



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL
E INFORMÁTICA**

CARRERA DE COMUNICACIÓN

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE LICENCIADOS EN COMUNICACIÓN**

FORMA: PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA

**“VISIBILIZACIÓN LABORAL DE PROFESIONALES CON DISCAPACIDAD EN
MEDIOS DE COMUNICACIÓN RADIOFÓNICOS TRADICIONALES DEL CANTÓN
GUARANDA, PERIODO ENERO- MAYO 2025”**

AUTORES

**DIMAS HOMERO CARVAJAL GUERRERO
VIVIANA ALEJANDRA BRIONES SALDARRIAGA**

DIRECTOR

Mgs. Marcelo Barriga

GUARANDA – ECUADOR

2025



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL
E INFORMÁTICA**

CARRERA DE COMUNICACIÓN

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE LICENCIADOS EN COMUNICACIÓN**

FORMA: PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA

**“VISIBILIZACIÓN LABORAL DE PROFESIONALES CON DISCAPACIDAD EN
MEDIOS DE COMUNICACIÓN RADIOFÓNICOS TRADICIONALES DEL
CANTÓN GUARANDA, PERIODO ENERO- MAYO 2025”**

AUTORES

**DIMAS HOMERO CARVAJAL GUERRERO
VIVIANA ALEJANDRA BRIONES SALDARRIAGA**

DIRECTOR

MGS. MARCELO BARRIGA

PARES ACADÉMICOS

MGS. KLÉBER ROMERO

MSC. PILAR CHÁVEZ

GUARANDA – ECUADOR

2025

TEMA DE INVESTIGACIÓN

“VISIBILIZACIÓN LABORAL DE PROFESIONALES CON DISCAPACIDAD EN MEDIOS DE COMUNICACIÓN RADIOFÓNICOS TRADICIONALES DEL CANTÓN GUARANDA, PERIODO ENERO- MAYO 2025”

AGRADECIMIENTO

Desde lo más profundo de mi corazón, quiero agradecer a Dios, por haberme dado fortaleza, salud y guiar mi camino para culminar esta etapa tan importante en mi vida. Quiero agradecer de manera especial a mis padres Dimas Carvajal y Zoila Guerrero, quienes han sido mi pilar fundamental durante toda mi vida, han creído en mí en todo momento, gracias por su amor y su apoyo incondicional cuando las fuerzas parecían agotarse. Este logro también les pertenece a ustedes padres queridos, no tengo palabras para agradecer todo lo que han hecho por mí.

Además, agradezco a mis hermanos, William, José Mesías y Jessica, quienes estuvieron junto a mí en los momentos más difíciles de mi vida, nunca me dejaron solo, me demostraron que el amor entre hermanos es lo más fuerte del mundo, y así como estuvieron para mí, siempre estaré para ustedes. También agradezco a Viviana Briones por su amor incondicional, su cariño y su permanencia conmigo a pesar de los momentos difíciles.

Extiendo mi gratitud a mis docentes, gracias por compartir sus conocimientos y compromiso. En especial para mi tutor Mgs. Marcelo Barriga, sus consejos y observaciones fueron claves para que este trabajo alcance el nivel académico, asimismo, a mis pares Mgs. Kléber Romero y Mgs. Pilar Chávez, quienes contribuyeron de manera decisiva en la realización de este proyecto.

Finalmente, agradezco a mis compañeros y amigos, en especial a Mileny Torres, quien fue un apoyo invaluable en toda la carrera, desde nivelación hasta culminar la carrera, gracias por su verdadera amistad.

Dimas Homero Carvajal Guerrero

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios, quien ha estado presente en cada paso de mi vida, guiándome, protegiéndome y bendiciéndome en todo momento. Expreso mi más profundo agradecimiento a mis padres, Viviana Saldarriaga y Raúl Briones, por su apoyo incondicional desde el inicio de este camino, por creer siempre en mí y por brindarme su amor inquebrantable. Aunque en los últimos años mi madre ha estado a la distancia, su respaldo y cariño nunca me han faltado.

De manera especial, agradezco a mi abuelita Flor Cantos, por su amor constante y por confiar siempre en mis capacidades; a mis hermanos Enrique y Flor Briones, por su compañía y apoyo; y a Dimas Carvajal, por estar a mi lado con amor y aliento incondicional.

Agradezco también a la planta docente de la carrera de Comunicación de la Universidad Estatal de Bolívar, especialmente a mi tutor Mgs. Marcelo Barriga, a mis pares Mgs. Kléber Romero y Mgs. Pilar Chávez, y a nuestra coordinadora, Mgtr. Lissette Zambrano, quien ha sido no solo una excelente docente, sino también una amiga en este proceso académico.

Viviana Alejandra Briones Saldarriaga

DEDICATORIA

Dedico esta tesis, en primer lugar, a mis amados padres, Raúl Briones y Viviana Saldarriaga, cuyas palabras de aliento y motivación han sido el pilar fundamental que me permitió culminar esta etapa académica.

A mi querida abuelita Flor Cantos, mi segunda madre, por su amor y por enseñarme que nunca hay que rendirse y que siempre existen fuerzas para seguir adelante. A mis hermanos Enrique, Flor y Leandro Briones, quienes con su cariño y motivación me inspiran a continuar creciendo.

Dedico también este logro a Dimas Carvajal, por su amor, apoyo constante y motivación inquebrantable; a mis primos, especialmente a aquellos que me brindaron su motivación y cariño, y que siempre me impulsaron a seguir adelante; y a mis mejores amigas, las hermanas que me regaló la vida, Stefania Briones y Alison Briones, quienes han sido un apoyo importante y una fuente permanente de ánimo.

De manera especial, agradezco a mis amigas y ahora colegas, Mileny Torres, Pamela Álava y Marisol Pesántez, quienes fueron un pilar en este camino universitario, compartiendo conmigo momentos de alegría y brindándome apoyo incondicional en los momentos de desafío.

Finalmente, dedico este trabajo a mis docentes, quienes día a día compartieron su conocimiento y contribuyeron a mi formación profesional, y sobre todo a Dios, porque sin su guía y fortaleza este sueño no habría sido posible.

Viviana Alejandra Briones Saldarriaga

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres, quienes han sido mi ejemplo de vida. A mi madre Zoilita Guerrero por su amor y cariño infinito, gracias por estar siempre a mi lado, incluso en los momentos más difíciles. A mi padre Dimas Carvajal, por ser mi ejemplo de esfuerzo y perseverancia, por ser mi ejemplo de nunca rendirse, sin ustedes padres queridos nada de esto sería posible.

También dedico este trabajo a mis hermanos, quienes han confiado en mí a pesar de todo, solo ellos saben que a pesar de que nuestro trato verbal es grotesco para los demás, para nosotros es la mayor demostración de amor y cariño mutuo, como siempre nos decimos, “negrito”, hoy les dedico también a ustedes negritos este logro. De manera especial a Viviana Briones, quien ha sido mi apoyo incondicional, acompañándome con paciencia y comprensión, motivándome a ser un mejor ser humano.

Dedico este trabajo también a mis docentes que a lo largo de la carrera de Comunicación me brindaron todo su conocimiento y paciencia. Y ante todo a Dios, por su guía y sus bendiciones.

Finalmente, dedico este esfuerzo a mí mismo, porque aprendí a no rendirme desde los 18 años, a confiar en mis capacidades y a entender que todo sacrificio tiene su recompensa.

Dimas Homero Carvajal Guerrero

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PARES ACADÉMICOS

UNIDAD DE TITULACIÓN/UNIDAD DE INTEGRACIÓN
CURRICULAR
CARRERA DE COMUNICACIÓN Y CARRERA COMUNICACIÓN
MODALIDAD HÍBRIDA

FACULTAD DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS,
GESTIÓN EMPRESARIAL
E INFORMÁTICA

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Mgs. Marcelo Barriga Tamay, Mgs. Pilar Janeth Chávez Chacan, Mgs. Kléber Renato Romero Quiroga en su orden: Director y Pares Académicos, luego de revisar el proyecto de integración curricular en formato digital con fines de validación para acceder al título en licenciados en COMUNICACIÓN.

CERTIFICAN

Que, los estudiantes **Dimas Homero Carvajal Guerrero** y **Viviana Alejandra Briones Saldarriaga**, CI: 0202124251 y CI:1350886436 cumplen con los parámetros establecidos por la UIC y con las exigencias académicas de la **Carrera de Comunicación**.

Guaranda, noviembre 2025



Mgs. Marcelo Barriga Tamay
DIRECTOR



Mgs. Pilar Janeth Chávez
Par Académico



Mgs. Kléber Renato Romero
Par Académico

DERECHOS DE AUTORÍA

BIBLIOTECA
GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Nosotros **DIMAS HOMERO CARVAJAL GUERRERO** y **VIVIANA ALEJANDRA BRIONES SALDARRIAGA**, portadores de la Cédula de Identidad No **0202124251** y **1350886436**, en calidad de autores y titulares de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:

“VISIBILIZACIÓN LABORAL DE PROFESIONALES CON DISCAPACIDAD EN MEDIOS DE COMUNICACIÓN RADIOFÓNICOS TRADICIONALES DEL CANTÓN GUARANDA, PERIODO ENERO- MAYO 2025”, modalidad proyecto de investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Los autores declaramos que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Dimas Carvajal'.

Dimas Homero Carvajal Guerrero

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'V Briones'.

Viviana Alejandra Briones Saldarriaga

ÍNDICE DE CONTENIDOS

TEMA DE INVESTIGACIÓN	I
AGRADECIMIENTO	II
DEDICATORIA	IV
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PARES ACADÉMICOS	VI
DERECHOS DE AUTORÍA	VII
ÍNDICE DE TABLAS.....	XII
ÍNDICE DE FIGURAS/ GRÁFICAS/ IMÁGENES.....	XIV
INTRODUCCIÓN	1
RESUMEN.....	2
ABSTRACT.....	3
CAPÍTULO I.....	4
1. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO	4
1.1 Descripción del problema.....	4
1.2 Formulación del problema	4
1.3 Preguntas de Investigación	4
1.4 Justificación	5

1.5	Objetivos	6
1.5.1	General.....	6
1.5.2	Específicos.....	6
1.6	Idea a defender	7
1.7	Variables	7
1.8	Operacionalización de variables	8
CAPÍTULO II		10
2	MARCO TEÓRICO	10
2.1	Antecedentes	10
2.2	Marco científico	17
2.2.1	Teoría Funcionalista.....	20
2.2.2	Teoría Estructuralista	26
2.3	Marco conceptual	29
2.4	Marco Legal	41
2.4.1	CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR 2008	41
2.4.2	CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD 2006	43
2.4.3	CÓDIGO DEL TRABAJO	43
2.4.4	LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES DEL ECUADOR.....	44
2.5	Marco Georreferencial	47
CAPÍTULO III		50
3	METODOLOGÍA	50

3.1	Tipo de investigación	50
3.1.1	Investigación de campo	50
3.1.2	Investigación descriptiva	51
3.1.3	Investigación explicativa	51
3.2	Enfoque de la investigación.....	52
3.2.1	Enfoque mixto.....	52
3.3	Métodos de investigación.....	53
3.3.1	Método cuantitativo	53
3.3.2	Método cualitativo	54
3.4	Técnicas e instrumentos de recopilación de datos	55
3.4.1	Encuesta.....	55
3.4.2	Ficha de observación	55
3.4.3	Entrevista	56
3.5	Universo, Población y Muestra.....	58
3.5.1	Universo.....	58
3.5.2	Población	58
3.5.3	Muestra	60
3.6	Procesamiento de la información	60
CAPÍTULO IV		61
4	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	61
4.1	Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados	61
4.1.1	Encuestas	61
4.1.2	Entrevistas.....	79
4.1.3	Fichas de Observación	91
4.1.4	Discusión de Resultados	101

CONCLUSIONES.....	103
RECOMENDACIONES.....	104
CAPÍTULO V.....	105
5 PROPUESTA.....	105
5.1 Diagnóstico	105
5.1.1 Necesidad de realizar la propuesta audiovisual	105
5.2 Justificación	106
5.3 Objetivos.....	107
5.3.1 Objetivo general.....	107
5.4 Ejecución de la propuesta	107
5.5 Preproducción	107
5.5.1 Guion literario.....	108
5.5.2 Guion técnico.....	110
5.6 Producción	116
5.6.1 Cronograma de rodaje.....	116
5.7 Posproducción	119
BIBLIOGRAFÍA.....	120
ANEXOS	132

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variables	8
Tabla 2: Número total de trabajadores con los que cuentan las radios	61
Tabla 3: Profesionales con discapacidad laborando en medios de comunicación	63
Tabla 4: Presentación de candidatos con discapacidad para trabajar en las radios.....	64
Tabla 5: Existen políticas o iniciativas de inclusión laboral en las radios	65
Tabla 6: Disposición de las radios para contratar a profesionales con discapacidad.....	66
Tabla 7: La presencia de profesionales contribuye a mejorar la imagen de las radios	67
Tabla 8: Barreras de contratación que enfrentan las personas con discapacidad.....	68
Tabla 9: Apoyo a los profesionales con discapacidad para fomentar la inclusión en las radios	69
Tabla 10: Importancia de la inclusión de personas con discapacidad en las radios.....	70
Tabla 11: Identificación de género de la población encuestada	71
Tabla 12: Rango de edad de la población encuestada.....	72
Tabla 13: Frecuencia con la que la población escucha radio local	73
Tabla 14: La población a identificado a personas con discapacidad trabajando en medios	74
Tabla 15: Deberían trabajar personas con discapacidad en las radios	75
Tabla 16: Contribución a las radios la presencia de profesionales con discapacidad.....	76
Tabla 17: Mayor participación de profesionales con discapacidad en las radios	77
Tabla 18: Acciones de los medios para fomentar la inclusión laboral.....	78
Tabla 19: Perspectiva del profesional con discapacidad trabajando en medio radial	79

Tabla 20: Perspectiva del dueño de la radio sobre la presencia de profesionales con discapacidad.....	81
Tabla 21: Perspectiva sobre los profesionales con discapacidad y los medios radiales	84
Tabla 22: Perspectiva del presidente del Colegio acerca de la presencia de profesionales	88
Tabla 23: Ficha de observación Radio La Propia 92.7 FM	91
Tabla 24: Ficha de observación Radio Impacto 99.9 FM	93
Tabla 25: Ficha de observación Radio Turbo 93.9 FM.....	95
Tabla 26: Ficha de observación Radio Matiaví 96.3 FM.....	98
Tabla 27: Tabla comparativa de las radios observadas	100
Tabla 28: Análisis FODA sobre los profesionales con discapacidad.....	105
Tabla 29: Estructura de guion técnico producto audiovisual	112
Tabla 30: Cronograma para grabación de cortometraje documental	117

ÍNDICE DE FIGURAS/ GRÁFICAS/ IMÁGENES

Figura 1 Mapa Satelital de la Provincia de Bolívar	47
Figura 2 Mapa Geográfico de la Provincia de Bolívar	48
Figura 3 Mapa Geográfico de la ciudad de Guaranda	49
Figura 4 Tipo, grado, género y total de personas con discapacidad registradas en el cantón Guaranda.....	59
Figura 5 Porcentaje de personas con discapacidad de acuerdo con la edad registrada en el cantón Guaranda	59
Figura 6 Número total de trabajadores con los que cuentan las radios	61
Figura 7 Profesionales con discapacidad laborando en medios de comunicación	63
Figura 8 Presentación de candidatos con discapacidad para trabajar en las radios	64
Figura 9 Existen políticas o iniciativas de inclusión laboral en las radios	65
Figura 10 Disposición de las radios para contratar a profesionales con discapacidad	66
Figura 11 La presencia de profesionales contribuye a mejorar la imagen de las radios.....	67
Figura 12 Barreras de contratación que enfrentan las personas con discapacidad	68
Figura 13 Apoyo a los profesionales con discapacidad para fomentar la inclusión en las radios.....	69
Figura 14 Importancia de la inclusión de personas con discapacidad en las radios	70
Figura 15 Identificación de género de la población encuestada	71
Figura 16 Rango de edad de la población encuestada	72
Figura 17 Frecuencia con la que la población escucha radio local.....	73

Figura 18 La población a identificado a personas con discapacidad trabajando en medios	74
Figura 19 Deberían trabajar personas con discapacidad en las radios.....	75
Figura 20 Contribución a las radios la presencia de profesionales con discapacidad	76
Figura 21 Mayor participación de profesionales con discapacidad en las radios.....	77
Figura 22 Acciones de los medios para fomentar la inclusión laboral	78

INTRODUCCIÓN

La inclusión laboral de profesionales con discapacidad no sólo implica superar ciertos desafíos, sino que también abrir oportunidades para avanzar hacia sociedades más justas, equitativas e inclusivas, los medios radiales cumplen un papel fundamental como actores sociales con la capacidad de transformar las percepciones que tiene la sociedad sobre este grupo social vulnerable.

En la ciudad de Guaranda, la radio es un espacio de encuentro e interacción comunitaria, no obstante, la participación de profesionales con discapacidad en estos espacios aún es muy reducida, lo que causa dudas sobre el cumplimiento de las leyes y el compromiso de las instituciones con la inclusión.

En conclusión, la investigación titulada “visibilización laboral de profesionales con discapacidad en medios de comunicación radiofónicos tradicionales del cantón Guaranda, periodo enero-mayo 2025” tiene como propósito evaluar la apertura e integración que ofrecen los medios radiales a este grupo social vulnerable, a la vez, busca señalar las barreras que limitan la construcción de entornos laborales inclusivos.

RESUMEN

Se desarrolló una investigación con enfoque mixto, centrada en la visibilización laboral de profesionales con discapacidad en los medios radiales tradicionales de la ciudad de Guaranda, el estudio permitió identificar los avances alcanzados, así como las barreras que dificultan su inclusión, señalando que, pese a la existencia de leyes y normativas que promueven la igualdad de condiciones laborales, su participación y reconocimiento continúan siendo limitados, impactando tanto su crecimiento profesional como la diversidad dentro de las organizaciones comunicacionales.

Como parte de los resultados de esta investigación, se realizó un cortometraje documental, que muestra la vivencia de un profesional con discapacidad dentro del entorno laboral de los medios radiales, este material audiovisual tiene como fin visibilizar su participación, generar conciencia entre dirigentes, colegas y la comunidad en general, enfatizando la necesidad de consolidar una cultura inclusiva que fomente la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Palabras claves

Visibilización laboral, discapacidad, medios radiales, barreras, inclusión, leyes, igualdad.

ABSTRACT

A research with a mix method approach has been developed. It is focused on promoting the labor visibility of professionals with disabilities in traditional radio media of Guaranda province. The study allowed to identify the achieved progress, as well as the barriers that hinder their integration, pointing out that despite the fact there are laws and norms that promote the equality of labor conditions, their participation and recognition continued to be limited. It impacts both their professional growth and the diversity on the communication organizations.

As part of the results obtained in this research, it was developed a short documentary film, which shows personal experience of a professional with disabilities within the work environment of traditional radio media, this audiovisual material aims to make visible their participation and raise awareness of the authorities, colleagues and the community in general, emphasizing the need to consolidate an inclusive culture that encourage equal employment opportunities.

Key words:

Labor visibility, disability, radio media, barriers, inclusion, laws, equality.

CAPÍTULO I

1. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1 Descripción del problema

La inclusión laboral de personas con discapacidad en los medios de comunicación enfrenta obstáculos tanto estructurales como sociales.

Uno de los factores sociales que limitan su inclusión es la permanencia de estereotipos y prejuicios, esto refuerza la idea equivocada de que no pueden desempeñar un rol activo en los medios de comunicación.

Por otro lado, como obstáculo estructural se puede identificar la escasez de oportunidades laborales para estas personas, como también la falta de preparación, lo que restringe su desarrollo profesional y su acceso a la vida laboral, como una persona que no cuenta con limitaciones, profundizando la falta de infraestructura adecuada para personas con discapacidad, lo que reduce aún más las posibilidades de acceso físico al lugar de trabajo.

1.2 Formulación del problema

¿Cuál es la causa de la poca o inexistente inserción laboral de personas con discapacidad en medios de comunicación radiales tradicionales, en la ciudad de Guaranda?

1.3 Preguntas de Investigación

- ¿Cuáles son los principales medios de comunicación tradicionales en Guaranda que promueven la inclusión de personas con discapacidad?

- ¿Qué opinan los habitantes de Guaranda sobre la presencia de personas con discapacidad en medios de comunicación?
- ¿De qué manera la presencia de personas con discapacidad en medios de comunicación puede fomentar la inclusión y mejorar la vida social de estas personas en la ciudad de Guaranda?

1.4 Justificación

El presente proyecto de investigación determinará la existencia de personas con discapacidad física, visual, auditiva, intelectual y sensorial en medios de comunicación radial, quienes a pesar de esas limitaciones cuentan con igualdad de condiciones intelectuales y capacidades para ejercer la profesión de comunicador en diferentes campos laborales.

El desconocimiento, los prejuicios y la discriminación por parte de la sociedad hacia estas personas es silenciosa y dañina, en consecuencia, este trabajo permitirá demostrar a la sociedad y al mundo entero, que la discapacidad es una condición que sólo existe en la mente de aquellos que no se sienten capaces, y buscan probar que solo necesitan una oportunidad para exhibir el talento que poseen a pesar de la discapacidad.

El proceso de investigación local tiene gran importancia por varios aspectos; en primer lugar, permitirá visibilizar a los profesionales con discapacidad a la ciudadanía como ejemplo a seguir para otras personas con las mismas limitaciones y discapacidades, dos, ayudará a cambiar los estereotipos, otorgando a las personas con discapacidad la oportunidad de obtener un espacio laboral en medios de comunicación con un sentido de pertenencia.

Además, la investigación busca dar a conocer la provincia Bolívar y la región que existen profesionales en comunicación que tienen algún tipo de discapacidad o limitación. En la actualidad, los medios de comunicación radiales son los que más apertura brinda a estos profesionales; sin embargo, no son visibilizados, es decir, su voz como profesionales con discapacidad podría romper barreras y estereotipos, pero para los oyentes son inexistentes. A pesar de que el grupo de personas con discapacidad es considerable, el miedo al rechazo laboral y social lleva a muchos a ocultar sus limitaciones o, aún más, a encerrarse y apartarse, convirtiéndose en excluidos sociales.

Los resultados de esta investigación podrán generar datos estadísticos para que las autoridades propongan alternativas de solución, en favor de este sector vulnerable, en base a la Constitución y las leyes de discapacidad, por ser personas con capacidad e inteligencia para aportar al desarrollo local.

1.5 Objetivos

1.5.1 General

Fortalecer la presencia de profesionales con discapacidad y su inclusión laboral en medios de comunicación tradicionales de Guaranda.

1.5.2 Específicos

1.- Realizar un diagnóstico sobre la inclusión y participación laboral de profesionales con discapacidad en medios radiales.

2.- Determinar las barreras de acceso, oportunidades de contratación y desarrollo profesional de personas con discapacidad en los medios de comunicación radiales.

3.- Generar estrategia audiovisual que permita la sensibilización para la inclusión laboral promoviendo la equidad y participación activa de personas con discapacidad en medios de comunicación.

1.6 Idea a defender

La visibilización laboral de profesionales con discapacidad en los medios de comunicación radiofónicos tradicionales de Guaranda es un eje fundamental para fomentar la inclusión social y laboral, por ello, es importante tomar en cuenta que al hablar de equidad y participación sin estereotipos estamos hablando de integración para las personas con discapacidad.

Es así como, es imprescindible cambiar la mentalidad acerca de las barreras y la exclusión social de profesionales con discapacidad a través de estrategias comunicacionales que promuevan una sociedad más justa y diversa.

1.7 Variables

- Variable dependiente: VISIBILIZACIÓN LABORAL
- Variable independiente: MEDIOS RADIOFÓNICOS TRADICIONALES

1.8 Operacionalización de variables

Tabla 1: Operacionalización de variables

Categoría V1/V2	Definición	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
Medios Radiofónicos Tradicionales	<p>Según Solorzano y Zambrano (2024), Muchos de estos medios presentan varias décadas de funcionamiento, fueron creados con el objetivo de dar voz a la ciudadanía, especialmente aquellos que presentaban grandes limitaciones de acceder a un medio de comunicación habitual.</p> <p>En este contexto, un medio de comunicación radial permite una inclusión labora, democratizando la comunicación, permitiendo que las voces marginadas y silenciadas en varios casos puedan expresarse y ser escuchadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dar voz a la ciudadanía • Limitaciones laborales 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Interacción social ➤ Programas culturales ➤ Espacios inclusivos ➤ Apertura en el campo laboral ➤ Tipos de discapacidad ➤ Empresas 	<p>Técnica: Mapeo de datos</p> <p>Instrumento: Investigación de campo</p> <p>Técnica: Observación</p> <p>Instrumento: Entrevistas</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Funcionamiento 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Profesionales con discapacidad 	
Visibilización Laboral	<p>Según Espinoza & Gallegos (2018), en muchas instituciones, la resistencia que se mantiene en el campo laboral para la inserción de personas con discapacidades es parte de las barreras sociales que están ligadas a condiciones conductuales, culturales y laborales, donde se considera incapaz a este grupo de poder realizar una función administrativa, operativa o productiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inserción • Barreras Sociales • Incapacidad 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Empleador ➤ Empleados ➤ Normativas ➤ Discriminación ➤ Falta de empatía ➤ Exclusión ➤ Falta de empatía ➤ Subestimar ➤ Incredulidad 	<p>Técnica: Evidenciar Instrumento: Producto audiovisual</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>

Nota: (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010)

Elaborado por: Dimas Carvajal, Viviana Briones.

CAPÍTULO II

2 MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Los medios de comunicación no les dan la apertura de incluirse en el campo laboral y no brindan el apoyo necesario que deben tener hacia las personas con discapacidad; esto es que, todavía no confían en seres humanos que por algún motivo que en el mayor de los casos es accidental tuvieron que vivir con su imposibilidad de realizar labores personales. (Bellodas & Pinto , 2022, p.47)

Bellodas y Pinto, de la Universidad Nacional de San Antonio del Cusco, en su investigación Los mensajes radiofónicos y la visibilización de las personas con discapacidad en el distrito de Santiago-Cusco; utilizan las metodologías cualitativa, cuantitativa y descriptiva, para desarrollar su investigación, profundizan en detallar la problemática, así mismo se enfoca en explicar los acontecimientos de la investigación de forma precisa para esclarecer la realidad.

En consecuencia, dentro de las conclusiones de su investigación, los autores afirman que las estaciones radiales que operan en el sector establecido para la investigación no incluyen en su parrilla de programación contenidos enfocados en personas con discapacidad, impidiendo que esta problemática tenga el alcance necesario, por otro lado, manifiestan una grieta entre las estaciones radiales y las instituciones gubernamentales como el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social del Perú, municipalidades provinciales y distritales.

La investigación se enfoca en medios radiofónicos tradicionales, porque la radio es un medio de comunicación masivo tradicional que en gran parte es accesible, al respecto, Zamarcanda (2022) en su estudio sobre medios radiales tradicionales y medios digitales en la audiencia de la provincia de Santa Elena menciona lo siguiente:

“Incluso en las ciudades más desarrolladas del mundo la radio sigue teniendo un gran posicionamiento en el acompañamiento de las personas y familias, una de las fortalezas más importantes es su gratuidad y la facilidad con que llegan sus ondas por aire.” (p.4)

Según Granda (2012), en su proyecto de investigación el espacio generado en la comunicación radiofónica para las personas con discapacidad visual en Quito, de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede Ecuador, argumenta que el espacio generado en la comunicación radiofónica para las personas con discapacidad visual un periodista, locutor y productor ciego puede trabajar sin ningún problema.

Un productor de Reino Unido quien labora en una de las radios de su comunidad señala que el periodista discapacitado visual, informa de los avances noticiosos a través de mecanismos como es el Jaws -lector de pantalla para ciegos-, (p.23), esto demuestra que existen varias posibilidades para que un profesional con discapacidad pueda ejercer su profesión.

María Granda Carrión, autora de la investigación, utiliza la metodología etnográfica, enfocándose en una investigación de campo con el uso de entrevistas como herramienta de investigación, del mismo modo, recalca la importancia y significancia que tiene para los profesionales con discapacidad ser integrados en medios de comunicación radiales.

Para finalizar, la autora aporta que, la Asamblea Constitucional debe reconocer dentro de las leyes de comunicación a los periodistas, productores, locutores con discapacidades formando así espacios de trabajo para ellos, a su vez, invita a los empresarios de las radios difusoras realicen nuevas innovaciones dando mayor aceptación a profesionales con discapacidad en el campo laboral.

La limitación en espacios sociales y laborales da hincapié para abordar el origen del contexto social, para Chicaiza (2018), de la Universidad Técnica de Cotopaxi, en su investigación procesos de empoderamiento de las personas con discapacidad en el programa radial “voces de la esperanza para la inclusión” afirma que “la discapacidad, no se entiende como un proceso que tiene origen en el individuo, sino más bien en procesos sociales amplios: en la interacción interpersonal e interinstitucional, en las oportunidades que ofrece el medio social.” (p.174)

El concepto de profesionales con discapacidad se engloba en un sentido de pertenencia a un grupo social que mayormente es excluido, desde esta perspectiva, la palabra exclusión toma gran fuerza ya que las barreras que existen para que las personas con discapacidad puedan desarrollarse y desenvolverse en la sociedad no depende del tipo de discapacidad que posee el individuo, sino más bien de la exclusión a la que están constantemente sometidos por los demás grupos sociales. (Álvarez, 2018, p.174)

La autora de la investigación opta por un enfoque cualitativo, puesto que puede hacer observaciones de los individuos y así dar interpretaciones, sumado a este enfoque, usa una línea de investigación descriptiva que le permita recoger información de las personas con discapacidad tal y como les sucede en tiempo actual.

Para finalizar con este estudio, Álvarez Chicaiza Jesica Maribel, en sus conclusiones sostiene que, las personas con discapacidad han generado mecanismos que les permitan formar parte activa de un programa radial, conjuntamente plantea mecanismos para visibilizar a las personas con discapacidad en el medio radial, mecanismos como: llamadas telefónicas con la cabina radial para entrevistas sociales, traslados de las personas con discapacidad con un grado de dificultad hasta la estación radial; por último, afirma que debe realizarse un grado de involucramiento alto por parte de personal con discapacidad en los procesos laborales para así poder tener un empoderamiento de su área de trabajo.

Para varios investigadores la discapacidad incluye limitaciones tanto en actividades, participación social y la autonomía resultante de cambios permanentes e irreversibles en las estructuras y/o funciones corporales que reducen la posibilidad de la igualdad de oportunidades con otras personas, por lo tanto, debe haber una eliminación de la discriminación basada en la desigualdad, de modo que todos los mecanismos garanticen la rápida eliminación de los prototipos de barreras. (Romero, 2024) (p.11-12)

Cabe destacar que, aunque ahora la discriminación hacia las personas con discapacidad ya es tema que se toma en cuenta, no solía ser así, según menciona Romero (2024), de la Universidad Andina Simón Bolívar en su maestría plan de inclusión laboral de personas con discapacidad para el fortalecimiento del Centro de Especialidades ProsaludOro S.A. de la ciudad Machala, menciona que “antes de la Constitución de la República del Ecuador de 2008, había poca ayuda y responsabilidad del Estado con las personas con discapacidad, por la sencilla razón de que no las consideraba una prioridad”(p.15)

Vivanco Romero, autor del proyecto investigativo ya mencionado, utiliza la metodología de planificación estratégica, la cual, le permitirá formar planteamientos que promuevan la

participación de profesionales con discapacidad, asimismo, las estrategias que formule generar activamente la participación de estos profesionales.

Dentro de sus conclusiones, Romero expone que, la personas con discapacidad se enfrentan a diversas barreras tanto sociales como físicas que impiden su óptimo desarrollo, por eso, es necesario un plan de inclusión laboral de personas con discapacidad, además, asegura que la entidad que forma parte de esta investigación debe promover la no discriminación en el área de trabajo, enfocándose más en procesos de contratación y empleos para profesionales con discapacidad.

No obstante, es importante mencionar que el Ecuador es el precursor de la inclusión, igualdad y de promover el mejoramiento de la vida de las personas con discapacidad, este modelo ha sido consultado por varios países de la región, debido a estos logros ya establecidos y realizados por el Gobierno y diferentes instituciones son los que se respaldan en la Ley Orgánica de Discapacidades, ley que prioriza una planificación de apoyo a este grupo vulnerable, haciendo énfasis a la misma cuando se estableció el gobierno del aquel entonces Presidente Lenin Moreno. (García et al., 2017) (p.3)

Los distintos autores de esta investigación Inclusión laboral para personas con discapacidades, optaron por las metodologías: descriptiva, analítica y deductiva; estas metodologías básicamente le permiten a la investigación presentar los incumplimientos a la Ley de Discapacidades que fomentan la inclusión laboral de profesionales con discapacidad.

El estudio de esta investigación se centró en el sector público de la ciudad de Jipijapa, en sus conclusiones afirman que las personas con discapacidad que laboran en el sector no sabían acerca de la ley de discapacidades por falta de socialización por parte de las entidades

competentes, en simultáneo, el estudio afirma que los profesionales que intentaban aplicar a un campo de trabajo se les negaba la oportunidad de trabajar haciendo énfasis en que su discapacidad les limita realizar las tareas del trabajo.

Moreno (2023) , de la Universidad Nacional de Loja, en su proyecto de investigación, inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público de la ciudad de Loja, señala que la inclusión social es un derecho en el que se debe valorar la diversidad humana, fortalecer la aceptación de la sociedad hacia las diferencias individuales, aprendiendo a convivir y construir un mundo en igualdad de oportunidades; desde este punto de vista, el desafío más grande es romper el estigma de “personas especiales”, deshaciendo barreras físicas, sociales y legales, y permitiendo una inclusión en todos los niveles.

Moreno, para su investigación utiliza un enfoque deductivo, que le permitirá partir desde los aspectos básicos y generales de las personas con discapacidad y su inclusión al campo laboral, asimismo intenta comprobar su participación activa de las personas con discapacidad en las instituciones públicas.

En sus conclusiones, expone que en el periodo mayo 2021- mayo 2022 existe un creciente cumplimiento de las normas en el ámbito de inclusión laboral con la mayoría de las instituciones.

Por otro lado, Moreno afirma que, gran parte de los profesionales con discapacidad que cuentan con un empleo en el sector público no tienen herramientas necesarias que limitan el cumplimiento de sus funciones, como último punto, sostiene que, en varios casos para las personas con discapacidad puede darse maltratos, estereotipos sociales, no ascensos,

incomodidad en el área de trabajo donde las condiciones de inclusión laboral y social no se cumplen satisfactoriamente.

Sánchez & Jácome, (2024), de la Universidad Estatal de Bolívar, en su proyecto de investigación Programas deportivos radiales y su incidencia en la cultura del fútbol en la ciudad de Guaranda, señala que:

“La radio es un medio de comunicación masivo y accesible que tiene un impacto significativo en la sociedad, centrándonos en la ciudad de Guaranda, en una era donde los medios digitales predominan, la radio mantiene su relevancia, particularmente en áreas donde otras formas de comunicación pueden no ser tan accesibles o populares.” (p.30)

Los autores Sánchez y Jácome, en sus tipos de investigación optaron por una investigación de campo e investigación documental, estos tipos de investigación les permiten acudir a recopilar datos investigativos en el sector determinado para el estudio, por otro lado, la investigación documental le ayuda a fortalecer su marco de investigación apoyándose en libros, revistas, artículos científicos e internet.

En las conclusiones, los autores señalan que, el impacto de los programas radiales ha sido clave en la construcción de una identidad en Guaranda, en el caso de los autores una identidad futbolera, sin embargo, afirman que con los programas radiales generan un crecimiento local.

Es importante mencionar que este proyecto utilizará varios métodos de investigación y herramientas de obtención de datos vinculados a las investigaciones previas ya expuestas, esto debido a que, el presente proyecto investigativo tiene como intención observar y analizar el objeto de estudio, siendo este, los medios de comunicación radiofónicos tradicionales de Guaranda, por ende, la inserción de profesionales con discapacidad dentro de los mismos.

2.2 Marco científico

La radio tradicional es el medio de comunicación con más aceptación recibida por parte del público, ya sea por su alcance, disponibilidad y gratuidad en lo que a parrilla informativa respecta.

El medio de comunicación radial tradicional considerado como medio de alcance masivo tiene como característica principal llegar al oyente de forma personal, es decir “de tú a tú”; ofreciendo un cierto grado de participación en el acontecimiento, noticia y/o entretenimiento; es el medio de mayor alcance, ya que llega a todas las clases sociales y es un medio selectivo y flexible. (Zamarcanda, 2022)

En este mismo contexto, la radio como instrumento de comunicación aporta en gran parte a la difusión de información por su gran alcance, asimismo, su característica principal genera un punto a favor para que pueda ser utilizado por la sociedad hasta la actualidad a pesar de la presencia de las redes sociales y nuevos avances tecnológicos.

Un punto de gran importancia para el medio radial tradicional es que tiene una gran cobertura geográfica con la posibilidad de llegar a una amplia audiencia, sin importar su nivel educativo ya que es de fácil entendimiento al escuchar determinado tema o contexto, esto se ve aún más cuando este medio de comunicación al no depender del internet puede alcanzar a un gran número de oyentes, incluso de aquellos que no tienen acceso a dispositivos digitales.

Escobar & Espinoza (2021), en su estudio sobre la adaptación de la radio tradicional al entorno digital: caso Radio Pública afirman lo siguiente:

“La radio permite llegar a la audiencia a través de largas distancias. Debido a sus

beneficios es catalogada como la voz del pueblo, ya que interactúa con la audiencia, así mismo la radio es valorada al tener frecuencia de manera gratuita.” (p.13)

Barreras laborales de la radio tradicional

La radio tradicional como medio de comunicación enfrenta diferentes barreras tanto comunicacionales como laborales, la radio ha tratado de mantenerse a la par con las evoluciones de nuevas tecnologías a pesar de los años, es un nadar contra corriente, sin embargo, en este mundo digital la radio tradicional sigue manteniendo su postura tradicional de la década pasada, aunque, está incursionando a la era digital.

Así lo menciona Ortiz (2019) :

“La radio sigue evolucionando en el mundo digital y sus campos siguen latentes para buscar y recibir información lo antes posible. Esta es una forma práctica de facilitar el derecho a la información (También conocido como el derecho de saber, o el derecho de acceder a la información).” (p.23)

Un aspecto importante de las barreras laborales en los medios radiales tradicionales es la falta de espacios, es decir, las radios tradicionales tienen programaciones establecidas por un tiempo determinado y con espacios limitados en su parrilla de programación, de tal modo, una radio tradicional cuenta con pocos espacios administrativos lo cual dificulta la presencia de varios profesionales en el campo laboral, mucho más aún si tienen alguna limitación.

Impacto social y cultural de la radio tradicional

Al hablar del impacto social que ha tenido la radio tradicional hablamos de su principal característica comunicacional, (Barquero cita a Antequera & Obregón 2022), afirma que a

pesar de los constantes avances tecnológicos la radio ha logrado mantenerse vigente como uno de los medios de comunicación masivos tradicionales con una gran respuesta por parte de la audiencia; si bien es cierto, otros medios tradicionales con el uso de las nuevas tecnologías han logrado mantenerse vigentes y a la vanguardia, la radio sigue representando un medio atractivo para la sociedad por su inmediatez y alcance.

Por otro lado, el impacto cultural es esencial para la transformación social, la radio tradicional fomenta la cultura con los tipos de programación, es decir, dentro de las parrillas de la programación hay espacios que hablan de las historias, tradiciones, músicas locales que aportan al aprendizaje de nuestra cultura, asimismo, existen programas multiculturales que ayudan al entendimiento y la apreciación de culturas.

Crisis y desafíos contemporáneos de la radio tradicional

Los medios de comunicación tradicional y en específico los medios radiofónicos han experimentado grandes cambios tecnológicos, así lo afirma Londoño (2024), de la Universidad Indoamérica:

“Las industrias de la comunicación experimentaron enormes cambios a fines del siglo XX y en la primera década del siglo XXI. La transformación digital hizo que los medios modificaran sus modos de gestión, producción, distribución y comercialización, debido a ello se produjeron situaciones de crisis que algunos medios resistieron.” (p.14)

La radio tradicional es el medio de comunicación que mejor se ha adaptado a la transformación digital, la interacción con sus radioescuchas se ha modificado, en la

actualidad, las estaciones de radio han dado un salto a las transmisiones en vivo lo que ha proporcionado una interacción más avanzada con el oyente.

De tal manera que, con la aparición de nuevas tecnologías y la transición a la transformación digital, la radio tradicional no solo compite con otros medios de comunicación tradicionales, sino también con nuevas plataformas digitales; las redes sociales, el streaming y los podcasts ofrecen a su audiencia una experiencia más envolvente y personalizada, algo que la radio tradicional en su formato original lo considera como desafío. (Londoño, 2024)

2.2.1 Teoría Funcionalista

En esta instancia investigativa, la teoría funcionalista ofrece un marco científico para estudiar los medios de comunicación radiofónicos tradicionales y su efectividad en la sociedad, Durkheim (2020) afirma que, a través de esta perspectiva, la teoría funcionalista se enfoca en la función de las instituciones públicas o privadas y los individuos en la sociedad.

Asimismo, la teoría funcionalista permite analizar la función social que cumplen los profesionales con discapacidad en los medios de comunicación radiofónicos tradicionales de la ciudad de Guaranda, demostrando su importancia y por ende el valor que tienen ante la sociedad en general.

Un gran autor acerca del funcionalismo es Robert K. Merton, en su postulado acerca del funcionalismo universal, el autor introduce el concepto de disfunciones, argumentando que no todas las prácticas que realizan las instituciones sociales son positivas o beneficiosas, exponía que algunas pueden llegar a tener consecuencias negativas para un grupo social

excluyente, es decir, la educación y la comunicación puede socializar a la sociedad, también puede generar la desigualdad mediante sesgos sistemáticos. (Sociology Desk, 2025)

En las ciencias de la comunicación de masas, el funcionalismo aclara que los medios de comunicación masiva siempre tienen la intención de generar algún tipo de efecto sobre el receptor. No solo existe la oportunidad de entender el papel de los medios de comunicación radiofónicos tradicionales en la inclusión y la diversidad; esta teoría proporcionará las herramientas necesarias para abordar el tema desde una perspectiva amplia y estructurada, permitiendo realizar un análisis sobre la presencia de profesionales con discapacidad en medios radiales tradicionales del cantón.

El enfoque social de los medios radiales tradicionales también es crucial para entender sus funciones, la radio ofrece a la sociedad entretenimiento, educación e información, pero dentro de ello permite analizar la contribución que realizan en la inclusión y por ende la visibilización laboral de profesionales dentro de la entidad como una función social positiva.

No obstante, según Rodríguez & Guzmán, (2010) respecto a los medios de comunicación tradicionales y la accesibilidad para personas con discapacidad afirman lo siguiente:

“En cuanto a la accesibilidad de los medios de comunicación, hay que implantar el diseño para todos, es decir, que los programas se elaboren respetando normas de accesibilidad para todos los colectivos. Que estos medios no se conviertan en un elemento más de discriminación para las personas con discapacidad es una empresa ardua por la que resulta loable trabajar; trabajo que demanda aunar esfuerzos de diferentes colectivos sociales.” (p.15)

De acuerdo con la afirmación de los autores, la intención es evidenciar si estos medios de comunicación tradicionales se convierten en otro medio de discriminación para las personas con discapacidad; la teoría sobre los medios radiales sugiere que al visibilizar a profesionales con discapacidad promueven la diversidad y la inclusión desafiando estigmas y fortaleciendo la cohesión social.

El enfoque funcionalista permite analizar cómo la vinculación de profesionales con discapacidad a medios de comunicación radiales tradicionales puede influir en nuevas políticas laborales y prácticas inclusivas en empresas u organizaciones resaltando el papel de los medios de comunicación en el cambio social.

2.2.1.1 Modelo de Lasswell

Según el modelo de Lasswell, cuando se busca transmitir un mensaje a un público amplio, es fundamental tener claridad sobre quién emite el mensaje, cuáles son sus intenciones y a quién va dirigido; este enfoque se basa en un modelo descriptivo de la comunicación que responde a cinco preguntas clave: ¿Quién dice?, ¿Qué dice?, ¿A través de qué canal?, ¿A quién? y ¿Con qué efecto? El modelo se centra en analizar los elementos esenciales del proceso comunicativo y cómo cada uno de ellos influye en la recepción e impacto del mensaje en la audiencia.

Este modelo define la función que ejercen los medios de comunicación para socializar y distribuir equitativamente las oportunidades en el proceso comunicativo que aborda sistemáticamente la comunicación, se le considera también uno de los más influyentes, presenta la comunicación como un proceso lineal y unidireccional, y su estructura ha servido como base para el desarrollo de investigaciones científicas en este campo; a partir de este modelo, han surgido distintas disciplinas dedicadas a analizar cada uno de sus componentes:

el análisis del control (quién), del contenido (qué), del canal (cómo), de la audiencia (a quién) y de los efectos (qué impacto produce). (Herrera et al., 2021)

Facilita la comprensión del funcionamiento de la comunicación, ya que, al dividir el proceso en componentes específicos, permite analizar con mayor claridad cómo los mensajes afectan a las personas, por esta razón, ha sido altamente influyente y continúa siendo una base fundamental para numerosas investigaciones en el campo de la comunicación.

El objetivo principal de este pensador es verificar el proceso de comunicación efectivo: es por eso que se enfoca en diferentes factores de comunicación y en cómo cambiar algunas variables que afectan el efecto que causa este proceso; la idea principal del modelo es verificar cómo el mensajero puede cambiar su método de comunicación de una manera que sea específica para el destinatario del mensaje.

Harold Lasswell, además de desarrollar su modelo de comunicación adopta una perspectiva funcionalista sobre los medios, al considerar que el proceso comunicativo cumple tres funciones fundamentales en la sociedad: vigilancia, correlación y transmisión cultural. (Gilli, 1985)

Al estudiar las funciones que cumplen los medios de comunicación en la sociedad, la perspectiva funcionalista propuesta por Lasswell se vuelve esencial para entender su influencia, al señalar funciones como la vigilancia, la correlación y la transmisión cultural, no solo se establece un marco conceptual, sino que también se destaca cómo los medios contribuyen a estructurar la vida social.

La investigación en su segunda variable se enfoca en la visibilización laboral de profesionales con discapacidad, al respecto, la intención es verificar las experiencias de los

profesionales en situación de discapacidad, sobre cómo fue su proceso de contratación laboral y su permanencia en el puesto de trabajo.

El hecho de tener una discapacidad sin importar el porcentaje, alerta a la persona que contrata de que no es conveniente contratar a una persona con una discapacidad, esto, debido a que se considera que, por tener una discapacidad, su desempeño en las actividades laborales no será el mismo que el de una persona con toda su capacidad.

No obstante, es necesario mencionar e identificar que las personas con discapacidad son aquellas que tienen presente en su vida deficiencias físicas, mentales, intelectuales que, al interactuar con el entorno, se encuentran con barreras sociales y estereotipos, que pueden derivar a que no tengan una participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con la sociedad. (Cadmen & Tenempaguay , 2024)

En la antigüedad, a las personas con discapacidad también se los consideraba incapaces productivos, esto, puesto que no existía inclusión, incluso, el trato que la sociedad otorga a las personas con discapacidad se ha caracterizado a lo largo del tiempo básicamente por ser deficiente, es decir, la protección y ayuda que necesitan las personas con limitaciones deben ser acorde a sus necesidades.

Barreras de acceso al empleo formal de personas con discapacidad

Este es un punto de quiebre muy importante en la investigación, el acceso a un empleo formal para personas con discapacidad es cuestionable, Vallejo (2024), en su investigación sobre la participación de personas con discapacidad y el sector turístico en el cantón Pallatanga, afirma lo siguiente:

“Muchas personas con discapacidad encuentran dificultades para acceder a formación

y empleo en el sector turístico, debido a la falta de adaptación en la selección y la falta de conciencia y formación sobre la discapacidad por parte de los empleadores y colegas.” (p.17)

Este sector es vulnerable en la sociedad sin importar su porcentaje o su tipo de discapacidad eventualmente sufre mucho al momento de conseguir un trabajo formal, y es que, si ya su preparación académica en ocasiones representa un desafío, lo es aún más salir al mundo real y aplicar por una plaza laboral, los años de experiencia, las referencias y la accesibilidad de ser el caso representan barreras que muy pocos profesionales con discapacidad pueden romper.

Prejuicios y estereotipos

Al hablar de prejuicios y estereotipos hablamos básicamente de la forma de pensar de los demás o de la sociedad sobre las personas en estado de vulnerabilidad o estado discapacidad, es decir, los sentimientos de pena, consolación y superioridad que siente la sociedad en general hacia las personas con discapacidad.

Del mismo modo, la mayoría de las personas que cuentan con una discapacidad tienden a sentir una especie de acomplejamiento ante la sociedad debido a su situación, así lo afirma Rodríguez (2012), en su estudio sobre la discriminación y prejuicio hacia la discapacidad, lo siguiente: “Las personas con discapacidad día a día enfrentan barreras psicológicas y culturales que son impuestas por la sociedad como producto de los juicios e imaginarios vagos que mantiene la sociedad sobre la discapacidad.” (p.5)

2.2.2 Teoría Estructuralista

Esta teoría estructuralista se enfoca en una estructura organizacional, es decir, en el estudio de las organizaciones ya sean públicas o privadas, principalmente en su estructura interna que la conforma y en su interacción con otras organizaciones.

El estructuralismo permite analizar cómo los medios radiofónicos forman estructuras en torno a la discapacidad, eso en base a los códigos lingüísticos, pero específicamente en las oposiciones binarias, comprender de qué manera visibilizan o invisibilizan como profesionales a las personas con discapacidad y de qué manera se reproduce un efecto simbólico sobre un espacio laboral.

Para varios autores la teoría estructuralista sostiene que los fenómenos tanto como sociales como culturales deben analizarse de forma interdependiente, más no como si fueran fenómenos aislados; los sistemas sociales deben ser entendidos como sistemas de relaciones que guardan entre sí cierta lógica, esto implica que los mensajes emitidos por medios radiofónicos tradicionales no solo transmiten información o entretenimiento, sino que reproducen estructuras simbólicas que de cierta manera pueden favorecer o bloquear la visibilización de profesionales con discapacidad en dichos medios. Lévi-Strauss (1968)

Dicho de otra forma, la teoría estructuralista permite obtener información sobre cómo se integran los profesionales con discapacidad en la estructura laboral de los medios radiofónicos tradicionales, así mismo, investigar cómo se relacionan con los otros trabajadores del medio y si su presencia influye en la generación de contenidos.

Jean Piaget (1970), indica que el estructuralismo permite analizar las regularidades y relaciones internas de los sistemas o como en este caso de las organizaciones, la relación del

entorno, la capacidad y las oportunidades para fomentar la participación de la sociedad, esto implica que los procesos internos dentro de un medio de comunicación radial como: la emisión, contenidos y roles asignados a los trabajadores determinan en gran parte la visibilización de los profesionales con discapacidad y cómo estos son percibidos ante la sociedad.

Así mismo, Ferdinand de Saussure, conceptualiza al lenguaje como un sistema de signos cuya relación entre la persona que da el mensaje y el propio mensaje es convencional y depende de su lugar dentro del sistema. (De Saussure, 1945), desde este punto, en los medios de comunicación radial la forma en que se construyen los mensajes sobre la discapacidad y la presencia de profesionales con discapacidad puede influir directamente en cómo la sociedad percibe a estos profesionales.

Para concluir, aplicar la teoría estructuralista otorga a los investigadores analizar a los medios radiofónicos como un sistema estructurado, donde la presencia de profesionales con discapacidad en el campo laboral da la oportunidad de interactuar con otros elementos, cumplir tareas asignadas a sus funciones, romper barreras y estereotipos. No se trata simplemente de lo que se transmite comunicacionalmente al público, sino también, de cómo la inclusión laboral de profesionales con discapacidad modifica la estructura comunicacional.

2.2.2.1 Modelo de la Comunicación para el Desarrollo y el Cambio Social

La comunicación para el desarrollo y el cambio social tal como se entiende actualmente supone un uso intencionado, estratégico, planificado y potencialmente evaluado de acciones y recursos de comunicación en un proceso de desarrollo concreto (con actores, objetivos, plazos, financiamiento), o un uso intencionado, directo, explícito y sistemático de los

recursos de comunicación para superar un problema social identificado. (p.2) (Huarcaya, 2006)

Esta teoría nos muestra que la comunicación para el desarrollo no es simplemente hablar, sino que es necesario escuchar con atención, esto ayuda que las personas se entiendan, transmitan lo que aprecian y busquen soluciones, muchas veces no es rápida ni fácil, pero sí significativa y necesaria para lograr los cambios.

Para Beltrán (2005) la “comunicación de desarrollo” es la creación, gracias a la influencia de los medios de comunicación masiva, de una atmósfera pública favorable al cambio que se considera indispensable para lograr la modernización de sociedades tradicionales mediante el adelanto tecnológico, el crecimiento económico y el progreso material. (p.10)

Esto refleja una visión clásica para comunicarse para el desarrollo, enfocándose en el papel de los medios de comunicación como un factor moderno y progresivo. Sin embargo, puede ser limitado cuando las personas se centran en los cambios tecnológicos y económicos, omitiendo los elementos culturales, sociales y la participación de lado para un desarrollo más amplio y sostenible. Los medios de comunicación, en su sentido más extenso, deben mejorar el diálogo y evaluar la identidad local, y no solo publicar un modelo moderno.

Este modelo de comunicación para el desarrollo y cambio social apoya en gran parte los ideales principales de la investigación, es decir, para este proyecto investigativo es muy importante analizar la percepción que tiene la sociedad sobre las personas con discapacidad y su vinculación a los medios de comunicación radial; de igual forma, este modelo permite a través de los medios radiales cambiar la mentalidad acerca de los estereotipos de la sociedad sobre este grupo vulnerable como proceso de desarrollo.

2.3 Marco conceptual

Accesibilidad

Según el sitio web (Universidad Piloto de Colombia, s.f.) menciona que “la accesibilidad es un principio de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, pues permite asegurar la igualdad de oportunidades y el principio de la autonomía.”

La Revista UMA (2007) nos menciona que el término accesibilidad se refiere a la posibilidad de llegar a donde se requiere ir o llegar a algún lugar que se desea llegar, hablando literalmente de discapacidad, el término se refiere básicamente a los derechos de aquellas personas que, por tener dificultades no pueden relacionarse en igualdad de condiciones con la sociedad.

Para el espacio informativo (SeeWriteHear., s.f), la accesibilidad tiene que ver con brindar oportunidades equitativas para todos los ciudadanos sin importar estereotipos que les permita llegar a su objetivo, independientemente de las capacidades que tenga una persona o la circunstancia en la que se encuentre.

Para los autores la accesibilidad es el término más importante de esta variable, el acceso que tienen las personas con discapacidad al campo laboral sin importar su profesión, además, no solo se enfoca en el acceso al campo laboral, sino también, al uso de productos, servicios y entorno con igualdad de condiciones.

Inclusión laboral

La inclusión laboral básicamente se enfoca en los trabajadores, es decir, que todos tengan la capacidad de prosperar y desarrollarse de forma segura, así mismo, evitar que sean objetos de discriminación. (Castrillo, 2022)

(Gamarra, ¿Qué es la inclusión laboral y su importancia en tu empresa?, 2025), establece que la inclusión laboral es el proceso por el cual un profesional tiene la posibilidad de obtener una plaza de empleo que le permita establecerse como profesional como un trabajo digno.

Por otro lado, (Reyes, 2023), otorga la definición de inclusión laboral a una variedad de acciones tomadas por instituciones públicas y privadas en favor de diversos grupos vulnerables sin discriminación.

Basándose en las definiciones otorgadas por los autores Castillo, Gamarra y Reyes, la inclusión laboral estrictamente habla de dar oportunidades u ofrecer espacios laborales a sectores vulnerables de la sociedad, este hecho marca una esperanza de desarrollo económico y social para el sector antes mencionado, es importante recalcar que, al hablar de sectores vulnerables no solo se habla de personas con discapacidad, sino también, de grupos que llegan a ser excluidos en el ámbito laboral por su etnia, religión, género u otros factores discriminatorios.

Discriminación laboral

Para varios espacios digitales como los blogs, la discriminación laboral es un punto de inflación que aqueja a la sociedad, Grupo Adatalia (2025), se refiere a la discriminación laboral como un trato desigual e injusto en el puesto de trabajo para una persona, esta

discriminación muchas veces es sustentada en base a características personales que son irrelevantes para el desempeño de sus funciones laborales.

El diccionario Panhispánico del español jurídico (2023), manifiesta que:

“La discriminación laboral es un delito que cometen los que produzcan una grave discriminación en el empleo público o privado a cualquier persona a causa de su ideología, religión o creencias, pertenencia a una etnia, raza o nación, sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, representación legal o sindical de los trabajadores, parentesco con otros trabajadores de la empresa.”

El sitio web (Bizneo, 2024), señala que la discriminación laboral puede ser comprendida como una situación en la que un empleado sufre acciones de desprecio o exclusión por parte de compañeros o jefes que muchas veces son motivos que no están directamente relacionados con su desempeño en el trabajo.

Dicho de otro modo, la discriminación laboral se llega a originar cuando el trabajador afectado no recibe el mismo trato que los demás o, por consiguiente, del mismo empleador.

Brecha digital

Varios autores contextualizan que la brecha digital “hace referencia a la desigualdad entre las personas que pueden tener acceso o conocimiento en relación con las nuevas tecnologías y las que no.” (Rodríguez & Farrés, sf)

El sitio web (Cruz Roja, sf) va en una línea similar al anterior al argumentar que la brecha digital es la falta en el acceso a tecnologías, este hecho genera un gran impacto en lo que se refiere a Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC); esta denominada brecha

digital suele determinarse en base a estándares económicos, geográficos, de edad o de cultura.

De manera complementaria, Rodríguez (2006), aporta a la definición de este término como una metáfora que básicamente describe una desigualdad para aquellas personas que no hacen uso de tecnologías para realizar sus actividades cotidianas.

La brecha digital es una problemática que afecta a distintos grupos sociales tecnológicamente hablando, en otro contexto, puede ser considerado una carencia de la información debido a la accesibilidad.

Precarización laboral

La precarización laboral para los autores Martínez, Marroquín & Ríos (2019) es expresado como el desmoronamiento en lo que respecta a condiciones laborales para los trabajadores, una problemática que puede contar inestabilidad e inseguridad para los empleados dentro de su lugar de trabajo. (p.4)

Cabe añadir que, para la autora Paola Guerra (2024), la precarización laboral es considerada como una forma de desigualdad e injusticia dentro de un espacio laboral, descrito específicamente como la falta o mala gestión de la administración ya sea esta pública o privada.

En conclusión, se puede manifestar que expresamente son condiciones con las que los trabajadores realizan sus labores diarias que en muchos de los casos pueden llegar a no ser los óptimos para desempeñar dicho trabajo.

Desvalorización laboral

La autora Yadira Revelo (2024) argumenta que este término se produce cuando el valor del trabajo decae, tanto como el valor monetario, ético o social, cabe resaltar que, este factor afecta principalmente a los trabajadores, ya que pueden reducir sus ingresos económicos y a su vez su posición social.

Así mismo, Amante Osmar (2017) expone a esta expresión como la explicativa en la que hay trabajos que ejecutan los trabajadores que en la mayoría de los casos resulta en más desgaste físico y mental, y no son reconocidos monetariamente como deberían.

Discriminación etaria

La discriminación etaria es un estereotipo, prejuicio y discriminación hacia las personas que cuentan con una edad avanzada, esta edad puede venir acompañada con un deterioro de salud y bajo rendimiento laboral, incluso, para muchos puede llegar a ser considerado como un tipo más de discriminación. Mendoza (2021)

Una perspectiva similar al anterior mantiene los autores Zorzo & Santos (2024), al manifestar que este término también es considerado una discriminación que afecta básicamente a los empleados, pero que a su vez perjudica a familias, empresas e incluso economías mundiales.

Empoderamiento profesional

La página web informativa Satisfactory Job Training (2024) afirma que el empoderamiento profesional se refiere en gran parte a la capacidad de las y los trabajadores de tomar el control de su espacio laboral al igual que su desarrollo profesional,

demostrándose significativamente en el desempeño laboral como en su aprendizaje continuo que contribuye a su crecimiento.

Coincidiendo con la postulación anterior, el sitio web Línea de defensa (2024) explica que este término radica en generar autoridad y autonomía por parte de los trabajadores de una empresa; al ganar empoderamiento laboral es predecible decir que también se genera un líder que sea capaz de fomentar la creatividad, esparcir responsabilidades, promover la toma de decisiones.

El empoderamiento laboral es una cualidad que desearían tener todos los trabajadores, ya que, básicamente es tomar el control no solo de la situación sino también del área de trabajo y de las acciones que realizan dentro de la misma.

Cultura organizacional

UNIR (2023), define a la cultura organizacional como un conjunto de características esenciales para un trabajador, características tales como: normas, valores, actitudes y experiencias que hacen parte de una convicción organizacional, esto marca el eje principal de cómo deben llevarse a cabo las actividades laborales.

Dicho de otro modo, a la cultura organizacional se la puede entender como una serie de ideologías que un trabajador comparte con sus compañeros y la empresa en general, con el fin de influir positivamente en la toma de decisiones y la realización de negocios. (Upnify, 2024)

La cultura organizacional es considerada un valor que deben tener los trabajadores tanto con su área de trabajo como de las acciones y labores que deben desempeñar, muchas de las veces estos hacen uso de agendas o recordatorios para tener su vida laboral más organizada.

Discapacidad

La Real Academia representa al término discapacidad como una situación en la que una persona o un grupo determinado de personas cuentan con limitaciones físicas, intelectuales, auditivas y visuales que dificulta su participación e inclusión para y con la sociedad. (Real Academia Española, sf)

Asimismo, la OPS (Organización Panamericana de la Salud, sf) afirma que la discapacidad se ve contextualizada en aquellas personas que tienen deficiencias físicas, mentales y sensoriales, que en casi todos los casos llegan a bloquear su participación ante la sociedad en igualdad de condiciones.

Siguiendo la misma línea que los anteriores, la autora Daniela Brenes (2023) en su blog expone que la discapacidad son las deficiencias físicas de una persona, la cual, a lo largo de su vida afronta diversas barreras que limitan sus actividades y a su vez, bloquean su participación plena ante la sociedad.

La discapacidad es un tema que se toma a la ligera o no con la importancia que debería, no obstante, la discapacidad es la base principal de este proyecto; una persona con discapacidad física, mental, visual o auditiva y sin importar el porcentaje que posea, ya no cuenta con la misma capacidad que tienen las personas que tienen el cien por ciento de sus capacidades, por lo tanto, es una desventaja para los profesionales con discapacidad obtener un espacio en el campo laboral.

Radio

Para la editorial Etecé (2025), la radio como una forma de comunicación escuchada a la distancia a través de las señales de audio, esta señal es escuchada a través de lo que conocemos hoy en día como un radio transistor o simplemente una radio.

De igual forma, la autora Elena Martínez (2025), define a la radio como “un medio de comunicación de masas, basado en la transmisión de señales acústicas, principalmente a través de frecuencias de onda electromagnéticas”

Para la Comisión de Derechos Humanos de la ciudad de México (2020), la radio es considerada uno de los medios tradicionales con mayor captación de audiencia, llegando a ser un eje para promover la inclusión y los derechos humanos; este medio es elegido por razones completamente válidas, la principal es su alcance porque llega a lugares donde no hay acceso para tecnologías, así mismo por su accesibilidad económica.

Otro eje importante en el que gira la investigación es la radio, siendo básicamente el medio de comunicación masivo por el cual llega en este caso al oyente la información y/o entretenimiento que presentan en sus parrillas de producción; hoy en día, la radio sigue siendo un medio de comunicación vigente que va a la vanguardia con las nuevas tecnologías, ya sea por su alcance o por su gratuidad.

Barreras laborales

Según la autora Daniela Valdebenito (2023) las barreras laborales son obstáculos que en la mayoría de las veces pueden estar presentes en el ambiente laboral, este término es el responsable indirecto que genera dificultad en el desempeño de los trabajadores.

De forma similar a lo argumentado anteriormente, el sitio de blog Simplify (2023), expone que las barreras laborales son obstáculos que enfrentan diariamente las personas con discapacidad al intentar obtener una plaza de empleo, las barreras laborales pueden representarse de diversas maneras, pero, principalmente con el acceso físico a determinado lugar.

Con base a todo lo expuesto, se puede contextualizar que las barreras laborales son literalmente un impedimento para desempeñar de forma correcta sus actividades en el campo laboral; muchas veces estas barreras son problemáticas alejadas del trabajo en sí, es decir, para las personas con discapacidad una barrera laboral puede ser considerada cualquier bloqueo que impida su acceso al área de trabajo, por ejemplo, escaleras, edificios sin ascensor, acceso sin rampas, etc.

Estereotipo

El sitio web (Museo Memoria y Tolerancia, sf) determina a los estereotipos como argumentos dibujados mentalmente que muchas veces son erróneos acerca de otras personas, estos argumentos son definidos para realizar críticas a otras personas basándose en características representativas.

De acuerdo con la plataforma Enciclopedia Significados (2025), los estereotipos son básicamente ideas que tiene una persona o varias hacia un grupo social que puede estar catalogado como vulnerable, estas ideas muchas veces son causadas por conductas, cualidades y rasgos distintivos.

Para concluir, el autor Adrián Triglia (2018) contextualiza que los estereotipos permiten entender cómo percibimos a los demás y en ocasiones a nosotros mismos; aunque no nos

demos cuenta los estereotipos actúan desde los márgenes de nuestra conciencia, lo cual, hace que tengamos ciertas actitudes con decisiones en nuestra convivencia con el resto de las personas.

El estereotipo se expone como un encasillamiento sobre las cosas que están bien y están mal, a su vez, pueden determinarlo como incomodidad hacia alguna situación o sujeto, en el caso de las personas con discapacidad la sociedad tiende a apartarlas por sus características visibles.

Equidad

El sitio web de la (Asamblea Legislativa de Costa Rica, sf) afirma que la equidad implica dar un trato justo a las personas, asegurando que reciban lo que les corresponde a partir del reconocimiento de las condiciones y las características específicas, por lo tanto, significa justicia, la valoración de la diversidad y eliminación de cualquier actitud o acción discriminatoria.

De igual forma, el autor Joshua Turner (2019) plantea que la equidad se basa en tratar a todo el mundo de forma justa, con igualdad de oportunidad y espacios que permitan tener éxito; la equidad se ve reflejada específicamente en una democracia, es ahí donde se valoran la honestidad y la justicia.

El término equidad básicamente se refiere a la igualdad de condiciones ya sean laborales o sociales para determinados grupos vulnerables, así mismo se define a la equidad como la parcialidad tanto como para uno como para otros sujetos independientemente de sus capacidades físicas o mentales como de sus inclinaciones.

Capacitación profesional

El sitio web (Red Educa, sf) afirma que la capacitación profesional se refiere al proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a potenciar las habilidades laborales de los profesionales. Este concepto incluye una variedad de modalidades educativas, como cursos, talleres, seminarios, y programas de certificación, los cuales pueden ser presenciales o virtuales.

De acuerdo con la plataforma de blogs Cobee Team (2024) menciona que “la capacitación profesional busca ampliar y actualizar competencias, habilidades y conocimientos de las personas dentro de un proceso de aprendizaje y desarrollo continuo, para poder así desempeñar su trabajo de manera más eficaz”.

Por otro lado, el (Grupo Ático34, 2020) define a la capacitación profesional como un procedimiento obligatorio, el objetivo principal es generar conocimiento y/o habilidad para un propósito definido.

La capacitación profesional es un requerimiento hacia los trabajadores de todas las instituciones públicas o privadas, en pocas palabras, se refiere a mantener un continuo aprendizaje en determinado sector de estudio, principalmente al momento de desempeñar acciones en el campo laboral.

Accesibilidad física

La autora Alba Vila (2025), plantea que la accesibilidad se refiere a la creación de entornos y servicios que puedan ser utilizados por personas con capacidades diferentes siendo estas: físicas, cognitivas y sensoriales, genera un enfoque inclusivo permite que cada persona pueda tener un ingreso físico libre con una atención digna y equitativa.

De acuerdo con el sitio web (Incluyeme.com, sf) la accesibilidad física “es uno de los pilares fundamentales para asegurar que todas las personas puedan disfrutar de igualdad de oportunidades y participar plenamente en sociedad.”

Según lo planteado por la (Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS), 2023) la accesibilidad física es la principal característica que define a edificaciones y medios de transporte, en pocas palabras, los espacios en general que permitan el ingreso a una persona con la máxima autonomía.

La accesibilidad física es el mismo hecho literario de ingresar a determinado lugar o espacio, en el caso de las personas con limitación física, la accesibilidad es un punto de quiebre al momento de realizar sus actividades cotidianas, esto debido a que muchas veces se les hace difícil ingresar o acceder a un lugar.

Prejuicio

De acuerdo con el artículo llamado Prejuicios y estereotipos “el prejuicio es un juicio o valoración sin experiencia directa o real, generalmente negativo. También implica una emoción de carácter negativo sobre un grupo o persona.” (Ayuntamiento de Leioa, sf).

El autor Ogando Cedano, (2023) expone que los prejuicios son percepciones predeterminadas sobre acerca de un individuo, objeto o situación, estas percepciones pueden ser verdaderas, sin embargo, en la mayoría de los casos, no suele ser así, además de poder llegar a ser muy exageradas. Asumir cómo es una persona en base a diferentes características, como su género, etnia, nacionalidad o preferencia sexual, es algo que ocurre de manera involuntaria y por lo general, implica emociones y actitudes negativas.

De igual forma, la autora Claudia Ruiz, (2023) presenta el siguiente enunciado acerca de los prejuicios:

Son los juicios que formamos sobre una persona, antes de haberla conocido o de haber tenido una experiencia propia con ella. Estas ideas que asumimos las aceptamos, por ejemplo, de la opinión de otras personas, ya que confiamos en ellas y en su criterio.
(p.6)

El prejuicio puede ser considerado una especie de crítica o juzgamiento hacia una persona por alguna característica o actitud relevante, asimismo, este término no es utilizado solo hacia las personas, sino también hacia las cosas, lugares o situaciones y generalmente son de modo negativo.

2.4 Marco Legal

2.4.1 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR 2008

(Asamblea Nacional del Ecuador, 2008)

Título II

Derechos

Capítulo primero

Principios de aplicación de los derechos

Art. 11.-El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

2.- “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.”

Sección tercera

Comunicación e información

Art. 16. – Todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho a:

4.- “El acceso y uso de todas las formas de comunicación visual, auditiva, sensorial y a otras que permitan la inclusión de personas con discapacidad.”

Capítulo III

Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria

Sección sexta

Personas con discapacidad

Art. 47. – “El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.”

5.- “El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.”

2.4.2 CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD 2006

(Naciones Unidas, 2006)

Trabajo y empleo.

Art. 27. – “Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.”

2.4.3 CÓDIGO DEL TRABAJO

(Asamblea Nacional del Ecuador, 2005)

Título

Del trabajo para personas con discapacidad.

Art. ... (1). - (Agregado por el Art. 2 de la Ley 2006-28, R.O. 198, 30-I-2006).- “El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y

extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural.”

Capítulo IV

De las obligaciones del empleador y del trabajador.

Art. 42.- Obligaciones del empleador.-Son obligaciones del empleador:

33.- “El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.”

2.4.4 LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES DEL ECUADOR

(Asamblea Nacional del Ecuador, 2012)

Capítulo segundo

DE LOS PRINCIPIOS RECTORES Y DE APLICACIÓN

Art.4. - Principios fundamentales.

1. – “No discriminación: ninguna persona con discapacidad o su familia puede ser discriminada; ni sus derechos podrán ser anulados o reducidos a causa de su condición de discapacidad.”

Capítulo segundo

De los derechos de las personas con discapacidad

Sección quinta

Del trabajo y capacitación

Art. 45.- “Derecho al trabajo. - Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.”

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

2. “El investigador de este proyecto, Dimas Carvajal, menciona que este artículo de la Ley Orgánica de Discapacidades condiciona a todas las empresas públicas y privadas del Ecuador, esto debido a que, establece que todas las entidades empleadoras deben contar con un mínimo de 4% de personas con discapacidad por cada grupo de trabajadores que sumen un número de 25. Lo cual, ayuda a que las puertas laborales se abran para las personas con discapacidad, lastimosamente este porcentaje en varias entidades posiblemente no sea el reglamentario.”

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

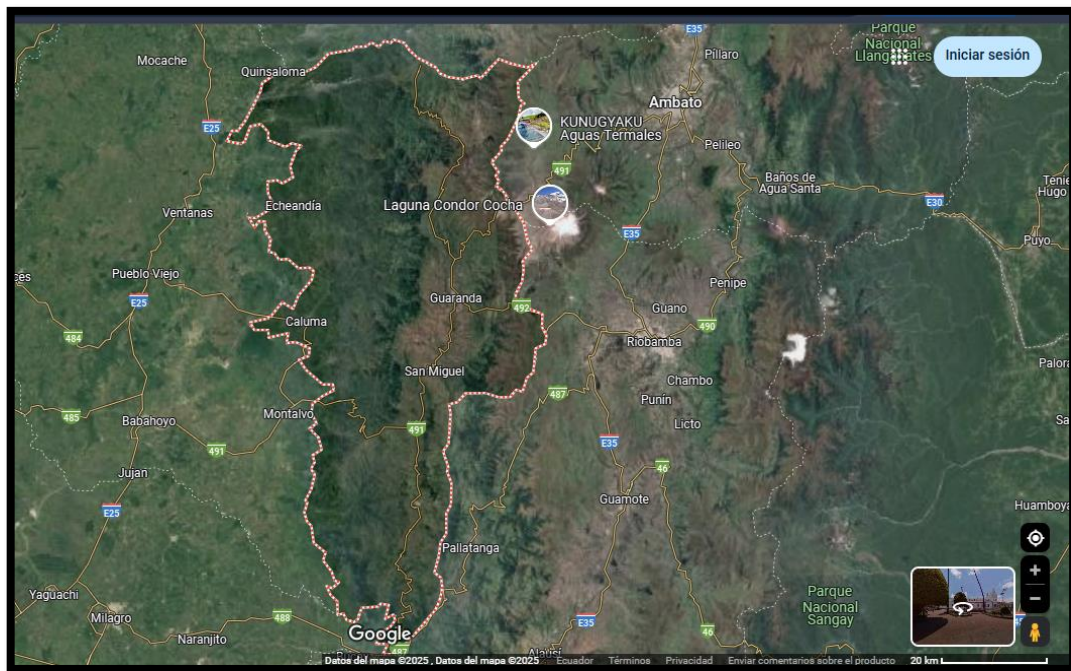
2.5 Marco Georreferencial

Esta investigación se realiza en la ciudad de Guaranda, capital de la provincia de Bolívar en la República del Ecuador, la ciudad de Guaranda se distingue por su actividad económica centrada en la agricultura; a su vez, es reconocida nacionalmente como la “Ciudad de los Eternos Carnavales” y “Ciudad de las Siete Colinas”.

La georreferencia nos ayuda a combinar imágenes, información y datos con una ubicación de un punto fijo sobre la superficie terrestre, esta es una técnica de procesamiento espacial que utiliza las coordenadas de mapa para determinar una localización geográfica, en este caso la provincia de Bolívar y la ciudad de Guaranda.

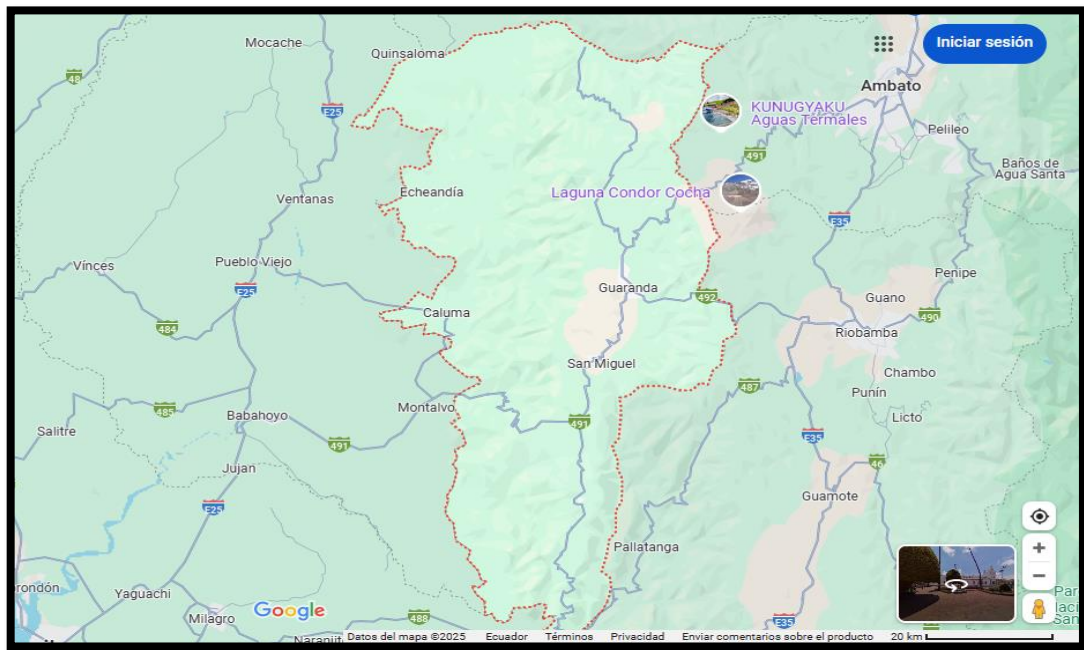
Figura 1

Mapa Satelital de la Provincia de Bolívar



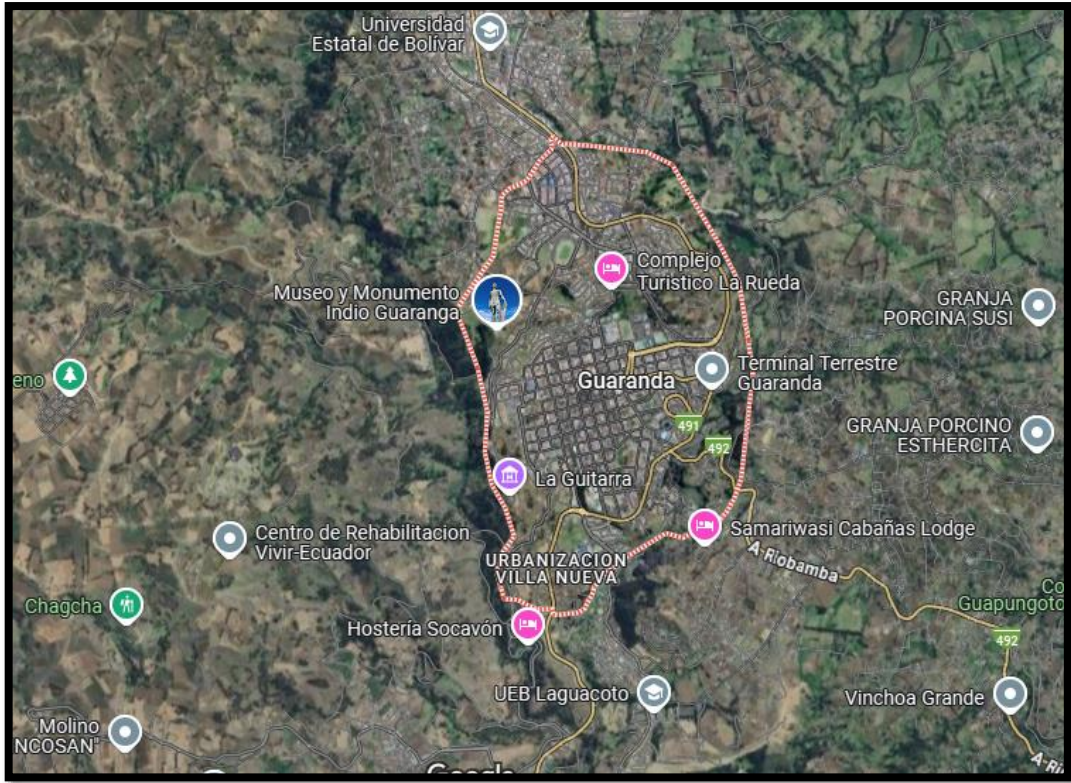
Fuente: Google maps, Provincia de Bolívar, 15-05-2025

Figura 2
Mapa Geográfico de la Provincia de Bolívar



Fuente: Google maps, Provincia de Bolívar, 15-05-2025

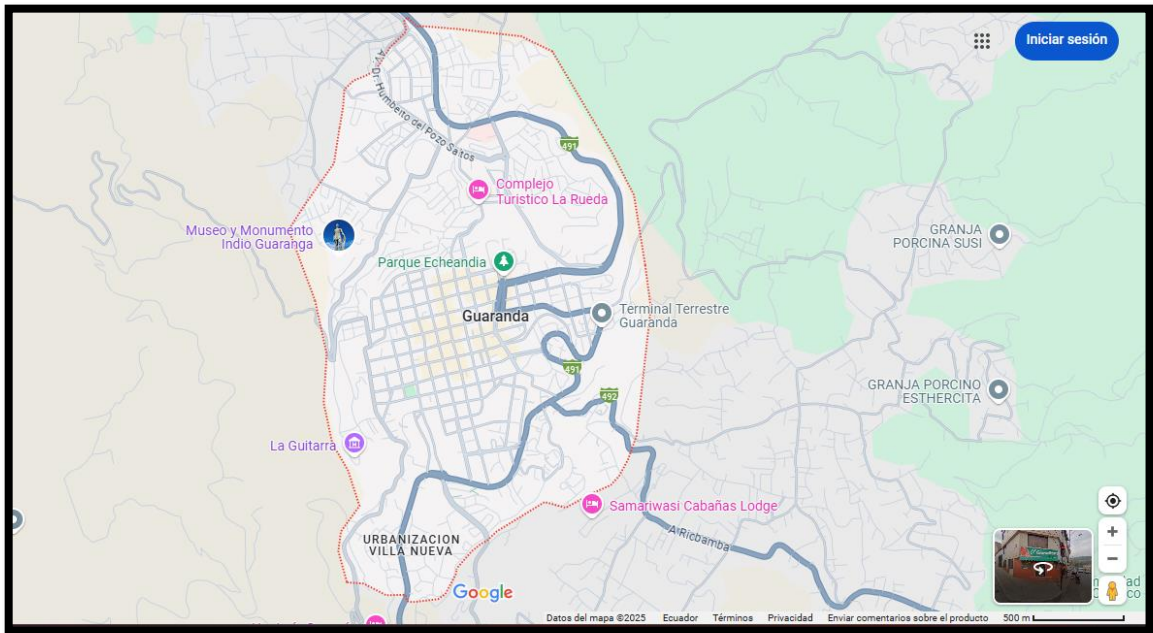
Figura 3
Mapa Satelital de la ciudad de Guaranda



Fuente: Google maps, ciudad de Guaranda, 15-05-2025

Figura 3

Mapa Geográfico de la ciudad de Guaranda



Fuente: Google maps, ciudad de Guaranda, 15-05-2025

CAPÍTULO III

3 METODOLOGÍA

El presente proyecto de investigación tiene como punto principal analizar y evidenciar la presencia de profesionales con discapacidad en medios de comunicación radiofónicos tradicionales de la ciudad de Guaranda.

3.1 Tipo de investigación

3.1.1 Investigación de campo

Para este proyecto investigativo sobre la visibilidad de profesionales con discapacidad en medios radiales, se emplea la investigación de campo que consiste básicamente en la recopilación de datos nuevos para la investigación a partir de fuentes primarias con un propósito específico. Esta investigación de campo especializada en la recolección de datos cualitativos se enfoca en comprender, observar e interactuar con las personas involucradas. (QuestionPro., 2023).

Para Bonito (2017), la investigación de campo “recolectó datos directamente de la realidad, usando como instrumento las encuestas que se realizó de forma directa a las personas con discapacidad y autoridades de las instituciones públicas.” (p. 33).

Para el propósito de la recopilación de datos, se opta por la investigación de campo, debido a que, se pueden obtener datos de los profesionales con discapacidad y su participación en los medios de comunicación radiales de darse el caso, del mismo modo, obtener datos de la ciudadanía guarandeña acerca de la percepción que tienen sobre la presencia de profesionales

con discapacidad en medios radiales; el tipo de investigación permitirá interactuar directamente con el objeto de estudio para sacar conclusiones óptimas para la investigación del proyecto.

3.1.2 Investigación descriptiva

La investigación descriptiva permite describir los detalles de fenómenos o contextos específicos de la investigación, el fin es obtener una comprensión más clara del proyecto que se investiga. (ATLAS.ti, s.f)

Otros autores describen a este tipo de investigación como parte fundamental para la obtención de datos afirman que la investigación descriptiva tiene como objetivo describir algunas características fundamentales de fenómenos de estudio. (Guevara, et al., 2020)

En este proyecto es esencial utilizar el tipo de investigación descriptiva, ya que, empleando las herramientas de recolección de datos permitirá observar y analizar la situación que rodea al objeto de estudio; así mismo, es primordial para describir la participación laboral de los profesionales con discapacidad, su participación y roles, comprendiendo de forma comunicativa el nivel de inclusión que poseen y las condiciones laborales.

3.1.3 Investigación explicativa

La investigación explicativa se define como una forma de explorar por qué ocurre alguna situación cuando la información que se obtiene es limitada; sirve en gran parte para ayudar a comprender de mejor manera un tema, determinar cómo o por qué ocurren las situaciones. (Tegan & Merkus, 2022)

La investigación explicativa también se la puede expresar como una investigación de causa y efecto, ya que, se enfoca en explicar la investigación en base a patrones encontrados dentro de la misma y/o situaciones experimentadas por los investigados.

Siguiendo la misma línea, el autor Alejandro Pérez (2023), manifiesta que la investigación explicativa tiene como objetivo principal responder las interrogantes de por qué unas cosas o modelos funcionan de la forma en la que lo hacen, así mismo, expone que este tipo de investigación en muchos casos debe incluir procesos experimentales, tales como las entrevistas.

La investigación explicativa se emplea en este proyecto de investigación para identificar las causas y los factores que pueden llegar a influir en la visibilización de los profesionales con discapacidad, sumado a esto, permite ir más allá de una descripción solamente, sino entender por qué algunos profesionales tienen mayor o menor presencia dentro de un medio de comunicación radial; a su vez, permitirá explicar las políticas de los medios, los estereotipos emitidos por la sociedad y las barreras laborales y de inclusión que presentan los profesionales con discapacidad.

3.2 Enfoque de la investigación

3.2.1 Enfoque mixto

En el trabajo de investigación se propone un enfoque mixto ya que, permite cuantificar y comprender las narrativas de los objetos de estudio, de igual forma, el enfoque mixto proporciona una visión integral de la investigación.

Varios portales digitales manifiestan que la investigación mixta es un enfoque investigativo que consiste en recopilar, analizar y contextualizar tanto investigación

cuantitativa como cualitativa, de tal modo que, el enfoque mixto mayormente es utilizado para tener una comprensión del problema de investigación. (QuestionPro, s.f)

Por otra parte, el enfoque mixto básicamente combina los métodos cuantitativos y cualitativos, lo cual, permite tener una perspectiva más amplia y completa de la investigación, esto, puesto que la investigación cualitativa otorga datos no numéricos acerca de las experiencias, opiniones y comportamientos, para poder luego realizar el mapeo de datos con mayor detalle.

En conclusión, este proyecto investigativo sobre la visibilización laboral de profesionales con discapacidad en medios radiofónicos tradicionales, se evidencia el enfoque cualitativo se ve aplicado al analizar las percepciones, las barreras laborales, las experiencias y comportamientos de los profesionales en los medios, así como la aceptación que tiene la sociedad.

Por su parte, el enfoque cuantitativo se manifiesta aplicativamente mediante las encuestas realizadas al personal del medio de comunicación, así como a la población de la ciudad, las cuales permiten obtener datos numéricos acerca de la participación, roles y visibilización de los profesionales, así mismo, es un complemento de la información cualitativa proporcionando un gran panorama sobre la investigación.

3.3 Métodos de investigación

3.3.1 Método cuantitativo

El método cuantitativo, básicamente permite probar teorías e hipótesis, Sampieri, Fernández, & Baptista, (2010) afirman que el “enfoque cuantitativo usa la recolección de

datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.” (p.4)

Autores importantes como NEILL & CORTEZ (2018) argumentan que “la investigación cuantitativa es una forma estructurada de recopilar y analizar datos obtenidos de distintas fuentes, lo que implica el uso de herramientas informáticas, estadísticas, y matemáticas para obtener resultados.” (p.69)

El método cuantitativo permite recolectar datos cuantificables, estableciendo una relación entre el objeto de estudio y la idea a defender, estos datos serán tabulados con el fin de definir y sintetizar los resultados obtenidos, cabe resaltar que, este método facilita un análisis numérico y detallado basado en encuestas como una herramienta de datos sobre la realidad de los profesionales en medios radiofónicos, así como la aceptación y perspectiva de la sociedad ante la inclusión laboral; este método también ayuda a generar conclusiones sobre las relaciones causales que dan pie a la problemática.

3.3.2 Método cualitativo

Esta metodología de la investigación proporciona datos relevantes para el caso de investigación, ya que pueden desarrollar preguntas y posibles hipótesis en diferentes instancias, es decir, antes, durante y después de la recolección de datos investigativos. (Sampieri, Fernández, & Baptista, 2010)

De la misma manera, el método cualitativo sirve para asimilar cuáles serían las preguntas de investigación más importantes que se podrían ejecutar en la investigación para posteriormente realizar la respectiva interpretación.

En conclusión, la investigación se centra en el método cualitativo por lo flexible y abierto que es, comprende las experiencias, percepciones y factores que influyen en la participación de este grupo vulnerable en un medio de comunicación radial, se aplica mediante las herramientas de obtención de datos no numéricos, es decir, datos sistemáticos de información a través de entrevistas y ficha de observación. Un dato importante sobre este método es que, permite interpretar las emociones, opiniones y perspectivas de la sociedad ante los profesionales con discapacidad y, a su vez, sobre su presencia en el campo laboral.

3.4 Técnicas e instrumentos de recopilación de datos

3.4.1 Encuesta

La encuesta está constituida como una herramienta de recopilación con un enfoque práctico, básicamente, hay una interacción entre el investigador y los sujetos investigados, para Hillary (2024) el objetivo principal de la encuesta es obtener respuestas óptimas para la investigación.

Una de las técnicas que se utilizará en esta investigación será la encuesta, aplicando el instrumento cuestionario dirigido a los cuatro delegados o representantes de los medios radiofónicos de la ciudad de Guaranda, de igual forma, se aplicarán encuestas en base a un nuevo instrumento de investigación direccionado a los habitantes de la localidad.

3.4.2 Ficha de observación

La ficha de observación es un instrumento perfecto para el caso de estudio, la intención es evaluar lo que sucede en el campo de investigación y documentarlo tal cual sucede, MEDINA et al. (2023), afirman que “una ficha de observación generalmente incluye una serie de preguntas o categorías, que pueden incluir información demográfica,

comportamientos observables, contexto, fecha y hora, y otros detalles relevantes. La información se recopila de manera sistemática y se registra en la ficha de observación, lo que permite a los investigadores analizar y comparar los datos más tarde.” (p.44)

Siguiendo la misma línea de investigación, se hará uso de una ficha de observación debido a los alcances que tienen a la hora de realizar la recolección de datos para la investigación, es importante resaltar que, este instrumento se aplicará a cuatro medios de comunicación de la localidad, con el fin de medir condiciones laborales y de satisfacción de los periodistas y/o aficionados con discapacidad.

3.4.3 Entrevista

La entrevista, como instrumento de recopilación de datos es excelente para determinar la perspectiva de los entrevistados sobre el tema u objeto de estudio. Para MEDINA et al. (2023) “la efectividad de la entrevista depende en gran medida de la habilidad y destreza del entrevistador, incluyendo su capacidad para hacer preguntas claras y precisas, establecer una relación de confianza con el entrevistado y escuchar atentamente sus respuestas.” (p.26)

La entrevista, como herramienta de recolección de datos es una técnica muy importante en la investigación, cabe mencionar que, se debe realizar de manera cuidadosa y estructurada para obtener datos que servirán de eje principal en los resultados del proyecto investigativo.

Las entrevistas para la obtención de datos cuantitativos se realizarán de la siguiente manera:

La entrevista primordial se establecerá a un profesional con discapacidad que labora activamente en un medio de comunicación radial, desempeñando sus funciones específicamente en el área deportiva, el Licenciado Willian Alex Ochog Vargas; el objetivo

primordial es obtener las opiniones del objeto de estudio de este proyecto en cuestión, en pocas palabras, medir las emociones, perspectiva e influencia de un profesional con discapacidad en un medio radial, así como su inclusión al campo laboral.

Otra entrevista base de este proyecto investigativo será realizada al gerente general de la “Radio Impacto 99.9 FM”, el Licenciado Holger Ulloa, su perspectiva permitirá comprender los lineamientos y políticas que inciden sobre la contratación de profesionales con discapacidad; al ser el representante del medio de comunicación radial, su testimonio da la posibilidad de analizar tanto las oportunidades que tienen los profesionales con discapacidad para ingresar al campo laboral, como las barreras sociales y estructurales que pudieran limitar su participación.

En la misma línea, se establecerá una entrevista a un profesional con un conocimiento amplio acerca de los periodistas y los medios de comunicación en la Provincia de Bolívar, el Mgtr. Bladimir Guarnizo, presidente del Colegio de Periodistas de la Provincia de Bolívar, el objetivo de la entrevista es determinar la visión crítica y amplia sobre los medios de comunicación de la ciudad de Guaranda, del mismo modo, aporta con su conocimiento acerca de las políticas de inclusión que se aplican en el campo laboral.

Por último, la siguiente entrevista va establecida en un lineamiento comunicativo, será ejecutada al ex presidente de la Federación Nacional de Periodistas del Ecuador (FENAPE), el Mgtr. Danilo Eduardo Villarroel, el objetivo base de esta entrevista será obtener la apreciación, opinión y perspectiva que tiene un referente del periodismo y ex representante del organismo FENAPE acerca de la presencia de profesionales con discapacidad en medios de comunicación radiales; esta entrevista arrojará datos primordiales cualitativos acerca de la visibilización e inclusión laboral.

3.5 Universo, Población y Muestra

3.5.1 Universo

El universo utilizado para esta investigación será la ciudad de Guaranda, manejando las tres parroquias urbanas: Ángel Polibio Chávez, Gabriel Ignacio Veintimilla y Guanujo, por lo tanto, según el informe del INEC, se manifiesta que la población de la ciudad de Guaranda en estas tres parroquias cuenta con una población de 30.755 habitantes, el universo en este proceso se considera a un grupo determinado de personas que tienen una relación en común dentro de la ciudad.

3.5.2 Población

3.5.2.1 Población incluyente

La población incluida en esta investigación corresponde a las personas:

Hombres y mujeres de 18 a 65 años de las tres parroquias urbanas de la ciudad de Guaranda, siendo un total de 30.755 habitantes.

Esto porque esta población incluyente forma parte de la población activa económicamente en la parte urbana vinculada como audiencia de los medios radiofónicos tradicionales de la ciudad de Guaranda.

3.5.2.2 Población excluyente

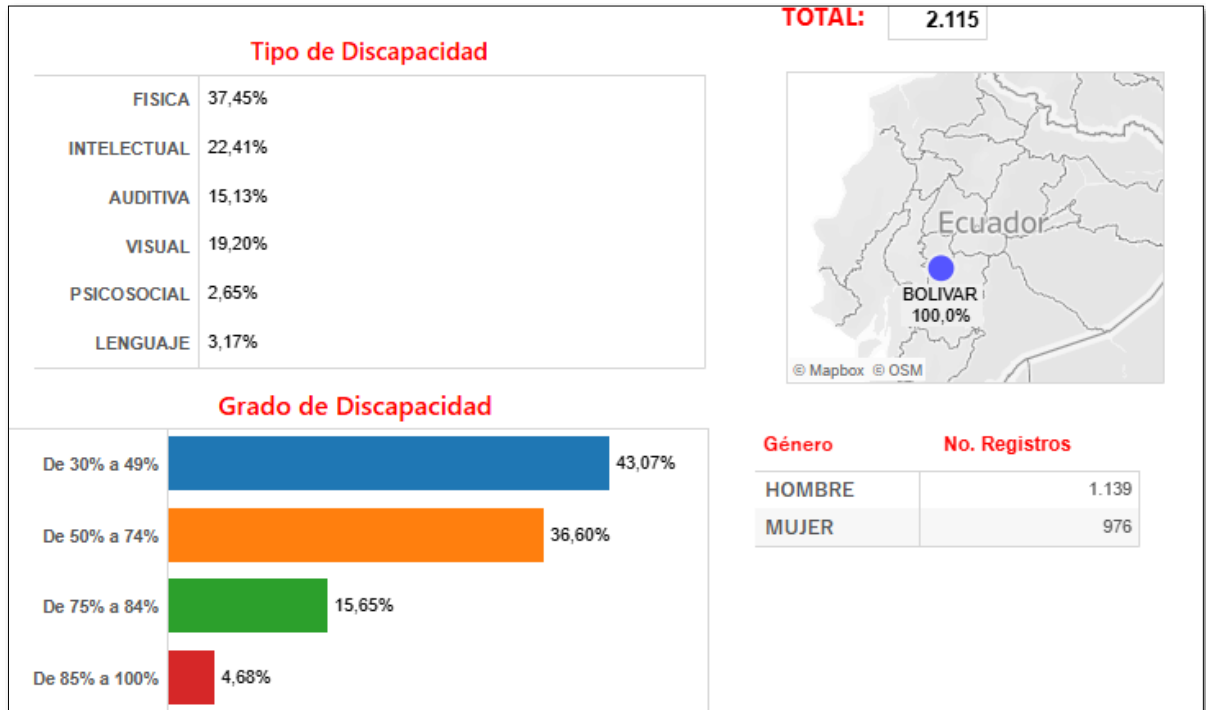
La población excluida en esta investigación corresponde a personas:

Hombres y mujeres de la ciudad de Guaranda menores de 18 años de las tres parroquias urbanas de la ciudad de Guaranda, siendo un total de 11.340 habitantes.

Esto porque esta población excluyente no forma parte de la población activa económicamente en la parte urbana de la ciudad de Guaranda.

Figura 4

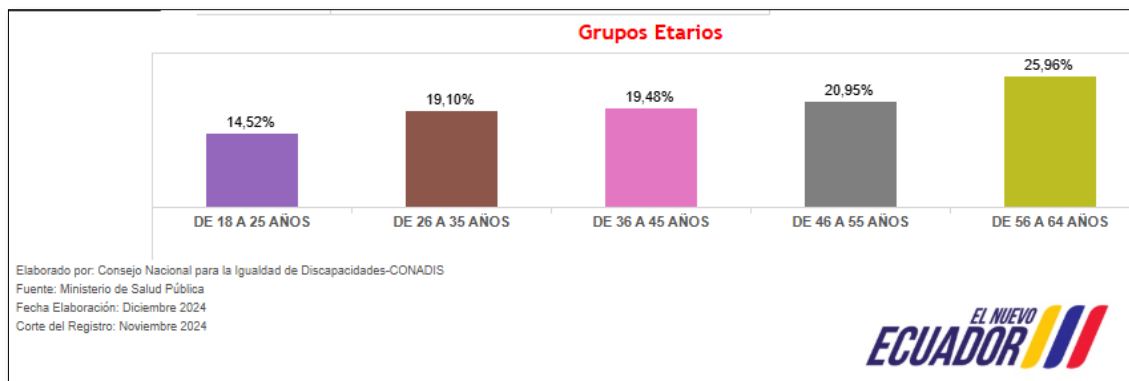
Tipo, grado, género y total de personas con discapacidad registradas en el cantón Guaranda



Nota: Adaptado de *Estadísticas de Discapacidad*, por Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, s. f. (consejodiscapacidades.gob.ec).

Figura 5

Porcentaje de personas con discapacidad de acuerdo con la edad registrada en el cantón Guaranda



Nota: Adaptado de *Estadísticas de Discapacidad*, por Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, s. f. (consejodiscapacidades.gob.ec).

3.5.3 Muestra

Dentro de esta investigación se utilizó la población urbana de la ciudad de Guaranda, con un rango de edad entre los 18 y 65 años, con una población de 30.755 personas.

$$M = \frac{N}{E^2(N - 1) + 1}$$
$$M = \frac{30.755}{0.05^2(30.755 - 1) + 1}$$

$$M = 395 \text{ Personas}$$

Dónde:

M= Tamaño de la muestra (395 personas)

N= Tamaño de la población de la ciudad de Guaranda. (30.755 personas)

E = Margen de error (0.05%)

La otra encuesta y/o muestra está direccionada a los cuatro medios de comunicación radiofónicos que tuvieron la disponibilidad de colaborar en la investigación, por lo cual, no se realizó un cálculo de muestra, ya que esta fue establecida en los únicos medios con la apertura para el proyecto.

3.6 Procesamiento de la información

El procesamiento de la información se hará a través de la aplicación de los instrumentos de recopilación de datos, tales como: ficha de observación, cuestionario y entrevista.

- Localización de los cuatro medios radiales tradicionales de la ciudad de Guaranda.
- Localizar la presencia de profesionales con discapacidad de ser el caso.
- Aplicación de instrumentos de investigación.
- Análisis y resultados.

CAPÍTULO IV

4 RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados

4.1.1 Encuestas

4.1.1.1 Realizada a los representantes de las cuatro radios de la ciudad de Guaranda (Radio Impacto 99.9 FM, Radio La Propia 92.7 FM, Radio Turbo 93.9 FM, Radio Matiavi 93.7 FM)

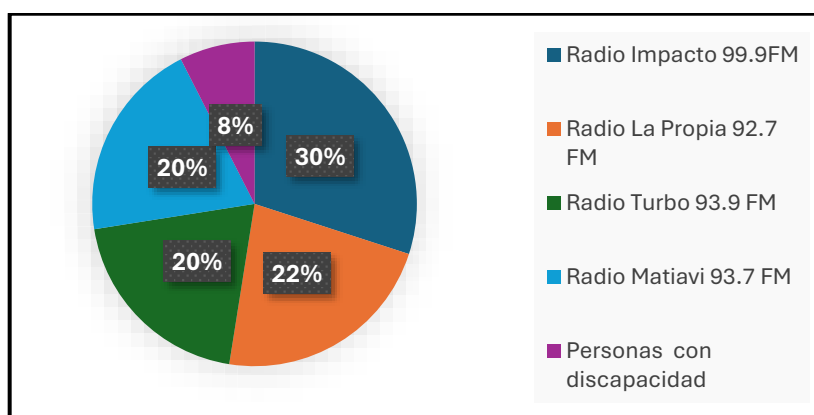
Tabla 2: Número total de trabajadores con los que cuentan las radios

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Radio Impacto 99.9FM	13	25%
Radio La Propia 92.7 FM	10	25%
Radio Turbo 93.9 FM	8	25%
Radio Matiavi 93.7 FM	9	25%
Total	40	100%

Nota. Encuesta aplicada a medios de comunicación de la ciudad de Guaranda/15-09-2025.
Elaborado por: Dimas Carvajal, Viviana Briones

Figura 6

Número total de trabajadores con los que cuentan las radios



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta realizada a representantes de las radios, año 2025.

Análisis e interpretación

Entre las cuatro radios encuestadas, se establece una cantidad de 40 personas, no obstante, de esta cantidad solo tres son profesionales con discapacidad, el número total muestra diferencias que influyen en organización y la inclusión laboral, asimismo, los datos reflejan que, más allá de la nómina, la disposición del medio es clave para la inclusión laboral.

Es importante mencionar que, no se realizó la encuesta a las 40 personas que forman parte como trabajadores de los medios radiales, por lo tanto, para optimizar la operatividad y la veracidad del proyecto investigativo, la encuesta se realizó a los delegados de los respectivos medios de comunicación radiofónicos tradicionales de la ciudad de Guaranda, es decir, a los cuatro directivos gerenciales de los medios.

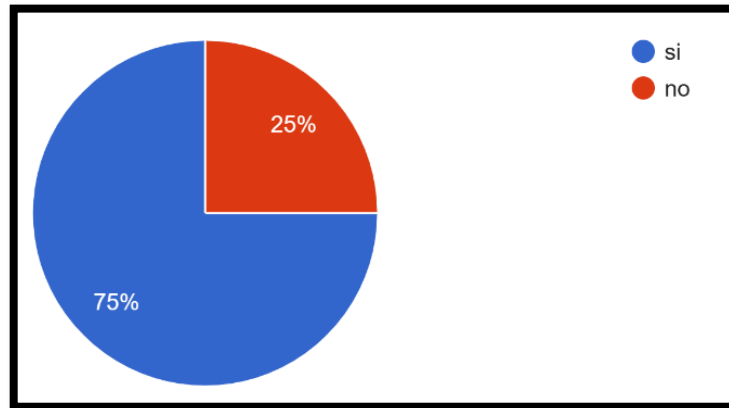
Tabla 3: Profesionales con discapacidad laborando en medios de comunicación

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	3	75%
No	1	25%
Total	4	100%

Nota. Encuesta aplicada a medios de comunicación de la ciudad de Guaranda/15-09-2025.
Elaborado por: Dimas Carvajal, Viviana Briones

Figura 7

Profesionales con discapacidad laborando en medios de comunicación



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta realizada a representantes de las radios, año 2025.

Análisis e interpretación

Es importante destacar que la presencia de profesionales con discapacidad se encuentra en tres de los cuatro medios encuestados, tres de las cuatro radios integran a su equipo de trabajo a personas con discapacidad, mismas que cuentan con funciones específicas dentro de la labor periodística; sin embargo, sigue siendo una población minoritaria frente al número de personas que conforman el personal que labora en cada una de las radios.

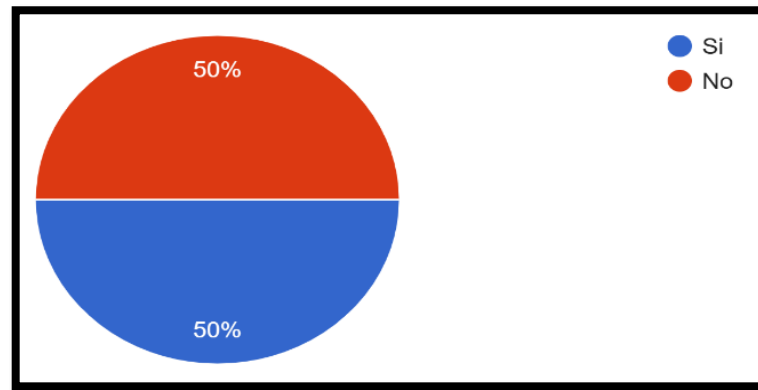
Tabla 4: Presentación de candidatos con discapacidad para trabajar en las radios

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	2	50%
No	2	50%
Total	4	100%

Nota. Encuesta aplicada a medios de comunicación de la ciudad de Guaranda/15-09-2025.
Elaborado por: Dimas Carvajal, Viviana Briones

Figura 8

Presentación de candidatos con discapacidad para trabajar en las radios



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta realizada a representantes de las radios, año 2025.

Análisis e interpretación

Mediante estos resultados se evidencia una situación equilibrada, ya que en la mitad (50%) de los medios radiofónicos se ha registrado la presentación de candidatos con discapacidad para trabajar, mientras que en la otra mitad (50%) no se han presentado estas posibilidades, aunque existe disposición. Se expresa que, pese a la apertura de ciertos medios, la ausencia de postulaciones radica en los procesos de selección, donde personas con discapacidad no postulan por sus limitaciones físicas.

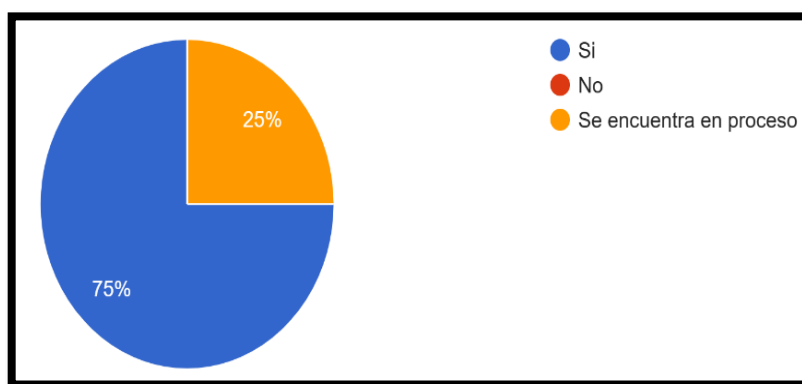
Tabla 5: Existen políticas o iniciativas de inclusión laboral en las radios

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	3	75%
No	0	0%
En proceso	1	25%
Total	4	100%

Nota. Encuesta aplicada a medios de comunicación de la ciudad de Guaranda/15-09-2025.
Elaborado por: Dimas Carvajal, Viviana Briones.

Figura 9

Existen políticas o iniciativas de inclusión laboral en las radios



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta realizada a representantes de las radios, año 2025.

Análisis e interpretación

Los resultados muestran que la mayoría de los medios han adoptado políticas de inclusión laboral, reflejando un compromiso institucional; sin embargo, su aplicación aún es desigual, por lo que se necesitan mecanismos que aseguren su cumplimiento.

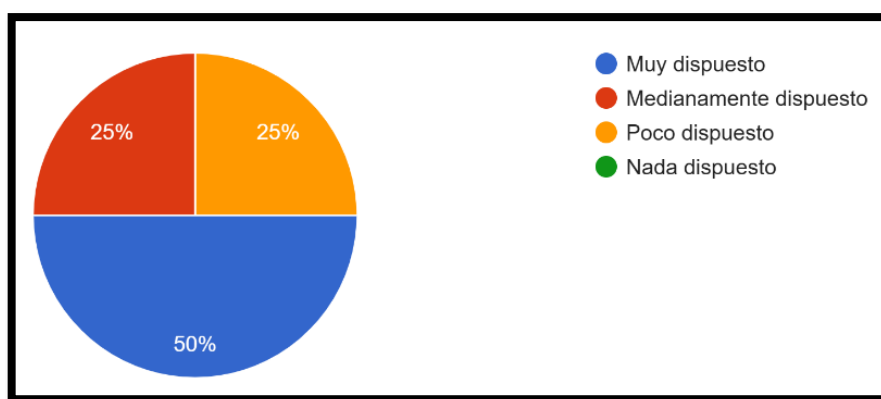
Tabla 6: Disposición de las radios para contratar a profesionales con discapacidad

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy dispuesto	2	50%
Medio dispuesto	1	25%
Poco dispuesto	1	25%
Nada dispuesto	0	0%
Total	4	100%

Nota. Encuesta aplicada a medios de comunicación de la ciudad de Guaranda/15-09-2025.
Elaborado por: Dimas Carvajal, Viviana Briones.

Figura 10

Disposición de las radios para contratar a profesionales con discapacidad



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta realizada a representantes de las radios, año 2025.

Análisis e interpretación

La actitud hacia la contratación de profesionales con discapacidad es mayormente positiva, debido a que, el 50% de los empleadores encuestados está muy dispuesto a contratar a profesionales con discapacidad, el otro 25% está medianamente dispuesto, lo cual sigue siendo positivo porque tampoco es un no rotundo en lo que respecta a la contratación.

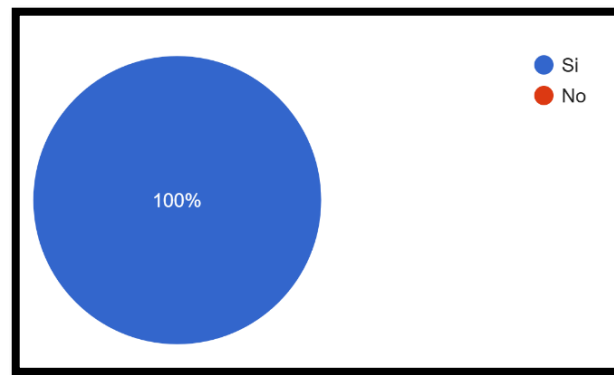
Tabla 7: La presencia de profesionales contribuye a mejorar la imagen de las radios

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	4	100%
No	0	0%
Total	4	100%

Nota. Encuesta aplicada a medios de comunicación de la ciudad de Guaranda/15-09-2025.
Elaborado por: Dimas Carvajal, Viviana Briones.

Figura 11

La presencia de profesionales contribuye a mejorar la imagen de las radios



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta realizada a representantes de las radios, año 2025.

Análisis e interpretación

La integración de personas con discapacidad no solo expone un compromiso ético y social, lo que contribuye también a consolidar una percepción favorable del medio ante la audiencia. La inclusión laboral es considerada por todos los medios como un aspecto que mejora su reputación y relación con la comunidad, resaltando la importancia de fomentar prácticas inclusivas.

Tabla 8: Barreras de contratación que enfrentan las personas con discapacidad

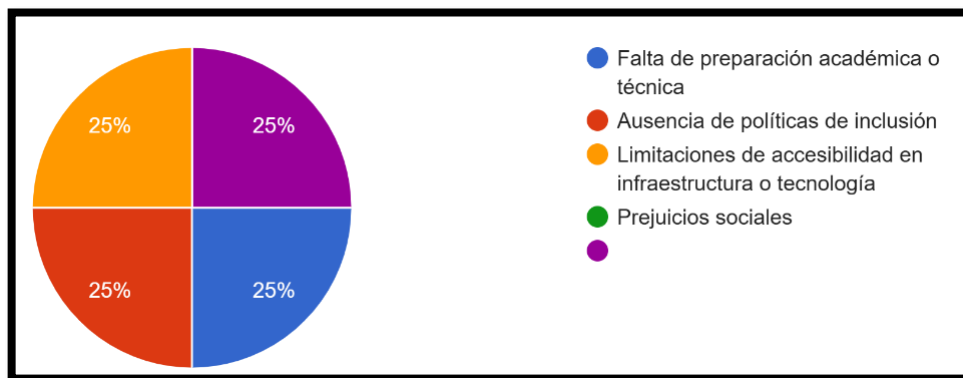
OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Falta de preparación académica o técnica.	1	25%
Ausencia de políticas de inclusión.	1	25%
Limitaciones de accesibilidad en infraestructura o tecnología.	1	25%
Prejuicios sociales.	0	0%
Otro	1	25%
Total	4	100%

Nota. Encuesta aplicada a medios de comunicación de la ciudad de Guaranda/15-09-2025.

Elaborado por: Dimas Carvajal, Viviana Briones.

Figura 12

Barreras de contratación que enfrentan las personas con discapacidad



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta realizada a representantes de las radios, año 2025.

Análisis e interpretación

Es importante señalar que las acciones para una inclusión plena y precisa deben ir enfocadas en estos parámetros, ya que son las barreras que actualmente ven los encuestados, es decir, enfocarse más en la accesibilidad física y en la preparación de futuros profesionales.

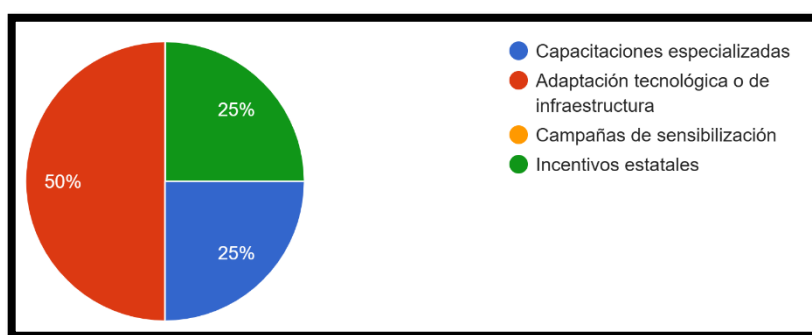
Tabla 9: Apoyo a los profesionales con discapacidad para fomentar la inclusión en las radios

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Capacitaciones especializadas	1	25%
Adaptación tecnológica o de infraestructura	2	50%
Campañas de sensibilización	0	0%
Incentivos estatales	1	25%
Otros	0	0%
Total	4	100%

Nota. Encuesta aplicada a medios de comunicación de la ciudad de Guaranda/15-09-2025.
Elaborado por: Dimas Carvajal, Viviana Briones.

Figura 13

Apoyo a los profesionales con discapacidad para fomentar la inclusión en las radios



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta realizada a representantes de las radios, año 2025.

Análisis e interpretación

Los medios dan mayor énfasis a apoyos prácticos y tecnológicos, orientados a la accesibilidad y operatividad, relegando capacitaciones, incentivos y campañas de sensibilización.

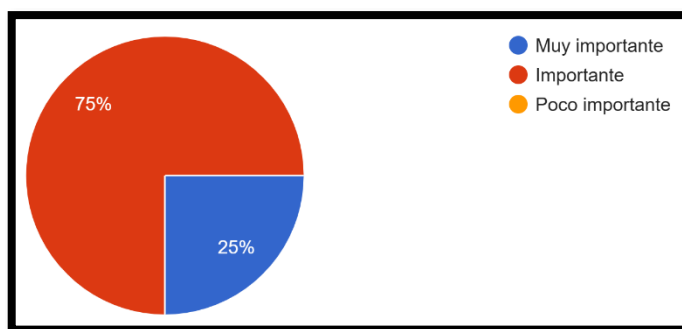
Tabla 10: Importancia de la inclusión de personas con discapacidad en las radios

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	1	25%
Importante	3	75%
Poco Importante	0	0%
Total	4	100%

Nota. Encuesta aplicada a medios de comunicación de la ciudad de Guaranda/15-09-2025.
Elaborado por: Dimas Carvajal, Viviana Briones.

Figura 14

Importancia de la inclusión de personas con discapacidad en las radios



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta realizada a representantes de las radios, año 2025.

Análisis e interpretación

Los medios locales reconocen la importancia de la inclusión laboral de profesionales con discapacidad, mostrando consenso y actitud favorable hacia la equidad y diversidad; se evidencia un reconocimiento generalizado a la importancia de la inclusión en los medios locales.

4.1.1.2 Encuesta realizada a la población radio oyente de la ciudad de Guaranda

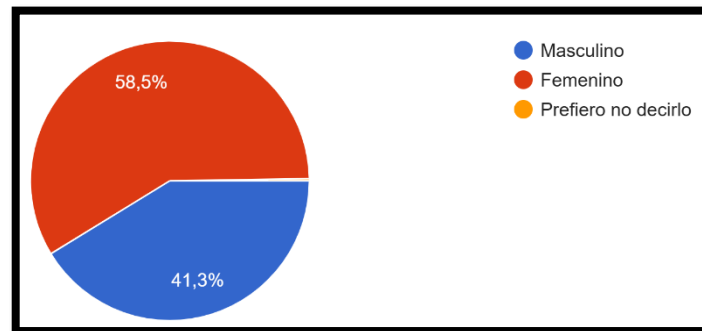
Tabla 11: Identificación de género de la población encuestada

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Masculino	163	41,3%
Femenino	231	58,5%
Prefiero no decirlo	1	0,2%
Total	395	100%

Nota. Encuesta aplicada a la muestra de la población de la ciudad de Guaranda/15/20-09-2025.
Elaborado por: Dimas Carvajal, Viviana Briones.

Figura 15

Identificación de género de la población encuestada



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta realizada a la población, año 2025.

Análisis e interpretación

Los resultados evidencian una mayor participación femenina en la muestra, lo que podría influir en alguna tendencia en las respuestas posteriores, aunque la presencia masculina también es muy significativa, en pocas palabras, la muestra evidencia una representación equilibrada entre ambos géneros, esto resulta beneficioso ya que ambas perspectivas están garantizadas en el estudio.

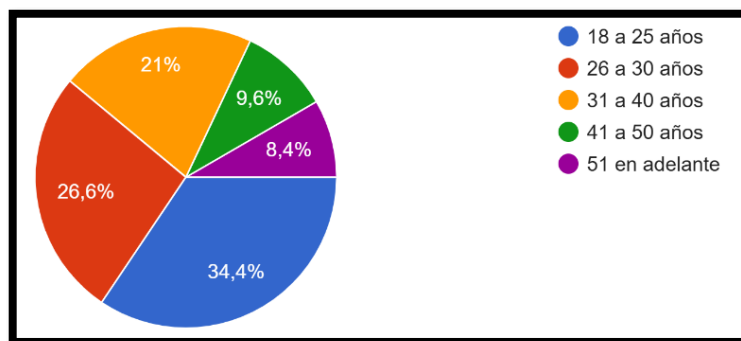
Tabla 12: Rango de edad de la población encuestada

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
18 a 25 años	136	34,4%
26 a 30 años	105	26,6%
31 a 40 años	83	21%
41 a 50 años	38	9,6%
51 hacia adelante	33	8,4%
Total	395	100%

Nota. Encuesta aplicada a la muestra de la población de la ciudad de Guaranda/15/20-09-2025.
Elaborado por: Dimas Carvajal, Viviana Briones

Figura 16

Rango de edad de la población encuestada



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta realizada a la población, año 2025.

Análisis e interpretación

Estos resultados demuestran que el estudio está conformado principalmente por población joven y adulta joven, esta información es importante ya que se trata de segmentos poblacionalmente activos, es decir, con mayor acceso a información, perspectivas y puntos de vista distintas a los grupos de mayor edad, que en este estudio tienen una representación menor.

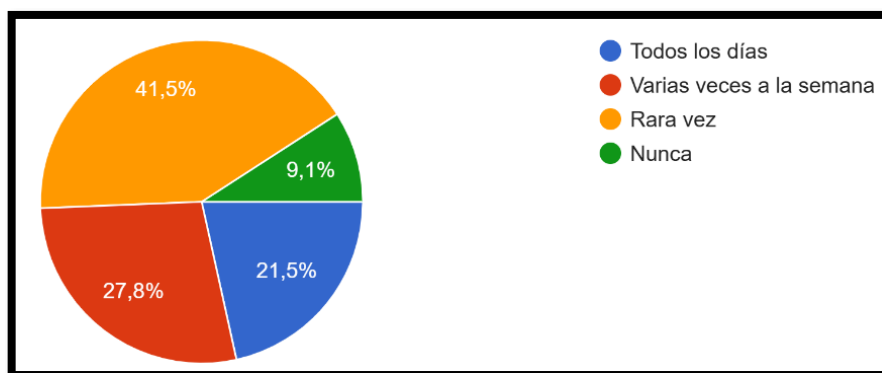
Tabla 13: Frecuencia con la que la población escucha radio local

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Todos los días	85	21,5%
Varias veces a la semana	110	27,8%
Rara vez	164	41,5%
Nunca	36	9,1%
Total	395	100%

Nota. Encuesta aplicada a la muestra de la población de la ciudad de Guaranda/15/20-09-2025.
Elaborado por: Dimas Carvajal, Viviana Briones

Figura 17

Frecuencia con la que la población escucha radio local



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta realizada a la población, año 2025.

Análisis e interpretación

Los resultados evidencian que, aunque la radio tradicional local tiene audiencia constante y diaria en una parte de la población, su consumo predominante por parte de la población se da de forma ocasional o, como se establece en la encuesta, rara vez; esto mantiene a la radio como una alternativa de información y entretenimiento, aun cuando actualmente existen medios y plataformas que han venido ganando protagonismo.

Tabla 14: La población a identificado a personas con discapacidad trabajando en medios

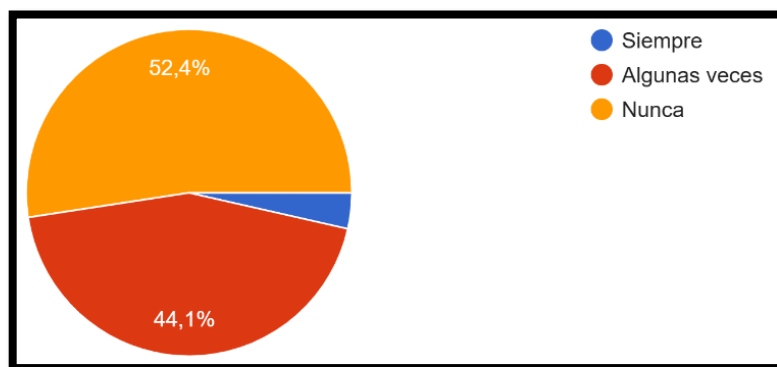
OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	14	3,5%
Algunas veces	174	44,1%
Nunca	207	52,4%
Total	395	100%

Nota. Encuesta aplicada a la muestra de la población de la ciudad de Guaranda/15/20-09-2025.

Elaborado por: Dimas Carvajal, Viviana Briones

Figura 18

La población a identificado a personas con discapacidad trabajando en medios



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta realizada a la población, año 2025.

Análisis e interpretación

Este resultado pone en evidencia que la visibilización de los profesionales con discapacidad en los medios de comunicación radiofónicos de Guaranda aún es limitada, si bien es cierto, los resultados también arrojan que una parte de la población reconoce haberlos identificado en algunas ocasiones, la mayoría de la población encuestada señala que nunca han percibido su participación, lo que refleja falencias en cuanto a la inclusión y representación de este grupo vulnerable en este ámbito.

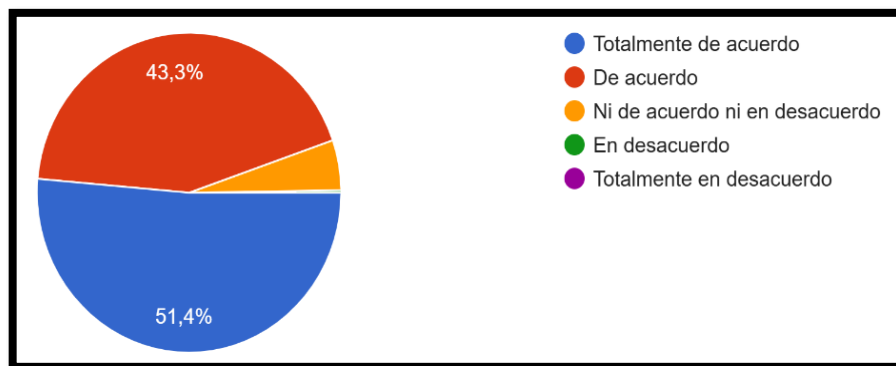
Tabla 15: Deberían trabajar personas con discapacidad en las radios

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	203	51,4%
De acuerdo	171	43,3%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	5,1%
En desacuerdo	1	0,3%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	395	100%

Nota. Encuesta aplicada a la muestra de la población de la ciudad de Guaranda/15/20-09-2025.
Elaborado por: Dimas Carvajal, Viviana Briones.

Figura 19

Deberían trabajar personas con discapacidad en las radios



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta realizada a la población, año 2025.

Análisis e interpretación

Los resultados demuestran una percepción ampliamente positiva en cuanto a la inclusión de profesionales con discapacidad en los medios radiofónicos tradicionales de la ciudad de Guaranda, gran parte de la población encuestada está de acuerdo con la idea, esto refleja una actitud favorable e inclusiva en reconocer las capacidades que puede ofrecer este sector. Esta apertura puede servir como base para promover políticas de inclusión en los medios radiales, políticas que la sociedad está dispuesta a aceptar y respaldar.

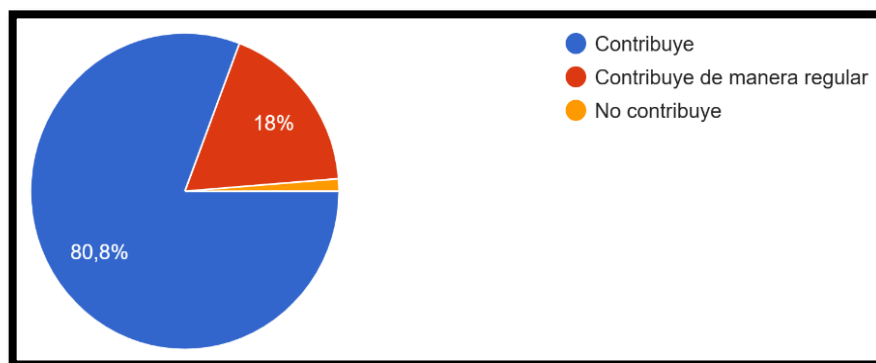
Tabla 16: Contribución a las radios la presencia de profesionales con discapacidad

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Contribuye	319	80,8%
Contribuye de manera regular	71	18%
No contribuye	5	1,3%
Total	395	100%

Nota. Encuesta aplicada a la muestra de la población de la ciudad de Guaranda/15/20-09-2025.
Elaborado por: Dimas Carvajal, Viviana Briones.

Figura 20

Contribución a las radios la presencia de profesionales con discapacidad



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta realizada a la población, año 2025.

Análisis e interpretación

La mayoría de la población encuestada argumenta que la presencia de profesionales con discapacidad en la radio tiene un impacto social positivo respecto a la inclusión laboral y la equidad; la respuesta dominante indica que la presencia de profesionales contribuye de manera clara a mejorar la diversidad en el campo laboral, es decir, la población reconoce el rol de los medios para visibilizar la inclusión y fomentar la transformación social y cultural.

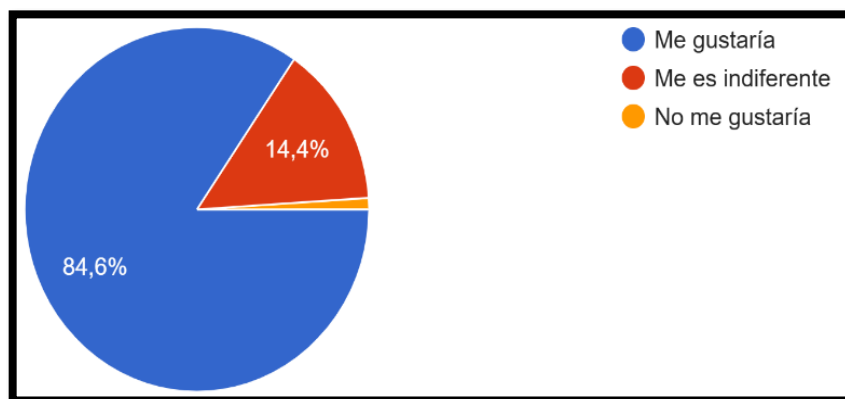
Tabla 17: Mayor participación de profesionales con discapacidad en las radios

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Me gustaría	334	84,6%
Me es indiferente	57	14,4%
No me gustaría	4	1%
Total	395	100%

Nota. Encuesta aplicada a la muestra de la población de la ciudad de Guaranda/15/20-09-2025.
Elaborado por: Dimas Carvajal, Viviana Briones.

Figura 21

Mayor participación de profesionales con discapacidad en las radios



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta realizada a la población, año 2025.

Análisis e interpretación

Esta respuesta refleja un claro interés por parte de la población por aumentar la participación de profesionales con discapacidad en los medios radiofónicos tradicionales de la ciudad de Guaranda, en pocas palabras, la opción que resulta dominante es que le gustaría a la población que haya mayor inclusión y diversidad. En conclusión, existe un gran respaldo social hacia los comunicadores con discapacidad.

Tabla 18: Acciones de los medios para fomentar la inclusión laboral

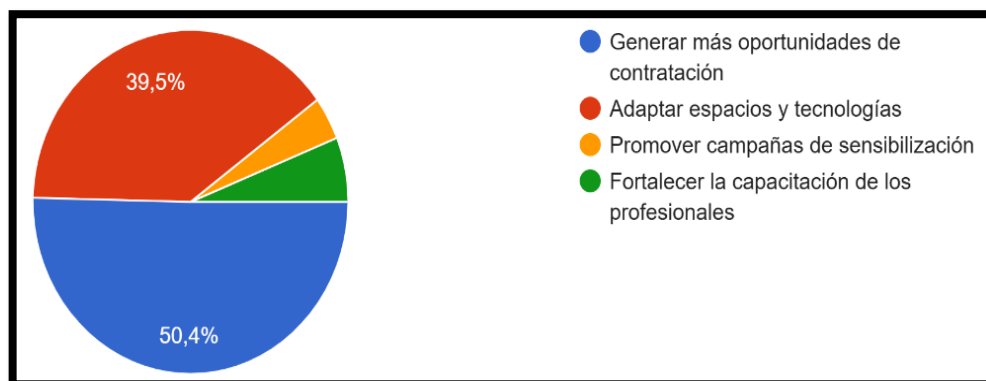
OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Generar más oportunidades de contratación	199	50,4%
Adaptar espacios y tecnologías	156	39,5%
Promover campañas de sensibilización	16	4,1%
Fortalecer la capacitación de los profesionales	24	6,1%
Total	395	100%

Nota. Encuesta aplicada a la muestra de la población de la ciudad de Guaranda/15/20-09-2025.

Elaborado por: Dimas Carvajal, Viviana Briones

Figura 22

Acciones de los medios para fomentar la inclusión laboral



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta realizada a la población, año 2025.

Análisis e interpretación

La mayoría de la población percibe la necesidad fundamental de generar más oportunidades de contratación, lo que demuestra la importancia de abrir espacios para la participación de profesionales con discapacidad; asimismo, otro grupo encuestado expone la necesidad de adaptar espacios, señalando que la accesibilidad física es un requisito indispensable.

4.1.2 Entrevistas

4.1.2.1 Profesional con discapacidad en un medio de comunicación radiofónico tradicional 16-09-2025

Lic. William Alex Ochog Vargas

Productor, conductor y locutor del programa “Hola Deportiva” - Radio Hola 98.9 FM de la provincia del Chimborazo.

Tabla 19: Perspectiva del profesional con discapacidad trabajando en medio radial

PREGUNTA	RESPUESTA
¿Cómo fue su proceso para ingresar a trabajar en el medio de comunicación radial?	Fue complicado, fue muy complejo ingresar al medio radial, pero al final con mucho esfuerzo y sacrificio se pudo dar una oportunidad para formar parte del medio.
¿Cuáles son las principales dificultades o barreras que enfrenta en su labor profesional?	Las dificultades se presentan cuando salgo a hacer reportajes, me toca salir a caminar a buscar fuentes, entonces, es una dificultad cuando no hay caminos con libre acceso para personas con discapacidad.
¿Considera que la radio es un espacio inclusivo para personas con discapacidad, con un trato justo para todos los trabajadores?	Supongo que sí, existen parámetros, claro, pero hay cosas que deberían cambiar porque no hay esa cierta igualdad, a una persona con discapacidad siempre le quieren ver por debajo, pero hay que ir cambiando estos aspectos, todos somos capaces, “si yo puedo, tú puedes” es mi lema.
¿Qué motivaciones lo llevaron a desempeñarse en la radio?	Desde pequeño me gustó el micrófono, estar detrás de una cámara, tuve inspiración en ciertos personajes que me permiten gozar de aquello.
¿Tiene apoyo de sus compañeros y directivos dentro del medio de comunicación?	El apoyo ha sido mutuo y recíproco, pero hay cierto apoyo por presión o el apoyo por lástima, o porque el compañero tal vez tenga un buen corazón; pero el

	apoyo no se da porque le nace, sino más bien por compasión.
¿Qué acciones cree que deberían implementarse para mejorar la inclusión laboral en los medios radiales?	Se debería llamar a las personas que realmente tengan discapacidad y merezcan estar en la radio, e implementar una normativa que evidencie la presencia de personas con discapacidad en cada empresa como dice la ley.
¿Cómo profesional con discapacidad dentro de un medio radial, qué labor desempeña dentro del medio y en qué área?	Yo soy comentarista deportivo, también realizo locución porque tengo dos programas en la radio, asimismo, me desempeño como Dj.
Desde el área comunicacional que maneja, ¿cuál es su aporte al deporte de la ciudad y Provincia?	Mi aporte dentro del medio radial es comunicar a la ciudadanía, informar a los radiooyentes, trasladar la información como se debe y donde los hechos se están suscitando.

Nota. Entrevista aplicada al profesional con discapacidad, trabajador de un medio radial Riobamba/16-09-2025.
Elaborado por: Dimas Carvajal, Viviana Briones

Análisis e interpretación

La entrevista realizada al profesional expone que la inclusión laboral es un proceso complejo y lleno de obstáculos, donde las barreras físicas, sociales y culturales afectan su integración plena al campo laboral, su ingreso al medio radial fue difícil y requirió esfuerzo, sacrificio y, más que todo motivación personal, no obstante, ha logrado desempeñar múltiples funciones importantes dentro del medio radial que labora, como son: comentarista deportivo, locutor, conductor de programas y DJ, demostrando que las capacidades que tienen los profesionales con discapacidad contribuyen a la labor comunicacional.

4.1.2.2 Dueño del medio de comunicación “Radio Impacto 99.9 FM” 16-09-2025

Lic. Holger Ulloa Salazar

Gerente de la Radio Impacto 99.9 FM

Tabla 20: Perspectiva del dueño de la radio sobre la presencia de profesionales con discapacidad.

PREGUNTA	RESPUESTA
¿Cuál es la política que maneja la radio para la contratación de personal, en particular, de profesionales con discapacidad?	Como política principal siempre he tratado de identificarme con ellos, la radio no es amigable con el acceso para una persona con discapacidad, por lo cual contraté una persona que se encargue de ayudar con el ingreso a este grupo vulnerable. Seguimos abriendo las puertas a la discapacidad sin ninguna limitación porque nosotros valoramos su conocimiento.
¿La radio ha contado con trabajadores o colaboradores con discapacidad? De ser así, ¿en qué áreas se desempeñaron?	La radio cuenta con un profesional con discapacidad, en el caso particular Holger Cabrera se desempeña en el área de la locución, la producción y la dirección del programa “Ecuador es mi tierra.”
¿Qué importancia debe tener la inclusión laboral dentro de la estructura de un medio radial?	No sé si tan importante o poco importante, más bien, hay que pensar que son seres humanos, no hay que esconder o tener vergüenza de una persona o familiar con discapacidad, y no debe ser así, ellos también tienen fortalezas y capacidades para desempeñarse en la radio, para mí es importantísimo integrar a la sociedad a las personas con discapacidad, y

	nosotros como sociedad no marginemos o discriminemos.
¿Considera que las personas con discapacidad cuentan con las mismas oportunidades para ingresar a laborar en la radio? ¿Por qué?	No, hay que reconocer que en ninguna parte tienen las mismas posibilidades, cuando llega una persona con discapacidad a pedir trabajo a una radio siempre hay un, pero, aun cuando la ley dice que por cada 25 personas en una empresa al menos una debe ser con discapacidad, pero esto no se da. En nuestro caso sí, yo estoy buscando un profesional que sepa del tema y no me importa si tiene discapacidad o no, me importa que sea capaz.
En caso de que su medio decida contratar a una persona con discapacidad, ¿cuáles son los criterios o aspectos que se consideran para dicha contratación?	Capacidad, con base en capacidad y talento es bienvenido a la radio sin ningún problema.
¿Piensa que la radio puede ser un espacio propicio para la inclusión laboral de estos profesionales? ¿De qué manera?	La radio es una empresa, es un negocio, entonces, siempre y cuando haya la capacidad para una determinada labor en nuestra radio siempre hay espacio, esto de laborar en la radio debe ser por gusto y vocación así que, si hay gente así, bienvenida.
¿Qué acciones concretas estaría dispuesto a implementar para fomentar la inclusión de personas con discapacidad en la radio?	Tengo previsto un terreno donde vamos a construir los nuevos estudios de Radio Impacto, más accesibles para las personas con discapacidad, y en el aspecto de redes sociales se está implementando el lenguaje de señas.

Nota. Entrevista aplicada al dueño de la radio Impacto 99.9 FM, Guaranda/16-09-2025.

Elaborado por: Dimas Carvajal, Viviana Briones.

Análisis e interpretación

La entrevista realizada al dueño del medio radial pone en evidencia que la inclusión laboral de profesionales con discapacidad debe ser una prioridad para los medios, valorada de acuerdo con el talento y la capacidad del profesional en cuestión; el medio ha logrado integrar a profesionales con discapacidad en funciones centrales y significativas dentro de la radio, visibilizando su presencia en áreas como: locución, producción y dirección de programas.

Asimismo, reconoce que no existe una igualdad de oportunidades en el sector radial para este grupo sectorizado, es decir, muchas veces la inclusión laboral depende de la predisposición de algunos directivos que de políticas institucionales con las que debería contar el medio.

Para finalizar, la entrevista destaca la implementación de acciones infraestructurales concretas para fortalecer la inclusión de un profesional en el campo radial, en cuestión, propone la construcción de instalaciones accesibles y el uso de lenguaje de señas en redes sociales direccionados para los profesionales con discapacidad, esto refleja el compromiso del medio de comunicación radial por romper en gran parte las barreras físicas y comunicacionales.

4.1.2.3 Ex presidente de la Federación Nacional de Periodistas del Ecuador. 19-09-2025

Mgtr. Danilo Eduardo Villarroel

Ex presidente de la Federación Nacional de Periodistas del Ecuador.

Tabla 21: Perspectiva sobre los profesionales con discapacidad y los medios radiales

PREGUNTA	RESPUESTA
<p>¿Qué políticas o acciones se deberían tomar en la FENAPE para promover la inclusión laboral de profesionales con discapacidad en medios de comunicación?</p>	<p>Desde la Federación Nacional de Periodistas se ha promovido y se han difundido los procesos de inclusión de profesionales con discapacidad, se ha trabajado inclusive con el sector gubernamental para que los medios de comunicación den oportunidades a las personas que tienen discapacidad que son periodistas titulados. Se ha realizado investigaciones a nivel de Ecuador para determinar cuál es la realidad de los profesionales con discapacidad, cuántos de ellos son titulados y cuántos de ellos están trabajando, esta información se encuentra en uno de los catálogos del Consejo de Comunicación.</p>
<p>¿Existen registros o datos sobre cuántos periodistas o comunicadores tienen discapacidad y cuántos de ellos trabajan de forma activa actualmente en el país?</p>	<p>No existe un registro o datos directos de los periodistas o comunicadores que tienen discapacidad, eso lo maneja el Consejo de Discapacidades con el carné de discapacidad, pero son muy puntuales las discapacidades de los colegas que tienen este tipo de situación en el país. A nivel de medios de comunicación no existe un catálogo, no existe un levantamiento</p>

	<p>de información real. Inclusive, la misma ley determina que se debería contratar personas con discapacidad en las diferentes empresas, pero no existe la política o la posibilidad de contratarlos debido a que los mismos colegas que padecen alguna discapacidad no muestran o no tienen habilidades para poder desarrollar la tarea compleja del periodismo en territorio.</p>
<p>¿Existe apertura en los medios radiales hacia la contratación o visibilización de profesionales con discapacidad?</p>	<p>Nosotros desde la Federación hemos tenido acercamientos con la Asociación de Radiodifusión del Ecuador, lamentablemente existe una precarización laboral a nivel general en los medios de comunicación. Las empresas radiodifusoras prefieren ubicar música, ciertos programas reciclados o copiar señal de algún otro medio de comunicación a realizar programas de producción en vivo, lo cual obligaría obviamente a contratar personal. No existe un incentivo, inclusive del propio Estado para que las radios funcionen como empresas reales, que tengan la responsabilidad completa de asumir roles como es la contratación de personal.</p>
<p>¿Qué dice la ley (Constitución, Comunicación y Discapacidades) sobre contratar personas con discapacidad?</p>	<p>Siempre se habla de los derechos de las personas con discapacidad y sobre todo de las acciones afirmativas que deben tener las empresas de comunicación y toda empresa en el país para lograr que se incluyan a personas que tengan algún tipo de discapacidad. Hoy, de los más de casi 1.100 medios de comunicación catalogados en el País como medios de</p>

	comunicación creo que el 1 o 2% cumplirán con este tema de políticas de acción afirmativa.
¿Para usted cuáles son las principales barreras que identifica en los medios radiales, respecto a la participación laboral de profesionales con discapacidad?	Los dueños de los medios siempre van a buscar productividad de sus empleados antes que cumplir con el tema de la ley, y obviamente, eso también limita a que los profesionales que muestren algún tipo de discapacidad puedan ser incluidos en las actividades que tiene cada medio de comunicación. Barreras que nos podemos imaginar como: una caminata de 2 de 3 horas a realizar una cobertura una persona con algún tipo de discapacidad motriz no lo puede hacer; imaginémosnos a alguien que esté en una rueda de prensa y una persona con discapacidad auditiva o visual no lo pueda realizar. Todas estas barreras impiden que la profesión pueda ser para todos, claro, si bien es cierto que una persona con cierto tipo de discapacidad puede realizar otro tipo de acciones que beneficien a los medios.
¿Qué iniciativas considera necesarias para fortalecer la visibilización de estos profesionales en el ámbito periodístico?	Creo fundamentalmente que se debe solicitar que se cumpla la ley, la ley está escrita y está al alcance de todos, no es que hagan falta leyes, están las leyes; mas sin embargo, no hay un organismo que las haga cumplir y más aún, tampoco existe el apoyo estatal para poder realizar este seguimiento. Es fundamental priorizar la posibilidad de que el Gobierno tenga incentivos con las empresas radiofónicas, televisivas o de medios de comunicación digital, de contratar a personas

	<p>que tienen algún tipo de discapacidad. Se debe continuar fortaleciendo, aterrizando el cumplimiento de las leyes, hacia una política pública de seguimiento, de control y de dinamización de los medios de comunicación a través de los excelentes profesionales que las universidades han formado y que, si bien es cierto, no pueden estar aptos para cumplir un rol, pero otros roles que sí, de tal suerte que la formación de ellos no solamente quede en un tema académico, sino también les permite insertarse en el ámbito laboral.</p>
--	--

Nota. Entrevista aplicada al ex presidente de la FENAPE, Guaranda/19-09-2025.
Elaborado por: Dimas Carvajal, Viviana Briones.

Análisis e interpretación

Desde la perspectiva del expresidente de la Federación Nacional de Periodistas del Ecuador, destaca que se han promovido procesos de inclusión juntamente con el sector gubernamental para abrir campos laborales para los profesionales con discapacidad. Asimismo, reconoce que no existen registros ni información completa de la participación de este grupo vulnerable en los medios.

La apertura de los medios de comunicación para los profesionales con discapacidad es mínima, esto en parte es debido a precarización laboral y falta de incentivos hacia los medios, en pocas palabras, el entrevistado señala que los propietarios de los medios de comunicación muchas veces prefieren la productividad de los empleados antes que el cumplimiento de la ley.

**4.1.2.4 Presidente del Colegio de Periodistas Profesionales de la Provincia de Bolívar.
15-09-2025**

Mgtr. Bladimir Guarnizo

Presidente del Colegio de Periodistas Profesionales de la Provincia de Bolívar.

Tabla 22: Perspectiva del presidente del Colegio acerca de la presencia de profesionales

PREGUNTA	RESPUESTA
¿Cómo percibe usted la situación actual de la inclusión laboral de personas con discapacidad en los medios radiofónicos de la provincia de Bolívar?	La inclusión laboral de personas con discapacidad en los medios radiofónicos de Bolívar aún es un desafío. Si bien existen esfuerzos aislados, todavía no podemos hablar de una verdadera integración. La mayoría de los medios carece de políticas claras que promuevan la contratación inclusiva, lo que limita que muchos talentos con discapacidad puedan aportar.
Desde su experiencia como presidente del Colegio de Periodistas, ¿cuenta con los datos de cuántos profesionales con discapacidad existen en la provincia de Bolívar, y cuántos se desempeñan en medios locales? De ser el caso, ¿cuál es su nivel de participación?	En este momento no contamos con un registro oficial consolidado que nos permita dar cifras exactas. Sin embargo, sabemos que existen profesionales formados en comunicación con discapacidad en la provincia, aunque su participación en los medios es mínima. Esto refleja la necesidad de levantar datos precisos y, sobre todo, de abrir espacios de diálogo con los medios para generar oportunidades reales.
¿Considera que los medios radiofónicos de Guaranda y la provincia muestran apertura para contratar a profesionales con discapacidad?	Hay una apertura incipiente, pero más desde la buena voluntad que desde una política institucionalizada, es decir, algunos medios pueden mostrar interés, pero no existe una estrategia sostenida que garantice igualdad de

	condiciones; creo que aún debemos trabajar en sensibilizar a los directivos de los medios para que comprendan que la inclusión no es un favor, sino un derecho y una oportunidad para enriquecer la comunicación local.
¿Cuáles cree que son las principales limitaciones o barreras que enfrentan los profesionales con discapacidad para insertarse en el ámbito periodístico local?	Las barreras que yo identifico mayormente son sociales, porque todavía existe una visión crítica y no de reconocimiento a las capacidades. También veo barreras estructurales, ya que muchos medios no cuentan con accesibilidad física ni tecnológica. Y por último culturales, porque persisten prejuicios sobre las competencias profesionales de las personas con discapacidad.
¿Qué acciones o políticas ha desarrollado o podría desarrollar el Colegio de Periodistas de Bolívar para fomentar la inclusión laboral en los medios?	Desde el Colegio de Periodistas hemos iniciado procesos de sensibilización y estamos trabajando en propuestas de capacitación que incluyan la perspectiva de la inclusión. Nuestra meta es abrir un espacio de articulación entre medios de comunicación, instituciones y profesionales con discapacidad, para diseñar estrategias conjuntas que generen empleabilidad, también queremos impulsar convenios con universidades y organismos públicos para fortalecer la formación y garantizar prácticas profesionales inclusivas.
¿Usted, como presidente del Colegio de Periodistas de la Provincia de Bolívar, piensa que podría existir algún tipo de discriminación o	Lamentablemente, sí, aunque muchas veces no es una discriminación explícita, existe una exclusión silenciosa al no abrir vacantes o al no adaptar los espacios de trabajo. Esta

exclusión hacia los profesionales con discapacidad por parte de los medios?	exclusión pasiva limita el derecho de los profesionales con discapacidad a ejercer su carrera en igualdad de condiciones. Como Colegio, nuestro compromiso es visibilizar esta problemática y proponer alternativas para que la inclusión deje de ser un discurso y se convierta en una práctica real en los medios de comunicación.
---	--

Nota. Entrevista aplicada al presidente del Colegio de Periodistas Profesionales de la provincia de Bolívar, Guaranda/15-09-2025.

Elaborado por: Dimas Carvajal, Viviana Briones.

Análisis e interpretación

La entrevista desde el punto de vista del presidente del Colegio de Periodistas Profesionales de la Provincia de Bolívar, la inclusión laboral de profesionales con discapacidad en los medios radiales de la provincia aún enfrenta retos, el presidente reconoce que, no existe una política consolidada ni estrategias que garanticen la igualdad de oportunidades para los profesionales con discapacidad.

Además, expone que no existen registros oficiales sobre la cantidad de profesionales con discapacidad que laboran actualmente en los medios radiales de la provincia, esto también dificulta dimensionar problemática real que atraviesan los profesionales con discapacidad y su vinculación a los medios de comunicación.

Finalmente, una verdadera inclusión laboral de profesionales en medios de comunicación radiofónicos requiere de acciones estructurales y de políticas claras acerca de contrataciones de profesionales con discapacidad.

4.1.3 Fichas de Observación

4.1.3.1 Radio La propia 92.7 FM

Tabla 23: Ficha de observación Radio La Propia 92.7 FM

Tema: Visibilización laboral de profesionales con discapacidad en los medios de comunicación radiofónicos del cantón Guaranda

Medio observado:

Radio La propia 92.7 FM

Observador:

Dimas Carvajal, Viviana Briones

Fecha de la observación: (15-16/09/2025)

ORGANIZACIÓN	SI	NO	OBSERVACIÓN
El medio radial cuenta con profesionales con discapacidad en su equipo de trabajo.	X		El medio cuenta con una persona con discapacidad y dos colaboradores.
El medio radial muestra disposición para integrar a profesionales con discapacidad a su personal.	X		El medio radial tiene toda la predisposición para contratar personas con discapacidad.
Los espacios físicos del medio facilitan la accesibilidad (infraestructura, equipos, recursos adaptados).		X	No dispone de infraestructura accesible para personas que se movilizan en silla de ruedas.
El tiempo de participación en las actividades laborales es equitativo para todos los trabajadores.		X	En particular los tiempos varían en el transcurso de la producción.
OPERATIVIDAD			
Las funciones asignadas corresponden a sus capacidades y formación profesional.	X		Claro ya que se desenvuelve de acuerdo con sus capacidades.
Se observan adaptaciones en el espacio físico o virtual para facilitar la participación de personas con discapacidad.		X	No se observan adaptaciones en el espacio laboral, ya que el profesional con discapacidad ejerce su trabajo de forma virtual.
Se promueve un ambiente de trabajo inclusivo, aunque no haya profesionales con discapacidad actualmente.	X		Se promueve un ambiente de laboral inclusivo, esto indica que la organización mantiene una actitud abierta y receptiva hacia la diversidad.

PARTICIPACIÓN			
Se fomenta la interacción entre colegas con y sin discapacidad de forma inclusiva.	X		Si hay interacción entre todos los trabajadores del medio, sin exclusión.
El medio promueve contenidos radiales que visibilicen la inclusión y la diversidad.	X		El medio comparte y produce programas radiales enfocados en la diversidad cultural y la inclusión social.
Los profesionales con discapacidad tienen voz y protagonismo en el medio radial.	X		Se evidencia que los profesionales con discapacidad forman parte activa dentro del medio y del programa que laboran,
Los trabajadores con discapacidad expresan confianza y seguridad en el ejercicio de sus funciones.	X		Se desempeñan de forma normal al momento de realizar su producción.
Los equipos técnicos y áreas de trabajo permiten que personas con diferentes capacidades puedan operar sin dificultad.	X		Siempre y cuando hagan adaptaciones ya que actualmente el espacio es parcialmente reducido.
Se reconocen y valoran públicamente los aportes de los profesionales con discapacidad en el equipo de trabajo.		X	El reconocimiento es el pago final mas no se reconoce un valor extra, sin embargo, si hay reconocimiento verbal hacia los trabajadores.
Existe un trato inclusivo y respetuoso de parte de compañeros y directivos hacia los profesionales con discapacidad.	X		Se evidencia un trato inclusivo y respetuoso entre todos los compañeros.

Nota. Ficha de observación aplicada a radio La Propia 92.7 FM, Guaranda/15/16-09-2025.

Elaborado por: Dimas Carvajal, Viviana Briones.

Análisis de resultados de la ficha de observación radio La Propia 92.7 FM

Mediante la ficha de observación se evidencia que en el medio radial mantiene una postura positiva hacia la inclusión laboral de profesionales con discapacidad, no obstante, aunque existe esa apertura hacia la inclusión laboral también persisten limitaciones estructurales y de reconocimiento que dificultan una integración total de un profesional con discapacidad. A su vez, se fomenta un entorno inclusivo en el campo laboral, una interacción equitativa y la diversidad en sus contenidos.

4.1.3.2 Radio Impacto 99.9 FM

Tabla 24: Ficha de observación Radio Impacto 99.9 FM

Tema: Visibilización laboral de profesionales con discapacidad en los medios de comunicación radiofónicos del cantón Guaranda

Medio observado:

Radio Impacto 99.9 FM

Observador:

Viviana Briones, Dimas Carvajal

Fecha de la observación: (16-17/09/2025)

ORGANIZACIÓN	SI	NO	OBSERVACIÓN
El medio radial cuenta con profesionales con discapacidad en su equipo de trabajo.	X		Cuenta con una persona con discapacidad visual.
El medio radial muestra disposición para integrar a profesionales con discapacidad a su personal.	X		El medio radial tiene toda la predisposición para contratar personas con discapacidad, se enfoca más en el talento de las personas.
Los espacios físicos del medio facilitan la accesibilidad (infraestructura, equipos, recursos adaptados).		X	No ya que la radio se encuentra en un segundo piso, solo se accede con escaleras, no cuenta con ascensor.
El tiempo de participación en las actividades laborales es equitativo para todos los trabajadores.	X		Tiene mucho que ver con el tipo de programación y horarios establecidos para el programa.
OPERATIVIDAD			
Las funciones asignadas corresponden a sus capacidades y formación profesional.	X		El profesional que labora en la radio es autosuficiente y se desenvuelve de acuerdo con sus capacidades.
Se observan adaptaciones en el espacio físico o virtual para facilitar la participación de personas con discapacidad.	X		Cuenta con un espacio y equipo especializado para el profesional, ejemplo: micrófono con encendido manual.
Se promueve un ambiente de trabajo inclusivo, aunque no haya profesionales con discapacidad actualmente.	X		Si existe un profesional con discapacidad, así mismo se promueve un ambiente inclusivo.

PARTICIPACIÓN			
Se fomenta la interacción entre colegas con y sin discapacidad de forma inclusiva.		X	Cada profesional desempeña sus funciones en el área de trabajo y se retira, no existe interacción más allá de lo que concierne a los saludos.
El medio promueve contenidos radiales que visibilicen la inclusión y la diversidad.	X		La radio tiene programas enfocados específicamente en la inclusión y diversidad social.
Los profesionales con discapacidad tienen voz y protagonismo en el medio radial.	X		Existe un programa llamado “Ecuador nuestra tierra” conducido y locutado por el profesional no vidente.
Los trabajadores con discapacidad expresan confianza y seguridad en el ejercicio de sus funciones.	X		El profesional se desenvuelve óptimamente dentro de su programa y con sus equipos.
Los equipos técnicos y áreas de trabajo permiten que personas con diferentes capacidades puedan operar sin dificultad.	X		El medio cuenta con el equipo especializado para que su profesional pueda laborar sin dificultad.
Se reconocen y valoran públicamente los aportes de los profesionales con discapacidad en el equipo de trabajo.	X		El personal con discapacidad percibe una remuneración por las labores brindadas dentro del programa radial.
Existe un trato inclusivo y respetuoso de parte de compañeros y directivos hacia los profesionales con discapacidad.	X		Todos los trabajadores de radio impacto se manejan en base al respeto, la educación y la inclusión.

Nota. Ficha de observación aplicada a Radio Impacto, Guaranda/16/17-09-2025.

Elaborado por: Dimas Carvajal, Viviana Briones.

Análisis de resultados de la ficha de observación Radio Impacto 99.9 FM

En el medio radial se visualiza un compromiso con la inclusión laboral, se da el caso de un profesional con discapacidad visual que cuenta con sus propios equipos adaptados, además, se visibiliza la diversidad social y un trato respetuoso entre colegas del mismo equipo radial.

4.1.3.3 Radio Turbo 93.9 FM

Tabla 25: Ficha de observación Radio Turbo 93.9 FM

Tema: Visibilización laboral de profesionales con discapacidad en los medios de comunicación radiofónicos del cantón Guaranda

Medio observado:

Radio Turbo 93.9 FM

Observador:

Dimas Carvajal, Viviana Briones

Fecha de la observación: (15-16/09/2025)

ORGANIZACIÓN	SI	NO	OBSERVACIÓN
El medio radial cuenta con profesionales con discapacidad en su equipo de trabajo.		X	En la actualidad no se han presentado personas con discapacidad.
El medio radial muestra disposición para integrar a profesionales con discapacidad a su personal.		X	Cada programa es individual, no existe apoyo hacia los trabajadores.
Los espacios físicos del medio facilitan la accesibilidad (infraestructura, equipos, recursos adaptados).		X	La radio es en el tercer piso y con gradas.
El tiempo de participación en las actividades laborales es equitativo para todos los trabajadores.		X	Cada trabajador tiene un horario independiente.
OPERATIVIDAD			
Las funciones asignadas corresponden a sus capacidades y formación profesional.	X		Cada trabajador es asignado de acuerdo con la capacidad.
Se observan adaptaciones en el espacio físico o virtual para facilitar la participación de personas con discapacidad.		X	Debido a que no hay ningún profesional con discapacidad, no hay adaptaciones de espacios físicos.
Se promueve un ambiente de trabajo inclusivo, aunque no haya profesionales con discapacidad actualmente.	X		El ambiente del trabajo es agradable, el trato es respetuoso entre todos los compañeros de la radio.
PARTICIPACIÓN			

Se fomenta la interacción entre colegas con y sin discapacidad de forma inclusiva.	X		El comportamiento y la interacción entre compañeros es amigable y respetuoso fomentando así la integración.
El medio promueve contenidos radiales que visibilicen la inclusión y la diversidad.		X	Mayormente los programas son destinados a música y entretenimiento, en el transcurso de la observación no se ha evidenciado programas inclusivos.
Los profesionales con discapacidad tienen voz y protagonismo en el medio radial.		X	Debido a que el medio no cuenta con profesionales con discapacidad actualmente.
Los trabajadores con discapacidad expresan confianza y seguridad en el ejercicio de sus funciones.		X	El medio radiofónico no tiene en nómina a profesionales con discapacidad en la actualidad.
Los equipos técnicos y áreas de trabajo permiten que personas con diferentes capacidades puedan operar sin dificultad.	X		Los equipos y áreas permiten comodidad para trabajar.
Se reconocen y valoran públicamente los aportes de los profesionales con discapacidad en el equipo de trabajo.		X	Económicamente no hay presupuesto, en cuanto a incentivos verbales si existe.
Existe un trato inclusivo y respetuoso de parte de compañeros y directivos hacia los profesionales con discapacidad.	X		No existen personas con discapacidad, pero existe compañerismo.

Nota. Ficha de observación aplicada a radio Turbo 93.9 FM, Guaranda/15/16-09-2025.

Elaborado por: Dimas Carvajal, Viviana Briones.

Análisis de resultados de la ficha de observación Radio Turbo 93.9 FM

El medio radial no posee profesionales con discapacidad en la actualidad, claramente se evidencia en la investigación de campo la ausencia de adaptaciones físicas o de infraestructura, asimismo, no hay ejecución de programas inclusivos o de integración a grupos vulnerables.

En otro direccionamiento, existe un ambiente laboral y respetuoso entre los colegas, a tal punto que los trabajadores se desenvuelven en sus labores diarias según su capacidad; pese a la falta de experiencia en temas de inclusión actualmente, el medio conserva un ambiente cordial y muestra apertura hacia la adopción de estrategias inclusivas.

4.1.3.4 Radio Matiaví 96.3 FM

Tabla 26: Ficha de observación Radio Matiaví 96.3 FM

Tema: Visibilización laboral de profesionales con discapacidad en los medios de comunicación radiofónicos del cantón Guaranda

Medio observado:

Radio Matiaví 96.3 FM

Observador:

Dimas Carvajal, Viviana Briones

Fecha de la observación: (16-17/09/2025)

ORGANIZACIÓN	SI	NO	OBSERVACIÓN
El medio radial cuenta con profesionales con discapacidad en su equipo de trabajo.	X		Cuentan con una persona que tiene discapacidad.
El medio radial muestra disposición para integrar a profesionales con discapacidad a su personal.	X		No tienen problemas con contar con profesionales con discapacidad.
Los espacios físicos del medio facilitan la accesibilidad (infraestructura, equipos, recursos adaptados).	X		La infraestructura está diseñada para personas con discapacidad, la radio es en el primer piso.
El tiempo de participación en las actividades laborales es equitativo para todos los trabajadores.	X		Depende del programa que realiza, pero siempre es justo.
OPERATIVIDAD			
Las funciones asignadas corresponden a sus capacidades y formación profesional.	X		Las funciones que realiza la profesional van de acuerdo con sus capacidades.
Se observan adaptaciones en el espacio físico o virtual para facilitar la participación de personas con discapacidad.	X		La persona con discapacidad que está en la radio no requiere adaptaciones
Se promueve un ambiente de trabajo inclusivo, aunque no haya profesionales con discapacidad actualmente.	X		Si, la inclusión se refleja con la integración y participación de la profesional con los demás profesionales.
PARTICIPACIÓN			
Se fomenta la interacción entre colegas con y sin discapacidad de forma inclusiva.	X		Todos hablan, se divierten de ser el caso y participan en el medio radial.

El medio promueve contenidos radiales que visibilicen la inclusión y la diversidad.	X		Los contenidos radiales hablan de conducta social, a su vez de integración e inclusión.
Los profesionales con discapacidad tienen voz y protagonismo en el medio radial.	X		La persona con discapacidad que trabaja ahí hace locución y tiene su propio programa.
Los trabajadores con discapacidad expresan confianza y seguridad en el ejercicio de sus funciones.	X		Se desenvuelve muy bien en su área de trabajo.
Los equipos técnicos y áreas de trabajo permiten que personas con diferentes capacidades puedan operar sin dificultad.	X		Si, la profesional ocupa los equipos perfectamente a pesar de su discapacidad.
Se reconocen y valoran públicamente los aportes de los profesionales con discapacidad en el equipo de trabajo.	X		Recibe motivación verbal al inicio y final de su programa.
Existe un trato inclusivo y respetuoso de parte de compañeros y directivos hacia los profesionales con discapacidad.	X		Se llevan y conviven de la mejor manera entre compañeros dentro de la radio.

Nota. Ficha de observación aplicada a radio Matiaví 96.3 FM, Guaranda/16/17-09-2025.

Elaborado por: Dimas Carvajal, Viviana Briones.

Análisis de resultados de la ficha de observación Radio Matiaví 96.3 FM

El medio radial demuestra una firme disposición para fomentar la inclusión laboral ya que actualmente el medio cuenta con una profesional con discapacidad que dirige su propio programa; la infraestructura es amigable para este grupo vulnerable ya que en términos de accesibilidad la radio cuenta con rampas y espacios de libre ingreso.

Se promueve un ambiente laboral respetuoso e inclusivo entre los trabajadores. Por otro lado, el medio combina adaptación, participación y reconocimiento, consolidando un entorno inclusivo efectivo con contenidos que tratan temas de diversidad social, reforzando la visibilidad laboral y la inclusión de los profesionales con discapacidad.

4.1.3.5 Comparación entre las cuatro fichas de observación

Tabla 27: Tabla comparativa de las radios observadas

CATEGORÍA	LA PROPIA 92.7 FM	IMPACTO 99.9 FM	TURBO 93.9 FM	MATIAVÍ 96.3 FM
Presencia de profesionales con discapacidad	Tiene al menos a un profesional con discapacidad	Tiene un profesional con discapacidad visual	No cuenta con profesionales con discapacidad	Cuenta con un profesional que dirige su propio programa
Disposición para la inclusión	Disposición abierta	Se enfoca en el talento	Sin predisposición	Sin inconvenientes
Accesibilidad física y de infraestructura	Limitada, sin adaptaciones	Limitada, en el segundo piso y sin ascensor	Tercer piso sin ascensor	Perfecta, rampas y primer piso accesible
Participación y funciones	Según la producción, las funciones y las capacidades			
Adaptaciones y herramientas	No observadas	Si, equipo especializado	No	No necesita
Ambiente inclusivo y trato respetuoso	Respetuoso y cordial			
Interacción y colaboración	Interacción activa	La interacción es mínima	Interacción cordial	Interacción activa
Contenidos inclusivos	Si, programas inclusivos	De inclusión social	No se registra	Diversidad social
Reconocimiento y protagonismo	Personal activo, pero no se reconoce públicamente	Profesional activo y reconocimiento mínimo	No hay reconocimiento	Profesional activo y reconocido

Nota. Tabla de comparación sobre la ficha de observación aplicada a las cuatro radios, Guaranda/09-2025.

Elaborado por: Dimas Carvajal, Viviana Briones.

4.1.4 Discusión de Resultados

La información obtenida a través de las herramientas de obtención de datos evidencia que la inclusión laboral de profesionales con discapacidad en los medios de comunicación radiofónicos del cantón Guaranda se encuentra en un proceso en desarrollo, con avances en cuanto a la disposición con la integración social y laboral; claramente existen limitaciones estructurales, culturales y de reconocimiento.

De las respuestas obtenidas en las entrevistas aplicadas tanto a los profesionales con discapacidad, dueño de radio de la ciudad de Guaranda y representantes de colegios y federaciones de periodistas coinciden en que, la inclusión laboral depende netamente de la voluntad de los dueños de los medios de comunicación más no de políticas establecidas por las instituciones, sin embargo, se relacionan en que se reconoce el talento de los profesionales con discapacidad, coincidiendo con la perspectiva propuesta por Harold Lasswell (1951) sobre la función de los medios como agentes de socialización y distribución equitativa de oportunidades.

Por otro lado, los medios radiales de la ciudad de Guaranda como: La Propia 92.7 FM, Impacto 99.9 FM y Matiavi 96.3 FM ponen en evidencia que se promueve ambientes laborales inclusivos, otorgando participaciones activas de los profesionales con discapacidad en programas y contenidos de acuerdo a las capacidades y talentos que poseen; medios radiales como Turbo 93.9 FM carecen de la presencia de profesionales con discapacidad y de adaptaciones estructurales para su inserción al campo laboral, a pesar de ello, mantiene un entorno respetuoso entre los colegas que forman parte del medio, siguiendo los lineamientos de Jean Piaget (1970), quien subraya la relación entre el entorno laboral, la

capacidad del profesional y las oportunidades para fomentar la participación de la sociedad en espacios laborales.

En la misma línea, la ciudadanía pone en lineamientos la necesidad de generar oportunidades de contratación para los profesionales con discapacidad, por lo cual, también se pone en brecha las adaptaciones físicas, tecnológicas y campañas de sensibilización que necesariamente deben generar los medios de comunicación para hablar de que existe verdadera inclusión laboral.

En general, para consolidar la inclusión laboral de profesionales con discapacidad es necesario fortalecer y realizar un seguimiento de políticas de contratación inclusiva, mejorar la infraestructura accesible en los medios de comunicación radial, por último, generar conciencia sobre la igualdad de oportunidades laborales e inclusivas.

CONCLUSIONES

La mayoría de los medios radiales de Guaranda están abiertos a contratar profesionales con discapacidad, además, promueven un ambiente de respeto y colaboración entre los compañeros dentro del medio radial, mostrando un verdadero compromiso social y organizacional con la inclusión.

Se identificaron barreras de accesibilidad, como instalaciones ubicadas en pisos altos sin ascensor, lo que dificulta que las personas con movilidad reducida puedan integrarse plenamente. Sin embargo, las radios siguen siendo un vehículo estratégico para sensibilizar a la sociedad sobre la participación de personas con discapacidad en espacios laborales.

RECOMENDACIONES

Implementar una institución especializada en dar seguimiento, supervisión o fiscalización que verifique el cumplimiento de la legislación vigente en los medios, identificando deficiencias y aplicando acciones correctivas según se requiera, asimismo, garantizando que las empresas o instituciones cumplan en la nómina con personas con discapacidad.

Fortalecer los espacios físicos para que sean accesibles para personas con movilidad reducida, incorporando rampas, ascensores y señalización clara que facilite su desplazamiento, además, adaptar la tecnología y los equipos de trabajo para que todos puedan utilizarlos sin dificultad, incluyendo software, micrófonos, consolas y otros recursos que les permitan desempeñarse plenamente en sus labores.

CAPÍTULO V

5 PROPUESTA

Sensibilización a la comunidad Guarandeña y medios de comunicación para la inserción laboral de comunicadores titulados y aficionados, a través de un audiovisual en formato documental titulado “Un día en la radio: inclusión en acción”.

5.1 Diagnóstico

5.1.1 Necesidad de realizar la propuesta audiovisual

Tabla 28: Análisis FODA sobre los profesionales con discapacidad

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none">• Cuentan con capacidades y talentos específicos.• Vocación y compromiso en sus labores.• Se desenvuelven con confianza y seguridad en el área de trabajo.	<ul style="list-style-type: none">• Existen leyes que promueven la inclusión social y laboral.• Algunos medios predispuestos para contratar a este sector social.• La sociedad y el público valoran la diversidad.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none">• Limitaciones en infraestructura y accesibilidad.• Falta de adaptación tecnológica y de espacios.• Escasez en fiscalización a las políticas inclusivas institucionales.	<ul style="list-style-type: none">• Prejuicios sociales sobre las capacidades del profesional.• Exclusión silenciosa o discriminación de algunos medios.• Precarización laboral que dificulta en gran parte la contratación.

Nota. Análisis FODA de los profesionales con discapacidad, Guaranda/09-2025.

Elaborado por: Dimas Carvajal, Viviana Briones.

5.2 Justificación

Esta propuesta audiovisual es fundamental para promover una transformación social, visibilizando a las personas con discapacidad y destacando sus capacidades en el entorno laboral, mediante la producción se pretende mostrar los talentos y competencias de un profesional con discapacidad, con el fin de derribar los prejuicios y estereotipos que han limitado su inclusión en el campo laboral.

Además, el producto se concibe como una herramienta de sensibilización que promueva una conciencia social inclusiva, fomentando la equidad y el reconocimiento de las personas con discapacidad dentro de la comunicación, la intención es demostrar que más allá de las barreras físicas, poseen las capacidades necesarias para contribuir a la sociedad.

Para finalizar, la propuesta resulta de gran valor al resaltar que la discapacidad no determina las capacidades de las personas; lo que realmente condiciona su desarrollo es la carencia de oportunidades, por tanto, el producto se orienta a impulsar la inclusión de este grupo vulnerable en los medios de comunicación, en particular en las radios locales de la ciudad de Guaranda.

5.3 Objetivos

5.3.1 Objetivo general

Generar conciencia social, fortaleciendo la igualdad social y la inclusión laboral, a través de la producción de un cortometraje documental audiovisual con formato observacional/etnográfico, evidenciando la cotidianidad del profesional con discapacidad, resaltando sus capacidades y aportes en el ámbito laboral.

5.4 Ejecución de la propuesta

La ejecución del tercer objetivo específico se realiza en tres fases planificadas: Preproducción, Producción y Posproducción.

5.5 Preproducción

La fase de preproducción del tercer objetivo se llevó a cabo mediante una investigación rigurosa sobre la presencia de profesionales con discapacidad en medios radiofónicos, antes de comenzar con la grabación del producto audiovisual, se realiza una planificación de lineamientos éticos que orienten la construcción del guion técnico adecuado para sensibilizar a la sociedad de forma responsable y empática.

5.5.1 Guion literario

VOZ EN OFF (bits 07 segundos)- desde el segundo 49:

Trabajemos por una sociedad, donde las personas con discapacidad vivan su plena ciudadanía.

VOZ EN OFF (bits 10 segundos)- desde el segundo 51:

Afuera del estudio la vida continúa, y aunque el camino a veces es distinto, la determinación es la misma.

VOZ EN OFF (bits 13 segundos)- desde el minuto 02, 21:

Detrás de cada palabra al micrófono, hay una historia que lucha, que sueña, que se levanta cada día para demostrarnos que los límites solo existen si dejamos que existan.

VOZ EN OFF (bits 25 segundos)- desde el minuto 03, 52:

Holger es un profesional con discapacidad visual, ha generado mecanismos para formar parte activa de un medio radial, con 22 años de experiencia no utiliza consolas ni software actuales, con dos radios antiguas y sus memory flashes es suficiente como el dice, no hay oscuridad que apague mi voz que quiere brillar.

VOZ EN OFF (bits 27 segundos)- desde el minuto 04, 48:

Alex es un profesional con discapacidad física, un accidente de tránsito cambió su vida, pero no sus sueños, encontró en la comunicación una manera de demostrar que las limitaciones no definen el talento, su voz transmite fuerza, pasión y esperanza, cada palabra suya es un mensaje para quienes piensan que no pueden, si se puede, siempre se puede.

VOZ EN OFF (bits final- 13 segundos)- desde el minuto 05, 42:

Que su ejemplo nos recuerde que la fuerza más grande esta en el corazón, que todos tenemos una voz capaz de cambiar el mundo, y que la verdadera inclusión comienza cuando abrimos los oídos y también el alma.

5.5.2 Guion técnico

El guion técnico constituye una herramienta vital para la producción audiovisual, permite detallar cada una de las tomas, planos y sonidos necesarios en el video, en el caso de este cortometraje documental, resulta indispensable realizar el guion técnico para estructurar la narración visual de la cotidianidad del profesional con discapacidad, generando una grabación sin alterar la autenticidad y, al mismo tiempo garantizar la calidad y el impacto social.

5.5.2.1 Estructura del guion técnico

MATRIZ GUIÓN TÉCNICO

TÍTULO: “Un día en la radio: inclusión en acción”

DURACIÓN: 06:30

FORMATO: Cortometraje documental (observacional/etnográfico)

DIRECTOR: Dimas Carvajal, Viviana Briones.

PRODUCTOR: Dimas Carvajal, Viviana Briones.

Tabla 29: Estructura de guion técnico producto audiovisual

ESCENA	DURACIÓN	CONTENIDO / DESCRIPCIÓN	VOZ	IMAGEN/ MOVIMIENTO	ANGULO	PLANO	FONDO MUSICAL	SONIDO
1	2 seg.	Imagen en negro	-----	-----
2	15 seg.	El primer protagonista inicia su programa radial	Inicial	Fija en el sujeto	Normal	P.G	propio	-----
3	27 seg.	El segundo protagonista comienza su programa radial	Inicial	Fija en el sujeto	Normal	Detalle	propio	-----
4	07 seg.	El segundo protagonista (disc.visual) camina con su bastón por la calle	-----	Paneo corto mientras camina	Normal	Detalle y medio	ambiente	Música suave
5	11 seg.	Enfoque en la prótesis que se debe colocar el primer protagonista	Voz en off	Tilt up (movimiento de la cámara de abajo hacia arriba)	Rotación vertical	Detalle	-----	Música reflexiva
6	56 seg.	El primer protagonista se coloca la prótesis desde cero y se viste	Voz en off	Fija en el sujeto (mientras se coloca y se cambia)	Normal	Medio	-----	Música suave
7	05 seg.	Ciudad de Guaranda (letras de la ciudad)	----- -----	Timelapse del centro de la ciudad.	Normal	General	-----	Música reflexiva

8	08 seg.	Como sale de su casa el segundo protagonista, camina hacia la puerta	----- -----	Zoom Out (mientras camina el protagonista a la puerta)	Normal	Detalle	-----	Música suave
9	22 seg.	Abre la puerta del patio de su casa para salir y cierra la puerta el segundo protagonista	----- -----	Zoom in (mientras abre la puerta para salir y cierra)	Contrapicado (abajo hacia arriba)	General	-----	Música suave
10	12 seg.	Mientras baja la colina de su casa el segundo protagonista	Voz en off	Fija al sujeto	PG	Normal	-----	Música motivación
11	20 seg.	Espera a que el bus pare y se sube, el bus se va con el segundo protagonista	Voz en off	Zoom Out, (mientras el bus se marcha)	Medio	Frontal	Ambiental	Música suave
12	07 seg.	Llega al medio radial, el segundo protagonista	-----	Toma fija	Normal	General	-----	Música suave
13	15 seg.	Sube las escaleras y llega a la cabina de la radio	-----	Traveling de seguimiento	Normal	General	Ambiental	Música suave
14	30 seg.	Acomoda su parlante conectando bien, acomoda el micrófono, ajusta.	Voz en off	Zoom in a manos en la radio y micrófono	Medio	Primer plano	Propio	Música suave

15	24 seg.	Conecta los auriculares, y prueba micrófono	Voz en off	Paneo izquierda a derecha mientras conecta	Normal	Primer plano	Ambiental	Música emocional
16	15 seg,	El segundo protagonista locuta en su programa	Voz del locutor	Toma fija al sujeto	Normal	Primer plano	Ambiental	Música emocional
17	05 seg.	Toma con drone a la ciudad de Riobamba	-----	Zoom Out, toma de drone	Picada	GPG	-----	Música suave
18	07 seg.	Sale de su casa, para dirigirse a su trabajo, primer protagonista	-----	Toma fija al sujeto	Normal	Plano General	-----	Música suave
19	04 seg.	Llega a su trabajo	Voz en off	Toma fija al sujeto	Normal	Plano General	-----	Música suave
20	17 seg.	Entra a la cabina radial, se acomoda, prende sus equipos, entran sus compañeros para poder empezar el programa	Voz en off	Toma fija al sujeto	Normal	Plano Medio	-----	Música suave
21	12 seg.	Empieza su programa radial con todo el ánimo y presenta a sus compañeros	Voz de la cabina	Paneo izquierda a derecha (dentro de la cabina)	Normal	Plano Medio	-----	Música suave
22	1 seg	Pantalla negra	-----	-----	-----	-----	-----	-----
23	12 seg.	Termina su programa radial feliz, apaga todo y se retira	-----	Toma frontal al protagonista	Normal	Plano Medio	Sonido cerrando la puerta	Música suave

24	13 seg.	Redondel de la ciudad de Guaranda	Voz en off	Traveling circular al redondel de la ciudad de Guaranda.	contrapicado	Plano General	-----	Música suave
25	05 seg.	Imagen de fondo en negro con los agradecimientos a quienes fueron parte de este producto audiovisual	Voz en off	-----	-----	-----	-----	-----

Nota. Elaboración propia guion técnico, Cantón Guaranda, año 2025.

5.6 Producción

Para llevar a cabo este producto audiovisual como cortometraje documental en formato observacional en la etapa de producción, fue necesario el traslado hacia la vivienda del profesional con discapacidad, del mismo modo, un segundo traslado hasta la estación radial en la que labora actualmente el profesional.

5.6.1 Cronograma de rodaje

Tabla 30: Cronograma para grabación de cortometraje documental

Preproducción		Actividad	Fecha	Recursos	Recursos Humanos	Responsables
PRODUCCIÓN						
01	Planificación con el protagonista del cortometraje, profesional con discapacidad.	Planificación con el protagonista del cortometraje, profesional con discapacidad.	20/08/2025	Laptop, zoom, llamadas telefónicas,	Viviana Briones Dimas Carvajal	Productor
02	Ubicación de la vivienda del protagonista y del medio radial en el que laboral actualmente.	Ubicación de la vivienda del protagonista y del medio radial en el que laboral actualmente.	23/08/2025	Laptop, ubicación, Google maps.	Dimas Carvajal	Productor
03	Planificación de las distintas locaciones de grabación.	Planificación de las distintas locaciones de grabación.	28/08/2025	Libreta de Apuntes	Dimas Carvajal Viviana Briones	Productor

04	Realizar los cambios en el guion técnico si este lo amerita.	Cambios necesarios en el guion técnico.	20/09/2025	Computadora	Dimas Carvajal Viviana Briones	Productor
05	Grabación del protagonista en el medio radiofónico que labora.	Grabación del protagonista en el medio radiofónico que labora.	26/09/2025	Cámara Canon, iPhone 14 Pro max Trípode Luces.	Dimas Carvajal Viviana Briones	Productor
06	Recopilación del material audiovisual.	Recopilación del material audiovisual en la cámara Canon, y celular iPhone.	28/09/2025	Tarjeta SD, Computadora, Cámara Canon, iPhone 14 Pro max.	Dimas Carvajal Viviana Briones	Productor
07	Revisión de las mejores tomas realizadas en la filmación del cortometraje.	Revisión de las mejores tomas realizadas en la filmación del cortometraje.	29/09/2025	Tarjeta SD, Computadora, Cámara Canon, iPhone 14 Pro max.	Viviana Briones	Productor

Nota. Elaboración propia cronograma de rodaje, Cantón Guaranda, año 2025

5.7 Posproducción

En la etapa de posproducción del producto audiovisual se usarán herramientas especializadas de edición de videos como Adobe Premiere Pro.

En el caso netamente de grabación, se optará por una cámara Canon Rebel T5i, usando un formato MOV con compresión H.264 con una resolución Full HD 1920 x 1080. Asimismo, la otra cámara a utilizar será la de un celular iPhone 14 Pro Max, con un formato H.264 y una resolución de 4K a 60 fps para garantizar una calidad visual del cortometraje documental.

BIBLIOGRAFÍA

- Bellodas Serrano, E., & Pinto Ludeña, M. (2022). LOS MENSAJES RADIOFÓNICOS Y LA VISIBILIZACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL DISTRITO DE SANTIAGO – CUSCO - 2020. En *LOS MENSAJES RADIOFÓNICOS Y LA VISIBILIZACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL DISTRITO DE SANTIAGO – CUSCO - 2020* (pág. 57). Cusco.
- Granda Carrión, M. (Noviembre de 2012). EL ESPACIO GENERADO EN LA COMUNICACIÓN RADIOFÓNICA. *EL ESPACIO GENERADO EN LA COMUNICACIÓN RADIOFÓNICA*. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Herrera Flores, A., Campi Maldonado, A., & Fariño Sánchez, N. (2021). El modelo de Harold Lasswell aplicado en comunicación digital. Caso: La Posta. *Dialnet*, 278-279.
- Martínez, K., Marroquín, J., & Ríos, H. (2019). Precarización laboral y pobreza en México. *Scielo*, 4.
- Moreno Torres, E. (2023). Inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público de la ciudad de Loja, mayo 2021 – mayo 2022. 4.
- Rodríguez, E., & Farrés, M. (af de sf de sf). ¿Qué es la brecha digital? La desigualdad tecnológica explicada. Barcelona: COACHING TECNOLÓGICO.
- Rodríguez Rubiano, L. (2012). DISCRIMINACIÓN Y PREJUICIO HACIA LA DISCAPACIDAD. *Programa de Psicología Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud*, 01-44.
- Tegan, G., & Merkus, J. (07 de Mayo de 2022). *Investigación explicativa | Definición, guía y ejemplos*. Obtenido de Scribbr: <https://www.scribbr.co.uk/research-methods/explanatory-research-design/>
- Vivanco Romero, M. (2024). Plan de inclusión laboral de personas con discapacidad para el fortalecimiento del Centro de Especialidades ProsaludOro S.A. de la. En M. V. Romero, *Plan de inclusión laboral de personas con discapacidad para el fortalecimiento del Centro de Especialidades ProsaludOro S.A. de la* (pág. 15). Quito.

- Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS). (diciembre de 2023). Accesibilidad física. *Agencia nacional de discapacidad*, 3. Obtenido de Argentina.gob.ar: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2023/12/2_accesibilidad_fisica.pdf
- Alcaldía, G. (s.f.). *guaranda.gob.ec*. Recuperado el 7 de 10 de 2024, de <https://www.guaranda.gob.ec/newsiteCMT/la-ciudad/>
- Alonso, F. (s.f. de Enero de 2007). *Revistas UMA*. Obtenido de <https://revistas.uma.es/index.php/trans/article/view/3095/10278#:~:text=Accesibilidad%20es%20la%20caracter%C3%ADstica%20de,Aragall%2C%202003%3A%2023>).
- Álvarez Chicaiza , J. M. (2018). PROCESOS DE EMPODERAMIENTO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PROCESO RADIAL "VOCES DE LA ESPERANZA PARA LA INCLUSIÓN" DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI. En Á. C. Maribel, *PROCESOS DE EMPODERAMIENTO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PROCESO RADIAL "VOCES DE LA ESPERANZA PARA LA INCLUSIÓN" DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI* (págs. 173-174). LATACUNGA.
- ALVARO, J. L. (1996). PSICOLOGÍA SOCIAL APLICADA. En A. Najera, *PSICOLOGÍA SOCIAL APLICADA* (págs. 23-31). ESPAÑA: -HILLIINTERAMERICANA DE ESPAÑA, S. A.
- Amante, O. (5 de septiembre de 2017). Obtenido de <https://prezi.com/yz0zt43db4pp/desvalorizacion-del-trabajo/>
- anónimo. (03 de Mayo de 2018). *RECONCILIANDO MUNDOS*. Obtenido de RECONCILIANDO MUNDOS: <https://reconciliandomundos.com.ar/evolucion-de-los-medios-de-comunicacion-masiva/>
- Aprende Institute. (1 de 02 de 2025). ¿Qué es la discriminación por edad?
- Asamblea Legislativa de Costa Rica. (sf). *Asamblea Legislativa de Costa Rica*. Obtenido de <https://www.asamblea.go.cr/ci/ciev/Documentos%20compartidos/VALORES%20-%20PEI%20-%20Igualdad.pdf>

- Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). *Código del Trabajo*. Quito: Registro Oficial Suplemento 167. Obtenido de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial N° 449. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Quito: Registro Oficial Suplemento N° 796. Obtenido de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- ATLAS.ti. (s.f de s.f de s.f). *ATLAS.ti*. Obtenido de <https://atlasti.com/es/research-hub/investigacion-descriptiva>
- Ayuntamiento de Leioa. (sf). Prejuicios y estereotipos. Obtenido de https://www.leioa.net/vive_doc/prejuicios-y-estereotipos-es.pdf
- Barquero, F. (2022). La Radio Como Elemento Integrador En El Desarrollo Social. *Ciencia Latina*, 4.
- BELTRÁN SALMÓN, L. (2005). LA COMUNICACION PARA EL DESARROLLO. *infoamerica*, 1-54.
- Bizneo. (s.f de s.f de 2024). *Bizneo HR Software*. Obtenido de https://www.bizneo.com/blog/discriminacion-laboral/#Que_es_la_discriminacion_laboral
- BONITO , C. (2017). DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA LEGISLACION ECUATORIANA. *Universidad Nacional de Chimborazo*, 1-41.
- Brenes, D. (2 de Diciembre de 2023). ¿Qué es la discapacidad? Definiciones y buenas prácticas para una región más inclusiva.

- BRETONES, M. T. (s.f.). *Documento pdf*. Obtenido de Documento pdf: <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/5924/1/Los%20medios%20de%20comunicaci%C3%B3n%20de%20masas.%20Desarrollo%20y%20Tipos.%20%20Bretone s.pdf>
- Cadmen , R., & Tenempaguay , L. (2024). El derecho a la inclusión laboral y personas con discapacidades en el GAD municipal del Cantón Riobamba. *Universidad Nacional de Chimborazo*, 15.
- Calderón, C. E. (13 de Febrero de 2020). *INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS*. Obtenido de INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS: <https://www.inci.gov.co/blog/los-medios-de-comunicacion-traves-de-los-tiempos>
- Calderón, C. E. (s.f.). *INCI*. Obtenido de INCI: <https://www.inci.gov.co/blog/los-medios-de-comunicacion-traves-de-los-tiempos>
- Campos, D. (27 de julio de 2023). *Redacción mix*. Obtenido de <https://gestion.pe/mix/vida-laboral/barreras-laborales-que-son-y-como-afrontarlas-vida-laboral-carrera-profesional-noticia/?next=0>
- Campos, D. (27 de 07 de 2023). *Redacción Mix*. Obtenido de G MIX: <https://gestion.pe/mix/vida-laboral/barreras-laborales-que-son-y-como-afrontarlas-vida-laboral-carrera-profesional-noticia/?next=0>
- Cartagena, F. (12 de NOVIEMBRE de 2019). *STIMULUS*. Obtenido de STIMULUS: <https://stimuluspro.com/blog/el-lenguaje/>
- Castrillo, V. I. (15 de Noviembre de 2022). *BID*. Obtenido de Factor trabajo: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/la-inclusion-laboral-que-es-y-por-que-tiene-que-importarnos/>
- Castro, H. (24 de septiembre de 2013). *Competencias de comunicación y colaboración*. Obtenido de Competencias de comunicación y colaboración: https://roa.cedia.edu.ec/webappscode/46/evolucion_de_los_medios_de_comunicacin.html

- Cedano, O. (3 de Marzo de 2023). *Scribd*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/629162373/Los-Prejuicios#:~:text=Los%20Prejuicios-,Los%20prejuicios%20son%20creencias%20predeterminadas%20sobre%20una%20persona%2C%20objeto%20o,implica%20sentimientos%20y%20actitudes%20negativas.>
- Cobee Team. (19 de agosto de 2024). Capacitación profesional: todo lo que necesitas saber para mejorar tu carrera.
- Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (CDHCM). (13 de febrero de 2020). *Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (CDHCM)*. Obtenido de <http://cdhcm.org.mx/2020/02/la-radio-es-un-medio-imprescindible-para-promover-la-diversidad-la-inclusion-y-el-respeto-a-los-derechos-humanos/>
- Cruz Roja. (sf de sf de sf). *CRUZ ROJA*. Obtenido de <https://www2.cruzroja.es/web/ahora/brecha-digital>
- Cuestas Zegarra, A. (2024). DE LOS MEDIOS TRADICIONALES A LAS REDES SOCIALES: PREFERENCIA DEL CONSUMO DE NOTICIAS EN LOS JÓVENES. *Ciencia Latina Internacional*, 10508.
- De Saussure, F. (1945). *Curso de Lingüística General*. Buenos Aires: Losada.
- diccionario Panhispánico del español jurídico . (s.f de s.f de 2023). *RAE*. Obtenido de [Diccionario panhispánico del español jurídico, 2023.: https://dpej.rae.es/lema/discriminaci%C3%B3n-laboral](https://dpej.rae.es/lema/discriminaci%C3%B3n-laboral)
- DKV. (7 de agosto de 2024). *Inclusión laboral: qué es, barreras y cómo promoverla*. Obtenido de DKV: <https://dkv.es/corporativo/blog-360/sociedad/inclusion/inclusion-laboral-que-es>
- Durkheim, É. (2020). *studysmarter, Funcionalismo*. Obtenido de <https://www.studysmarter.es/resumenes/sociologia/teorias-en-sociologia/funcionalismo/>

- Editorial etecé. (5 de agosto de 2025). *Concepto*. Obtenido de <https://concepto.de/radio-medio-de-comunicacion/>
- Educativo, P. (s.f.). Obtenido de <https://www.portaleducativo.net/septimo-basico/317/Medios-de-comunicacion-masiva>
- Enciclopedia Significados. (22 de 08 de 2025). *Estereotipos*. Obtenido de Enciclopedia significados: <https://www.significados.com/estereotipo/>
- equipo editorial, e. (05 de Agosto de 2021). *concepto, de* . Obtenido de concepto, de: <https://concepto.de/medios-masivos-de-comunicacion/>
- Equipo editorial, E. (5 de AGOSTO de 2021). *concepto.de*. Obtenido de conceto.de: <https://concepto.de/lenguaje/>
- ESCOBAR, M., & ESPINOZA, S. (Septiembre de 2021). LA ADAPTACIÓN DE LA RADIO TRADICIONAL AL ENTORNO DIGITAL: CASO RADIO PÚBLICA. *LA ADAPTACIÓN DE LA RADIO TRADICIONAL AL ENTORNO DIGITAL: CASO RADIO PÚBLICA*. Machala , El Oro, Ecuador.
- Espinoza Mina , M., & Gallegos Barzola, D. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *ESPACIOS*, 2.
- Fundación Descúbreme. (sf de sf de sf). Obtenido de Fundación Descúbreme: <https://www.descubreme.cl/inclusion-laboral/>
- Fundación Integralia DKV. (15 de septiembre de 2023). Precarización laboral: definición, causas, afectados, y cómo atajar esta situación como agente de cambio. europa.
- Gamarra, G. (2025). ¿Qué es la inclusión laboral y su importancia en tu empresa? *Factorial*.
- Gamarra, G. (3 de abril de 2025). Inclusión laboral: qué es, barreras y cómo promoverla. *Factorial*.
- García Quimiz, E., Orlando Perdomo, J., & Calle, J. (2017). Inclusión laboral para personas con discapacidades. 2-3.
- Gilli, G. (1985). Harold D. Lasswell Estructura y función de la comunicación en la sociedad. *periodismo.uchile.cl*, 1-10.

- Golovina, N. (2014). LA COMUNICACIÓN MASIVA Y EL COMPORTAMIENTO. *ORBIS*, 190-198.
- González Acedo, J., & Pérez Aroca, R. (2017). *Formación y orientación laboral 4.º Edición*. España: Paraninfo.
- Grupo Adaptalia. (21 de Marzo de 2025). *Blog Grupo Adaptalia*. Obtenido de <https://grupoadaptalia.es/blog/discriminacion-laboral/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20discriminaci%C3%B3n%20laboral%3F&text=La%20discriminaci%C3%B3n%20laboral%20se%20refiere,el%20desempe%C3%B1o%20de%20sus%20funciones>.
- Grupo Atico34. (16 de julio de 2020). *Grupo Atico34*. Obtenido de https://protecciondatos-lopd.com/empresas/capitacion-profesional/#Que_es_la_capitacion_profesional
- Guaranda, G. M. (s.f). *Datos importantes del catón Guaranda*. Obtenido de Gobierno Municipal de Guaranda: <https://www.guaranda.gob.ec/newsiteCMT/datos-importantes/>
- Guerra, P. M. (2024). La precarización laboral en los contratos ocasionales de. *Dialnet*, 5.
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (01 de 10 de 2020). *RECIMUNDO*. Obtenido de RECIMUNDO: <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/download/860/1560?inline=1>
- Huarcaya, G. (2006). El comunicador para el desarrollo y el cambio social. Apuntes para la construcción de un perfil. *Revista de Comunicación*, 2-20.
- Incluyeme.com. (sf). Obtenido de Incluyeme.com: <https://www.incluyeme.com/la-importancia-de-la-accesibilidad-al-entorno-fisico-construyendo-un-mundo-mas-inclusivo/>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (s.f de 2022). *Censo de Población y Vivienda 2022*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC): <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/censo-de-poblacion-y-vivienda/>

- Isabel Cristina Reyes. (20 de enero de 2023). *CognosOnline*. Obtenido de <https://cognosonline.com/que-es-inclusion-laboral-importancia/>
- La sociología, A. D. (14 de diciembre de 2019). *Equipo Consultor InfoSol*. Obtenido de <https://infosol.com.mx/wordpress/funcionalismo-y-comunicacion/>
- Lasswell, H. (1951). *The Policy Sciences: Recent Developments in Scope and Method*. Harper & Brothers.
- Lévi, S. (1968). *Antropología Estructural*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Línea de defensa. (29 de abril de 2024). El Empoderamiento Laboral: Clave para el Éxito Profesional. *mexico*.
- Londoño, C. (2024). Desafíos y oportunidades de la industria de la radio. Caso radio pública de Ecuador. *Correspondencias & Análisis*, 13-46.
- Martínez, E. (20 de enero de 2025). *significados.com*. Obtenido de <https://www.significados.com/radio-medio-de-comunicacion/>
- Medina Sarmiento, H. (2023). LA DISCRIMINACIÓN LABORAL Y LA VULNERACIÓN DE DERECHOS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL. *Universidad Nacional de Chimborazo*, 16- 56. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/11202>
- MEDINA, M., ROJAS, R., BUSTAMANTE, W., LOAIZA, R., MARTEL, C., & CASTILLO, R. (Febrero de 2023). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN. *Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú*, 11-53. doi:10.35622/inudi.b.080
- Mendoza Gobierno. (junio de 7 de 2021). *Mendoza*. Obtenido de Prensa gobierno de mendoza: [https://www.mendoza.gov.ar/prensa/la-discriminacion-por-edad-es-la-tercera-causa-mas-comun-en-el-mundo/#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la%20Salud%20\(OMS\)%20define%20el%20edadismo,del%20racismo%20y%20el%20sexismo](https://www.mendoza.gov.ar/prensa/la-discriminacion-por-edad-es-la-tercera-causa-mas-comun-en-el-mundo/#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la%20Salud%20(OMS)%20define%20el%20edadismo,del%20racismo%20y%20el%20sexismo)

- Museo Memoria y Tolerancia. (sf). *Museo Memoria y Tolerancia*. Obtenido de https://www.myt.org.mx/tolerancia_url/estereotipo-prejuicio#:~:text=Los%20estereotipos%20son%20im%C3%A1genes%20mentales,partir%20de%20ciertas%20caracter%C3%ADsticas%20representativas.
- Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Nueva York: Naciones Unidas .
- NICOLE, H. (2024). *LA EQUIDAD DE GÉNERO*. Recuperado el 4 de octubre de 2024, de <https://repositorio.upse.edu.ec>
- Organización Panamericana de la salud. (sf de sf de sf). *OPS*. Obtenido de <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>
- Ortega, C. (5 de 10 de 2018). *QuestionPro*. Obtenido de QuestionPro: <https://www.questionpro.com/blog/es/marco-teorico/>
- Ortega, C. (sf de sf de sf). *Questionpro*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/cultura-organizacional-2/>
- Ortiz Panezo, R. (2019). LOCUCIÓN RADIAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL COMUNICADOR SOCIAL. *UNIVERSIDAD ELOY ALFARO DE MANABÍ*, 23.
- Pérez, A. (10 de Mayo de 2023). *Qué es la investigación explicativa y sus características*. Obtenido de Tesis Doctorales Online : <https://tesisdoctoralesonline.com/que-es-la-investigacion-explicativa-y-sus-caracteristicas/>
- Piaget, J. (1970). *El estructuralismo*. México: Proteo.
- Piaget, J. (1970). *Psychology and Epistemology: Towards a theory of knowledge*. Viking Press.
- QuestionPro. (s.f de s.f de s.f). *QuestionPro*. Obtenido de Investigación mixta. Qué es y tipos que existen.: <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-mixta/>

- questionpro. (2023). Obtenido de <https://www.questionpro.com/es/investigacion-de-campo.html#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20investigaci%C3%B3n%20de,personas%20en%20su%20entorno%20natural>.
- Real Academia Española. (sf). *Diccionario de la lengua española (23.ª ed.)*. Obtenido de <https://dle.rae.es/discapacidad>
- Real Academia Española. (sf). *Diccionario panhispánico del español jurídico*. Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/accesibilidad>
- Red Educa. (sf). *Red Educa*. Obtenido de <https://www.rededuca.net/contexto-educativo/c/capacitacion-profesional#:~:text=La%20definici%C3%B3n%20de%20capacitaci%C3%B3n%20profesional,pueden%20ser%20presenciales%20o%20virtuales>.
- Revelo, Y. (16 de enero de 2024). *Scribd*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/699367189/Desvalorizacion-del-trabajo>
- Rodríguez, R. (2006). *La Brecha Digital y sus determinantes*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Ruiz, C. (2023). LOS PREJUICIOS. *Colegio Suizo Madrid*, 6.
- Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. En R. Sampieri, C. Fernández, & M. d. Baptista, *Los enfoques cuantitativo y cualitativo en la investigación científica* (págs. 4-23). México: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Sánchez, D., & Jacome, B. (2024). Programas deportivos radiales y su incidencia en la cultura del fútbol en la ciudad de Guaranda, periodo febrero-agosto 2024. *Universidad Estatal de Bolívar*, 30.
- Satisfactory Job Training. (15 de abril de 2024). *Linkedin*. Obtenido de <https://www.linkedin.com/pulse/empoderamiento-profesional-el-camino-hacia-un-endpe/>

- SeeWriteHear. (s.f. de s.f. de s.f). *seewritehear*. Obtenido de <https://www.seewritehear.com/learn/what-is-accessibility/#:~:text=Accessibility%20is%20the%20practice%20of,%E2%80%9Caccessible%20entrance%E2%80%9D%20to%20buildings>.
- Significados. (sf). Obtenido de Significados.com: <https://www.significados.com/equidad/>
- Simplify. (16 de marzo de 2023). ¿Qué son las barreras de empleo? Simplify.
- Sociology Desk, H. (21 de Febrero de 2025). *Postulados del análisis funcional en sociología de Robert K. Merton*. Obtenido de HUBSOCIOLOGÍA: <https://hubsociology.com/mertons-postulates-of-functional-analysis/>
- Solórzano Zambrano, A., Vélez Álava , N., & Zambrano Santos, Z. (2024). Los medios comunicativos tradicionales y la. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 2.
- StudySmarter. (9 de 10 de 2024). Obtenido de StudySmarter: <https://www.studysmarter.co.uk/explanations/media-studies/mass-media/media-research/>
- Triglia, A. (28 de septiembre de 2018). Obtenido de Psicología y Mente: <https://psicologiaymente.com/social/estereotipos>
- Turner, J. (2019). *¿Qué es la equidad?* Nueva York: The Rosen Publishing Group, Inc.
- UNIR. (21 de Mayo de 2023). *UNIR*. Obtenido de <https://mexico.unir.net/noticias/economia/cultural-organizacional/>
- Universidad piloto de colombia*. (s.f. de s.f. de s.f.). Obtenido de UNIPILOTO: <https://www.unipiloto.edu.co/que-es-la-accesibilidad/#>
- Universidad Piloto de Colombia. (sf). *UPC*. Obtenido de upc: <https://www.unipiloto.edu.co/que-es-la-accesibilidad/#:~:text=Cuando%20se%20habla%20de%20accesibilidad,independencia%2C%20facilidad%20y%20sin%20interrupciones>.
- Universitat Oberta de Catalunya. (sf de sf de sf). Obtenido de Design Toolkit: <https://design-toolkit.recursos.uoc.edu/es/accesibilidad/>

- Upnify. (sf de sf de 2024). *Upnify diccionario*. Obtenido de <https://upnify.com/es/diccionario-ventas/cultura-organizacional.html>
- Uriarte, J. M. (21 de NOVIEMBRE de 2020). *CARACTERISTICAS*. Obtenido de *CARACTERISTICAS*: <https://www.caracteristicas.co/lenguaje/>
- Valdebenito, D. (26 de octubre de 2023). Obtenido de Fundación ConTrabajo: <https://fundacioncontrabajo.cl/blog/guias-para-la-empresa/barreras-apoyos-inclusion-laboral/#:~:text=Las%20barreras%20son%20aquellos%20obst%C3%A1culos,especial%20a%20quienes%20tienen%20discapacidades.>
- Vallejo, G. (2024). Participación de personas con discapacidad y el sector turístico en el cantón Pallatanga, provincia de Chimborazo. *Universidad Nacional de Chimborazo*, 16-138. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/14530>
- Vasilachis, I. (2014). Estrategias de investigación cualitativa. En I. V. Gialdino, *Estrategias de investigación cualitativa* (págs. 13-30). Barcelona: gedisa editorial.
- Vila, A. (12 de marzo de 2025). Obtenido de UNIR Revista: <https://www.unir.net/revista/ciencias-sociales/accesibilidad-intervencion-sociosanitaria/#:~:text=La%20accesibilidad%20no%20solo%20se,una%20atenci%C3%B3n%20digna%20y%20equitativa.>
- Zamarcanda, K. (7 de Julio de 2022). Medios radiales tradicionales y medios digitales en la audiencia de la provincia de Santa Elena . *Medios radiales tradicionales y medios digitales en la audiencia de la provincia de Santa Elena* . Santa Elena, Ecuador.
- Zorzo, M., & Santos, J. (11 de julio de 2024). *Cipsico*. Obtenido de <https://2024.cipsico.org/ponencia/edadismo-la-discriminacion-en-las-empresas/>

ANEXO

Anexo 1. Certificado antiplagio- Turnitin



Página 1 de 139 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid:::3117:503412805

TESIS-DIMAS CARVAJAL- VIVIANA BRIONES.docx

- My Files
- My Files
- Universidad Estatal de Bolivar

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::3117:503412805

Fecha de entrega
25 sep 2025, 9:46 a.m. GMT-5

Fecha de descarga
25 sep 2025, 11:10 a.m. GMT-5

Nombre del archivo
TESIS-DIMAS CARVAJAL- VIVIANA BRIONES.docx

Tamaño del archivo
10.6 MB

133 páginas

24.091 palabras

136.057 caracteres



Página 1 de 139 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid:::3117:503412805




4% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe


- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 13 palabras)


Fuentes principales

- 3%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 3%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

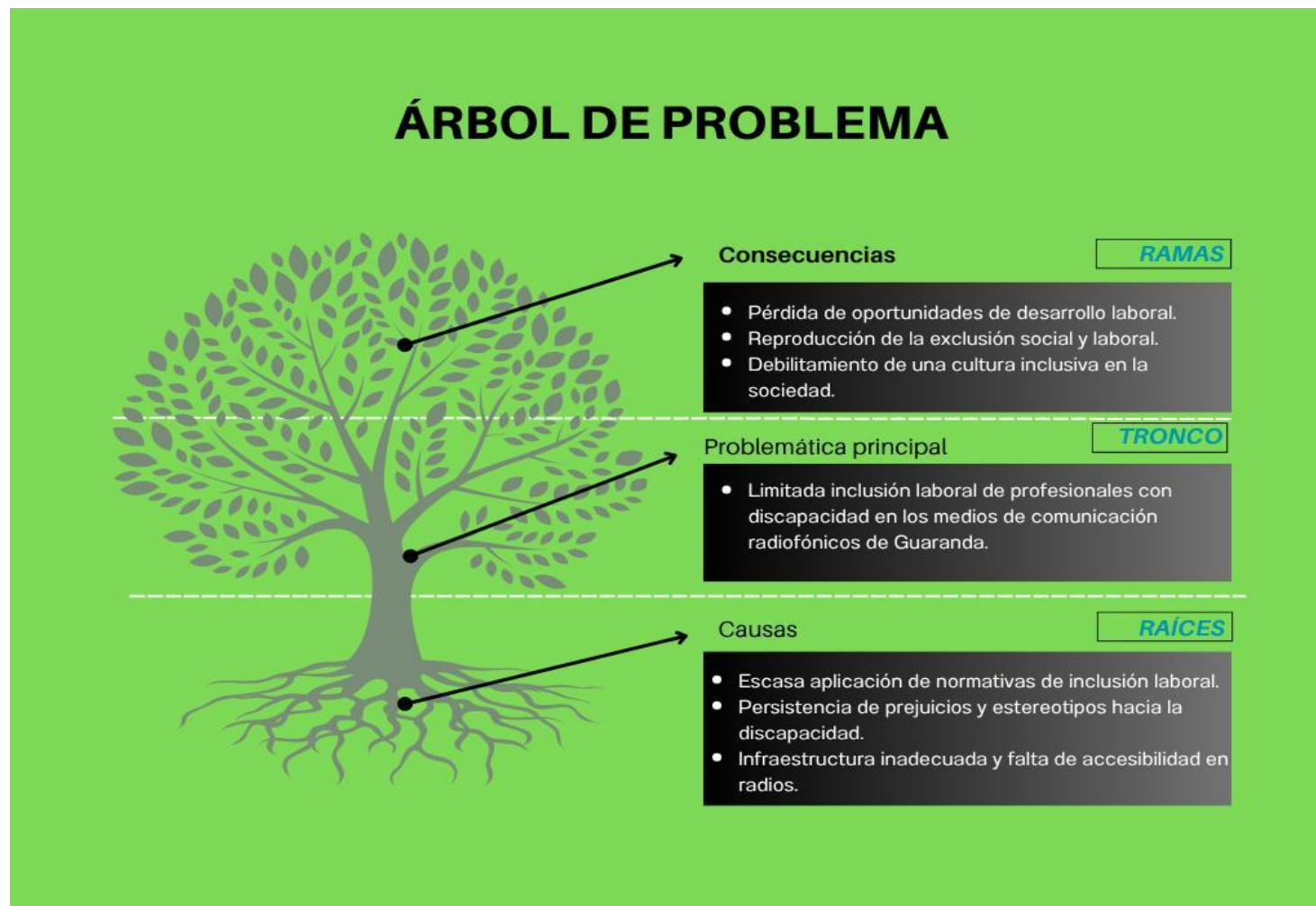
-  **Texto oculto**
122 caracteres sospechosos en N.º de páginas
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.



Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Anexo 2. Árbol de problemas



Anexo 3. Cronograma de Gantt

ACTIVIDADES	Meses	Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Agosto				Septiembre				Octubre	
	Semanas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
Elección de tema		■	■																								
inscripción en la UIC			■																								
Aprobación del tema de investigación									■																		
Capítulo 1								■	■																		
Capítulo 2													■	■	■	■											
Capítulo 3																	■	■			■	■					
Capítulo 4																					■	■					
Capítulo 5																						■	■				
Informe del Turnitin																							■				
Elaboración final del trabajo de titulación																							■				
Revisión de tutor y pares								■	■				■				■	■			■	■	■				
Generación del certificado validad																							■				
Elaboración del informe final																							■				
Defensa del trabajo final																										■	

Elaboración por: Viviana Briones, Dimas Carvajal, 09-2025

Anexo 4. Presupuesto

UNIDAD	DETALLES	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
2	Computadoras	250	500
1	Transporte	80	80
2	Alimentación	15	30
1	Cámara Canon T5i,	200	2.000
1	iPhone 14 Pro Max	1800	
1	Alquiler dron	20	20
1	Trípode Micrófonos Baterías	30	30
VALOR TOTAL \$			2.660

Elaborado por: Viviana Briones, Dimas Carvajal, 09-2025.

Instrumentos de recopilación de datos

Anexo 5. Encuestas

Encuesta dirigida a la población de la localidad

Visibilización laboral de profesionales con discapacidad en medios de comunicación radiofónicos tradicionales del cantón Guaranda.

Objetivo: Identificar la percepción que tiene la población acerca de la presencia y visibilización de profesionales con discapacidad en la ciudad de Guaranda.

Identificación de Género

Masculino

Femenino

No identificado

Rango de edad

18 a 25 años

26 a 30 años

31 a 40 años

41 a 50 años

51 hacia adelante

1. ¿Con qué frecuencia escucha una radio local?

Todos los días

Varias veces a la semana

Rara vez

Nunca

2. ¿Ha identificado a profesionales con discapacidad trabajando en medios de comunicación de Guaranda (por ejemplo, en programas radiales)?

Sí

No

No estoy seguro

3. ¿Considera que en los medios radiales deberían trabajar personas con discapacidad?

Sí

No

4. ¿Considera importante que existan profesionales con discapacidad en los programas de radio?

Si

No

5. En su opinión, ¿la presencia de comunicadores con discapacidad en la radio contribuye a mejorar la percepción social sobre la inclusión laboral?

Sí

No

6. ¿Le gustaría que en los medios radiofónicos haya mayor participación de profesionales con discapacidad?

Sí

No

7. ¿Qué acciones deberían tomar los medios radiofónicos de Guaranda para fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad?

Generar más oportunidades de contratación

Adaptar espacios y tecnologías

Promover campañas de sensibilización

Fortalecer la capacitación de los profesionales

Anexo 6. ENCUESTA 2

Representante o delegado del medio de comunicación radial

1. ¿Actualmente su medio cuenta con profesionales con discapacidad en su equipo de trabajo?

Sí

No

2. ¿Se han presentado candidatos con estas condiciones para trabajar en la radio?

Sí

No

3. ¿Su medio de comunicación dispone de políticas o iniciativas relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad?

Sí

No

Se encuentran en proceso

4. ¿Qué tan dispuesto estaría su radio a contratar a profesionales con discapacidad?

Muy dispuesto

Medianamente dispuesto

Poco dispuesto

Nada dispuesto

5. ¿Considera que la presencia de profesionales con discapacidad en la radio contribuiría a mejorar la imagen del medio frente a la comunidad?

Sí

No

6. ¿Cuáles cree que son las principales barreras para la contratación de profesionales con discapacidad en los medios radiofónicos locales?

Falta de preparación académica o técnica

Ausencia de políticas de inclusión

Limitaciones de accesibilidad en infraestructura o tecnología

Prejuicios sociales

Otra (especificar)

7. ¿Qué tipo de apoyo considera necesario para fomentar la inclusión de profesionales con discapacidad en la radio?

Capacitaciones especializadas

Adaptación tecnológica o de infraestructura

Campañas de sensibilización

Incentivos estatales

Otro (especificar)

8. ¿Cree que es importante la inclusión de personas con discapacidad en los medios de comunicación de Guaranda?

Muy importante

Importante

Poco importante

Anexo 7. Ficha de observación

Tema: Visibilización laboral de profesionales con discapacidad en los medios de comunicación radiofónicos del cantón Guaranda

Medio observado:

.....

Observador:

.....

Fecha de la observación: (__ / __ / __)

ORGANIZACIÓN	SI	NO	OBSERVACIÓN
El medio radial cuenta con profesionales con discapacidad en su equipo de trabajo.			
El medio radial muestra disposición para integrar a profesionales con discapacidad a su personal.			
Los espacios físicos del medio facilitan la accesibilidad (infraestructura, equipos, recursos adaptados).			
El tiempo de participación en las actividades laborales es equitativo para todos los trabajadores.			
OPERATIVIDAD			

Las funciones asignadas corresponden a sus capacidades y formación profesional.			
Se observan adaptaciones en el espacio físico o virtual para facilitar la participación de personas con discapacidad.			
Se promueve un ambiente de trabajo inclusivo, aunque no haya profesionales con discapacidad actualmente.			
PARTICIPACIÓN			
Se fomenta la interacción entre colegas con y sin discapacidad de forma inclusiva.			
El medio promueve contenidos radiales que visibilicen la inclusión y la diversidad.			
Los profesionales con discapacidad tienen voz y protagonismo en el medio radial.			
Los trabajadores con discapacidad expresan confianza y seguridad en el ejercicio de sus funciones.			
Los equipos técnicos y áreas de trabajo permiten que personas con			

diferentes capacidades puedan operar sin dificultad.			
Se reconocen y valoran públicamente los aportes de los profesionales con discapacidad en el equipo de trabajo.			
Existe un trato inclusivo y respetuoso de parte de compañeros y directivos hacia los profesionales con discapacidad.			

Anexo 8. Entrevistas

Entrevista 1

Profesional con discapacidad en un medio de comunicación radial

¿Cómo fue su proceso para ingresar a trabajar en el medio de comunicación radial?

¿Cuáles han sido las principales dificultades o barreras que ha enfrentado en su labor profesional?

¿Considera que la radio es un espacio inclusivo para personas con discapacidad, con un trato justo para todos los trabajadores?

¿Qué motivaciones lo llevaron a desempeñarse en la radio?

¿Tiene apoyo de sus compañeros y directivos dentro del medio de comunicación?

¿Qué acciones cree que deberían implementarse para mejorar la inclusión laboral en los medios radiales?

Desde el área comunicacional que maneja, ¿Cuál es su aporte al deporte de la ciudad y Provincia?

ENTREVISTA 2

Propietario de la radio “Impacto 99.9”

(Lic. Holger Ulloa)

¿Cuál es la política que maneja la radio para la contratación de personal, en particular, de profesionales con discapacidad?

¿La radio ha contado con trabajadores o colaboradores con discapacidad? De ser así, ¿en qué áreas se desempeñaron?

¿Qué importancia debe tener la inclusión laboral dentro de la estructura de un medio radial?

¿Considera que las personas con discapacidad cuentan con las mismas oportunidades para ingresar a laborar en la radio? ¿Por qué?

En caso de que su medio decida contratar a una persona con discapacidad, ¿cuáles son los criterios o aspectos que se consideran para dicha contratación?

¿Piensa que la radio puede ser un espacio propicio para la inclusión laboral de estos profesionales? ¿De qué manera?

¿Qué acciones concretas estaría dispuesto a implementar para fomentar la inclusión de personas con discapacidad en la radio?

ENTREVISTA 3

Ex presidente de la Federación Nacional de Periodistas del Ecuador

(Mgtr. Danilo Eduardo Villarroel)

¿Qué políticas o acciones se deberían tomar en la FENAPE para promover la inclusión laboral de profesionales con discapacidad en medios de comunicación?

¿Existen registros o datos sobre cuántos periodistas o comunicadores tienen discapacidad y cuántos de ellos trabajan de forma activa actualmente en el país?

¿Existe apertura en los medios radiales hacia la contratación o visibilización de profesionales con discapacidad?

¿Qué dice la ley (Constitución, Comunicación y Discapacidades) sobre contratar personas con discapacidad?

¿Para usted cuáles son las principales barreras que identifica en los medios radiales, respecto a la participación laboral de profesionales con discapacidad?

¿Qué iniciativas considera necesarias para fortalecer la visibilización de estos profesionales en el ámbito periodístico?

ENTREVISTA 4

Presidente del Colegio de Periodistas Profesionales de la Provincia de Bolívar.

(Mgtr. Bladimir Guarnizo)

¿Cómo percibe usted la situación actual de la inclusión laboral de personas con discapacidad en los medios radiofónicos de la provincia de Bolívar?

Desde su experiencia como presidente del colegio de periodistas, ¿Cuenta con los datos de cuántos profesionales con discapacidad existen en la provincia de Bolívar, y cuántos se desempeñan en medios locales? de ser el caso ¿Cuál es su nivel de participación?

¿Considera que los medios radiofónicos de Guaranda y la provincia muestran apertura para contratar a profesionales con discapacidad?

¿Cuáles cree que son las principales limitaciones o barreras que enfrentan los profesionales con discapacidad para insertarse en el ámbito periodístico local?

¿Qué acciones o políticas ha desarrollado o podría desarrollar el Colegio de Periodistas de Bolívar para fomentar la inclusión laboral en los medios?

¿Usted como presidente del Colegio de Periodistas de la Provincia de Bolívar, piensa que podría existir algún tipo de discriminación o exclusión hacia los profesionales con discapacidad por parte de los medios?

Anexo 9. Evidencias de la aplicación de la encuesta a la población

Encuesta

Preguntas Respuestas 0/0 Configuración

Este formulario no admite respuestas. Gestionar

Visibilización laboral de profesionales con discapacidad en medios de comunicación radiofónicos tradicionales del cantón Guaranda

Objetivo: Identificar la percepción que tiene la población acerca de la presencia y visibilización de profesionales con discapacidad en la ciudad de Guaranda.

Identificación de género *

- Masculino
- Femenino

Encuesta

Preguntas Respuestas 0/0 Configuración

Este formulario no admite respuestas. Gestionar

¿Ha identificado a profesionales con discapacidad trabajando en medios de comunicación de Guaranda (por ejemplo, en programas radiales)? *

- Siempre
- Algunas veces
- Nunca

...

¿Considera que en los medios radiales deberían trabajar personas con discapacidad? *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo

Encuesta

Preguntas Respuestas 0/0 Configuración

Este formulario no admite respuestas. Gestionar

...

¿Con qué frecuencia escucha una radio local? *

- Todos los días
- Varias veces a la semana
- Rara vez
- Nunca

¿Ha identificado a profesionales con discapacidad trabajando en medios de comunicación de Guaranda (por ejemplo, en programas radiales)? *

Fuente: Aplicación de encuesta online

Elaborado por: Viviana Briones, Dimas Carvajal, 09-2025

Evidencia de la encuesta 2:



Fuente: Aplicación de encuesta a radios.
Elaborado por: Viviana Briones, Dimas Carvajal, 09-2025



Fuente: Aplicación de encuesta s a radios.
Elaborado por: Viviana Briones, Dimas Carvajal, 09-2025

Anexo 10. Evidencia de entrevistas



Fuente: Aplicación de entrevista a profesional con discapacidad.
Elaborado por: Viviana Briones, Dimas Carvajal, 09-2025.



Fuente: Aplicación de entrevistas a profesional con discapacidad.
Elaborado por: Viviana Briones, Dimas Carvajal, 09-2025.



Fuente: Aplicación de entrevistas a radios.
Elaborado por: Viviana Briones, Dimas Carvajal, 09-2025



Fuente: Aplicación de entrevistas a radios.
Elaborado por: Viviana Briones, Dimas Carvajal, 09-2025

Anexo 11. Evidencia de ficha de observación



Fuente: Aplicación de entrevistas a radios.
Elaborado por: Viviana Briones, Dimas Carvajal, 09-2025



Fuente: Aplicación de ficha de observación.
Elaborado por: Viviana Briones, Dimas Carvajal, 09-2025



Fuente: Aplicación de ficha de observación.
Elaborado por: Viviana Briones, Dimas Carvajal, 09-2025



Fuente: Aplicación de ficha de observación.
Elaborado por: Viviana Briones, Dimas Carvajal, 09-2025

Evidencia de reuniones y revisión de tesis



Elaborado por: Viviana Briones, Dimas Carvajal, 09-2025.



Elaborado por: Viviana Briones, Dimas Carvajal, 09-2025

Mgs. Marcelo Barriga-Tutor



Elaborado por: Viviana Briones, Dimas Carvajal, 09-2025



Elaborado por: Viviana Briones, Dimas Carvajal, 09-2025

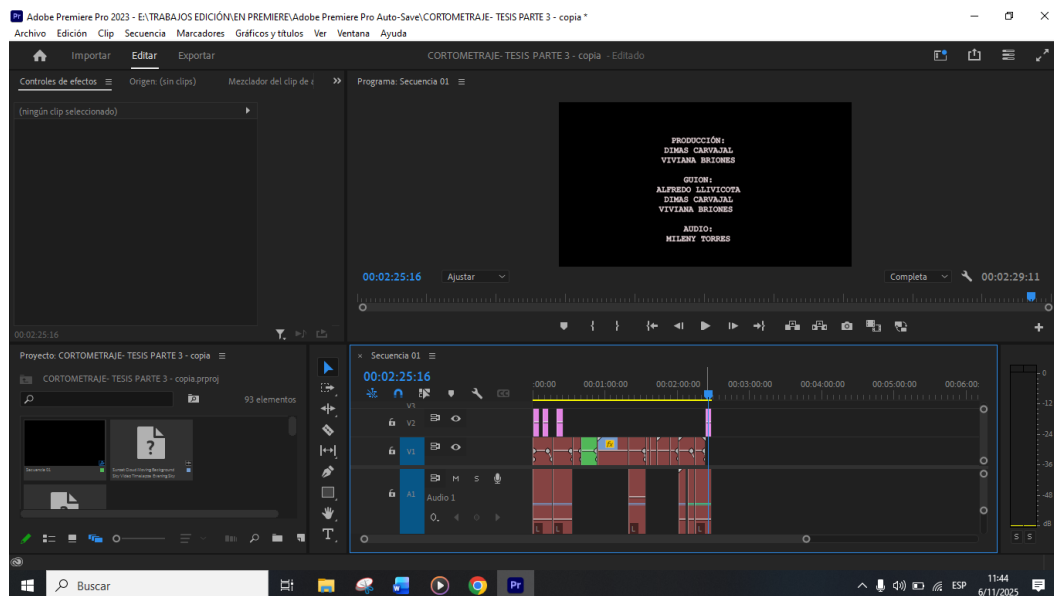
Msc. Pilar Chávez-Par académico



Elaborado por: Viviana Briones, Dimas Carvajal, 09-2025

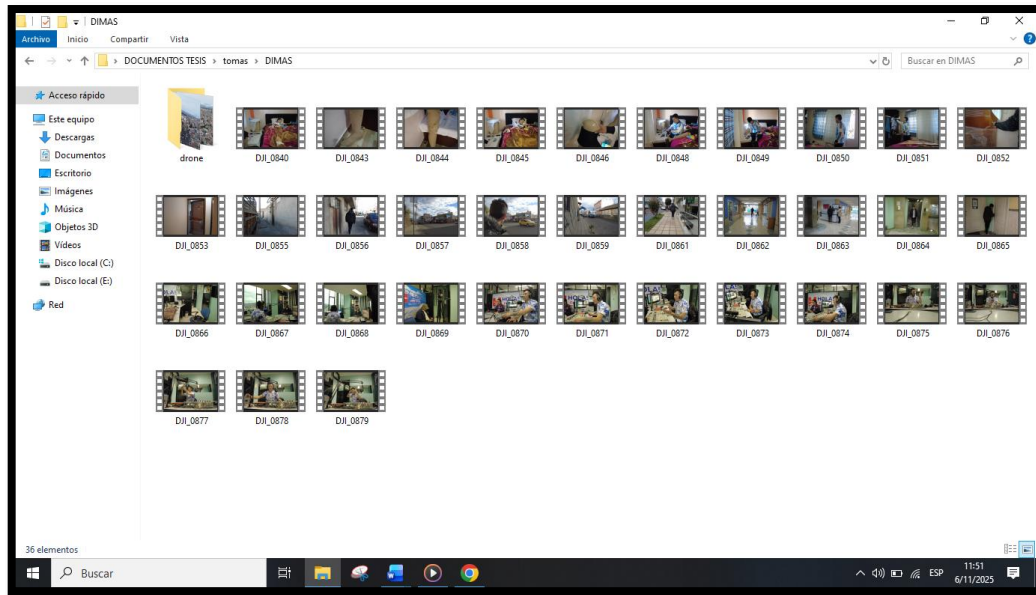
Mgs. Kléber Romero-Par académico

Edición de video

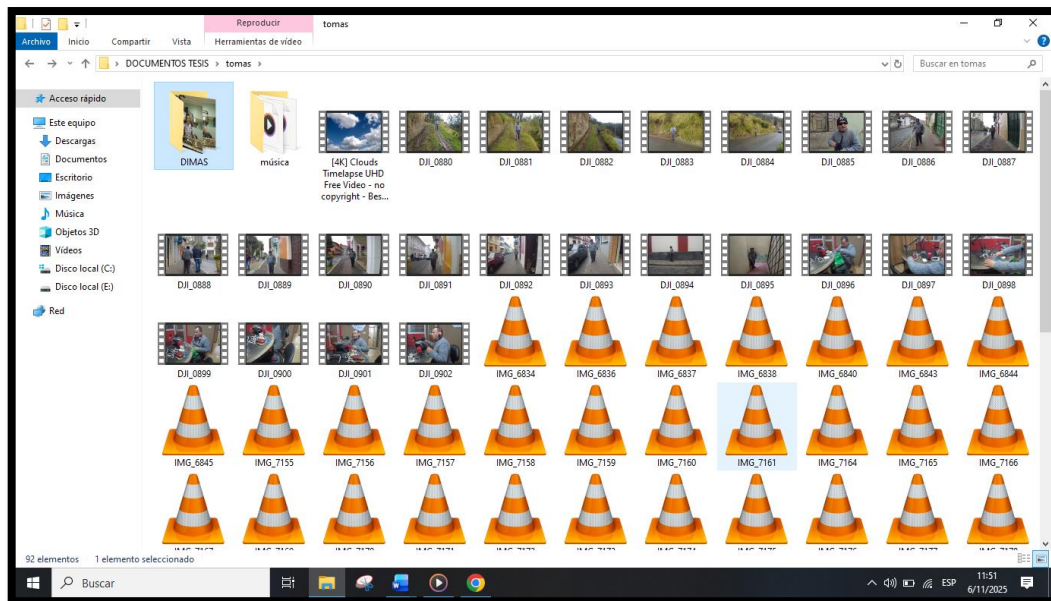


Elaborado por: Viviana Briones, Dimas Carvajal, 11-2025

Tomas para el video



Elaborado por: Viviana Briones, Dimas Carvajal, 11-2025



Elaborado por: Viviana Briones, Dimas Carvajal, 11-2025

