



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE (UTN)

FACULTAD DE EDUCACIÓN CIENCIA Y TECNOLOGÍA (FECYT)

CARRERA: PSICOLOGÍA GENERAL

TEMA

**“REALIDAD DEL MERCADO LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD
EN EL CANTÓN IBARRA EN EL PERIODO 2020-2021”**

Trabajo de titulación previo a la obtención de título de Psicólogos

AUTORES:

Morales Hernández Edwin Daniel

Tashiguano Fuel Marjourie Pamela

DIRECTOR:

MSc. William Saud Yarad Salguero

Ibarra, 2022



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA**

**AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN
A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**

IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA:

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD	100433235-7		
APELLIDOS Y NOMBRES	Tashiguano Fuel Marjourie Pamela		
DIRECCIÓN	Calle Tucán y Otto Torres 1-02		
EMAIL	mptashiguanof@utn.edu.ec		
TELÉFONO FIJO	2 951 381	TELÉFONO MÓVIL	0959451687

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD	100374504-7		
APELLIDOS Y NOMBRES	Morales Hernández Edwin Daniel		
DIRECCIÓN	Rafael Miranda y Venezuela		
EMAIL	edmoraresh@utn.edu.ec		
TELÉFONO FIJO	2 600 793	TELÉFONO MÓVIL	0989441247

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	Realidad del mercado laboral para personas con discapacidad en el cantón Ibarra en el periodo 2020-2021
AUTOR (ES):	Marjourie Pamela Tashiguano Fuel Edwin Daniel Morales Hernández
FECHA: DD/MM/AAAA	8 de febrero de 2022
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	Psicólogo
ASESOR/DIRECTOR:	MSc. Saúd Yarad

CONSTANCIAS

CONSTANCIAS:

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 8 días de febrero de 2022

Autores:



Tashiguano Fuel Marjourie Pamela

C.I. 1004332357



Morales Hernández Edwin Daniel

C.I. 1003745047

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR

Ibarra, 14 de diciembre de 2021

MSc. Saud Yarad

DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Luego de haber sido designado por el Honorable Consejo Directivo de la Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología de la Universidad Técnica del norte de la ciudad de Ibarra.

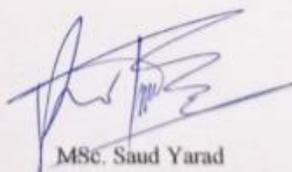
CERTIFICA

Que, el presente informe final del trabajo de grado previo a la obtención del título de Psicología realizado por elaborado por la Srta. Marjourie Pamela Tashiguano Fuel y el Sr. Edwin Daniel Morales Hernández con el tema:

“REALIDAD DEL MERCADO LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL CANTÓN IBARRA EN EL PERIODO 2020-2021”

Ha sido analizado y revisado, cumpliendo con las exigencias estipuladas por las autoridades de la facultad.

Por lo tanto, autorizo la presentación de la sustentación.



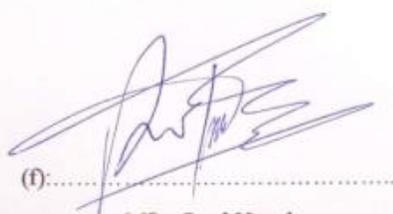
MSc. Saud Yarad

DIRECTOR DE LA TESIS

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

El tribunal Examinador del trabajo de titulación "Realidad del mercado laboral para personas con discapacidad en el cantón Ibarra en el periodo 2020-2021" elaborado por la Srta. Marjourie Pamela Tashiguano Fuel y el Sr. Edwin Daniel Morales Hernández previo a la obtención del Título de Psicólogo aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Universidad Técnica del Norte:

(f): 

MSc. Saud Yarad
C.C 1002209748
DIRECTOR

(f): 

MSc. Olga Echeverria
C.C
OPOSITOR

(f): 

Dr. Mareo Tafur
C.C 100146127
OPOSITOR

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación refleja mi esfuerzo y dedicación es por eso que quiero dedicarles a las personas más importantes en mi vida ya que ellos fueron quienes me motivaron a cumplir esta meta.

Dedico este trabajo de investigación principalmente a mis padres, Lauro Vicente Morales Cevallos que a pesar de que ya no se encuentre hoy conmigo, ha sido una enorme inspiración para cumplir mis metas, y Ruby del Carmen Hernández de la Cruz quien con amor, paciencia y dedicación me ha impulsado día a día a cumplir mis metas y a crecer personal y profesionalmente con virtudes y valores.

A mis Hermanos Lucila, Hilda y Lauro, quienes siempre han estado junto a mí para apoyarme y guiarme, demostrándome con su ejemplo que las metas se cumplen y los sueños se hacen realidad.

A mi pareja Aura Cristina Patiño Marín por su amor, apoyo y comprensión durante todo este proceso.

Daniel Morales

DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado a Dios y mi familia, los cuales han sido pilares esenciales dentro de mis victorias y derrotas, quienes me han ayudado en toda esta etapa académica y personal dejando en mí toda la sabiduría, aprendizaje, amor y paciencia que a lo largo de este camino me ha servido para jamás desfallecer a pesar de cualquier adversidad y siempre dar mi mayor esfuerzo para lograr mis metas y sueños.

Especialmente a mi mamá Carmen Amelia Fuel y mi papá Ángel Raúl Tashiguano Muzo quienes día a día han luchado por darme lo que nadie me podrá arrebatar, el amor, valores, principios y la educación que me han brindado a base de esfuerzo y constancia lo cual quedará por siempre dentro de mi corazón.

Pamela Tashiguano

AGRADECIMIENTO

Muy orgulloso de poder hacer mención a todos quienes agradezco el poder llegar al cumplimiento de esta meta tan anhelada, en honor a tal orgullo deseo expresar mi agradecimiento con los siguientes:

Mi familia, por ser un pilar fundamental en todo este proceso y apoyarme a través de sus consejos para que con entusiasmo y empeño llegue a cumplir cada una de mis metas, a la Universidad Técnica del Norte por tener profesionales de tan buena calidad que supieron formarme de la mejor manera en base a esta profesión que tanto amo, además quisiera hacer mención especial al docente Henry Povea por creer en mi desde el inicio y por su gran ayuda y colaboración en cada paso de mi formación académica, Además, agradezco a mi tutor Saud Yarad por su guía y colaboración en este trabajo de investigación y a todas las personas que fueron partícipes de este proyecto.

Muchas gracias.

Daniel Morales

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por brindarme esta oportunidad tan grande de estudio y meta cumplida.

A mis hermanos Yadira, Andrés, Richard los cuales me han brindado su apoyo y colaboración durante todo este tiempo, especialmente a mi hermana Tamara quién fue pieza clave dentro de este proyecto, debido a que con sus consejos y sabiduría supo guiarme y ayudarme para la culminación de esta investigación.

A mis amigos, que en los días más complicados de la carrera fueron ese punto de calma con cada broma, risa, abrazo haciendo que cualquier problema se transforme en una solución.

También agradezco a cada uno de los docentes que me dejaron todo sus enseñanzas y aprendizajes muy valiosos dentro de mi vida profesional, evidentemente a mi tutor MSc. Saud Yarad el cual me brindó su tiempo, colaboración y fue una guía primordial durante todo este proceso académico.

Principalmente a las personas más importantes de mi vida, por un lado, mi mamá Carmen Amelia Fuel la mujer más fuerte del mundo quien con su cariño, amor y paciencia ha logrado sostenerme durante todo este tiempo y por la cual seguiré luchando siempre, por otro lado, mi papá Ángel Raúl Tashiguano Muzo quien tal vez no se encuentre físicamente a lado mío pero sé que espiritualmente lo está, el cual me ha enseñado que el estudio es primordial durante tu vida y por eso y mucho más valoro todo lo que me ha dejado en vida, muchas gracias mamá y papá por ser seres maravillosos y extraordinarios.

Pamela Tashiguano

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por objeto conocer la realidad del mercado laboral para personas con discapacidad en el cantón Ibarra, en primera instancia se utilizó terminología adecuada a fin de obtener un mayor entendimiento del tema y leyes que se encuentran inmersas, todo esto mediante el uso de diferentes metodologías que permitieron obtener información validada y relevante, como instrumento evaluador se escogió la encuesta, misma que fue dirigida a departamentos de talento humano, personas con discapacidad laboralmente activas, personas con discapacidad desempleadas y medios de comunicación, dicho instrumento fue evaluado y validado por profesionales especialistas con la finalidad de obtener mayor veracidad en cuanto a los resultados, los cuales reflejaron que los reglamentos y derechos no están siendo acatados a cabalidad, además de discriminación y desigualdad social.

Es por eso, que se pone a consideración diversas recomendaciones que tienen como finalidad el generar una sociedad verdaderamente inclusiva.

Palabras Claves

Inclusión, discapacidad, leyes, empleo, discriminación,

SUMMARY

This research work aims to know the reality of the labor market for people with disabilities in the canton of Ibarra, in the first instance appropriate terminology was used in order to obtain a better understanding of the subject and laws that are immersed, all this through the use of different methodologies that allowed to obtain validated and relevant information, as an evaluative instrument was chosen the survey, This instrument was evaluated and validated by professional specialists in order to obtain more truthful results, which reflected that the regulations and rights are not being fully complied with, in addition to discrimination and social inequality.

For this reason, several recommendations are put forward for consideration with the purpose of generating a truly inclusive society.

Key words

Inclusion, disability, laws, employment, discrimination.

ÍNDICE

IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA:.....	II
CONSTANCIAS	III
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR.....	IV
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL.....	V
DEDICATORIA	VI
AGRADECIMIENTO	VIII
RESUMEN.....	X
SUMMARY.....	XI
ÍNDICE DE TABLAS	XV
INTRODUCCIÓN.....	1
Planteamiento del problema.....	2
Formulación del problema	3
Justificación	3
Antecedentes.....	4
Objetivos.....	6
General.....	6
Específicos	6
Contenido del informe	6
Capítulo I-Marco Teórico	8
1.1 Mercado Laboral.....	8
1.2 Oferta Laboral.....	9
1.3 Demanda laboral	9
1.4 Empleo.....	9
1.4.1 Sector público	10
1.4.2 Sector privado	10
1.5 Desempleo	11
1.6 Integración de recursos humanos empresarial	11
1.7 Perfil del puesto	11
1.8 Reclutamiento	12
1.8.1 Reclutamiento interno	12
1.8.2 Reclutamiento externo	12
1.8.3 Anuncios.....	12
1.8.4 Reclutamiento 2.0	13

1.8.5 Instituciones educativas	13
1.8.6 Referencias personales	13
1.8.7 Headhunting	14
1.8.8 Reclutamiento mixto	14
1.9 Selección del personal	14
1.10 Contratación	14
1.11 Integración laboral	15
1.12 Inclusión laboral	15
1.12.1 Principios de actuación para la inclusión laboral	15
1.12.2 Ventajas de incluir a personas con discapacidad	16
1.13 Discapacidad	17
1.14 Tipos	18
1.15 Discapacidad física	18
1.16 Discapacidad visual	19
1.17 Discapacidad auditiva	19
1.18 Discapacidad intelectual	20
1.19 Discapacidad psicosocial	20
1.20 Personas con discapacidad y trabajo decente	21
1.21 Federaciones nacionales de discapacidad del Ecuador	21
1.21.1 Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS)	21
1.21.2 Federación nacional de ecuatorianos con discapacidad física (FENEDIF)	21
1.22.2 Federación Nacional de Organismos No Gubernamentales para la Discapacidad (FENODIS)	22
1.22.3 Federación Nacional de Ciegos del Ecuador (FENCE)	22
1.22.4 Fundación de desarrollo social integral (FUNDESI)	22
1.23 Marco legal	22
1.23.1 Constitución de la República del Ecuador	22
1.23.2 Código del trabajo	23
1.23.3 Ministerio de trabajo	23
1.23.4 Ley Orgánica de discapacidades	24
1.23.5 Reglamento a la ley orgánica de discapacidades	24
1.23.6 Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP)	25
1.23.7 Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (CONADIS)	25
1.24 Glosario	27
CAPITULO II- METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	30

2.1 Tipos de investigación	30
2.1.1 Campo.....	30
2.1.2 Descriptiva	30
2.1.3 Cualitativa.....	30
2.1.4 Cuantitativa	30
2.1.5 Bibliográfica	30
2.2 Tipos de métodos	31
2.2.1 Inductivo	31
2.2.2 Analítico-Sintético	31
2.3 Técnica de investigación	31
2.3.1 Encuesta.....	31
2.3.2 Población	31
2.3.4 Muestra	32
CAPÍTULO III- ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	34
3.1 Encuesta dirigida al personal de talento humano.....	34
3.2 Encuesta dirigida al personal con discapacidad que se encuentran laborando.....	46
3.3 Encuesta dirigida a personas con discapacidad sin empleo	59
3.4 Encuesta dirigida a medios de comunicación.....	71
CAPITULO IV-CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	79
4.1 Conclusiones.....	79
4.2 Recomendaciones	82
BIBLIOGRAFÍA	84
ANEXOS.....	93
Anexo 1. Árbol de problemas	93
Anexo 2. Encuestas.....	94
Anexo 3. Validación de encuestas.....	109
Anexo 4. Resultados de las encuestas mediante FORMS	121
Anexo 5. Registro Fotográfico	122

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Resultados de la muestra.....	32
Tabla 2. Tipo de empresa.....	34
Tabla 3. Giro de negocios	34
Tabla 4. Número de empleados.....	35
Tabla 5. Pregunta 1	36
Tabla 6. Pregunta 2	37
Tabla 7. Pregunta 3	37
Tabla 8. Pregunta 4	38
Tabla 9. Pregunta 5	39
Tabla 10. Pregunta 6	40
Tabla 11. Pregunta 7	41
Tabla 12. Pregunta 8	42
Tabla 13. Pregunta 9	44
Tabla 14. Pregunta 10	45
Tabla 15. Sexo.....	46
Tabla 16. Edad	46
Tabla 17. Etnia	47
Tabla 18. <i>Pregunta 1</i>	47
Tabla 19. <i>Pregunta 2</i>	48
Tabla 20. Pregunta 3	49
Tabla 21. Pregunta 4	50
Tabla 22. Pregunta 5	51
Tabla 23. Pregunta 6	52
Tabla 24. Pregunta 7	53
Tabla 25. Pregunta 8	54
Tabla 26. Pregunta 9	55
Tabla 27. Pregunta 10	56
Tabla 28. Pregunta 11	56
Tabla 29. Pregunta 12	57
Tabla 30. Sexo.....	59

Tabla 31. <i>Edad</i>	59
Tabla 32. Etnia	60
Tabla 33. Nivel académico.....	60
Tabla 34. <i>Pregunta 1</i>	61
Tabla 35. Pregunta 2	62
Tabla 36. Pregunta 3	63
Tabla 37. <i>Pregunta 4</i>	63
Tabla 38. Pregunta 5	64
Tabla 39: Pregunta 6.....	65
Tabla 40. Pregunta 7	66
Tabla 41. Pregunta 8	66
Tabla 42. Pregunta 9	67
Tabla 43. Pregunta 10	68
Tabla 44. Pregunta 12	69
Tabla 45. Tipo de medio	71
Tabla 46. Clasificación de medios	72
Tabla 47. Tipo de audiencia con mayor rating.....	73
Tabla 48. Horario del programa.....	74
Tabla 49. Pregunta 1	74
Tabla 50. Pregunta 2	75
Tabla 51. Pregunta 3	75
Tabla 52: Pregunta 4.....	76
Tabla 53. Pregunta 5	77
Tabla 54. Pregunta 6	77

INTRODUCCIÓN

La inclusión laboral toma fuerza gracias al ex presidente de la República del Ecuador Lenin Moreno, quién en conjunto con distintas entidades relacionadas a los derechos de las personas con discapacidad generan una “Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades” emitido en Quito el 23 de octubre de 2017, con la finalidad de promover estabilidad en cuanto a empleos y así poder garantizar una vida digna a dichas personas.

Se entiende por personas con discapacidad a aquellas que como consecuencia de una o más deficiencias a nivel físico, social o intelectual restringen sus capacidades para ejercer actividades de la vida cotidiana además de su exclusión en participaciones sociales.

A pesar de esta ley emitida por el gobierno la integración laboral todavía sigue siendo una situación compleja dentro del país, así como también dentro del cantón, todo esto surge debido a que no se está prestando la debida atención y el respectivo seguimiento hacia el cumplimiento de las leyes y reglamentos emitidos a favor de los mismos además organizaciones, entidades y personas que deberían tener estas leyes a consideración no están completamente informadas, es por eso que se deben tomar diversas acciones formativas en relación a este tema.

La inclusión laboral es el hecho de brindar trabajo a personas con discapacidad, asumiendo la participación de este grupo prioritario y generando igualdad de oportunidades, por otro lado, el conseguir una plaza de empleo genera que tengan un aporte económico lo cual será de vital importancia dentro de sus hogares no solo por llevar un sustento monetario sino también por alcanzar un desarrollo personal y ser un aporte para las empresas y sociedad.

Planteamiento del problema

Tras el pasar de los años diversas entidades y organizaciones han dado mayor realce a las personas con discapacidad mediante campañas, convenios o emisión de leyes a su favor, haciendo referencia al Ecuador nos podemos centrar en la Ley Orgánica de Discapacidad Art. 47y en el Código de Trabajo Art. 42, numeral 33 en las cuales manifiestan que cada veinticinco trabajadores debe estar incluida una persona con discapacidad, tomando a consideración sus conocimientos, condiciones y aptitudes, entre otros; generando un cambio favorecedor dentro de la inclusión laboral, sin embargo, la normativa no se ha venido cumpliendo de manera correcta, en cuanto se refiere al seguimiento, revisión de sus puestos de trabajo, trato adecuado de acuerdo a la condición además de las funciones que deben realizar, entre otras actividades.

Actualmente estas continúan vigentes, lo cual señala que tanto el sector público como privado tienen la obligación de cumplir a cabalidad dichas disposiciones, ahora bien, el tener una organización que no esté realizando un respectivo control o seguimiento dentro de las empresas ha generado que la inclusión laboral y social pase a un segundo plano generando desigualdad y vulneración de sus derechos.

El Estado hizo una excelente labor al emitir una ley a beneficio de este grupo prioritario, el número de personas con discapacidad dentro del cantón Ibarra es alto y haciendo referencia con las empresas que tienen más de 25 trabajadores no abastecen para toda la población de personas con discapacidad, es una ciudad en donde se encuentran más microempresas, tomando como referencia lo antes planteado, el estado se deslinda de cualquier obligación tras la presión que se les brinda a las empresas al obligarlas a la contratación de las personas con discapacidad.

Otro factor importante de acotar es la sensibilización que tiene la población hacia este grupo prioritario, por lo general la sociedad vincula a la discapacidad con terminología negativa

como la inutilidad, limitantes, incapacidad, etc. haciendo que ellos se sientan desplazados o inútiles, estos comentarios o estereotipos seguramente comparten los reclutadores quienes han generado ciertos prejuicios sobre las personas con discapacidad.

Además, la competitividad del sector laboral es muy amplia y las personas con discapacidad no cuentan con las mismas oportunidades ya sea por el sector en donde viven o por las condiciones requeridas en el mercado laboral generando que los reclutadores solo contraten por el cumplimiento de la ley, desmereciendo sus capacidades.

Formulación del problema

Como factor primordial para el análisis se tomó a consideración “la inclusión laboral” y a su vez las variables inmersas en este tema, como lo son:

1. ¿Las autoridades competentes realizan un seguimiento adecuado hacia la inclusión laboral?
2. ¿En procesos de reclutamiento y selección del personal se consideran la evaluación de competencias laborales de las personas con discapacidad?
3. ¿Las personas con discapacidad están recibiendo un trato adecuado por parte de las empresas y sus miembros?

Justificación

El problema de investigación propuesto se centra en conocer la realidad del mercado laboral de las personas con discapacidad a fin de identificar las repercusiones que ha tenido el reglamento emitido por el presidente de la República en el año 2017 (Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades) a nivel empresarial, social y personal.

La Constitución de la República del Ecuador afirma que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, dando a relucir que el Ecuador es un país igualitario y equitativo

con todos sus habitantes. Es por eso que este tema es de total trascendencia ya que aborda un tema sumamente importante dentro de la sociedad el cual se encuentra enmarcado en la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad quienes pertenecen a grupos prioritarios dentro del País.

La importancia, se encuentra debidamente justificada, debido a que el mercado laboral de personas con discapacidad no corresponde solamente a estancias gubernamentales sino también a la sociedad como tal (empresas, personas laboralmente activas y desempleadas, medios de comunicación, etc.), dando a relucir que la inclusión laboral es un trabajo en conjunto entre la sociedad y el estado; es por eso que esta investigación tiene por objeto analizar el comportamiento de las empresas en base al proceso de reclutamiento y selección del personal, además de identificar la incidencia de los medios de comunicación y la importancia que se otorga a dicho tema.

Estas variables serán fundamentadas por encuestas previamente validadas las cuales están dirigidas a diferentes sectores tales como: representantes de empresas (departamento de talento humano), medios de comunicación, personas con discapacidad sin empleo y personas con discapacidad laboralmente activas; una vez obtenidos los resultados de la investigación serán pieza clave para analizar la situación real y recomendar cambios favorables hacia este tema.

Antecedentes

La inclusión laboral es la oportunidad de brindar un empleo a las personas con discapacidad dejando de lado los estereotipos y toda conducta discriminatoria, es por eso que la participación de estas personas de forma productiva ayudará principalmente en la economía del trabajador permitiendo ser un aporte dentro de la sociedad.

Según Espinoza & Gallegos (2018), manifiesta que:

En el nivel laboral es el sector privado el que aporta con mayores plazas de trabajo para los discapacitados a diferencia del sector público donde son mínimas las oportunidades laborales, lo que pone en evidencia que las empresas privadas son el punto de desarrollo

para el crecimiento económico y desarrollo de fuentes de empleo en el Ecuador, según los indicadores laborales del INEC (2018) nueve de cada diez plazas de trabajo corresponden al sector privado, por lo que para las empresas privadas se presentan incentivos tributarios y laborales que tienen su respectivo soporte legal en la Ley Orgánica de Discapacidades. (p. 10-11)

Las empresas privadas son las que generan mayor economía al país debido a que constantemente están surgiendo nuevos emprendimientos y modelos de negocio que buscan competir en el mercado

Según García, Orlando, & Calle (2017) refieren que:

Las actividades que realizan las personas con discapacidad en estas instituciones son meramente en auxiliares de servicios administrativos por lo que no toman en consideración su capacidad intelectual para realizar otro tipo de actividades. Al preguntarle a las personas con discapacidad que no están laborando que en un rango de 28 fueron consultadas, expresaron que no sabían que había una ley que obligara a las instituciones públicas y privadas a ofrecer empleos a las personas con discapacidades, otros indicaron que había acudido a solicitar empleos y que les habían negado la posibilidad de trabajar haciendo referencia que por su discapacidad no podían realizar las tareas en la institución. (p. 7-8)

Para hablar de procesos de vinculación es necesario mencionar el resultado de una entrevista realizada a una persona con discapacidad visual, quien manifiesta que este tipo de condición les dificulta para conseguir empleo, debido a que la preferencia es a la discapacidad, pese a que porcentualmente son los que mayor participación tienen en el mercado laboral, según un estudio realizado por EL CONSEJO NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE DISCAPACIDADES. (Andrade, y et al., 2017, p. 173)

El tema está en que la inclusión laboral se ha limitado simplemente a eso, a establecer la obligatoriedad en la contratación de un porcentaje específico de personas con discapacidad dentro de una empresa y en relación con el número total de personal. Así como también en el hecho de brindar facilidades en temas de accesibilidad a las personas con discapacidad para un mejor desarrollo de sus actividades. Sin embargo, la concepción es limitada y no considera que una persona con discapacidad no tendrá solo necesidades inmediatas, sino necesidades constantes propias de sus condiciones y de las características bajo las cuales lleva su vida. (Salinas, 2017, p. 60-61)

Objetivos

General

Analizar la realidad del mercado laboral para personas con discapacidad tomando como referencia a los RRHH, personas con discapacidad laboralmente activas, personas con discapacidad desempleadas y medios de comunicación dentro del cantón Ibarra.

Específicos

- Identificar empresas más representativas del cantón Ibarra, tomando a consideración información de entes reguladores.
- Recolectar información referente a la vinculación laboral de personas con discapacidad a través de páginas webs verídicas.
- Presentar recomendaciones que facilite la vinculación laboral de personas con discapacidad, fortaleciendo la inclusión laboral y social.

Contenido del informe

Capítulo I

En el marco teórico se encuentran definiciones conceptuales, leyes, reglamentos y normativas que permitirán sustentar y entender las variables del tema, mismas que están debidamente justificadas con fuentes bibliográficas secundarias (artículos científicos, libros, sitios web, entre otros), las cuales servirán como apoyo y respaldo de la investigación.

Capítulo II

La metodología está constituida por diferentes tipos y técnicas de investigación además de la validación del instrumento (encuesta) aplicados a la muestra, mismas que servirán para obtener información verídica y confiable.

Capítulo III

En la sección del análisis y discusión de los resultados se encuentran los datos obtenidos tras la aplicación del instrumento, información que se encuentra redactada en tablas estadísticas las cuales ayudaron a verificar las hipótesis y a su vez desarrollar conclusiones y recomendaciones pertinentes a la investigación.

Capítulo I-Marco Teórico

1.1 Mercado Laboral

Según Becerra et al. (como se citó en Saens, 2017) denomina mercado de trabajo al intercambio de servicios en el que interactúan la oferta de trabajo, que son las personas dispuestas a laborar por una determinada remuneración y la demanda de trabajo que corresponde a las empresas las cuales están prestas a contratar personal por un denominado nivel de salario.

En los últimos años el mercado laboral ha evolucionado debido a la implementación de nuevas tecnologías muchos trabajos están siendo remplazados por máquinas y esta evolución con lleva una serie de implicaciones entre las que se encuentra un exceso de oferta de trabajadores ante un mercado de trabajo incapaz de absorber a todos los trabajadores.

Según Rehem y Brinsco (como se citó en Cerrato et al., 2017) proponen que los países Iberoamericanos deben procurar fortalecer la educación Técnico Profesional y el empleo, sobre todo en un mercado laboral con matices cambiantes, en el cual el empleo ha pasado de ser un elemento seguro y estable a un elemento cambiante y discontinuo.

En base a estos aportes se puede destacar que el mercado laboral es una dinámica entre la oferta y la demanda, misma que se ha visto afectada en las últimas décadas debido a la llegada de la tecnología, se podría afirmar que el mercado laboral no se encuentra hoy en día en su mejor momento para el capital humano, debido al desarrollo de la tecnología que ha llegado a remplazar a las personas de sus puestos de trabajo por maquinarias que ahorran recursos y generan más productividad para la empresa sin muchos costes y riesgos para las mismas.

1.2 Oferta Laboral

Cuadrado (como se citó en Lavayen, 2019) define que “la oferta laboral es la cantidad determinada de personas que están dispuestas a intercambiar sus horas por un período y renta determinada”.

1.3 Demanda laboral

Cuadrado (como se citó en Lavayen, 2019) escribió que “la demanda laboral está determinada por las empresas de servicio público y privado. Además, esta suele estar enfocada en la selección de capital humano mediante procesos de medición de profesionalismo de habilidades e inteligencia”. Tomando en cuenta lo expresado por el autor podemos inferir que la demanda laboral es en sí es la cantidad de personas que se requieren para cierta área o puesto de trabajo.

Según (Utreras, 2018) manifiesta que:

En la ciudad de Guayaquil es muy habitual ver a cientos de jóvenes recorrer las calles del centro y norte la ciudad con sobre en mano en busca de una oferta laboral o una vacante; muchas son las esperanzas con las cuales ellos salen de sus hogares, pero pocas son las oportunidades que se les presentan. (p. 16)

En base a este enunciado podemos concluir que hoy en día la oferta y la demanda no juegan una dinámica muy estable puesto que la oferta de trabajadores es más alta que la demanda de los mismos, además cabe mencionar que los procesos de reclutamiento cada vez son más exigentes, hoy en día se requiere de al menos haber culminado sus estudios secundarios y estar cursando una carrera universitaria además, cada día las empresas tienen más control por parte del gobierno evitando así responsabilizarse por contratar más personal.

1.4 Empleo

Es un contrato entre dos partes, el empleador y el trabajador. Un empleado puede ser definido como la persona que presta un servicio a otra bajo contrato expreso o implícito.

En el ámbito comercial, se entiende que el empleador está buscando un beneficio en la actividad que organiza, mientras que los empleados reciben un salario como contrapartida de sus servicios. (Resico, 2019, p. 257)

Refiriéndose al empleo como la fuente de ingresos de un individuo permitiéndole así su independencia en la sociedad.

1.4.1 Sector público

Según Torres et al. (2017), determinan que:

El sector público ha sido constituido por dos entidades: Código de trabajo el cual regula puestos de intervención obrera y especialistas dentro de sus áreas, además la Ley orgánica del Servicio Público quien se encarga de puestos con actividades administrativas, profesionales, directivas y de representación así como la gestión de talento humano, por ende, dentro de este sector se encuentran empleos generados por el estado los cuales se financian gracias a los impuestos aplicados a la ciudadanía.

1.4.2 Sector privado

El sector privado se encuentra constituido por una serie de empresas o agentes económicos que se lucran sin necesidad de involucrarse con el sector público, sin embargo, se llegan a regir por las normativas del país. Dentro de este contexto cabe recalcar que no todas las organizaciones del sector privado tienen como fin lucrarse como las ONG que vienen a ser empresas no gubernamentales sin fines de lucro. (López, 2019)

Dentro de las competencias del sector privado esta satisfacer las necesidades que el estado no logra cubrir además de generar puestos de trabajos y producir una mayor economía; cabe destacar que la estabilidad del sector privado esta dado por el tipo de sistema económico que

atraviesa el país, debido a que si es una economía socialista el sector privado tiende a reducirse mientras que si es una economía capitalista tomaría fuerza.

1.5 Desempleo

En definición el desempleo hace referencia a la situación en la que se encuentra una persona que teniendo capacidad, edad y ganas de trabajar no puede conseguir un trabajo, es decir, no presenta actividad laboral y por ende carece de un ingreso para financiar sus necesidades.

Según Castañeda (como se citó en Sumba et al., 2020) En América Latina, Ecuador es uno de los países donde la tasa de desempleo ha alcanzado el 4% en los últimos años, debido a la inestabilidad de los precios del petróleo y al aumento de la deuda externa, enfrentando cambios crecientes. (p. 4)

1.6 Integración de recursos humanos empresarial

Son los procesos responsables de los insumos humanos y comprenden todas las actividades relacionadas con la investigación de mercado, reclutamiento y selección de personal, así como con su integración a las tareas organizacionales. Los procesos de integración representan la puerta de entrada de las personas al sistema organizacional. Se trata de abastecer a la organización de los talentos humanos necesarios para su funcionamiento. (Chiavenato, 2011, p 129)

1.7 Perfil del puesto

Según Moreira et al. (2019) para generar un perfil de puesto se recomienda realizar una descripción funcional del puesto de trabajo: se debe incluir cuáles son las actividades, experiencia y conocimiento que se requieren y exigen para su correcto desempeño. Además, describe cuáles son las responsabilidades y tareas que debe asumir el futuro trabajador.

1.8 Reclutamiento

Es un proceso que antecede a la selección del personal por ende es de suma importancia que el reclutamiento haya sido ejecutado de manera efectiva, gracias al reclutamiento la empresa intenta detectar empleados potenciales que cumplan a cabalidad los requerimientos y necesidades de la empresa esto con el objetivo de encontrar a la persona más capaz para desempeñar el puesto requerido.

1.8.1 Reclutamiento interno

Según Pérez (2015), definen que:

El reclutamiento interno busca llenar la posición vacante, tomando como primera opción a personas que ya laboran para la misma, haciendo una reubicación del talento, otorgando un ascenso o algún movimiento horizontal, es decir transferir al empleado de un puesto de trabajo a otro, despertando así a la motivación de la empresa al brindarle la oportunidad de superarse profesionalmente valorando y respetando su trabajo. (Pérez, 2015)

1.8.2 Reclutamiento externo

En ocasiones, la organización con el reclutamiento interno, no es capaz de encontrar las características adecuadas para el puesto a cubrir, o bien, por otra parte, intenta conseguir una imagen renovada de la empresa y nuevas ideas para una renovación y un aire fresco, por lo cual se acude a un reclutamiento externo, acudiendo al mercado laboral para buscar y atraer a los candidatos. (Pastor, 2020, p. 19)

Existen varias técnicas para encontrar el talento requerido para la empresa entre las que podemos mencionar las siguientes:

1.8.3 Anuncios

Según Bohlander (como se citó en Bruzzone, 2018) refiere:

Los anuncios son un buen método masivo para conseguir una base de datos amplia de candidatos que se encuentren interesados en postular a una vacante en el mercado laboral, estos anuncios pueden encontrarse en varios lugares, los más tradicionales son en el periódico, televisión y radio, pero actualmente son poco utilizados por sus altos costos. (p. 22)

1.8.4 Reclutamiento 2.0

En la actualidad la mayor parte de empresas realizan publicidad en el internet puesto que permiten, con bajos costos, llegar a un “target” específico y canalizar la información para ser más ágiles al momento de llevar un proceso de selección, estos pueden estar ubicados en portales especializados en buscar talento y en redes sociales como por ejemplo Facebook, LinkedIn, Twitter, entre otros. (Bruzzone, 2018, p. 22)

1.8.5 Instituciones educativas

Las universidades o institutos técnicos son buenos “stakeholders”, (instituciones interesadas en formar parte de las actividades y decisiones de la organización), al momento de conseguir talento joven e innovador, dentro de las mismas existen ferias de empleo, bolsa de empleo o en varias fuentes de difusión de información masiva de las facultades como por ejemplo correos institucionales y carteleras. (Bruzzone, 2018, p. 23)

1.8.6 Referencias personales

Dicha metodología hace referencia a un trabajador de la empresa y organización que conoce a una persona que puede ser un familiar, amigo o conocido que posee las características necesarias para aplicar a un cargo que la empresa requiera. Vale la pena mencionar que durante el proceso de selección la empresa debe ser objetiva al momento de

recibir a un referido y debe pasar por todos los filtros para acceder a la vacante. (Bruzzone, 2018, p. 23)

1.8.7 Headhunting

Flores (como se citó en Bruzzone, 2018) refiere que:

Es un método que posee como objetivo reclutar a personas que se encuentren desempeñando funciones en otras empresas y que poseen el talento y las habilidades necesarias para cubrir una vacante en otra organización. Dicho proceso puede ser realizado por la empresa que posee la vacante laboral o puede ser realizada por una consultora especialista en temas de Headhunting. (p. 23)

1.8.8 Reclutamiento mixto

Es un método que se encuentra constituido por aportes del reclutamiento interno y externo ofertando mayor beneficio no solo para los candidatos sino también para la empresa, dando como resultado que sea más óptimo el proceso de selección.

1.9 Selección del personal

Es un proceso donde se busca, entre varios profesionales reclutados, aquellos con mejores conocimientos y habilidades para desempeñar una determinada tarea dentro de la organización, apuntando mantener o aumentar el desempeño y la eficiencia del personal, o sea, enriquecer y preservar el capital intelectual de la empresa. (Runa, 2021)

1.10 Contratación

La contratación de personal es el cierre de la fase de reclutamiento y selección y la formalización de la entrada del candidato como empleado. Se trata del momento final en el que firma el contrato y se aplican los ajustes legales necesarios. Las políticas de contratación de personal son exclusiva competencia del director de Recursos Humanos.

Junto con el resto de elementos de Recursos Humanos es necesario establecer las pautas generales de contratación. (Bizneo, 2021)

1.11 Integración laboral

Según Ministerio de Inclusión Económica y Social (2013), El contexto social en el que se convive a diario está compuesto por una alta heterogeneidad poblacional, referida a una caracterización particular, denominada diversidad. Esta diversidad exige un compromiso de las diferentes partes para la sana convivencia, la oferta y prestación de servicios, así como el respeto y reconocimiento de su diferencia en la igualdad, entre otros, que permitan más que una integración, una inclusión total. (p. 11)

1.12 Inclusión laboral

La OIT (como se citó en Sánchez, 2019) manifestó que:

Las personas con discapacidad deberían, siempre que fuera posible, recibir formación junto con otros trabajadores, en las mismas condiciones y con la misma remuneración e hizo un llamado a la igualdad de oportunidades en el empleo para los trabajadores discapacitados y a la acción afirmativa para promover el empleo de trabajadores con discapacidades grave, ya que al igual que todas las personas necesitan trabajar en igualdad de derechos y condiciones. (p. 2)

1.12.1 Principios de actuación para la inclusión laboral

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (como se citó en Recalde, 2015) sugiere que:

Los principios asumidos por todos los involucrados en la inserción laboral de personas con discapacidad se dirigen fundamentalmente a propiciar su participación plena en el ámbito

productivo del país y en todos los demás aspectos de la vida social, promoviendo el ejercicio de sus derechos ciudadanos.

Entre los principios de actuación para la inclusión laboral se señalan los siguientes:

- Igualdad

Según la cual en la inclusión laboral de las personas con discapacidad es el garantizar la imparcialidad en cuanto a oportunidades de empleo, condiciones de trabajo y seguridad social, y; cumplimiento de obligaciones, en oposición a la barrera “discriminación”.

- Integración

Por cuanto en las instituciones que llevan a efecto la inclusión de personas con discapacidad, éstas se constituyen en las candidatas idóneas para el desempeño de una actividad o labor asignada, y; no únicamente humanidad o bondad.

- Correspondencia

Según la cual a una persona con discapacidad se la debe ubicar en un puesto de trabajo para el aprovechamiento íntegro de sus conocimiento, habilidades, destrezas e intereses.

- No segregación

Principio por el cual no se puede separar a una persona con discapacidad en el trabajo, dando importancia en este sentido a la creación de áreas o puestos específicos para ellas

1.12.2 Ventajas de incluir a personas con discapacidad

La inclusión laboral de personas con discapacidad no solo cobra una mayor relevancia para ellos mismos, sino que cumple una función social para el resto del equipo de trabajo.

La exclusión de las personas con discapacidad muchas veces está fundamentada por razones basadas en tópicos que todavía circulan actualmente entre los profesionales. Sin embargo, son muchas las barreras que rompen estas personas al llegar a ocupar un puesto

de trabajo y, por ende, las empresas de forma directa y las sociedades de manera indirecta se enriquecen de forma sobresaliente a través de la diversidad. A continuación, detallamos otra serie de ventajas que emanan de la inserción laboral de las personas con discapacidad.

- **Mejora en el ambiente de trabajo:** La inclusión de personas con cualquier tipo de discapacidad mejora el ambiente de trabajo en el seno de la empresa, esto es debido a que son personas que generalmente tienen muchas ganas de aprender y se caracterizan por ser leales, resilientes, comprometidas, amables y humildes.
- **Sensibilización en el resto del personal:** La oportunidad de trabajar con personas con discapacidad impulsa la aceptación de la diversidad y disminuye la discriminación hacia este colectivo a través del trabajo codo con codo.
- **Permite contar con trabajadores eficientes en tareas específicas:** Algunas de las personas que padecen una discapacidad tienen características especiales que les permite adquirir destrezas específicas o únicas a las del resto de los empleados
- **Beneficia la imagen corporativa:** La imagen de la organización no solo se ve afectada de forma positiva a nivel empresarial, sino que también se beneficia de forma interna. Así pues, aumenta el orgullo de pertenecer a una compañía que respeta, apoya e integra al colectivo que conforman las personas con discapacidad.

(Dinámica, 2020)

1.13 Discapacidad

La Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para

ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. (OMS, 2020)

Por ende, la discapacidad viene a ser la condición bajo la cual un porcentaje de personas presenta alguna deficiencia a nivel físico, intelectual, psicosocial, sensorial que generan afectaciones en la interacción y participación dentro de la sociedad afectando en el desarrollo de las tareas básicas conduciendo en algunos casos a la inactividad y la dependencia, sin embargo, es importante recalcar que las personas con discapacidad tienen la facultad para desarrollar diferentes actividades, siempre y cuando las adaptaciones se ajusten a sus necesidades.

1.14 Tipos

Las personas con discapacidad tienen diferentes afectaciones según el tipo que poseen, todo depende del grado de su caso ya que así tengan la misma o diferente discapacidad, aunque suene repetitivo todos los seres humanos son distintos así que todos tienen diferentes necesidades, niveles de cuidado y la atención que necesitan son variados y complejos.

1.15 Discapacidad física

Las personas con discapacidad física o motora presentan una alteración en su aparato locomotor debido a un mal funcionamiento de los sistemas nervioso, muscular, y/o óseo-articular. Esta alteración dificulta o imposibilita la movilidad funcional de una o varias partes del cuerpo. (Dinámica, 2020)

Se entiende por discapacidad física o motora a la disminución parcial o total de las capacidades motoras o viscerales de una o varias partes del cuerpo generando dificultad o impedimento al realizar actividades cotidianas.

Las deficiencias corporales están asociadas a las amputaciones de los miembros ya sean superiores o inferiores, afectaciones en el aparato locomotor, así como paraplejías, tetraplejías e incluso

trastorno de coordinación de los movimientos, las deficiencias viscerales se asocian a los órganos internos, accidentes cerebro vasculares o algunas malformaciones neurológicas entre otros.

1.16 Discapacidad visual

Según Mascaraque (como se citó en Jiménez, 2015) Limitación que afecta a la capacidad de visión del individuo, restringiendo su facultad para desarrollar de forma normalizada las actividades cotidianas (tareas domésticas, desplazamientos, acceso a información escrita y audiovisual, realización de estudios, desempeño de ciertos empleos, participación igualitaria en determinados eventos de la comunidad, etc.). (p. 9)

La discapacidad visual es la dificultad que poseen las personas al presentar baja visión o ceguera haciendo referencia a la pérdida de funciones visuales presentando barreras en el contexto que se desenvuelva la personas, no todas las personas al tener esta discapacidad tendrán las mismas afectaciones existen varios factores tales como: la luz, el día, la noche entre otros ocasionando dificultades para poder orientarse y ubicarse en el entorno

1.17 Discapacidad auditiva

Es un déficit total o parcial en la percepción que se evalúa por el grado de pérdida de la audición en cada oído. Las personas con esta discapacidad se distinguen entre:

- Sordas: poseen una deficiencia total o profunda.
- Hipoacúsicas: poseen una deficiencia parcial, es decir, que cuentan con un resto auditivo el cual puede mejorar con el uso de audífonos (aparato electrónico que amplifica los sonidos). La discapacidad auditiva aparece como invisible, ya que no presenta características físicas evidentes. Se hace notoria fundamentalmente por el uso del audífono y en las personas que han nacido sordas o han adquirido la pérdida auditiva a muy temprana edad, por el modo de hablar.

(UNICAP, 2017)

La discapacidad auditiva suele presentarse por causas ocupacionales, congénitas, genéticas, envejecimiento entre otras, las personas que poseen esta discapacidad tienen afectaciones en la capacidad de escucha dependiendo del tipo, grado, severidad y edad todos estos factores van a tener un gran impacto en su desarrollo integral.

1.18 Discapacidad intelectual

“La discapacidad intelectual (DI) es un funcionamiento intelectual situado significativamente por debajo del promedio, que está presente desde el nacimiento o la primera infancia y que causa limitaciones para llevar a cabo las actividades normales de la vida diaria” (Sulkes, 2018).

Una persona con discapacidad intelectual tiene afectaciones para poder comprender ideas, tomar decisiones, resolución de problemas e incluso para poder desenvolverse en actividades cotidianas, así como en la conducta de adaptación todas estas afectaciones van a variar dependiendo del grado de afectación que tenga la persona.

1.19 Discapacidad psicosocial

Surge del modelo social que incorpora el enfoque de derechos humanos al enfoque médico para definir aquellas restricciones causadas por el entorno social y que están centradas en una deficiencia temporal o permanente de la psique (mente) debido a la falta de diagnóstico oportuno y tratamiento adecuado de las siguientes disfunciones mentales. (Ayala, 2017)

Este tipo de discapacidad ha surgido recientemente a causa del entorno social, la comunidad es responsable de generar dichas afectaciones tales como: depresión, ansiedad, estrés en sus distintos agravantes; todo esto surge a partir de la falta de diagnóstico oportuno y el debido tratamiento para poder sobrellevar las distintas situaciones.

1.20 Personas con discapacidad y trabajo decente

Una de las primeras entidades en reconocer los derechos y brindar oportunidades dentro del ámbito laboral a las personas con discapacidad fue la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1944, misma que estableció que las personas con discapacidad deben tener acceso a un trabajo el cual les permita tener una orientación profesional con las mismas remuneraciones que cualquier otro trabajador, además tomar a consideración a trabajadores con discapacidades graves.

En la actualidad existen diversas entidades que han emitido leyes o reglamentos a favor de este grupo prioritario, mismos que han podido ejercer presión dentro del ámbito laboral para garantizar una verdadera inclusión a favor de las personas con discapacidad, cabe destacar que los esfuerzos realizados por las entidades pertinentes no han tenido el realce ni la importancia que merecen, sin embargo, cada día se hacen más notorios sus esfuerzos a fin de garantizar una sociedad inclusiva.

1.21 Federaciones nacionales de discapacidad del Ecuador

1.21.1 Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS)

Formular, transversalizar, observar, realizar el seguimiento y la evaluación de las políticas públicas en materia de discapacidades, en todo el territorio nacional, en todos los niveles de gobiernos y en los ámbitos público y privado; con el fin de asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y sus familias; promoviendo, impulsando, protegiendo y garantizando el respeto al derecho de igualdad y no discriminación. (CONADIS, 2018, p. 49)

1.21.2 Federación nacional de ecuatorianos con discapacidad física (FENEDIF)

Un programa especializado en la integración laboral normalizada de personas con discapacidad, que permite brindar a este sector de atención prioritaria, orientación,

promoción laboral, información sobre el mercado de trabajo, auto evaluación socio profesional, capacitación, bolsa dinámica de trabajo, asesoramiento y apoyo en el proceso de integración laboral, en forma gratuita. (FENEDIF, 2020)

1.22.2 Federación Nacional de Organismos No Gubernamentales para la Discapacidad (FENODIS)

“Corporación de derecho privado, sin fines de lucro creada para propiciar la participación de la sociedad a través de las organizaciones de la sociedad civil que brindan servicios para personas con discapacidad” (FENODIS, 2020).

1.22.3 Federación Nacional de Ciegos del Ecuador (FENCE)

“Su principal finalidad es impulsar en los ciegos el progreso y desarrollo, acorde con las corrientes modernas de la tiflología y velar por el mejoramiento cultural, educativo, económico y social de sus instituciones y personas asociadas” (Cooperanda, 2020).

1.22.4 Fundación de desarrollo social integral (FUNDESI)

Brinda un servicio de capacitación a personas con discapacidad, proporcionando un desarrollo integral de cada una de ellas, ayudando a que evolucionen en todos sus aspectos, ya sean estos cognitivos, emocionales, afectivos y sociales, para así lograr una mayor inclusión socio laboral. (Fraga, 2018)

1.23 Marco legal

1.23.1 Constitución de la República del Ecuador

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

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

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

5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas. (Constitución de la República del Ecuador, 2018, p. 11-25)

1.23.2 Código del trabajo

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

33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. (Código de Trabajo, 2012, p. 18)

1.23.3 Ministerio de trabajo

Acuerdo No. MDT-2018-0175, expidió el instructivo que regula el porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad.

La o el empleador público y privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores el contratar un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales. (Ministerio de trabajo, 2018, p. 4)

1.23.4 Ley Orgánica de discapacidades

Artículo 47.- Inclusión laboral. - La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades.

Artículo 50.- Mecanismos de selección de empleo. - Las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad, procurando la equidad de género y diversidad de discapacidad.

Artículo 53.- Seguimiento y control de la inclusión laboral. - La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales realizará seguimientos periódicos de verificación de la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad, supervisando el cumplimiento del porcentaje de Ley y las condiciones laborales en las que se desempeñan. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, p. 13-14)

1.23.5 Reglamento a la ley orgánica de discapacidades

Art. 12.- Inclusión laboral. - La autoridad nacional encargada de trabajo es competente para vigilar, controlar, dar seguimiento al cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad y aplicar las sanciones conforme a lo establecido en la legislación correspondiente. Pasarán a formar parte del porcentaje de inclusión laboral, quienes tengan una discapacidad igual o superior al treinta por ciento. (Reglamento a la ley orgánica de discapacidades, 2017, p. 4)

1.23.6 Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP)

Art. 64.- De las personas con discapacidades o con enfermedades catastróficas. - Las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes. (Ley Orgánica del Servicio Público, 2010, p. 31)

1.23.7 Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (CONADIS)

Las finalidades del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades están definidas en el artículo 3 de la Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad:

- Asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución y en los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos.
- Promover, impulsar, proteger y garantiza el respeto al derecho de igualdad y no discriminación de las personas, comunas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos, en el marco de sus atribuciones y en el ámbito de sus competencias, a fin de fortalecer la unidad nacional en la diversidad y la construcción del Estado Plurinacional e Intercultural.
- Participar en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas a favor de personas, comunas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos, dentro del ámbito de sus competencias relacionadas con las temáticas de

género, étnicas, generacionales, interculturales, de discapacidad y movilidad humana, fomentando una cultura de paz que desarrolle capacidades humanas orientadas hacia la garantía del derecho de igualdad y no discriminación; medidas de acción afirmativa que favorezcan la igualdad entre las personas, comunas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos; y, la erradicación de actos, usos, prácticas, costumbres y estereotipos considerados discriminatorios. (CONADIS, 2018, p. 17)

1.24 Glosario

Actitud

Allport (como se citó en Correa et al., 2019) “Define la actitud como un estado de disposición mental, organizado que ejerce una influencia directa en el comportamiento de una persona en su día a día”.

Aptitud

“Capacidad natural de los individuos que se desarrolla como fruto de experiencias educativas y que permiten funcionar con dominio y eficacia ante las exigencias planteadas del grupo al que pertenece en por lo menos un campo de la actividad humana” (Covarrubias, 2018).

Clima laboral

Calzadilla (como se citó en et al., 2017) El clima laboral no es otra cosa que un factor interviniente dentro de la organización, factores que guardan relación con la productividad, rotación de personal y satisfacción laboral generando un determinado clima, que conlleva a comportamientos conductuales que obviamente pueden traer consecuencias laborales.

Contrato

Según Código de Trabajo (2012), refiere en el:

Art. 8.- Contrato individual. - Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

Discapacidad

“Son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás” (OPS, 2020).

Discriminación

Echeverría (como se citó en Quishpe & Albán, 2019) manifiesta que la discriminación laboral es toda forma de diferenciación por cualquiera de las posibles causas de diferenciación tales como son edad, sexo, orientación sexual, grupo social, raza, religión o ideología, discapacidad entre otros que se produzcan en el ámbito del empleo, público o privado. Esta puede producirse tanto en el acceso al empleo, al exigir y valorar determinados requisitos, como una vez establecida la relación de trabajo.

Empleado

“Un empleado o administrativo es una persona empleada en la administración de una empresa su tarea consiste en ordenar, organizar y disponer distintos asuntos que se encuentran bajo su responsabilidad” (Trevi, 2021).

Prejuicio

Los prejuicios son un elemento de la percepción social sobre las características o comportamientos de las personas y constituyen un recurso de economía cognitiva para juzgar y discriminar a los diferentes grupos sociales por razones de raza, sexo, origen, orientación política, religiosa u otros, generando actitudes de rechazo hacia ellos. (Bolaños, 2018)

Headhunting

“Es un proceso permite poder seleccionar un perfil altamente solicitado y escaso en el mercado laboral” (Flores, 2020).

Inclusión

“Es la actitud, tendencia o política de integrar a todas las personas en la sociedad, con el objetivo de que estas puedan participar y contribuir en ella y beneficiarse en este proceso” (Coelho, 2019).

Obrero

Según Blanca (2021), “El personal obrero u operativo es el encargado, principalmente, de la producción y distribución, dando a conocer que se antepone el esfuerzo físico al esfuerzo mental”.

ONG

Son organizaciones independientes y sin ánimo de lucro que surgen a raíz de iniciativas civiles y populares y que por lo general están vinculadas a proyectos sociales, culturales, de desarrollo u otros que generen cambios estructurales en determinados espacios, comunidades, regiones o países. (ACNUR, 2017)

Pensamientos limitantes

“Las creencias limitantes generan bloqueos en las personas a la hora de llevar a cabo sus sueños. Son ideas negativas, que no tienen por qué ser ciertas, pero que la propia persona las considera como tal, y actúa en consecuencia” (Peiró, 2021).

Vulneración de los derechos

“Hace relación a las acciones que ejerce una persona con poder hacia otra, las cuales generan daños físico, psicológico, sexual, social” (Balseca & Fernández, 2017).

CAPITULO II- METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Tipos de investigación

2.1.1 Campo

En el presente tema de investigación se ha visto la necesidad de utilizar la investigación de campo debido a que nos permitirá evidenciar de manera directa la realidad del mercado laboral de las personas con discapacidad a través de los diferentes grupos de interés.

2.1.2 Descriptiva

Además, dentro de esta investigación se pudo observar y definir el comportamiento y la reacción que ha adquirido la sociedad en base a la ley emitida a favor de la discapacidad utilizando como técnica de investigación la encuesta.

2.1.3 Cualitativa

Misma que arrojará datos relevantes del comportamiento moral o inmoral de la sociedad al enfrentarse a la inclusión de personas con discapacidad valorando sus habilidades y desarrollo profesional siendo participes de una sociedad más justa y equitativa.

2.1.4 Cuantitativa

Para ello también es importante identificar si existió un verdadero abastecimiento de fuentes de trabajo dentro de la ciudad de Ibarra.

2.1.5 Bibliográfica

Se vio la necesidad de sustentar la información a través de libros, revistas, sitios web y distintas fuentes científicas para dar más validez y fiabilidad a nuestra investigación.

2.2 Tipos de métodos

2.2.1 Inductivo

Este método permitió sistematizar nuestro tema de investigación para hacerlo más coherente y lógico a la hora de investigar la realidad del mercado laboral de las personas con discapacidad.

2.2.2 Analítico-Sintético

Los datos obtenidos a través de la aplicación de las encuestas permitieron realizar un análisis a profundidad emitiendo juicios de valor en base a la realidad del mercado laboral.

2.3 Técnica de investigación

2.3.1 Encuesta

Esta técnica fue previamente validada para su aplicación con la finalidad de obtener datos relevantes y verídicos que aporten a nuestra investigación. Se realizará de manera virtual debido a las medidas de bioseguridad requeridas por el gobierno; misma que está estructurada con preguntas abiertas y cerradas, la finalidad de estas interrogantes es contrastar mediante los argumentos de las personas que han respondido a cada una de las interrogantes y así poder hacer un contraste con las hipótesis planteadas.

2.3.2 Población

La investigación fue realizada en la ciudad de Ibarra tomando como referencia cuatro variables las cuales son: departamentos de talento humano, personas con discapacidad laboralmente activas, personas con discapacidad desempleadas y medios de comunicación todo esto con la finalidad de recaudar la mayor cantidad de información sobre el tema a tratar.

Se conoce que dentro de la superintendencia de compañías, valores y seguros se encuentran registradas 84 empresas en el cantón Ibarra y en datos obtenidos por el Instituto Nacional de

Estadística y Censos (INEC) se encontró que existen 6261 personas con discapacidad registradas, de las cuales se encuentran laboralmente activas 1012 y desempleadas 5249, dentro de los medios de comunicación existe un total de 26 estaciones.

2.3.4 Muestra

Para la obtención de la muestra se utilizó un 5% como margen de error y un 95% de fiabilidad mediante esta fórmula:

$$n = z^2 p * q N / e^2 (N - 1) Z^2 p * q$$

n = tamaño de la muestra

N = Población o universo

Z = nivel de confianza

p = probabilidad a favor

q = probabilidad en contra

e = error muestral (Apa, 2021).

Una vez aplicada la fórmula se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 1. *Resultados de la muestra*

Unidades de Observación	Datos calculados	Datos reales
Empresas registradas en la ciudad de Ibarra	84	84
Personas con discapacidad laboralmente activas	279	290
Personas con discapacidad desempleadas	358	366
Medios de comunicación	24	31
TOTAL	745	771

Nota: Datos obtenidos tras la aplicación de la muestra

Tras la culminación de las encuestas aplicados se tuvo como efecto haber abarcado y superado la muestra calculada con una totalidad de 771 encuestas aplicadas.

CAPÍTULO III- ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Encuesta dirigida al personal de talento humano

Datos informativos

Tabla 2.

Tipo de empresa

	Frecuencia	Porcentaje
Pública	24	29%
Privada	60	71%
Total	84	100%

Nota: Encuesta dirigida al personal de talento humano

En referencia a los resultados obtenidos de la investigación, se ha podido identificar que han registrado más empresas privadas que públicas, denotando así que dentro del sector privado existen 60 empresas que pertenecen al 71% y 24 públicas que corresponden al 29%.

Tabla 3.

Giro de negocios

	Frecuencia	Porcentaje
Giro de servicios	47	56%
Giro industrial (producción, consumo)	22	26%
Giro comercial (mayorías, minoristas, comisiones)	15	18%
Total	84	100%

Nota: Encuesta dirigida al personal de talento humano

Del 100% de las encuestas aplicadas se llega a definir que en primer orden con un 56% se encuentra el giro de servicios, en segundo orden el giro industrial con un 26% y por último se ubica el giro comercial con el 18%.

“El giro de una empresa se refiere a la actividad o negocio que desarrolla la misma. Estas actividades se clasifican en diferentes categorías de acuerdo con su propósito y su importancia dentro de la empresa” (Caro, 2020). En lo que respecta al giro de negocios de las empresas registradas en la ciudad de Ibarra se logra determinar que existe un mayor número de empresas dedicadas al área de servicios como son: educación, salud, entretenimiento, turismo, transporte, administrativo, públicos; en segundo lugar, se encuentran empresas con un giro de negocio industrial las cuales se dedican a la producción de bienes y materiales, es decir, transformar materia prima en productos elaborados y semielaborados para el consumo de la población y por último se encuentran empresas que se dedican a la compra y venta de materiales, categorizándola como un área comercial que puede ir desde mayoristas hasta minoristas.

Tabla 4.
Número de empleados

	Frecuencia	Porcentaje
1-10 personas	12	14%
11-25 personas	3	4%
26-35 personas	13	15%
36-45 personas	27	32%
46-100 personas	19	23%
100-150 personas	4	5%
150 en adelante	6	7%
Total	84	100%

Nota: Encuesta dirigida al personal de talento humano

Se puede observar que dentro de las empresas el número de trabajadores con mayor frecuencia se encuentra desde las 36-45 personas con un 32% y en último lugar de 11-25 personas con el 4%.

Dentro de la investigación se tomó como referencia a las empresas que se encuentran registradas en la Superintendencia de Compañías de la ciudad de Ibarra, donde se pudo evidenciar que no todas las entidades cuentan con su matriz dentro del cantón, sin embargo se aplicó la encuesta a la sucursal que radica en la misma, indicando que dichas empresas cuentan con el mínimo porcentaje que exige la ley para la contratación de personas con discapacidad, por otro lado dentro del cantón existe un mayor porcentaje de microempresas privadas que no llegan a tener 25 empleados dentro de su nómina, generando así que no existan suficientes plazas de empleo para personas con esta condición

1. ¿Está de acuerdo con la inclusión laboral?

Tabla 5.
Pregunta 1

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	84	100%
No	0	0%
Total	84	100%

Nota: Encuesta dirigida al personal de talento humano

A favor de la discapacidad se evidencia que el 100% de las personas encuestadas está de acuerdo con la inclusión laboral.

En función de lo anteriormente descrito los departamentos de talento humano quienes se encargan del reclutamiento y selección del personal encuentran favorable la idea de dar oportunidades laborales a las personas con discapacidad que cuentan con el perfil adecuado para su contratación.

2. ¿Tiene conocimiento de la ley que ampara a las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral?

Tabla 6.
Pregunta 2

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	77	92%
No	7	8%
Total	84	100%

Nota: Encuesta dirigida al personal de talento humano

Del total de las personas encuestadas con un 92% manifiesta que tiene conocimiento de la ley que ampara a las personas con discapacidad, mientras tanto el 8% desconoce del tema, es por eso que se ve la necesidad de mencionarla en este apartado que:

En el Ecuador las personas con discapacidad se encuentran amparadas bajo el marco legal de las siguientes entidades: Constitución de la República del Ecuador en sus Arts. 11 numeral 2 y 47 numeral 5, en el Código de Trabajo en su Art. 42 numeral 33, Ministerio de Trabajo Acuerdo No. MDT-2018-0175, Ley Orgánica de Discapacidades en sus Arts. 47,50,53, en la Ley Orgánica del Servidor Público Art. 64 y evidentemente CONADIS. Refiriendo que a pesar del trabajo realizado por el gobierno no se ha podido socializar completamente la ley que ampara a las personas con discapacidad, manteniendo a esta población aún vulnerable ante lo laboral; asociando este desconocimiento debido a que no se ven obligados aún por el número de trabajadores.

3. ¿Dentro de la empresa que usted trabaja, se encuentran laborando personas con discapacidad?

Tabla 7.
Pregunta 3

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	70	83%
No	13	16%
Desconozco	1	1%
Total	84	100%

Nota: Encuesta dirigida al personal de talento humano

De las 84 empresas y negocios encuestados el 83% manifiesta que se encuentran laborando personas con discapacidad, sin embargo, el 16% dentro de su nómina de trabajo no constan personas con esta condición y el 1% desconoce del tema.

“El representante de CONADIS explicó que hay lugares en los que los jefes y administradores prefieren recibir sanciones antes que contratar a personas con condiciones limitadas” (Telégrafo, 2017). Es importante tener en cuenta que al considerar a sucursales dentro de la nómina de encuestados los resultados arrojados indican que en efecto no existen personas con discapacidad dentro de su lista de empleados, sin embargo, si sólo identificamos a empresas que cumplen con el reglamento establecido, es decir, disponen de más de 25 trabajadores, se estaría tomando en cuenta a 69 empresas, identificando que 4 de ellas no están cumpliendo con la ley establecida.

4. ¿Qué tan complejo fue encontrar un perfil adecuado (empleado) en el proceso de reclutamiento y selección para personas con discapacidad?

Tabla 8.
Pregunta 4

	Frecuencia	Porcentaje
Muy complejo	8	10%
Complejo	55	65%

Regular	16	19%
Fácil	5	6%
Total	84	100%

Nota: Encuesta dirigida al personal de talento humano

Los resultados arrojados de este ítem indican que con un 65% encontrar un perfil adecuado (empleado) es una situación compleja, sin embargo, el 6% manifiesta que es un procedimiento fácil.

Según Blanca (2021), “un empleado o administrativo es una persona empleada en la administración de una empresa su tarea consiste en ordenar, organizar y disponer distintos asuntos que se encuentran bajo su responsabilidad”. Dada esta premisa se identificó que es complejo encontrar una persona con discapacidad que cuente con un alto nivel de estudios o un título profesional que facilite su contratación.

5. ¿Qué tan complejo fue encontrar un perfil adecuado (obrero) en el proceso de reclutamiento y selección para personas con discapacidad?

Tabla 9.
Pregunta 5

	Frecuencia	Porcentaje
Muy complejo	12	14%
Complejo	52	62%
Regular	16	19%
Fácil	4	5%
Total	84	100%

Nota: Encuesta dirigida al personal de talento humano

La tabla que se presenta, indica datos y describe detalladamente que con un 62% es una situación compleja el encontrar un perfil adecuado (obrero), por otro lado, el 5 % indica ser un proceso fácil.

Según Blanca (2021), “El personal obrero u operativo es el encargado, principalmente, de la producción y distribución, dando a conocer que se antepone el esfuerzo físico al esfuerzo mental” aludiendo que dentro de esta premisa es complejo encontrar personas con discapacidad que desempeñen estas labores por sus limitantes físicas y mentales.

6. ¿Conoce si existe una base de datos para personas con discapacidad que brinde un perfil profesional en el cual conste sus habilidades laborales?

Tabla 10.
Pregunta 6

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	5	6%
No	79	94%
Total	84	100%

Nota: Encuesta dirigida al personal de talento humano

Para la mayoría de las personas encuestadas con un 94% refiere no conocer una base de datos para personas con discapacidad en la cual conste de habilidades laborales, sin embargo, el 6% manifiesta que si existe tal base de datos.

Dentro del Ecuador existen diversas entidades que ayudan a la inclusión, sin embargo, no se están dando a conocer la principal encargada de la inclusión para personas con discapacidad es FENEDIF un programa especializado en la integración laboral normalizada de personas con discapacidad, que permite brindar a este sector de atención prioritaria, orientación, promoción laboral, información sobre el mercado de trabajo, auto evaluación socio profesional, capacitación, bolsa dinámica de trabajo, asesoramiento y apoyo en el proceso de integración laboral, en forma gratuita. (FENEDIF, 2020)

Se ha logrado inferir que muy pocas personas tienen conocimiento sobre una base de datos para personas con discapacidad que estén disponibles para trabajar, generando así que a los departamentos de talento humano se les dificulta el reclutamiento de las mismas, es decir que si

las personas que se encargan de estos procesos desconocen de los sitios antes mencionados; esta situación generará que contraten a personas que no tengan las habilidades necesarias todo esto con el objetivo de cumplir con la normativa haciendo que se genere un descontento con la inclusión.

7. ¿Mediante qué medio realizan el proceso de búsqueda del personal con discapacidad?

Tabla 11.
Pregunta 7

	Frecuencia	Porcentaje
Redes sociales	26	31,0%
Radios	7	8,3%
Periódicos	2	2,4%
TV	0	0,0%
ONG	2	2,4%
Recomendación de familiares y amigos	32	38,1%
Página web	7	8,3%
No se busca	3	3,6%
Otra	5	6,0%
Total	84	100%

Nota: Encuesta dirigida al personal de talento humano

Con respecto al medio por el cual proceden a la búsqueda del personal con discapacidad han referido que con un 38,1% lo hacen a través de la recomendación de familiares y amigos y por último se encuentran los periódicos y ONG con un 2,4%.

En Respecto al reclutamiento interno de la empresa no existen procesos de promoción del personal con discapacidad, pero para el reclutamiento externo emplean las siguientes fuentes: base

de datos interna, bolsa de trabajo, aplicaciones voluntarias, universidades, página web, referidos de la propia empresa y otras organizaciones. (Chérrez & Tapia, 2019)

Determinando que los encargados de talento humano pueden utilizar diferentes medios de reclutamiento sin embargo dentro de nuestra investigación en el cantón Ibarra al desconocer los sitios donde pueden encontrar un perfil laboral de personas con discapacidad, los encargados de talento humano en su mayoría optan por reclutar a través de la recomendación de familiares y amigos, dejando de lado a las organizaciones que en realidad ofertan estos perfiles.

8. A la hora de reclutar una persona con discapacidad ¿Cuáles son los parámetros que utilizaría para la selección?

Puede elegir más de una opción

Tabla 12.
Pregunta 8

	Frecuencia	Porcentaje
Sexo, tipo y porcentaje de discapacidad, experiencia	1	1%
Tipo y porcentaje de discapacidad, título, experiencia	4	5%
Sexo, tipo y porcentaje de discapacidad	5	6%
Tipo y porcentaje de discapacidad, título	4	5%
Tipo y porcentaje de discapacidad, experiencia	3	4%
Tipo de discapacidad, título, experiencia	1	1%
Sexo, tipo de discapacidad	3	4%
Tipo y porcentaje de discapacidad	23	27%
Tipo de discapacidad, título	4	5%
Tipo de discapacidad, experiencia	1	1%

Porcentaje de discapacidad, título	21	25%
Porcentaje de discapacidad, experiencia	1	1%
Título, experiencia	1	1%
Tipo de discapacidad	3	4%
Porcentaje de discapacidad	3	4%
Experiencia	6	7%
Total	84	100%

Nota: Encuesta dirigida al personal de talento humano

En lo que respecta a los parámetros tomados en cuenta a la hora del reclutamiento se puede determinar que en primer lugar con un 27% se encuentra el tipo y porcentaje de discapacidad y por último con un 1% se encuentran el título, experiencia además el porcentaje de discapacidad con experiencia, conjuntamente con el tipo de discapacidad, experiencia, asimismo el tipo de discapacidad, título, experiencia y por último el sexo, tipo y porcentaje de discapacidad.

En Ecuador existen procesos establecidos para la selección adecuada de este colectivo, un ejemplo de esto es del Manual para la inclusión laboral de personas con discapacidad, elaborado por el Ministerio de Trabajo y el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS)

Mientras que en el proceso de reclutamiento llevado a cabo en el cantón Ibarra a los encargados de talento humano se identificó que establecen su búsqueda en base al tipo y porcentaje de discapacidad para incluirles en su nómina dejando de lado a la experiencia, sexo y título, denotando que sus contrataciones no están basadas en las aptitudes y actitudes de las personas con discapacidad y mucho menos en buscar un aporte y crecimiento para la empresa sino más bien en cumplir una normativa que evite una sanción.

9. ¿Cómo ve el nivel de adaptabilidad de las personas con discapacidad en el puesto de trabajo?

Tabla 13.
Pregunta 9

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	7	9%
Bueno	33	39%
Regular	43	51%
Malo	1	1%
Total	84	100%

Nota: Encuesta dirigida al personal de talento humano

La mayor concordancia dentro de las respuestas va enfocada hacia el 51%, quienes mencionan que es regular el nivel de adaptabilidad de las personas con discapacidad, sin embargo, el 1% expresa que es malo el nivel de adaptabilidad en el trabajo.

Es necesario garantizar la igualdad de oportunidades además de facilitar el acceso a los empleados en condición laboral al lugar de trabajo, sea a través de adaptación de la infraestructura, o a través de adaptaciones desde aspectos social-laboral. La salud ocupacional cumple sus funciones a través de identificarse como un área facilitadora y garante de derechos y de condiciones óptimas en el lugar de trabajo. (Castellano & Paola, 2019)

En base a nuestra investigación se ha podido evidenciar que el departamento de talento humano considera que se han puesto en práctica varias adaptaciones sin embargo todavía se podría realizar mayores cambios a beneficio de las personas con discapacidad en los puestos de trabajo

10. ¿Cómo ve el nivel de aceptación de los compañeros de trabajo a una persona con discapacidad?

Tabla 14.
Pregunta 10

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	8	10%
Bueno	27	32%
Regular	44	52%
Malo	5	6%
Total	84	100%

Nota: Encuesta dirigida al personal de talento humano

El resultado de la siguiente pregunta se puede apreciar que con un 52% el nivel de aceptación de los compañeros de trabajo es regular y el 6% declara que es malo el nivel de aceptación hacia las personas con discapacidad.

Los Ejecutivos de Talento Humano refieren que existen grupos de personas que reaccionan con cierta incomodidad a la presencia de personas con discapacidad, pero que dicha incomodidad se debe al desconocimiento de lo que es la discapacidad, por lo que es una incomodidad inicial, que se va superando con el paso del tiempo al aumentar el trato. (Ulloa & Ubillús, 2018)

Dentro de la apreciación de las personas encargadas del departamento de talento humano se considera que la aceptación de los compañeros de trabajo hacia las personas con discapacidad ha sido en su mayoría regular, corroborando lo mencionado en el apartado anterior donde afirma que el desconocimiento de la discapacidad genera cierta incomodidad en los compañeros de trabajo que con el tiempo se va superando.

3.2 Encuesta dirigida al personal con discapacidad que se encuentran laborando

Datos informativos

Tabla 15.

Sexo

	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	197	68%
Mujer	93	32%
Total	290	100%

Nota: Encuesta dirigida a personas con discapacidad que se encuentran laborando

Se puede determinar que el sexo con mayor prevalencia dentro de las personas que se encuentran laborando con un 68% son hombres y consecuente a esto el 32% pertenece a las mujeres. El sexo más predominante dentro de las personas con discapacidad encuestadas son los hombres.

Tabla 16.

Edad

	Frecuencia	Porcentaje
16-17 años	9	3%
18-25 años	92	32%
26-35 años	128	44%
36-45 años	53	18%
46 en adelante	8	3%
Total	290	100%

Nota: Encuesta dirigida a personas con discapacidad que se encuentran laborando

Dada la aplicación de las encuestas se ha podido identificar que las personas con discapacidad que se encuentran laborando tienen un mayor índice de trabajo en las edades de 26-35 años con un 44%, seguido de las edades de 18-25 años con un 32%, además se ha podido identificar edades que comprenden de 36-45 años con un 18% y por último se ubican edades de

16-17 y 46 en adelante con un 3% respectivamente. Las personas con discapacidad que se encuentran laborando, tienen un rango de edad de mayor prevalencia en el ámbito laboral de 26 a 35 años.

Tabla 17.
Etnia

	Frecuencia	Porcentaje
Blanco	1	0%
Mestizo	262	90%
Mulato	1	0%
Afrodescendiente	26	9%
Otro	0	0%
Total	290	100%

Nota: Encuesta dirigida a personas con discapacidad que se encuentran laborando

Dentro de las personas con discapacidad que se encuentran laborando se ha podido evidenciar que el mayor porcentaje se encuentra en la etnia mestiza con un 90%, por otro lado, se encuentran las etnias blanco y mulato que en conjunto suman el 1%. Se ha podido definir que la etnia con mayor incidencia laboral dentro de las personas con discapacidad es la mestiza.

1. Tipo de discapacidad

Tabla 18.
Pregunta 1

	Frecuencia	Porcentaje
Física	116	40%
Visual	48	17%
Auditiva	76	26%
Intelectual	32	11%
Psicosocial	14	5%

Otra	4	1%
Total	290	100%

Nota: Encuesta dirigida a personas con discapacidad que se encuentran laborando

Dentro de la investigación realizada se ha logrado determinar que la discapacidad con mayor fuente de empleo está ubicada dentro de la discapacidad física con un 40% y con un 1% se encuentran las enfermedades catastróficas o personas que posean un carnet antiguo con un diagnóstico que refiere discapacidad mental o psicológica.

La discapacidad con mayor aceptación dentro del ámbito laboral ha sido la discapacidad física sobre todo para puestos administrativos, mientras que la discapacidad psicosocial es la menos requerida debido a su complejidad.

2. Porcentaje según su gravedad

Tabla 19.
Pregunta 2

	Frecuencia	Porcentaje
0-4 % (ninguna discapacidad)	2	1%
5-24% (discapacidad leve)	80	28%
25-49% (discapacidad moderada)	179	62%
50-74% (discapacidad grave)	24	8%
75-95% (discapacidad muy grave)	5	2%

96-100% (discapacidad completa)	0	0%
Total	290	100%

Nota: Encuesta dirigida a personas con discapacidad que se encuentran laborando

Dentro de la aplicación de las encuestas se ha podido determinar que el porcentaje definido por el MSP de las personas con discapacidad que se encuentran laborando, en su mayoría van de 25-49%, misma que se define como discapacidad moderada con un 62% de la totalidad de las encuestas y con un 1% se encuentran personas que no tienen ninguna discapacidad.

Tomando en cuenta los resultados de las encuestas de las personas que actualmente se encuentra laborando se ha podido determinar que el porcentaje de discapacidad con mayor prevalencia se ubica en la discapacidad moderada, indicando que existe tolerancia en relación al porcentaje de discapacidad.

3. ¿Antes de vincularse a este puesto de trabajo que tiempo estuvo desempleado?

Tabla 20.
Pregunta 3

	Frecuencia	Porcentaje
0-3 meses	32	11%
6 meses a 1 año	126	43%
1 año a 2 años	103	36%
2 a 3 años	20	7%
De 3 años en adelante	9	3%
Total	290	100%

Nota: Encuesta dirigida a personas con discapacidad que se encuentran laborando

Mediante la aplicación de este instrumento se ha logrado identificar que existen personas con discapacidad que en promedio de 6 meses a 1 año han estado sin empleo, dando como resultado el 43% de la totalidad de la encuesta, seguido de 1 año a 2 años con un 36%, en tercer lugar, están de 0-3 meses con un 11%, por otro lado, con un 7% se encuentran de 2 a 3 años y finalmente se ubican con un 3% personas que estuvieron sin empleo por más de 3 años.

Según Farfán (2019), menciona que un desempleado no es aquel que no tiene un empleo, sino también esa persona que no está en condiciones de conseguirlo, debido a su edad, alguna condición física o mental que lo limite a tal fin, un desempleado también es aquel que genere ingresos no inferiores a la media salarial o al salario mínimo, ya que este dinero no le alcanza a suplir sus necesidades básicas que como persona está en su derecho a satisfacer.

Teniendo en cuenta esta premisa se ha podido interpretar que debido a la ausencia de plazas de empleo las personas con discapacidad se tardan en conseguir un puesto de trabajo además es importante destacar que al no contar con sitios donde puedan ofertar sus hojas de vida o a su vez que estos sitios no realicen una socialización adecuada las oportunidades de trabajo seguirán siendo mínimas.

4. ¿Tiene conocimiento de la ley que ampara a las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral?

Tabla 21.
Pregunta 4

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	171	59%
No	119	41%
Total	290	100%

Nota: Encuesta dirigida a personas con discapacidad que se encuentran laborando

Analizando los datos obtenidos de la encuesta se ha encontrado que el 59% de las personas con discapacidad que se encuentran laborando conocen la ley que les ampara, mientras que el 41% no tiene conocimiento de la misma.

En el Ecuador las personas con discapacidad se encuentran amparadas bajo el marco legal de las siguientes entidades: Constitución de la República del Ecuador en sus Arts. 11 numeral 2 y 47 numeral 5, en el Código de Trabajo en su Art. 42 numeral 33, Ministerio de Trabajo Acuerdo No. MDT-2018-0175, Ley Orgánica de Discapacidades en sus Arts. 47,50,53, en la Ley Orgánica del Servidor Público Art. 64 y evidentemente CONADIS. Es importante destacar que un gran número de personas con discapacidad desconoce la ley que los ampara.

5. ¿Dentro de su experiencia laboral conseguir empleo es?

Tabla 22.
Pregunta 5

	Frecuencia	Porcentaje
Muy complejo	115	40%
Complejo	120	41%
Regular	54	19%
Fácil	1	0%
Total	290	100%

Nota: Encuesta dirigida a personas con discapacidad que se encuentran laborando
Dentro de este ítem se ha logrado identificar que las personas con discapacidad que se encuentran laborando, clasifican el encontrar un empleo como una situación compleja con un 41%, sin embargo, se obtuvo la variable fácil con una persona a favor con un 0% en relación al porcentaje total.

Confirmando la hipótesis planteada se ha determinado que el encontrar un trabajo para las personas con discapacidad es una situación bastante compleja, debido a que no cuentan con las suficientes plazas de empleo y carecen de entidades que puedan ofertar sus hojas de vida de forma óptima, además es importante destacar que los estereotipos que se han generado a pesar de estar en el siglo XXI siguen estando vigentes generando que se disminuya las posibilidades de contratación.

6. ¿Mediante qué medio se informó de las ofertas laborales?

Tabla 23.
Pregunta 6

	Frecuencia	Porcentaje
Redes sociales	95	33%
Radios	29	10%
Periódicos	5	2%
TV	6	2%
ONG	0	0%
Recomendación de familiares y amigos	148	51%
Página web	0	0%
Otra	7	2%
Total	290	100%

Nota: Encuesta dirigida a personas con discapacidad que se encuentran laborando

Se puede observar que el medio por el cual las personas con discapacidad se informan sobre las ofertas laborales con mayor relevancia ha sido mediante la recomendación de familiares y amigos con un 51%, en segundo lugar, se tiene a las redes sociales con un 33% en tercer lugar se ubica las radios(emisoras) y por último con un 2 % se encuentran los periódicos, tv y otra (red socio empleo).

Lo cual nos ha permitido identificar que las personas con discapacidad al carecer de sitios que oferten su hoja de vida de manera óptima han buscado la opción más recomendable para obtener empleo, misma que se encuentra enfocada en su círculo de primer orden, es decir en la recomendación de familiares y amigos, además se han apoyado en las redes sociales que en la actualidad se han convertido en un medio de alcance social.

7. ¿El cargo que desempeña dentro de la empresa es?

Tabla 24.
Pregunta 7

	Frecuencia	Porcentaje
Administrativo	214	74%
Operativo	11	4%
Otros	65	22%
Total	290	100%

Nota: Encuesta dirigida a personas con discapacidad que se encuentran laborando

Como se puede deducir con el gráfico el 74% de las personas con discapacidad que se encuentran laborando realizan procesos administrativos y el 4% se encuentran haciendo trabajo operativo.

“Podemos decir que el personal operativo es el encargado, principalmente, de la producción y distribución mientras que el personal administrativo es el encargado de ordenar, disponer y organizar los recursos de una empresa, es decir, se encargan de administrar” (Trevi, 2021). Dentro de las personas con discapacidad que se encuentran laborando se puede asociar la información anteriormente mencionada la cual refiere que las personas con discapacidad física tienen mayor acogida ya que desempeñan cargos administrativos, así como se denota en esta interrogante.

8. ¿Considera usted que la empresa valora más?

Puede elegir más de una opción

Tabla 25.
Pregunta 8

	Frecuencia	Porcentaje
Su Conocimiento su actitud, su experiencia, su tipo y porcentaje de discapacidad	3	1%
Su conocimiento, su actitud, su experiencia	2	1%
Su conocimiento, su actitud, su tipo y porcentaje	2	1%
Su conocimiento, su experiencia, su tipo y porcentaje	1	0%
Su conocimiento, su actitud	1	0%
Su conocimiento, su experiencia	16	6%
Su conocimiento y su tipo y porcentaje de discapacidad	56	19%
Su actitud, su experiencia	1	0%
Su experiencia y su tipo de porcentaje de discapacidad	6	2%
Su experiencia, otra	1	0%
Su conocimiento	50	17%
Su actitud	5	2%
Su experiencia	12	4%
Su tipo y porcentaje de discapacidad	129	44%
Otra	5	2%
Total	290	100%

Nota: Encuesta dirigida a personas con discapacidad que se encuentran laborando

Conforme a la apreciación de la población encuestada, se ha logrado determinar que las empresas valoran más el tipo y porcentaje de discapacidad con un 44%, para finalizar se encuentra con el 1% el conocimiento, actitud, experiencia.

Dichos resultados enmarcados nos dan a conocer que dentro de la percepción de las personas encuestadas consideran que las empresas han tomado con un mayor realce el tipo y porcentaje de discapacidad y como ultima instancia la actitud, experiencia y conocimiento dando a relucir que están dejando a un lado sus capacidades y cualidades mismas que serían beneficiosas para la empresa

9. ¿El puesto en el que está actualmente trabajando tiene relación con sus estudios, experiencia y preparación?

Tabla 26.
Pregunta 9

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	100	34%
No	57	20%
Parcialmente	133	46%
Total	290	100%

Nota: Encuesta dirigida a personas con discapacidad que se encuentran laborando

Se puede destacar que la mayoría de las personas que se encuentran laborando se encuentran parcialmente o tienen relación con sus estudios, experiencia y preparación, mientras que el 34% si se encuentra asociado con su preparación, sin embargo, el 20% no tiene relación con sus estudios.

De acuerdo con los datos estadísticos, los resultados nos indican que la mayoría de las personas no se encuentran laborando en algo relacionado a su carrera, a pesar que la población

encuestada tenga, estudios o experiencia dentro de su profesión, no es garantía para poder desempeñarse en el área en la que se formaron.

10. ¿Se ha sentido discriminado en algún momento por sus compañeros de trabajo?

Tabla 27.
Pregunta 10

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	150	52%
No	140	48%
Total	290	100%

Nota: Encuesta dirigida a personas con discapacidad que se encuentran laborando

Las personas encuestadas mencionan que dentro de su trabajado con un 52% se han sentido discriminados mientras que el 48% no ha pasado por estas situaciones

La inclusión laboral es un factor que propende a la mejora de la productividad en las organizaciones y en la fidelidad de los trabajadores en condición de discapacidad. Sin embargo, es notable el desarrollo de prácticas discriminatorias en contextos en los que no se cuenta con una cultura organizacional armónica. (Castellanos & Quintana, 2019)

En la actualidad todavía se sigue evidenciando conductas despreciables hacia los trabajadores con cualidades distintas así como se evidencia en los resultados, dentro de este ítem se ha mencionado que la discriminación no solo se sustenta en palabras que falten al respeto sino también en acciones aislantes así como también de empujones, son actitudes totalmente reprobables y una clara vulneración de sus derechos que debe ser tomada a consideración debido a que están afectando su salud emocional.

11. ¿Considera usted que la empresa le genera estabilidad en el puesto de trabajo?

Tabla 28.
Pregunta 11

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	143	49%
No	147	51%
Total	290	100%

Nota: Encuesta dirigida a personas con discapacidad que se encuentran laborando

La aplicación de las encuestas a los empleados con discapacidad que se encuentran laborando tiene como resultado que el 51% de trabajadores no siente estabilidad en el puesto de trabajo mientras que el 49% afirma tener esa seguridad dentro de la empresa.

En Ecuador la estabilidad laboral ha ido en aumento de forma progresiva durante los últimos años, esto debido a una serie de cambios que han sido implementados poco a poco en el Código de Trabajo, esto a raíz del aumento en la concientización de las partes involucradas, tanto empleadores como trabajadores, buscando así un estado en donde ambas partes se encuentren de acuerdo. (Palacios, 2021)

Dentro de la apreciación de las personas encuestadas se ha logrado inferir que existe una mínima diferencia en relación a la estabilidad en sus puestos de trabajo, sin embargo, con un mayor porcentaje las personas con discapacidad no sienten estabilidad debido a que actualmente se está viviendo una crisis sanitaria que ha provocado la disolución de diversas empresas y un sin número de despidos además de que muchos de ellos desconocen sus derechos.

12. ¿Considera que, si previamente hubiese sido evaluado en una bolsa de empleo, se facilitaría su contratación?

Tabla 29.
Pregunta 12

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	234	81%
No	56	19%
Total	290	100%

Nota: Encuesta dirigida a personas con discapacidad que se encuentran laborando

Se puede observar que un gran porcentaje de personas con discapacidad consideran que el ser evaluado con anterioridad dentro de una bolsa de empleo les facilitaría su contratación con un 81% y con un 19% no facilitaría dicho proceso.

Es un servicio para las personas jurídicas sin ánimo de lucro que realiza un apoyo para las personas y organizaciones que logre el objetivo de la solicitud requerida. Las bolsas de empleo siempre serán de forma gratuita, con el desarrollo de las nuevas tecnologías las personas que necesitan una solicitud de empleo ya no tienen que acudir a un lugar físico o trasladarse al país que desee laboral para el objetivo de postular su hoja de vida. (Puentes, 2017). Con base a lo descrito se logra interpretar que una bolsa de empleo facilitaría su inserción laboral debido a que esta constaría de sus actitudes y aptitudes además de otras variables explicadas en otro capítulo, mismas que permitirán mayores oportunidades de acceder a un puesto de trabajo que valore sus habilidades.

3.3 Encuesta dirigida a personas con discapacidad sin empleo

Datos informativos

Tabla 30.

Sexo

	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	204	56%
Mujer	162	44%
Total	366	100%

Nota: Encuesta dirigida a personas con discapacidad sin empleo

De las personas con discapacidad sin empleo encuestadas, el 56% pertenece a hombres y el 44% restante son mujeres. Para esta investigación se trabajó con una población de 366 personas, haciendo referencia que el hombre es el sexo con mayor aforo.

Tabla 31.

Edad

	Frecuencia	Porcentaje
16-17 años	8	2%
18-25 años	132	36%
26-35 años	141	39%
36-45 años	61	17%
46 en adelante	24	7%
Total	366	100%

Nota: Encuesta dirigida a personas con discapacidad que se encuentran laborando

A continuación, se presenta la información correspondiente a la edad, con un 39% se tiene a personas de 26-35 y con un 2% de 16-17 años.

En relación a los resultados de la edad se puede denotar que las personas con discapacidad que se encuentran desempleadas en su gran mayoría de se encuentran desde los 18 a 35 años.

Tabla 32.
Etnia

	Frecuencia	Porcentaje
Blanco	0	0%
Mestizo	309	84%
Mulato	1	0%
Afrodescendiente	50	14%
Otro	6	2%
Total	366	100%

Nota: Encuesta dirigida a personas con discapacidad sin empleo

El tema referente a la etnia dentro de la investigación ha identificado que la mayoría de las personas con discapacidad sin empleo son de etnia mestiza con un 84%, seguido de la etnia afrodescendiente con un 14% y por último la variable otra referente a la etnia indígena.

Se ha logrado inferir que de la población encuestada en el cantón Ibarra la etnia con mayor predominancia en el ámbito laboral es de etnia mestiza.

Tabla 33.
Nivel académico

	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	19	5%
Básico (hasta 10mo. de E.B.G)	58	16%
Bachillerato	215	59%
Superior	74	20%

Posgrado	0	0%
Total	366	100%

Nota: Encuesta dirigida a personas con discapacidad sin empleo

El nivel académico de las personas con discapacidad sin empleo se encuentra en su gran mayoría dentro del bachillerato con un 59%, en último lugar se encuentran personas que han logrado cursar la primaria con un 5%.

Con referencia a lo obtenido, se logra destacar que el nivel académico de las personas encuestadas se ve marcada por el bachillerato esto debido a que el estudio se encuentra restringido por diversos factores, restringiendo así oportunidades laborales además el vivir en una sociedad demasiado competitiva y con un nivel académico que cada día se ve más exigente dificulta la inclusión.

1. Tipo de discapacidad

Tabla 34.
Pregunta 1

	Frecuencia	Porcentaje
Física	98	27%
Visual	64	17%
Auditiva	85	23%
Intelectual	80	22%
Psicosocial	33	9%
Otra	6	2%
Total	366	100%

Nota: Encuesta dirigida a personas con discapacidad sin empleo

Los datos arrojados tras la aplicación del instrumento dirigido a las personas con discapacidad que se encuentran sin empleo han determinado que con un 27% pertenecen a la discapacidad física y por último con un 2% se encuentran personas con enfermedades catastróficas

o personas que posean un carnet antiguo con un diagnóstico que refiere discapacidad mental o psicológica.

Dando a relucir que el tipo de discapacidad con mayor dominancia se encuentra directamente relacionada a la discapacidad física, auditiva e intelectual ya que estas discapacidades en altos porcentajes necesitan de mayores adaptaciones para un desenvolvimiento adecuado.

2. Porcentaje según su gravedad

Tabla 35.
Pregunta 2

	Frecuencia	Porcentaje
0-4 % (ninguna discapacidad)	0	0%
5-24% (discapacidad leve)	65	18%
25-49% (discapacidad moderada)	228	62%
50-74% (discapacidad grave)	66	18%
75-95% (discapacidad muy grave)	7	2%
96-100% (discapacidad completa)	0	0%
Total	366	100%

Nota: Encuesta dirigida a personas con discapacidad sin empleo

Tomando como referencia el siguiente enunciado se ha podido identificar que dentro de las personas encuestadas que con un 62% está por encima la discapacidad moderada y en último lugar con un 2% se encuentra la discapacidad muy grave.

Se ha logrado determinar que las personas con discapacidad que no se encuentran laborando presentan un porcentaje mayor o igual al porcentaje moderado indicando que las empresas no contratan a trabajadores que necesiten de mayores adaptaciones.

3. ¿Tiene conocimiento de la ley que ampara a las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral?

Tabla 36.
Pregunta 3

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	111	30%
No	255	70%
Total	366	100%

Nota: Encuesta dirigida a personas con discapacidad sin empleo

En base a la aplicación de las encuestas se ha logrado detallar que con un 70% las personas con discapacidad no tienen conocimientos de las leyes y normativas que los ampara, sin embargo, el 30% de la población restante afirma tener conocimiento sobre la misma.

Al ser personas que no han tenido la suficiente preparación académica es natural el desconocimiento a la ley que los ampara es por eso que se evidencia que en su gran mayoría desconocen del tema.

4. ¿Dentro de su experiencia laboral conseguir empleo es?

Tabla 37.
Pregunta 4

	Frecuencia	Porcentaje
Fácil	1	0%
Medianamente	21	6%
Difícil	344	94%
Total	366	100%

Nota: Encuesta dirigida a personas con discapacidad sin empleo

Del 100% de la población encuestada, el 94% indica que dentro de su experiencia laboral el conseguir empleo es una situación difícil, aunque el 6% refiere que es medianamente encontrar empleo.

Si se toma en cuenta que son personas que carecen de un empleo estable y a esto se le suma los diferentes factores que se han evidenciado a través de la investigación, se logra determinar que, en su mayoría al no tener acceso hacia la educación, apoyo por parte del estado y además una correcta sensibilización de la sociedad es evidente que a esta población se le dificultara obtener un empleo digno.

5. ¿Hace qué tiempo se encuentra sin empleo?

Tabla 38.
Pregunta 5

	Frecuencia	Porcentaje
0-3 meses	15	4%
6 meses a 1 año	81	22%
1 año a 2 años	166	45%
2 a 3 años	61	17%
De 3 años en adelante	43	12%
Total	366	100%

Nota: Encuesta dirigida a personas con discapacidad sin empleo

De las 366 personas encuestadas, el 45% manifiesta que se encuentran desempleadas hace 1 año a 2 años y el 4% aporta un estándar entre 0 a 3 meses.

Dentro de la investigación se evidencia que el tiempo promedio de desempleo es extenso dando a notar que durante este tiempo no se generaron ingresos que les permitan vivir una vida digna, todo esto debido a que no existe una entidad que regularice la inclusión laboral, además de

que en su gran mayoría no cuentan con una formación adecuada que les brinde las garantías para poder competir con la demás población.

6. ¿Mediante qué medio se informa de las ofertas laborales?

Tabla 39:
Pregunta 6

	Frecuencia	Porcentaje
Redes sociales	73	20%
Rádios	15	4%
Periódicos	4	1%
TV	2	1%
ONG	0	0%
Recomendación de familiares y amigos	247	67%
Página web	24	7%
Otra	1	0%
Total	366	100%

Nota: Encuesta dirigida a personas con discapacidad sin empleo

Dentro del siguiente apartado el porcentaje con mayor trascendencia consta de un 67% perteneciente a la recomendación de familiares y amigos para poder informarse acerca de las ofertas laborales y por último se encuentran los periódicos y TV con un 1% de la población encuestada.

Dentro de la investigación se logró identificar que las personas con discapacidad desconocen de las entidades que ofertan candidatos y les brinda la oportunidad de ser reclutados, además que los medios de comunicación informativos tampoco están impartiendo un contenido adecuado que favorezca a la inclusión es por eso que han recurrido a buscar una plaza de empleo a través de la recomendación de familiares y amigos.

7. ¿Alguna vez ha estado inmerso en un proceso de reclutamiento y selección?

Tabla 40.
Pregunta 7

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	151	41%
No	106	29%
No he participado aún en ningún proceso	109	30%
Total	366	100%

Nota: Encuesta dirigida a personas con discapacidad sin empleo

Así como lo indica la tabla, el 41% de las personas encuestadas han estado inmersas dentro de un proceso de reclutamiento y selección mientras que el 29% afirma que no ha estado inmerso dentro de estos procedimientos.

El reclutamiento y selección de personal es el proceso en el cual las empresas contratan al talento adecuado para ocupar un puesto, por ello es de vital importancia tener una estrategia y planeación de reclutamiento, ya que, sin el capital humano necesario, ninguna compañía puede ser competitiva. (Adecco, 2018)

El proceso de reclutamiento y selección de personal es vital para una empresa sin embargo la gran mayoría no ha estado inmerso en estos procesos debido a la falta de oportunidades que se han generado a partir de su condición.

8. ¿Dentro del proceso de reclutamiento la empresa valoró sus actitudes y aptitudes para el puesto trabajo?

Tabla 41.
Pregunta 8

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	20	5%

No	346	95%
Total	366	100%

Nota: Encuesta dirigida a personas con discapacidad sin empleo

En base a los resultados arrojados por parte de los encuestados se logró distinguir que al 95% de las personas refiere que dentro del proceso de reclutamiento la empresa no valoró sus actitudes y aptitudes para el puesto de trabajo, mientras que el 5% menciona que si fueron tomados en cuenta a la hora del reclutamiento.

“Actitud y aptitud son dos términos muy importantes a la hora de buscar trabajo. Ambos son importantes cuando te presentas como una opción a una empresa, ya que no sólo debes aportar tus conocimientos, sino tu motivación y positividad” (ESERP, 2021).

Las personas con discapacidad debido a sus limitaciones han generado diferentes habilidades, mismas que les hace auténticos y de gran valor a la sociedad, lamentablemente no han sido tomadas en cuenta por parte de las empresas debido a la falta de conocimiento de la discapacidad y al no contar con los perfiles laborales adecuados, sesgando así su contratación al enfocarse netamente en el tipo y porcentaje de discapacidad.

9. ¿Cuáles han sido los impedimentos para encontrar un empleo?

Tabla 42.
Pregunta 9

	Frecuencia	Porcentaje
Familiar	5	1%
La discapacidad en sí	5	1%
Pensamientos limitantes	6	2%
Fuentes de empleo	49	13%
Estereotipos relacionados hacia las	301	82%

personas con discapacidad		
Total	366	100%

Nota: Encuesta dirigida a personas con discapacidad sin empleo

Como mayor fuente de impedimentos para encontrar un empleo las personas encuestadas han manifestado en su gran mayoría con un 82% los estereotipos relacionados hacia las personas con discapacidad y en último lugar con un 1% se encuentran factores como la discapacidad en sí y la familia.

“En el ámbito laboral de las personas con discapacidad existe una imagen construida por la sociedad que se basa en prejuicios relacionados con la capacidad de trabajo y la productividad” (Méndez, 2019).

En la actualidad a pesar de que existen diversas investigaciones que afirman que las personas con discapacidad en base a su condición desarrollan otras habilidades, los estereotipos negativos de la sociedad siguen estando ahí, juzgando y menospreciando a quienes tienen los mismos derechos y oportunidades de tener una vida digna, evitando así que exista una sociedad inclusiva.

10. ¿Conoce algún establecimiento que facilite su búsqueda de empleo?

Tabla 43.
Pregunta 10

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	11	3%
No	355	97%
Total	366	100%

Nota: Encuesta dirigida a personas con discapacidad sin empleo

En lo referente a los resultados obtenidos, se logra destacar con un gran porcentaje que las personas encuestadas no conocen sobre establecimientos que les facilite la búsqueda de empleo, sin embargo, el 3% manifiesta tener conocimiento de dichos lugares.

En base a la investigación se ha logrado determinar que gran parte de esta población no conoce de entidades que les facilite su búsqueda de empleo, esto debido a que no existe una socialización adecuada por parte de las mismas.

11. ¿Considera que, si previamente hubiese sido evaluado en una bolsa de empleo, se facilitaría su contratación?

Tabla 44.
Pregunta 12

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	362	99%
No	4	1%
Total	366	100%

Nota: Encuesta dirigida a personas con discapacidad sin empleo

Del 100% de las personas con discapacidad sin empleo que fueron encuestadas con un 99% afirman que si previamente hubieran sido evaluados en una bolsa de empleo, se facilitaría su contratación, sin embargo, el 1% manifiesta que no hubiera ningún cambio

Las bolsas de trabajo son el enlace entre las empresas y los candidatos, ya que su servicio consiste en servir como medio para que las empresas den a conocer las ofertas de trabajo que tienen; por lo que estos espacios sirven para reunir tanto a empresas como a candidatos (González, 2019).

Es necesario resaltar la importancia de una bolsa de empleo a la hora de reclutar personal ya que tomando como referencia lo anteriormente citado es un intermediador entre las empresas y

los candidatos, facilitando así este proceso más aún cuando dicha bolsa de empleo cuente con los requerimientos necesarios para una correcta contratación.

3.4 Encuesta dirigida a medios de comunicación

Datos informativos

Tabla 45.
Tipo de medio

	Frecuencia	Porcentaje
Escrito	2	6%
Televisivo	0	0%
Radial	29	94%
Online	0	0%
Otro	0	0%
Total	31	100%

Nota: Encuesta dirigida a medios de comunicación

Dentro de la encuesta desarrollada se obtuvo como resultado que el medio de comunicación con mayor porcentaje es el medio radial con un 94% de la población, mientras que el 6% corresponde al medio de comunicación escrito, demostrando que los medios que dieron mayor apertura al tema presentado fueron el medio radial y escrito.

Según Ley Orgánica de Comunicación (2019), menciona en el:

Art. 5.- Medios de comunicación social.- Para efectos de esta ley, se consideran medios de comunicación social a las empresas, organizaciones públicas, privadas y comunitarias, así como a las personas concesionarias de frecuencias de radio y televisión, que prestan el servicio público de comunicación masiva que usan como herramienta medios impresos o servicios de radio, televisión y audio y vídeo por suscripción, cuyos contenidos pueden ser generados o replicados por el medio de comunicación a través de internet.

La información recabada no abarca la totalidad de los medios de comunicación existentes en la ciudad de Ibarra, sin embargo, se logró encuestar a los medios que nos dieron apertura, es

por eso que dentro de los resultados no existen medios televisivos y online, debido a esta falencia se ha optado por encuestar a la mayoría de los medios radiales de diferentes horarios para poder obtener mayor información acerca del tema a tratar, es por eso que se evidencia un alto porcentaje en dicho medio.

Tabla 46.
Clasificación de medios

	Frecuencia	Porcentaje
Informativo	13	42%
Documental	0	0%
Diversión	12	39%
Educativo	1	3%
Cultural	0	0%
Musical	5	16%
Otro	0	0%
Total	31	100%

Nota: Encuesta dirigida a medios de comunicación

Dentro de los medios de comunicación encuestados con un enfoque hacia su clasificación se pudo evidenciar que el tipo de programación mayormente encuestado fue con un 42% musical y por último el 3 % una programación educativa.

Según Ortega (como se citó en Guanoluisa, 2019) refiere que “los medios masivos son aquellos que afectan a un mayor número de personas en un momento dado. Se lo conoce también como medios medidos”. En estos medios segmentamos a nuestro público meta. Ejemplo: televisión, radio, periódico, revista, entre otros”. Dentro de la ciudad de Ibarra los medios de comunicación se enfocan en ser informativos, es decir, presentar información importante que

acontece en el momento, mismos que tienen como objetivo principal brindar datos útiles a la ciudadanía.

Tabla 47.

Tipo de audiencia con mayor rating

	Frecuencia	Porcentaje
16-17 años	4	13%
18-25 años	13	42%
26-35 años	9	29%
36-45 años	5	16%
Total	31	100%

Nota: Encuesta dirigida a medios de comunicación

Mediante los resultados se ha logrado determinar que la audiencia con mayor rating dentro de los medios encuestados es de 18 a 25 años con un 42%, seguido de 26 a 35 años con el 29%, consiguiente de 36 a 45 años con un 16% y por último se encuentran las personas con un promedio de 16 a 17 años con un 13%.

Oliva et al. (2018) “Aunque la palabra Rating puede encontrar varios significados, el más común y usado hasta el día de hoy es el que hace referencia a la cantidad de personas que utilizan un programa de comunicación. Así, podemos entender que el rating es esencial en el mundo de los medios de comunicación”.

Actualmente las redes sociales o el internet han alejado a los adolescentes de estos medios tradicionales, así como se puede evidenciar en los resultados, por otro lado, existe un gran índice de audiencia en los jóvenes por motivo de su programación, misma que va dirigida a noticias relevantes de nuestro contexto además de música y entretenimiento dando a conocer que las generaciones han marcado un estilo de vida.

Tabla 48.
Horario del programa

	Frecuencia	Porcentaje
Matutino	17	55%
Vespertino	13	42%
Diurno	1	3%
Total	31	100%

Nota: Encuesta dirigida a medios de comunicación

En la presente investigación se ha logrado determinar que la mayoría de espectadores se encuentra en el horario matutino con un 55%, en segundo lugar, el horario vespertino con un 42% y por último el horario diurno con un 3%.

Todos los espacios emitidos por los diferentes medios de comunicación, están segregados por tres horarios, los cuales constan de un espacio matutino (día), vespertino (tarde) y diurno (noche), se debe tomar a consideración diversos factores para poder determinar dichas opciones, una de las variables es la rutina de las personas, por lo general en la mañana es el momento propicio para poder escuchar o ver las programaciones hasta que tengan que dirigirse a sus obligaciones ya sea de trabajo o estudio, por consiguiente en la tarde es limitado el tiempo que tienen debido a sus ocupaciones y por la noche por lo general es tiempo enfocado hacia el descanso.

1. ¿Usted conoce sobre la inclusión laboral?

Tabla 49.
Pregunta 1

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	30	97%
No	1	3%
Total	31	100%

Nota: Encuesta dirigida a medios de comunicación

Se ha podido constatar que las personas que laboran dentro de los medios de comunicación a los cuales se les aplicó la encuesta, en su mayoría tienen conocimiento de la inclusión laboral con un 97% mientras tanto el 3% desconoce del tema.

Dando a relucir que dentro de la investigación se ha podido identificar que las personas encuestadas que laboran en los medios de comunicación al emitir información importante para la ciudadanía es evidente que deban estar enterados de temas relevantes que acontecen en nuestro cantón.

2. ¿Considera usted, que el tema de la inclusión laboral ha tenido relevancia dentro de la ciudadanía?

Tabla 50.
Pregunta 2

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	5	16%
Medianamente	0	0%
No	26	84%
Total	31	100%

Nota: Encuesta dirigida a medios de comunicación

Dentro de la apreciación de las personas encuestadas que transmiten en los medios de comunicación se refleja en un 84% que la inclusión laboral no ha tenido relevancia mientras tanto el 16% afirma que la inclusión laboral si es un tema relevante dentro de la ciudadanía.

A pesar de que los encargados de transmitir dicha información conocen de la inclusión, este tema no ha sido bien socializado debido a que no existe una verdadera acogida por parte de la ciudadanía o no ha existido una buena estrategia que permita tener el alcance que debería.

3. ¿Ha abordado este tema dentro de sus transmisiones?

Tabla 51.
Pregunta 3

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	16	48%
No	15	52%
Total	31	100%

Nota: Encuesta dirigida a medios de comunicación

Las personas encuestadas manifiestan que en un 52% la inclusión laboral no ha sido un tema abordado dentro de sus transmisiones, sin embargo, un 48% menciona que la temática a tratar si ha sido tomada en cuenta dentro de sus espacios/transmisiones.

Dando a relucir que existe un quemehimportismo en base a esta temática misma que no debería existir ya que al ser un espacio informativo es una obligación impartir este tema aportando estrategias favorables para su socialización esto con el objetivo de tener un mayor alcance y un cambio de mentalidad en base a este tema ya que cuentan con el poder de generar un cambio positivo a la sociedad.

4. ¿Considera que el tiempo que se ha otorgado a este tema es el necesario para generar conciencia en la población?

Tabla 52:
Pregunta 4

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	1	3%
No	30	97%
Total	31	100%

Nota: Encuesta dirigida a medios de comunicación

Los datos obtenidos a través de la encuesta indican que las personas encuestadas no consideran que el tiempo otorgado a este tema ha sido suficiente para generar conciencia en la población con un 97% de la totalidad de encuestas, mientras que el 3% afirma que se le ha brindado el tiempo necesario para sensibilizar a la población.

Los cambios dentro de la población deben ser un proceso y todo esto inicia con pequeños pero constantes cambios, sin embargo, no tomar a consideración temáticas importantes para la sensibilización de la ciudadanía genera un continuo retroceso en la aceptación de la discapacidad y un estancamiento en la inclusión.

5. ¿Conoce alguna organización que apoye la inclusión laboral?

Tabla 53.
Pregunta 5

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	11	35%
No	20	65%
Total	31	100%

Nota: Encuesta dirigida a medios de comunicación

Dentro de los resultados obtenidos se ha podido evidenciar que con un 65% no tienen conocimiento de organizaciones que apoyan a las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral, mientras que un 35% conoce organizaciones que apoyan la inclusión laboral como son: CONADIS y FENEDIF.

Son diversas las entidades u organizaciones que apoyan a la inclusión laboral, sin embargo, estas entidades no han realizado campañas masivas que abarquen a toda la población para hacer conocer su labor, es por eso que gran parte de la población encuestada no conoce de ellas.

6. ¿Considera importante generar un espacio dirigido a la inserción laboral de las personas con discapacidad?

Tabla 54.
Pregunta 6

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	30	97%
No	1	3%
Total	31	100%

Nota: Encuesta dirigida a medios de comunicación

Tras la aplicación de las encuestas se ha obtenido como resultado un 97% que si están de acuerdo en generar estos espacios y con un 3% prefieren mantener la misma línea de contenido que tienen hasta el momento.

Según Ley Orgánica de Comunicación (2019) determina que:

Art. 8.- Prevalencia en la difusión de contenidos. - Los medios de comunicación, en forma general, difundirán contenidos de carácter informativo, educativo y cultural, en forma prevalente. Estos contenidos deberán propender a la calidad y ser difusores de los valores y los derechos contenidos en los instrumentos internacionales ratificados por el Ecuador y en la Constitución de la República del Ecuador.

Teniendo como respaldo que los medios de comunicación tienen que emitir contenido de carácter informativo, se ha visto la necesidad de conocer dentro de las personas del medio si están de acuerdo en generar espacios dirigidos a la inserción laboral de personas con discapacidad, por suerte existe el apoyo de los diferentes espacios informativos para que se de apertura a la relación de un espacio destinado hacia la temática.

CAPITULO IV-CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

La Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros es la entidad encargada de controlar las organizaciones y el funcionamiento de la actividad empresarial en base a las condiciones establecidas por la Ley del Ecuador, tomando como referencia este enunciado se ha logrado identificar que dentro del cantón Ibarra se encuentran 89 empresas legalmente registradas, mismas que sirvieron para el desarrollo y análisis de la investigación.

Una vez aplicadas las encuestas a las diferentes áreas que abarcan el mercado laboral de personas con discapacidad, se ha podido identificar que gracias al gobierno en el año 2017 se garantizó la inserción laboral para personas con discapacidad, al emitir una ley que cada veinticinco trabajadores uno debe ser con discapacidad, dando una totalidad del 4%, haciendo relucir que el gobierno toma como prioridad una de las poblaciones más vulnerables, sin embargo, en el cantón Ibarra no existen muchas empresas que cuenten con el número de trabajadores establecidos, debido a que en su mayoría son microempresas que no superan los 25 trabajadores.

Existen empresas que cuentan con más de 25 empleados y sin embargo no cuentan con personas con discapacidad laborando (datos recabados a través de las encuestas aplicadas), la entidad encargada de este seguimiento es el Ministerio de Trabajo mismo que no está cumpliendo a cabalidad sus funciones; de igual forma es importante destacar la percepción de las personas con discapacidad que se encuentran trabajando, quienes mencionan que no han tenido un trato adecuado hacia ellas (burlas, empujones, acoso, menosprecio, apodos, entre otros), además de que en su mayoría no se encuentran laborando en cargos acorde a su profesión o habilidad. Además, se ha observado que las empresas al momento de incorporar personal a su nómina se enfocan en

la ayuda social como una obra de caridad hacia las personas con discapacidad, sin evaluar sus competencias laborales.

Ahora bien, la sociedad en sí ha formado prejuicios en su mente, asumiendo que la discapacidad se relaciona directamente con problemas intelectuales e incapacidad para realizar actividades cotidianas, convirtiéndolos en personas incapaces de desempeñar labores dentro de una organización además, si a esta premisa se añade que existen empresas que no son sensibles a la discapacidad, el tema de la inclusión se vuelve un proceso complejo y carente de oportunidades, es por eso que se ha llegado a deducir que la inclusión laboral es un asunto donde todos estamos involucrados.

Se observa varias diferencias entre las personas con discapacidad, una de ellas está marcada por el sector urbano y rural, mismas que limitan las oportunidades debido a que su estilo de vida totalmente distintos, generalmente el sector urbano presenta un estilo de vida más adecuado que el sector rural ya que existe mayor accesibilidad a la educación, transporte y adaptaciones, sin embargo, dichas ventajas no siempre están asociadas a una vida digna o un trabajo seguro, esto se puede evidenciar en la investigación la cual refiere que personas con discapacidad de un nivel superior (universidad) se encuentran desempleadas hace varios meses e incluso años.

Como resultado de la investigación se determina que las personas con discapacidad no tienen un trato digno, todo lo contrario, son personas desprotegidas y desplazadas dentro de la sociedad, en primera instancia debido a que las personas encargadas de informar y sensibilizar a la sociedad sobre este tema no lo han hecho y se han limitado a generar espacios enfocados al entretenimiento y diversión además, es importante mencionar que los grupos de ayuda (fundaciones) enfocadas en personas con discapacidad son los que más conocen las fortalezas y

habilidades que ellos presentan, sin embargo, no se ha generado espacios para mostrarlos ante la sociedad.

Se ha identificado que los comentarios realizados en la sociedad acerca del tema han llegado a oídos de las personas con discapacidad, generando en su gran mayoría sentimientos de inutilidad e incluso pensamientos limitantes que forjan inseguridad hacia sus capacidades e incluso un conformismo ante su situación, por otro lado dentro de las personas con discapacidad también están quienes se sienten cómodos con la situación y no quieren salir de su zona de confort, se sienten vulnerables ante una sociedad que los ha desplazado y los ha hecho ver como una carga.

Tomando a consideración fuentes bibliográficas, resultados de las encuestas emitidas por los departamentos de talento humano y comentarios mencionados por las personas con discapacidad, se ha logrado determinar que las personas encargadas del reclutamiento y selección no toman a consideración las aptitudes y actitudes de las personas entrevistadas, cabe recalcar que esto no sucede en todas las empresas pero si en su gran mayoría, dejando a un lado todas las habilidades y conocimientos que posee la persona, además debido a la falta de empleo que han tenido que vivir, dichas personas se han visto en la necesidad de crear emprendimientos para poder subsistir, mismos que no siempre tienen éxito, el apoyo por parte de la sociedad no se ve reflejado ni valorado.

4.2 Recomendaciones

Respecto a la forma de manejo que tiene el gobierno hacia las empresas en base a la inclusión, se ha considerado viable que el gobierno se centre en brindar mayores oportunidades para el crecimiento de las microempresas, en primera instancia derogando el impuesto del 2% sobre los ingresos brutos de las mismas que impiden su crecimiento, además se ha visto necesario que se apoye a emprendimientos de forma económica y académica que nutran a los comerciantes y los impulse a crecer personal y laboralmente, permitiendo que la oferta laboral aumente.

Es indispensable que la ley no sea vista como una obligación sino más bien como una responsabilidad social y para ello se ha propuesto que existan motivaciones económicas a las empresas o por lo menos exoneraciones tributarias como beneficio de tener esta responsabilidad, es decir quienes cuenten con la cantidad de empleados que exige la ley e incluso a microempresas que no cuenten con la cantidad establecida y tengan en su nómina a personas con discapacidad, deberían ser recompensadas de alguna manera.

Los encargados de talento humano en el proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad, deberían realizar un proceso exhaustivo que no se centre netamente en un tipo o porcentaje de discapacidad, sino más bien en identificar competencias laborales del trabajador viéndolo como un ente lleno de fortalezas y habilidades útiles para la empresa.

Generar espacios de sensibilización a la sociedad a través de medios informativos, eventos culturales, enfocados o dirigidos hacia las personas con discapacidad que demuestren las fortalezas que tienen a pesar de su condición, cambiando la visión de lastima o inutilidad que a pesar del tiempo siguen avanzando y frenando el progreso de una sociedad inclusiva, además apoyar a los grupos que se encuentran trabajando con personas con discapacidad dándoles la

oportunidad de presentarse en programas, fiestas desfiles etc, que demuestren que con un poco de práctica y atención ellos pueden lograr grandes cosas.

Se deberían implementar en las organizaciones enfocadas en discapacidad proyectos de emprendimiento, donde puedan demostrar sus habilidades a fin de lograr elevar su autoestima y recuperar la confianza en ellos mismos.

En vista a las distintas necesidades de las personas con discapacidad y la gran desigualdad que existe al momento de conseguir trabajo es pertinente generar una bolsa de empleo que cuente con un perfil psicológico laboral, (capacidad de trabajo, sociabilidad, naturaleza emocional, actitud ante el trabajo, dotes de mando, dinamismo, subordinación), tipo de discapacidad, porcentaje de discapacidad, nivel académico, habilidades extracurriculares y fortalezas de la discapacidad, que facilite su inserción laboral a un puesto que valore sus capacidades.

BIBLIOGRAFÍA

- ACNUR. (enero de 2017). *ACNUR*. Obtenido de https://eacnur.org/blog/una-ong-funcion-social-tc_alt45664n_o_pstn_o_pst/
- Adecco. (30 de noviembre de 2018). *Adecco*. Obtenido de <https://blog.adecco.com.mx/2018/11/30/que-es-reclutamiento-seleccion-personal/>
- Andrade, P., Basantes, A. C., Galárraga, A., Gordón, J., Naranjo, M., Yarad, S., . . . Toro, S. (2017). *Inclúyeme*. Ibarra-Ecuador: UTN.
- Apa, N. (2021). *NormasApa.Net*. Obtenido de https://normasapa.net/formula-muestra-poblacion/?fbclid=IwAR1mRkFsoOyAV_JqKCGwPLXWcuHF0h2EVgIN16WpRRA9YUt_i2NE-7UpfN8
- Balseca, J., & Fernández, S. (julio de 2017). *Repositorio Universidad Técnica de Ambato*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/25986>
- Barzola, I., Barzola, V., & Flores, W. (20 de junio de 2017). Factores del clima laboral que influyen en el rendimiento de los trabajadores del. *Dominio de las ciencias*, 3(3), 21.
- Bizneo. (2021). *bizneo blog*. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/contratacion-de-personal/>
- Blanca, T. (2 de abril de 2021). *ALEPH*. Obtenido de <https://aleph.org.mx/que-entiende-por-personal-administrativo-y-que-operativo>
- Bolaños, T. (junio de 2018). PREJUICIOS Y HOMOSEXUALIDAD, EL LARGO CAMINO HACIA LA ADOPCIÓN HOMOPARENTAL. ESPECIAL ATENCIÓN AL CASO COLOMBIANO. *Scielo*.

- Bruzzone, R. (julio de 2018). *PUCE*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/185620198.pdf>
- Caro, L. (8 de abril de 2020). *Lifeder*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/giro-de-una-empresa/>
- Castellano, A., & Paola, Q. (2019). La Incusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Espirales*, 84.
- Castellanos, A., & Quintana, P. (3 de abril de 2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Espirales* , 84.
- Cerrato, K., Argueta, L., & Julio, Z. (15 de Junio de 2017). *Economía y Administración E&A*. Obtenido de <https://doi.org/10.5377/eya.v7i1.4292>
- Chérrez, S., & Tapia, T. (2019). *Universidad de Azuay*. Obtenido de <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/9319/1/14962.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hi Interamericana.
- Coelho, F. (17 de mayo de 2019). *Significados*. Obtenido de <https://www.significados.com/inclusion/>
- Comunicación, L. O. (20 de febrero de 2019). *Ley Orgánica de Comunicación*. Obtenido de <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2020/01/Ley-Organica-de-Comunicaci%C3%B3n.pdf>

CONADIS. (2018). *Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades*. Obtenido de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/04/Plan-Estrat%C3%A9gico-Institucional-2018-2021.pdf>

Cooperanda. (3 de septiembre de 2020). *Cooperanda*. Obtenido de <https://cooperanda.org/explorar/socioslocales/ver/federacion-nacional-de-ciegos-del-ecuador/>

Correa, D., Abarca, A., Baños, C., & Analuisa, S. (2019). ACTITUD Y APTITUD EN EL PROCESO DEL APRENDIZAJE. *Atlante*.

Covarrubias, P. (octubre de 2018). Del concepto de aptitudes sobresalientes al de altas capacidades y el talento. *Scielo*, 9(17).

Dinámica, d. (3 de diciembre de 2020). *divulgación dinámica*. Obtenido de <https://www.divulgaciondinamica.es/blog/beneficios-del-empleo-para-personas-con-discapacidad/>

Discapacidades, L. O. (25 de septiembre de 2012). *Ley ORgánica de Discapacidades*. Obtenido de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf

Discapacidades, R. a. (27 de octubre de 2017). *Reglamento a la eLey Orgánica de Discapacidades*. Obtenido de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/Regalamento-lod-decre_-194.pdf

- Ecuador, C. d. (1 de agosto de 2018). *Constitución de la República del Ecuador*. Obtenido de <https://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/09/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador.pdf>
- Ecuador, C. d. (1 de agosto de 2018). *Constitución de la República del Ecuador* . Obtenido de <https://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/09/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador.pdf>
- ESERP. (2021). *ESERP*. Obtenido de https://es.eserp.com/articulos/aptitud-actitud-exito-trabajador/?_adin=02021864894
- Espinoza, M., & Gallegos, D. (2018). Inserción Laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador . *Espacios*, 3.
- Farfán, N. (6 de agosto de 2019). *Repositorio Universidad Cooperativa de Colombia*. Obtenido de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/13219/1/2019_An%C3%A1lisis_Relaci%C3%B3n_Desempleo.pdf
- FENEDIF. (2020). *Federación Nacional de Ecuatorianos con discapacidad física* . Obtenido de <http://www.discapacidadesecuador.org/sil/index.php?btnpagina=pagina-publico-quienes-somos>
- FENODIS. (2020). *FENODIS*. Obtenido de <http://confederacionecuatorianaosc.org/integrantes-de-la-confederacion/fenodis/>

- Flores, O. (21 de noviembre de 2020). *Universidad Inca Garcilazo de la Vega*. Obtenido de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5505/TRSUFICIENCIA_FLORES%20ESCOBAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fraga, D. (abril de 2018). *Universidad Central del Ecuador*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/15882/1/T-UCE-0013-CSH-018-TS.pdf>
- García, E., Orlando, W., & Calle, J. (2017). Inclusión laboral para personas con discapacidad. *SINAPSIS*, 3.
- González, V. (22 de marzo de 2019). *occmundial*. Obtenido de <https://www.occ.com.mx/blog/que-es-una-bolsa-de-trabajo/>
- Guanoluisa, K. (25 de Enero de 2019). *Repositorio Digital UTN*. Obtenido de <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/8830>
- Lavayen, C. (11 de Abril de 2019). *Universidad de Guayaquil*. Obtenido de Facultad de Ciencias Económicas: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/40646/1/T-LAVAYEN%20MOYANO%20CESAR%20OMAR.pdf>
- López, J. (17 de mayo de 2019). *Economipedia.com*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/sector-privado.html#referencia>
- Méndez, E. (14 de octubre de 2019). *Iberoamérica social*. Obtenido de <https://iberoamericasocial.com/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad-pasos-y-barreras/>
- Moreira, M., Bolaños, A., & Yungan, J. (Enero de 2019). *Universidad Estatal de Milagro*. Obtenido de <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/4440>

- Oliva, J., Cerna, K., & Ortiz, J. (4 de Marzo de 2018). *Repositorio.Unan.Edu*. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/8723/1/18775.pdf>
- OMS. (2020). *OMS*. Obtenido de <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- OPS. (7 de julio de 2020). *Organización Panamericana de Salud*. Obtenido de <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>
- Palacios, V. (2021). *Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8021/1/T3472-MDC-Palacios-La%20estabilidad.pdf>
- Pastor, M. (julio de 2020). *Universidad de Jaén*. Obtenido de http://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/12816/1/RELACIONES_LABORALES_Y_RECURSOS_HUMANOS.pdf
- Peiró, R. (1 de febrero de 2021). *economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/creencias-limitantes.html>
- Pérez, Ó. (4 de noviembre de 2015). *People Next*. Obtenido de <https://blog.peoplenext.com.mx/reclutamiento-interno-y-beneficios>
- Plaza, E. (2017). *IST*. Obtenido de <http://www.ist.cl/inclusion-laboral/>
- Público, L. O. (6 de octubre de 2010). *Ley Orgánica de Servicio Público*. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAB.pdf

- Público, L. O. (6 de octubre de 2010). *Ley Orgánica de Servicio Público*. Obtenido de <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOSEP.pdf>
- Puentes, S. (30 de octubre de 2017). *Universidad Autónoma de Bucaramanga, UNAB*. Obtenido de https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/2120/2017_Tesis_Puentes_Gomez_Sandra_Marcela.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quishpe, J., & Albán, E. (mayo de 2019). Discriminación laboral de los pueblos y nacionalidades indígenas en la industria mecánica del Ecuador. *Caribeña de Ciencias*.
- Recalde, C. (2015). *UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/9381/1/FJCS-DE-782.pdf>
- Resico, M. (2019). *Introducción a la economía social de mercado*.
- Runa. (febrero de 2021). *runa*. Obtenido de <https://runahr.com/recursos/hr-management/conceptos-de-reclutamiento-y-seleccion-de-personal/>
- Saens, C. (22 de Agosto de 2017). *Universidad Técnica de Machala*. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/10769>
- Salinas, M. (15 de mayo de 2017). *Universidad San Francisco de Quito*. Obtenido de <https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/6516/1/131608.pdf>
- Sánchez, J. (2019). Inserción laboral y desarrollo profesional de las personas con discapacidades en Empresas Turísticas de la ciudad de Loja. *Scielo*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500201

- Social, M. d. (6 de noviembre de 2013). *Ministerio de Inclusión Económica y Social*. Obtenido de <https://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/11/Modelo-de-Atenci%C3%B3n-de-Discapacidades.pdf>
- Sulkes, B. (2018). *Manual MSD*. Obtenido de <https://www.msmanuals.com/es-ec/hogar/salud-infantil/trastornos-del-aprendizaje-y-del-desarrollo/discapacidad-intelectual>
- Sumba, R., Saltos, G., Rodriguez, C., & Tumbaco, Z. (24 de octubre de 2020). *Dialnet*. Obtenido de El desempleo en el Ecuador: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-ElDesempleoEnElEcuador-7659441.pdf>
- Telecomunicaciones.gob.ec. (20 de febrero de 2019). *Ley Orgánica de Comunicación*. Obtenido de <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2020/01/Ley-Organica-de-Comunicaci%C3%B3n.pdf>
- Telégrafo. (22 de agosto de 2017). *Telégrafo*. Obtenido de <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/8/conadis-y-ministerio-de-trabajo-suscriben-acuerdo-para-garantizar-la-inclusion-laboral>
- Torres, W., Espinoza, V., & Sulca, G. (2017). Panorama sobre la estructura del empleo público en el Ecuador. *Publicando*, 301.
- Trabajo, C. d. (26 de septiembre de 2012). *Código de Trabajo*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo>

Trabajo, C. d. (26 de septiembre de 2012). *Código de Trabajo*. Obtenido de

<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>

Trabajo, M. d. (9 de agosto de 2018). *Ministerio del Trabajo* . Obtenido de

<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2018/08/MDT-2018-0175-EXPEDIR-EL-INSTRUCTIVO-QUE-REGULA-EL-PORCENTAJE-DE-INCLUSION-LABORAL-DE-PERSONAS-CON-DISCAPACIDAD.pdf?x42051>

Trevi, B. (2 de abril de 2021). *ALEPH*. Obtenido de <https://aleph.org.mx/que-entiende-por-personal-administrativo-y-que-operativo>

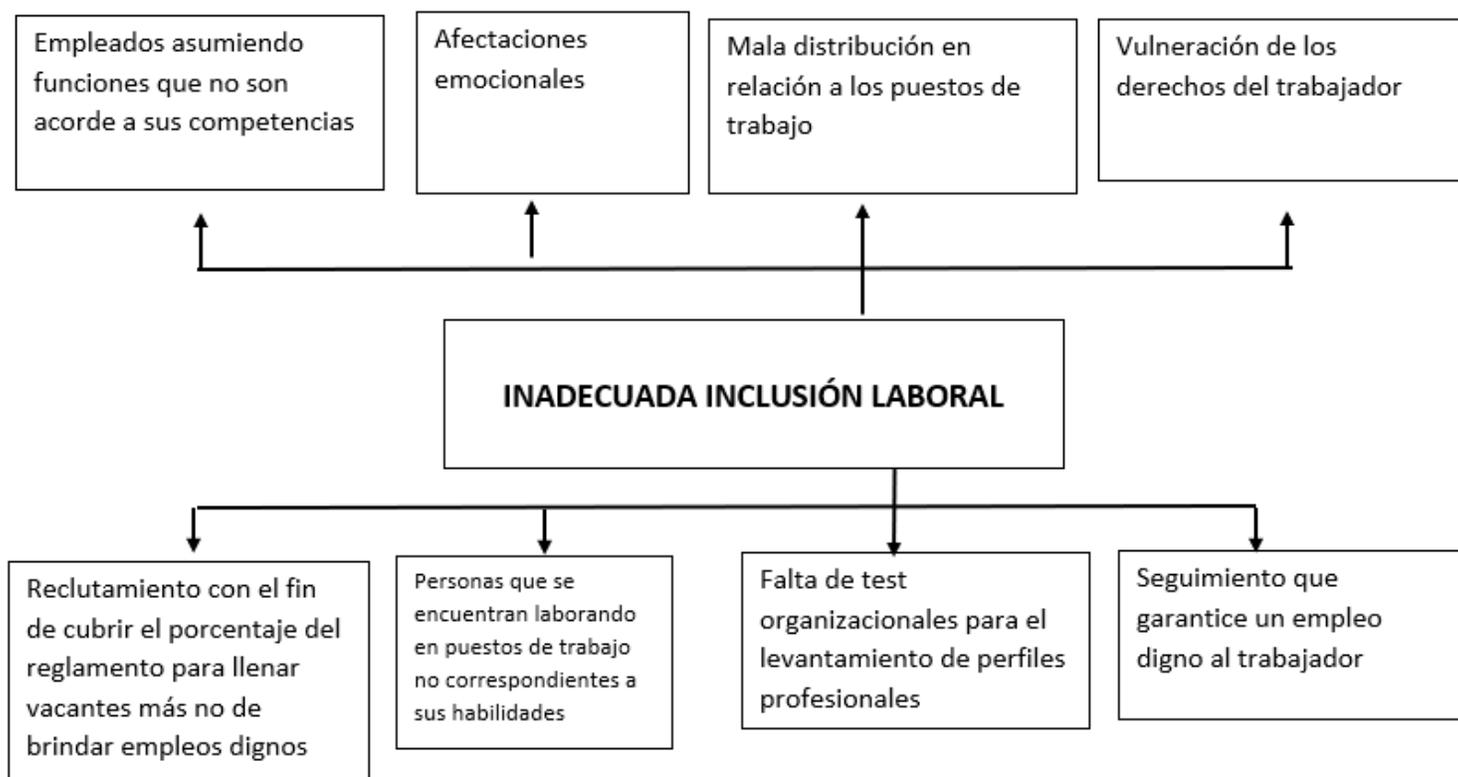
Trevi, B. (2 de abril de 2021). *ALEPH*. Obtenido de <https://aleph.org.mx/que-entiende-por-personal-administrativo-y-que-operativo>

Ulloa, N., & Ubillús, A. (2018). Concepciones sobre la inclusión de personas en situación de discapacidad en las empresas de alimentos de la ciudad de Guayaquil-Ecuador. *Dialnet*, 11.

Utreras, L. (22 de Marzo de 2018). *Un análisis de las variaciones crecientes de las tasas de desempleo en el Ecuador, donde la población económicamente activa más afectada es la joven, período 2010-2016*. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/29036>

ANEXOS

Anexo 1. Árbol de problemas



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FECYT

PSICOLOGÍA GENERAL

**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS REPRESENTANTES DEL DEPARTAMENTO DE
TALENTO HUMANO**

Objetivo:

Analizar la realidad del mercado laboral para personas con discapacidad

Instrucciones. –

-Por favor lea detenidamente, señale y conteste los datos solicitados

-La información que aquí provea es de carácter confidencial y será utilizada para fines académicos.

Tipo de empresa:

Pública ___ Privada__

Giro de negocios

Giro de servicios (educación, salud, entretenimiento, turismo, transporte, administrativo, públicos) ___

Giro Industrial (producción, consumo) ___

Giro Comercial (mayorías, minoristas, comisionistas) ___

Número de empleados

1-10 personas ___

11-25 personas ___

26-35 personas ___

36-45 personas ___

46-100 personas ___

100-150 personas ___

150 en adelante ____

1. ¿Está de acuerdo con la inclusión laboral?

Si _____ No _____

Porque.....

2. ¿Tiene conocimiento de la ley que ampara a las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral?

Si _____ No _____

3. ¿Dentro de la empresa que usted trabaja, se encuentran laborando personas con discapacidad?

Si _____ No _____ Desconozco _____

4. ¿Qué tan complejo fue encontrar un perfil adecuado (empleado) en el proceso de reclutamiento y selección para personas con discapacidad?

Muy complejo _____

Complejo _____

Regular _____

Fácil ____

Porque ...

5. ¿Qué tan complejo fue encontrar un perfil adecuado (obrero) en el proceso de reclutamiento y selección para personas con discapacidad?

Muy complejo _____

Complejo _____

Regular _____

Fácil ____

Porque....

6. ¿Conoce si existe una base de datos para personas con discapacidad que brinde un perfil profesional en el cual conste sus habilidades laborales?

Si _____ No _____

6.1 Si su respuesta fue afirmativa indique cual

7. ¿Mediante qué medio realizan el proceso de búsqueda del personal con discapacidad?

Redes sociales _____

Radios _____

Periódicos _____

TV _____

ONG _____

Recomendación de familiares y amigos _____

Página web _____

No se busca _____

Otra _____

7.1 ¿Si puso otra cuál? _____

8. A la hora de reclutar una persona con discapacidad ¿Cuáles son los parámetros que utilizaría para la selección?

Puede elegir más de una opción

Sexo _____

Tipo de discapacidad _____

Porcentaje de discapacidad _____

Título _____

Experiencia _____

Otra _____

8.1 ¿Si puso otra cuál? _____

9. ¿Cómo ve el nivel de adaptabilidad de las personas con discapacidad en el puesto de trabajo?

Muy bueno _____

Bueno _____

Regular _____

Malo _____

10. ¿Cómo ve el nivel de aceptación de los compañeros de trabajo a una persona con discapacidad?

Muy bueno _____

Bueno _____

Regular _____

Malo _____

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FECYT

PSICOLOGÍA GENERAL

**ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL CON DISCAPACIDAD QUE SE
ENCUENTRAN LABORANDO**

Objetivo:

Analizar la realidad del mercado laboral para personas con discapacidad

Instrucciones. –

-Por favor lea detenidamente, señale y conteste los datos solicitados

-La información que aquí provea es de carácter confidencial y será utilizada para fines académicos.

Sexo:

Hombre _____ Mujer _____

Edad

16-17 años _____

18-25 años _____

26-35 años _____

36-45 años _____

46 en adelante _____

Etnia

Blanco _____

Mestizo _____

Mulato _____

Afrodescendiente _____

Otro _____

1. Tipo de discapacidad.

Física ___

Visual ___

Auditiva ___

Intelectual ___

Psicosocial ___

Otra-----

Indique cual-----

2. Porcentaje según su gravedad

0-4 % (ninguna discapacidad) _____

5-24% (discapacidad leve) _____

25-49% (discapacidad moderada) _____

50-74% (discapacidad grave) _____

75-95% (discapacidad muy grave) _____

96-100% (discapacidad completa) _____

3. ¿Antes de vincularse a este puesto de trabajo que tiempo estuvo desempleado?

0-3 meses _____

6 meses a 1 año _____

1 año a 2 años _____

2 a 3 _____

de 3 en adelante _____

4. ¿Tiene conocimiento de la ley que ampara a las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral?

Si _____

No _____

5. ¿Dentro de su experiencia laboral conseguir empleo es?

Muy complejo _____

Complejo _____

Regular _____

Fácil ____

6. ¿Mediante qué medio se informó de las ofertas laborales?

Redes sociales _____

Radios _____

Periódicos _____

TV _____

ONG _____

Recomendación de familiares y amigos _____

Página web _____

Otra _____

6.1 ¿si respondió otra cuál fue? _____

7. ¿El cargo que desempeña dentro de la empresa es?

Administrativo _____

Operativo _____

Otros _____

8. ¿Considera usted que la empresa valora más?

Puede elegir más de una opción

Su conocimiento ____

Su actitud _____

Su experiencia _____

Su tipo y porcentaje de discapacidad _____

Otra _____

8.1 indique cuál _____

9. ¿El puesto en el que está actualmente trabajando tiene relación con sus estudios experiencia y preparación?

Si _____ No _____ Parcialmente _____

10. ¿Se ha sentido discriminado en algún momento por sus compañeros de trabajo?

Si _____ No _____

Porque?.....

11. ¿Considera usted que la empresa le genera estabilidad en el puesto de trabajo?

Si _____ No _____

12. ¿Considera que, si previamente hubiese sido evaluado en una bolsa de empleo, se facilitaría su contratación?

Si _____ No _____

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FECYT

PSICOLOGÍA GENERAL

ENCUESTA DIRIGIDA A PERSONAS SIN EMPLEO

Objetivo:

Analizar la realidad del mercado laboral para personas con discapacidad

Instrucciones. –

-Por favor lea detenidamente, señale y conteste los datos solicitados

-La información que aquí provea es de carácter confidencial y será utilizada para fines académicos.

Sexo:

Hombre _____ Mujer _____

Edad

16-17 años _____

18-25 años _____

26-35 años _____

36-45 años _____

46 en adelante _____

Etnia

Blanco _____

Mestizo _____

Mulato _____

Afrodescendiente _____

Otro _____

Nivel académico

Primaria.....

Básico (hasta 10mo. de E.B.G) _____

Bachillerato _____

Superior _____

Posgrado _____

1. Tipo de discapacidad.

Física ___

Visual ___

Auditiva ___

Intelectual ___

Psicosocial ___

Otra.....

Infique cuál.....

2. Porcentaje según su gravedad

0-4 % (ninguna discapacidad) _____

5-24% (discapacidad leve) _____

25-49% (discapacidad moderada) _____

50-74% (discapacidad grave) _____

75-95% (discapacidad muy grave) _____

96-100% (discapacidad completa) _____

3. ¿Tiene conocimiento de la ley que ampara a las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral?

Si _____ No _____

4. ¿Dentro de su experiencia laboral conseguir empleo es?

Fácil _____

Medianamente _____

Difícil _____

Porque.....

5. ¿Hace qué tiempo se encuentra sin empleo?

0-3 meses _____

6 meses a 1 año _____

1 año a 2 años _____

2 a 3 años _____

de 3 en adelante _____

6. ¿Mediante qué medio se informa de las ofertas laborales?

Redes sociales _____

Radios _____

Periódicos _____

TV _____

ONG _____

Recomendación de familiares y amigos _____

Página web _____

Otra _____

6.1 ¿Cuál es?

7. ¿Alguna vez ha estado inmerso en un proceso de reclutamiento y selección?

Si _____ No _____ No he participado aún en ningún proceso _____

8. ¿Dentro del proceso de reclutamiento la empresa valoró sus actitudes y aptitudes para el puesto trabajo?

Si _____ No _____

9. ¿Cuáles han sido los impedimentos para encontrar un empleo?

Familiar _____

La discapacidad en si _____

Pensamientos limitantes _____

Fuentes de empleo _____

Esteriotipos relacionados hacia las personas con discapacidad _____

10. ¿Conoce algún establecimiento que facilite su búsqueda de empleo?

Si _____ No _____

11. ¿Considera que, si previamente hubiese sido evaluado en una bolsa de empleo, se facilitaría su contratación?

Si _____ No _____

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FECYT

PSICOLOGÍA GENERAL

ENCUESTA DIRIGIDA A MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Objetivo:

Analizar la realidad del mercado laboral para personas con discapacidad

Instrucciones. –

-Por favor lea detenidamente, señale y conteste los datos solicitados

-La información que aquí provea es de carácter confidencial y será utilizada para fines académicos.

Tipo de medio

Escrito ____

Televisivo ____

Radial ____

Online ____

Otro ____

Clasificación de medios de comunicación

Informativo ____

Documental ____

Diversión ____

Educativo ____

Cultural ____

Musical ____

Otro ____

Si es otro cuál

Tipo de audiencia con mayor rating

16-17 años _____

18-25 años _____

26-35 años _____

36-45 años _____

Horario en el que se transmite el programa

Matutino _____

Vespertino _____

Diurno _____

1. ¿Usted conoce sobre la inclusión laboral?

Si _____ No _____

2. ¿Considera usted, que el tema de la inclusión laboral ha tenido relevancia dentro de la ciudadanía?

Si _____ Medianamente _____ No _____

3. ¿Ha abordado este tema dentro de sus transmisiones?

Si _____ No _____

4. ¿Considera que el tiempo que se ha otorgado a este tema es el necesario para generar conciencia en la población?

Si _____ No _____

5. ¿Conoce alguna organización que apoye la inclusión laboral?

Si _____ No _____

5.1 Si su respuesta es afirmativa indique cuál

6. ¿Considera importante generar un espacio dirigido a la inserción laboral de las personas con discapacidad?

Si _____ No _____

Porque.....

Anexo 3. Validación de encuestas

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FECYT**



Carrera de
Psicología
General

**INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN
ENCUESTA DIRIGIDA A ENCUESTA A LOS REPRESENTANTES DEL
DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO**

Instrucciones: En el siguiente formato, indique según la escala excelente (E), bueno (B) o mejorable (M) en cada ítem, de acuerdo a los criterios de validación (coherencia, pertinencia, redacción), si es necesario agregue las observaciones que considere. Al final se deja un espacio para agregar observaciones generales.

Evaluador: MSc. Olga Echeverría G.

Ítem Nro.	Validación			Observación
	Coherencia	Pertinencia	Redacción	
1	E	E	E	
2	E	E	E	
3	E	E	E	
4	E	E	E	
5	E	E	E	
6	E	E	E	
7	E	E	E	
8	E	E	E	
9	E	E	E	
10	E	E	E	

Observaciones generales

- La estructura del instrumento en sí es adecuado, considero que las preguntas están expresadas con claridad para conseguir el objetivo de la investigación.
- La longitud del instrumento es preciso.
- Las preguntas están categorizadas muy bien.
- El lenguaje empleado en el instrumento es claro y comprensivo.

MSc. Olga Echeverría G.
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN ESPECIAL
CON MENCIÓN EN DISCAPACIDAD

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

**ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL CON DISCAPACIDAD QUE SE
ENCUENTRAN LABORANDO**

Instrucciones: En el siguiente formato, indique según la escala excelente (E), bueno (B) o mejorable (M) en cada ítem, de acuerdo a los criterios de validación (coherencia, pertinencia, redacción), si es necesario agregue las observaciones que considere. Al final se deja un espacio para agregar observaciones generales.

Evaluador: MSc. Olga Echeverría G.

Ítem Nro.	Validación			Observación
	Coherencia	Pertinencia	Redacción	
1	E	E	E	
2	E	E	E	
3	E	E	E	
4	E	E	E	
5	E	E	E	
6	E	E	E	
7	E	E	E	
8	E	E	E	
9	E	E	E	
10	E	E	E	
11	E	E	E	
12	E	E	E	

Observaciones generales

- La estructura del instrumento en sí es adecuado, considero que las preguntas están expresadas con claridad para conseguir el objetivo de la investigación.
- La longitud del instrumento es preciso.
- Las preguntas están categorizadas muy bien.
- El lenguaje empleado en el instrumento es claro y comprensivo.



INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

**ENCUESTA DIRIGIDA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE SE
ENCUESTRAN SIN EMPLEO**

Instrucciones: En el siguiente formato, indique según la escala excelente (E), bueno (B) o mejorable (M) en cada ítem, de acuerdo a los criterios de validación (coherencia, pertinencia, redacción), si es necesario agregue las observaciones que considere. Al final se deja un espacio para agregar observaciones generales.

Evaluador: MSc. Olga Echeverría G.

Ítem Nro.	Validación			Observación
	Coherencia	Pertinencia	Redacción	
1	E	E	E	
2	E	E	E	
3	E	E	E	
4	E	E	E	
5	E	E	E	
6	E	E	E	
7	E	E	E	
8	E	E	E	
9	E	E	E	
10	E	E	E	
11	E	E	E	

Observaciones generales

- La estructura del instrumento en sí es adecuado, considero que las preguntas están expresadas con claridad para conseguir el objetivo de la investigación.
- La longitud del instrumento es preciso.
- Las preguntas están categorizadas muy bien.
- El lenguaje empleado en el instrumento es claro y comprensivo.



**INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN
ENCUESTA DIRIGIDA A MEDIOS DE COMUNICACIÓN**

Instrucciones: En el siguiente formato, indique según la escala excelente (E), bueno (B) o mejorable (M) en cada ítem, de acuerdo a los criterios de validación (coherencia, pertinencia, redacción), si es necesario agregue las observaciones que considere. Al final se deja un espacio para agregar observaciones generales.

Evaluador: MSc. Olga Echeverría G.

Ítem Nro.	Validación			Observación
	Coherencia	Pertinencia	Redacción	
1	E	E	E	
2	E	E	E	
3	E	E	E	
4	E	E	E	
5	E	E	E	
6	E	E	E	

Observaciones generales

- La estructura del instrumento en sí es adecuado, considero que las preguntas están expresadas con claridad para conseguir el objetivo de la investigación.
- La longitud del instrumento es preciso.
- Las preguntas están categorizadas muy bien.
- El lenguaje empleado en el instrumento es claro y comprensivo.



MSc. Olga Echeverría G.
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN ESPECIAL CON MENCIÓN EN DISCAPACIDAD

**INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN
ENCUESTA DIRIGIDA A ENCUESTA A LOS REPRESENTANTES DEL
DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO**

Instrucciones: En el siguiente formato, indique según la escala excelente (E), bueno (B) o mejorable (M) en cada ítem, de acuerdo a los criterios de validación (coherencia, pertinencia, redacción), si es necesario agregue las observaciones que considere. Al final se deja un espacio para agregar observaciones generales.

Evaluador: MSc. Guillermo Yáñez

Ítem Nro.	Validación			Observación
	Coherencia	Pertinencia	Redacción	
1	E	E	E	S/N
2	E	E	E	S/N
3	E	E	E	S/N
4	E	E	E	S/N
5	E	E	E	S/N
6	E	E	E	S/N
7	E	E	E	S/N
8	E	E	E	S/N
9	E	E	E	S/N
10	E	E	E	S/N

Observaciones generales

- Sin novedad



MSc. Guillermo Yáñez M.
Psicólogo Clínico-Docente
Carrera de Psicología General
Universidad Técnica del Norte

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

**ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL CON DISCAPACIDAD QUE SE
ENCUESTRAN LABORANDO**

Instrucciones: En el siguiente formato, indique según la escala excelente (E), bueno (B) o mejorable (M) en cada ítem, de acuerdo a los criterios de validación (coherencia, pertinencia, redacción), si es necesario agregue las observaciones que considere. Al final se deja un espacio para agregar observaciones generales.

Evaluador: MSc. Guillermo Yáñez

Ítem Nro.	Validación			Observación
	Coherencia	Pertinencia	Redacción	
1	E	E	E	S/N
2	E	E	E	S/N
3	E	E	E	S/N
4	E	E	E	S/N
5	E	E	E	S/N
6	E	E	E	S/N
7	E	E	E	S/N
8	E	E	E	S/N
9	E	E	E	S/N
10	E	E	E	S/N
11	E	E	E	S/N
12	E	E	E	S/N

Observaciones generales

Sin novedad.



MSc. Guillermo Yáñez M.
Psicólogo Clínico-Docente
Carrera de Psicología General
Universidad Técnica del Norte

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FECYT**



Carrera de
Psicología
General

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

**ENCUESTA DIRIGIDA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE SE
ENCUESTRAN SIN EMPLEO**

Instrucciones: En el siguiente formato, indique según la escala excelente (E), bueno (B) o mejorable (M) en cada ítem, de acuerdo a los criterios de validación (coherencia, pertinencia, redacción), si es necesario agregue las observaciones que considere. Al final se deja un espacio para agregar observaciones generales.

Evaluador: MSc. Guillermo Yánez

Ítem Nro.	Validación			Observación
	Coherencia	Pertinencia	Redacción	
1	E	E	E	S/N
2	E	E	E	S/N
3	E	E	E	S/N
4	E	E	E	S/N
5	E	E	E	S/N
6	E	E	E	S/N
7	E	E	E	S/N
8	E	E	E	S/N
9	E	E	E	S/N
10	E	E	E	S/N
11	E	E	E	S/N

Observaciones generales

- Sin novedad.

MSc. Guillermo Yánez M.
Psicólogo Clínico-Docente
Carrera de Psicología General
Universidad Técnica del Norte

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FECYT
INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN



Carrera de
Psicología
General

ENCUESTA DIRIGIDA A MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Instrucciones: En el siguiente formato, indique según la escala excelente (E), bueno (B) o mejorable (M) en cada ítem, de acuerdo a los criterios de validación (coherencia, pertinencia, redacción), si es necesario agregue las observaciones que considere. Al final se deja un espacio para agregar observaciones generales.

Evaluador: MSc. Guillermo Yáñez

Ítem Nro.	Validación			Observación
	Coherencia	Pertinencia	Redacción	
1	E	E	E	S/N
2	E	E	E	S/N
3	E	E	E	S/N
4	E	E	E	S/N
5	E	E	E	S/N
6	E	E	E	S/N

Observaciones generales

- Sin novedad.

MSc. Guillermo Yáñez M.
Psicólogo Clínico-Docente
Carrera de Psicología General
Universidad Técnica del Norte

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN
ENCUESTA DIRIGIDA A ENCUESTA A LOS REPRESENTANTES DEL
DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

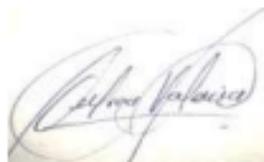
Instrucciones: En el siguiente formato, indique según la escala excelente (E), bueno (B) o mejorable (M) en cada ítem, de acuerdo a los criterios de validación (coherencia, pertinencia, redacción), si es necesario agregue las observaciones que considere. Al final se deja un espacio para agregar observaciones generales.

Evaluador: MSc. Andrea Valencia

Ítem Nro.	Validación			Observación
	Coherencia	Pertinencia	Redacción	
1	E	E	E	
2	E	E	E	
3	E	E	E	
4	E	E	E	
5	E	E	E	
6	E	E	E	
7	E	E	E	
8	E	E	E	
9	E	E	E	
10	E	E	E	

Observaciones generales

•



MSc. Andrea Valencia Altamirano
(DOCENTE DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA)

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

**ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL CON DISCAPACIDAD QUE SE
ENCUENTRAN LABORANDO**

Instrucciones: En el siguiente formato, indique según la escala excelente (E), bueno (B) o mejorable (M) en cada ítem, de acuerdo a los criterios de validación (coherencia, pertinencia, redacción), si es necesario agregue las observaciones que considere. Al final se deja un espacio para agregar observaciones generales.

Evaluador: MSc. Andrea Valencia

Ítem Nro.	Validación			Observación
	Coherencia	Pertinencia	Redacción	
1	E	E	E	
2	E	E	E	
3	E	E	E	
4	E	E	E	
5	E	E	E	
6	E	E	E	
7	E	E	E	
8	E	E	E	
9	E	E	E	
10	E	E	E	
11	E	E	E	
12	E	E	E	

Observaciones generales

•



MSc. Andrea Valencia Altamirano
(DOCENTE DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA)

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

**ENCUESTA DIRIGIDA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE SE
ENCUENTRAN SIN EMPLEO**

Instrucciones: En el siguiente formato, indique según la escala excelente (E), bueno (B) o mejorable (M) en cada ítem, de acuerdo a los criterios de validación (coherencia, pertinencia, redacción), si es necesario agregue las observaciones que considere. Al final se deja un espacio para agregar observaciones generales.

Evaluador: MSc. Andrea Valencia

Ítem Nro.	Validación			Observación
	Coherencia	Pertinencia	Redacción	
1	E	E	E	
2	E	E	E	
3	E	E	E	
4	E	E	E	
5	E	E	E	
6	E	E	E	
7	E	E	E	
8	E	E	E	
9	E	E	E	
10	E	E	E	
11	E	E	E	

Observaciones generales

•



MSc. Andrea Valencia Altamirano
(DOCENTE DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA)

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

ENCUESTA DIRIGIDA A MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Instrucciones: En el siguiente formato, indique según la escala excelente (E), bueno (B) o mejorable (M) en cada ítem, de acuerdo a los criterios de validación (coherencia, pertinencia, redacción), si es necesario agregue las observaciones que considere. Al final se deja un espacio para agregar observaciones generales.

Evaluador: MSc. Andrea Valencia

Ítem Nro.	Validación			Observación
	Coherencia	Pertinencia	Redacción	
1	E	E	E	
2	E	E	E	
3	E	E	E	
4	E	E	E	
5	E	E	E	
6	E	E	E	

Observaciones generales

•



MSc. Andrea Valencia Altamirano
(DOCENTE DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA)

Anexo 4. Resultados de las encuestas mediante FORMS



Anexo 5. Registro Fotográfico

