuáles son algunos de los estereotipos más comunes asociados con las personas con discapacidad?

Algunos de los estereotipos más comunes asociados con las personas con discapacidad incluyen la idea de que son dependientes, vulnerables, o incapaces de realizar tareas o contribuir de manera significativa. En Algunas ocasiones hemos sido tratados mal y se ha llegado a pensar que no sirven para nada. (José Gutiérrez)

Otro estereotipo común es la creencia de que todas las discapacidades son visibles, lo que lleva a la ignorancia sobre las discapacidades invisibles o menos evidentes. Además, menudo somos estereotipadas como representantes de un grupo homogéneo, sin reconocer la diversidad de experiencias y capacidades dentro de esta comunidad. Un estereotipo frecuente es que las personas con discapacidad son una carga y demandan una gran cantidad de recursos públicos. (Jaime Franco)

Estos estereotipos pueden conducir a la discriminación, la exclusión y la falta de oportunidades para las personas con discapacidad, y es importante desafiar y desmantelar estas percepciones erróneas para promover una sociedad más inclusiva y equitativa. (Victoria Portocarrero)

8. ¿Cómo afectan los estereotipos sociales a la percepción y tratamiento de las personas con discapacidad en el ámbito laboral de los medios de comunicación?

Los estereotipos sociales pueden tener un impacto significativo en la percepción y tratamiento de las personas con discapacidad en el ámbito laboral de los medios de comunicación. Estos estereotipos pueden llevar al menosprecio de las habilidades y capacidades de las personas con discapacidad, limitando sus oportunidades de empleo y crecimiento profesional. (José Gutiérrez)

Además, los estereotipos pueden influir en la forma en que se interactúa con las personas con discapacidad en el lugar de trabajo, perpetuando actitudes de compasión o paternalismo en lugar de reconocer su autonomía y competencia. Esto puede llevar a una falta de inclusión y respeto en el entorno laboral, así como a la exclusión de personas con discapacidad de roles de liderazgo o responsabilidad. (Jaime Franco)

Desafiar y dismantelar estos estereotipos es fundamental para promover una cultura de inclusión y equidad en los medios de comunicación y garantizar que todas las personas, independientemente de su discapacidad, sean valoradas y respetadas en el lugar de trabajo. (Victoria Portocarrero)

9. ¿Cuáles son algunos de los beneficios de la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo?

La diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo ofrecen una serie de beneficios significativos, como la mejora de la creatividad y la innovación al fomentar la variedad de perspectivas y experiencias. Además, promueve un ambiente de trabajo más colaborativo y productivo al aprovechar la amplia gama de habilidades y talentos de todos los empleados. (José Gutiérrez)

La inclusión en el lugar de trabajo puede mejorar la reputación de la empresa y su capacidad para atraer y retener talento diverso. Además, las políticas y prácticas inclusivas pueden ayudar a identificar y abordar mejor las necesidades de los clientes y mercados diversos, lo que puede impulsar la innovación. (Jaime Franco)

Los beneficios son comunes. Oportunidad de explorar y expandirte profesionalmente. Tienes la oportunidad de habilidades sociales muy importantes en el día a día y sobre todo que tus días puedas fomentar disciplina y estar feliz en el rol en el que te desempeñas. (Victoria Portocarrero)

¿Cómo crees que la diversidad y la inclusión pueden beneficiar a los medios de comunicación en términos de creatividad y calidad de la información?

La diversidad y la inclusión en los medios de comunicación pueden enriquecer la creatividad y la calidad de la información de varias maneras. Al contar con un equipo diverso que refleje una amplia gama de perspectivas y experiencias, se pueden explorar y presentar temas desde múltiples ángulos, lo que resulta en una cobertura más completa y precisa. (José Gutiérrez)

La inclusión de personas con diferentes habilidades y antecedentes puede generar ideas innovadoras y soluciones creativas para abordar los desafíos en la producción de contenido. La diversidad también puede ayudar a

los medios de comunicación a conectarse de manera más efectiva con audiencias diversas al representar sus experiencias y preocupaciones de manera auténtica. (Jaime Franco)

La inclusión fomenta un ambiente propicio para la colaboración, la innovación y la excelencia periodística, lo que contribuye a una mayor calidad y relevancia en la información ofrecida por los medios de comunicación. (Victoria Portocarrero)

Análisis del Grupo 1

Discapacidad y empleo

La accesibilidad y la falta de oportunidades es en gran medida los factores que intervienen en la falta de empleabilidad a las personas con algún tipo de discapacidad para poder obtener un cambio con esta realidad es necesario crear conciencia en las personas implementando diferentes actividades que le den a la población general una mejor percepción de las diferentes capacidades y los aportes que pueden dar en todos los ámbitos también es necesario la implementación de una normativa que ampare los derechos de esta población a trabajar en ambientes que resulten justos, otra arista de gran relevancia para el acceso a un trabajo son las conexiones de amigos y/o conocidos que le permitan relacionarse en el campo laboral y poder demostrar que están capacitados.

Inclusión Laboral en Medios de Comunicación

La inclusión laboral en el medios de comunicación se podrá lograr aplicando dos aspectos que engloban en primer lugar la participación de las autoridades y entidades pertinentes ya que son ellos los que deben velar y generan leyes de inclusión laboral que estén orientadas a la realidad que se está viviendo en el país en la actualidad proponiendo sanciones más severas a aquellos empleadores que infringen; el segundo lugar está orientado a las parte socia ya que es necesario crear consciencia social a las personas en especial a los compañeros de trabajo para que acepten sin discriminación las diferencias de las otras personas entendiendo que al igual que otros se necesita un periodo de adaptación y capacitación de los cargos que van a desempeñar.

Estereotipos sociales

La sobrecarga emocional provocada por los prejuicios y la desigualdad por parte de la cosmovisión del colectivo social del país causa en la población con discapacidad problemas de desvalorización y depresión al ser discriminados por su condición y ver que no se les da la oportunidad de poder demostrar sus conocimientos en el ámbito laboral y al igual como se ha mencionado, un cambio en el pensamiento y leyes más severas formarían parte de cambio de aprehensión que se tiene con esta población.

Beneficios de la Diversidad e Inclusión

Debido a que dentro del país socialmente somos considerados como personal que aporta poco en los trabajos y requieren mayor esfuerzo en el proceso de adaptación, nos vemos obligados a comprometernos y esforzarnos aún más que las demás personas ya que por ser pocas las oportunidades laborales que se nos presentan debemos de demostrar al máximo nuestro potencial; como una estrategia que podría servir para fomentar la inclusión entre los trabajadores sería recomendable implementar campañas, concursos y reuniones que permitan socializar y conocerse entre compañeros de trabajo fomentando el respeto y la igualdad.

4.3.2 Grupo 2

Se conoció la percepción de 2 profesionales en comunicación con discapacidad sobre su acceso a oportunidades laborales en su campo de profesional y sus impresiones acerca del marco legal que beneficia su inclusión laboral, así como sus principales limitaciones para esta.

Tabla 8. *Participante 4*

Apellidos y Nombre:	Rolando Tomalá Macías
Edad:	35 años
Profesión:	Comunicador social
Tipo de discapacidad:	Física
Porcentaje de discapacidad:	30%
Elaborado: Hernández, J. (2024)	

Tabla 9. Participante 5

Apellidos y Nombre:	Leonel Rodríguez Erazo
Edad:	35 años
Profesión:	Comunicador social
Tipo de discapacidad:	Física
Porcentaje de discapacidad:	50%
Elaborado: Hernández, J. (2024)	

Preguntas

1. ¿Cuál ha sido su experiencia en el ámbito social y laboral debido a su discapacidad?

La comunicación ha sido parte esencial en la obtención de experiencias laborales y a su vez está ligada con la parte social, con la interacción con otras personas se puede ir enriqueciendo con las experiencias vividas. (Rolando Tomalá)

Cuando aún me encontraba estudiando mi carrera conocí a una persona que se fue convirtiendo en una gran amistad, esta persona me llevo a experimentar dos eventos deportivos la noche amarilla y la noche azul y esta experiencia me hizo reflexionar sobre la discapacidad que tengo con mi pierna izquierda llegando a la conclusión de que esta condición no es un impedimento para que no realizar mi trabajo. (Leonel Rodríguez)

2. ¿Qué dificultades ha experimentado a nivel laboral, por ejemplo?

A lo largo del tiempo de estudio de mi carrera y laboral he contado con una buena predisposición de mis compañeros por lo que considero que no he tenido que pasar por mayores dificultades que sean significativas en el desarrollo de mis experiencias en el ámbito laboral. (Rolando Tomalá)

Como en muchas casos siempre al empezar o ser nuevo en un lugar se dificulta poder compaginar con los demás, pero a medida que va pasando el tiempo pude crear un vínculos de amistad y aprecio entre todos los colegas de

trabajo por lo que a medida que va pasando el tiempo se generan experiencias que se van instaurando el propio espacio entre todos los que trabajan; por lo que puedo decir que como todo en la vida al inicio es un poco difícil pero la generación de vínculo cercanos con mis colegas ha ayudado en la obtención de experiencias. (Leonel Rodríguez)

3. ¿Cómo crees que se podrían mejorar las oportunidades laborales para profesionales con discapacidad en los medios de comunicación?

Una gran manera de mejorar las oportunidades laborales es que los directivos o mandos altos tengan una visión integradora que logré vincular a todos trabajadores sin prejuicios ante las personas con discapacidad. (Rolando Tomalá)

Afrontando los retos y desafíos de forjar su camino sin considerar que una discapacidad podría limitarlo, en experiencia personal puedo considerar que conté con personas que valoraron mi trabajo y la forma que ejercía mis funciones. (Leonel Rodríguez)

4. ¿Cómo describirías el ambiente laboral en los medios de comunicación en relación con la inclusión de personas con discapacidad?

Partiendo de la premisa de que la inclusión laboral es de vital importancia para generar un ambiente laboral libre de prejuicios y con respeto hacia a todos los compañeros es necesario resaltar que como inclusión en el país falta bastante para llegar a tenerlo en los trabajos. (Rolando Tomalá)

Cada persona al ingresar en un trabajo está en la capacidad de buscar su espacio entre los compañeros por lo que desempeñándonos de forma profesional en nuestros trabajos resaltaremos entre los demás y ganaremos el respeto y aprecio de todos de esta forma no miraran la discapacidad sino el profesional. (Leonel Rodríguez)

5. ¿Has experimentado situaciones de inclusión o alguna iniciativa específica que haya contribuido a tu integración en el entorno laboral?

En mi experiencia personal podría indicar que no he tenido ninguna situación donde la empresa que laboro haya realizado alguna actividad de

inclusión entre los compañeros por lo que me he valido de mi talento y profesionalismo para ir incursionando en la comunicación con mucha satisfacción. (Rolando Tomalá)

Poder integrarme en el trabajo resulto al inicio difícil debido a que no existió un proceso adecuado donde pudiera generarse un ambiente inclusivo entre los trabajadores, al pasar el tiempo fui demostrando mis capacidades profesionales e iniciativa con nuevas ideas y esto me busco un espacio en mi trabajo. (Leonel Rodríguez)

6. ¿Qué medidas consideras esenciales para fortalecer el enfoque de derechos en el ámbito laboral de los medios informativos?

Como dueños y mandos altos de una empresa es necesario que muestren una actitud más abierta ante las personas con discapacidad y que esto extrapole a los demás empleados, que tomen en cuenta sus habilidades profesionales y no su discapacidad. (Rolando Tomalá)

Se pondría como primer punto que se permita realizar los trabajos sin obstáculos o trabas que no permitan desenvolverse bien en sus labores; como segundo punto recalcar el tema de sensibilizar a los trabajadores para que no se enfoquen en la discapacidad sino en profesionalismo, como último punto sería necesario la creación de políticas claras que motiven la inclusión. (Leonel Rodríguez)

7 ¿Cómo percibe el enfoque de derechos en su experiencia laboral y en la discusión general sobre la inclusión de personas con discapacidad en los medios de comunicación?

Como tema de discusión sobre los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión en el campo laboral considero que debemos empaparnos de este tema ya que se desconoce en gran parte sobre leyes y entidades encargadas de hacer respetar los derechos de este grupo poblacional. (Rolando Tomalá)

Desde mi punto de vista considero que la realidad que se está presenciando en los trabajos nos muestra que aún existen ciertos desafíos en el

tema de inclusión y derechos de las personas con discapacidad ya que hay barreras de acceso a los trabajos y la percepción negativa que tienen hacia las diferencias por lo que es necesario promover políticas y prácticas que fomenten la inclusión. (Leonel Rodríguez)

8. ¿Ha enfrentado estereotipos o prejuicios relacionados con la discapacidad en su carrera profesional en los medios de comunicación?

Dentro de mi experiencia como profesional de comunicación he tenido la fortuna de poder desempeñarme en los trabajos de tal forma que me han permitido mostrar todo mi potencial y encontrarme con personas con una mentalidad muy amplia en el tema de discapacidad por lo que no he tenido que enfrentarme a estereotipos y/o prejuicios de mis compañeros de trabajo he sido incluido social y laboralmente en los grupos. (Rolando Tomalá)

Puedo indicar que por lo regular los compañeros no están preparados para trabajar en conjunto con una persona con discapacidad ya que en muchos casos predomina los prejuicios hacia este grupo poblacional y esto limita poder demostrar la eficiencia en las actividades encomendadas, como punto personal me he abierto camino con mi desempeño por lo que he podido conseguir el respeto y estima de los demás. (Leonel Rodríguez)

Análisis del Grupo 2

Experiencia en el ámbito social y laboral debido a la discapacidad: La comunicación ha sido esencial en la obtención de experiencias laborales y sociales. A pesar de la discapacidad en la pierna izquierda, la persona entrevistada ha concluido que esta condición no es un impedimento para realizar su trabajo.

Dificultades experimentadas a nivel laboral: Aunque al principio fue difícil compaginar con los demás en un nuevo lugar de trabajo, con el tiempo se crearon vínculos de amistad y aprecio entre los colegas, lo que ayudó en la obtención de experiencias.

Mejora de las oportunidades laborales para profesionales con discapacidad en los medios de comunicación: Se sugiere que los directivos o mandos altos tengan una visión integradora que logre vincular a todos los trabajadores sin prejuicios ante las personas con discapacidad. Además, se destaca la importancia de afrontar los retos y desafíos sin considerar que una discapacidad podría limitar a la persona.

Con respecto al ambiente laboral en los medios de comunicación en relación con la inclusión de personas con discapacidad, algunos participantes resaltan la importancia de la inclusión laboral para generar un ambiente laboral libre de prejuicios y con respeto hacia todos los compañeros. Sin embargo, mencionan que aún falta bastante para lograr la inclusión en los trabajos en el país.

Un punto muy importante que destacan los participantes es que ellos han demostrado sus capacidades profesionales e iniciativas en los lugares donde trabajan, lo que les ha permitido buscar su espacio en su trabajo. Sin embargo, sugieren que los dueños y mandos altos de una empresa muestren una actitud más abierta ante las personas con discapacidad, tomando en cuenta sus habilidades profesionales y no su discapacidad. Además, proponen permitir realizar los trabajos sin obstáculos o trabas, sensibilizar a los trabajadores para que se enfoquen en el profesionalismo y no en la discapacidad, y la creación de políticas claras que motiven la inclusión.

Percepción del enfoque de derechos en la experiencia laboral y en la discusión general sobre la inclusión de personas con discapacidad en los medios de comunicación: Consideran necesario empaparse del tema de los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión en el campo laboral, ya que se desconoce en gran parte sobre leyes y entidades encargadas de hacer respetar los derechos de este grupo poblacional. Se percibe que aún existen desafíos en el tema de inclusión y derechos de las personas con discapacidad, como las barreras de acceso a los trabajos y la percepción negativa hacia las diferencias, por lo que es necesario promover políticas y prácticas que fomenten la inclusión.

Experiencia frente a estereotipos o prejuicios relacionados con la discapacidad en la carrera profesional en los medios de comunicación: Aunque

en muchos casos predomina los prejuicios hacia las personas con discapacidad, uno de los participantes ha podido mostrar su potencial y encontrar personas con una mentalidad amplia en el tema de discapacidad.

Esto le ha permitido no tener que enfrentarse a estereotipos y/o prejuicios de sus compañeros de trabajo y ser incluido social y laboralmente en los grupos. Sin embargo, también se menciona que esto limita poder demostrar la eficiencia en las actividades encomendadas, pero con su desempeño ha podido conseguir el respeto y estima de los demás.

CONCLUSIONES

Para concluir es posible referir las siguientes conclusiones.

- En cuanto al antecedente teórico fue posible estimar que la temática de la inclusión de personas con discapacidad está relacionada internamente con; discapacidad y empleo, Inclusión laboral en medios de Comunicación, Inclusión y enfoque de derechos, estereotipos sociales, beneficios de la diversidad e inclusión. Siendo estas dimensiones parte del tema general, teniendo aportes importantes como de Cuesta, Imacaña Núñez y Villacrés, quienes propusieron diversas investigaciones que afirman la importancia de la inclusión de personas con discapacidad en ambientes laborales para lograr una sociedad más justa y equitativa.
- Los expertos determinan que la Ley de Discapacidad, el Código del trabajo y la Constitución tienen un buen planteamiento, pero existe un vacío que permite que las empresas eludan sus responsabilidades. Recomiendan proponer la intervención de entidades como el Ministerio de Inclusión Económica y Social, la Subsecretaría de Discapacidad y el Ministerio de Trabajo para realizar diagnósticos y evaluar el cumplimiento de las empresas. Además, que el marco legal normativo tiene una amplia garantía de acceso y derechos para las personas con discapacidad, pero que en la práctica resulta poco efectivo. Desde el escenario de los medios de comunicación, existen pocas empresas como los diarios Expreso y Metro que han contratado comunicadores con algún tipo de discapacidad. Sin embargo, también es necesario que los mismos medios cuiden el lenguaje a la hora de informar temas relacionados con esta temática, para así evitar adjetivos descalificativos basados en estereotipos, como por ejemplo, "testigo autista".
- De acuerdo con los profesionales periodísticos con discapacidad activos y no activos laboralmente coincidieron que la accesibilidad y la falta de oportunidades son en gran medida los factores que intervienen en la falta de empleabilidad. También que la inclusión laboral en los medios de

comunicación se podrá lograr aplicando dos aspectos que integren la participación de las autoridades y entidades de control para el diseño de un mecanismo que regule y obligue al cumplimiento de leyes de inclusión laboral, así como su continuo monitoreo. Destacan que son pocos los medios que velan por los derechos de las personas que poseen discapacidad. Por ello, es importante que los directivos o mandos altos tengan una visión integradora que logre vincular a todos los trabajadores sin prejuicios con las personas con discapacidad. Los comunicadores con alguna discapacidad, pero que laboran destacaron que ellos se han abierto camino en su trabajo con su desempeño y son respetados. Sin embargo, todos coinciden en que es necesario sensibilizar a los trabajadores para que se enfoquen en el profesionalismo y no en la discapacidad, y la creación de políticas claras que motiven la inclusión.

RECOMENDACIONES

- El estado debe desarrollar marcos operativos mediante los códigos y leyes ya existentes para normar el acceso al campo laboral de personas con discapacidad, pues a pesar de existir una ley de discapacidad y artículos en el Código de Trabajo que beneficia a este grupo históricamente vulnerable, en la práctica no existe cifras reales u oficiales que evidencien que las personas con discapacidad tienen empleos seguros o plenos.
- Es importante trabajar en programas institucionales para sensibilizar a las personas sobre el trato, lenguaje y convivencia cuando se colabora con personas con discapacidad, así como promover campañas para erradicar la violencia comunicacional o los estereotipos sociales que mediante los medios o empresas de comunicación se producen hoy en día.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguayo Zambrano, M. K. (2018). *Campaña Comunicacional para fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, TC Televisión, Guayaquil 2018* [Tesis de Grado, Universidad de Guayaquil].
<https://repositorio.ug.edu.ec/items/4d927f71-7e46-449b-9044-b9c36b2cdbb2>
- Álava Saltos, J. J. (2023). *Inclusión social de las personas con discapacidad en el barrio 24 de Junio del cantón La Libertad, 2022*. [bachelorThesis, La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2023.].
<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/9093>
- Amaro Agudo, A., Berzosa Sáez, C., Alcazar Campos, A., & García Vita, M. del M. (2021). *Acompañamiento profesional para la reinserción e inclusión social de mujeres en semilibertad*.
<https://doi.org/10.25115/psye.v13i2.3471>
- Angarita Claro, L. P., & Pérez Barbosa, Y. A. (2020). *Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad y sus beneficios frente a los procesos de contratación estatal*.
<http://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/18572>
- Aparicio Gómez, O. Y., & Ostos Ortiz, O. L. (2018). El constructivismo y el construccionismo. *Revista Interamericana de Investigación, Educación y Pedagogía, RIIEP*, 11(2), 115-120. <https://doi.org/10.15332/s1657-107X.2018.0002.05>
- Aparicio Zambrano, E. A. (2022). *Estrategias comunicacionales de inclusión periodística de personas con discapacidad* [Guayaquil: ULVR, 2022.].
<http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/5490>

- Arias Cardoso, P. A., Ortiz Ochoa, A. C., Vargas Moreno, H. V., & Rodriguez Zuluaga, M. C. (2021). *Revisión sistematizada sobre las intervenciones basadas en la inclusión social y calidad de vida en personas con esquizofrenia*.
<https://repositorio.unbosque.edu.co/handle/20.500.12495/8957>
- Asamblea del Ecuador. (2013). *Ley organica de discapacidades*.
https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Asamblea del Ecuador. (2016). *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008* (pp. 1-36). Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. <https://bit.ly/3zhg6Lh>
- Becher, Y. (2019). EL DEVENIR FEMENINO JUVENIL EN PROGRAMAS SOCIALES. *De Prácticas y Discursos*, 8(12).
<https://doi.org/10.30972/dpd.8124034>
- Castillo García, E. A., Reyes Cuba, C. K., & Campos Delgado, G. J. (2023). Equidad social para la inclusión: Derechos de niños y niñas con discapacidad. *Revista de filosofía*, 40(104), 381-395.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.7645257>
- Chuaqui, J., Mally, D., & Parraguez, R. (2016). EL CONCEPTO DE INCLUSIÓN SOCIAL. *Revista de Ciencias Sociales*, 69, Article 69.
<https://doi.org/10.22370/rcs.2017.69.927>
- Cuesta Gómez, J. L., Fuente Anuncibay, R. de la, & Ortega Camarero, M. T. (2019). Discapacidad intelectual: Una interpretación en el marco del modelo social de la discapacidad. *Controversias y Concurrencias*

- Latinoamericanas*, 10(18), 85-106.
<https://riubu.ubu.es/handle/10259/7880>
- Delgado Togra, D. S., González-Velásquez, A. M., Arteaga Ponce, Y. V., & Herrera Herrera, L. D. L. Á. (2023). La mediación y su influencia en el clima escolar post COVID-19. *PODIUM*, 44, 53-66.
<https://doi.org/10.31095/podium.2023.44.4>
- Duk, C., & Murillo, F. J. (2016). La Inclusión como Dilema. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 10(1), 11-14.
<https://doi.org/10.4067/S0718-73782016000100001>
- Fernández Orrico, F. (2021). *Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual: Respuestas a problemas de acceso y permanencia en el empleo*. 1-555. <https://www.torrossa.com/en/resources/an/4944005>
- Ferrante, C. (2020). *La «discapacidad» como estigma: Una mirada social deshumanizante. Una lectura de su incorporación temprana en los Disability Studies y su vigencia actual para América Latina*.
<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/170424>
- González Casas, D., Ducca Cisneros, L. V., & García Román, C. (2020). La incidencia del apoyo social comunitario en la calidad de vida de personas con discapacidad. *Siglo Cero Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, 51(3), 83-103.
<https://doi.org/10.14201/scero202051383103>
- Hernández - Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. MCGRAW-HILL.
- Hernández Garavito, J. F., Hernández Palacios, M. E., & Vives Rivero, D. A. (2019). *La discriminación en los procesos de selección laboral: El caso*

de las personas con discapacidad en Lima Metropolitana [Tesis de Posgrado, Universidad del Pacífico].

<http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2698>

Imacaña Núñez, S. A., & Villacrés López, J. M. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 170-183. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.241>

Jáuregui, L. V. (2018). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad. Un estudio comparativo-: Vol. Primero* (Primera). GoogleBocks.

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=8agsDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=inclusi%C3%B3n+de+personas+con+discapacidad+en+%C3%A1mbitos+laborales+%2B%22espa%C3%B1a%22&ots=HsrW XF43hS&sig=OoKqcK09HmYqXmO47iNwMAGPrb8#v=onepage&q=inclusi%C3%B3n%20de%20personas%20con%20discapacidad%20en%20%C3%A1mbitos%20laborales+%20%2B%22espa%C3%B1a%22&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=8agsDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=inclusi%C3%B3n+de+personas+con+discapacidad+en+%C3%A1mbitos+laborales+%2B%22espa%C3%B1a%22&ots=HsrW XF43hS&sig=OoKqcK09HmYqXmO47iNwMAGPrb8#v=onepage&q=inclusi%C3%B3n%20de%20personas%20con%20discapacidad%20en%20%C3%A1mbitos%20laborales%20%2B%22espa%C3%B1a%22&f=false)

<https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/4978/Personas%20con%20discapacidad%20e%20inclusi%C3%B3n%20laboral%20en%20M%C3%A9xico%20y%20Espa%C3%B1a.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Jiménez Chávez, D. N. (2018). *Periodismo televisivo e interculturalidad:*

Análisis de la inclusión de minorías étnicas en los noticieros estelares en la televisión abierta nacional [bachelorThesis, Quito].

<http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/7201>

Lervasi, E. (2019). *Enfoque de derechos y dispositivos de inclusión en discapacidad*. XIII Jornadas de Sociología.

<https://www.aacademica.org/000-023/497>

Ley Orgánica de Comunicación, Ley orgánica, Primero (2013).

- Martínez Sordoni, L. (2022). *Innovación en materia de inclusión social: Atención integrada entre servicios sociales y de empleo: el caso del proyecto ERSISI en Navarra*. <https://doi.org/10.5209/cuts.79382>
- Mejía Rada, D. G., & Torres Sánchez, J. D. R. (2019). *Análisis de la narrativa periodística presentada en los noticieros televisado al amanecer y telediario y su incidencia en los formatos informativos social media institucionales* [bachelorThesis, Guayaquil: ULVR, 2019.]. <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/3411>
- Mendoza Caro, J. R. (2022). La inclusión social y el interés superior del niño como derecho humano. *Iustitia Socialis: Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 7(12 (Enero-Junio)), 4-15. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8955489>
- Menéndez, E. L. (2020). Modelo médico hegemónico: Tendencias posibles y tendencias más o menos imaginarias. *Salud Colectiva*, 16, e2615. <https://doi.org/10.18294/sc.2020.2615>
- Moncayo Caiza, J. A., & Vásquez Ramírez, S. M. (2019). *Análisis de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el cantón Playas provincia del Guayas* [bachelorThesis, Guayaquil: ULVR, 2019.]. <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/3357>
- Muñoz-Borja, P., Escobar Sarria, J. M., García-Ruiz, R., & Aguaded, I. (2021). Educomunicación inclusiva y discapacidad en la Región Andina: Revisión cualitativa de avances y logros. *Revista Complutense de Educacion*, 32(1) 2021, 67-78. <https://doi.org/10.5209/RCED.68017>

- Naranjo Chunata, elizabeth. (2021). *Las personas con discapacidad y el derecho a la igualdad* [bachelorThesis].
<https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/12714>
- OMS. (2021). *Informe Mundial sobre la Discapacidad* (pp. 1-120). Organización Mundial de la Salud.
- ONU. (2006). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. En Organización Mundial de las Naciones Unidas (Ed.), *Sexagésimo primer período de sesiones de la Asamblea General mediante la resolución* (pp. 131-233).
- Rabotnikof, N. (2018). Populismo: Conceptos, vocabularios y experiencias. *Revista de filosofía DIÁNOIA*, 63(81), 3.
<https://doi.org/10.22201/iifs.18704913e.2018.81.1571>
- Ramón, R. R., Gelabert, S. V., Europea, R., & Profesional, F. (2009). La inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo en las Islas Baleares. *Revista europea de formación profesional*.
<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/86755>
- Ríos Oliveros, L. A., Villalobos Aguayo, P., & Joanico Morales, B. (2021). *Salud y Bienestar confrontados con el modelo médico hegemónico, debate para propuesta: Vol. IV*. (Vol. IV). Edit. Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Económicas y Asociación Mexicana de Ciencias para el Desarrollo Regional. (Colección: Recuperación transformadora de los territorios con equidad y sostenibilidad). <https://ru.iiec.unam.mx/5570/>
- Serna López, L. M. (2022). La importancia de la comunicación en los procesos de inclusión social de personas con discapacidad cognitiva:

Sistematización de la práctica profesional como comunicadora social en la Fundación Fides. *¿Qué estudian los estudiantes?: Abriendo el campo de la comunicación desde los investigadores en formación, 2022, ISBN 978-958-763-584-3, págs. 28-35, 28-35.*

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9052070>

Silva Pincay, G. P. (2022). *REPERCUCION DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES ESPECIALES EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y LA INCLUSIÓN LABORAL EN EL CANTÓN QUEVEDO PARROQUIA SAN CAMILO, AÑO 2022* [bachelorThesis, Quevedo]. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/13482>

Vera Arias, J. A., & Sierra Chicas, S. M. (2021). Equidad e inclusión en ambientes virtuales: Un reto constante para la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano. *Revista Virtu@lmente, ISSN-e 2357-514X, Vol. 9, Nº. 1, 2021, págs. 32-57, 9(1), 32-57.*

<https://doi.org/10.21158/2357514x.v9.n1.2021.3020>

Vidal-García, J. (2021). LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD “UN ESPEJO DONDE MIRARSE, EN LA PRENSA DIGITAL ESPAÑOLA”. *Paideia XXI, 11(1), Article 1.*

<https://doi.org/10.31381/paideia.v11i1.3734>

Villarreal Puga, J., & Cid García, M. (2022). La Aplicación de Entrevistas Semiestructuradas en Distintas Modalidades Durante el Contexto de la Pandemia. *Revista Científica Hallazgos21, 7(1), 52-60.*

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8474986>

WorldBank. (2023). *Disability Inclusion Overview* [Text/HTML]. World Bank.

<https://www.worldbank.org/en/topic/disability>

ANEXOS

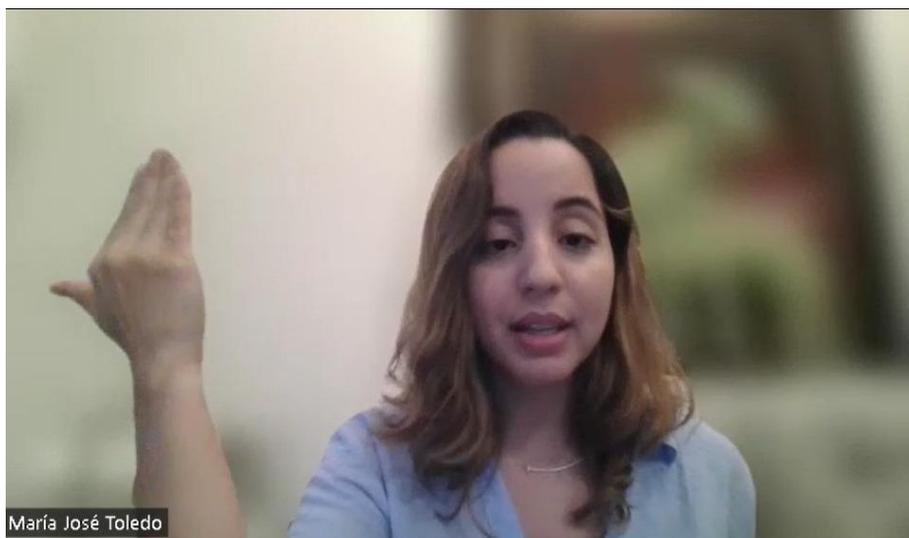
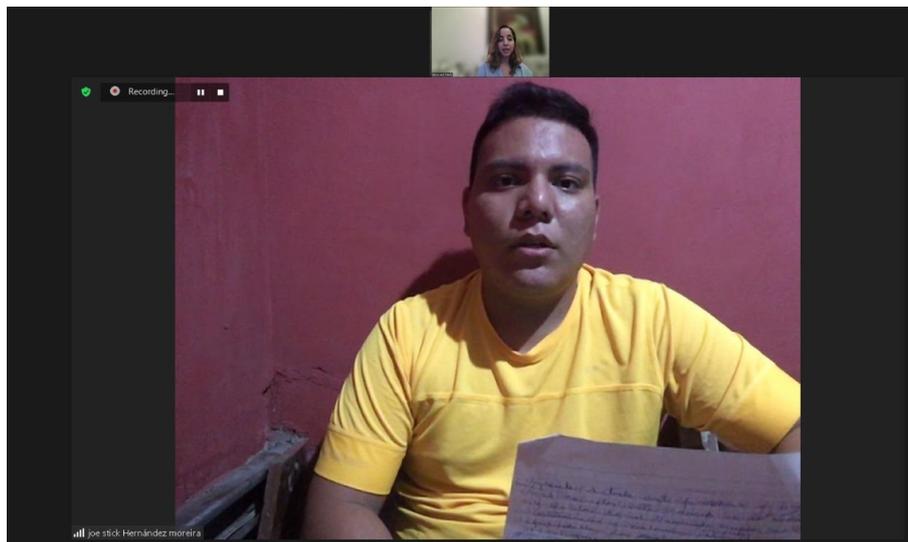
Anexo 1. Evidencia de entrevistas

Nombre: María José Toledo, (con la experta).

Edad: 28 años

Especialización: Magíster en Comunicación estratégica e imagen institucional

Figura 1. *Entrevista a Toledo, M.*



Nota: Prueba de Entrevista a María J. Toledo

Elaborado: Hernández, J. (2024)

Nombre y Apellido: Ab. Hugo Jácome Moreira

Edad: 45 años

Especialización: Abogado

Figura 2. *Entrevista a Jácome, H.*



Nota: Prueba de Entrevista a Hugo Jácome.

Elaborado: Hernández, J. (2024)

Evidencia del Grupo Focal, entrevista presencial y virtual persona que no trabaja en un medio de comunicación

Nombre: Jaime Steeven Franco Tomala

Edad: 25 años

Profesión: Comunicador Social

Tipo de Discapacidad: Intelectual

Porcentajes de Discapacidad: 40%

Figura 3. *Entrevista a Franco, J.*



Nota: Prueba de entrevista a Jaime S.Franco T.

Elaborado: Hernández, J. (2024)

Nombre: Victoria Salcedo Portocarrero

Edad: 28

Profesión: Comunicadora Social

Tipo de Discapacidad: Física

Porcentajes de Discapacidad: 85%

Descarga eléctrica es la causa

Figura 4. *Entrevista Salcedo, V.*



Nota: Prueba de entrevista a Victoria Salcedo.

Elaborado: Hernández, J. (2024)

Nombre: José Gutiérrez

Edad: 33 años

Profesión: Comunicador Social

Tipo de discapacidad: Física

Porcentajes de Discapacidad: 30%

Figura 5. *Entrevista a Gutiérrez, J.*



Nota: Prueba de la entrevista a José Gutiérrez

Elaborado: Hernández, J. (2024)

Evidencia de entrevista a Personas que trabaja para un medio de comunicación

Nombre: Rolando Tomala Macias

Edad: 35 años

Profesión: Comunicador Social

Tipo de discapacidad: Física

Porcentajes de discapacidad: 30%

El medio en que trabaja: Radio Ecuador Comunicación en YouTube

Figura 6. *Entrevista a Tomala, R.*



Nota: Prueba de la entrevista a Rolando T. Macias

Elaborado: Hernández, J. (2024)

Nombre: Leonel Rodriguez Erazo

Edad: 35 años

Profesión: Comunicador Social

Tipo de discapacidad: Física

Porcentajes de discapacidad: 50%

El medio en que trabaja: Radio CRE Satelital

Figura 7. *Entrevista a Rodríguez, L.*



Nota: Prueba de la entrevista Leonel Rodriguez Erazo

Elaborado: Hernández, J. (2024)

Anexo 2. Encuestas

Tratarlos mal y pensar que no sirven para nada.

2. ¿Cómo afectan los estereotipos sociales a la percepción y tratamiento de las personas con discapacidad en el ámbito laboral de los medios de comunicación?

Los deprimen totalmente.

3. ¿Qué papel pueden desempeñar los medios de comunicación en la lucha contra los estereotipos y prejuicios?

Propagando el mensaje de inclusión.

4. ¿Cómo se puede fomentar una cultura de inclusión y respeto hacia las personas con discapacidad?

Generando conciencia en la sociedad.

5. ¿Qué estrategias se pueden implementar para garantizar que las personas con discapacidad sean tratadas con dignidad y respeto en todos los ámbitos de la vida?

Tratando de cambiar la perspectiva.

Beneficios de la Diversidad e Inclusión

1. ¿Cuáles son algunos de los beneficios de la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo?

La diversidad en las capacidades.

2. ¿Cómo crees que la diversidad y la inclusión pueden beneficiar a los medios de comunicación en términos de creatividad y calidad de la información?

Mejora la calidad del trabajo.

3. ¿Qué estrategias se pueden implementar para fomentar la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo?

Generando concursos para fomentar aquello.

4. ¿Cómo se puede asegurar que los empleados se sientan valorados y respetados en un entorno diverso e inclusivo?

Con políticas puntuales laborales.

4. ¿Qué estrategias se pueden implementar para garantizar que los medios de comunicación sean inclusivos y accesibles para todas las personas?

Multando a los que no lo hagan.

5. ¿Cómo se puede fomentar la diversidad en los equipos de trabajo de los medios de comunicación?

Inclusión y enfoque de derechos

Aplicando normativa adaptada a la realidad.

Inclusión y enfoque de derechos

1. ¿Cómo se puede garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso a los mismos derechos y oportunidades que las personas sin discapacidad?

Cambiando el código laboral puntualmente.

2. ¿Cómo percibes el enfoque de derechos en la discusión sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en los medios de comunicación nacionales?

Bastante invisibilizado.

3. ¿Qué medidas se pueden tomar para garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso a la información y los servicios que necesitan?

Incluyéndolo en las leyes nacionales.

4. ¿Cómo se puede fomentar la participación activa de las personas con discapacidad en la sociedad?

Campaña y actividades destinadas a ello.

5. ¿Qué estrategias se pueden implementar para garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso a la justicia y la protección legal?

Creando departamentos legales pertinentes.

Estereotipos sociales

1. ¿Cuáles son algunos de los estereotipos más comunes asociados con las personas con discapacidad?

Entrevista 1

Discapacidad y empleo

1. ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan las personas con discapacidad en el mercado laboral?

Sufren con el rechazo y la falta de oportunidades.

2. ¿Qué medidas se pueden tomar para garantizar que las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades de empleo que las personas sin discapacidad?

Cambiando las leyes del Código de Trabajo.

3. ¿Cómo se puede fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la empresa?

Campañas puntuales de inclusión.

4. ¿Qué habilidades y fortalezas crees que las personas con discapacidad pueden aportar al lugar de trabajo?

Entrega, sacrificio, pasión y dinamismo.

5. ¿Qué estrategias se pueden implementar para garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso a la formación y el desarrollo profesional?

Programas puntuales de inclusión y creación de espacios adaptados.

Inclusión Laboral en Medios de Comunicación

1. ¿Cómo se puede fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad en los medios de comunicación?

Haciéndolo como condición para operar como empresa.

2. ¿Puedes compartir anécdotas sobre situaciones de inclusión o exclusión que hayas experimentado en medios de comunicación?

Ninguna.

3. ¿Cómo se puede asegurar que los medios de comunicación no perpetúen estereotipos y prejuicios?

Penando a los que los promulguen.