



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA  
SALESIANA  
SEDE GUAYAQUIL  
CARRERA DE COMUNICACIÓN**

**PROPUESTA COMUNICATIVA PARA  
LA ONG AIESEC - ELABORACIÓN Y  
DIFUSIÓN DE UN MICROPROGRAMA  
(FORMATO PODCAST) SOBRE LA  
INSERCIÓN LABORAL EN JÓVENES  
CON DISCAPACIDAD.**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del  
Título de Licenciada en Comunicación**

**AUTORA: ARIANNA MELISSA PÉREZ SORIANO**

**TUTORA: Lcda. BETTY ISABEL RODAS SOTO PhD.**

**Guayaquil - Ecuador  
2022**

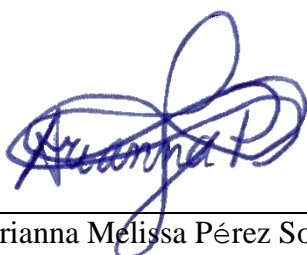
## CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Arianna Melissa Pérez Soriano con documento de identificación N°  
0930095989 manifiesto que:

Soy el autor y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro  
la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de  
manera total parcial el presente trabajo de titulación.

Guayaquil, 30 de diciembre del año 2022

Atentamente,



---

Arianna Melissa Pérez Soriano

C.I: 0930095989

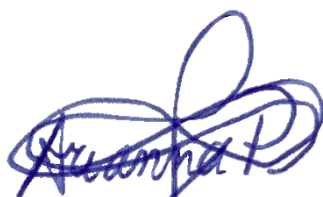
## CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

Yo, Arianna Melissa Pérez Soriano con documento de identificación No. 0930095989, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor del producto comunicativo: Propuesta Comunicativa para la ONG AIESEC - Elaboración y difusión de un microprograma (formato podcast) sobre la inserción laboral en jóvenes con discapacidad, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciada en Comunicación Social, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 30 de diciembre del año 2022

Atentamente,



---

Arianna Melissa Pérez Soriano  
CI: 0930095989

## CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Betty Isabel Rodas Soto con documento de identificación N° 0914925904, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación Propuesta Comunicativa para la ONG AIESEC - Elaboración y difusión de un microprograma (formato podcast) sobre la inserción laboral en jóvenes con discapacidad, realizado por Arianna Melissa Pérez Soriano con documento de identificación N° 0930095989, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Producto Comunicativo que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 30 de diciembre del año 2022

Atentamente,



Firmado electrónicamente por:

**BETTY  
ISABEL**

---

Lcda. Betty Isabel Rodas Soto PhD.  
CI: 0914925904

## RESUMEN

La temática abordada implica perspectivas tales como igualdad de oportunidades, inclusión, respeto y tolerancia. Por lo cual se plantea el desarrollo de un producto comunicativo que evidencie los esfuerzos de la Asociación Internacional de Estudiantes de Ciencias Económicas y Comerciales (AIESEC), organización que emprende procesos de fortalecimiento del ámbito laboral de los jóvenes, preocupándose de especial manera de aquellos que tienen algún tipo de discapacidad. La metodología, desde un enfoque cualitativo y alcance descriptivo posibilita identificar aspectos significativos de la realidad, el marco legal y ético de la contratación de jóvenes con discapacidad. Se recurre a técnicas e instrumentos como entrevistas semiestructuradas, análisis documental, relatos de vida para reconocer expresiones, conductas y testimonios. Paralelamente la opinión e información proporcionada por los directivos de AIESEC, permite identificar procesos de reclutamiento y alianzas empresariales para la contratación de personas en un marco de igualdad de derechos indistintamente de su condición física o intelectual. Los resultados esperados mediante el estudio realizado y el producto comunicativo pretenden abrir espacios de diálogo para incidir favorablemente en las percepciones hacia los jóvenes con discapacidad en el ejercicio de funciones administrativas u operativas.

**Palabras claves:** igualdad de oportunidades, ámbito laboral, jóvenes, discapacidad, AIESEC.

## ABSTRACT

The topic addressed involves perspectives such as equal opportunities, inclusion, respect and tolerance. Therefore, the development of a communicative product that evidences the efforts of the International Association of Students of Economic and Commercial Sciences (AIESEC), an organization that undertakes processes to strengthen the work environment of young people, with special concern for those who have some kind of disability, is proposed. The methodology, from a qualitative approach and descriptive scope, makes it possible to identify significant aspects of the reality, the legal and ethical framework of hiring young people with disabilities. Techniques and instruments such as semi-structured interviews, documentary analysis and life stories are used to recognize expressions, behaviors and testimonies. At the same time, the opinion and information provided by the directors of AIESEC, allows identifying recruitment processes and business alliances for hiring people in a framework of equal rights regardless of their physical or intellectual condition. The expected results of the study and the communicative product are intended to open spaces for dialogue to favorably influence the perceptions towards young people with disabilities in the exercise of administrative or operational functions.

**Keywords:** equal opportunities, work environment, youth, disability, AIESEC.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>1. OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICOS</b> .....	8
<b>1.1. Objetivo general</b> .....	8
<b>1.2. Objetivos específicos</b> .....	8
<b>2. INSERCIÓN LABORAL EN LOS JÓVENES</b> .....	8
<b>2.1. Variables y condiciones de exclusión laboral</b> .....	9
<b>2.2. Reclutamiento y selección de personal con discapacidad en la actualidad</b> .....	10
<b>2.3. Educación y empleo</b> .....	11
<b>2.4. Marco Legal</b> .....	12
<b>2.5. Políticas Públicas</b> .....	13
<b>2.6. Producto Comunicativo</b> .....	14
<b>2.6.1. Trabajar con AIESEC</b> .....	15
<b>3. METODOLOGÍA</b> .....	16
<b>3.1. Técnicas</b> .....	16
<b>3.2. Muestra</b> .....	17
<b>3.3. Preproducción</b> .....	17
<b>3.4. Producción</b> .....	18
<b>3.5. Posproducción</b> .....	18
<b>4. CONCLUSIÓN</b> .....	19
<b>5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	20
<b>6. APÉNDICE Y/O ANEXOS</b> .....	25

## 1. OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICOS

### 1.1. Objetivo general

Desarrollar una propuesta comunicativa para la ONG AIESEC, mediante la elaboración y difusión de una microprograma (formato podcast) sobre la inserción laboral en jóvenes con discapacidad.

### 1.2. Objetivos específicos

- Identificar las perspectivas y posibilidades de la inserción laboral de jóvenes con discapacidad.
- Elaborar la estructura de la microprograma (podcast) en colaboración con AIESEC.
- Difundir aspectos sobre el cumplimiento de las políticas públicas o normativas de inclusión laboral en las empresas.

## 2. INSERCIÓN LABORAL EN LOS JÓVENES.

La inserción laboral es una de las características fundamentales para empezar la siguiente etapa que es la adultez, lo cual implica que puedan obtener sus propios ingresos y eliminar la dependencia económica de sus padres. Sin embargo, es importante resaltar lo que ocurre en el país.

Según García (2014), actualmente con relación al empleo y contratación de personas con discapacidad, lo que significa accesibilidad, sostenibilidad y respeto dentro y fuera de la organización, tanto a nivel individual como colectivo. Este derecho fundamental también está relacionado con las normativas de los derechos humanos.

La inserción laboral de los jóvenes es un desafío hacia la economía, entre estos factores influye la facilidad o dificultad de encontrar trabajo, se asimila la competencia con otros obreros, la falta de experiencia laboral, la escasez de oportunidades en ciertos sectores y la carencia de habilidades proactivas.



## 2.1. Variables y condiciones de exclusión laboral

En efecto, cabe recalcar que este tema aborda muchas variantes, y si se lo analiza desde otra perspectiva, las personas con discapacidad pueden tener dificultades en la realización de algunas actividades, de las cuales pueden requerir de ayuda, sin embargo, lo compensan con otras características positivas. Según Loor, et al. (2019) un proceso de inserción tiene resultados si se toma en cuenta como un principio de igualdad, el cual implica inclusión educativa, social y profesional.

En tal sentido, es importante reconocer que también existen programas de inserción laboral, en el cual los principales beneficiados son las personas con discapacidad, estos proyectos trabajan desde las necesidades que requieran, según Riaño, et al. (2016) indica que cada acontecimiento se asegure de obtener resultados satisfactorios, dependiendo de las finalidades, características y usuarios de cada programa, promoviendo la implementación y que las mismas cumplan con las diversas formas de apoyo.

Según Espinoza y Gallegos (2018a) durante el proceso de inserción laboral, se llevan a cabo actividades transitorias enfocadas en comportamientos y tendencias modernas para contratar a los solicitantes para un puesto de trabajo, cumpliendo con políticas públicas y en función de las condiciones sociales, educativas, empresariales y de interés para el empleado.

Dentro del contexto, la sociedad, y, sobre todo, el tema influye en la vida de diferentes jóvenes por varios aspectos dentro de la oportunidades de trabajo en el ámbito laboral, la exclusión de ejercer su carrera, los años invertidos por recibir los mejores conocimientos para su desarrollo profesional, según Espinoza y Gallegos (2018b) la inserción en el ámbito laboral, existen aún diferencias por desigualdad en las oportunidades laborales y va de la mano por motivos de sus condiciones físicas,

económicas y sociales, las cuales influyen que puedan ejercer actividades profesionales como medio de generación de ingresos que les permitan vivir mejor. la contribución del trabajo cuyo impacto se debe principalmente a los aspectos sociológicos del desarrollo temporal, permitiendo a las personas participar en el desarrollo económico y empresarial del país.

## **2.2.Reclutamiento y selección de personal con discapacidad en la actualidad**

En el mercado laboral existe una problemática en los procesos de reclutamiento y análisis de perfiles en el departamento de recursos humanos, en los parámetros internos a considerar en las entidades públicas y privadas, según Alcover y Pérez (2011) son los aspectos legales, económicos u ocupacional que son puntos influyentes para la participación y normalización laboral hacia las personas con discapacidad. También existen otros aspectos responsables en esta problemática como prejuicios, estigmas, incapacidad o discriminación.

De acuerdo con lo anterior, la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral tiene como visión mejorar sus condiciones de vida, proporcionar una fuente de ingresos para el hogar y promover su productividad. Según Ordoñez (2011) esta situación implica reconocer el valor de la inclusión social y entender que las personas con discapacidad tienen derechos y responsabilidades iguales a los demás. Por lo tanto, es importante que cumplan sus obligaciones laborales y que el gobierno garantice la igualdad de oportunidades en el empleo para ellos.

### 2.3. Educación y empleo.

La educación ha permitido a las personas con discapacidad autoanalizar sus conocimientos para determinar qué es lo que quieren hacer, sus preferencias laborales frente a limitaciones para que puedan optar por un mejor mercado laboral. asegurar oportunidades de trabajo basadas en cualidades específicas que las empresas valoran al momento de ser contratados, según Barzola (2018) el nivel de formación y educación incide en el acceso al empleo, cuyo impacto social está relacionado con un proceso de formación en el que una persona desarrolla habilidades y conocimientos prácticos en un ámbito determinado en el cual puedan ser aplicados en sus actividades, asegurar la continuidad y el desarrollo de carrera.

La educación es la base fundamental que aporta y contribuye al perfil y experiencia profesional de una persona. Por eso, es importante que las bases educativas estén alineadas con la preparación profesional que se busca. Sin embargo, muchas personas optan por no continuar con la etapa universitaria, lo que puede influir negativamente en la aplicación a oportunidades laborales. Esto no solo no satisface al proceso de selección, sino que también puede limitar las opciones de trabajo disponibles para el individuo. Según Weller (2007) en la actualidad, la juventud prefiere trabajar a su corta edad generar sus propios ingresos para su propia independencia, sin embargo, esto se vuelve una problemática por el motivo que, la tasa de desempleo continúa incrementando con el paso de los años.

Para la Unesco (1994) el propósito de la educación inclusiva es asegurar que todos los estudiantes, sin importar sus diferencias individuales, puedan participar y aprender juntos en condiciones de igualdad. Para lograrlo, es fundamental ofrecer adaptaciones y apoyos apropiados que permitan a todos los estudiantes participar y aprender de manera efectiva.

## 2.4. Marco Legal.

En América Latina y en el Ecuador, el ámbito legal es un tema poco abordado por falta de conocimiento, información y sociabilización sobre las normativas jurídicas, lo cual afecta directamente a los jóvenes con discapacidad. Es fundamental conocer el respaldo sobre sus propios derechos humanos en la Ley Orgánica de Discapacidades según Torres (2017), es muy importante estudiar todos los aspectos relacionados con las obligaciones desde el principio para comprender mejor el papel del Estado; y leyes que deben garantizar los derechos de las personas con cualquier tipo de discapacidad.

En el Ecuador, la implementación de leyes debe promover la inclusión en la sociedad. Actualmente, las personas con discapacidad han tenido la oportunidad de trabajar para el gobierno, pero en el sector privado y en áreas rurales ha sido más difícil. Esto se debe a la percepción errónea que se les tiene a las personas con discapacidad.

En tal sentido, es un tema actual que poco a poco va trascendiendo que tiene como finalidad la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad y pocos cuentan con el conocimiento de las leyes que apelan a sus propios derechos, la Constitución de la República del Ecuador manifiesta en el artículo 11 que:

Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos. Pero sin olvidar, que al no existir una legislación social integral y con la poca importancia que se le ha dado a la misma, no se ha fomentado una conciencia de respeto de inclusión a las personas y a los pocos recursos que tiene acceso para su buen vivir. (p.27)

En el Ecuador existen inconsistencias sobre el derecho al trabajo, pesar del marco legal que favorece a políticas de acción afirmativa relacionadas a la inclusión, si bien es cierto, constan con beneficios que incluyen a la sociedad, pero su atención es mínima o muchas veces son no han logrado los resultados esperados. Cada día existen

más casos de discriminación y desigualdad a las personas con discapacidad, en donde las quejas continúan incrementando y una sociedad en busca de justicia. Según OIT (2015) “Para elevar su nivel de vida, deben eliminarse las barreras a su participación laboral, deben obtener una buena educación, conseguir un trabajo decente y ser conscientes de sus necesidades” (p.14).

## **2.5. Políticas Públicas**

Las entidades públicas y privadas tienen una participación limitada en la creación de políticas públicas que aborden la contratación de jóvenes con discapacidad y promuevan la regulación y concienciación al respecto. Según González (2013) los gobiernos toman decisiones, realizan acciones y adoptan medidas para influir en la sociedad y guiarla hacia ciertos objetivos, y esto se refleja en las políticas públicas.

El tema de la discapacidad recae en el discurso. Es decir, es un reto lograr que se tome con mayor importancia vivir en una sociedad en igualdad de condiciones y que haya apertura a nuevas oportunidades y un ambiente laboral de integración.

En resumen, aunque se han producido cambios significativos en la forma en que se trata a las personas con discapacidad, todavía existe una falta de cumplimiento de políticas públicas en las empresas en lo que respecta a la contratación de personas con discapacidad, especialmente en los procesos de reclutamiento de personal laboral. De tal manera, según los autores (Duque y Quintero, 2016 y Vidal, et al, 2013) es importante establecer políticas públicas en dirección a la discapacidad en las empresas, en el que exista planes estratégicos en desarrollo donde se puedan establecer medidas en protección de sus condiciones.

## 2.6. Producto Comunicativo

En el siguiente trabajo de titulación aborda a través de un podcast analizar los diferentes aspectos de la inserción laboral de jóvenes con discapacidad, dando a conocer sobre aspectos relacionados a las políticas de igualdad y a los derechos humanos para ser contratados en igualdad de condiciones.

Su enfoque comunicacional orientado a la inclusión y aspectos de exclusión de las personas con discapacidad en las organizaciones. Lo que se pretende en la temática establecer lineamientos sobre las políticas públicas, con la finalidad de brindar una solución del tema abordado a este grupo poblacional que son los jóvenes.

En el Ecuador, se espera un cambio en el cumplimiento de las políticas públicas en las empresas en las personas con discapacidad. Se pretende comprender el sentir que tienen al ser rechazados y se opte por actuar en los reclutamientos de personal laboral, evaluando el potencial de las personas que apliquen a las oportunidades laborales.

Dicho de esta manera, podría generar en la sociedad una transformación en los subprocesos, que aporta al desarrollo y crecimiento profesional humano, sin optar por rechazar un perfil que puede contar con profesional que posiblemente pueda cumplir con los requisitos solicitados.

En esta propuesta se busca desarrollar el contenido hacia el público juvenil como también a entidades públicas y privadas, a través de la realización de un podcast, el cual será grabado por medio de las plataformas digitales de Zoom, Google Meet y Spotify.

Este producto comunicativo es desarrollado junto a la organización sin fines de lucro AIESEC, quien forma parte de este trabajo de campo y determinará puntos de información que se desarrollará en los espacios junto con la participación de personas externas que tengan el dominio del tema para brindar información de calidad.

Los temas que se abordan son: “la falta de conocimiento sobre sus propios a los derechos humanos que poseen las personas con discapacidad”, “como accionar ante un caso de discriminación” e “informar sobre puntos en consideración que se deben tomar en cuenta para conseguir el restablecimiento de las políticas públicas de las entidades”.

Las personas invitadas son especialistas como: abogados, reclutadores de empresas y un joven con discapacidad. Esto nos permitirá compartir contenido veraz que pueda despertar interés a los oyentes y a su vez pueda asociarse a una situación que pueda ser de ayuda para la de algún conocido.

Sobre todo, en esta microprograma (podcast) se trabaja con el fin de ayudar, comunicar y obtener resultados que ofrezcan un cambio en la sociedad desde el público joven hasta directivos de las empresas, para que concienticen que el ser una persona con discapacidad, no es una restricción para desempeñar algún cargo, al contrario, se puede demostrar o adaptar su trabajo en las prácticas laborales.

### **2.6.1. Trabajar con AIESEC**

Según AIESEC (2022) es una organización sin fines de lucro reconocida por la UNESCO y se considera la más grande de su tipo en el mundo. Esta ONG es dirigida y liderada por jóvenes y tiene su sede en el Ecuador, la cual trabaja con jóvenes voluntarios en muchas otras provincias y universidades del país. AIESEC está legalmente registrada en el país como Asociación Internacional de Educación y Cultura bajo el Acuerdo Ministerial No. 726 de 1975.

La intención de trabajar este producto comunicativo junto a AIESEC en Ecuador es conseguir y demostrar a los jóvenes con discapacidad a encontrar una respuesta justa dentro de las empresas públicas como privadas, con la finalidad de que se posibilite el contenido a un sin número de directivos y promover normativas laborales justas y

equitativas ante el potencial humano en las personas con discapacidad y se pueda tomar en cuenta el valor de su preparación profesional en el campo laboral.

### **3. METODOLOGÍA**

Este producto se desarrolla desde un enfoque cualitativo porque según Denzin y Lincoln (2017) a través de esta investigación nos ayuda a comprender el mundo social interpretando significados, culturas y procesos y utilizando técnicas interpretativas y análisis de datos para lograrlo.

Este enfoque cuenta con un alcance descriptivo, esto nos ayuda a evidenciar y trabajar con fundamentos. Con la aplicación de estos métodos y técnicas se aborda el tema de la inserción laboral por medio de propiedades y características importantes en este estudio.

En vista de lo mencionado, con el objetivo del producto comunicativo (podcast), se logre con el desarrollo de este proyecto y se enfatice en torno a la problemática actual de una forma más puntual.

#### **3.1. Técnicas**

Las técnicas utilizadas en la fase de la preproducción, la primera es la técnica que se desarrolla en este estudio son el análisis documental, que se maneja por un proceso de estudio de documentación sobre las leyes pertenecientes al Ecuador previo a las entrevistas que abarcan temas relacionados al ámbito legal.

La segunda técnica e instrumentos que se utiliza es la entrevista semiestructurada, puesto que, es un método que nos permite comprender las razones y comportamientos de la sociedad hacia las personas con discapacidad. En este proceso se lleva a cabo un focus group a 20 jóvenes con discapacidad a quienes se les facilita un cuestionario para evaluar los resultados de la desigualdad existente en el sector laboral.



En la fase de la producción, en este proceso la técnica cualitativa que se implementa es “relatos de vida”, ya que nos permite analizar a través reconocer expresiones, conductas y testimonio de su experiencia de exclusión laboral.

### **3.2. Muestra**

Con base y criterio de la temática de esta investigación, la población objeto de estudio para el focus group son jóvenes con discapacidad entre las edades de 18 a 30 años desempleadas pertenecientes a las ciudades del Ecuador como: Quito, Guayaquil y Cuenca.

La muestra se trabaja en base a la técnica relatos de vida a tres personas: un abogado, un joven con discapacidad y un directivo administrativo quienes son aporte para conocer desde su dominio del tema y su experiencia que podemos hacer para solucionar poco a poco esta problemática con esta propuesta comunicativa. El objetivo de esta metodología explora y recoge información que nos den dirección a una solución y las razones prioritarias por la que existen en las empresas para exceptuar la posibilidad de laborar a jóvenes con discapacidad dentro del Ecuador.

### **3.3. Preproducción**

Esta etapa es la más importante del proyecto porque es donde se determina las ideas, opiniones y acciones a realizar dentro del producto comunicativo. Es por ello, que en la preproducción la primera acción es la creación del nombre y logo del podcast.

Dado con lo mencionado, se destaca que en este tema no sólo requiere crear un nombre, sino que a su vez debe impactar desde lo visual como el nombre del podcast. Dicho de esta manera, entre ideas entre la ONG, el nombre escogido es “Mundo Diverso”.

Por consiguiente, se plantea elaboración de un cronograma de actividades para la realización de guiones, los cuales se trabaja en conjunto con el presidente y la Directora de talento humano de AIESEC en Ecuador. También se organiza y determina días en lo que se lleva a cabo el contacto para los entrevistados para el podcast.

### **3.4. Producción**

Dentro de las actividades realizadas para el producto comunicativo, el cual está basado en la microprograma comienza la aplicación de la técnica metodológica “relatos de vida”. En la misma, se realiza las entrevistas en conjunto con AIESEC, en donde se observa en la entrevistas puntos a tomar en cuenta para promover el conocimiento de los derechos humanos, la importancia y capacidad las personas con discapacidad, y como como fomentar las políticas públicas en las empresas desde el personal administrativo porque no se toma en cuenta la importancia de la inserción laboral.

Este trabajo comunicativo está segmentado en tres partes, el mismo que se aborda en base a la inserción laboral en jóvenes con discapacidad los cuales que son: El marco legal, experiencias y empresarial. Es importante tener en cuenta el papel fundamental que se tiene en producción ya que, a su vez, se trabaja la calidad sonora y de información.

### **3.5. Posproducción**

En esta etapa de la posproducción se lleva a cabo la unión de las grabaciones de las entrevistas elaboradas en la etapa anterior, para ello se aplica a la edición del producto complementando con audios que grabados a la microprograma “Un Mundo Diverso”, el cual expresa cómo trabajar desde nuestra posición mediante acciones dentro del entorno laboral para un ambiente más inclusivo.

Este producto comunicativo fue segmentado y editado en tres partes “El respeto es de todos”, “Súmate a una acción positiva” y “Construyendo un nuevo futuro” para desarrollo de los temas.

#### **4. CONCLUSIÓN**

En conclusión, se determina que en esta problemática que a través de este trabajo de titulación se logra desarrollar la propuesta comunicativa para la ONG AIESEC en la que se destacan los textos relacionados a la inserción laboral de jóvenes con discapacidad.

La inserción laboral de jóvenes con discapacidad es una problemática que afecta a la población de manera significativa y requiere de un abordaje especializado con enfoques innovadores para mejorar sus oportunidades de empleo. Es necesario considerar las barreras y desafíos específicos que enfrentan los jóvenes con discapacidad en el mercado laboral y adoptar medidas efectivas para apoyar su inclusión y empoderamiento.

Esto incluye la promoción de políticas públicas y normativas que fomenta la igualdad de oportunidades. A través del producto comunicativo y la investigación se logra identificar perspectivas y posibilidades de inserción laboral que tienen los jóvenes con discapacidad mediante microprograma en formato podcast, donde se establecen aspectos importantes el marco legal que se pueden poner en acción a nivel empresarial.

Además, se pueden identificar distintas formas de enfrentar las políticas públicas y regulaciones sobre la inserción laboral, promoviendo su implementación tanto en el personal como en los directivos de entidades públicas y privadas.

## 5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AIESEC en Ecuador – AIESEC en Ecuador. (s.f). Recuperado el 6 de agosto de 2022,  
de <https://aiesec.org.ec/>

Alcover, C. y Pérez, V. (2011). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 206-223. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500013>

Alfaro, M., Andonegui, M. y Araya, V. (2007). Constructivismo: orígenes y perspectivas. *Laurus*, 13(24), 76-92. ISSN: 1315-883X.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76111485004>

Bariffi, F. (2007). La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Colección Telefónica Accesible Número 4.

Cabrera, E. (2019). La inserción laboral de las personas con discapacidad [examen complejo]. UTMACH, Unidad Académica de Ciencias Sociales, Machala, Ecuador.

Constitución de la República del Ecuador [Const]. Art. 11. 20 de octubre de 2008 (Ecuador).

Constitución de la República del Ecuador [Const]. Art. 330. 20 de octubre de 2008 (Ecuador).

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. (2014). Consejo de Discapacidades [Archivo PDF]. [https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/convencion\\_derechos\\_discapacidad.pdf](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/convencion_derechos_discapacidad.pdf)

Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2017). *The SAGE handbook of qualitative research* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Duque, S., Quintero, M. y González, P. (2016). Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad. *Revista de Derecho, Barranquilla*, n. 45, p. 59-84, 2016.

Espinoza, M. y Gallegos, D. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Vol. 39 (51) 2-10*.  
<http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>

Flores, J. y Alava, M. (2020). La pensión por discapacidad del MIES: Tipo y grado e inclusión laboral. *Revista Espacios*. Vol. 41 (40) 206-2017.  
<http://asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com/a20v41n40/a20v41n40p16.pdf>

Gandarillas, B. (2014). El efecto de la responsabilidad organizacional sobre las actitudes hacia la contratación de personas con discapacidad. *Universitas Psychologica*, 13(4), 1615-1624. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-4.eroa>

González, R. (2013). *Políticas públicas: concepto y clasificación*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

González, D., Gutiérrez, J., González, A. y Márquez, Y. (2017). Inserción Laboral De Personas Con Discapacidad. *European scientific journal*, 13, 109-109.

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

Inserción de personas con discapacidades. (2012). *Gobierno del encuentro*.  
<https://www.trabajo.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades/>

La inserción laboral para personas con discapacidad se fortalece con la firma de convenio interinstitucional. (2020). *Gobierno del encuentro*.

<https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/la-insercion-laboral-para-personas-con-discapacidad-se-fortalece-con-la-firma-de-convenio-interinstitucional/>

Ley Orgánica De Discapacidades. (2014). Registro Oficial 263 de 9 de junio de 2014.

<https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/06/Ley-Organica-de-Discapacidades.pdf>

Loor, L., Moreira, T., y Merchán, S. (2019). La inserción laboral de los titulados con discapacidad de la Universidad técnica de Manabí. Revista Caribeña de Ciencias Sociales. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/05/insercion-laboral-discapacidad.html>

Lynch, M. (16 de Julio de 2021). La pandemia agudizó la precaria situación laboral de las personas con discapacidad. Expreso.

<https://www.expreso.ec/actualidad/pandemia-precaria-situacion-laboral-personas-discapacidad-ecuador-111829.html>

Monereo, J., Fernández, J., y López, B. (2016). Las Políticas Activas de Empleo: Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física.

OIT. (2015). Conferencia Internacional Del Trabajo, 104.ª reunión [Archivo PDF].

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_375636.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_375636.pdf)

OIT. (2015). Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo [Archivo PDF].

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_430938.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_430938.pdf)

- Ordóñez, C. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. *Revista de Educación*, 6(2) 2011: 145–147
- Pérez, M., Argoti, G. y Moscoso, A. (2020). Plataforma Tecnológica Para Los Concursos De Méritos Y Oposición, En Cumplimiento De La Norma Técnica Del Subsistema De Selección De Personal – Acuerdo Ministerial. MP-SMDTH-DMVTH-01-01-01. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/Manual-de-Proceso-FE-junio19-2020.pdf?x42051>
- Riaño, A., García, R., Rodríguez, A. y Álvarez, E. (2016). Calidad de vida e inserción socio-laboral de jóvenes con discapacidad. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 18(1), 112-127. <http://redie.uabc.mx/redie/article/view/907>
- Romero, R. y Lucero, M. (2016). Modelo de empleo con apoyo para la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual leve en Ecuador. 6(9) 57- 60. [https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/106/pdf\\_116](https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/106/pdf_116)
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Taylor, S. J., & Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Grupo Planeta
- UNESCO. (1994). *La educación en la era de la información: Visión y acción*. París: UNESCO.
- Vargas, J. y Sánchez, W. (2021). Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: Una revisión sistemática entre

los años 2010-2020. INNOVA Research Journal, 6 (3.1), 1-18.

<https://doi.org/10.33890/innova.v6.n3.1.2021.1827>

Vera, I., Vázquez, A., Sánchez, E., Sánchez, L. y Luévano, A. (2004). Discriminación en la contratación de personas con discapacidad. Revista *Psicología Científica.com*, 6(10).  
<http://www.psicologiacientifica.com/discriminacion-contratacion-discapacidad>

Vidal, R., Cornejo, C. y Arroyo, L. (2013) La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. *Revista Convergencia Educativa*, Talca, n. 2, 93-102, 2013.

Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. *Revista de la CEPAL*.

Zambrano, M. (2021). Mecanismo de inserción laboral de personas con discapacidad [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8389/1/T3662-MDEM-Zambrano-El%20teletrabajo.pdf>



## 6. APÉNDICE Y/O ANEXOS

Presupuesto para producto comunicativo		
	Recursos	Valor
Preproducción	Transporte	\$ 40,00
	2 Libreta	\$ 2,00
	Boligrafós	\$ 1,00
	Alimentación	\$ 6,00
	Marcadores de pizarra	\$ 2,00
Producción	Microfónos	\$ 100,00
	Suscripción en zoom	\$ 49,00
	Transporte	\$ 40,00
	Alimentación	\$ 6,00
Posproducción	Paquete de adobe	\$ 50,00
	Laptop	\$ 800,00
	Spotify	\$ 7,99
	<b>Total</b>	<b>\$ 1.103,99</b>

ACTIVIDADES	Agosto				Diciembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4
Estructura de contactos y planificación del podcast								
Creación de guiones								
Entrevistas (jóvenes discapacitados, psicólogos, directivos empresariales)								
Grabación del 1er invitado								
Grabación del 2do invitado								
Grabación de del 3er invitado								
Edición y arreglos de detalles de los Podcast								

### LOGO



## GUION

**Propuesta de titulación:** “Propuesta Comunicativa para la ONG AIESEC - Elaboración y difusión de un microprograma (formato podcast) sobre la inserción laboral en jóvenes con discapacidad”.

**Programa:** Mundo Diverso

<p><b>Nombre del programa:</b> Mundo Diverso    <b>Loc1:</b> Arianna Pérez (Estudiante y miembro de AIESEC en Ecuador)</p> <p><b>Duración:</b> 22’    <b>Loc2:</b> André Costa (Presidente de AIESEC en Ecuador)</p> <p><b>Loc3:</b> Gabriela Sandoval (Directora Nacional de Talento Humano de AIESEC en Ecuador)</p> <p><b>Invitados:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ab. Camila Solórzano</li> <li>2. Psic. José Condoy</li> <li>3. Psic. Melina Muñoz</li> </ol>			
ÍTEM	TEXTO (DESCRIPCIÓN LITERARIA)	DESCRIPCIÓN TÉCNICA	TIEMPO PARCIAL
<b>Control</b>	Es hora de construir un nuevo comienzo, desarrollar una sociedad, un país con valores. Trabajamos por recuperar nuestra esencia ecuatoriana llena de enseñanza, identidad, justicia, igualdad y respeto.  Avancemos por un “Mundo diverso”	<b>(Introducción- Música de fondo: “only braves)</b>	30 segundos
<b>Loc.1</b>	Hola amigos, gracias por estar aquí en un “Mundo diverso”, donde abarcaremos la inserción laboral en jóvenes con discapacidad, mi nombre es Arianna Pérez soy miembro de AIESEC en Ecuador y también estudiante de Comunicación de la Universidad Politécnica Salesiana.	<b>Música de fondo: “Genuine”</b>	48 segundos

<b>Loc.2</b>	<p>Hola Arianna, estoy muy contento de poder realizar este proyecto contigo, soy André Costa Presidente Comité Local de AIESEC en Ecuador y antes que nada a través de este podcast quisiera transmitir ante todos que trabajar por nuestras acciones, procesos, las relaciones que establecemos viviendo en un país en el que buscamos incentivar la inclusión laboral en los jóvenes.</p>	<b>Música de fondo:</b> <b>“Genuine”</b>	20 segundos
<b>Loc.3</b>	<p>Hola, soy Gabriela Sandoval, para mí es un gusto estar presente formando parte de este podcast, principalmente por los temas como “el marco legal”, que trataremos que considero que es muy importante y porque están ligados a encontrar la solución de dicha problemática. Esta temática se desarrollará en conjunto con nuestros invitados.</p>	<b>Música de fondo:</b> <b>“Genuine”</b>	13 segundos
<b>Loc 1</b>	<p>Así es Gabriela y es por ello que me pregunto ¿si realmente en la sociedad son conscientes de esta temática? porque cuando hablamos de inserción laboral en los jóvenes, no sólo pienso en mí, sino cuántos jóvenes están desempleados, recordemos que esta etapa es el paso hacia la adultez en donde buscan adquirir experiencias laborales que les permitan el desarrollo económico y social. Y si nos ponemos a pensar lo que sucede en la actualidad respecto a la inserción laboral y la contratación de personas con discapacidad, el cual implica el acceso, la permanencia y el respeto dentro y fuera de la organización en su forma tanto individual como colectiva, de hecho, el trabajo es un derecho fundamental en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.</p> <p>Partiendo de esta premisa, me gustaría mencionar que en este espacio contaremos con la presencia de la abogada Camila Solórzano, que será la</p>	<b>Música de fondo:</b> <b>“Genuine”</b>	1 minuto

	<p>persona quien nos acompañará en el segmento el respeto es de todos y se abordarán temas sobre la inserción laboral en jóvenes con discapacidad en el marco legal.</p> <p>Después de lo mencionado, me gustaría empezar con la siguiente pregunta y es ¿Por qué piensa usted que tiene auge el tema de la discapacidad?</p>		
<b>Invitada</b>	<b>*Intervención*</b>		1 minuto
<b>Loc.1</b>	<b>*Intervención*</b>		30 segundos
<b>Control</b>	<b>1er segmento: “El respeto es de todos”</b>	<b>(Segmento 1)</b>	10 segundos
<b>Loc.3</b>	<p>Hay que darle valor e importancia en fomentar el cumplimiento de obligaciones laborales, es un deber que debe cumplir el Gobierno, las garantías de derechos son fundamentales para todas las personas, incluso, para aquellas que sufren algún tipo de discapacidad.</p> <p>Si en la ley se rigen por un 4% del contrato de personas con discapacidad ¿Cuál considera usted que podría ser un mecanismo óptimo para el cumplimiento de las leyes y frenar la discriminación? Y ¿Quién puede garantizar su cumplimiento?</p>	<b>Música de fondo: “Genuine”</b>	1 minuto
<b>Invitada</b>	<b>*Intervención*</b>	<b>Música de fondo: “Genuine”</b>	1 minuto
<b>Loc.1</b>	¿Qué aspectos importantes en el marco legal se deben poner en acción a nivel empresarial ?	<b>Música de fondo: “Genuine”</b>	30 segundos
<b>Invitada</b>	<b>*Intervención*</b>	<b>Música de fondo: “Genuine”</b>	1 minuto
<b>Loc. 1</b>	¿Cómo podemos trabajar desde nuestra posición para contribuir, aportar o facilitar a quienes desconocen sus derechos?	<b>Música de fondo: “Genuine”</b>	14 segundos

<b>Invitada</b>	<b>*Intervención*</b>	<b>Música de fondo: "Genuine"</b>	1 minuto
<b>Loc. 1</b>	<b>Despedida del segmento</b>	<b>Música de fondo: "Genuine"</b>	1 minuto
<b>Invitada</b>	<b>*Intervención*</b>	<b>Música de fondo: "Genuine"</b>	1 minuto
<b>Control</b>	<b>2do segmento: "Súmate a una acción positiva"</b>	<b>(2do segmento)</b>	10 segundos
<b>Loc. 1</b>	Antes de iniciar con nuestro segundo segmento, me gustaría comenzar con la siguiente pregunta ¿Creen ustedes que realmente los jóvenes con discapacidad tienen acceso al trabajo?	<b>Música de fondo: "Genuine"</b>	30 segundos
<b>Control</b>	*audio de jóvenes con discapacidad*		30 segundos
<b>Loc.1</b>	El tema inserción laboral aún se mantiene como un simple discurso, es por ello que en este segmento tenemos como invitado a José Manuel Condoy, donde abordaremos a través de su experiencia ¿cómo actuar y qué acción tomar en caso de una discriminación en el campo laboral?	<b>Música de fondo: "Al otro lado del parque"</b>	1 minuto
<b>Invitado</b>	<b>*Intervención*</b>	<b>Música de fondo: "Genuine"</b>	30 segundos
<b>Loc.2</b>	Previo a esa pregunta, es evidente que se comience con esta pregunta: ¿Alguna vez sufriste discriminación dentro en el campo laboral?	<b>Música de fondo: "Genuine"</b>	1 minuto
<b>Invitado</b>	<b>*Intervención*</b>	<b>Música de fondo: "Genuine"</b>	1 minuto
<b>Loc 3.</b>	<b>*Intervención*</b>	<b>Música de fondo: "Genuine"</b>	1 minuto

<b>Invitado</b>	<b>*Intervención*</b>	<b>Música de fondo: “Genuine”</b>	1 minuto
<b>Loc 1.</b>	<b>*Intervención*</b>	<b>Música de fondo: “Genuine”</b>	1 minuto
<b>Invitada</b>	<b>*Intervención*</b>	<b>Música de fondo: “Genuine”</b>	1 minuto
<b>Todos</b>	<b>Despedida</b>	<b>Música de fondo: “Genuine”</b>	1 minuto
<b>Control</b>	<b>3er segmento “Construyendo un nuevo futuro”</b>	<b>Audio pregrabado</b>	10 segundos
<b>Loc 1</b>	<p>Nuestro último segmento “construyendo un nuevo futuro” consiste principalmente en cómo podemos ayudar a impulsar y desarrollar las habilidades laborales en los jóvenes para futuras oportunidades.</p> <p>Conocemos la situación del país y la falta de inclusión desde el gobierno y en la sociedad, la inserción laboral en jóvenes con discapacidad no es la prioridad a nivel empresarial, por ende, en este segmento estaremos acompañados de nuestra invitada Melina Muñoz en donde se abordará el siguiente tema: “Políticas públicas sobre la inclusión laboral”.</p>	<b>Música de fondo: “Genuine”</b>	1 minuto
<b>Invitado</b>	<b>*Intervención*</b>	<b>Música de fondo: “Genuine”</b>	1 minuto
<b>Loc 3</b>	¿Trabajan algún proyecto dentro de la entidad en donde se abarque temas de inclusión?	<b>Música de fondo: “Genuine”</b>	5 segundos
<b>Invitado</b>	<b>*Intervención*</b>	<b>Música de fondo: “Genuine”</b>	1 minuto

<b>Loc. 1</b>	Bueno, mencionaste que sí generan un ambiente de igualdad y consideran que todos tienen la capacidad de ejercer cualquier actividad laboral, pero mi pregunta es si tienes el conocimiento sobre las políticas públicas en la empresa en la que trabajas y si dentro de ellas existe en algún punto en el que se rigen directamente sobre la inclusión laboral en personas con discapacidad?	<b>Música de fondo:</b> “Genuine”	30 segundos
<b>Invitado</b>	<b>*Intervención*</b>	<b>Música de fondo:</b> “Genuine”	1 minuto
<b>Loc.3</b>	¿Qué recomendaciones a otras empresas para fomentar el cumplimiento de las políticas públicas principalmente en la temática que estamos abordando?	<b>Música de fondo:</b> “Genuine”	1 minuto
<b>Invitado</b>	<b>*Intervención*</b>	<b>Música de fondo:</b> “Genuine”	1 minuto
<b>Loc.1</b>	<b>*Despedida*</b>	<b>Música de fondo:</b> “Genuine”	1 minuto
<b>Invitado</b>	<b>*Despedida*</b>	<b>Música de fondo:</b> “Genuine”	1 minuto
<b>Control</b>	Un mundo diverso es convivir en armonía, igualdad, respeto, tolerancia, empatía y solidaridad hacia los demás. Este podcast fue desarrollado por: <ul style="list-style-type: none"> <li>● André Costa Presidente de AIESEC en Ecuador</li> <li>● Gabriela Sandoval directora de talento humano de AIESEC en Ecuador</li> <li>● Arianna Pérez miembro de AIESEC</li> <li>● Universidad Politécnica Salesiana</li> </ul>	<b>(Salida)</b>	30 segundos