

**UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LAS AMERICAS**

**ESCUELA DE PERIODISMO**

**TEMA:**

**“INCLUSIÓN LABORAL DE PERIODISTAS CON  
DISCAPACIDAD FÍSICA EN OFICINAS DE PRENSA DURANTE  
EL PRIMER SEMESTRE DEL 2021”**

**TESINA PARA OPTAR POR EL GRADO DE BACHILLERATO EN PERIODISMO**

**SHARON PAMELA CAMPOS RÍOS**

**SEDE ARANJUEZ**

**NOVIEMBRE, 2021**

## Contenido

Dedicatoria .....	2
Agradecimiento .....	3
Tablas .....	12
Figuras .....	13
Resumen Ejecutivo .....	14
<b>CAPÍTULO I: PROBLEMA</b> .....	<b>16</b>
Planteamiento del Problema de Investigación .....	16
Objetivos .....	17
Objetivo general .....	17
Objetivos específicos .....	17
Justificación de la Investigación .....	17
Antecedentes .....	20
Antecedentes Históricos .....	20
Antecedentes Internacionales .....	23
Antecedentes Nacionales .....	29
Proyecciones .....	34
<b>CAPÍTULO II: MARCO DE REFERENCIA</b> .....	<b>36</b>
Comunicación .....	37
Comunicación no verbal .....	38
Comunicación verbal .....	39

Discapacidad .....	39
Tipos de discapacidad .....	40
Evolución de la discapacidad .....	43
Terminología relacionada con la discapacidad .....	44
Tabla 1 .....	44
Guía de términos relacionados con la discapacidad. ....	44
Periodismo .....	46
Oficina de prensa .....	46
Leyes .....	47
Reglamento a la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, Ley N° 8862 .....	47
<b>CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>49</b>
Enfoque .....	49
Enfoque cualitativo .....	50
Diseño .....	50
Fuentes de información.....	52
Muestra: Criterios de inclusión y exclusión.....	53
Criterios de inclusión .....	53
Criterios de exclusión .....	53
Unidades de análisis de la Investigación .....	54
Tabla 2 .....	54
Instrumentos.....	56

	10
Instrumentos de la investigación.....	57
Tabla 3 .....	57
Entrevista a profundidad.....	57
Cuadro entrevista a profundidad.....	58
Tabla 4 .....	58
Grupos de enfoque .....	59
Cuadro grupos de enfoque .....	59
Tabla 5 .....	59
Proceso de recolección y análisis de datos .....	60
Proceso de recolección de datos .....	60
Método de análisis de datos .....	61
<b>CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS.....</b>	<b>62</b>
Unidades de análisis y categorías .....	62
Tabla 7 .....	62
Unidad de Análisis 1. Determinar el nivel de inclusión laboral de periodistas con discapacidad en las oficinas de prensa.....	63
Unidad de Análisis 1. Categoría I Diversidad e inclusión laboral .....	64
Unidad de Análisis 1. Categoría II Tipos de inclusión laboral .....	65
Unidad de Análisis 1. Categoría III Ley de inclusión laboral.....	65
Unidad de Análisis 1. Categoría IV Plan de inclusión laboral .....	66
Unidad de Análisis 1. Categoría V Espacio laboral para periodistas con discapacidad .....	67
Unidad de Análisis 2. Labores profesionales periodistas con discapacidad .....	67
Unidad de Análisis 2. Categoría I Herramientas para periodistas con discapacidad .....	68
Unidad de Análisis 2. Categoría II Perfil profesional de periodistas.....	69
Unidad de Análisis 3. Examinar la existencia de protocolos en las oficinas de prensa para el trabajo de periodistas con discapacidad .....	69

Unidad de Análisis 3. Categoría I Capacitaciones en oficinas de prensa .....	70
Unidad de Análisis 3. Categoría II Espacios físicos .....	71
Unidad de Análisis 3. Categoría III Barreras para periodistas con discapacidad .....	72
Unidad de Análisis 3. Categoría IV Involucramiento del Colegio de Periodistas .....	72
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>74</b>
Conclusiones .....	74
Recomendaciones .....	76
Referencias.....	79
Apéndice A: Primera entrevista de profundidad (Marietta Espinoza Morera Encargada de prensa de la Policía de Tránsito).....	83
Apéndice B: Segunda entrevista de profundidad (Esteban Diaz Casares Encargado de prensa de la Federación Costarricense de Deportes Acuáticos (FECODA)) .....	86
Apéndice C: Tercera entrevista de profundidad (Lorena Chaves Rodríguez Jefa del Departamento de igualdad de oportunidades para personas con discapacidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).....	88
Apéndice D: Cuarta entrevista de profundidad (Milagro Torres Castro Encargo de prensa de la Federación Costarricense de Voleibol (FECOVOL)) .....	93
Apéndice E: Guía para la entrevista a experta en igualdad de oportunidades para personas con discapacidad.....	96
Apéndice F: Guía para la entrevista de profundidad .....	97
Apéndice G: Guion para focus group .....	98

## Tablas

Tabla 1 Guía de términos relacionados con la discapacidad.....	44
Tabla 2 Cuadro Unidades de Análisis .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 3 Cuadro de instrumentos .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 4 Entrevistados .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 5 Participantes .....	59
Tabla 6 Cuadro de Análisis .....	62

**Figuras**

Figura 1 Gráfico de conceptos .....44

## Resumen Ejecutivo

Esta investigación plantea como tema: la inclusión laboral de periodistas con discapacidad física en oficinas de prensa, con base en lo anterior se dio respuesta a tres objetivos que se consideró eran los necesarios para poder obtener el resultado del estudio propuesto.

El primero de estos objetivos es determinar el nivel de inclusión laboral de periodistas con discapacidad en las oficinas de prensa, el segundo pretende establecer las labores profesionales que realizan los periodistas con discapacidad, el tercero y último busca examinar la existencia de protocolos en las oficinas de prensa para el trabajo de periodistas con discapacidad.

En el desarrollo de esta investigación se implementaron distintos instrumentos de medición, tales como: grupo focal y entrevistas de profundidad, las cuales permitieron obtener la información necesaria para poder desarrollar los objetivos mencionados anteriormente.

Algunas de las principales conclusiones realizadas como resultado de las unidades de análisis son: la organización de funciones en las oficinas de prensa es muy deficiente, de hecho, a quienes inician a trabajar en estas, no se les capacita ni se les muestra que es lo que se debe hacer, sino que cada uno debe ir aprendiendo sobre la marcha.

A nivel nacional los periodistas con discapacidad no están siendo contratados por las empresas privadas, las instituciones públicas son quienes de momento han brindado más opciones laborales, pero sigue haciendo falta mayor inclusión laboral a nivel del área como tal de comunicación.

Finalmente, es importante destacar las principales recomendaciones que se realizaron, las cuales fueron: a las universidades que se capaciten de una mayor manera, para la correcta adaptación e inclusión de los estudiantes, no solo de periodismo, sino de todas las carreras.

Con base en la investigación realizada se motiva a más personas a indagar sobre este tema incluso algunos relacionados, ya que a nivel nacional es muy poco lo que se ha avanzado en este aspecto, la inclusión laboral es una prioridad, pero no se ve así.

## **CAPÍTULO I: PROBLEMA**

### **Planteamiento del Problema de Investigación**

En los últimos años la participación laboral de personas con discapacidad física ha ido dichosamente incrementando, pero pareciera que hay mucho camino aun por recorrer.

Uno de los aspectos que más llaman la atención es que según datos de la primera Encuesta Nacional sobre Discapacidad 2018 realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC): del 18.2% de personas que se encuentran en situación de discapacidad, solamente el 43,6% de esas personas tiene algún trabajo o está buscando uno.

Además, se evidencia una diferencia importante entre la población con y sin discapacidad, ya que como se mencionó anteriormente el 43,6% de las personas con discapacidad tienen algún empleo o están en buscando alguno, mientras que en las personas sin discapacidad ese porcentaje corresponde al 68,2%.

Entonces si las estadísticas anteriores reflejan solo los datos más generales, es posible pensar que para quienes estudian periodismo con alguna discapacidad física el tema del desempleo no va a cambiar y que muy seguramente solo una pequeña parte es la que logra adentrarse y laborar en las oficinas de prensa.

Muy probablemente usted que está leyendo la investigación en este momento se estará cuestionando, si realmente en el algún momento ha visto o ha sabido de algún periodista con discapacidad física que haya laborado en una oficina de prensa y muy posiblemente la respuesta es NO.

Es por esto por lo que, surge la siguiente interrogante: ¿Cuál es la inclusión laboral de periodistas con discapacidades en las oficinas de prensa en Costa Rica, durante el primer semestre del 2021?

Es necesario mencionar que además de pretender dar respuesta a esto que se define como el problema de investigación, se quiere incidir positivamente en quienes generan los empleos en las oficinas de prensa para que se puedan realizar los cambios necesarios y verdaderamente haya igualdad de oportunidades para los periodistas con discapacidad física.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Analizar la inclusión laboral de periodistas con discapacidades en las oficinas de prensa en Costa Rica, durante el primer semestre del 2021.

### **Objetivos específicos**

- Determinar el nivel de inclusión laboral de periodistas con discapacidad en las oficinas de prensa.
- Establecer las labores profesionales que realizan los periodistas con discapacidad.
- Examinar la existencia de protocolos en las oficinas de prensa para el trabajo de periodistas con discapacidad.

## **Justificación de la Investigación**

Para nadie es un secreto que la población con discapacidad enfrenta grandes barreras entre ellas: de salud, estudios y por supuesto de empleo.

Si bien es cierto las dificultades en cuestiones laborales se extienden para toda la ciudadanía, hay algunos grupos que siempre son más afectados que otros.

Aunque en Costa Rica se ha intentado promover la inclusión laboral de personas con discapacidad, los esfuerzos siguen siendo deficientes, para la necesidad que existe con esta población.

En el ámbito periodístico no existen datos claros de que se tenga un plan de inserción laboral y mucho menos que se efectúen estrategias y acciones para que periodistas con discapacidad física puedan desarrollarse en esta área.

Es por lo anterior, que la importancia de esta investigación está en poder comprender el proceso de contratación y seguimiento que se da por parte de las oficinas de prensa a los periodistas con discapacidad física que desean una oportunidad laboral.

Uno de los aspectos más relevantes es que hay muchos vacíos sobre las opciones laborales que tienen los periodistas con alguna discapacidad y como hay poco o nulo interés a nivel general de los medios de contar con este personal.

Otro hecho, que es necesario mencionar, es que se ha demostrado cómo estas personas a pesar de que sean profesionales han tenido que buscar empleo en otras áreas inclusive decidirse por laborar en lo propio, precisamente por el mismo tema, de las pocas oportunidades que siguen teniendo.

Cabe destacar que en este proyecto no solo se quiere dar a conocer la necesidad que tienen estas personas, por tener un campo en el ámbito periodístico, sino también se quiere aportar con una solución que pueda ayudar a mejorar esta situación, como lo sería la implementación un plan de inclusión laboral para periodistas con discapacidad en las oficinas de prensa.

Es importante dejar claro que con esta investigación se pretende también instar a nivel general a los medios, para que el tema de la inclusividad no solo sea tomado en cuenta en noticias, reportajes, sino también a nivel interno con oportunidades laborales para periodistas con discapacidad.

Se pretende poder incidir positivamente en la población con discapacidad física para que continúen luchando por abrirse camino no solo en el periodismo, sino en el área que así desee.

Finalmente, se espera que esta investigación sirva como precedente para continuar disminuyendo las grandes brechas que aún hay en temas de inclusión laboral en Costa Rica.

## **Antecedentes**

### **Antecedentes Históricos**

En este capítulo se mostrarán los antecedentes que resguardan la investigación que se está realizando, con la cual se pretende obtener temas que se relacionen a las oportunidades laborales que tienen las personas con discapacidad física.

La primera investigación consultada es: Arias (2009) para el Instituto Tecnológico de Costa Rica con el tema: “Calidad de vida para todos y todas”. Optando por el título de Licenciatura en Arquitectura y Urbanismo, del Instituto Tecnológico de Costa Rica.

Consta de los siguientes objetivos: Objetivo General: Proveer a la Fundación Amor y Esperanza (FUNDAE) de un diseño adecuado al clima y al contexto urbano, para el Centro de Rehabilitación Integral de la Zona Norte en Ciudad Quesada, San Carlos; con el fin de contribuir con la calidad de vida de las personas con discapacidad de la zona y su adecuada integración a la sociedad sancarleña.

Y los siguientes Objetivos específicos: Evaluar el contexto urbano inmediato y sus implicaciones sobre un proyecto de rehabilitación integral, con el fin de dar una respuesta acertada de acuerdo a las variables existentes y futuras, Conocer proyectos de rehabilitación en otros contextos y las principales variables bioclimáticas afines a ellos para reforzar el conocimiento y aplicación de aspectos fundamentales sobre esta temática, Definir las prioridades que requiere la FUNDAE para dar inicio a la prestación de servicios adecuadamente, con el fin de definir las etapas de construcción.

Se aplica la metodología cualitativa. Utilizando la entrevista como instrumento para dar respuesta a los objetivos.

Contiene los siguientes puntos en la conclusión: La falta de una descentralización eficiente de los servicios de rehabilitación en el país, ocasiona que no se brinde atención oportuna a las personas con discapacidad en zonas rurales alejadas de las cabeceras de provincia. Adicional que:

es importante brindarles a las personas con discapacidad el mayor grado de autonomía posible, tanto para mejorar su autoestima, como para mejorar su calidad de vida. Además, permitirles ser partícipes de la sociedad costarricense.

Y la siguiente recomendación: Es indispensable educar a la población sancarleña para lograr conciencia sobre los derechos de las personas con discapacidad. Solo de esta manera se puede lograr un cambio real, tanto en las condiciones físicas como sociales.

La falta de espacios físicos en los cuales las personas con discapacidad puedan desarrollar de una manera adecuada, afecta potencialmente a esta población. Un panorama que se torna difícil, considerando el hecho de que deben acoplarse a situaciones que no son las más óptimas y que estas por ende generan obstáculos en muchas áreas de su vida, como, por ejemplo, educación y trabajo.

En esta segunda investigación consultada (Alemán, et al., 2013) para sumarse con el tema: “Guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad”.

Contiene la siguiente conclusión: Esta guía busca abordar de manera integral la inclusión laboral de personas con discapacidad, proponiendo un modelo transversal y ciertas recomendaciones que pueden facilitar el éxito del proceso en todas las organizaciones.

Esta Guía elaborada por Sumarse, expone que hay tres retos en esta materia: el primero habla sobre la visión corporativa, la cual hace énfasis en que las empresas deben promover y garantizar la inclusión como un valor propio, adquiriendo así un compromiso con esta población, el segundo a un tema de sensibilización y formación por parte de las empresas hacia los colaboradores, fomentado la importancia de una sociedad más inclusiva, por último, el tema de la accesibilidad y la necesidad que existe de contar con espacios más inclusivos.

La tercera investigación consultada: Mendoza y Rodríguez (2017) para la Universidad de Costa Rica con el tema: “Trabajo y discapacidad en la Universidad de Costa Rica (Sede Rodrigo Facio)”, optando por el título de Licenciatura en Trabajo Social.

Consta de los siguientes objetivos: Objetivo General: Analizar el acceso al trabajo como fundamento para la inclusión, la equidad, la igualdad de oportunidades y la participación social de personas con discapacidad, en el marco de los derechos humanos y el paradigma de vida independiente.

Y los siguientes Objetivos específicos: Reconstruir el contexto nacional e institucional desde el marco político y jurídico existente en materia de discapacidad, Indagar sobre el acceso al trabajo de las personas con discapacidad en la Universidad de Costa Rica, como medio para la promoción de la equidad e inclusión social, Determinar los principales alcances y desafíos de la Universidad de Costa Rica sobre el acceso al trabajo y cumplimiento de derechos, a partir de las vivencias de un grupo de personas con discapacidad funcionarias de esta institución.

Se aplica la metodología cualitativa. Utilizando la entrevista y revisión bibliográfica como instrumentos para dar respuesta a los objetivos.

Contiene la siguiente conclusión: Se concluye con respecto al problema de investigación: “¿Constituye el trabajo en la Universidad de Costa Rica, un medio para alcanzar la equidad e igualdad de oportunidades en personas con discapacidad?” que la Universidad de Costa Rica muestra avances en materia de discapacidad, ya que ha realizado mejoras en la infraestructura física, en los mecanismos de comunicación e información, además cuenta con programas que atienden esta temática; sin embargo, es un proceso inacabado, pues en relación con las personas funcionarias con discapacidad, es fundamental que la institución reconozca quiénes conforman este grupo, para así establecer un trabajo conjunto que permita posicionar a la institución como un ente empleador inclusivo y respetuoso de los derechos humanos.

Y la siguiente recomendación: Es pertinente que la institución recupere la voz de las personas con discapacidad en tanto sujetos activos y actuantes, en temas de su competencia, tales como en la elaboración de políticas inclusivas y mejoras en el espacio físico; mediante convocatorias u actividades que permitan conocer de cerca sus experiencias y necesidades.

Como se menciona en esta investigación si bien es cierto se han hecho esfuerzos para alcanzar la equidad en materia de discapacidad, aún falta camino por recorrer tanto por la parte física, como por la social. Lo que sí es un hecho es que estas lagunas, podrían irse resolviendo si se realizaran más talleres, políticas o guías para la inclusión laboral de estas personas.

### **Antecedentes Internacionales**

Posterior al análisis y búsqueda de precedentes que puedan aportar a esta investigación, se logra observar que, a nivel internacional, los estudios son más enfocados en el tema que se pretende desarrollar, aspecto que ayudará a enriquecer el contenido a nivel general.

La primera investigación consultada Infante (2007) para la Universidad de Andrés Bello en Chile, con el tema: “Fenómenos sociales y Medios de Comunicación” Periodistas discapacitados”, optando por el título de Seminario de Licenciatura.

Consta de los siguientes objetivos: Objetivo General: Retratar la realidad de los jóvenes discapacitados que han ingresado a las universidades a estudiar periodismo y, luego, la incorporación al campo laboral. Y los siguientes Objetivos específicos: Señalar la evolución histórica que ha tenido el concepto de discapacidad, Demostrar como la discapacidad ha ido evolucionando, generando más participación y valoración en la sociedad, Dar a conocer los impedimentos que ha tenido el proceso de integración social de personas con discapacidad.

Se aplica la metodología cualitativa. Utilizando entrevistas de profundidad para dar respuesta a los objetivos.

Contiene la siguiente conclusión: Sin duda alguna los mitos y preconceptos que todas las sociedades tienen frente a las personas con discapacidad son tan antiguos como la misma humanidad.

Como lo sugiere la autora, los medios de comunicación normalmente no están preparados ni adaptados para contratar personal con discapacidad aspecto que genera desigualdad de oportunidades para los periodistas. Por otro lado, también hace referencia a un tema muy

importante el cual es que para que la contratación de personas con discapacidad sea una realidad más cercana y que aumente, los empleadores deben comprender que la adaptación debe ser mutua y no solo por parte del colaborador.

El segundo artículo consultado: Rojas, Maldonado, Agusta, Acosta y Montellano (2011) para FLACSO, Sede Ecuador, con el tema: “Discapacidades en Ecuador: perspectivas étnicas, miradas etnográficas”.

Contiene la siguiente conclusión: A través de este artículo quise mostrar los hallazgos de mi investigación sobre fotografía realizada por personas ciegas, con la intención de plantear un nuevo posicionamiento sobre la manera de concebir la 'discapacidad'. Considero que, solamente si adoptamos una mirada reflexiva en torno a nosotros/as mismos/as, seamos ciegos/as o normo visuales, podremos superar la manera en que la hegemonía define los cuerpos y nuestra forma de experimentar nuestra sensorialidad. Lo que miramos es siempre nuestra mirada, por lo que es necesario cuestionar el contexto en el que la hemos aprendido. No podremos llegar a una efectiva y cotidiana igualdad en la diferencia, si no analizamos nuestro propio papel como constructores de la 'discapacidad'.

En este artículo la autora menciona un hecho muy relevante, el cual indica que anteriormente en Ecuador era impensable prácticamente que personas con discapacidad visual pudieran laborar como profesionales en comunicación social, sin embargo, en la actualidad, ya este tema ha ido avanzando y al menos 10 personas se han incorporado a diferentes medios.

Este antecedente aporta de una manera muy positiva a la investigación, ya que si bien es cierto aún hay temas de derechos e inclusión laboral pendientes por resolver, en diversos países específicamente en el área de comunicación se han creado estrategias y cambios en la manera de realizar contrataciones a estos profesionales que andan en busca de una oportunidad.

La tercera investigación consultada: Castro (2016) para la Universidad Técnica de Babahoyo, con el tema: Análisis de la inclusión laboral de periodistas con capacidades especiales

en los medios de comunicación de la provincia de los Ríos. Optando por el título de Licenciada en Ciencias de la Educación: mención comunicación social.

Consta de los siguientes objetivos: Objetivo General: Describir las condiciones de la inclusión Laboral de los Comunicadores con capacidades especiales en los medios de comunicación de la provincia de Los Ríos.

Y los siguientes Objetivos específicos: Conocer la percepción de los Comunicadores Sociales con capacidades especiales en torno a la inclusión laboral en los medios de comunicación de la provincia de Los Ríos, Analizar las discapacidades que presentan los futuros profesionales de la comunicación en la Provincia de Los Ríos, Describir las condiciones físicas (infraestructura) de acceso para las personas con capacidades especiales con que cuentan los medios de comunicación de la Provincia de Los Ríos.

No se especifica la metodología con la que se realiza la investigación. Pero sí se menciona la utilización del instrumento de encuestas dar respuesta a los objetivos.

Contiene la siguiente conclusión: Existe un elevado porcentaje de desconocimiento por parte de los principales dueños y directivos de los medios de comunicación de la provincia de Los Ríos, sobre la inclusión laboral de comunicadores sociales y periodistas con capacidades especiales, las mismas que por su título académico y perfil profesional, pueden o deben acceder a prestar sus servicios en estos medios de comunicación y no negarles el derecho a la igualdad de oportunidades, consagrado en nuestra Carta Magna, en los procesos de selección donde se los discrimina, en la mayoría de los casos, donde se los discrimina al no considerar sus conocimientos y destrezas. Y la siguiente recomendación: Para el cumplimiento del porcentaje de accesibilidad e inclusión laboral, se recomienda la creación de una organización, previa la elaboración de sus estatutos que garantice la plena vigencia, el cumplimiento, difusión, y ejercicio de los derechos de los profesionales del periodismo con discapacidad, previstos en ordenamientos jurídicos tanto nacionales como internacionales.

Con lo anterior se logra evidenciar que la problemática de desempleo y falta de oportunidades laborales para periodistas con discapacidad no es un tema nacional y que gran parte de las barreras que están impuestas son creadas por los mismos empleadores que no establecen aun los instrumentos adecuados para una óptima integración al ámbito de la comunicación de estos profesionales.

La cuarta investigación consultada: Cortes y Correyero (2016), con el tema “Radio y empoderamiento social. Usos y gratificaciones del taller de radio para las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo”.

Se aplica la metodología mixta. Utilizando los siguientes instrumentos: cuestionarios y entrevistas telefónicas para dar respuesta a los objetivos.

Contiene la siguiente conclusión: Tras analizar los resultados obtenidos en la presente investigación se comprueba que la presencia de programas o secciones dedicadas al mundo de la discapacidad en los medios audiovisuales es aún marginal. Según el análisis realizado sobre las programaciones de las principales cadenas generalistas españolas en la temporada 2015/2016 sólo el grupo RTVE contaba con algunos espacios específicos. En el resto de las cadenas el tratamiento de la discapacidad es algo ocasional. Sin embargo, la radio de proximidad, emisoras autonómicas públicas y privadas provinciales o regionales y municipales han incrementado el número de espacios dedicados a la discapacidad.

Con el aporte anterior, se logra visibilizar como el tema de la inclusión va más allá de solo el aspecto laboral, es por esto por lo que los periodistas proponen el hecho de dar protagonismo a los pensamientos y a las diversas realidades que viven estas personas a diario.

Otra investigación consultada es Verdesoto (2019): para la Universidad Técnica de Babahoyo, con el tema: “Artículo 47 de la ley orgánica de discapacidades y su incidencia en el acceso laboral de los periodistas con discapacidad en los medios de comunicación de la ciudad de Quevedo,2019”, optando por el título de Licenciado en comunicación social.

Consta de los siguientes objetivos: Objetivo General: Determinar la incidencia del Artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades y su aplicación para el acceso laboral de los periodistas con discapacidad en los medios de comunicación de la ciudad de Quevedo, 2019. Y los siguientes Objetivos específicos: Establecer el nivel de inclusión laboral de los periodistas con discapacidad en los medios de comunicación del Cantón Quevedo, Identificar las limitaciones que impiden la integración laboral de los periodistas con discapacidad en los medios de comunicación de Cantón Quevedo, Implementar un taller sobre integración laboral para potenciar el acceso laboral de los periodistas con discapacidad en los medios de comunicación del cantón Quevedo.

Utilizando los siguientes instrumentos: entrevistas a un representante de cada uno de los 12 medios de comunicación registrados legalmente en la ciudad de Quevedo. Además de entrevistas a varios periodistas con discapacidad del Cantón Quevedo, para dar respuesta a los objetivos.

Contiene la siguiente conclusión: Se encontró que existe un bajo nivel de inclusión laboral de periodistas con discapacidad en los medios de comunicación del cantón Quevedo, siendo así que el 92% de los medios encuestados manifiesta que no cuenta con periodistas con alguna discapacidad laborando en su medio, sin embargo, a pesar de su bajo nivel de inclusión presentan oportunidades laborales para este grupo vulnerable ya que el 100% están de acuerdo en que las capacidades intelectuales prevalecen respecto a ausencia de capacidades físicas.

Y la siguiente recomendación: Realizar campañas de difusión informativa sobre ayudas técnicas y tecnológicas, ayuda estatal para adaptar el puesto de trabajo y actualización y capacitación a empleados con discapacidad brindando información necesaria a los medios de comunicación para incentivarlos en la contratación de periodistas con discapacidad.

En el antecedente anterior, se menciona cómo a pesar de que en Ecuador ha habido cambios en el tema de la inclusión laboral aún hay barreras que del todo no se han superado.

La autora en ese mismo sentido expone la situación a la que se enfrentan los profesionales en periodismo específicamente en la ciudad de Quevedo en Ecuador, mencionando un dato importante el cual es que en la mayoría de los medios de comunicación de esa ciudad ni siquiera

cuentan con periodistas con discapacidad laborando, aspecto por el que se debería de empezar para que realmente inicien los cambios.

Finalmente, la sexta investigación consultada: Viñarás, Vázquez y Sánchez (2021): con el tema “Situación de las personas con discapacidad en el sector de la Comunicación en España: aspectos laborales, profesionales y académicos”.

Consta de los siguientes objetivos: Objetivo General: conocer la situación laboral de las personas con discapacidad en el sector de la comunicación y detectar las barreras que encuentran para acceder y desarrollar su trabajo en este ámbito. Y los siguientes Objetivos específicos: Describir la situación laboral de las personas con discapacidad en el sector de la comunicación, Conocer la opinión de empleadores y trabajadores sobre el desempeño de estos profesionales y los factores que determinan su incorporación al mundo laboral en el sector de la comunicación, Identificar las barreras y las motivaciones que existen tanto en la contratación como en el propio desempeño del trabajo.

Se aplica la metodología mixta. Utilizando los siguientes instrumentos: para el análisis cuantitativo se realizó una encuesta online con un cuestionario de 17 preguntas y para el análisis cualitativo se efectuó un grupo de discusión para dar así respuesta a los objetivos.

Contiene la siguiente conclusión: La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el ámbito de la comunicación es muy compleja. Si bien, por un lado, se han hecho adaptaciones en el entorno físico que permiten la accesibilidad, por otra parte, se detectan barreras actitudinales respecto al desempeño y capacidad, fruto del miedo o el desconocimiento entre los empleadores. Desde otra perspectiva, los profesionales con discapacidad manifiestan miedo al rechazo, y mientras ocultan su situación, reclaman la normalización de la discapacidad.

La falta de espacios físicos que permitan el desarrollo laboral de personas con discapacidad y el desconocimiento por parte de los empleadores, son dos de los aspectos más recurrentes que se han logrado detectar, los cuales generan que se debilite y disminuya el proceso de contratación de esta población abriendo con esto aún más la brecha existente.

## **Antecedentes Nacionales**

Con respecto a estos antecedentes, es importante mencionar que, a nivel de Costa Rica hay ausencia de estudios y pocos autores que hablen específicamente de las oportunidades laborales para periodistas con discapacidad física, sin embargo, se lograron obtener algunos que están relacionados con la discapacidad y las oportunidades laborales como tal.

La primer investigación consultada Chaverri (2011) para la Universidad de Costa Rica, con el tema: “Trabajo y discapacidad en Costa Rica: Estudio sobre las repercusiones del desempleo en la autonomía y en la participación social de profesionales con discapacidad”, optando por el título de Licenciatura en Sociología.

Consta de los siguientes objetivos: Objetivo General: Analizar las repercusiones del desempleo sobre la autonomía y la participación social de un grupo de profesionales con discapacidad física y visual durante su búsqueda de empleo.

Y los siguientes Objetivos específicos: Describir el perfil sociodemográfico de un grupo de profesionales que presentan discapacidad física y visual, Identificar las barreras que enfrentan estos profesionales durante su búsqueda de empleo, Indagar sobre las consecuencias de dichas barreras en la autonomía y en la participación social de estas personas.

Se aplica la metodología cualitativa. Utilizando la entrevista como instrumento donde se analizaron las experiencias de ocho personas con discapacidad para dar respuesta a los objetivos.

Contiene la siguiente conclusión: Las barreras de carácter actitudinal adquieren un rol protagónico en los procesos de exclusión social de las personas con discapacidad, pues refuerzan mitos y prejuicios en torno a esta población, que se reflejan en el lenguaje peyorativo y en actitudes de discriminación, rechazo, maltrato, lastima, menosprecio o sobreprotección. Dichas barreras adquieren significado de acuerdo con las características culturales, históricas, políticas y económicas del contexto, por lo que se pueden comprender como barreras simbólicas - culturales.

Y la siguiente recomendación: Considerando el carácter simbólico - cultural de las barreras actitudinales y su papel protagónico en la exclusión social y laboral de las personas con discapacidad, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como rector en política laboral y el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial como entidad rectora en materia de discapacidad, deben conjuntar esfuerzos para desarrollar campañas de concienciación social, desde el enfoque de derechos humanos, que permitan transformar las concepciones mitificadas, los prejuicios y demás ideas negativas que recaen sobre las personas con discapacidad y sobre su idoneidad para trabajar y su desempeño laboral. En especial, es necesario eliminar las barreras actitudinales que tienen los funcionarios de los departamentos de Recursos Humanos de las instituciones públicas y de las empresas privadas, pues son quienes interactúan con las personas con discapacidad durante los procesos de reclutamiento y selección.

Como lo menciona el autor, son muchos los factores mayormente negativos a los que se enfrentan estos profesionales para poder desarrollarse en el ámbito laboral, ocasionando que la mayoría tenga que posponer sus sueños e incluso el hecho de trabajar en el puesto para el que se prepararon por la falta de oportunidades.

La segunda investigación consultada (Cascante, et al., 2016) para el Tecnológico de Costa Rica, con el tema “Diagnóstico de la eficiencia y eficacia de la guía de inclusión laboral para personas con discapacidad de FUNDAMECO”. Optando por el título de Licenciatura en administración de empresas con énfasis en Recursos Humanos.

Consta de los siguientes objetivos: Objetivo General: “Diagnosticar la eficiencia y eficacia de la Guía de Inclusión Laboral de FUNDAMECO, determinando cuáles son las oportunidades de mejora, para que las personas con discapacidad sean bien recibidas y apreciadas con sus talentos y habilidades en las empresas, durante el cuarto bimestre del año 2016”.

Y los siguientes Objetivos específicos: Analizar la Guía de Inclusión Laboral de FUNDAMECO a la luz de los principios y valores de las mejores prácticas en materia de inclusión en América Latina, Evaluar la eficiencia y eficacia de la aplicación de la Guía de Inclusión Laboral de la fundación, Identificar oportunidades de mejora en las cuales se debe trabajar para enriquecer

la Guía de Inclusión Laboral de FUNDAMECO, según los resultados encontrados, Plantear las recomendaciones necesarias para que la aplicación de la Guía de Inclusión Laboral esté alineada a los principios y valores de las mejores prácticas en materia de inclusión.

Se aplica la metodología cualitativa. Utilizando los siguientes instrumentos: Entrevista semiestructurada, cuestionario estructurado, para dar respuesta a los objetivos.

Contiene la siguiente conclusión: Se detecta que FUNDAMECO como empresa modelo no está cumpliendo con los requerimientos de infraestructura para recibir colaboradores con los diferentes tipos de discapacidad existentes. Y la siguiente recomendación: Realizar mínimo dos revisiones anuales a la Guía de Inclusión Laboral con el fin de asegurar su actualización y/o mejoras en caso de ser necesario.

En definitiva, la referencia anterior hace énfasis en un punto muy relevante relacionado con la importancia de poder contar con una guía como empleador de personas con discapacidad que los pueda orientar de una mejor forma para así poder con esto lograr el cumplimiento de objetivos y crecimiento a nivel empresarial contando con profesionales con discapacidad.

El siguiente antecedente es la investigación consultada Schosinsky (2017) para la Universidad de Costa Rica, con el tema: “Plan de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en la Empresa SPOON”, optando por el título de Licenciatura en Psicología.

Consta de los siguientes objetivos: Objetivo General: Diseñar e implementar desde la perspectiva de la psicología organizacional un Plan de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad Auditiva y Cognitiva en puestos estratégicos en un local de SPOON, siguiendo el modelo conductual.

Y los siguientes Objetivos específicos: Aplicar la herramienta diagnóstica sobre el proceso de inclusión de personas con discapacidad de la Caja de Herramientas de Empresas Inclusivas (OIT, PNUD Y AED, 2015) en la empresa Servicios de Pastelería S.A. (SPOON), enfatizando en las condiciones de los restaurantes, Realizar, a partir de los resultados del diagnóstico, en conjunto

con FUNDAMECO, la capacitación en el tema de inclusión de personas con discapacidad a los colaboradores de la empresa, que permita establecer el proceso de toma de conciencia, Supervisar a lo largo del proceso de inclusión, mediante el seguimiento individual a las personas con discapacidad que van a ser incluidas, que se valoren sus requerimientos, así como los de los demás miembros del equipo de trabajo, Sistematizar la información recopilada a lo largo del desarrollo del proceso de inclusión en una Guía de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad que permita a la empresa replicar en otros locales el modelo implementado

Contiene la siguiente conclusión: Mediante las estrategias utilizadas durante las capacitaciones se buscó, por lo tanto, que los gerentes de área, planta y locales reconocieran los comportamientos deseados en torno a la inclusión de personas con discapacidad en sus equipos de trabajo, así como estrategias para prevenir, mitigar, y manejar situaciones y comportamientos. Y la siguiente recomendación: Estructurar un plan de acción anual para el Comité de Equidad, ética y valores en el que se incluyan las distintas dimensiones de la inclusión, recursos, responsables y plazos. Este plan podría realizarse en conjunto y que cada empresa lo ajuste a sus posibilidades.

En esta investigación la autora hace referencia a un plan de inclusión laboral que se efectuó propiamente en la empresa SPOON, donde además se crea una guía con procedimientos claves para la gestión como tal de la discapacidad.

Los cambios a nivel de la inclusión laboral en las empresas suelen ser más exitosos si se establecen planes donde se contemplen las necesidades que tienen estas personas, así como también todos los aportes que estas pueden brindar.

Por otra parte, la cuarta investigación consultada: Duran y Morales (2019) con el tema Evaluación de procesos del programa mi primer empleo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Optando por el título de Maestría Profesional en Evaluación de programas y proyectos de desarrollo.

Consta de los siguientes objetivos: Objetivo General: Evaluar el proceso de gestión del programa Mi Primer Empleo durante el período 2015-2018, con el fin de apoyar a la DNE en la

toma de decisiones respecto a la inserción laboral de las personas en situación de vulnerabilidad social y/o pobreza.

Y los siguientes Objetivos específicos: Valorar la pertinencia de las acciones emprendidas por el programa Mi Primer Empleo en la generación de empleo de las personas en situación de vulnerabilidad social y/o pobreza, Valorar la eficacia de los procesos de gestión del programa en relación al cumplimiento de sus objetivos, Valorar la eficiencia de los procesos de gestión del programa, para determinar en qué medida se obtienen los resultados, objetivos y procesos de acuerdo con los recursos e insumos disponibles y su asignación.

Se aplica la metodología cuantitativa, utilizando el instrumento de encuesta para dar respuesta a los objetivos.

Contiene la siguiente conclusión: El 32% de las empresas participantes del programa señalan que el monto establecido debió ser mayor al otorgado. Por lo tanto, el beneficio económico se considera, un nivel medio de congruencia con las necesidades empresariales, respecto al monto establecido, pues lograba con ello ser un incentivo relevante. Y la siguiente recomendación Se redefine el proceso de incorporación de las personas participantes, lo cual implica establecer un mecanismo que permita identificar las necesidades de las personas relacionadas con su incorporación en el mercado laboral, así como un sistema de seguimiento y monitoreo sobre su nivel de satisfacción en cuanto a nuevas capacidades y experiencia obtenida.

Con el resultado anterior se comprueba que más que implementar programas para la igualdad de oportunidades se debe trabajar arduamente en toda una logística, seguimiento para así poder verdaderamente llamar la atención de los empleadores y que se den muchas más opciones para estos profesionales.

La quinta investigación consultada Palma y Delgado (2019) para el Instituto Tecnológico de Costa Rica, con el tema: “La inclusión de la población con discapacidad: acciones afirmativas y construcción de políticas institucionales para promover la equidad en el Instituto Tecnológico de Costa Rica”.

De acuerdo con Palma y Delgado es necesario que con base en las normativas que están establecidas, las empresas empiecen a efectuar verdaderas acciones que garanticen y promuevan las condiciones equitativas en todos los ámbitos en los que se pueden desarrollar las personas con algún tipo de discapacidad.

Por último, el artículo consultado: Fontana y Martín (2021) para la Universidad Nacional, con el tema “Creciendo en la adversidad: la resiliencia del estudiando con discapacidad en la Universidad Nacional, Costa Rica”.

Se aplica la metodología mixta. Utilizando los siguientes instrumentos cuestionario y una entrevista para dar respuesta a los objetivos.

Contiene la siguiente conclusión: Se concluye que las barreras que enfrenta el estudiantado con discapacidad durante su formación universitaria son estructurales porque se encuentran tanto en la dimensión física, organizativo, administrativo y curricular de la universidad que obstaculiza su desarrollo personal, académico y social.

Con este análisis se obtiene un precedente muy importante, el cual es que las barreras principales que coinciden en la mayoría de las investigaciones son de carácter físico y que hay que hacer un gran trabajo a nivel de país para poder ofrecer mejores condiciones a las personas con discapacidad que quieren ser parte de la fuerza laboral.

### **Proyecciones**

- Se pretende determinar cuáles son las estrategias y acciones que se utilizan en las oficinas de prensa para la inclusión laboral de periodistas con discapacidad física.
- Determinar cuáles si hay limitaciones que obstaculicen el tema de contratación de personas con discapacidad en las oficinas de prensa.

- Finalmente, se pretende crear conciencia de la importancia de la implementación y correcta aplicación de la inclusión laboral.

## CAPÍTULO II: MARCO DE REFERENCIA

En este capítulo se realizará el desarrollo y análisis de cinco principales aristas que son: la comunicación, discapacidad, inclusión, periodismo y leyes, inicialmente de una manera más general, para posteriormente inquirir de una manera más profunda.

Con lo anterior se pretende constituir las bases del desarrollo de esta investigación donde se procurará sustentar con esto el estudio actual mediante información localizada en artículos, libros, además de aportes de instituciones o empresas en sitios web, indagar lo suficiente para así obtener mucho más detalle de la participación laboral de periodistas con discapacidad física en las oficinas de prensa.

Mapa de conceptos.

Figura 1.



Fuente: Elaboración propia, 2021

## Comunicación

La comunicación es el medio por el cual los seres vivos nos conectamos unos a otros, pero esta puede variar de muchas formas precisamente por las necesidades y posibilidades de cada individuo.

Pero lo anterior es solo de manera general, ya que la comunicación va más allá de simplemente como la palabra lo dice comunicarnos.

Al respecto Thompson (2008) indica que lo siguiente:

La comunicación es el proceso mediante el cual el emisor y el receptor establecen una conexión en un momento y espacio determinados para transmitir, intercambiar o compartir ideas, información o significados que son comprensibles para ambos (párr.9).

Además, este mismo autor sugiere que hay elementos básicos que componen la comunicación, tres de ellos son:

**PROCESO.** - La comunicación es un proceso que (en términos generales) incluye los siguientes pasos: Primero, un emisor desea transmitir, intercambiar o compartir un mensaje con un receptor. Segundo, el emisor codifica ese mensaje para que sea comprensible para el receptor. Tercero, envía ese mensaje codificado mediante un canal (él mismo, un correo electrónico, un aviso en prensa, un programa de televisión, etc...). Cuarto, el receptor recibe y decodifica ese mensaje. Quinto, el receptor responde a ese mensaje en función a su comprensión de este y da lugar a una retroalimentación. En este punto, cabe señalar que durante este proceso se producen ruidos o interferencias que afectan la comunicación, y que tanto el emisor como el receptor deben tratar de superar para entablar una buena comunicación.

**CONEXIÓN.** - Toda comunicación conecta o une a dos o más personas en un momento dado y en un espacio (físico o virtual) determinado. Sin embargo, cabe destacar que esa conexión puede tener diversas formas, es decir, que puede ser en persona (cara a cara), a distancia (por ejemplo, mediante el envío y recepción de correos electrónicos, mensajes instantáneos, etc..) o impersonal (mediante un programa de televisión o radio en la que el presentador transmite un mensaje a una audiencia compuesta por miles de personas).

**IDEAS, INFORMACIÓN O SIGNIFICADOS COMPENSIBLES.** - Para que se pueda entablar una comunicación entre un emisor y un receptor, deben existir ideas, información o significados (el mensaje) que sean comprensibles para ambos; es decir, que el conjunto de símbolos que utilizan (verbales o no) sean entendibles para ambas partes, caso contrario, no podrían entablar una comunicación (párr.12-16).

### **Comunicación no verbal**

Si bien es cierto queda claro que la comunicación es los que permite con los demás. Para esto se necesita un código con el cual nos podamos entender. El lenguaje escrito y hablado (el español en Costa Rica) son los más habituales.

Aun con lo anterior, López (2015) indica que:

En los estudios sobre comportamiento no verbal del psicólogo Albert Mehrabian, conocido por su trabajo pionero en el campo de la comunicación no verbal. Llevó a cabo experimentos sobre actitudes y sentimientos y encontró que en ciertas situaciones en que la comunicación verbal es altamente ambigua, solo el 7 por ciento de la información se atribuye a las palabras, mientras que el 38 por ciento se atribuye a la voz (entonación, proyección, resonancia, tono, etc.) y el 55 por ciento al lenguaje corporal (gestos, posturas, movimiento de los ojos, respiración, etc.). Dando lugar a la conocida “regla 7%-38%-55%” (párr.2).

Con base en esto, se podría concluir que la comunicación no verbal es el código por el cual más nos relacionamos los seres humanos.

Patterson (2011) aporta también que:

La comunicación no verbal suele tener un mayor impacto en el curso de las interacciones que la comunicación verbal. Además, la comunicación no verbal no se limita a las interacciones cara a cara; otros medios como la televisión e internet son vehículos para este tipo de comunicación (p.15).

### **Comunicación verbal**

Es importante mencionar que: lenguaje se construye de las palabras expresan las personas, la cual es una acción privilegiada que permite así obtener y conocer las diversas posturas ante distintas realidades.

Así como se cita en Bajaña y Mora (2018) es necesario tener en cuenta que lo valioso de todo esto es poder no solo tener información sino también producirla y de ser el caso incluso cuestionarla (párr.3).

Sobre la comunicación verbal, Patterson (2011) complementa lo siguiente: "La comunicación verbal en la forma de lenguaje, es un poderoso vehículo para la transmisión de información específica sobre personas, objetos, acontecimientos e ideas, tanto pasadas como presentes y futuras" (p.15).

### **Discapacidad**

La discapacidad se conoce como una situación en la que las personas se ven condicionadas en la participación en diversas acciones o situaciones, esto debido a limitaciones físicas o mentales, las cuales incluso pueden afectar el desarrollo normal de las personas.

Castillero (s. f.) amplía la discapacidad de la siguiente manera:

La existencia de una discapacidad implica pues una dificultad u obstáculo para la participación del sujeto en la sociedad o en algún aspecto o dominio vital en comparación con las posibilidades que presentan aquellas personas sin la deficiencia en cuestión o incluso el propio sujeto en un momento anterior de su vida.

Eso sí, la discapacidad no implica que el sujeto que la tiene no pueda llegar a alcanzar y realizar las mismas actividades siempre y cuando se cuente con una ayuda ajustada a sus necesidades.

Del mismo modo, el término "discapacidad" no es sinónimo de enfermedad, si bien a la práctica ambos conceptos suelen solaparse en muchos casos. En cualquier caso, la discapacidad en sí no es una palabra que se limite al ámbito clínico y de la salud, y sus implicaciones se relacionan más con el mundo de lo social: el urbanismo, la arquitectura, la política, etc. (párr.4-6).

### **Tipos de discapacidad**

Es importante mencionar que la discapacidad puede presentarse de diferentes maneras, encontrando así clasificaciones en función de la dificultad que se presente.

Algunos de ellos los cita Castillero (s. f.) a continuación:

## 1. Discapacidad física

Recibe el nombre de discapacidad física o motora a todo aquel tipo de limitación generada por la presencia de una problemática vinculada a una disminución o eliminación de capacidades motoras o físicas, como por ejemplo la pérdida física de una extremidad o de su funcionalidad habitual. Este tipo de discapacidad surge en el contexto de problemas medulares, accidentes de tráfico, traumatismo craneoencefálico, enfermedad médica generadora de limitación física, amputaciones, malformaciones congénitas o accidentes cerebrovasculares.

## 2. Discapacidad sensorial

La discapacidad sensorial hace referencia a la existencia de limitaciones derivadas de la existencia de deficiencias en alguno de los sentidos que nos permiten percibir el medio sea externo o interno. Existen alteraciones en todos los sentidos, si bien las más conocidas son la discapacidad visual y la auditiva.

## 3. Discapacidad intelectual

La discapacidad intelectual se define como toda aquella limitación del funcionamiento intelectual que dificulta la participación social o el desarrollo de la autonomía o de ámbitos como el académico o el laboral, poseyendo un CI inferior a 70 e influyendo en diferentes habilidades cognitivas y en la participación social. Existen diferentes grados de discapacidad intelectual, los cuales tienen diferentes implicaciones a nivel del tipo de dificultades que pueden presentar.

## 4. Discapacidad psíquica

Hablamos de discapacidad psíquica cuando estamos ante una situación en que se presentan alteraciones de tipo conductual y del comportamiento adaptativo, generalmente derivadas del padecimiento de algún tipo de trastorno mental.

## 5. Discapacidad visceral

Este poco conocido tipo de discapacidad aparece en aquellas personas que padecen algún tipo de deficiencia en alguno de sus órganos, la cual genera limitaciones en la vida y participación en comunidad del sujeto. Es el caso de las que pueden generar la diabetes o los problemas cardíacos.

## 6. Discapacidad múltiple

Este tipo de discapacidad es la que se deriva de una combinación de limitaciones derivadas de algunas de las anteriores deficiencias. Por ejemplo, un sujeto ciego y con discapacidad intelectual, o de un sujeto parapléjico con sordera.

Este fenómeno vinculado al mundo de la salud puede presentarse en una gran variedad de formas (párr.8-14).

### **Evolución de la discapacidad**

A lo largo del desarrollo de la humanidad la percepción que se tiene acerca de las personas con discapacidad ha ido variando, posiblemente por este mismo tema.

El avance de la tecnología es otro de los aspectos que ha jugado un papel fundamental en la evolución de la discapacidad.

Para aportar a lo anterior Amate y Vásquez (2006) indican:

En 1974, la UNESCO planteo que el proceso de rehabilitación transita por cinco etapas, que se interrelacionan con el grado de desarrollo y el estado socioeconómico de los pueblos.

Etapa filantrópica. La idea predominante es la enfermedad y se habla de invalidez, considerada como una característica contrastante del individuo.

Etapa de asistencia social. Se caracteriza por la ayuda al lisiado con carencias.

Etapa de los derechos fundamentales. Coincide con el establecimiento de los derechos universales. Surge el concepto de discapacidad.

Etapa de la igualdad de oportunidades. Se pone en evidencia la relación entre la persona y el medio. Aparece el concepto de desventaja.

Etapa del derecho a la integración. Los avances sociológicos, así como la democratización política y del conocimiento, amplían el concepto de desventaja y determinan la incorporación del derecho a la integración y la participación (p.3).

### Terminología relacionada con la discapacidad

La manera en la que las personas se dirigen a quienes tienen alguna discapacidad muchas veces no es la adecuada, pero esto muy a menudo se debe al desconocimiento y actualización que realmente se tiene sobre este tema.

Tabla 1

#### *Guía de términos relacionados con la discapacidad.*

USO CORRECTO	INAPROPIADO
Persona con discapacidad	Discapacitado, anormal, incapacitado, deficiente, minusválido, diferente
Persona sin discapacidad	Persona normal
Dice que tiene una discapacidad	Admite que tiene una discapacidad
Personas mayores	Ancianos, viejos, mayores
Persona con habilidades diferentes	Persona que sufre una discapacidad
Persona exitosa, productiva	Ha superado su discapacidad
Presenta, posee, tiene ... discapacidad	Padece, sufre, aquejada de, víctima de ... discapacidad
Prevenir la discapacidad	Evitar la discapacidad
Reducir los índices de discapacidad	Eliminar la discapacidad
Persona ciega	Ciego, invidente
Persona con discapacidad visual Persona con baja visión	Cieguito, cegato, corto de vista, tuerto
Persona sin habla. Persona que utiliza comunicación aumentativa.	Mudo
Persona sorda. Persona con discapacidad auditiva. Persona con hipoacusia.	Sordo, Sordomudo. Sufre una pérdida
Persona con discapacidad física Persona con movilidad reducida	Mutilado, inválido, paralítico, cojo, tullido, lisiado
Persona con esclerosis múltiple.	Afectada por esclerosis múltiple
Persona de talla baja	Enano, pitufo
Persona usuaria de silla de ruedas	Confinado en una silla de ruedas. Postrado en silla de ruedas
Persona con distrofia muscular	Afectada por distrofia muscular
Persona con parálisis cerebral	Víctima de la parálisis cerebral
Persona con discapacidad congénita	Defecto de nacimiento

<b>Persona con epilepsia</b>	Epiléptico
<b>Persona con esquizofrenia</b>	Esquizofrénico
<b>Persona con discapacidad psicosocial</b> <b>Persona con autismo</b>	Loco, demente, trastornado
<b>Persona con discapacidad intelectual</b>	Mongólico, retardado, retrasado mental, trastornado
<b>Persona con síndrome de Down</b>	Retrasado, deficiente mental. Imbécil, tonto, subnormal.
<b>Persona con enfermedad mental.</b> <b>Persona con discapacidad psíquica</b>	Demente, enfermo mental

**Fuente: Matías Sánchez Caballero (web mati)**

Inclusive en los medios de comunicación varias veces se han presentado inconvenientes por el mismo tema, ya que los periodistas emplean mal los términos o bien no saben cómo referirse a los temas relacionados.

Es por lo anterior que en una pauta del blog web mati de Matías Sánchez Caballero (2020) se muestra una guía rápida de términos que se pueden utilizar y así evitar incurrir en un error:

### **Inclusión laboral**

La inclusión laboral en palabras generales significa generar alternativas de trabajo para personas con discapacidad, dejando de lado todo lo que pueda involucrar a la discriminación y falta de oportunidades, intentando con esto poder crear oportunidades de manera equitativa.

Sin embargo, este es un tema que tiene mucho camino por recorrer, ya que para que la inclusión laboral sea una realidad aún se deben implementar cambios.

Debido a esto Mareño (2015) aporta lo siguiente:

Se considera primordial que toda política de empleo, programa o acción institucional que exponga como finalidad la mejora de la empleabilidad y la inserción laboral de este sector de la población asuma como punto de partida la problematización y redefinición de los conceptos de empleabilidad, accesibilidad y discapacidad, superando los esquemas y categorías de interpretación tradicionales. Como se observó en este trabajo, esta perspectiva

tradicional aún predomina en nuestro medio, y se torna insuficiente para comprender la complejidad de la temática, y, por ende, para el diseño e implementación de medidas que promuevan la inclusión laboral a partir del reconocimiento de derechos fundamentales (p.433).

### **Incidencia de la inclusión laboral de periodistas con discapacidad**

Se realizó una búsqueda profunda relacionada con la incidencia a nivel nacional de la inclusión laboral de periodistas con discapacidad, pero no se obtuvo un resultado exitoso, de hecho, no se localizaron libros, artículos, que puedan comprobar que haya algún plan, ni un historial de participación en empleos por parte de personas discapacitadas hasta el 6 de junio del 2021.

### **Periodismo**

El periodismo es un área de las ciencias sociales que como bien se sabe tiene como función principal, la difusión de información actual y de interés para el público, a través de diferentes medios como la televisión, internet y la radio.

Con base en lo anterior Guzmán (2016) aporta un aspecto muy importante por considerar:

El Periodismo forma parte de ese ámbito comunicativo por naturaleza y es poco susceptible de reconocimiento como un arma poderosa dentro de la nueva era. La era de las comunicaciones y la tecnología tiene un futuro aún más comprometedor para el periodista que deberá ir de la mano con la información para trascender con su esencia de buscador de la verdad y facilitador del acceso a la misma (pp. 8-9).

### **Oficina de prensa**

Las oficinas de prensa son las que se ocupan de la comunicación externa de las instituciones. Dar a conocer en otros medios como la radio, la web o bien la televisión todo lo relacionado con la empresa como tal, forma parte de las funciones que tiene la oficina de prensa.

Para poder ejecutar esta función, se requiere de personal con conocimiento en comunicación y experiencia en el medio periodístico.

Atoche (2003) indica lo siguiente:

El coordinador de prensa requiere de una buena experiencia en los medios de comunicación y de sus convencionalismos y prácticas profesionales. Su experiencia en el medio periodístico debe ser suficiente reconocida por sus empleadores y colegas de los medios que le permita tener una relación de igualdad con estos (p.12).

### **Leyes**

Las leyes son un conjunto de normas y reglas que se establecen para poder mantener el orden, esto aplica a nivel mundial y puede variar de un lugar a otro, la importancia de cumplir las leyes radica en que si esto se aplica se obtiene conocimiento y control de lo que se puede hacer y lo que no.

Para complementar lo anterior, Juzgo citado en Olano (2008) manifiesta: “La ley debe ser manifiesta, y debe ser guardada según la costumbre de la ciudad, y debe ser conveniente al lugar y al tiempo, y debe tener derecho e igualdad, y debe ser honesta, digna y provechosa y necesaria” (Juzgo, citado en Olano, p.14).

### **Reglamento a la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, Ley N°8862**

Esta ley 8862 pretende que no menos de un 5% de las plazas en el sector público sean cubiertas por personas con discapacidad. En el Sistema Costarricense de Institución Jurídica (2011) se amplía lo siguiente:

Que la Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Asamblea Legislativa de Costa Rica por Ley N°8661, en su artículo 27 promueve que se prohíba la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones

relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional, condiciones de trabajo seguras y saludables, y en particular la igualdad de oportunidades y de remuneración por igual valor, incluida la protección contra el acoso y la reparación por agravios sufridos.

Es importante destacar que el sector público en la actualidad se encuentra exento de cumplir con esta ley y que la contratación que se da de personas con discapacidad en este sector es únicamente por decisión de la empresa como tal.

### **CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO**

La intención en este capítulo metodológico es que se haga referencia al método que se empleara en esta investigación, conforme a los objetivos propuestos anteriormente, en esta sección se determinarán: el enfoque, el método, la muestra entre otros, todo esto se realizará con el fin de poder hacer utilizable la herramienta que ayudará a interpretar y finalizar la investigación.

#### **Enfoque**

Esta sección proporciona al lector la perspectiva que se tiene la investigación, tomando en cuenta que existen tres tipos de enfoques y que en este caso en los que se elijan marcarán la ruta por seguir para alcanzar así la de la pregunta propuesta en este estudio.

Para ampliar un poco más de que trata el enfoque Cauas (2015) aporta lo siguiente:

La definición del enfoque metodológico es el primer paso a la definición de la manera que se recogerán los datos, como serán analizados e interpretados. El enfoque incluye el diseño mismo del instrumento. A grandes rasgos, en la dinámica del quehacer investigativo de las Ciencias Sociales se puede distinguir dos enfoques metodológicos: el cuantitativo y el cualitativo. Ambos se diferencian por su lógica interna: diseño de investigación, técnicas e instrumentos que utilizan para recoger la información, tipo de información recolectada, el proceso de análisis, entre otras características. (pp.1-2)

Como se deja claro en referencia anterior, parte de una precisa investigación, es orientar al lector, a través de distintas herramientas que le posibiliten comprender la vía por la que se dirige el proyecto, además de encaminar al investigador en una muestra específica, que resalte las características principales del estudio que se va a exponer.

Puede ser que entre más se vayan ampliando los argumentos, el o los implicados deseen cambiar de punto de análisis, por lo que, para efectos del trabajo final, es importante tener claro, la dirección real y resolver todas las interrogantes ideadas al principio, sea cual sea el enfoque definido.

## **Enfoque cualitativo**

El enfoque cualitativo frecuentemente es implementado en observaciones, grupos focales, entrevistas o unidades de análisis, de donde se pueden conseguir respuestas acertadas, que posibilitan dirigir la investigación hacia el resultado deseado.

En ese sentido, se pretende emplear técnicas más personales, no tanto en la recopilación de datos, sino más en la aproximación al problema con una pretensión plena de ampliar el conocimiento y de aclarar cualquier duda previamente planteada en la investigación.

Investigar a profundidad, desarrollar las dudas y dar una respuesta concisa a estas es lo que se pretende con este enfoque, por lo que, para proyectos donde se investigan hechos novedosos, poco explorados o donde se requiere más profundidad es común notar su aplicación.

Según Cauas (2015):

La investigación cualitativa es aquella que utiliza preferente o exclusivamente información de tipo cualitativo y cuyo análisis se dirige a lograr descripciones detalladas de los fenómenos estudiados. La mayoría de estas investigaciones pone el acento en la utilización práctica de la investigación. Algunos ejemplos de investigaciones cualitativas son la investigación participativa, la investigación - acción, investigación - acción participativa, investigación etnográfica, estudio de casos. (p. 2)

Como muestra la referencia, este tipo de enfoque no pretende entregar en el estudio de resultados o números que respalden las explicaciones presentadas, sino más bien demostrar la presencia de argumentos más profundos, que se definieron.

## **Diseño**

El diseño muestra el cumulo de herramientas por medio de las cuales el investigador se guiará para darle rumbo y desarrollar la investigación, respondiendo así las interrogantes por las que el trabajo fue creado. Por medio del método que se desarrollará en este estudio se guiará al lector en las diversas fases del proyecto para poder obtener así una conclusión provechosa.

Tener claro el diseño de la investigación y apearse a él es fundamental, esto considerando el enfoque que se haya definido anteriormente como método de desarrollo.

Además, también hay que tener claro que el uso errado de la información sustraída puede desviar los objetivos de la investigación, por lo que, al desarrollar el trabajo de una manera precisa evita problemas en la entrega del resultado final.

Mas específicamente Hernández, Fernández y Baptista (2014) definen el diseño como: "Plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación y responder al planteamiento".

### **Diseño fenomenológico**

El diseño Fenomenológico se entiende como aquel, en el que el investigador, realiza una entrevista a una persona y por medio de esta interpreta sus reacciones y respuestas. Buscando por medio de la declaración verbal o los gestos físicas de su entrevistado conocer al máximo las experiencias relacionadas con la investigación.

Según Hernández et al., (2014): "Su propósito principal es explorar, describir y comprender las experiencias de las personas con respecto a un fenómeno y descubrir los elementos en común de tal" (p. 493).

Por otro lado, Hernández et al., (2014) aportan también que:

Una pregunta habitual de investigación de un estudio fenomenológico es la siguiente: ¿cuál es el significado, estructura y esencia de una experiencia vivida por una persona (individual), grupo (grupal) o comunidad (colectiva) respecto de un fenómeno?

Primero, se identifica el fenómeno y luego se recopilan datos de las personas que lo han experimentado, para finalmente desarrollar una descripción compartida de la esencia de la experiencia para todos los participantes lo que vivenciaron y de qué forma lo hicieron (p.493).

Dicho lo anterior, es importante tener en cuenta que se debe intentar aplicar las preguntas a una cantidad de personas considerable, esto con el fin de entregar una idea con fundamentos de manera amplia.

### **Fuentes de información**

De acuerdo con Hernández et al., (2014):

Es vital identificar fuentes de información (líderes, redes, grupos, organizaciones) e investigadores potenciales (socios). También a las personas conflictivas y quienes pueden entorpecer la investigación. El éxito de sus resultados depende de los recursos de la comunidad (existencia de una identidad común y unión, competencias y destrezas individuales, trabajo colaborativo, redes sociales y organizaciones sólidas), así como de establecer fuertes lazos e intereses mutuos con los miembros de ella. (p. 501)

Con base a lo indicado anteriormente, en esta investigación se tomarán como fuentes de investigación a los periodistas con discapacidad que se encuentren en busca de una oportunidad laboral, así como quienes ya se estén desarrollando en el campo del periodismo, además se pretende obtener la información de quienes laboran en el área de recursos humanos y contratación de personas con alguna discapacidad para poder así complementar la investigación.

**Muestra: Criterios de inclusión y exclusión**

En esta sección se muestran cuáles son los criterios para considerar y excluir en esta investigación y así tener una guía más clara de cuál es el camino por seguir.

**Criterios de inclusión**

Encargados de las oficinas de prensa.

Periodistas con discapacidad.

Expertos en el tema que se desarrolla.

**Criterios de exclusión**

Personas con discapacidad que no laboran en periodismo

Recursos humanos de otras empresas

Periodistas desempleados.

## Unidades de análisis de la Investigación

En este apartado se determinarán las unidades de análisis que se utilizarán como una guía para poder realizar los instrumentos de medición. Cabe destacar que estas unidades proceden de los objetivos específicos.

Al respecto Hernández et al., (2014) amplía que: “En el análisis de los datos, la acción esencial consiste en que recibimos datos no estructurados, a los cuales nosotros les proporcionamos una estructura”.

**Tabla 2**

*Cuadro Unidades de Análisis*

Objetivos	Unidad de análisis	Categoría	Subcategoría	Definición conceptual	Definición operacional	Instrumento
Determinar el nivel de inclusión laboral de periodistas con discapacidad en las oficinas de prensa.	Inclusión laboral	Diversidad e inclusión laboral	Diversidad	La inclusión laboral se refiere a los “procesos que permiten el acceso de una parte de la población a empleos productivos con condiciones laborales favorables o adecuadas” sin distinción de género, raza, nacionalidad, edad, discapacidad, religión, orientación sexual o estado civil (Gutiérrez (2017), citando a	Igualdad de condiciones y oportunidades laborales para las personas con discapacidad.	Entrevistas y focus group
		Inclusión laboral	Inclusión laboral			
		Tipos de inclusión laboral	Tipos de inclusión laboral			
		Ley de inclusión laboral	Ley			
		Plan de inclusión laboral	Plan			
Espacio laboral para periodistas con discapacidad	Espacio laboral					

				Weller (s. f.), parr.1)		
Establecer las labores profesionales que realizan los periodistas con discapacidad.	Labores profesionales periodistas con discapacidad	Herramientas para periodistas con discapacidad  Perfil profesional de periodistas	Herramientas  Perfil profesional	El perfil profesional es una descripción de las características que se requieren del profesional para abarcar y solucionar las necesidades sociales. Un individuo se constituirá como profesional después de haber participado en el sistema de instrucción. Arnaz (1981,1996), citado por Moreno (2014), (párr.13).	Las diversas acciones que efectúan los colaboradores como especialistas en sus áreas.	Entrevistas y focus group
Examinar la existencia de protocolos en las oficinas de prensa para el trabajo de periodistas con discapacidad	Protocolos en oficinas de prensa para periodistas con discapacidad	Capacitaciones en oficinas de prensa  Espacios físicos  Barreras para periodistas con discapacidad  Involucramiento del Colegio de Periodistas	Capacitación  Accesibilidad  Barreras  Colegio de Periodistas	Según Coll (2020) El protocolo se refiere a: concepto puede hacer referencia a una normativa establecida para actuar en un procedimiento establecido. Es decir, un documento que recoge la conducta, así como las acciones, que deben realizarse ante	Guía o norma que se debe tener y aplicar para diferentes situaciones en los centros de trabajo.	Entrevistas y focus group

				<p>determinadas situaciones. Por tanto, podemos hablar de protocolo en dos sentidos: tanto si es un evento social, como si es un procedimiento en el que deben seguirse una serie de normas (párr.3).</p>		
--	--	--	--	---	--	--

**Fuente: Elaboración propia, 2021**

### **Instrumentos**

En esta sección se determinan y preparan los instrumentos que serán utilizados para realizar así la recolección de los datos.

Hernández et al., (2014) aclaran lo siguiente:

Son varios los instrumentos, como las entrevistas o los grupos de enfoque; lo cual es parcialmente cierto. Pero, la verdadera respuesta y que constituye una de las características fundamentales del proceso cualitativo es: el propio investigador. Sí, el investigador es quien, mediante diversos métodos o técnicas, recoge los datos (él es quien observa, entrevista, revisa documentos, conduce sesiones, etc.). No sólo analiza, sino que es el medio de obtención de la información (p.397).

En esta investigación propiamente se utilizarán los siguientes instrumentos: entrevistas a profundidad que se generarán a los encargados de las oficinas de prensa, además de un profesional en comunicación, así como un profesional en materia de inclusión laboral.

Por último, se realizará un grupo de enfoque con los periodistas con discapacidad que están en busca de una oportunidad laboral o bien que cuenten con un trabajo, esto con el fin de obtener información clara de la situación que atraviesan estas personas a la hora de conseguir un empleo.

### Instrumentos de la investigación

**Tabla 3**

*Cuadro de instrumentos.*

<i>Entrevista</i>	<i>Focus group</i>
3 entrevistas a encargados de oficinas de prensa.	1 focus group a 5 periodistas con diferentes tipos de discapacidad.
1 entrevista a experto en temas de inclusión laboral.	

**Fuente:** Elaboración propia, 2021

#### Entrevista a profundidad

Con este instrumento se pretende obtener todos los pormenores de información que sustentara la investigación que se realiza, además de los diversos puntos de vista y experiencias por parte de los entrevistados.

Hernández et al., (2014) brindan algunas recomendaciones para realizar entrevistas de calidad:

El propósito de las entrevistas es obtener respuestas en el lenguaje y perspectiva del entrevistado (“en sus propias palabras”). El entrevistador debe escucharlo con atención e interesarse por el contenido y la narrativa de cada respuesta.

Lograr espontaneidad y amplitud de respuestas, así como que el entrevistado se relaje. Evitar que el participante sienta que la entrevista es un interrogatorio.

Es muy importante que el entrevistador genere un clima de confianza con el entrevistado y cultive la empatía (rapport). Se recomienda que el entrevistador hable algo de sí mismo para lograrlo. Hay temas en los que un perfil es mejor que otro. Por ejemplo, si la entrevista es sobre la depresión posparto, resulta muy obvio que una mujer es más adecuada para la tarea. (p.405)

Con base en lo anterior entonces es que se realizará una entrevista semiestructurada esto para poder tener la opción de modificar preguntas durante la conversación para poder así obtener la información clave y necesaria de ser el caso que se brinde un dato que no estaba previamente contemplado.

### Cuadro entrevista a profundidad

**Tabla 4**

*Entrevistados.*

Entrevistados	Puesto	Fecha/Lugar de entrevista
Esteban Diaz Casares	Encargado de prensa de la FECODA	19/10/2021 Vía telefónica
Marietta Espinoza Morera	Encargada de prensa de la Policía de Tránsito	19/10/2021 Vía telefónica
Lorena Chaves Rodríguez	Jefa del Departamento de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	25/10/2021 Google Meets
María del Milagro Torres Castro	Encargada de prensa de FECOVOL	01/11/2021 Vía telefónica

**Fuente: Elaboración propia, 2021**

## Grupos de enfoque

Por medio de este instrumento se pretende conocer la situación de los periodistas con discapacidad y cuáles han sido sus experiencias a la hora de optar por una oportunidad laboral en las oficinas de prensa.

Hernández et al., (2014) aportan lo siguiente:

Algunos autores los consideran como una especie de entrevistas grupales, las cuales consisten en reuniones de grupos pequeños o medianos (tres a 10 personas), en las cuales los participantes conversan a profundidad en torno a uno o varios temas en un ambiente relajado e informal bajo la conducción de un especialista en dinámicas grupales (pp. 408-409).

Este grupo de enfoque tiene como principal propósito, conocer las situaciones a las que se enfrentan los periodistas con discapacidad a la hora de obtener un empleo en las oficinas de prensa, desarrollando una serie de preguntas con las cuales podrán surgir diferentes opiniones, intercambio de ideas y temas.

### Cuadro grupos de enfoque

**Tabla 5**

*Participantes.*

Entrevistados	Puesto	Fecha/Lugar de entrevista
Manuel Arias Monge	Comunicador social en la sección institucional de la Municipalidad de San José	21/10/21 Plataforma Zoom
Roberto Sancho Álvarez	Encargado de Comunicación Organizacional de la Caja Costarricense del Seguro Social	21/10/21 Plataforma Zoom
Heidy Arias Ovarés	Periodista de la Junta de Protección Social	21/10/21 Plataforma Zoom
Sussy Villareal Núñez	Periodista independiente con experiencia en medios de comunicación	21/10/21 Plataforma Zoom
Leonardo Segura Peñaranda	Encargado de comunicación empresarial del Compañía Nacional de Fuerza y Luz	21/10/21 Plataforma Zoom

**Fuente: Elaboración propia, 2021**

## Proceso de recolección y análisis de datos

### Proceso de recolección de datos

Después de realizarse la selección de los instrumentos que se van a utilizar en la investigación, se prosigue con el proceso de recolección de datos.

De acuerdo Hernández et al., (2014):

Para el enfoque cualitativo, al igual que para el cuantitativo, la recolección de datos resulta fundamental, solamente que su propósito no es medir variables para llevar a cabo inferencias y análisis estadístico. Lo que se busca en un estudio cualitativo es obtener datos (que se convertirán en información) de personas, seres vivos, comunidades, situaciones o procesos en profundidad; en las propias “formas de expresión” de cada uno. (p. 396)

Se pretende que con las entrevistas se puedan obtener resultados claros de la investigación que se realiza, además de poder ejecutar un análisis que permita el conocimiento de nuevos datos que hasta el momento se desconocen.

Estas entrevistas se realizarán propondrá sean realizadas por medio de plataformas virtuales para una mayor facilidad de los (as) entrevistados.

Con este instrumento finalizado se podrá saber dónde están ubicadas las principales falencias y que cosas se requieren implementar a nivel de las oficinas de prensa.

Por otro lado, con respecto al grupo de enfoque se pretende poder analizar a profundidad los comentarios y aportes que brinden las personas que participen de este grupo. Cabe destacar que este proceso se pretende también se realice por medio de plataformas virtuales como zoom, para que sea de un acceso más sencillo.

Finalmente, una vez que se concluya con la recolección de todos estos datos, se podrá iniciar con la etapa de análisis.

### **Método de análisis de datos**

Con respecto al análisis de datos Hernández et al., (2014) indican que se debe contemplar lo siguiente: “Se inicia con la estructuración de datos, a través de: la organización datos, transcripción del material y requiere de una bitácora de análisis para documentar el proceso”.

Es por lo anterior que ya con toda la información recabada para llevar un mayor orden se iniciara precisamente organizando todos los datos que se logren recabar para poder así transcribir la información, eso sí manteniendo un respaldo de todo el contenido, para así no tener problemas con la pérdida de algún dato.

Otro punto importante es que realizar este proceso permitirá analizar el material a profundidad que confirmen y finalmente respondan los planteamientos generados en los objetivos iniciales en la investigación.

Finalmente, ya encajada toda la información que se recabo, se podrán verificar todos los pros y contras encontrados, para poder proceder al siguiente capítulo de la investigación, el análisis de los resultados.

## CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS

En esta sección se podrán precisar los resultados de cada una de las respuestas que se recabaron por medio de los distintos instrumentos utilizados en la investigación, con lo anterior se podrán obtener el producto final del análisis efectuado, que permitirán tener una información, clara y concisa.

Las manifestaciones que se mostrarán a continuación permitirán conocer el pensamiento y posición de cada uno de los expertos, encargados de prensa y periodistas con discapacidad con respecto al tema que compete en esta investigación, relacionado con la inclusión laboral.

A lo anterior Hernández et al., (2014) aporta lo siguiente:

El éxito de sus resultados depende de los recursos de la comunidad (existencia de una identidad común y unión, competencias y destrezas individuales, trabajo colaborativo, redes sociales y organizaciones sólidas), así como de establecer fuertes lazos e intereses mutuos con los miembros de ella (p. 501).

A continuación, se detalla el cuadro de análisis realizado, que contiene cada una de las categorías utilizadas para poder obtener los resultados.

### Unidades de análisis y categorías

**Tabla 6**

*Cuadro de análisis.*

Unidad de análisis	Categorías
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inclusión laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversidad e inclusión laboral</li> <li>• Tipos de inclusión laboral</li> <li>• Ley de inclusión laboral</li> <li>• Plan de inclusión laboral</li> <li>• Espacio laboral para periodistas con discapacidad</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Labores profesionales periodistas con discapacidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herramientas para periodistas con discapacidad</li> <li>• Perfil profesional de periodistas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolos en oficinas de prensa para periodistas con discapacidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitaciones en oficinas de prensa</li> <li>• Espacios físicos</li> <li>• Barreras para periodistas con discapacidad</li> <li>• Involucramiento del Colegio de Periodistas</li> </ul>

*Fuente: Elaboración propia, 2021*

### **Unidad de Análisis 1. Determinar el nivel de inclusión laboral de periodistas con discapacidad en las oficinas de prensa.**

Determinar el nivel de inclusión laboral de periodistas con discapacidad es difícil o al menos así lo expone Roberto Sancho en análisis del focus group encargado de Comunicación Organizacional de la Caja Costarricense de Seguro Social, donde menciona que:

Tenemos que tomar en cuenta que el porcentaje de personas con discapacidades en edad laboral que trabajan está muy por debajo de las personas en edad laboral sin discapacidad que trabajan pues ya ahí en general ya entraríamos en desventaja, sería subjetivo de mi parte decir si hay suficientes en el tanto que no sé cuántos periodistas con discapacidad habrán , por ejemplo en el caso de las personas los que estamos colegiados me parece que somos más los que estamos trabajando que los que no, entonces podría ser una cifra engañosa. (Sancho, focus group, 21 de octubre de 2021)

Por su parte también durante el focus group Heidi Arias Ovaes periodista de la Junta de Protección Social comento que, es importante conocer antes cuantas personas se desempeñan o se han graduado en el área de periodismo pero que es necesario tener en cuenta que este tema es complicado tanto nacional como internacionalmente.

Además, la periodista indica lo siguiente:

Hace falta abrir esa brecha y hace falta que las empresas abran esos espacios en las unidades de comunicación y relaciones públicas de las instituciones y digan por qué no, podemos tener un periodista en este espacio (Arias, focus group, 21 de octubre de 2021).

En este grupo focal se conversó acerca de la importancia de la ley 8862 y que es necesario se implementen acciones y sanciones en contra de quienes se nieguen a cumplirla.

Por otra parte, Torres aporta que:

No creo que los medios sean inclusivos, creo que quizás se ven forzados a tener personas con discapacidad en el sentido de que cuando usted contrata a una persona con discapacidad la ley le permite ganarse ciertos beneficios económicos, entonces si conozco de empresas que contratan personal con discapacidad para ahorrarse unos cuantos millones, entonces lo hacen más para favorecerse que para favorecer. (Ver apéndice D)

A pesar de lo anterior, hay quienes piensan que si se ha dado una apertura a nivel de la inclusión laboral tanto en oficinas de prensa como en medios de comunicación. (Ver Apéndice B)

### **Unidad de Análisis 1. Categoría I Diversidad e inclusión laboral**

Para esta unidad Lorena Chávez Rodríguez experta en temas de igualdad de oportunidades para personas con discapacidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad explica cómo se correlacionan la diversidad con la inclusión y como además es necesario aplicar estos dos términos no solo en el ámbito laboral, sino para la vida. (Ver apéndice C)

Además, aunado a lo anterior, la experta manifestó: “Todas las personas somos diferentes, tenemos necesidades distintas, diversas formas de aprender no somos un solo “modelo” de persona”.

Relacionado a este mismo tema, Arias indico en el grupo focal que hay que abrir brechas de inclusión laboral en temas de comunicación, no solo en la parte pública, sino también a nivel

privado, medios de comunicación, por ejemplo, donde se habrán espacios para personas con discapacidad (Arias, focus Group, 21 de octubre de 2021).

Un aspecto relevante que menciono también Sancho en este mismo foro fue el siguiente:

Hay muchísima gente luchando por colocar a sus hijos , familiares , conocidos, y entonces claro piensan: porque le vamos a dar la plaza a una persona con discapacidad , si el hijo de fulanito ,habla 3 idiomas ,no tiene discapacidad, toma buenas fotografías, entonces no es solo pensar en tener un título y tener la capacidad de desarrollar la carrera para la cual estudiamos , sino que hay que luchar contra esta condición social donde hay muchísimos más profesionales desempleados que están ahí buscando una oportunidad. (Sancho, focus Group, 21 de octubre de 2021)

### **Unidad de Análisis 1. Categoría II Tipos de inclusión laboral**

La inclusión laboral no solo se refiere a la contratación de discapacidad, sino que es un tema que va más allá, donde lo ideal es poder alcanzar la equidad e igualdad de oportunidades para todas las personas, sin importar la condición que estas tengan.

De acuerdo con la experta hay diversas situaciones en las cuales se puede determinar que se requiere haya inclusión laboral. Algunas de ellas: quienes tienen algún tipo de discapacidad, personas jóvenes sin experiencia, mujeres embarazadas, etc.

Además de lo anterior, Chaves aportó lo siguiente:

Actualmente todas las instituciones atendemos lo que es la parte de la inclusión de personas LGTBIQ dentro de nuestros ambientes de trabajo y para eso se promueve ya propiamente con la empresa privada, para la igualdad de oportunidades, yo creo que cuando hablamos del tema de la inclusión, estamos incluyendo todos ellos.

### **Unidad de Análisis 1. Categoría III Ley de inclusión laboral**

Actualmente no existe ley que solicite tanto al sector público como privado cumplir con los temas relacionados con la inclusión laboral. De acuerdo con lo que indica Chaves el único con obligación de contratar personal con discapacidad actualmente es el estado, pero no hay ninguna institución o entidad que vele por que eso se cumpla.

La experta mencionó:” Como es una ley tan pequeña, ha costado mucho su aplicación”. (Ver apéndice C)

Por otra parte, en el grupo focal, Sancho agregó: “Si el mínimo del 5% de las plazas que se otorga, se cubriera no solo de personas con discapacidad, sino con condición de idoneidad, si se cumpliera verdaderamente, no tendría que haber un solo comunicador con discapacidad idóneo sin empleo.

Para complementar Leonardo Segura Peñaranda encargado de comunicación empresarial del Compañía Nacional de Fuerza y Luz también en su participación en el grupo focal, mencionó que es muy importante que esta ley 8862 siendo la única que se tiene actualmente, debería cumplirse a cabalidad, para que en todo caso quienes lo necesiten puedan optar por ser parte de esa contratación del 5% de personas con discapacidad en instituciones públicas (Segura, focus Group, 21 de octubre de 2021).

### **Unidad de Análisis 1. Categoría IV Plan de inclusión laboral**

A partir de la ley 8862 todas las instituciones públicas deben realizar una política de reserva así lo indicó la experta. Además, explicó que para eso todos los noviembre de cada año reciben las matrices que se irán a implementar en cada uno de estos lugares. (Ver apéndice C)

Mientras Marietta Espinoza Morera encargada de la oficina de prensa de la policía de tránsito, en la entrevista de profundidad en relación con este mismo tema indicó: “Yo creo que los procesos de contratación, hay que implementar una política más agresiva de parte del estado para facilitar y promover la contratación de estas personas con discapacidad”. (Ver apéndice A)

### **Unidad de Análisis 1. Categoría V Espacio laboral para periodistas con discapacidad**

En cuanto a este tema, Diaz encargado de prensa FECODA indica que de momento no hay espacio laboral para periodistas con discapacidad. “Por el momento no hay esa apertura todavía, pero si considero que debería abrirse ese espacio”. (Ver apéndice B)

Mientras tanto, Morera encargada de prensa de la Policía de Tránsito comento que, si hay espacio laboral para periodistas con discapacidad, pero finalmente la contratación depende de si la persona logra pasar los filtros que en las instituciones públicas se realizan.

Con respecto a este mismo tema durante el análisis del grupo focal el periodista Arias resaltó que es totalmente injusto que ellos como periodistas con discapacidad tengan que estar demostrando que son capaces para poder obtener un campo laboral donde se puedan desarrollar.

Asimismo, Villareal destacó: “A mí lo dijeron desde la universidad, tienes que dar dos veces más que el resto porque eres mujer y eres una persona con discapacidad”.

La periodista de JPS insistió que el tema de poder tener un espacio laboral no debería ser algo con lo que estos profesionales con discapacidad deberían cargar. “Ojalá que otras personas con discapacidad no les tenga que costar tanto o no tengan que demostrar para tener esos espacios” (Arias, focus Group, 21 de octubre de 2021).

### **Unidad de Análisis 2. Labores profesionales periodistas con discapacidad**

La periodista Arias, durante el análisis en el grupo focal mencionó: “Yo llegué a la Junta de Protección Social, estoy colegiada y cuando ingresé, yo dije voy a ir a desempeñarme a hacer los discursos de la jefa, voy a tomar vídeos, etc. y he logrado hacer un excelente trabajo”.

El periodista de la MSJ apporto también en el grupo focal:

Cuando yo entre a trabajar en la Municipalidad , no sabían muy bien para que servía yo, en ese sentido yo tuve la suerte enorme , de que me correspondiera trabajar con don Renato Cajas Corsi que fue el que me abrió el espacio para que yo pudiera demostrar lo que valía como comunicador, pero incluso mi jefe muy chistoso lo cuenta todavía, que él era uno de los que estaba opuesto a que me contrataran a mí, que para que querían un periodista ciego y después el mismo dice que ojalá hubieran contratado 5 periodistas como yo, que aunque fuera ciego soy muy productivo y es ahora quien siempre me pide las cosas, pero es porque yo demostré que podía. (Arias, focus Group, 21 de octubre de 2021)

Además, los periodistas en el foro coincidieron en que definitivamente son capaces de efectuar notas, transmisiones en vivo, hacer grabaciones y todas las labores que le corresponden a los periodistas, pero que muchas veces se ven limitados a lograrlo, el poco conocimiento por parte de las jefaturas en este tema.

## **Unidad de Análisis 2. Categoría I Herramientas para periodistas con discapacidad**

En el grupo focal hubo mención de que normalmente los periodistas con discapacidad no disponen de herramientas para el desarrollo de sus labores y que muchas veces son ellos mismos quienes tienen que buscar los medios para poder ejecutar las funciones correspondientes al medio.

El periodista Segura hizo hincapié en este tema e indicó lo siguiente: “En comunicación tengo ya casi 5 años y hasta ahora hace un mes me dieron una computadora con lector de pantalla de la compañía, porque antes yo tenía que poner mi propio equipo para trabajar” (Segura, focus Group, 21 de octubre de 2021).

En respuesta también al grupo focal el periodista Arias destacó:” A mí me pasó lo de Leo, o sea yo tuve que llevar mi computadora 15 años, hasta el año pasado me dieron ya la computadora que necesitaba y esto mencionando solo las herramientas tecnológicas”.

En este mismo foro Villareal indicó: “Yo trabaje con mi computadora 2 años y 3 meses, sin embargo, no me quejo, el hecho de que me dieran la oportunidad de estar ahí para mí lo valía, pero se supone que no debería ser así tampoco”.

### **Unidad de Análisis 2. Categoría II Perfil profesional de periodistas**

En cuanto al análisis de esta categoría los periodistas participantes del grupo focal coinciden en el hecho de que la preparación y tener los títulos que certifiquen que son profesionales a veces no son suficientes para poder tener una oportunidad laboral en el área de la comunicación.

Incluso Segura indicó que le tomo años poder obtener un puesto en comunicación, ya que su jefatura directa no sabía que ponerlo hacer, hasta que llegó otra persona que le abrió las puertas y le dio la oportunidad basándose este sí, en su perfil profesional.

Por otro lado, también en el grupo focal los participantes concordaron en el hecho de que es importante que las empresas tomen en cuenta que si ellos participan para las plazas que se abrieran tanto en el sector público y privado es porque tienen todo el perfil profesional para hacerlo y desarrollarlo sin ningún tipo de inconveniente.

### **Unidad de Análisis 3. Examinar la existencia de protocolos en las oficinas de prensa para el trabajo de periodistas con discapacidad**

Para esta categoría, Torres encargada de la oficina de prensa FECOVOL dijo que:

No se ejecutan estrategias, pero esto debería ser muy importante hasta por una cuestión de que, si uno tiene un accidente o lo que sea, que haya un protocolo, pero las oficinas son tan pequeñas, por ejemplo, en este caso en la que estoy que no hay ni siquiera un protocolo de prensa, entonces cuesta mucho que haya un protocolo de otra cosa también y definitivamente es un área que no se aborda.

Por otra parte, Espinoza dijo desconocer si en la oficina de prensa de la policía de tránsito había protocolos para el trabajo de periodistas con discapacidad.

Finalmente, Diaz indicó que en FECODA, por el momento no hay protocolos, pero sugiere que sería muy importante que se ejecutaran. (Ver apéndice B)

### **Unidad de Análisis 3. Categoría I Capacitaciones en oficinas de prensa**

Sancho, el encargado de Comunicación Organizacional de la CCSS expresó su respuesta sobre la capacitación actualmente en las oficinas de prensa. “Yo diría que las instituciones públicas están capacitadas para contratar a personas con discapacidad, yo diría que si 100% en lo material, las empresas tienen todo el recurso para poder hacerlo”.

Por otro lado, la encargada de FECOVOL comenta que: “Esta oficina no está capacitada para que incluyan a una persona con discapacidad, porque se hacen muchas cosas, hay que ir a muchos lugares que no tienen posibilidades de acceso” (Torres, entrevista de profundidad, 01 de noviembre de 2021).

Al respecto Espinoza indica:

Es que la inducción se hace a nivel general, no se hace específicamente para periodistas, por ejemplo, cuando uno ingresa a trabajar a un ministerio esta básicamente se le hace para hablarle de asuntos internos de cosas del quehacer interno que todos los trabajadores deben conocer. (Apéndice A)

Asimismo, Diaz expresó:

En esta parte creo que nos falta un poquito como de información interna, cómo poder asumir ese rol, si pudiéramos en algún momento y se valoraría la opción si llegara alguien con estas condiciones, pero por el momento no.

Mas que todo a nivel de capacitación, saber cómo guiar a esa persona que tenga discapacidad, inclusive para no solo orientar a la oficina sino al público en general y dar esas herramientas para que se incorporen de una manera correcta.

### **Unidad de Análisis 3. Categoría II Espacios físicos**

En el análisis de grupo focal la periodista Arias comentó:

Creo que estamos en una sociedad que está cambiando, esta no es la misma de hace 20 años, cuando yo iba a un bar restaurante y no podía entrar por que el baño con una puerta muy pequeña, que ni siquiera una persona con obesidad podría entrar, entonces a parte de discriminarme a mí en silla de ruedas lo hacía también con quien tuviera obesidad, ahora los baños tienen ese espacio.

Al respecto Arias comunicador de la MSJ agregó: “Sí está cambiando, pero muy despacio”.

Por otra parte, la experta Chaves mencionó que el tema de los espacios físicos, específicamente el transporte público muchas veces se convierte en un obstáculo también para las personas con discapacidad, ya que no todos son accesibles y los que lo son muchas veces están fuera de servicio.

Respecto a los espacios físicos en las oficinas de prensa, los encargados de prensa Díaz y Espinoza coincidieron en que actualmente estos si están capacitados para poder recibir personas con discapacidad, mientras que Torres indicó que en FECOVOL los espacios físicos no son completamente accesibles.

### **Unidad de Análisis 3. Categoría III Barreras para periodistas con discapacidad**

A nivel de contratación de personas con discapacidad la experta Chaves sugiere que principal barrera es la falta de oportunidades y acceso al estudio que tiene esta población. (Ver apéndice C)

Al respecto y sobre esta unidad de análisis Torres expresó que:

Una de las principales barreras es que no se les encuentra ubicación, se les dice, por ejemplo: ¿Qué le vamos a poner a hacer?, pero no es una cuestión de que les vamos a poner a hacer sino más bien de buscar ese acceso.

En el focus group el periodista Arias destacó:

El principal obstáculo que enfrentamos las personas con discapacidad, no es físico ni arquitectónico, es mental, tenemos un déficit en nuestro sistema educativo y en nuestra cultura tremendo con relación a como nos ve el resto de la población, esto es una apreciación pero para mí la gente en Costa Rica no sabe, no entiende que es la discapacidad, no sabe cómo referirse a nosotros, ni cómo tratar con nosotros, en las universidades es terrible, por ejemplo un profesor que decía que una persona con discapacidad nunca iba a poder ser periodista, que era totalmente una contradicción, esas barreras culturales y educativas son lo primero que tenemos que derribar para que nos dejen de ver como “Fenómenos” o “Extraterrestres”.

### **Unidad de Análisis 3. Categoría IV Involucramiento del Colegio de Periodistas**

Como resultado del grupo focal Leonardo, encargado de comunicación de CNFL expresó que: “No hemos sentido mayor apoyo por parte del Colegio de Periodistas, más bien muchas veces mandan comunicaciones inaccesibles”.

Por otra parte, también en el grupo focal, Heidi Arias aporta lo siguiente:

Me pasó algo a mí curioso cuando me invitaron a la inauguración del estudio de grabación, estaba arriba y no estaba adaptado para yo poder acceder, entonces tuvieron que alzarme para yo poder estar ahí, pero eso fue meramente estructural.

Aun así, me parece que el colegio debería trabajar en más cursos para sensibilización para periodistas con discapacidad, esto sería importante porque iría abriendo brechas, buscar encuentros con medios de comunicación nacional y que digan nosotros tenemos tantos periodistas con discapacidad, que conozcan a los profesionales. Creo que el Colegio podrían hacer estos esfuerzos.

Al menos yo no tengo queja porque he podido participar de todos los cursos, pero sería bueno que realmente se dieran estos esfuerzos, ya que significaría abrir las puertas para nuevos comunicadores con discapacidad (Segura, focus Group 1, 21 de octubre de 2021).

El periodista Arias comunicador social de la Municipalidad de San José, considera que:

El hecho que el Colegio elija junta directiva todos los años, me parece que no deja que la junta se dedique a gestionar, porque parece que siempre están en campaña, como dijo Heidi deberían abrir más cursos de capacitaciones sobre derechos humanos o personas con discapacidad, me parece que en ese sentido si hace falta un mayor esfuerzo, también intermediación, para que periodistas o comunicadores que no esté trabajando en este momento, el Colegio le ayude a conseguir una plaza.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

En este capítulo, con base en los resultados obtenidos en esta investigación, se definirán las conclusiones y recomendaciones, que no solo apoyarán, sino que darán una orientación más clara de cara a futuras investigaciones relacionadas con el presente estudio.

Es importante tomar en cuenta que cada una de estas conclusiones y recomendaciones, están fundamentados en los objetivos planteados al inicio de este trabajo.

### **Conclusiones**

#### **Objetivo 1. Determinar el nivel de inclusión laboral de periodistas con discapacidad en las oficinas de prensa.**

- A nivel nacional los periodistas con discapacidad no están siendo contratados por las empresas privadas, las instituciones públicas son quienes de momento han brindado más opciones laborales, pero sigue haciendo falta mayor inclusión laboral a nivel del área como tal de comunicación.
- No existe organización por parte de las oficinas de prensa actualmente para efectuar contrataciones de personal con discapacidad.
- La ley de inclusión laboral que se encuentra vigente no cubre todas las áreas de dolor con respecto a este tema, hay muchos vacíos, por ejemplo, la obligatoriedad de su aplicación.
- Actualmente no se vela por el cumplimiento de la ley 8862 que es la única existente, relacionada con este tema, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha hecho esfuerzos, pero estos aun no son suficientes para lograr igualdad de oportunidades en la contratación de personas con discapacidad.

- No hay ejecución de parte del Estado en la aplicación de sanciones a las instituciones públicas que no cumplan con la ley 8862.
- En el Ministerio de Trabajo no hay planes concretos para poder mejorar la situación actual, relacionada con este tema.
- Una de las conclusiones más importantes es que los periodistas no tienen suficiente espacio laboral para ingresar a trabajar en las oficinas de prensa, así lo confirman los encargados de prensa que fueron entrevistados.

**Objetivo 2. Establecer las labores profesionales que realizan los periodistas con discapacidad**

- Parte del desconocimiento que tienen sobre este tema, las jefaturas de los periodistas con discapacidad, hace que muchas veces estos se vean limitados a cumplir con las labores de estos profesionales.
- La organización de funciones en las oficinas de prensa es muy deficiente, de hecho, a quienes inician a trabajar en estas, no se les capacita ni se les muestra qué es lo que se debe hacer, sino que cada uno debe ir aprendiendo sobre la marcha.
- Con o sin las herramientas necesarias para los periodistas, estos pueden cumplir con las solicitudes de sus jefaturas, realizan notas, comunicados de prensa, grabaciones e incluso se encargan de efectuar programas.
- Se debe trabajar en capacitar al personal de nuevo ingreso, para que estos estén claros de las funciones que deben realizar sean o no periodistas con discapacidad.

### **Objetivo 3. Examinar la existencia de protocolos en las oficinas de prensa para el trabajo de periodistas con discapacidad**

- Actualmente en las oficinas de prensa, no se efectúan protocolos ni estrategias relacionadas con la inclusión de personas con discapacidad.
- Se deben implementar capacitaciones para el personal relacionados con la inclusión laboral.
- No se cuenta con espacios físicos adecuados para la incorporación de personal con discapacidad en las oficinas de prensa.
- El acceso al estudio es una de las principales barreras a las que se enfrentan los periodistas con discapacidad.

### **Recomendaciones**

#### **Objetivo 1. Determinar el nivel de inclusión laboral de periodistas con discapacidad en las oficinas de prensa.**

- Se recomienda al Estado trabajar en fortalecer la ley 8862, para que se verifique el correcto cumplimiento de esta y se sancione a quienes cumplan con este requerimiento.
- Quienes contraten a periodistas con discapacidad, debe prestar más atención a los conocimientos y preparación que estos tengan, que a su discapacidad.
- Implementar concursos externos, dirigidos a la contratación de periodistas con discapacidad, para que estos puedan tener mayor oportunidad de optar por un puesto en las oficinas de prensa.

**Objetivo 2. Establecer las labores profesionales que realizan los periodistas con discapacidad**

- Establecer una guía que permita a los periodistas con discapacidad donde conocer y tener claras cuales son las funciones que se deben efectuar.
- Realizar capacitaciones constantemente de los temas que se deben conocer y mejorar en las oficinas, para que todo el personal este actualizado con cada una de las funciones que debe realizar.
- No limitar a los periodistas con discapacidad con la realización de las funciones a cargo, sino más bien motivarlos y guiarlos para el cumplimiento de las mismas.
- Es importante que no se realice diferenciación entre periodistas con o sin discapacidad, sino más bien se dé la oportunidad de que todos puedan trabajar en los mismos proyectos.

**Objetivo 3. Examinar la existencia de protocolos en las oficinas de prensa para el trabajo de periodistas con discapacidad**

- Se recomienda que se valore en las oficinas de prensa si actualmente están adaptadas para la inclusión laboral de periodistas con discapacidad.
- Se recomienda al Colegio de Periodistas que se involucre más en este tema y aporte para una mayor generación de empleos para periodistas con discapacidad.
- Se requiere que el estado, efectúe estrategias que motiven a las empresas privadas a cumplir con un porcentaje de inclusión y les den oportunidad a las personas con discapacidad.

- Se recomienda que las oficinas de prensa trabajen en la consolidación y puesta en marcha de más y mejores protocolos en la inclusión laboral de periodistas con discapacidad.
- A las universidades que se capaciten de una mayor manera, para la correcta adaptación e inclusión de los estudiantes, no solo de periodismo, sino de todas las carreras.
- Con base en la investigación realizada se motiva a más personas a indagar sobre este tema incluso algunos relacionados, ya que a nivel nacional es muy poco lo que se ha avanzado en este aspecto, la inclusión laboral es una prioridad, pero no se ve así.

## Referencias

Arias, R. (2009). *Calidad de vida para todos y todas*. Recuperado de:

<https://repositoriotec.tec.ac.cr/handle/2238/11039>

Cascante, J., Calvo, B., Camacho, B., Campos, P., Monge C. y Salas K. (2016). *Diagnóstico de la eficiencia y eficacia de la guía de inclusión laboral para personas con discapacidad de FUNDAMECO*. Recuperado de:

<https://repositoriotec.tec.ac.cr/bitstream/handle/2238/10678/ProyectoFinalLicRRHH%20Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castro, T. (2016). *Análisis de la inclusión laboral de periodistas con capacidades especiales en los medios de comunicación de la provincia de los ríos*. Recuperado de:

<http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/2638/P-UTB-FCJSE-CSOCIAL-000005.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chaverri, E. (2011). *Trabajo y discapacidad en Costa Rica: estudio sobre las repercusiones del desempleo en la autonomía y en la participación social de un grupo de profesionales con discapacidad*. Recuperado de:

<http://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/13246/TFG%20Esteban%20Chaverri%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cortés J. y Correyero B. (2016). *Radio y empoderamiento social. usos y gratificaciones del taller de radio para las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo*.

<http://profesionaldelainformacion.com/contenidos/2017/ene/06.pdf>

Durán A, Morales C. (2020). *Evaluación de procesos del programa mi primer empleo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social” (periodo 2015-2018)*. Recuperado de:

<http://www.kerwa.ucr.ac.cr/handle/10669/80478>

Fontana, A. y Martín, J. (2021). Creciendo en la adversidad: la resiliencia del estudiando con discapacidad en la Universidad Nacional, Costa Rica. *MLS Psychology Research* 4 (1), -. Doi: 10.33000/mlspr.v4i1.657.

<https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/20801/Art%C3%ADculo%20Crecer%20en%20la%20adversidad%20UNA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. [versión PDF] Recuperado de:

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Guzmán, V. (2016). *El periodismo como poder protagonista de cambios sociales. estudio de casos específicos: Watergate y WikiLeaks*. Recuperado de:

<https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/23980/1/tesis.pdf>

Infante, D. (2007). *“Fenómenos sociales y Medios de Comunicación” Periodistas discapacitados* (tesis de seminario de licenciatura). Universidad Andrés Bello, Chile. Recuperado de:

<http://repositorio.unab.cl/xmlui/>

Mareño, M. (2015). Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario. *Trabajo y Sociedad*, Núm. 25.

[http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/4844/Inclusion laboral de personas catalogadas como discapacitadas.pdf?sequence=1&rd=0031724561273300](http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/4844/Inclusion%20laboral%20de%20personas%20catalogadas%20como%20discapacitadas.pdf?sequence=1&rd=0031724561273300)

Mendoza y Rodríguez (2017). Trabajo y discapacidad en la Universidad de Costa Rica (Sede Rodrigo Facio). Universidad de Costa Rica. Recuperado de:

<http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/jspui/handle/123456789/6371>

Olano, H. (2008). La "ley" como sinónimo de "ordenamiento jurídico". *Revista de derecho*.

- [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-86972008000200004](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-86972008000200004)
- Palma, K. y Delgado, C. (2019). *LA INCLUSIÓN DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD: acciones afirmativas y construcción de políticas institucionales para promover la equidad en el Instituto Tecnológico de Costa Rica*. Recuperado de:  
[https://repositoriotec.tec.ac.cr/bitstream/handle/2238/11307/DOP\\_PON\\_10\\_Inclusión\\_discapacidad\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositoriotec.tec.ac.cr/bitstream/handle/2238/11307/DOP_PON_10_Inclusión_discapacidad_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rojas, S., Maldonado, E., Agusta, M., Acosta., C y Montellano, V. (2011). *Discapacidades en Ecuador: perspectivas críticas, miradas etnográficas*. Recuperado de:  
<https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/52834.pdf#page=105>
- Sánchez, M. (2020). Términos Adecuados para Referirnos a Personas con Discapacidad. Web mati. Recuperado de:  
[http://www.webmati.es/index.php?option=com\\_content&view=article&id=46:terminos-ade cuados-para-referirnos-a-personas-con-discapacidad&catid=15&Itemid=164](http://www.webmati.es/index.php?option=com_content&view=article&id=46:terminos-ade cuados-para-referirnos-a-personas-con-discapacidad&catid=15&Itemid=164)
- Schosinsky, J. (2017). *Plan de inclusión laboral de personas con discapacidad en la empresa SPOON. Universidad de Costa Rica*. Recuperado de:  
<http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/jspui/handle/123456789/10153>
- Ley 8862 de 2010. Reglamento a la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, Ley N°8862.16 de setiembre del 2010. *La Gaceta* N°203.  
[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=69886&nValor3=0&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=69886&nValor3=0&strTipM=TC)
- Sumarse (2019). Guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Recuperado de:  
[http://sumarse.org.pa/wp-content/uploads/2020/Recursos/GU%C3%8DAS/Sumarse\\_Gu%C3%ADa\\_Inclusi%C3%B3n\\_PcD.pdf](http://sumarse.org.pa/wp-content/uploads/2020/Recursos/GU%C3%8DAS/Sumarse_Gu%C3%ADa_Inclusi%C3%B3n_PcD.pdf)

Viñarás, M., Vázquez, Tamara., Sánchez, María. (2021). “Situación de las personas con discapacidad en el sector de la comunicación en España: aspectos laborales, profesionales y académicos”. *Profesional de la información*, v. 30, n. 2, e300202.

<https://doi.org/10.3145/epi.2021.mar.02>

Verdesoto, E. (2019). *Artículo 47 de la ley orgánica de discapacidades y su incidencia en el acceso laboral de los periodistas con discapacidad en los medios de comunicación de la ciudad de Quevedo, 2019*. Recuperado de:

<http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/6110/P-UTB-FCJSE-CSOCIAL-000136.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## Apéndices

### **Apéndice A: Primera entrevista de profundidad (Marietta Espinoza Morera, Encargada de prensa de la Policía de Tránsito)**

#### **1. ¿Labora algún periodista con discapacidad en la oficina de prensa de la Policía de Tránsito?**

En realidad, la policía de tránsito no tiene oficina de prensa, la oficina de prensa es del MOPT y desde ahí le brindamos soporte a la Policía de Tránsito, pero es importante aclarar que a nivel del MOPT no hay periodistas con discapacidad.

#### **2. ¿Considera usted que hay inclusión laboral para periodistas con discapacidad en general por parte las oficinas de prensa?**

Es que digamos hay un asunto que yo creo que es importante tomar en cuenta y es que de repente yo no puedo decirle a usted, por ejemplo, véngase a trabajar aquí al ministerio, hay un sistema de contrataciones que rige a todas las instituciones del estado no solamente para periodistas, sino para cualquier profesión, tiene que pasar por servicio civil y haber plazas disponibles, entonces no es como tan fácil como se contrata en una empresa privada.

Los postulantes deben pasar por un proceso en donde hay una lista de elegibles, pasando todo eso es que se puede contratar una persona.

#### **3. ¿Considera que esta oficina de prensa está capacitada para que se incorporen a laborar periodistas con discapacidad física?**

Sí, y yo pienso que no es un asunto exclusivo de las oficinas de prensa, sino de todas las dependencias de cualquier ministerio verdad, creo que, en términos generales, las instituciones del estado están en capacidad por supuesto que sí.

Aquí en el ministerio, yo le puedo comentar que aquí hay varias personas en otras dependencias que si tienen discapacidad por ejemplo en educación vial hay compañeros que son sordos y son instructores para su propia población.

Hay que tomar en cuenta que en otras áreas puede ser mayor la apertura para la contratación de personal con discapacidad.

**4. ¿Se ejecutan estrategias o protocolos de inclusión laboral para periodistas con discapacidad? Si no es así, ¿considera importante que se implementaran?**

Lo desconozco la verdad, pero si claro y no solamente en el sector público sino en el sector privado también verdad.

**5. ¿En la oficina de prensa el equipo de trabajo recibe capacitaciones ante la incorporación de compañeros con discapacidad?**

No

**6. ¿Considera que los métodos de inducción y capacitación en la oficina de prensa de la policía de tránsito son universales o contienen guías que sea ajusten a las personas con discapacidad que así lo requieran?**

Es que la inducción se hace a nivel general, no se hace específicamente para periodistas, por ejemplo, cuando uno ingresa a trabajar a un ministerio esta básicamente se le hace para hablarle de asuntos internos de cosas del quehacer interno que todos los trabajadores deben conocer.

Eso sí, supongamos, por ejemplo, una persona requiera el lenguaje de señas por supuesto que la institución se lo brinda.

Hay una cosa que si me gustaría comentarle es que a nivel externo si un cliente discapacitado requiere del lenguaje de señas, hay personal de servicio al cliente capacitado y que los recibe en la recepción.

**7. ¿Cuentan con un espacio físico adecuado para personal con discapacidad?**

Digamos que, sí es una oficina que puede ser accedida por una persona con discapacidad, no le voy a decir que tiene áreas acondicionadas para ellos, pero perfectamente pueden ingresar.

En el ministerio en términos generales se ha preocupado por que se hagan los ajustes requeridos para las personas con discapacidad, por ejemplo, hay un ascensor ya debidamente adecuado.

**8. ¿Considera usted que en las oficinas de prensa hay suficiente campo laboral para la incorporación de periodistas con discapacidad?**

Desde mi punto de vista sí, pero como le mencionaba anteriormente, aquí nos regimos por reglas de contratación que son a nivel de todo el estado, la persona tiene que esperar a que haya plazas vacantes y pasar una etapa de posibles elegibles, no sé si esa persona con discapacidad este entre esos.

Entonces más que depender de la persona, son las reglas con las que se rige el estado, alguien puede ser brillante y yo querer que trabaje acá, pero resulta que estas reglas no lo permiten, entonces yo no me puedo brincar esto.

**9. ¿Que considera que se debe mejorar en las oficinas de prensa con respecto a este tema?**

Yo creo que en términos generales que las personas con discapacidad están en las mismas condiciones que quienes no la tienen.

Y más que enfocarlo en acceso a las oficinas de prensa, el estado debería implementar algunas políticas públicas para facilitar el acceso de la población con discapacidad a cualquier área laboral y lograr una mayor incorporación.

**10. ¿Cuáles cree que son las principales barreras actualmente en las oficinas de prensa que impiden la incorporación de periodistas con discapacidad?**

Yo creo que los procesos de contratación, hay que implementar una política más agresiva de parte del estado para facilitar y promover la contratación de estas personas con discapacidad.

**Apéndice B: Segunda entrevista de profundidad (Esteban Diaz Casares, Encargado de prensa de la Federación Costarricense de Deportes Acuáticos (FECODA))**

**1. ¿Labora algún periodista con discapacidad en la oficina de prensa de FECODA?**

Por el momento no, el único encargado de prensa de la Federación soy yo.

**2. ¿Considera usted que hay inclusión laboral para periodistas con discapacidad en general por parte las oficinas de prensa?**

Yo digo que sí, se ha dado una apertura bastante interesante por parte de las oficinas de prensa, inclusive medios de comunicación, en algún momento yo estuve involucrado con diario extra recuerdo muy bien que había una chica que tenía discapacidad visual que estaba haciendo la práctica profesional

**3. ¿Considera que esta oficina de prensa está capacitada para que se incorporen a laborar periodistas con discapacidad física?**

En esta parte creo que nos falta un poquito como de información interna, como poder asumir ese rol, si pudiéramos en algún momento y se valoraría la opción si llegara alguien con estas condiciones, pero por el momento no.

Mas que todo a nivel de capacitación, saber cómo guiar a esa persona que tenga discapacidad, inclusive para no solo orientar a la oficina sino al público en general y dar esas herramientas para que se incorporen de una manera correcta.

**4. ¿Se ejecutan estrategias o protocolos de inclusión laboral para periodistas con discapacidad? ¿Si no es así, considera importante que se implementaran?**

Por el momento no hay, pero sería muy importante que se ejecutaran.

**5. ¿En la oficina de prensa el equipo de trabajo recibe capacitaciones ante la incorporación de compañeros con discapacidad?**

No, no, realmente no recibimos ese tipo de capacitaciones, hasta el momento en lo que yo llevo de estar ahí.

**6. ¿Considera que los métodos de inducción y capacitación en la oficina de prensa de FECODA son universales o contienen guías que se ajusten a las personas con discapacidad que así lo requieran?**

Te cuento así porque yo creo que así nos ha pasado, usualmente en Federaciones deportivas, no hay esa guía de estilo de trabajo, entonces en el caso mío, cuando yo ingrese fue un poco difícil.

Creo que deberíamos contar con uno y empezar a crearlo, pero por el momento no contamos con estas herramientas.

**7. ¿Cuentan con un espacio físico adecuado para personal con discapacidad?**

Pues sí, porque nosotros solamente contamos con una oficina en la sabana, igual en las piscinas donde se trabaja si existe ese espacio.

**8. ¿Considera usted que en las oficinas de prensa hay suficiente campo laboral para la incorporación de periodistas con discapacidad?**

Por el momento no hay esa apertura todavía, pero si considero que debería abrirse ese espacio.

**9. ¿Que considera que se debe mejorar en las oficinas de prensa con respecto a este tema?**

Creo que vamos a lo mismo, el tema de la información por parte de las cabezas de cada una de las empresas.

**10. ¿Cuáles cree que son las principales barreras actualmente en las oficinas de prensa que impiden la incorporación de periodistas con discapacidad?**

Yo creo que solamente sería la comunicación, más interna tirando hacia la externa, además de que se les puede dar las herramientas a ese periodista a ese fotógrafo etc., pero si no hay capacitaciones desde las juntas directivas es muy difícil.

**Apéndice C: Tercera entrevista de profundidad (Lorena Chaves Rodríguez, jefa del Departamento de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social)**

**1. ¿Qué es la inclusión laboral?**

Bueno la inclusión laboral es la posibilidad que tienen las personas de acceso a un derecho fundamental como lo es el trabajo, en este caso cuando hablamos de inclusión es porque hay probablemente una desventaja de una población, que debe acudir precisamente a acciones afirmativas.

Entonces la inclusión en sí, cuando hablamos de este término en la parte de búsqueda de trabajo, sería una acción afirmativa para la diversidad en la diferencia que pueden encontrar algunas poblaciones para el acceso al trabajo.

## **2. ¿Cuáles son algunos tipos de inclusión laboral?**

La inclusión de las mujeres, de los jóvenes entre los 15 y 18 años, hay también un régimen especial para la población migrante, además de mujeres también embarazadas o en tiempo de lactancia.

Actualmente todas las instituciones atendemos lo que es la parte de la inclusión de personas LGTBIQ dentro de nuestros ambientes de trabajo y para eso se promueve ya propiamente con la empresa privada, para la igualdad de oportunidades, yo creo que cuando hablamos del tema de la inclusión, estamos incluyendo todos ellos.

## **3. ¿Cuándo hablamos de diversidad a que nos referimos?**

A que todas las personas somos diferentes, tenemos necesidades distintas, diversas formas de aprender no somos un solo “modelo” de persona.

A veces los medios de comunicación influyen, en este tema de la diversidad, ya que quieren de algún modo “encasillarnos” y no debería ser así.

Actualmente es importante mencionar que cuando trabajamos la parte de sensibilización, hablamos mucho de esta diversidad y el respeto que debemos de tener con las personas en esas diferencias y ser tolerantes precisamente a otras capacidades que tenemos los seres humanos.

## **4. ¿Cuál es la importancia de que haya diversidad e inclusión laboral en nuestro país?**

Es importante que haya inclusión porque indiferentemente de la diversidad de etnia, religión, formas diferentes en que viven las personas, tenemos derecho al trabajo.

Por eso hablamos de procesos de inclusión, porque precisamente esa diversidad humana hace que sean también diferentes las necesidades de poder disfrutar de ese derecho.

**5. ¿Actualmente existe una ley de inclusión laboral para personas con discapacidad?**

Si claro, eso si el único obligado a contratar personas con discapacidad es el estado costarricense, tenemos la ley 8862 de inclusión y protección laboral para las personas con discapacidad en el sector público, que nos indica que se ha de reservar un 5% de las plazas vacantes que tenga el estado, para ser ocupadas por personas con discapacidad, una vez que estas hayan superado las pruebas de idoneidad y demás que se soliciten.

Es la única ley que existe a nivel país, en el caso nuestro no hay obligación hacia el sector privado, entonces este tema lo trabajamos bajo lo que es la promoción de la inclusión laboral, como conducta social responsable de la empresa.

De hecho, aun así, algunas estadísticas demuestran que la empresa privada es la que mayormente contrata a estas personas, aun así, la ley es de acción afirmativa.

Cabe destacar que como es una ley muy pequeña, ha costado mucho su aplicación. La idea igual es ir mejorando los vacíos que hemos ido encontrando en la implementación.

**6. ¿Considera que si se incluyera a las empresas privadas dentro del 5% de contratación obligatoria habría mayor contratación de personas con discapacidad?**

Probablemente habría mayor contratación. Actualmente estamos trabajando para avanzar un poco en este tema, implementando lo que va a ser como un tipo “sello país” para premiar de alguna forma a las empresas que se adapten a esta diversidad, no con dinero porque realmente no hay, en nuestro país no tenemos los recursos para generar los incentivos a esas empresas que lo hagan, sino por ejemplo con reconocimientos que llevan, eso sí toda una serie de elementos tanto técnicos y de análisis de cómo se irá a evaluar.

**7. ¿Actualmente el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social cuenta con un plan de inclusión laboral para personas con discapacidad?**

Todas las instituciones públicas tienen que hacer año a año a partir de la ley de inclusión 8862, una política de reserva, parte de hecho de las modificaciones que se han hecho en este año es que para noviembre vamos a estar haciendo la recepción de las matrices que utilizamos para la política de reserva que se debe de hacer, para ver cuál fue el comportamiento, cuanto personal con discapacidad inclusive contrataron.

**8. ¿Cuáles cree que son las principales barreras actualmente que impiden la incorporación de personas con discapacidad hablemos tanto del sector público como el privado?**

Bueno una de las limitaciones más grandes que hemos detectado ha sido la falta de oportunidades, muchas veces que de hecho tienen las personas con discapacidad, para el acceso a los procesos educativos y de formación, tenemos estadísticas de hecho que indican que gran parte de la población con discapacidad no accede a la educación superior, muchas veces tienen títulos que no son igual de reconocidos.

Esto a la larga afecta en diversos procesos, por ejemplo: el estado en las plazas de reserva ya no tiene lo que conocemos como “plazas bajas” que son misceláneos, administrativos, guardas etc., todo esto se hace por subcontratación, de hecho, los que quedan ya son próximos a pensionarse, entonces para los otros puestos que van a estar disponibles, se requerirá que las personas con discapacidad tengan mayor acceso a la educación superior aspecto que en definitiva les generara menos opciones laborales.

Otra de las limitaciones que venimos enfrentando ahora todavía más es el asunto de la experiencia, lo que se pide en estos puestos generalmente es exorbitante y es esto es muy complicado obtenerlo debido a la falta de oportunidad, ya que si no le damos la oportunidad nunca van a lograrlo, tal vez pensar en que inicialmente se cubran vacaciones, por ejemplo, para ir abriendo camino.

**9. ¿Cree usted que existe la necesidad de implementar nuevas estrategias para el incremento de oportunidades laborales para personas con discapacidad?**

Sí es necesario para poder atender las necesidades de todo lo que le mencionaba, de la parte de educación, de quienes los están formando como por ejemplo en el caso del INA, aun así, yo creo que por ahí vamos trabajando para lograrlo.

Aunque se debe que tomar en cuenta que para poder lograr estas resistencias hay romper con la resistencia latitudinal y que es difícil, es duro porque para eso hay que trabajar en los mitos, estereotipos que hay en la gente, los paradigmas con los que fuimos creados.

Esta por el otro lado el actor fundamental que debemos de atender para la contratación que es el sector empleador.

**10. ¿Le faltan herramientas al país para poder mejorar este tema?**

Sí claro, uno quisiera tener mayores posibilidades, recursos y personas para desarrollar, por ejemplo, todo lo que tiene que ver con accesibilidad ojalá, Costa Rica se convirtiera en algún momento en una sociedad accesible de diseño universal, porque eso permitiría el acceso a las personas.

Actualmente, muchas personas que han perdido el trabajo porque están en una parada en su silla de ruedas y el bus que transita por ahí tiene la rampa mala, entonces esta no puede trasladarse, o que llega a la institución y no hay ascensor, o tienen a gente viéndolos de reojo como pensando el por qué traen a esa persona, entonces cómo hacemos para que todos y todas aprendamos eventualmente Lesco y cómo entendemos el mundo de estas personas con discapacidad.

Entonces nos falta mucho todavía por hacer, pero no todo es malo, hemos avanzado, tenemos una semilla que ya ha empezado a germinar.

Si algo está claro, es que el cambio en todo esto debe empezar por nosotros mismos (familias, comunidad) solo realmente dando la oportunidad a las personas con discapacidad es que esto puede mejorar, dándoles así todo para que sus habilidades y destrezas las podamos potenciar al máximo.

**Apéndice D: Cuarta entrevista de profundidad (Milagro Torres Castro, Encargada de prensa de la Federación Costarricense de Voleibol (FECOVOL))**

**1. ¿Labora algún periodista con discapacidad en la oficina de prensa de FECOVOL?**

FECOVOL no tiene oficina de prensa, lo que tiene es contratación por servicios profesionales, en este caso si hablamos de algún periodista con discapacidad de las 5 personas que trabajamos en planta ninguno tiene ninguna discapacidad física, más que la discapacidad visual que yo tengo.

**2. ¿Considera usted que hay inclusión laboral para periodistas con discapacidad en general por parte las oficinas de prensa?**

Normalmente los medios de comunicación son los que tienen la maquinaria más grande para poder incluir dentro de sus nóminas a alguien con alguna discapacidad. En el caso de las oficinas de prensa y por qué he trabajado en varias no he encontrado en ninguna nadie con discapacidad.

**3. ¿Considera que esta oficina de prensa está capacitada para que se incorporen a laborar periodistas con discapacidad física?**

Esta oficina no está capacitada para que incluyan a una persona con discapacidad, porque se hacen muchas cosas, hay que ir a muchos lugares que no tienen posibilidades de acceso.

**4. ¿Se ejecutan estrategias o protocolos de inclusión laboral para periodistas con discapacidad? ¿Si no es así, considera importante que se implementaran?**

No se ejecutan estrategias, pero esto debería ser muy importante hasta por una cuestión de que si uno tiene un accidente o lo que sea, que haya un protocolo, pero las oficinas son tan pequeñas, por ejemplo, en este caso en la que estoy que no hay ni siquiera un protocolo de prensa, entonces cuesta mucho que haya un protocolo de otra cosa también y definitivamente es un área que no se aborda.

**5. ¿En la oficina de prensa el equipo de trabajo recibe capacitaciones ante la incorporación de compañeros con discapacidad?**

No y en ninguno de los lugares en los que he estado lo hacen. Entonces es como algo que no se contempla y no se piensa.

**6. ¿Cree que es importante que haya diversidad en la contratación de periodistas?**

Claro, todas las personas tenemos capacidades y si usted está estudiando para eso, usted espera conseguir trabajo no por que tenga una discapacidad visual o auditiva etc., no tenga las mismas oportunidades, es cuestión de incorporarlos

**7. ¿Cree usted que los medios son inclusivos actualmente?**

No creo que los medios sean inclusivos, creo que quizás se ven forzados a tener personas con discapacidad en el sentido de que cuando usted contrata a una persona con discapacidad la ley le permite ganarse ciertos beneficios económicos, entonces sí conozco de empresas que contratan personal con discapacidad para ahorrarse unos cuantos millones, entonces lo hacen más para favorecerse que para favorecer.

**8. ¿Que considera que se debe mejorar en las oficinas de prensa con respecto a este tema?**

Debería de ser posible que de cada 5 personas que trabajan por lo menos 1 tener el acceso al trabajo, aunque tenga discapacidad.

**9. ¿Cuáles cree que son las principales barreras actualmente en las oficinas de prensa que impiden la incorporación de periodistas con discapacidad?**

Una de las principales barreras es que no se les encuentra ubicación, se les dice, por ejemplo: ¿Qué le vamos a poner a hacer?, pero no es una cuestión de que les vamos a poner a hacer, sino más bien de buscar ese acceso.

## **Apéndice E: Guía para la entrevista a experta en igualdad de oportunidades para personas con discapacidad**

### **Entrevista a experta en igualdad de oportunidades para personas con discapacidad. Lorena Chaves Rodríguez**

1. ¿Qué es la inclusión laboral?
2. ¿Cuáles son algunos tipos de inclusión laboral?
3. ¿Cuándo hablamos de diversidad a que nos referimos?
4. ¿Cuál es la importancia de que haya diversidad e inclusión laboral en nuestro país?
5. ¿Actualmente existe una ley de inclusión laboral para personas con discapacidad?
6. ¿Considera que si se incluyera a las empresas privadas dentro del 5% de contratación obligatoria habría mayor contratación de personas con discapacidad?
7. ¿Actualmente el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social cuenta con un plan de inclusión laboral para personas con discapacidad?
8. ¿Cuáles cree que son las principales barreras actualmente que impiden la incorporación de personas con discapacidad hablemos tanto del sector público como el privado?
9. ¿Cree usted que existe la necesidad de implementar nuevas estrategias para el incremento de oportunidades laborales para personas con discapacidad?
10. ¿Le faltan herramientas al país para poder mejorar este tema?

## Apéndice F: Guía para la entrevista de profundidad

### Entrevista de profundidad

1. ¿Labora algún periodista con discapacidad en la oficina de prensa de ...?
2. ¿Considera usted que hay inclusión laboral para periodistas con discapacidad en general por parte las oficinas de prensa?
3. ¿Considera que esta oficina de prensa está capacitada para que se incorporen a laborar periodistas con discapacidad física?
4. ¿Se ejecutan estrategias o protocolos de inclusión laboral para periodistas con discapacidad? ¿Si no es así, considera importante que se implementaran?
5. ¿En la oficina de prensa el equipo de trabajo recibe capacitaciones ante la incorporación de compañeros con discapacidad?
6. ¿Considera que los métodos de inducción y capacitación en la oficina de prensa de ...? son universales o contienen guías que sea ajusten a las personas con discapacidad que así lo requieran?
7. ¿Cuentan con un espacio físico adecuado para personal con discapacidad?
8. ¿Considera usted que en las oficinas de prensa hay suficiente campo laboral para la incorporación de periodistas con discapacidad?
9. ¿Que considera que se debe mejorar en las oficinas de prensa con respecto a este tema?
10. ¿Cuáles cree que son las principales barreras actualmente en las oficinas de prensa que impiden la incorporación de periodistas con discapacidad?

## Apéndice G: Guion para focus group

### Focus Group

Producción: Tesina

Moderadora: Sharon Campos Ríos

Línea	Moderador	Texto	Tiempo
Cortina inicio			
1 2 3 4 5 6	Sharon	Buenas noches, ok para iniciar primero me presento mucho gusto mi nombre es Sharon Campos estudiante de periodismo de la Universidad Internacional de las Américas, primero agradecerles por el espacio y además de comentarles que todos los presentes vamos a participar de un focus group que se estará realizando de manera virtual, por toda la situación que ya conocemos de la pandemia.	2 min
7 8	Sharon	Les pido por favor para iniciar se puedan presentar con sus nombres y puesto que desempeñan actualmente:	30 segundos
9 10 11 12 13	Sharon	1-Manuel 2-Roberto 3-Heidy 4-Sussy 5-Leonardo	30 segundos
14 15	Sharon	Reitero el agradecimiento a cada uno por la participación, comentarles algunos puntos importantes:	4 segundos
16 17 18 19 20 21 22 23 24 25	Sharon	Para efectos de la universidad la reunión debe ser grabada, es necesario aclarar que acá habrá absoluta confidencialidad.  Durante este foro les haré un total de 10 preguntas donde cabe resaltar, no hay respuestas incorrectas y que están en toda la libertad de dar su opinión, la cual para mi será muy valiosa.  Las respuestas se brindarán en el orden en que mencione a los participantes anteriormente, de igual manera si alguno quisiera hacer algún aporte, nada más selecciona la opción de levantar la mano.  El tema estará relacionado a la inclusión laboral de periodistas con discapacidad.  Entonces bien, de acuerdo con lo que les acabo de mencionar, inicio con la primera pregunta	3 min

26 27	Sharon	¿Consideran ustedes que hay suficiente participación laboral de periodistas con discapacidad en las oficinas de prensa?	1 min
28	Participantes	Respuestas de los participantes	15 min
29 30	Sharon	¿Creen ustedes que las barreras a las que se enfrentan los estudiantes de periodismo los hagan desistir de estudiar esta carrera?	1 min
31	Participantes	Respuestas de los participantes	15 min
32	Sharon	¿Han sentido apoyo por parte del Colegio de Periodistas?	1 min
33	Participantes	Respuestas de los participantes	10 min
34 35	Sharon	¿Consideran que las oficinas de prensa están capacitadas para contratar profesionales con discapacidad?	1 min
36	Participantes	Respuestas de los participantes	10 min
37 38	Sharon	¿Por qué las profesionales con discapacidad no aparecen en medios de comunicación?	1 min
39	Participantes	Respuestas de los participantes	10 min
40 41	Sharon	¿Creen que hay igualdad de oportunidades laborales para los periodistas en las oficinas de prensa?	1 min
42	Participantes	Respuestas de los participantes	10 min
43	Sharon	¿Existe la necesidad de crear medios de comunicación inclusivos?	1 min
44	Participantes	Respuestas de los participantes	10 min
45 46	Sharon	¿Son favorables las condiciones laborales que tienen los periodistas con discapacidad?	1 min

	<b>Sharon</b>	¿Hay algún otro punto que deseen mencionar sobre este tema y que sea de interés para el análisis?	<b>1 min</b>
	<b>Participantes</b>	Respuestas de los participantes	<b>10 min</b>
	<b>Sharon</b>	Despedida con agradecimiento a los participantes	<b>3 min</b>