



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**

**(UTN)**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA  
(FECYT)**

**CARRERA:  
INGENIERÍA EN GESTIÓN Y DESARROLLO SOCIAL**

**INFORME FINAL DEL TRABAJO DE TITULACIÓN, MODALIDAD  
PRESENCIAL**

**TEMA:** “ESTUDIO SOBRE LOS PROCESOS DE INTEGRACIÓN SOCIO -  
LABORAL DE LOS ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD AUDITIVA DE  
LA UNIDAD EDUCATIVA DE SORDOS CONSEJO PROVINCIAL DE  
IMBABURA”.

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Ingeniera en Gestión y  
Desarrollo Social**

**Línea de investigación:** Desarrollo social y del comportamiento humano

**Autor (a):** Mora Montalvo Karen Priscila

**Director (a):** MSc. Virna Acosta

Ibarra -Febrero - 2021



## UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

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

#### 1. 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:	1003049457		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Mora Montalvo Karen Priscila		
DIRECCIÓN:	Eucebio Borrero 8-34 y Chica Narváez		
EMAIL:	<a href="mailto:priscym14@gmail.com">priscym14@gmail.com</a>		
TELÉFONO FIJO:	2957637	TELÉFONO MÓVIL:	0995160002

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	"ESTUDIO SOBRE LOS PROCESOS DE INTEGRACIÓN SOCIO -LABORAL DE LOS ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD AUDITIVA DE LA UNIDAD EDUCATIVA DE SORDOS CONSEJO PROVINCIAL DE IMBABURA".
AUTOR (ES):	Mora Montalvo Karen Priscila
FECHA: DD/MM/AAAA	22/02/2021
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	Ingeniera en Gestión y Desarrollo Social
ASESOR /DIRECTOR:	MSc. Virna Acosta Paredes

## 2. CONSTANCIAS

La autora Karen Priscila Mora Montalvo manifiesta 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 el titular de los derechos patrimoniales, por lo que asume la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 11 días del mes de mayo del 2021

### LA AUTORA:



(F).....

Karen Priscila Mora Montalvo

CI. 1003049457



## CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR

Ibarra, 22 de febrero de 2021

Virna Isabel Acosta Paredes

DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe final del trabajo de titulación, el mismo que se ajusta a las normas vigentes de la Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología (FECYT) de la Universidad Técnica del Norte; en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

(f): \_\_\_\_\_  
*VIRNA ISABEL ACOSTA PAREDES*  
C.C.:1001598638

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

*El Tribunal Examinador del trabajo de titulación “ESTUDIO SOBRE LOS PROCESOS DE INTEGRACIÓN SOCIO - LABORAL DE LOS ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD AUDITIVA DE LA UNIDAD EDUCATIVA DE SORDOS CONSEJO PROVINCIAL DE IMBABURA”, elaborado por Mora Montalvo Karen Priscila, previo a la obtención del título de Ingeniera en Gestión y Desarrollo Social, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Universidad Técnica del Norte:*

(f) \_\_\_\_\_  
*PhD. Juan Carlos López*  
*C.C.: 0960092674*

(f) \_\_\_\_\_  
*MSc. Virna Isabel Acosta Paredes*  
*C.C.: 1001598638*

(f) \_\_\_\_\_  
*MSc. Vivian Ojeda*  
*C.C.: 1756887640*



## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación se lo dedico a mi madre quien, gracias a todo su esfuerzo, a su lucha diaria y constante he llegado don estoy ahora, a mi hija que es el motor de mi vida y la persona por la cual me supero día con día en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis familiares y amigos que de una u otra manera han estado presentes con sus palabras de aliento, a mis compañeros con los cuales hemos compartidos muchas experiencias aventuras que nos ayudado a no solo profesionalmente sino como mejores seres humanos y a mis docentes quienes no solo se han encargado de impartirnos una materia sino que han ido más allá para formarnos como personas de bien siempre prestos a ser solidarios y ayudar a los demás gracias a sus consejos y guía por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos. Ha sido un verdadero el orgullo y privilegio pertenecer a esta casona universitaria.



## **AGRADECIMIENTO**

Quiero agradecer a Dios por permitirme llegar a este momento de mi vida y alcanzar esta gran meta, gracias a mis padreas quienes con sus palabras de aliento me impulsaban a seguir siempre adelante. A las autoridades de la Unidad Educativa de Sordos Imbabura “UESI”, por abrirme las puertas de la institución a fin de poder realizar la presente investigación, a la Universidad que a través de sus docentes me brindaron el conocimiento para formarme como profesional.



## RESUMEN

La presente investigación se fundamenta en la importancia social que implica desarrollar competencias laborales en los jóvenes con discapacidad auditiva de la Unidad Educativa de Sordos Consejo Provincial de Imbabura “UESI” quienes se han enfrentado a diversos problemas socioeconómicos para sustentar sus necesidades. Primero se identifica la situación socio laboral actual de los estudiantes de la Unidad Educativa antes mencionada. Luego se construye el marco teórico que sustenta los aspectos importantes del estudio, así como el fundamento científico que permitió establecer las bases necesarias, esta investigación se establece dentro de un enfoque mixto ya que fue necesario disponer de datos cualitativos y cuantitativos, que ayudaron a decidir con mayor precisión los hechos. Con el fin de recabar información se elaboraron instrumentos de investigación que facilitaron el mencionado proceso como: entrevistas y encuestas que permitieron discernir, interpretar y procesar los datos para obtener los resultados. Como resultado de esta investigación se conoce el grado de desarrollo de competencias laborales de los estudiantes que están cursando y han culminado sus estudios; así como la percepción de los docentes y la apertura del sector productivo para brindar oportunidades de empleo a jóvenes con discapacidad auditiva. Se plantea como propuesta el diseño de los lineamientos estratégicos para una efectiva inserción laboral de los estudiantes con discapacidad auditiva de la Unidad Educativa de Sordos Consejo Provincial de Imbabura con estrategias para aportar al desarrollo que permitirán capacitar a los jóvenes con el fin de crear sujetos productivos y competitivos para la sociedad.

**Palabras clave:** jóvenes, sordos, discapacidad, inclusión, competencias laborales.





## ABSTRACT

This research is based on the social importance of developing job skills in young people with hearing disabilities from the Imbabura Provincial Council of the Imbabura Educational Unit for the Deaf "UESI" who have faced various socioeconomic problems to support their needs. First, the current socio-labor situation of the students of the aforementioned Educational Unit is identified. Then the theoretical framework that supports the important aspects of the study is built, as well as the scientific foundation that will establish the necessary bases, this research is established within a mixed approach since it was necessary to have qualitative and quantitative data, which helped to decide with greater precision the facts. In order to collect information, research instruments were developed that facilitated the process mentioned as: interviews and surveys that allowed to discern, interpret and process the data to obtain the results. As a result of this research, the degree of development of labor competencies of the students who are studying and have completed their studies is known; as well as the perception of teachers and the opening of the productive sector to provide employment opportunities to young people with hearing disabilities. It is proposed as a proposal the design of strategic guidelines for an effective labor insertion of students with hearing disabilities of the Educational Unit for the Deaf Provincial Council of Imbabura with strategies to contribute to development that will enable young people to be trained in order to create productive subjects and competitive for society.

**Keywords:** youth, deaf, disability, inclusion, job skills.



## ÍNDICE DE CONTENIDO

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL.....	5
DEDICATORIA .....	6
AGRADECIMIENTO.....	7
RESUMEN .....	8
ABSTRACT.....	9
ÍNDICE DE CONTENIDO .....	10
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES .....	13
SIGLAS Y ACRÓNIMOS .....	15
INTRODUCCIÓN .....	16
CAPÍTULO I .....	19
1. MARCO TEÓRICO .....	19
Enfoques teóricos .....	20
1.1. Breve acercamiento a la definición de procesos .....	20
1.2. Breve acercamiento a la definición de integración sociolaboral .....	21
1.3. Discapacidad.....	21
1.4. Discapacidad auditiva.....	22
1.1.2. Causas del déficit auditivo .....	23
1.1.3. Cómo se mide el nivel de audición que tiene una persona .....	24
1.5. Estrategias para el desarrollo de capacidades .....	24
1.5.1. Necesidades Educativas Especiales.....	25
1.5.2. Proceso para aplicar estrategias pedagógicas para estudiantes con necesidades educativas especiales .....	25
1.6. Competencias laborales .....	25
1.6.1. Competencias laborales más demandadas .....	27
1.7. El proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad. ....	27
1.8. Respaldo legislativo nacional e internacional.....	28
CAPÍTULO II .....	32
2 METODOLOGÍA .....	32
2.1. Enfoque de la investigación .....	32
2.1.1. Enfoque cualitativo .....	32
2.1.2. Enfoque cuantitativo .....	32



2.2. Diseño de la investigación .....	33
2.3. Tipo de investigación.....	33
2.3.1. Investigación Documental.....	33
2.3.2. Investigación Descriptiva.....	33
2.4. Población y muestra.....	33
2.4.1. Población.....	33
2.4.2. Muestra.....	34
2.5. Operacionalización de las variables.....	34
2.6. Técnicas e instrumentos.....	34
2.6.1. Encuesta .....	35
2.6.2. Entrevista en profundidad .....	35
CAPÍTULO III.....	36
3 RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	36
Resultados de la encuesta a estudiantes con discapacidad auditiva del nivel de bachillerato de la Unidad Educativa de Sordos Imbabura “UESI” .....	36
Resultados de la encuesta a estudiantes con discapacidad auditiva de la Unidad Educativa de Sordos Imbabura “UESI” que han finalizado estudios de bachillerato .....	41
Resultados de la encuesta a representantes del Sector Productivo.....	47
Resultados Entrevista a Docentes .....	51
CAPÍTULO IV.....	53
4 PROPUESTA.....	53
4.1. Introducción .....	53
4.2. Propuesta.....	53
TÍTULO DEL PROYECTO .....	53
1. DATOS INFORMATIVOS .....	53
2. ANTECEDENTES Y CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA .....	54
3. JUSTIFICACIÓN.....	56
4. MATRIZ DE MARCO LÓGICO.....	57
5. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES .....	61
6. ESTRATEGIAS DE SOCIALIZACIÓN DEL PROYECTO.....	62
CONCLUSIONES: .....	64
RECOMENDACIONES .....	65
GLOSARIO .....	66



REFERENCIAS ..... 67  
ANEXOS ..... 71

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Competencias Laborales .....	26
Ilustración 2: Principales competencias laborales especiales. ....	26
Ilustración 3: Nivel de competencias para insertarse en el ámbito laboral.....	36
Ilustración 4: Preparación en la competencia desarrollo de liderazgo. ....	37
Ilustración 5: Preparación en la competencia creatividad e innovación.....	37
Ilustración 6: Preparación en la competencia trabajo en equipo.....	38
Ilustración 7: Preparación en la competencia trabajo en equipo.....	38
Ilustración 8: Preparación en la competencia organización. ....	39
Ilustración 9: Preparación en la competencia toma de decisiones. ....	39
Ilustración 10: Preparación en la competencia comunicación efectiva.....	40
Ilustración 11: Preparación en la competencia capacidad de análisis. ....	40
Ilustración 12: Preparación en la competencia uso de herramientas y programas tecnológicos. ....	41
Ilustración 13: Estabilidad de fuentes de ingresos. ....	41
Ilustración 14: Fuentes de ingresos de los estudiantes que han terminado sus estudios. ....	42
Ilustración 15: Aporte económico de los estudiantes que han finalizado sus estudios a sus hogares.....	42
Ilustración 16: Facilidad para encontrar fuentes de ingresos.....	43
Ilustración 17: Utilidad de los conocimientos adquiridos en la UESI para encontrar un empleo o iniciar un emprendimiento.....	43
Ilustración 18: Importancia del desarrollo de competencias laborales para la búsqueda de empleo o creación de emprendimientos. ....	44
Ilustración 19: Grado de importancia de la competencia laboral creatividad para quienes han finalizado sus estudios en la "UESI". ....	44
Ilustración 20: Grado de importancia de la competencia laboral innovación para quienes han finalizado sus estudios en la "UESI". ....	45
Ilustración 21: Grado de importancia de la competencia laboral tolerancia al riesgo de quienes han finalizado sus estudios en la "UESI".....	45
Ilustración 22: Grado de importancia de la competencia laboral uso de herramientas y programas tecnológicos de quienes terminaron sus estudios en la "UESI".....	47
Ilustración 23: Número de empleados que laboran en las empresas/instituciones encuestadas. ....	47
Ilustración 24: Número de empleados con discapacidad que laboran en las empresas/instituciones encuestadas.....	48
Ilustración 25: Porcentaje de personas con discapacidad auditiva que trabajan en las empresas encuestadas. ....	48
Ilustración 26: Incorporación de la variable discapacidad en el proceso de selección de personal.....	49
Ilustración 27: Consideración si la productividad de una empresa reduce sus niveles debido a la contratación de personas con discapacidad. ....	49
Ilustración 28: Conocimiento de las ventajas de contratar personas con discapacidad. ....	50



Ilustración 29: Disposición de los empleadores de contratar más personal con discapacidad del que obliga la ley..... 50

Ilustración 30: Estrategias de socialización del proyecto antes de su ejecución. .... 62

Ilustración 31: Estrategias de socialización del proyecto durante su ejecución. .... 62



## **SIGLAS Y ACRÓNIMOS**

LOEI: Ley Orgánica de Educación Intercultural

MinEduc: Ministerio de Educación

NEE: Necesidades Educativas Especiales

UDAI: Unidad Distrital de Apoyo a la Inclusión Unesco: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

## INTRODUCCIÓN

En el último informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) se indica que la cantidad de jóvenes desempleados asciende a 64 millones de en todo el mundo, siendo 145 millones jóvenes que se encuentran en situación de pobreza, el empleo juvenil constituye un gran desafío para el mundo, así como una de las prioridades políticas.

Existen cerca de mil millones de personas con discapacidad, que representan un 15% de la población mundial y aproximadamente el 80% están en edad de trabajar. No obstante, su derecho a tener trabajo honesto, es denegado con frecuencia. Comparadas con las personas que no tienen discapacidad estas personas experimentan tasas mayores de desempleo e inactividad económica (OIT, 2019).

La Ley Orgánica de Discapacidades (CONADIS, 2017) establece la obligatoriedad de la contratación de al menos el 4% de personas con discapacidad en las entidades públicas y privadas que cuenten con al menos 25 empleados. La aplicación de esta normativa ha permitido que en la actualidad existan 58.211 personas con discapacidad insertadas laboralmente, bajo relación de dependencia.

Según datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo (CONADIS, 2017), actualmente existen 11.699 vacantes a ser cubiertas por personas con discapacidad: 5.876 en el sector privado y 5.823 en la Función Ejecutiva del sector público. Las razones por las cuales existe un número de vacantes por llenar pueden ser variadas; sin embargo, ha sido posible identificar las siguientes:

- Incumplimiento de la normativa por parte de algunas instituciones públicas y empresas privadas
- Escasas inspecciones laborales para verificar el porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad y las condiciones laborales de las personas insertadas
- Insuficiente asesoramiento, capacitación y acompañamiento a la ejecución de proyectos productivos de personas con discapacidad y sus familias, como alternativas a la inclusión laboral

El presente estudio consiste en aproximarse a la realidad en la que viven los jóvenes con discapacidad auditiva que han estudiado en la Unidad Educativa de Sordos Consejo Provincial de Imbabura. Se pretende definir y analizar los problemas que enfrentan para poder insertarse en el mundo laboral, las causas del desempleo y las medidas a adoptarse para que puedan mejorar su calidad de vida accediendo a empleos dignos e igualitarios.

Se realiza un estudio de los procesos de integración socio-laboral en jóvenes con discapacidad auditiva de la Unidad Educativa de Sordos Consejo Provincial de Imbabura, donde se educan 43 estudiantes de los cuales 24 son hombres y 19 son mujeres. Esta investigación está proyectada hacia el desarrollo humano tomando en cuenta los lineamientos del PNUD: alcanzar un nivel de vida digna, y el acceso a la educación.



La importancia del estudio está sustentada en la búsqueda de alternativas para la orientación de una mejor inserción laboral, logrando un conocimiento de las competencias a partir de oportunidades socioeconómicas que los jóvenes puedan tener en los diversos escenarios laborales.

Otra de las potencialidades de esta temática se direcciona a la gestión de un empoderamiento efectivo de actitudes concretas que sirvan de impulso a los jóvenes para proyectar sus perspectivas de trabajo con la seguridad de manejar diversas habilidades y competencias que las unidades empleadoras demandan.

La temática se ha planteado a partir de las siguientes interrogantes: ¿Cuál es la situación socio laboral actual de los jóvenes con discapacidad auditiva de la UESI?, ¿Qué tipo de barreras son las más evidentes al momento de encontrar un empleo?, ¿Qué mecanismos serían los más propicios para una efectiva inserción laboral?

Las preguntas mencionadas anteriormente se responderán a través de los objetivos que se describen a continuación:

**Objetivo General:** Identificar la situación socio laboral actual de los estudiantes con discapacidad auditiva de la Unidad Educativa de Sordos Consejo Provincial de Imbabura.

**Objetivos específicos:**

- Establecer los fundamentos conceptuales de la situación social y laboral de los jóvenes con discapacidad auditiva, para el sustento teórico de la investigación.
- Analizar las barreras con las que se encuentran las personas con discapacidad auditiva en la inserción en el mundo laboral.
- Determinar los mecanismos más eficaces para el acceso de las personas con discapacidad auditiva.

Para cumplir estos objetivos se tomó contacto con las autoridades de la institución, docentes, estudiantes, padres de familia y representantes del sector productivo contando con su colaboración y participación de los actores; por lo tanto, se ha contado con el apoyo de los grupos actores de este estudio.

Dentro de este informe de investigación se desarrollan los siguientes capítulos:

En el capítulo I, se recopila toda la teoría que servirá de base para la investigación, donde se abordan temas como: discapacidad auditiva, necesidades educativas especiales, derechos y competencias laborales.

En el capítulo II, se establecen los tipos, instrumentos, métodos y técnicas de investigación aplicados y la operacionalización de variables. Además, se especifica la población como la muestra tomada para la realización del estudio.



En el capítulo III, se desarrollan los resultados y discusión a través del procesamiento, comparación y cotejación de los datos obtenidos tras la aplicación de los instrumentos de investigación.

En el capítulo IV, se diseña la propuesta con estructura marco lógico como alternativa para dar solución al problema planteado.

Finalmente, se muestran las conclusiones y recomendaciones que complementan el estudio.

## CAPÍTULO I

### 1. MARCO TEÓRICO

Este apartado ofrece la base teórica para orientar el desarrollo de la investigación, así como los aspectos que constituyen parte importante de la operacionalización de las variables y categorías utilizadas en la investigación. Además, permite interpretar los resultados que se obtendrán en la investigación, estado del arte, antecedentes y enfoques teóricos.

Se inicia desde los antecedentes o estado del arte de la investigación, para finalizar analizando conceptos específicos sobre el objeto del estudio, como son: procesos, integración sociolaboral, discapacidad auditiva, déficit, causas del déficit auditivo, medición del nivel de audición, estrategias para el desarrollo de capacidades, necesidades educativas especiales, competencias laborales, proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad, respaldo legislativo nacional e internacional.

Los antecedentes de la investigación, se basan en proporcionar un análisis crítico de investigaciones previas para determinar su enfoque metodológico, indicando su relevancia y diferencias con el trabajo propuesto y los medios que lo justifican. Son una referencia para analizar sobre un tema en cuestión que influye en hechos posteriores y sirve para entenderlos. Es una base que nos sirve como ejemplo para futuras investigaciones.

A continuación, se presentan una investigación vinculada a este estudio:

Álvarez (2013), quien realizó una investigación en Guayaquil titulada: “La inserción laboral de las personas con discapacidad auditiva”, cuyo objetivo fue identificar los principales factores que provocan la escasa inserción laboral de las personas con discapacidad auditiva. La metodología que se aplicó a lo largo del proceso de la investigación fue de tipo descriptiva y cualitativa. La investigación cualitativa, tiene como objetivo la descripción de las cualidades de un fenómeno, busca un concepto que pueda abarcar una parte de la realidad. No se trata de probar o de medir en qué grado una cierta cualidad se encuentra en un cierto acontecimiento dado, sino de descubrir tantas cualidades como sea posible. La muestra para esta investigación fue de un universo de 47 personas, 10 de ellos fueron quienes realizan labores de reclutamiento y selección por parte de múltiples empresas, y 37 personas con discapacidad auditiva que buscan ser insertados laboralmente a partir de allí se realizaron los análisis de los actores y sus componentes de manera individual a través del estudio y revisión de casos concretos y reales, proporcionó información valiosa a partir de la cual se pudo puntualizar, comparar y obtener mayores resultados en el estudio.

Conclusión: El objetivo de este estudio es identificar los principales factores que causan la escasa inserción laboral de las personas con discapacidad auditiva. Según lo establece la Ley Orgánica de Discapacidad y demás normas vigentes en el ámbito laboral, que disponen a las distintas organizaciones sean estas públicas o privadas, que deben

contratar y tener en su nómina de forma permanente a un mínimo del 4 % entre sus empleados a personas con algún tipo de discapacidad, pues no ha sido frecuente insertar o incluir entre sus colaboradores personas con discapacidad, que tan escasos son los cargos que se ofertan o están disponibles, y de ser insertados tendrán oportunidades de ser promovidos a cargos de mayor responsabilidad o jerarquía organizacional. Las personas con discapacidad auditiva, han sido históricamente marginadas y de manera específica se pretende indagar parte de la realidad socio laboral en que están inmersos, ¿cómo influyen o a qué responden sus expectativas? ¿Por qué se reducen las oportunidades? e identificar ¿qué es lo que limita los procesos de reclutamiento y selección a esta comunidad? así desarrollar adecuados conocimientos, mecanismos, aperturas motivadas, flexibilidad y potenciar su rápido crecimiento respecto de la inserción Para lograr que una persona con discapacidad se aproxime a una vida saludable, entendiendo que la salud es un proceso dinámico y que sus aspiraciones consecuentemente estarán orientadas en una sociedad altamente competitiva, conocer cómo influirá el entorno en que estará inserto el individuo, definir las principales competencias que deben de tener las personas con discapacidad auditiva al momento del proceso de reclutamiento y selección por parte de las empresas ofertantes nos permitirá plantear lo esencial que es para la persona con discapacidad obtener un empleo y a través de este conseguir algunos de esos objetivos de vida; ejercer su derecho al trabajo, con la aplicación de instrumentos como la encuesta y entrevista analizaremos el tipo de empleo, su accesibilidad e inclusión, sus capacidades y preparación. El acceso e inclusión de la persona con discapacidad auditiva al trabajo remunerado, permitirá ampliar sus competencias, alcanzar niveles superiores de libertad, autonomía e independencia personal, potenciando su autoestima, fomentando su autovaloración, contribuirá a sentirse útil y productivo a la sociedad.

Se concluye que, para potenciar las capacidades de los estudiantes con discapacidad auditiva dentro de los contextos educativos es necesario definir los roles de los principales responsables de proyectar políticas en la formación de los estudiantes, teniendo en cuenta las áreas de actuación, los mecanismos docentes y los vínculos estratégicos que se requieren potenciar para incentivar los escenarios productivos. Volviendo a la propuesta planteada, son pocos los estudios respecto a esta temática.

## **Enfoques teóricos**

### **1.1. Breve acercamiento a la definición de procesos**

Es la manera cómo hacemos las cosas. Desde detectar una necesidad hasta elaborar y vender un producto (Bravo, 2011).

Continuando la cita anterior se menciona que:

Un proceso es una secuencia de pasos dispuesta con algún tipo de lógica que se enfoca en lograr algún resultado específico. Los procesos son mecanismos de comportamiento que diseñan los hombres para mejorar la productividad de algo, para establecer un orden o eliminar algún tipo de problema. El concepto puede emplearse en una amplia variedad de contextos, como por ejemplo en el ámbito jurídico, en el de la informática o en el de la empresa. Es importante en este sentido hacer hincapié que los procesos son ante todo procedimientos diseñados para servicio del hombre en alguna medida, como una forma determinada de accionar.

En este contexto se puede definir como procesos al conjunto de fenómenos desarrollados en un periodo de tiempo, cuyas fases sucesivas conducen hacia una finalidad específica.

## **1.2. Breve acercamiento a la definición de integración sociolaboral**

Anneas & Donoso (2008) citando a García y Figuera (2000) indica que:

El término integración socio-laboral engloba dos procesos, la aceptación y asimilación de los individuos por parte de la comunidad o el medio social, estructurando un sistema que permite tomar parte en la misma con todos los derechos y deberes, e inserción laboral que ve a las personas como fuerza activa de trabajo. Por otra parte, el término va ligado al de exclusión (marginación, vulnerabilidad), identificando como el aparcamiento de la vida social, pérdida o ausencia de autonomía e independencia para conseguir los recursos necesarios, integrarse y participar.

Por otra parte, Porvént, Palacio, & Yanes ( 2020) mencionan que “la integración sociolaboral se considera al proceso a través del cual una persona desempleada, de manera permanente o temporal accede a un puesto de trabajo desarrollando una serie de competencias cuya finalidad es el mantenimiento del mismo”.

Finalmente, Guerrero (2005) citando a Pérez y Blasco (2001:323) afirma que:

La integración sociolaboral es la culminación del tránsito a un estado socialmente adulto en el que la independencia económica y la autonomía personal son algunas de las condiciones del logro del estatus de adulto. Ambas se logran habitualmente a través del empleo que a su vez permite a la persona decidir sobre distintos aspectos de su vida y poseer autonomía personal pero también social, en la medida que posibilita la integración y la participación de la comunidad.

## **1.3. Discapacidad**

De acuerdo a Cáseres Rodríguez (2020) se indica que:

Es toda ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma normal para cualquier ser humano. Se caracteriza por insuficiencias o excesos en el desempeño y comportamiento en una actividad rutinaria, que pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos. Se clasifican en nueve grupos: de la conducta, de la comunicación, del cuidado personal, de la locomoción, de la disposición del cuerpo, de la destreza, de situación, de una determinada aptitud y otras restricciones de la actividad.

Por otra parte, de la Ley Orgánica de Discapacidades (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012) tiene por objeto:

Asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales; así como, aquellos que se derivaren de leyes conexas, con enfoque de género, generacional e intercultural.

Continuando con la cita anterior se indica que:

Esta Ley para a las personas con discapacidad ecuatorianas o extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano; así como, a las y los ecuatorianos en el exterior; sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, su cónyuge, pareja en unión de hecho y/o representante legal y las personas jurídicas públicas, semipúblicas y privadas sin fines de lucro, dedicadas a la atención, protección y cuidado de las personas con discapacidad. El ámbito de aplicación de la presente Ley abarca los sectores público y privado.

Las personas con deficiencia o condición discapacitante se encuentran amparadas por la presente Ley, en lo que fuere pertinente.

De acuerdo a la Asamblea Nacional del Ecuador (2012) esta Ley tiene los siguientes fines:

- Establecer el sistema nacional descentralizado y/o desconcentrado de protección integral de discapacidades;
- Promover e impulsar un subsistema de promoción, prevención, detección oportuna, habilitación, rehabilitación integral y atención permanente de las personas con discapacidad a través de servicios de calidad;
- Procurar el cumplimiento de mecanismos de exigibilidad, protección y restitución, que puedan permitir eliminar, entre otras, las barreras físicas, actitudinales, sociales y comunicacionales, a que se enfrentan las personas con discapacidad;
- Eliminar toda forma de abandono, discriminación, odio, explotación, violencia y abuso de autoridad por razones de discapacidad y sancionar a quien incurriere en estas acciones;
- Promover la corresponsabilidad y participación de la familia, la sociedad y las instituciones públicas, semipúblicas y privadas para lograr la inclusión social de las personas con discapacidad y el pleno ejercicio de sus derechos; y,
- Garantizar y promover la participación e inclusión plenas y efectivas de las personas con discapacidad en los ámbitos públicos y privados.

Según la Convención de Derechos para Personas con Discapacidad (Ministerio de Educación del Ecuador, 2019), “la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias, debida a la actitud y el entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

#### **1.4. Discapacidad auditiva**

De acuerdo a un artículo publicado en la Revista Científica de Ciencias Humanas “Orbis” se indica que la definición de una persona con discapacidad auditiva es: “aquella

que no puede escuchar normalmente debido a algún tipo de anomalía en el órgano de la audición: el oído” (Belisario et al, 2010; p. 29).

No obstante, esta condición sensorial, no es óbice para realizar trabajos en cualquier ámbito, sino más bien son los elementos ambientales y sociales los que dan paso a esta condición y los que permiten la barrera de exclusión (Martínez & Héctor, 2015).

En un artículo publicado por Pabón (2007) se indica que la Organización Mundial de la Salud tiene la siguiente definición para las personas sordas:

Toda persona cuya agudeza auditiva le impide aprender su propia lengua, seguir con aprovechamiento las enseñanzas básicas y participar en las actividades normales de su edad. Su audición no es funcional para la vida. Los términos de sordera, pérdida auditiva o discapacidad auditiva se utilizan como sinónimos, pero lo cierto es que existen tipos y grados de sordera o pérdida auditiva: Hipoacusias, cuando la pérdida auditiva es menor o igual a 70 – 75 Db y Sordos, cuando la pérdida auditiva es mayor a 70 – 75 Db.

### 1.1.2. Causas del déficit auditivo

Haciendo referencia a lo publicado en el Observatorio del avance Coclear (CISIAD) se mencionan las siguientes causas.

#### Adquiridas

- **Infecciones congénitas:** Toxoplasmosis, rubeola, herpes simple, sífilis, citomegalovirus
- **Infecciones postnatales:** meningitis bacteriana, paperas, sarampión, rubeola, etc. Las paperas (parotiditis) constituyen la causa más frecuente de sordera adquirida en los niños.
- **Traumáticas.**
- **Hiperbilirrubinemia** (aumento de la bilirrubina en sangre), generalmente debida a incompatibilidad Rh
- **Ototóxicos.** Antibióticos tiplestreptomina, tobramicina, gentamicina, tomados por la madre y atraviesan la placenta.
- **Antibióticos:** kanamicina, neomicina, estreptomina, gentamicina, vancomicina, furosemida, etc.

#### Genéticas: constituyen al menos el 50% de los casos

- **Autosómicas recesivas:** Hipoacusia profunda aislada, síndrome de Usher, etc. El gen anómalo tiene que existir en ambos progenitores. La sordera se presenta de forma

aislada, en el 70% de los casos (Malformaciones de Scheibe, Michel y Mondini) asociada a otras anomalías en el 30%.

- **Autosómicas dominantes:** síndrome de Waardenburg, síndrome de Alport, Hipoacusia profunda aislada, otopresclerosis coclear, etc.
- **Recesivas ligadas al cromosoma x:** Hipoacusia profunda asociada con daltonismo, síndrome tipo Alport.
- **Mitocondriales:** síndrome de KearnsSayre, etc...

**Malformativas:** Microsomía hemifacial, síndrome de Goldenhar, etc...

**Presbiacusia:** pérdida gradual de la audición a medida que la persona envejece.

Las causas genéticas van adquiriendo mayor importancia según se va progresando en el conocimiento de las enfermedades y van disminuyendo las causas adquiridas al potenciarse su prevención.

### 1.1.3. Cómo se mide el nivel de audición que tiene una persona

De acuerdo a una publicación de la Biblioteca Nacional de Medicina de los Estados Unidos (medlineplus, 2020) la audiometría proporciona una medición más precisa de la audición.

Continuando la cita anterior también se pueden realizar otros exámenes como los siguientes:

- Prueba de todos puros (audiograma). En esta prueba se le colocan audífonos conectados a un audiómetro. Se transmiten tonos puros a cada oído, uno a la vez. Se le pide que haga una señal cuando escuche un sonido. Se realiza una gráfica del volumen mínimo requerido para escuchar. Se coloca un dispositivo llamado oscilador óseo contra el hueso mastoideo para evaluar la conducción ósea.
- La audiometría verbal. Esta prueba es para medir su capacidad de detectar y repetir palabras habladas a diferentes niveles de volumen que escucha a través de unos audífonos.
- Impedanciometría o immitancia acústica. Esta prueba mide la función del tímpano y el flujo del sonido a través del oído medio. Se inserta una sonda en el oído y se bombea aire para cambiar la presión dentro del mismo a medida que se producen los sonidos. Un micrófono monitorea la manera en la que los sonidos son conducidos a través del oído bajo diferentes presiones.

### 1.5. Estrategias para el desarrollo de capacidades



### **1.5.1. Necesidades Educativas Especiales**

Se entiende por Necesidades Educativas Especiales (NEE), al conjunto de medidas pedagógicas que se ponen en marcha para subsanar las dificultades presentes en un alumno al ingresar al currículo de acuerdo a su edad. Dichas dificultades son superiores al resto de los alumnos, por diversas causas: discapacidades, trastornos graves de conducta, altas capacidades intelectuales o por integración tardía en el sistema educativo (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013).

“Una necesidad educativa especial puede tomar formas muy diferentes. Puede haber necesidad de dotación de medios especiales para acceder al currículum, a través, por ejemplo, de equipos especiales o técnicas especiales de enseñanza; o necesidad de modificar el currículum, o puede haber necesidad de una atención particular a la estructura social y al clima emocional en el que se desarrolla la educación” (Warnock, 1978, 3).

### **1.5.2. Proceso para aplicar estrategias pedagógicas para estudiantes con necesidades educativas especiales**

De acuerdo al Manual de Estrategias Pedagógicas para atender a las Necesidades Educativas Especiales (Vicepresidencia de la República Ecuador, 2011) se indica que se debe considerar lo detallado a continuación:

1. Registrar los datos personales del estudiante y la información relevante obtenida de la observación general, las evaluaciones académicas y todas fuentes de acceso.
2. Reunir al equipo transdisciplinario, con el objetivo de obtener recomendaciones y conclusiones de la evaluación psicopedagógica integral. Uno de los aspectos importantes en los que se tendrá que fijar mayor atención es en las fortalezas, debilidades y estilo de aprendizaje del estudiante.
3. Seleccionar las estrategias pedagógicas, tomando en cuenta la información recopilada, las fortalezas, debilidades y estilos de aprendizaje; el equipo transdisciplinario determinará las que convengan para atender a las necesidades educativas especiales del estudiante. Se tomarán en cuenta las estrategias que propone el manual y otras que sugiera el equipo como fruto de su experiencia.
4. Realizar un seguimiento de la aplicación de las estrategias pedagógicas; el equipo transdisciplinario se reunirá periódicamente con el docente para evaluar su proceso de aplicación y determinará la necesidad de continuar con ellas o, en el caso de encontrar alguna dificultad, plantear nuevas estrategias (pág. 27).

### **1.6. Competencias laborales**

Una competencia laboral es la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada. Una buena categorización de la competencia, que permite aproximarse mejor a las definiciones, es la que diferencia tres enfoques. El primero concibe la competencia como la capacidad de

ejecutar las tareas; el segundo la concentra en atributos personales (actitudes, capacidades) y el tercero, denominado “holístico”, incluye a los dos anteriores (OIT, 2020).



**Ilustración 1:** Competencias Laborales  
Fuente: Organización Internacional del Trabajo

De la Garza (2000) menciona que:

Las competencias laborales están determinadas como un conjunto de herramientas teórico-prácticas de acción en determinada área laboral y que permiten su desempeño de acuerdo a las capacidades humanas para llevarlas a cabo de manera eficaz. De este modo son competencias laborales porque permiten establecer estándares de calidad, rendimiento, garantía, funcionalidad y desempeño en los diversos puestos laborales para mayor rendimiento productivo (pág. 12).

De acuerdo a Preciado (2006) las competencias laborales se clasifican en generales y específicas, las generales son las que podemos ir formando desde la educación básica hasta media, mientras que las competencias laborales específicas se desarrollan en la educación media técnica, en la formación para el trabajo y la educación superior; para entender el manejo de estas competencias y ser factible de ser aplicado en los jóvenes en estudio revisaremos el siguiente gráfico:



**Ilustración 2:** Principales competencias laborales especiales.  
Fuente: (Preciado, 2006, pág. 16)

Por lo tanto, las Competencias Laborales constituyen el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que individual y colectivamente desarrollan los sujetos para desempeñar los roles y responsabilidades que demandan un trabajo. El trabajo y desarrollo de competencias laborales permiten generar mayores oportunidades de empleo e ingresos a los individuos de acuerdo con sus experiencias formativas.

### 1.6.1. Competencias laborales más demandadas

De acuerdo a Alles (2002) se indican las siguientes:

**Liderazgo.** - Habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.

**Creatividad.** – Capacidad de usar la imaginación para dar a luz algo nuevo y útil a la vez.

**Innovación.** - Es la capacidad para modificar las cosas partiendo de situaciones no pensadas con antelación.

**Trabajo en equipo.** - Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Para que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina.

**Capacidad de adaptación.** - Capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio.

**Organización.** - Capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información.

**Toma de decisiones.** – Capacidad para elegir entre distintas opciones y resolver problemas.

**Comunicación efectiva.** - Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito.

**Capacidad de análisis.** - Capacidad para organizar sistemáticamente las partes de un problema o situación, realizar comparaciones entre diferentes elementos o aspectos y establecer prioridades racionales.

**Tolerancia al riesgo.** - Es la capacidad para sobrevivir y lograr que sobreviva la empresa donde trabaja, cualquiera sea la posición a su cargo o nivel, en épocas difíciles, aun en las peores condiciones del mercado que afecten al propio sector de negocios como a todos en general, en un contexto donde según los casos la gestión pueda verse dificultada por la ruptura de la cadena de pagos, recesión, huelgas o paros.

**Orientación al cliente.** - Es la vocación y el deseo de satisfacer a los clientes con el compromiso personal para cumplir con sus pedidos, deseos o expectativas.

**Uso de herramientas y programas tecnológicos.** – Capacidad para manejar nuevas tecnologías.

### 1.7. El proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad.

Gonzalez & Pérez (2017) menciona que:

La inserción laboral es aquel proceso sistemático para que unas personas se incorporen dentro de una actividad empresarial o productiva, siempre que cumpla con las condiciones que busca la empresa. Dentro del proceso de integración laboral, se ejecutan actividades transitorias que están encaminadas a tendencias conductuales y modernas para la contratación de postulantes a un puesto de trabajo,

cumpliendo con políticas públicas y en función a las condiciones sociales, educativas, empresariales y de interés para el empleador. Es muy importante definir el perfil del puesto, donde consten las capacidades de la persona y las exigencias de la tarea para la cual se requiere una persona con discapacidad y luego evitar de su contratación la deserción laboral; todo esto dependerá de las metas que buscan alcanzar las empresas.

Por otra parte, se indica que dentro de la sociedad la inserción laboral es un elemento muy importancia para disminuir las brechas de desigualdades ante las oportunidades, para que personas según su condición física, económica y social puedan realizar actividades laborales como medio para obtener ingresos que les permitan tener una vida mejor. Según lo indicado por los autores, la inserción laboral tiene un impacto en aspectos sociológicos ya que corresponde a un proceso transitorio que permite a las personas ser coprotagonistas en el desarrollo económico y empresarial de un país (Ezpinoza & Gallegos, 2018).

### 1.8. Respaldo legislativo nacional e internacional

Tomando como referencia al documento “Modelo Educativo Bilingüe Bicultural” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2019) para personas con discapacidad auditiva” se manifiesta el siguiente respaldo legislativo:

#### Nacional

Año	Acciones
	<b>Constitución de la República del Ecuador</b>
2008	El artículo 11, numeral 2, cita que: Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.
2008	De forma adicional, se crea la categoría de Grupos de atención prioritaria, que incluye a las colectividades que históricamente han sido discriminadas y las personas con discapacidad. En este sentido, el artículo 35 indica: “Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado”.
2008	El artículo 47, numerales 7 y 8, de la Constitución del Ecuador, en lo relativo al derecho a la educación, garantiza este derecho a la persona con discapacidad para que desarrolle sus potencialidades y habilidades y para su integración y participación en igualdad de condiciones. Para tal fin los planteles regulares incorporan trato diferenciado y los de atención especial la educación especializada. En cualquier caso, el Estado se compromete a garantizar el acceso a mecanismos de comunicación, entre ellos el lenguaje de señas.

2011	Artículo 47: La Autoridad Educativa Nacional, velará porque las necesidades educativas especiales no se conviertan en un impedimento para el acceso a la educación. Conforme a la regulación del sistema educativo nacional, el Estado ecuatoriano garantizará la inclusión e integración de estas personas en los establecimientos educativos, eliminando las barreras de su aprendizaje.
2011	Artículo 12, literal a): Cabe destacar que esta ley establece que son los representantes legales de las y los estudiantes quienes tienen derecho a escoger, con observancia al Interés Superior del Niño, el tipo de institución educativa que consideren conveniente para sus representados, acorde a sus creencias, principios y su realidad cultural y lingüística.
2011	Artículo 47, párrafo 5: en el caso de las personas con discapacidad los establecimientos educativos están obligados a recibir a todas las personas con discapacidad, a crear los apoyos y adaptaciones físicas, curriculares y de promoción adecuadas a sus necesidades; y a procurar la capacitación del personal docente en las áreas de metodología y evaluación específicas para la enseñanza de niños con discapacidades para el proceso con inter-aprendizaje para una atención de calidad y calidez.
2011	Artículo 47 párrafo 4: El Estado promoverá la detección y atención temprana a problemas de aprendizaje especial y factores asociados al aprendizaje que pongan en riesgo a estos niños, niñas y jóvenes, y tomarán medidas para promover su recuperación y evitar su rezago o exclusión escolar.
<b>Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural</b>	
2011	El artículo 228 establece que se deben elaborar y ejecutar las adaptaciones curriculares necesarias para garantizar la inclusión y permanencia dentro del sistema educativo, de las personas con discapacidades.
2011	Artículo 230: Promoción y evaluación de estudiantes con necesidades educativas especiales: para la promoción y evaluación de los estudiantes, en los casos pertinentes, las instituciones educativas pueden adaptar los estándares de aprendizaje y el currículo nacional de acuerdo a las necesidades de cada estudiante, de conformidad con la normativa que para el efecto expida el nivel central de la autoridad educativa nacional.
<b>Ley Orgánica de Discapacidades</b>	
2011	Artículo 39: La autoridad educativa nacional asegurará la capacitación y enseñanza en lengua de señas ecuatoriana en los distintos niveles educativos, así como la promoción de la identidad lingüística de las personas sordas. Este artículo tiene plena consonancia con las disposiciones mencionadas de la Constitución y de la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, en la medida que se considera la lengua de señas no solo como un ajuste necesario, sino como una expresión de la cultura de las personas sordas que debe transformarse en un modelo educativo. En armonía con este modelo educativo, se obliga a la autoridad educativa nacional y a los gobiernos autónomos a supervisar que las instituciones educativas especiales se entreguen textos y materiales para el aprendizaje de la lengua de señas ecuatoriana y la promoción de la identidad lingüística de las personas sordas.
<b>Acuerdo ministerial 0295-13</b>	
2011	El artículo 11 define a la educación inclusiva como el proceso de identificar y responder a la diversidad de necesidades especiales de todos los estudiantes a través de la mayor participación en el aprendizaje, las culturas y en las comunidades, a fin de reducir la exclusión en la educación. La educación inclusiva se sostiene en los principios constitucionales, legales nacionales y en los diferentes instrumentos internacionales referentes a su promoción y funcionamiento.
<b>Plan Nacional del Buen Vivir</b>	

2011	<p>Contempla acciones multisectoriales que permitan el acceso permanente de toda la población al sistema educativo nacional bajo un enfoque de inclusión y derechos. Particularmente, en su objetivo 2, establece que será el Estado quien auspicie la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial en la diversidad. Señala a su vez que el reconocimiento igualitario de los derechos de todos los individuos implica la consolidación de políticas de igualdad que eviten la exclusión y fomenten la convivencia social y política.</p>
------	---

### Internacional

AÑO	ARTÍCULO	ACCIONES
1945	Art. 1	La Carta de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) señala como uno sus objetivos, fomentar el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos los individuos sin distinción de raza, sexo, idioma o religión.
1948	Art. 26	La Declaración Universal de Derechos Humanos estableció por primera vez a la educación como un derecho humano inherente a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, género, origen nacional o étnico, color, religión, lengua o cualquier otra condición.
1960	Art.4	La Convención sobre la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza manifiesta que los Estados se comprometen a formular, desarrollar y aplicar una política nacional encaminada a promover, por métodos adecuados a las circunstancias y las prácticas nacionales, la igualdad de posibilidades y de trato en la esfera de la enseñanza.
2000	Numeral 19	El Marco de Acción en el Foro Mundial sobre la Educación de Dakar establece que la educación básica para todos implica asegurar el acceso y la permanencia, la calidad de los aprendizajes y la plena participación e integración, de todos los niños, niñas y adolescentes, especialmente indígenas, con discapacidad, de la calle, trabajadores, personas viviendo con VIH/sida, y otros.
2006		<p>La Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con Discapacidad (CDPC) es el primer instrumento internacional de derechos humanos de las Naciones Unidas, elaborado con el propósito de promover, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas con discapacidad.</p> <p>Este instrumento jurídico, único por su carácter vinculante, entró en vigencia en el Ecuador a partir del 3 de mayo de 2008. La CDPD compromete al Ecuador en su literal c), a asegurar y promover el ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad.</p>

2006		<p>La CDPD, en su artículo 1, señala que las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo y que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.</p>
2008		<p>El derecho a la educación está garantizado en el artículo 26.1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que indica que toda persona tiene derecho a la educación. Este instrumento internacional, ratificado por el Ecuador en el 2008, reconoce el derecho a la educación de las personas con discapacidad con el objetivo de desarrollar plenamente el potencial humano y el sentido de la dignidad y la autoestima y reforzar el respeto por los derechos humanos, las libertades fundamentales y la diversidad humana.</p>
2008		<p>La Convención de Derechos para Personas Sordas, en su artículo 24, numeral 4, obliga a los Estados a estructurar un modelo educativo para las personas sordas en el que existan maestros, incluidos maestros con discapacidad, que estén cualificados en lengua de señas y en cuya formación se incluya la toma de conciencia sobre la discapacidad y el uso, modos, medios y formatos de comunicación aumentativos y alternativos apropiados, y de técnicas y materiales educativos para apoyar a las personas con discapacidad.</p>
2015		<p>En la Declaración de Incheon del Sistema de Naciones Unidas, el Objetivo 4 de Transformar nuestro mundo, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (en adelante denominado Educación 2030), indica que se debe garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos y sus metas conexas, el mundo ha establecido una agenda de educación universal más ambiciosa para el periodo de 2015 a 2030. Se deben desplegar todos los esfuerzos posibles para garantizar que, esta vez, se consiga el objetivo y las metas.</p>

## CAPÍTULO II

### 2 METODOLOGÍA

En este capítulo se describe la metodología utilizada, que tiene como objetivo recopilar información obtenida en la encuesta a los jóvenes estudiantes y representantes de sector productivo de Imbabura al igual que las entrevistas realizadas a los docentes del plantel. Se señala a continuación el enfoque, diseño y las técnicas de investigación aplicadas para la compilación de datos.

#### 2.1. Enfoque de la investigación

La presente investigación se establece dentro de un enfoque mixto ya que será necesario disponer de datos cualitativos y cuantitativos, que ayudarán a decidir con mayor precisión los hechos, objeto de esta investigación.

De acuerdo a Cedeño (2012) este tipo de investigación considera que:

A través de los estudios mixtos se logra: una perspectiva más amplia y profunda del fenómeno: la investigación se sustenta en las fortalezas de cada método (cuantitativo y cualitativo) y no en sus debilidades; formular el planteamiento del problema con mayor claridad, así como las maneras más apropiadas para estudiar y teorizar los problemas de investigación; efectuar indagaciones más dinámicas, apoyar con mayor solidez las inferencias científicas; permitir una mejor exploración de los datos; oportunidad para desarrollar nuevas destrezas o competencias en materia de investigación, o bien reforzarlas.

##### 2.1.1. Enfoque cualitativo

Según García (2011) se menciona que:

Este enfoque se guía por áreas o temas significativos de la investigación; sin embargo, en lugar de que la claridad sobre la pregunta de investigación e hipótesis preceda a la recolección y análisis de los datos los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos. Con frecuencia, estas actividades sirven, primero, para descubrir cuáles son las preguntas de investigación más importantes y después, para refinarlas y responderlas

##### 2.1.2. Enfoque cuantitativo

De acuerdo a Gómez (2006) se menciona que:

Bajo la perspectiva cuantitativa, la recolección de datos es equivalente a medir. De acuerdo con la definición clásica del término, medir significa asignar números a objetos y eventos de acuerdo a ciertas reglas. Muchas veces el concepto se hace observable a través de referentes empíricos asociados a él.



Continuando lo citado anteriormente se manifiesta que:

Los estudios de corte cuantitativo pretenden la explicación de una realidad social vista desde una perspectiva externa y objetiva. Su intención es buscar la exactitud de mediciones o indicadores sociales con el fin de generalizar sus resultados a poblaciones o situaciones amplias. Trabajan fundamentalmente con el número, el dato cuantificable.

## **2.2. Diseño de la investigación**

Esta investigación se desarrolla dentro de la concepción de un diseño no experimental de corte transversal, porque los datos serán tomados en un único momento a través de técnicas y metodologías preparadas con antelación y adaptados a las capacidades de los informantes.

## **2.3. Tipo de investigación**

### **2.3.1. Investigación Documental**

Se recopilará información de distintas fuentes para profundizar la base teórica que permitirá la ejecución de la investigación; así como las generalidades de la institución objeto de estudio.

### **2.3.2. Investigación Descriptiva**

Se realizará un estudio donde se describen las particularidades que identifican los diferentes elementos, componentes y su interrelación. Este tipo de investigación permitirá identificar la realidad de las personas con discapacidad auditiva con respecto a poseer o no las competencias laborales demandadas en la actualidad.

## **2.4. Población y muestra**

### **2.4.1. Población**

Bernal (2016) nombrando a Janny (1994) menciona que la población es “la totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia” (p.48); o bien, unidad de análisis.

Para la presente investigación la población estuvo conformada por:

- Estudiantes del nivel de bachillerato de la Unidad Educativa Consejo Provincial de Imbabura.

- Estudiantes que finalizaron sus estudios en la Unidad Educativa Consejo Provincial de Imbabura.
- Autoridades y docentes de la Unidad Educativa Consejo Provincial de Imbabura.
- Representantes del sector productivo de Imbabura.

#### 2.4.2. Muestra

La investigación no ameritó la aplicación de alguna fórmula estadística, por cuanto se trata de una población pequeña; por tanto, se trabajó con la totalidad de la población.

### 2.5. Operacionalización de las variables

#### Definición

De acuerdo a la UNESCO (2005) la inclusión socio-laboral es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades.

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Conocimiento normativo	Grado de conocimiento. Aplicabilidad.	nominal
Metodologías de integración	Confiabilidad de los resultados obtenidos.	nominal
Escenarios de mayor accesibilidad para las personas con discapacidad	Porcentaje de empresas contratantes. Disponibilidad de empleos.	Ordinal
Condiciones laborales en las que trabajan las personas con discapacidad	Competencias laborales Fuentes de ingresos.	Ordinal

#### 2.6. Técnicas e instrumentos

Las técnicas e instrumentos para la recopilación de la información se efectuarán a través del diseño y elaboración de encuestas y entrevistas para los jóvenes, docentes, padres de familia de la UESI y representantes del sector productivo.



### **2.6.1. Encuesta**

Es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios, con el propósito de alcanzar los objetivos de un proyecto de investigación. Se trata de un plan formal para recabar información de la unidad de análisis objeto de estudio y centro de problema de investigación (Bernal, 2016).

### **2.6.2. Entrevista en profundidad**

Bernal (2016) haciendo referencia a Buendía, Colás y Hernández (2001) indica que es una técnica que consiste en recoger información mediante un proceso directo de comunicación entre entrevistador(es) y entrevistado(s), en el cual el entrevistado responde a cuestiones, previamente diseñadas en función de las dimensiones que se pretenden estudiar, planteadas por el entrevistador.

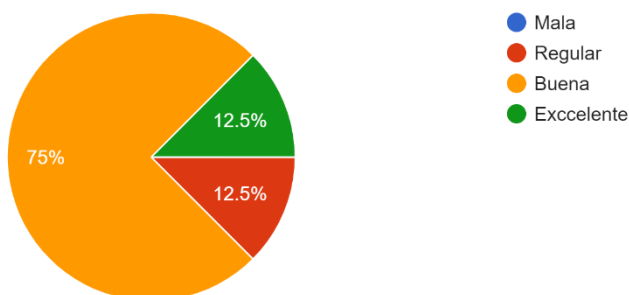
## CAPÍTULO III

### 3 RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo se realiza la interpretación de los datos obtenidos en la aplicación de las entrevistas a docentes y estudiantes de la institución educativa. Además, se describen los indicadores y variables aplicados obteniendo argumentos que validan el cumplimiento del estudio.

#### Resultados de la encuesta a estudiantes con discapacidad auditiva del nivel de bachillerato de la Unidad Educativa de Sordos Imbabura “UESI”

##### 1. ¿Cómo considera su nivel de competencias laborales para insertarse en el ámbito laboral?

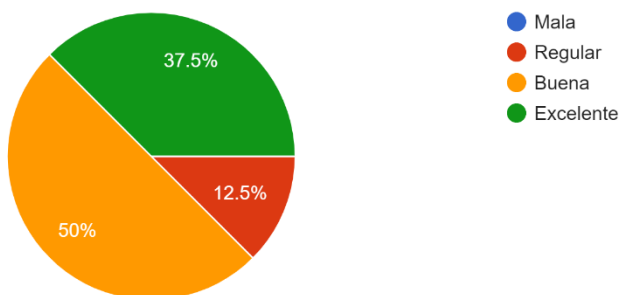


**Ilustración 3:** Nivel de competencias para insertarse en el ámbito laboral.

**Elaborado por:** Mora Montalvo Karen Priscila, 2021

El 75% de los encuestados indicó tener un buen nivel de competencias laborales para insertarse en el ámbito laboral, el 12,5% de los encuestados considera excelente su nivel de conocimientos, habilidades y aptitudes para insertarse en el ámbito laboral, y el 12,5% restante mencionó tener un nivel regular. Por lo que, se ve necesario aplicar estrategias que permitan llevar a un nivel de excelencia.

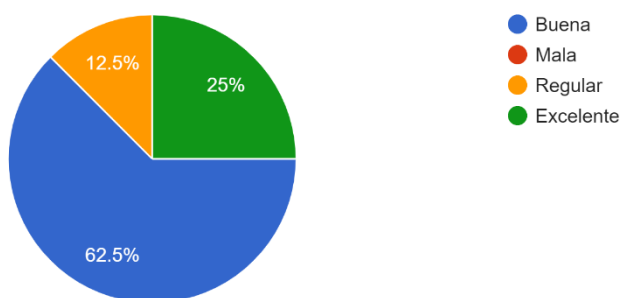
## 2. ¿Cómo considera su preparación en la competencia **DESARROLLO DE LIDERAZGO**?



**Ilustración 4:** Preparación en la competencia desarrollo de liderazgo.  
**Elaborado por:** Mora Montalvo Karen Priscila, 2021

El 50% de los encuestados considera buena su preparación en la competencia desarrollo de liderazgo, el 37,5% considera excelente su preparación en la competencia desarrollo de liderazgo, y el 12,5% restante menciona que su preparación en la competencia desarrollo de liderazgo es regular. Por lo que el 87.5% no considera excelente su preparación en esta competencia y se considera necesario formar a los estudiantes para alcanzar este nivel.

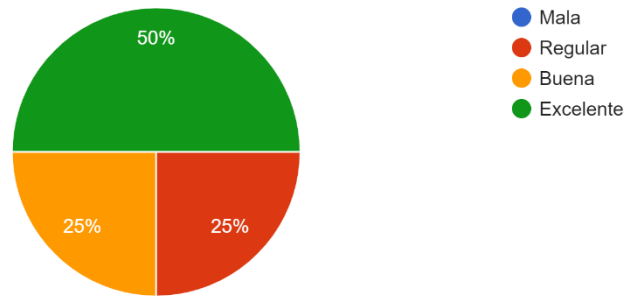
## 3. ¿Cómo considera su preparación en la competencia **CREATIVIDAD E INNOVACIÓN**?



**Ilustración 5:** Preparación en la competencia creatividad e innovación.  
**Elaborado por:** Mora Montalvo Karen Priscila, 2021

El 62,5% considera buena su preparación en la competencia de creatividad e innovación, el 25% considera excelente su preparación en la competencia de creatividad e innovación, y el 12,5% restante menciona que su preparación en esta competencia es regular. Por lo que, se estima mejorar la preparación en esta competencia.

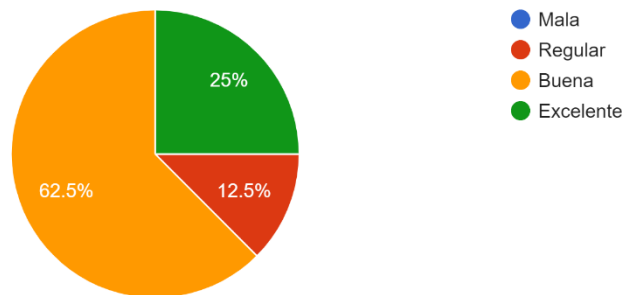
#### 4. ¿Cómo considera su preparación en la competencia TRABAJO EN EQUIPO?



**Ilustración 6:** Preparación en la competencia trabajo en equipo.  
**Elaborado por:** Mora Montalvo Karen Priscila, 2021

El 50% de los encuestados indicó que su preparación en la competencia trabajo en equipo es excelente, el 25% mencionó que su preparación en la competencia trabajo en equipo es buena y el 25% restante indicó que su preparación en esta competencia es regular. Por lo que se ve necesario mejorar la preparación en esta competencia laboral.

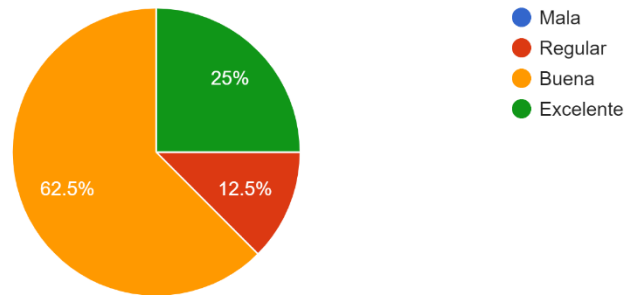
#### 5. ¿Cómo considera su preparación en la competencia CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN?



**Ilustración 7:** Preparación en la competencia trabajo en equipo.  
**Elaborado por:** Mora Montalvo Karen Priscila, 2021

El 62,5% de los encuestados indicó que su preparación en la competencia capacidad de adaptación es buena, el 25% considera excelente su preparación en la competencia capacidad de adaptación, y el 12,5% menciona que su capacidad de adaptación es regular. Por lo que se considera oportuno aplicar estrategias que permitan mejorar esta competencia laboral.

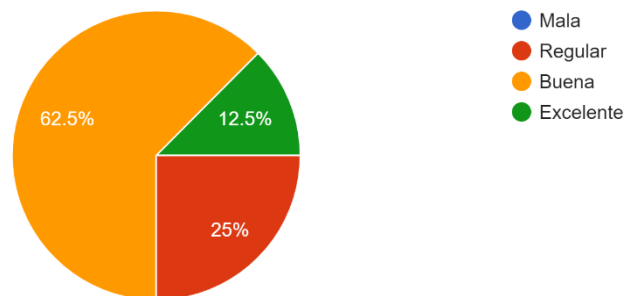
## 6. ¿Cómo considera su preparación en la competencia ORGANIZACIÓN?



**Ilustración 8:** Preparación en la competencia organización.  
**Elaborado por:** Mora Montalvo Karen Priscila, 2021

El 62,5% de los encuestados indicó que su preparación en la competencia organización es buena, el 25% considera excelente su preparación en la competencia organización, y el 12,5% indica que su preparación en esta competencia es regular. Por lo que se estima conveniente mejorar esta competencia laboral.

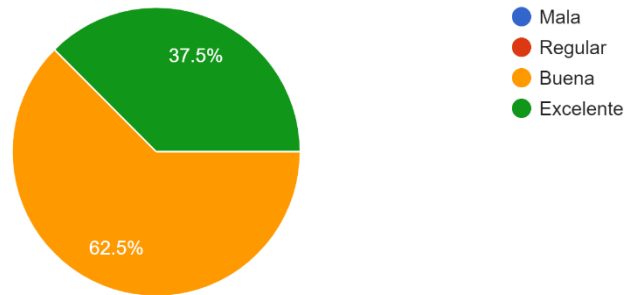
## 7. ¿Cómo considera su preparación en la competencia TOMA DE DECISIONES?



**Ilustración 9:** Preparación en la competencia toma de decisiones.  
**Elaborado por:** Mora Montalvo Karen Priscila, 2021

El 62,5% de los encuestados indicó que su preparación en la competencia toma de decisiones es buena, el 12,5% manifestó que su preparación en la competencia toma de decisiones es excelente, y el 25% mencionó que su preparación en esta competencia es regular. Por lo que se ve pertinente aplicar estrategias que permitan mejorar esta competencia laboral.

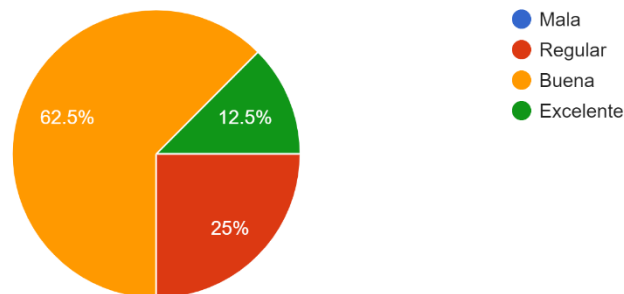
## 8. ¿Cómo considera su preparación en la competencia COMUNICACIÓN EFECTIVA?



**Ilustración 10:** Preparación en la competencia comunicación efectiva.  
**Elaborado por:** Mora Montalvo Karen Priscila, 2021

62,5% de los encuestados indicó que su preparación en la competencia comunicación efectiva es buena y el 37,5% restante mencionó que su preparación en esta competencia es excelente. Por lo que no se hace necesario mejorar esta competencia laboral.

## 9. ¿Cómo considera su preparación en la competencia CAPACIDAD DE ANÁLISIS?

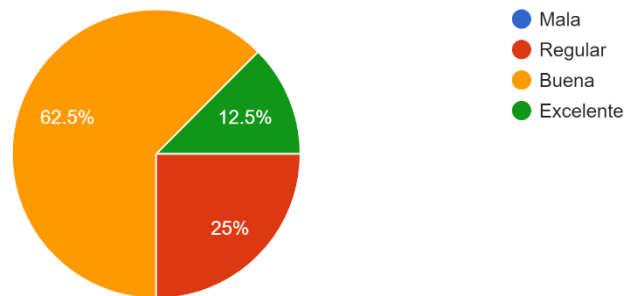


**Ilustración 11:** Preparación en la competencia capacidad de análisis.  
**Elaborado por:** Mora Montalvo Karen Priscila, 2021

El 62,5% de los encuestados indicó que su preparación en la competencia capacidad de análisis es buena, el 25% mencionó que su preparación en esta competencia es regular y el 12,5% manifestó que su preparación en la competencia capacidad de análisis es excelente. Por lo que es importante aplicar estrategias que permitan mejorar esta competencia laboral.



## 10. ¿Cómo considera su preparación en la competencia USO DE HERRAMIENTAS Y PROGRAMAS TECNOLÓGICOS?

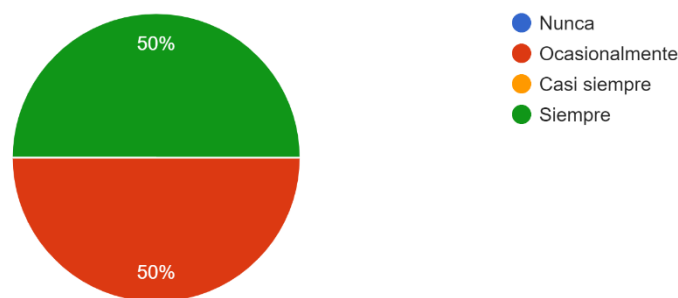


**Ilustración 12:** Preparación en la competencia uso de herramientas y programas tecnológicos.  
**Elaborado por:** Mora Montalvo Karen Priscila, 2021

El 62,5% de los encuestados indicó que su preparación en la competencia de herramientas tecnológicas es buena, el 25% respondió que su preparación en la competencia de herramientas tecnológicas es regular y 12,5% mencionó que su preparación en esta competencia es excelente. Por lo que se ve pertinente mejorar esta competencia laboral.

### Resultados de la encuesta a estudiantes con discapacidad auditiva de la Unidad Educativa de Sordos Imbabura “UESI” que han finalizado estudios de bachillerato

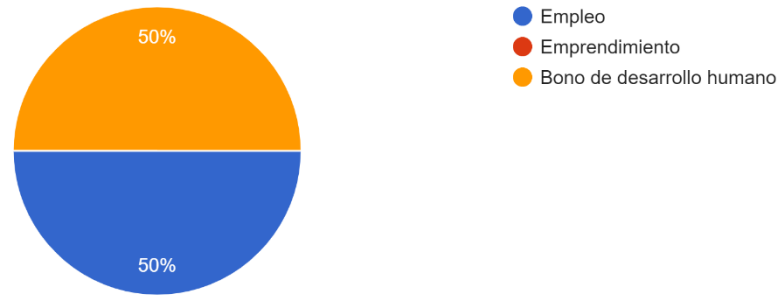
#### 1. En la actualidad cuenta con una fuente de ingresos estable.



**Ilustración 13:** Estabilidad de fuentes de ingresos.  
**Elaborado por:** Mora Montalvo Karen Priscila, 2021

El 50% mencionó que en la actualidad cuenta con una fuente de ingresos estables, mientras que el otro 50% mencionó no tenerla. Por lo tanto, se puede indicar que la mitad de los jóvenes que terminan sus estudios en la UESI no cuentan con un empleo, lo que conlleva a problemas económicos.

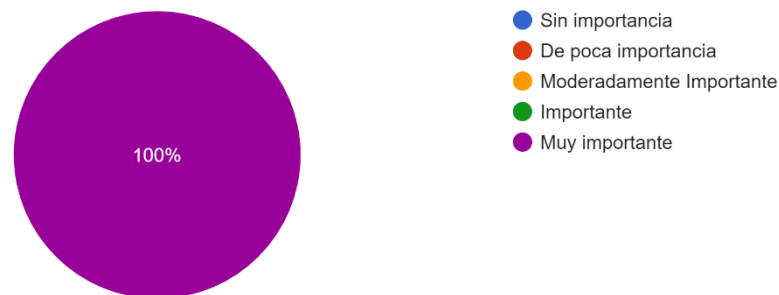
## 2. De qué fuente provienen sus ingresos



**Ilustración 14:** Fuentes de ingresos de los estudiantes que han terminado sus estudios.  
**Elaborado por:** Mora Montalvo Karen Priscila, 2021

El 50% mencionó que sus ingresos provienen del empleo y el otro 50% indicó que sus ingresos provienen del bono de desarrollo humano, por tanto; ninguno indicó que sus ingresos provengan del emprendimiento, esto muestra que la mitad de los jóvenes no cuentan con una fuente de empleo.

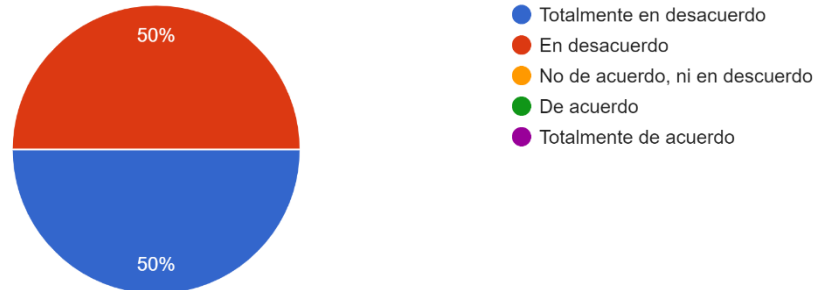
## 3. ¿Cómo considera el aporte económico que usted hace a su hogar?



**Ilustración 15:** Aporte económico de los estudiantes que han finalizado sus estudios a sus hogares.  
**Elaborado por:** Mora Montalvo Karen Priscila, 2021

La totalidad de los encuestados mencionó que el aporte económico que hace a su hogar es muy importante, lo que indica que es de vital importancia que los jóvenes cuenten con las aptitudes y capacidades para encontrar una fuente de ingresos.

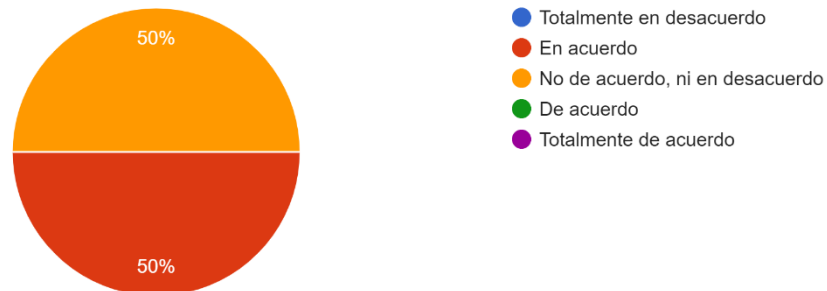
#### 4. ¿Ha sido fácil encontrar una fuente de ingresos?



**Ilustración 16:** Facilidad para encontrar fuentes de ingresos.  
**Elaborado por:** Mora Montalvo Karen Priscila, 2021

El 50% indica estar en desacuerdo que ha sido fácil encontrar una fuente de ingresos y el otro 50% indica estar totalmente en desacuerdo. Por lo tanto, el acceso a fuentes de ingresos ha sido muy limitado para las personas con discapacidad auditiva.

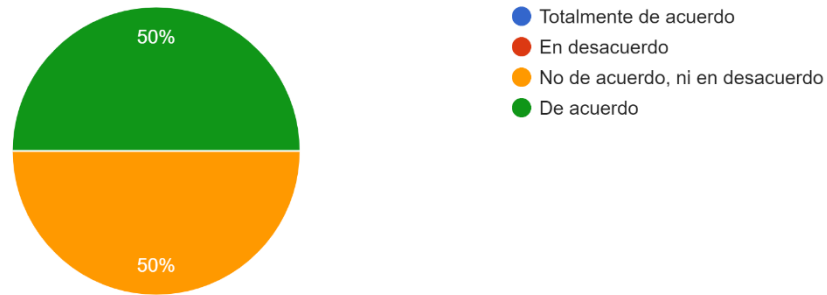
#### 5. ¿Las competencias adquiridas en la UESI le han sido útiles para encontrar un empleo o iniciar un emprendimiento?



**Ilustración 17:** Utilidad de los conocimientos adquiridos en la UESI para encontrar un empleo o iniciar un emprendimiento.  
**Elaborado por:** Mora Montalvo Karen Priscila, 2021

El 50% menciona que no está de acuerdo, ni en desacuerdo en que las competencias adquiridos en la UESI le han sido útiles para encontrar un empleo o iniciar un emprendimiento, el otro 50% menciona estar de acuerdo. Por lo tanto, se corrobora que es necesario aplicar estrategias que permitan a los docentes dotar a los estudiantes de los conocimiento y aptitudes que el mundo laboral requiere.

**6. Considera importante el desarrollo de competencias laborales para la búsqueda de empleo o creación de emprendimientos.**



**Ilustración 18:** Importancia del desarrollo de competencias laborales para la búsqueda de empleo o creación de emprendimientos.

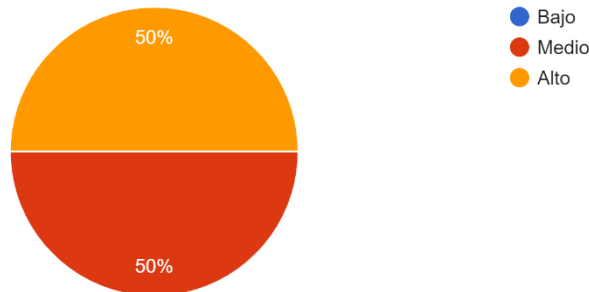
**Elaborado por:** Mora Montalvo Karen Priscila, 2021

El 50% está de acuerdo en que es importante el desarrollo de competencias laborales para la búsqueda de empleo o creación de emprendimientos y el otro 50% indica estar no de acuerdo, ni en desacuerdo. Lo que muestra la pertinencia de elaborar estrategias que permitan desarrollar estas competencias.

**7. Indique el grado de importancia de la competencia laboral DESARROLLO DE LIDERAZGO**

La totalidad de los encuestados indicó que el grado de importancia de la competencia laboral desarrollo de liderazgo es alto. Por lo que es indispensable aplicar estrategias que permitan a los docentes ayudar a desarrollar esta competencia laboral.

**8. Indique el grado de importancia de la competencia laboral CREATIVIDAD**

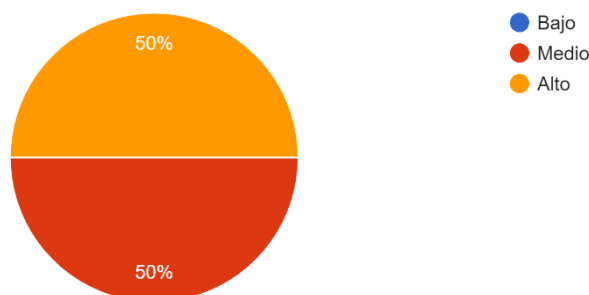


**Ilustración 19:** Grado de importancia de la competencia laboral creatividad para quienes han finalizado sus estudios en la "UESI".

**Elaborado por:** Mora Montalvo Karen Priscila, 2021

El 50% de los encuestados indicó que el grado de importancia de la competencia laboral creatividad es alto mientras el otro 50% manifestó que el grado de importancia de esta competencia es medio. Por lo que es necesario desarrollar esta competencia laboral.

### 9. Indique el grado de importancia de la competencia laboral INNOVACIÓN

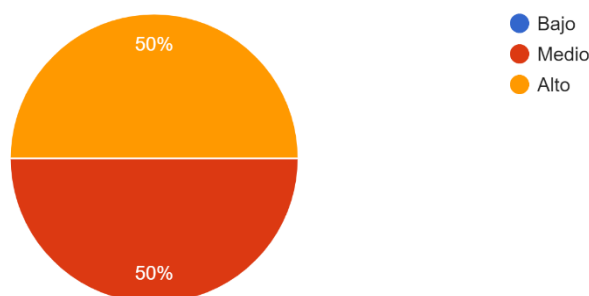


**Ilustración 20:** Grado de importancia de la competencia laboral innovación para quienes han finalizado sus estudios en la "UESI".

**Elaborado por:** Mora Montalvo Karen Priscila, 2021

El 50% de los encuestados indicó que el grado de importancia de la competencia laboral innovación es alto mientras que el 50% restante mencionó que el grado de importancia de esta competencia es medio. Por lo que es importante aplicar estrategias que permitan a los docentes ayudar a desarrollar esta competencia laboral.

### 10. Indique el grado de importancia de la competencia laboral TOLERANCIA AL RIESGO



**Ilustración 21:** Grado de importancia de la competencia laboral tolerancia al riesgo de quienes han finalizado sus estudios en la "UESI".

**Elaborado por:** Mora Montalvo Karen Priscila, 2021

El 50% de los encuestados indicó que el grado de importancia de la competencia laboral tolerancia al riesgo es alto, mientras que el 50% restante mencionó que el grado de

importancia de esta competencia es medio. Por lo que es pertinente ayudar a desarrollar esta competencia laboral.

### **11. Indique el grado de importancia de la competencia laboral TRABAJO EN EQUIPO**

La totalidad de encuestados indicó que el grado de importancia de competencia laboral trabajo en equipo es alto. Por lo que es pertinente aplicar estrategias que permitan a los docentes ayudar a desarrollar esta competencia laboral.

### **12. Indique el grado de importancia de la competencia laboral CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN**

La totalidad de encuestados indicó que el grado de importancia de competencia laboral capacidad de adaptación es alto. Por lo que es importante aplicar estrategias que permitan a los docentes ayudar a desarrollar esta competencia laboral.

### **13. Indique el grado de importancia de la competencia laboral ORGANIZACIÓN**

La totalidad de encuestados indicó que el grado de importancia de competencia laboral organización es alto. Por lo que es fundamental aplicar estrategias que permitan a los docentes ayudar a desarrollar esta competencia laboral.

### **14. Indique el grado de importancia de la competencia laboral TOMA DE DECISIONES**

La totalidad de encuestados indicó que el grado de importancia de competencia laboral toma de decisiones es alto. Por lo que es necesario aplicar estrategias que permitan a los docentes ayudar a desarrollar esta competencia laboral.

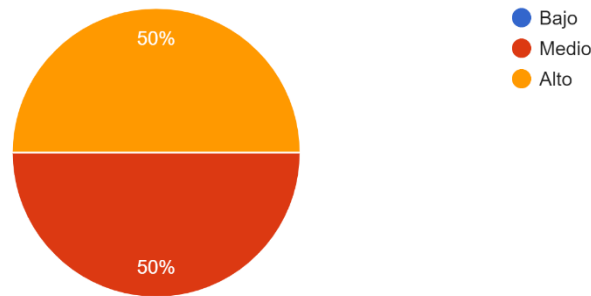
### **15. Indique el grado de importancia de la competencia laboral ORIENTACIÓN AL CLIENTE**

La totalidad de encuestados indicó que el grado de importancia de competencia laboral orientación al cliente es alto. Por lo que es pertinente aplicar estrategias que permitan a los docentes ayudar a desarrollar esta competencia laboral.

### **16. Indique el grado de importancia de la competencia laboral CAPACIDAD DE ANÁLISIS**

La totalidad de encuestados indicó que el grado de importancia de competencia laboral capacidad de análisis es alto. Por lo que es indispensable aplicar estrategias que permitan a los docentes ayudar a desarrollar esta competencia laboral.

### 17. Indique el grado de importancia de la competencia laboral USO DE HERRAMIENTAS Y PROGRAMAS TECNOLÓGICOS



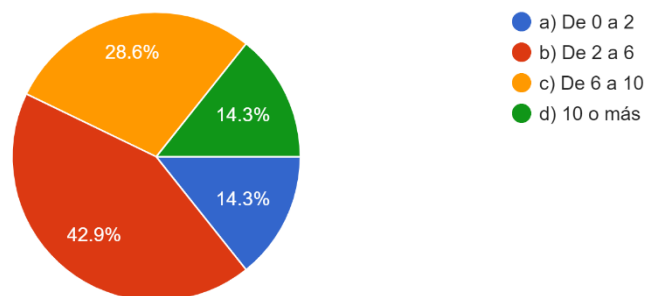
**Ilustración 22:** Grado de importancia de la competencia laboral uso de herramientas y programas tecnológicos de quienes terminaron sus estudios en la "UESI".

**Elaborado por:** Mora Montalvo Karen Priscila, 2021

El 50% de los encuestados indicaron que el grado de importancia de la competencia laboral uso de herramientas y programas tecnológicos es alto mientras que el 50% restante mencionó que el grado de importancia de esta competencia es medio.

### Resultados de la encuesta a representantes del Sector Productivo

#### 1. ¿Cuántos empleados laboran en la empresa/ institución a su cargo?



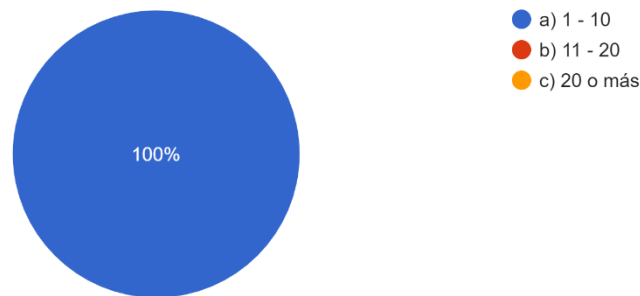
**Ilustración 23:** Número de empleados que laboran en las empresas/instituciones encuestadas.

**Elaborado por:** Mora Montalvo Karen Priscila, 2021

El 42.9% indicó que el número de empleados que tiene la institución a su cargo se encuentra en el rango de 2 a 6, el 28,6% mencionó que el número de empleados a su cargo

se encuentra en el rango de 6 a 8, un 14,3% indicó que el de empleados a su cargo está en el rango de 0 a 2 y el 14.3% restante contestó que el número de empleados a su cargo está en el rango de 10 o más.

## 2. ¿Cuántos empleados con discapacidad laboran en la empresa/ institución a su cargo?



**Ilustración 24:** Número de empleados con discapacidad que laboran en las empresas/instituciones encuestadas.

**Elaborado por:** Mora Montalvo Karen Priscila, 2021

La totalidad de los encuestados indicó que la cantidad de empleados con discapacidad que laboran en la empresa a su cargo está en el rango de 1 a 10.

## 2. ¿Del personal con discapacidad cuántos de ellos tienen discapacidad auditiva?



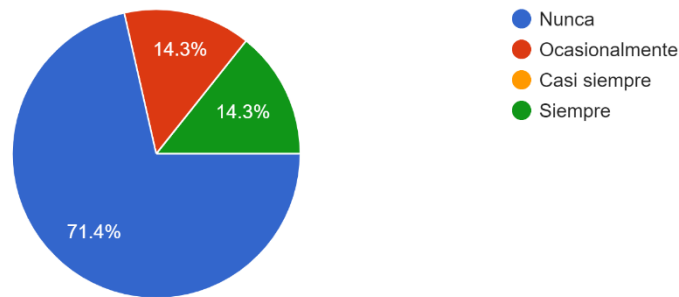
**Ilustración 25:** Porcentaje de personas con discapacidad auditiva que trabajan en las empresas encuestadas.

**Elaborado por:** Mora Montalvo Karen Priscila, 2021

La totalidad de los encuestados indicó que del 1 al 5% del personal con discapacidad tienen discapacidad auditiva.



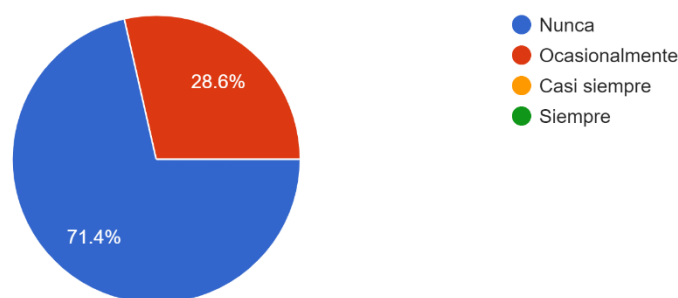
### 3. ¿En el proceso de selección de personal se incorpora la variable de la discapacidad?



**Ilustración 26:** Incorporación de la variable discapacidad en el proceso de selección de personal.  
**Elaborado por:** Mora Montalvo Karen Priscila, 2021

El 71,4% de los encuestados mencionó que nunca se incorpora la variable de la discapacidad en el proceso de selección de personal, un 14,3% indicó que casi siempre se incorpora la variable de la discapacidad en el proceso de selección de personal y el 14,3% restante dijo que ocasionalmente se incorpora la variable de la discapacidad en el proceso de selección de personal.

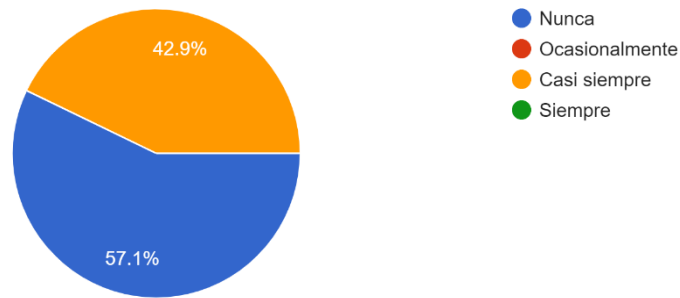
### 4. ¿Considera usted que la productividad de una empresa reduce sus niveles debido a la contratación de personas con discapacidad?



**Ilustración 27:** Consideración si la productividad de una empresa reduce sus niveles debido a la contratación de personas con discapacidad.  
**Elaborado por:** Mora Montalvo Karen Priscila, 2021

El 71,4% de los encuestados indicó que la productividad de una empresa nunca reduce sus niveles debido a la contratación de personas con discapacidad mientras que el 28,6% mencionó que la productividad de una empresa ocasionalmente reduce sus niveles debido a la contratación de personas con discapacidad

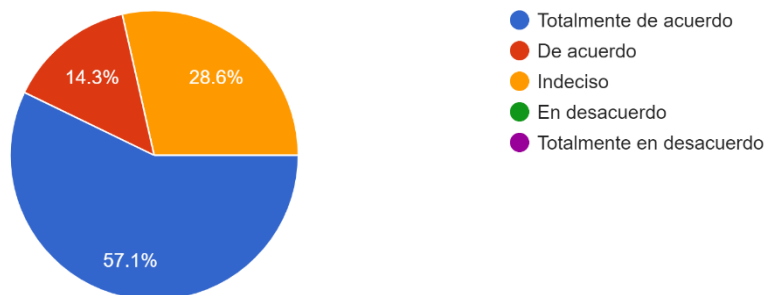
**5. ¿Conoce usted las aptitudes y ventajas de contratar a personas con discapacidad?**



**Ilustración 28:** Conocimiento de las ventajas de contratar personas con discapacidad.  
**Elaborado por:** Mora Montalvo Karen Priscila, 2021

El 57,1% indicó que nunca conoce las aptitudes y ventajas de contratar a personas con discapacidad mientras que el 42,9% mencionó que casi siempre conoce las aptitudes y ventajas de contratar a personas con discapacidad.

**6. ¿Estaría dispuesto a contratar más personal con discapacidad del que obliga la ley, si los perfiles contaran con competencias laborales específicas que su empresa necesita?**



**Ilustración 29:** Disposición de los empleadores de contratar más personal con discapacidad del que obliga la ley.

**Elaborado por:** Mora Montalvo Karen Priscila, 2021

El 57,1% de los encuestados respondió que está totalmente de acuerdo en contratar más personal con discapacidad del que obliga la ley, si los perfiles contaran con competencias laborales específicas que su empresa necesita, el 28,6% mencionó estar indeciso y el 14,3% dijo que está de acuerdo en contratar más personal con discapacidad del que obliga la ley, si los perfiles contaran con competencias laborales específicas que su empresa necesita.

## Resultados Entrevista a Docentes

### **1. Qué políticas institucionales existen para promover las competencias laborales de los chicos que estudian en el centro.**

Los docentes indican que no hay políticas institucionales; sin embargo, se ha pensado ofrecer a futuro un bachillerato técnico que permita acceder con mayor facilidad a un espacio laboral. Actualmente se cuenta con un bachillerato en ciencias.

### **2. Estima usted que los egresados del centro poseen las capacidades suficientes para insertarse en el medio laboral.**

La mayoría de los docentes mencionan que hace falta dotar de más información, mencionan además que se ha venido trabajando con actividades de acuerdo al nivel de aprendizaje de los estudiantes y la mayoría presenta falencias.

### **3. Estima usted que los egresados del centro poseen competencias socioemocionales para ejercer adecuadamente tareas profesionales junto a otras personas.**

Los docentes mencionan la parte emocional es algo muy importante y que por más que se trabaje en el centro educativo se nota la frustración debido al rechazo de la sociedad oyente.

### **4. Considera usted que los egresados del centro disponen de las herramientas técnicas y metodológicas para respaldar su desempeño profesional y laboral.**

Los entrevistados indican que no todos disponen de las herramientas técnicas y metodológicas y que no se puede decir si sirven o no ya que depende de lugar de trabajo donde se desempeñen y de las capacidades y destrezas de cada uno.

### **5. Tienen determinados protocolos para la inserción laboral, se hace seguimiento de ellos y con qué frecuencia se evalúa la inserción.**

Los docentes indican que solo hay protocolos, ya que el seguimiento lo hacen las instituciones que ofertan bachillerato técnico.

### **6. ¿Qué vínculos institucionales posee la unidad educativa para insertar a los estudiantes en las realidades laborales y puedan desarrollar sus competencias?**

Los entrevistados mencionan que no poseen vínculos institucionales. Se realizó un intento con los institutos técnicos para que se tome en cuenta a los estudiantes de la unidad educativa los cuales colocaron como primer punto obtener el puntaje solicitado por las universidades.

### **7. En qué tipo de instituciones suelen insertarse con mayor facilidad las personas con discapacidad auditiva y en cuales la inserción resulta dificultosa. Por favor precise las razones.**



Los docentes mencionan que los estudiantes tienen más facilidad de insertarse en la rama artesanal, agrícola, gastronómica y otras que sean más prácticas. Resulta difícil la inserción en especialidades teóricas, ya que los estudiantes con discapacidad auditiva se les dificultan bastante la lectura y recordar correctamente la escritura de las palabras, este es un problema que los docentes están trabajando mediante la aplicación de diferentes estrategias metodológicas.



## CAPÍTULO IV.

### 4 PROPUESTA

#### 4.1. Introducción

Este estudio consta de una propuesta en estructura Marco Lógico para diseñar Lineamientos que permitan lograr una efectiva inserción laboral de los estudiantes con discapacidad auditiva de la Unidad Educativa de Sordos Consejo Provincial de Imbabura UESI”.

Los lineamientos estratégicos se han realizado en base al conocimiento obtenido de analizar las necesidades de los estudiantes de la Unidad Educativa de Sordos Consejo Provincial de Imbabura UESI, para definirlos se necesitó realizar una investigación de cada competencia laboral, teniendo para ello la participación directa de los alumnos que han culminado sus estudios, lo que están cursando, docentes y representantes del sector productivo.

#### 4.2. Propuesta

##### TÍTULO DEL PROYECTO

“Diseño de Lineamientos estratégicos para una efectiva inserción laboral de los estudiantes con discapacidad auditiva de la Unidad Educativa de Sordos Consejo Provincial de Imbabura UESI”.

#### 1. DATOS INFORMATIVOS

##### 1.1. Generales

<b>Institución:</b>	Unidad Educativa de Sordos Consejo Provincial de Imbabura UESI”.
<b>Cantón:</b>	Ibarra
<b>Fuente de financiamiento:</b>	Privada
<b>Fecha de presentación:</b>	
<b>Fechas inicio:</b>	A la disponibilidad de las autoridades

<b>Fecha de finalización</b>	
<b>Director del proyecto:</b>	Karen Priscila Mora Montalvo
<b>Co-Director del proyecto</b>	Encargado de la dirección y administración de la “UESI”
<b>Presupuesto:</b>	A definir
<b>Área del proyecto</b>	Cantón Ibarra Parroquia San Antonio

### 1.2. Ámbito de acción del proyecto

Cantón:	Ibarra
Institución:	“Unidad Educativa de Sordos Consejo Provincial de Imbabura UESI”

### 1.3. Recurso humano del proyecto

Apellidos y Nombres	CÉDULA	Función	Institución a la que pertenece	Título académico	Correo	Teléfono	Horas semanales dedicadas al proyecto
Mora Montalvo Karen Priscila	1003049457	Gestora del proyecto	Universidad Técnica del Norte-	Ingeniera	priscym14@gmail.com	0995160002	20
-	-	Co gestora del proyecto	-	-	-	-	30

## 2. ANTECEDENTES Y CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA

### 2.1. Antecedentes

La calidad de vida de los jóvenes con discapacidad auditiva desde un marco conceptual requiere investigar para encontrar algunas semejanzas en cuanto a su planteamiento como un reto para responder (Flórez, 2008) . De acuerdo a las estadísticas presentadas por el Consejo Nacional de Discapacidades del último año se indica que el 11.15% de los estudiantes ecuatorianos poseen discapacidad auditiva y en la provincia de Imbabura existen 184 estudiantes con esta discapacidad (CONADIS, 2019).

En este contexto, hablar de elevar la calidad de vida implica mejorar las condiciones de inserción en el mercado laboral, como derecho de toda persona a formar parte activa de la comunidad. Sin embargo, la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad en el Ecuador presenta dificultades especiales y necesitan un servicio adecuado a sus características que compense diferencias y haga efectivo el principio de igualdad de resultados durante el proceso de inserción, garantizando la inclusión educativa, social, laboral y tomando en cuenta la complejidad de factores que influyen en dicho proceso.

La Ley Orgánica de Discapacidades (CONADIS, 2017) establece la obligatoriedad de la contratación de al menos el 4% de personas con discapacidad en las entidades públicas y privadas que cuenten con al menos 25 empleados. La aplicación de esta normativa ha permitido que en la actualidad existan 58.211 personas con discapacidad insertadas laboralmente, bajo relación de dependencia.

La Unidad Educativa de Sordos Gobierno Provincial de Imbabura que está situada en la provincia de Imbabura, cantón Ibarra, parroquia El SAGRARIO, tiene un total de 43 estudiantes de los cuales 24 son hombres y 19 son mujeres, quienes de acuerdo a la instrumentos aplicados tiene un alto interés en desarrollar su habilidades, aptitudes y conocimientos para lograr insertarse con mayor facilidad al mercado laboral y como una investigación proyectada hacia el desarrollo humano tomando en cuenta los lineamientos alcanzar un nivel de vida digna.

## **2.2.Contextualización del problema**

Existen en el mundo aproximadamente mil millones de personas con discapacidad, de las cuales el 80% están en edad de trabajar. No obstante, su derecho a un trabajo honesto es limitado. En comparación con las personas que no poseen ningún tipo de discapacidad, estas personas tienen las tasas más altas de desempleo y se encuentran en mayor riesgo de una protección social insuficiente la cual es la arista principal para disminuir la pobreza extrema (OIT, 2019)

Según datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo (CONADIS, 2017), actualmente existen 11.699 vacantes a ser cubiertas por personas con discapacidad: 5.876 en el sector privado y 5.823 en la Función Ejecutiva del sector público. Las razones por las cuales existe un número de vacantes por llenar pueden ser variadas; sin embargo, ha sido posible identificar las siguientes:

- Incumplimiento de la normativa por parte de algunas instituciones públicas y empresas privadas
- Escasas inspecciones laborales para verificar el porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad y las condiciones laborales de las personas insertadas

- Insuficiente asesoramiento, capacitación y acompañamiento a la ejecución de proyectos productivos de personas con discapacidad y sus familias, como alternativas a la inclusión laboral

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede indicar que el mayor inconveniente para que los jóvenes con discapacidad auditiva de la UESI accedan al mercado laboral es que no cuentan con las habilidades, aptitudes y conocimientos requeridos por los empleadores.

### 3. JUSTIFICACIÓN

La importancia social radica en el análisis de la empleabilidad de los jóvenes luego de terminar sus estudios de secundaria como una tendencia creciente y preocupante en las sociedades actuales, dado las consecuencias que esto acarrea en el desarrollo de los jóvenes y de la sociedad en general.

Los jóvenes, como sujetos de investigación, han enfrentado diversos problemas socioeconómicos para sustentar sus necesidades. El desempleo en los jóvenes de 15 años a 29 años en el Ecuador constituye una temática de preocupación política y social, por ejemplo, en datos oficiales ofrecidos por el INEC han denotado una cifra creciente de 18,03% en los últimos nueve años

La importancia del estudio está sustentada en la búsqueda de alternativas para la orientación de una mejor inserción laboral, logrando un conocimiento de las competencias a partir de oportunidades socioeconómicas que los jóvenes puedan tener en los diversos escenarios laborales; de este modo otras de las potencialidades de esta temática se direcciona a la gestión de un empoderamiento efectivo de actitudes concretas que sirvan de impulso a los jóvenes para proyectar sus perspectivas de trabajo con la seguridad de manejar diversas competencias y capacidades que las unidades empleadoras demandan.

#### **3.1.Importancia y actualidad del tema:**

El proyecto de investigación planteado es importante en el margen del desarrollo humano tomando en cuenta los lineamientos del PNUD: alcanzar un nivel de vida digna, y el acceso a la educación.

La relevancia del tema está sustentada en la búsqueda de alternativas para la orientación de una mejor inserción laboral, logrando un conocimiento de las competencias a partir de oportunidades socioeconómicas que los jóvenes puedan tener en los diversos escenarios laborales; de este modo otras de las potencialidades de esta temática se



direcciona a la gestión de un empoderamiento efectivo de actitudes que sirvan de impulso a los jóvenes para proyectar sus perspectivas de trabajo con la seguridad de manejar diversas habilidades y competencias que las unidades empleadoras demandan.

La importancia social radica en el análisis de la empleabilidad de los jóvenes luego de terminar sus estudios de secundaria como una tendencia creciente y preocupante en las sociedades actuales, dado las consecuencias que esto acarrea en el desarrollo de los jóvenes y de la sociedad en general.

**3.1.1. Beneficiarios directos:** Estudiantes de la “UESI”

**3.1.2. Beneficiarios indirectos:** Familiares, docentes, sector productivo, investigador.

### 3.2. Impactos:

Los impactos de esta investigación son económicos y sociales ya que los resultados alcanzados permitirán diseñar mecanismos para mejorar el nivel de vida de los jóvenes con discapacidad auditiva de la Unidad Educativa de Sordos Consejo Provincial de Imbabura, mediante el desarrollo de competencias laborales que les permitirán incorporarse al mundo laboral con facilidad.

## 4. MATRIZ DE MARCO LÓGICO

Resumen Narrativo	Indicadores Verificables	Medios de Verificación	Supuestos o Hipótesis
<p><b>FIN U OBJETIVO DE DESARROLLO:</b> “Garantizar una vida digna con igualdad de oportunidades para todas las personas con el diseño de Lineamientos estratégicos para una verdadera inserción laboral de los estudiantes con discapacidad auditiva de la Unidad Educativa de Sordos Consejo Provincial de Imbabura UESI”, cumpliendo con el PNTV (Plan Nacional Toda una Vida)</p>			

<p><b>PROPÓSITO O META (Objetivo general del proyecto):</b></p> <p>Identificar la situación socio laboral actual de los estudiantes con discapacidad auditiva de la Unidad Educativa de Sordos Consejo Provincial de Imbabura para diseñar lineamientos estratégicos que permitan una efectiva inserción laboral.</p>	<p>Identificada la situación sociolaboral actual de los estudiantes de la “UESI” en el primer año, el proyecto alcanzará un 80% de inserción laboral a los jóvenes con discapacidad auditiva mejorando su calidad de vida.</p>	<p>Memoria Final Informe de gestión Registro Fotos Videos Materiales físicos Registro periódico</p>	<p>La UESI apoya al proyecto, se cuenta con el financiamiento para su ejecución.</p>
<p><b>RESULTADOS O COMPONENTES (Objetivos específicos del proyecto)</b></p>			
<p>8. Recopilar información para definir estrategias que permitan el desarrollo de habilidades, aptitudes y conocimientos.</p>	<p>En el primer trimestre del año se define en un 90% la recopilación documentada-bibliográfica en revistas de alto impacto</p>	<p>Matriz estadística de la información recabada. Registro de visitas en la página web.</p>	<p>Los docentes aceptan las temáticas.</p>
<p>9. Determinar los mecanismos que faciliten el proceso de enseñanza aprendizaje para los estudiantes.</p>	<p>En el segundo trimestre del año se determinan en un 90% los mecanismos a aplicar.</p>	<p>Contratos de consultorías</p>	<p>Los docentes se capacitan en los temas propuestos.</p>

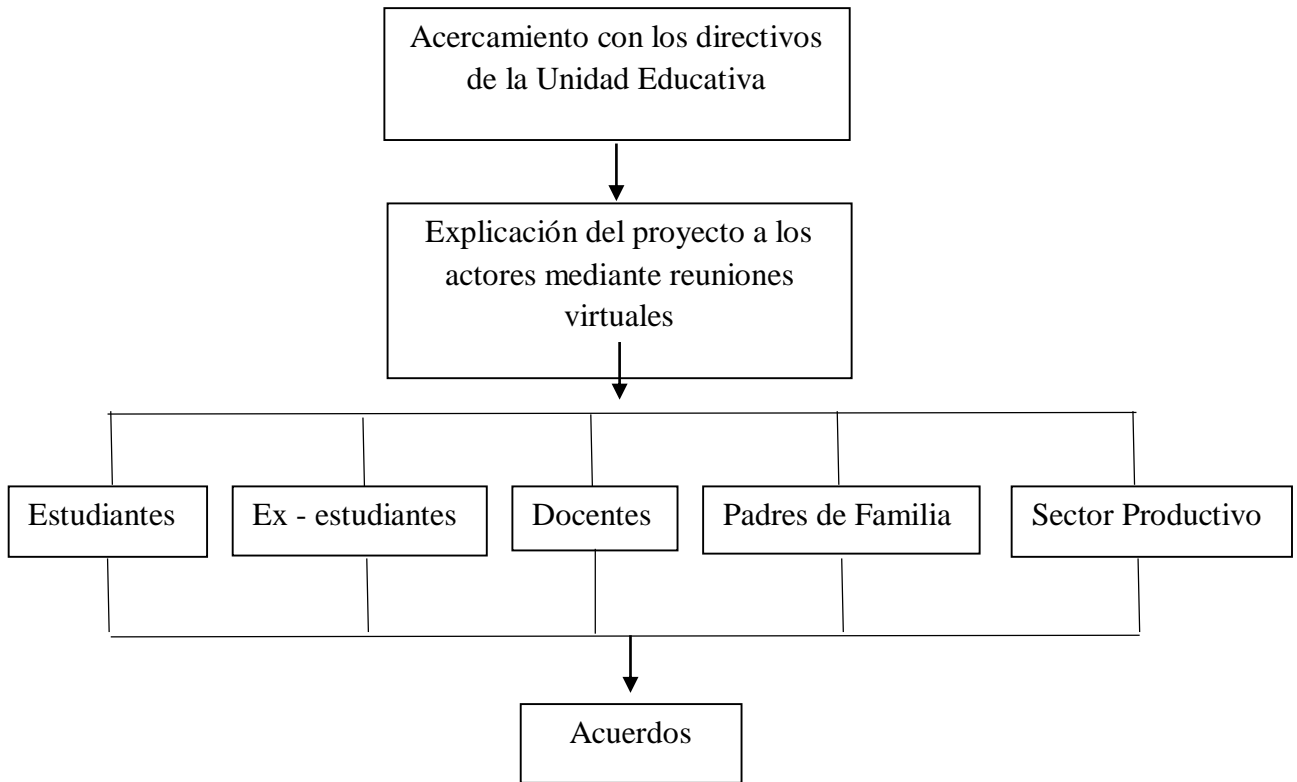
<p>10. Diseñar lineamientos estratégicos que permitan una efectiva inserción laboral a los estudiantes con discapacidad auditiva.</p>	<p>En el tercer trimestre del se diseñan en un 80% los lineamientos estratégicos.</p>	<p>Informes de Resultados</p>	<p>Los lineamientos se ejecutan y se cumple con el objetivo.</p>
<p><b>ACTIVIDADES</b></p>	<p><b>PRESUPUESTO</b></p>		
<p><b>A1.C1.</b> Recolectar información bibliográfica en revistas de alto impacto.</p>	<p style="background-color: yellow;">\$100 \$300</p>		<p>Los docentes aceptan las temáticas.</p>
<p><b>A2.C1.</b> Diseño de instrumentos y muestra para aplicar a la población en estudio.</p>			
<p><b>A3.C1.</b> Diseño de estrategias para desarrollar habilidades y competencias laborales en los jóvenes.</p>			
<p><b>A1.C2.</b> Planificación de capacitaciones para docentes y estudiantes.</p>	<p style="background-color: yellow;">\$200</p>		<p>El sector productivo firma convenios con la institución.</p>
<p><b>A2.C2.</b> Ejecución de talleres y charlas para capacitar a docentes en temas de inserción laboral desarrollo de habilidades y competencias laborales.</p>			
<p><b>A3.C2.</b> Ejecución de talleres y charlas para capacitar a los jóvenes en temas de inserción laboral.</p>			

<b>A1.C3.</b> Diseño de lineamientos de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.		Los jóvenes de la UESI mejoran su calidad de vida
<b>A2.C3.</b> Socialización de los lineamientos con los actores.		
<b>A3.C3.</b> Monitoreo y evaluación del proyecto.		

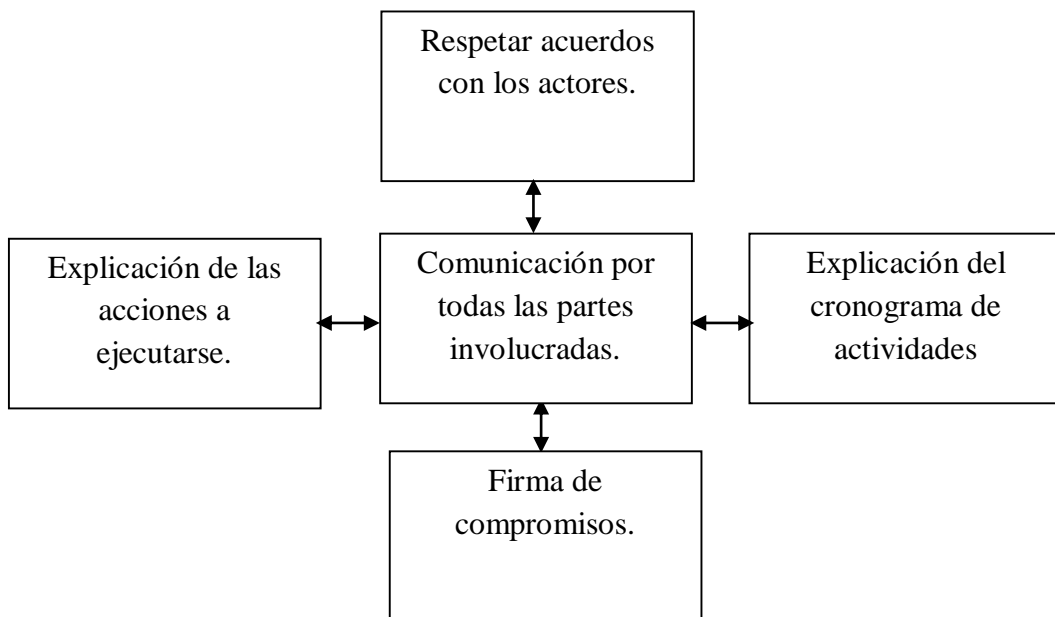
## 5. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	Año 2021											
	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12
Recolectar información bibliográfica en revistas de alto impacto.												
Diseño de instrumentos y muestra para aplicar a la población en estudio.												
Diseño de estrategias para desarrollar habilidades y competencias laborales en los jóvenes.												
Planificación de capacitaciones para docentes y estudiantes.												
Ejecución de talleres y charlas para capacitar a docentes en temas de inserción laboral.												
Ejecución de talleres y charlas para capacitar a los jóvenes en temas de inserción laboral.												
Diseño de lineamientos de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.												
Socialización de los lineamientos con los actores.												
Monitoreo y evaluación del proyecto.												

## 6. ESTRATEGIAS DE SOCIALIZACIÓN DEL PROYECTO



**Ilustración 30:** Estrategias de socialización del proyecto antes de su ejecución.  
**Elaborado por:** Mora Montalvo Karen Priscila, 2021



**Ilustración 31:** Estrategias de socialización del proyecto durante su ejecución.  
**Elaborado por:** Mora Montalvo Karen Priscila, 2021



## FIRMAS

.....

**Directora del Proyecto**

.....

**Co-directora del proyecto**

## CONCLUSIONES:

- En la Unidad Educativa de Sordos Consejo Provincial de Imbabura no hay políticas institucionales que permitan promover el efectivo desarrollo de competencias laborales. Tampoco se hace seguimiento a la efectiva inserción laboral.
- Analizando la situación socio laboral actual de los jóvenes con discapacidad auditiva de la Unidad Educativa de Sordos Consejo Provincial de Imbabura UESI se ha observado que aproximadamente el 50% no tiene una fuente de ingreso estable por lo que se encuentran en una situación crítica.
- Las principales barreras con las que se encuentran los jóvenes con discapacidad auditiva en el mundo laboral son: escaso desarrollo de competencias laborales tales como: creatividad, innovación, trabajo en equipo, capacidad de adaptación, organización, capacidad de análisis, uso de herramientas y programas informáticos, tolerancia al riesgo y orientación al cliente; y, pocas fuentes de empleo.
- De acuerdo a los resultados obtenidos de los instrumentos de investigación se indica que los estudiantes con discapacidad auditiva tienen más facilidad de insertarse laboralmente en ramas artesanales, agrícolas y gastronómicas.
- El mecanismo más eficaz para la inclusión de jóvenes con discapacidad auditiva en el mercado laboral es el desarrollo de competencias laborales en los centros educativos, por lo que es necesario aplicar estrategias para un aprendizaje significativo.





## RECOMENDACIONES

- Dotar de asesoramiento, capacitación y acompañamiento a la educación de jóvenes con discapacidad y sus familias, como alternativas a la inclusión laboral.
- Promover inspecciones laborales para verificar el porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad y las condiciones laborales de las personas insertadas para verificar el cumplimiento de la normativa por parte de algunas instituciones públicas y empresas privadas
- Aplicar los lineamientos planteados en la presente investigación para mejorar los conocimientos, habilidades y aptitudes de los estudiantes de Unidad Educativa de Sordos Consejo Provincial de Imbabura



## **GLOSARIO**

**Discapacidad.-** Limitación o falta de alguna facultad mental o física que impide o dificulta el desarrollo normal o adecuado de las funciones o actividades de una persona.

**Inclusión.-** Perspectiva que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo a la diversidad como una oportunidad para el beneficio de la sociedad, a través de la participación activa en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades.

**Inserción.-** Radica en ofrecer acompañamiento a personas que están en una situación de exclusión laboral y social, con el propósito de insertarse en el medio laboral.

**Mercado Laboral.-** Se conoce con frecuencia como mercado de trabajo al mercado en donde converge tanto la oferta como la demanda de trabajo.

**Normativa.-** Conjunto de normas mediante las cuales se regula o se administra determinada materia o actividad.

**Sordera.-** Se conoce como la dificultad o la imposibilidad de usar el sentido del oído por una pérdida o disminución de la capacidad auditiva parcial.

## REFERENCIAS

- Aguilar, R. (1997). *Metodología de la Investigación Científica*. Loja: UTPL.
- Alles, M. (2002). *Dirección estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias: el diccionario*. Buenos Aires: Granica.
- Álvarez, W. (2013). *La inserción laboral de las personas con discapacidad auditiva*. Obtenido de Inserción laboral de las personas con discapacidad auditiva: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/5840>
- AmericaEconomía.com. (2019). *5 tips para estimular la creatividad en niños y jóvenes*. Obtenido de MBA y Educación Ejecutiva: <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/5-tips-para-estimular-la-creatividad-en-ninos-y-jovenes>
- Anneas, A., & Donoso, T. (2008). *Estudio de los procesos de los procesos de integración sociolaboral de los inmigrantes*. Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, 51-60.
- APA. (2010). *Manual de Publicaciones de la American Psychological Association. Versión Abreviada*. Chalco: El Manual Moderno S.A. de CV.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (25 de septiembre de 2012). *Registro Oficial*. Obtenido de Ley Orgánica de Discapacidades.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Pearson.
- Bravo, J. (2011). *Gestión de procesos*. Santiago de Chile: Evolución S.A.
- Business School. (s.f.). *Qué es emprendimiento: definición y perspectivas*. Obtenido de Tendencias & Innovación: <https://obsbusiness.school/es/blog-investigacion/direccion-general/que-es-emprendimiento-definicion-y-perspectivas>
- Camilo D'Amato & Asociados Consultores. (s.f.). *Capacidad de Adaptación*. Obtenido de Emprendimiento para docentes: <http://cdaemprendimientoadocentesuglc.weebly.com/2-capacidad-de-adaptacioacuten-adaptabilidad.html>
- Cáseres Rodríguez, C. (2020). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de Revisión teórica sobre el concepto de discapacidad. Una: <http://www.auditio.com/docs/File/vol2/3/020304.pdf>
- Cedeño, N. (2012). La investigación mixta, estrategia andragónica fundamental para fortalecer las capacidades intelectuales superiores. *RES NON VERBA*, 22.

- CISIAD. (s.f.). *Centro de Investigación sobre Sistemas Inteligentes de Ayuda a la Decisión*. Obtenido de Observatorio del Implante Coclear:  
<http://www.observatorio-ic.org/temas/audicion/causas>
- CONADIS. (2017). *Agenda Naional para de Igualdad de Discapacidades*.
- CONADIS. (2019). *Estadísticas de discapacidad*. Obtenido de Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades:  
<https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- DISCAP.NET. (s.f.). *El Portal de las Personas con Discapacidad*. Obtenido de Discapacidad Auditiva: <https://www.discapnet.es/areas-tematicas/salud/discapacidades/auditivas/discapacidad-auditiva>
- Eumed.net. (s.f.). *Enciclopedia Vitual*. Obtenido de Enfoques cualitativo, cuantitativo y mixto: [https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/cualitativo\\_cuantitativo\\_mixto.html#:~:text=El%20enfoque%20de%20la%20investigaci%C3%B3n,generalizaci%C3%B3n%3B%20mientras%20que%20el%20m%C3%A9todo](https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/cualitativo_cuantitativo_mixto.html#:~:text=El%20enfoque%20de%20la%20investigaci%C3%B3n,generalizaci%C3%B3n%3B%20mientras%20que%20el%20m%C3%A9todo)
- Ezpinoza, M., & Gallegos, D. (2018). *Revista Espacios*. Obtenido de Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador:  
<http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>
- Flórez, M. (2008). *Programas de inserción laboral para personas con discapacidad auditiva: una experiencia concreta en el Principado de Asturias*. Obtenido de Psychosocial Intervention:  
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-05592008000300005](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-05592008000300005)
- García, A. (2011). *Enfoques cualitativo y cuantitativo*. Obtenido de Metodología de la Investigación:  
<https://sites.google.com/site/metodologiadelainvestigacionb7/enfoques-cuantitativo-y-cualitativo#:~:text=El%20enfoque%20cualitativo%20se%20gu%C3%ADa,los%20estudios%20cualitativos%20pueden%20desarrollar>
- Gonzalez , J., & Pérez, R. (2017). *Formación y Orientación Laboral*. Paraninfo.
- Grupo de Investigación en Organizaciones Sostenibles (GIOS) . (s.f.). *Comunicación Efectiva*. Obtenido de Modelo de Competencias para Organizaciones Sostenibles:  
<https://competenciasgios.wordpress.com/comunicacion-efectiva/>
- Guerrero, C. (2005). Itinerarios de inserción sociolaboral: una perspectiva metodológica para personas en riesgo de exclusión social. *Revista REDSI - Red Social Interactiva*, 2.

- Hayman, J. (1984). *Investigación y educación*. Buenos Aires: Paidós.
- Jaca, C., Viles, E., & Zárraga, M. (2016). Desarrollo de la competencia de trabajo en equipo en un grado universitario. *Dialnet*, 1.
- Martínez, P., & Héctor, F. (2015). Comunicación, Desempeño Laboral y Discapacidad Auditiva. *Revista Científica de Ciencias Humanas*, 25.
- Mediavilla, A., López, R., Posso, M., Carrascal, R., Ortiz, D., Almeida, C., & Guamán, I. (2017). *Evidencias, Origen y Forma*. Ibarra: UTN.
- medlineplus. (16 de septiembre de 2020). *Biblioteca Nacional de Medicina de los Estados Unidos*. Obtenido de Audiometría:  
<https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003341.htm>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2013). Necesidades Educativas Especiales . *Estrategias pedagógicas para atender a las necesidades educativas especiales*, 10.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2019). Obtenido de Modelo Educativo Bilingüe Cultural para personas con discapacidad auditiva: <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/02/Modelo-Educativo-Bilingue-Bicultural-para-Personas-con-Discapacidad-Auditiva.pdf>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2019). *Modelo Educativo Nacional Bilingüe bicultural para personas con discapacidad auditiva*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/02/Modelo-Educativo-Bilingue-Bicultural-para-Personas-con-Discapacidad-Auditiva.pdf>
- OCDE et al. (2019). *Perspectivas económicas de América Latina 2019: desarrollo en transición*. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44525-perspectivas-economicas-america-latina-2019-desarrollo-transicion>
- OIT. (2019). *Discapacidad y Trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS\\_475652/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475652/lang--es/index.htm)
- OIT. (2019). *Empleo Juvenil*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/lang--es/index.htm>
- OIT. (2020). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Competencia laboral: <https://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/1-%C2%BFqu%C3%A9-competencia-laboral#:~:text=Un%20concepto%20generalmente%20aceptado%20la,una%20capacidad%20real%20y%20demostrada.>



- ORH. (2017). *10 pasos para desarrollar tu liderazgo*. Obtenido de Observatorio de RRHH: <https://www.observatoriorh.com/blogosfera/10-pasos-desarrollar-liderazgo.html>
- Pabón, S. (2007). La discapacidad auditiva. ¿Cómo es el niño sordo? *Revista Digital Innovación y Experiencias Educativas*, 2.
- Porvént, L., Palacio, E., & Yanes, Z. (2020). La formación laboral en la educación especial: su contribución a la integración sociolaboral de los escolares con discapacidad intelectual. *Revista Internacional de Apoyo a la Inclusión, Logopedia, Sociedad y Multiculturalidad* , 74-86. Obtenido de Re.
- Posso, M. (2011). *Proyectos, tesis y marco lógico*. Quito: Noción.
- Raffino, M. (2020). *Qué es una organización administrativa*. Obtenido de Concepto de organización administrativa: <https://concepto.de/organizacion-administrativa/#ixzz6eqqUmKHd>
- Rondoy , S. (2015). *Estrategias de emprendimiento laboral para el desarrollo socioeconómico de los jóvenes de la parroquia José Luis Tamayo del cantón salinas, periodo 2014-2015*. Santa Elena.
- Universidad Politécnica de Madrid. (s.f.). *Formación y evaluación de la competencia análisis y síntesis*. Obtenido de Recursos de Apoyo al Profesorado: [http://www.upm.es/sfs/E.T.S.I.%20Montes/Sub.%20Calidad/Recursos%20Competencias/Archivos/Ficha\\_analisis-sintesis.pdf](http://www.upm.es/sfs/E.T.S.I.%20Montes/Sub.%20Calidad/Recursos%20Competencias/Archivos/Ficha_analisis-sintesis.pdf)
- Vicepresidencia de la República Ecuador . (2011). *Ministerio de Educación*. Obtenido de Estrategias pedagógicas para atender a las necesidades educativas especiales en la educación regular: [http://www.colegiorohde.edu.ec/descargas/TALLERES-2016/Inclusi%F3n%20-%20adaptaci%F3n/NEE.%20ESTRATEGIAS%20PEDAG\\_GICAS.pdf](http://www.colegiorohde.edu.ec/descargas/TALLERES-2016/Inclusi%F3n%20-%20adaptaci%F3n/NEE.%20ESTRATEGIAS%20PEDAG_GICAS.pdf)

## ANEXOS

**Anexo 1: Formato de encuesta a estudiantes con discapacidad auditiva del nivel de bachillerato de la Unidad Educativa de Sordos Consejo Provincial de Imbabura “UESI”.**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE  
FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA  
CARRERA DE INGENIERÍA EN GESTIÓN Y DESARROLLO SOCIAL**

**Encuesta a estudiantes con discapacidad auditiva del nivel de bachillerato de la Unidad Educativa de Sordos Consejo Provincial de Imbabura “UESI”**

INDICACIONES: Marque con una X la respuesta que considere correcta. Este cuestionario es confidencial y será utilizado para el diagnóstico de un estudio académico.

### PREGUNTAS:

1. 1. ¿Cómo considera su nivel de conocimientos, habilidades y aptitudes para insertarse en el ámbito laboral?

Mala	Regular	Buena	Excelente
( )	( )	( )	( )

2. ¿Cómo considera su preparación en la competencia DESARROLLO DE LIDERAZGO?

Mala	Regular	Buena	Excelente
( )	( )	( )	( )

3. ¿Cómo considera su preparación en la competencia CREATIVIDAD E INNOVACIÓN?

Mala	Regular	Buena	Excelente
( )	( )	( )	( )

4. ¿Cómo considera su preparación en la competencia TRABAJO EN EQUIPO?

Mala	Regular	Buena	Excelente
( )	( )	( )	( )

5. ¿Cómo considera su preparación en la competencia CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN?

Mala	Regular	Buena	Excelente
( )	( )	( )	( )

6. ¿Cómo considera su preparación en la competencia ORGANIZACIÓN?

Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
( )	( )	( )	( )

7. ¿Cómo considera su preparación en la competencia TOMA DE DECISIONES?

Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
( )	( )	( )	( )

8. ¿Cómo considera su preparación en la competencia COMUNICACIÓN EFECTIVA?

Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
( )	( )	( )	( )

9. ¿Cómo considera su preparación en la competencia CAPACIDAD DE ANÁLISIS?

Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
( )	( )	( )	( )

10. ¿Cómo considera su preparación en la competencia USO DE HERRAMIENTAS Y PROGRAMAS TECNOLÓGICOS?

Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
( )	( )	( )	( )





**Anexo 2. Formato de encuesta a estudiantes de la Unidad Educativa de Sordos Consejo Provincial de Imbabura “UESI” que han finalizado estudios de bachillerato.**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE  
FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA  
CARRERA DE INGENIERÍA EN GESTIÓN Y DESARROLLO  
SOCIAL**

**Encuesta a estudiantes con discapacidad auditiva de la Unidad Educativa de Sordos Consejo Provincial de Imbabura “UESI” que han finalizado estudios de bachillerato.**

**PREGUNTAS:**

INDICACIONES: Marque con una X la respuesta que considere correcta. Este cuestionario es confidencial y será utilizado para el diagnóstico de un estudio académico.

1. En la actualidad cuenta con una fuente de ingresos estable.

Nunca ( ) Ocasionalmente ( ) Casi siempre ( ) Siempre ( )

2. De qué fuente provienen sus ingresos

Empleo ( ) emprendimiento ( ) Otro ( ) .....

3. Cómo considera el aporte económico que usted hace a su hogar

Sin importancia ( )	De poca importancia ( )	Moderadamente importante ( )	Importante ( )	Muy importante ( )
------------------------	----------------------------	---------------------------------	-------------------	-----------------------

4. Ha sido fácil encontrar una fuente de ingresos

Totalmente en desacuerdo ( )	En desacuerdo ( )	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo ( )	De acuerdo ( )	Totalmente de acuerdo ( )
---------------------------------	----------------------	--	-------------------	------------------------------

5. Los conocimientos adquiridos en la UESI le han sido útiles para encontrar un empleo o iniciar un emprendimiento

Totalmente en desacuerdo ( )	En desacuerdo ( )	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo ( )	De acuerdo ( )	Totalmente de acuerdo ( )
---------------------------------	----------------------	--	-------------------	------------------------------

6. Considera importante el desarrollo de competencias laborales para la búsqueda de empleo o creación de emprendimientos.

Totalmente en desacuerdo ( )	En desacuerdo ( )	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo ( )	De acuerdo ( )	Totalmente de acuerdo ( )
---------------------------------	----------------------	--	-------------------	------------------------------

7. Indique el grado de importancia de la competencia laboral DESARROLLO DE LIDERAZGO

Bajo ( )	Medio ( )	Alto ( )
-------------	--------------	-------------

8. Indique el grado de importancia de la competencia laboral CREATIVIDAD

Bajo ( )	Medio ( )	Alto ( )
-------------	--------------	-------------

9. Indique el grado de importancia de la competencia laboral TOLERANCIA AL RIESGO

Bajo ( )	Medio ( )	Alto ( )
-------------	--------------	-------------

10. Indique el grado de importancia de la competencia laboral TRABAJO EN EQUIPO

Bajo ( )	Medio ( )	Alto ( )
-------------	--------------	-------------

11. Indique el grado de importancia de la competencia laboral CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN

Bajo ( )	Medio ( )	Alto ( )
-------------	--------------	-------------

12. Indique el grado de importancia de la competencia laboral ORGANIZACIÓN

Bajo ( )	Medio ( )	Alto ( )
-------------	--------------	-------------

13. Indique el grado de importancia de la competencia laboral TOMA DE DECISIONES

Bajo	Medio	Alto
( )	( )	( )

14. Indique el grado de importancia de la competencia laboral **ORIENTACIÓN AL CLIENTE**

Bajo	Medio	Alto
( )	( )	( )

15. Indique el grado de importancia de la competencia laboral **CAPACIDAD DE ANÁLISIS**

Bajo	Medio	Alto
( )	( )	( )

16. Indique el grado de importancia de la competencia laboral **USO DE HERRAMIENTAS Y PROGRAMAS TECNOLÓGICOS**

Bajo	Medio	Alto
( )	( )	( )



### **Anexo 3. Formato de entrevista realizada a las autoridades y docentes de la institución**



#### **UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA CARRERA DE INGENIERÍA EN GESTIÓN Y DESARROLLO SOCIAL**

##### **Entrevista a Autoridades y Docentes de la Unidad Educativa de Sordos Consejo Provincial de Imbabura “UESI”.**

Qué políticas institucionales existen para promover las competencias laborales de los chicos que estudian en el centro.

Estima usted que los egresados del centro poseen las capacidades suficientes para insertarse en el medio laboral.

Estima usted que los egresados del centro poseen competencias socioemocionales para ejercer adecuadamente tareas profesionales junto a otras personas.

Considera usted que los egresados del centro disponen de las herramientas técnicas y metodológicas para respaldar su desempeño profesional y laboral.

Tienen determinado protocolos para la inserción laboral, se hace seguimiento de ellos y con qué frecuencia se evalúa a inserción.

¿Qué vínculos institucionales posee la unidad educativa para insertar a los estudiantes en las realidades laborales y puedan desarrollar sus competencias?

8. En qué tipo de instituciones suelen insertarse con mayor facilidad las personas con discapacidad auditiva y en cuales la inserción resulta dificultosa. Por favor precise las razones.

**Anexo 4. Formato de entrevista realizada a Representantes del sector productivo.**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
**FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA**  
**CARRERA DE INGENIERÍA EN GESTIÓN Y DESARROLLO SOCIAL**

**Encuesta a Representantes del Sector Productivo**

1. ¿Cuántos empleados laboran en la empresa/ institución a su cargo?  
a) De 0 a 2   b) De 2 a 6   c) De 6 a 10   d) 10 o más
2. ¿Cuántos empleados con discapacidad laboran en la empresa/ institución a su cargo?  
De 1 – 10   b) 11 - 20   c) 20 o más
3. ¿Del personal con discapacidad cuántos de ellos tiene discapacidad auditiva?  
a) 1% - 5%   b) 6% - 10%   c) 10% o más
4. ¿En el proceso de selección de personal se incorpora la variable de la discapacidad?

Nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Siempre
( )	( )	( )	( )

5. ¿Considera usted que la productividad de una empresa reduce sus niveles debido a la contratación de personas con discapacidad?

Nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Siempre
( )	( )	( )	( )

6. ¿Conoce usted las aptitudes y ventajas de contratar a personas con discapacidad?

Nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Siempre
( )	( )	( )	( )

7. ¿Estaría dispuesto a contratar más personal con discapacidad del que obliga la ley, si los perfiles contaran con competencias laborales específicas que su empresa necesita? Conoce las aptitudes y capacidades de las personas sordas y las ventajas de su contratación.

Nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Siempre
( )	( )	( )	( )

