



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN**  
**GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

Inserción laboral para potenciar la calidad de vida en estudiantes con discapacidad auditiva. universidad pública, Guayaquil 2022

**AUTORA:**

Vallejo Becerril, Teresa Azucena (orcid.org/0000-0003-2322-5280)

**ASESORA:**

Dra. Lujan Johnson, Gladys Lola (orcid.org/0000-0002-4727-6931)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Agradezco a Dios por darme a través de la espiritualidad las fuerzas necesarias y poder culminar esta meta tan anhelada. A mi querida familia, a mis hijos, por el apoyo y comprensión de no poder dedicar el tiempo suficiente durante la realización de esta tesis. Quiero destacar la calidad humana y profesional, de quienes han sido un pilar fundamental para la cristalización de esta investigación doctoral, guiándome desde su experticia profesional y profunda vocación docente, sin vosotros no hubiese sido posible lograrlo.

## **Agradecimiento**

Mi más profundo agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo por haberme brindado la oportunidad de realizar este Doctorado. A mi directora y tutora Dra. Gladys Lola Luján Johnson, quién durante esta etapa de trabajo investigativo, me ha guiado con mucha paciencia y profesionalismo brindándome su apoyo incondicional. A todos los Dres. y Maestros que, impartido sus conocimientos en los diferentes módulos, y que ha significado un gran apoyo y estímulos para que no desmaye y siga adelante con el objetivo propuesto.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	19
3.1. <i>Tipo y diseño de investigación</i> .....	19
3.2. <i>VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN</i> .....	19
3.3. <i>Población, muestra, muestreo y unidad de análisis</i> .....	21
3.4. <i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</i> .....	22
3.5. <i>Procedimientos</i> .....	25
3.6. <i>Métodos de análisis de datos</i> .....	25
3.7. <i>Aspectos éticos</i> .....	25
IV. RESULTADOS .....	26
V. DISCUSIÓN.....	45
VI. CONCLUSIONES .....	54
VII. RECOMENDACIONES.....	56
VIII. PROPUESTA.....	57
REFERENCIAS.....	65
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Valoración de la variable Independiente Inserción Laboral según sus dimensiones e Indicadores.....	26
<b>Tabla 2.</b> Valoración de la variable independiente Inserción Laboral según su dimensión Política .....	27
<b>Tabla 3.</b> Valoración de la variable independiente Inserción Laboral según su dimensión Gestión de Aprendizaje.....	28
<b>Tabla 4.</b> Valoración de la variable independiente. Inserción laboral según su dimensión Competencias Profesionales .....	29
<b>Tabla 5.</b> Valoración de la variable independiente Inserción Laboral según su dimensión Competencias de Comunicación.....	30
<b>Tabla 6.</b> Valoración de la variable independiente Inserción Laboral según su dimensión Oferta Laboral .....	31
<b>Tabla 7.</b> Valoración de la variable dependiente Calidad de Vida según sus Dimensiones e Indicadores .....	33
<b>Tabla 8.</b> Valoración de la variable dependiente Calidad de vida según su dimensión Bienestar Emocional .....	34
<b>Tabla 9.</b> Valoración de la variable dependiente Calidad de Vida según su dimensión Bienestar Material .....	35
<b>Tabla 10.</b> Valoración de la variable dependiente Calidad de vida en su dimensión Desarrollo Personal.....	36
<b>Tabla 11.</b> Valoración de la variable dependiente Calidad de Vida según su dimensión Inclusión Social .....	37
<b>Tabla 12.</b> Valoración de la variable dependiente Calidad de Vida en su dimensión Derecho.....	38
<b>Tabla 13.</b> Ajuste de Modelo .....	40
<b>Tabla 14.</b> Bondad de Ajuste para el Modelo .....	40
<b>Tabla 15.</b> Porcentaje de explicación de la influencia de la Inserción Laboral sobre la Calidad de Vida .....	41
<b>Tabla 16.</b> Estimaciones de parámetro para Modelo.....	42
<b>Tabla 17.</b> Resultados esperados a alcanzar .....	61
<b>Tabla 18.</b> Actividades y tareas requeridas .....	62

## RESUMEN

Objetivo de la investigación, proponer un modelo de inserción laboral para mejorar la calidad de vida de los estudiantes con discapacidad auditiva en una universidad pública. Investigación de tipo básica-proyectiva, de diseño no experimental, transversal y niveles de conocimiento, descriptivo, explicativo, predictivo y prospectivo. Participaron 195 de 392 estudiantes con discapacidad auditiva del último año de educación superior. La inserción laboral obtuvo una valoración de Medio-Bajo (90,20%) y valoración de Medio bajo (84,40%) para la Calidad de Vida. Existe dependencia de la inserción laboral y la calidad de vida en un 100%. Se hallaron 2 Modelos explicativos que relacionan las 5 dimensiones de Inserción Laboral con la calidad de vida donde se eligió para la propuesta el siguiente:  $Calidad\ de\ Vida = -54,987 - 16,429 \cdot \text{¿ha aprendido a adaptarse frente a retos laborales gracias a incentivos dados por su universidad?} + 13,409 \cdot \text{¿ha aprendido a trabajar en equipo gracias a las capacitaciones para discapacitados auditivos que le ha brindado la universidad?} + 26,235 \cdot \text{¿En sus prácticas laborales ha sufrido acoso de algún tipo debido a su discapacidad?}$ . Se propone un modelo de inserción laboral para mejorar la calidad de vida de los estudiantes universitarios con discapacidad auditiva.

**Palabras clave:** Gestión, Gestión Pública, Gestión administrativa, Organización y gestión, Planificación, Desarrollo, Competencias, calidad de vida.

## ABSTRACT

Objective of the research, to propose a job placement model to improve the quality of life of students with hearing disabilities in a public university. Research of a basic-projective type, with a non-experimental, transversal design and levels of knowledge, descriptive, explanatory, predictive and prospective. 195 of 392 students with hearing disabilities from the last year of higher education participated. Job placement obtained a Medium-Low rating (90.20%) and a Medium-low rating (84.40%) for Quality of Life. There is dependence on labor insertion and quality of life by 100%. Two explanatory models were found that relate the 5 dimensions of Labor Insertion with quality of life, where the following was chosen for the proposal: Quality of Life 1 = -54,987 – 16,429. Have you learned to adapt to job challenges thanks to incentives given by your university? = 1 - 13,409 Have you learned to work in a team thanks to the training for the hearing impaired that the university has given you? =1 – 26,235 Have you suffered harassment of any kind due to your disability in your work practices? = 1. A job placement model is proposed to improve the quality of life of university students with hearing disabilities.

**Keywords:** Management, Public Management, Administrative management, Organization and management, Planning, Development, Competencies, quality of life

## I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se encuentra focalizada en las entidades universitarias públicas localizada en la Ciudad de Guayaquil, sector en el cual existe deficiencia de inclusión profesional de aquellas personas que padecen de discapacidad auditiva; este trabajo tiene la intención de plantear el diseño de un modelo de unificación que sirva de guía para lograr el acceso a un puesto laboral.

La discapacidad auditiva y la disposición de vida están estrechamente vinculadas con el tipo de limitaciones a las que se enfrentan, esto debido a dificultades inherentes a cualquiera de sus características físicas, sensoriales, intelectuales o psicosociales. Según el (Instituto Nacional de Estadística, 2019), exponen clara y contundentemente que las personas discapacitadas tienen menores tasas de empleo, incluso afrontan múltiples eventos de perjuicio, prejuicio y discriminación, mientras que el índice de empleo de resto de la población es mayor y se brindan mejores oportunidades para su desarrollo económico (Pérez Merlos eva, 2018).

Alvarado & Meresman (2021) establece que en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, reconoce el concepto de discapacidad como un impedimento físico, intelectual o psiquiátrico de percepción sensorial, que puede ser temporaria o permanente y que limita su interacción colmada y segura en la sociedad en igualdad de circunstancias con las demás; sin embargo y a pesar de estas limitaciones, en ocasiones, no se brinda la oportunidad al individuo discapacitado de exponer la habilidad o habilidades perfeccionadas, porque las personas tienden a esquematizar a la discapacidad como un vocablo semejante de incapacidad total para realizar una tarea.

Actualmente los ecuatorianos con discapacidad cuentan con la Ley de Organizaciones de Discapacitados (LOD) ratificada en septiembre de 2012 y publicado su reglamento en octubre de 2017. Esta ley protege también a los individuos extranjeros con discapacidad en el Ecuador y para los ecuatorianos en el exterior, y se ha establecido como la base para formular e implementar las políticas públicas ecuatorianas, así como del desempeño de las medidas de



acción para las personas con discapacidad y sus familias. Además, Ecuador ha desarrollado la Agenda Nacional para la Igualdad de los Individuos con Discapacidad (ANID), proponiendo varios ejes de intervención en política pública a nivel internacional (RIADIS, 2021)

Estas políticas públicas y los niveles de discapacidad continúan aumentando en América Latina, donde alrededor de una quinta parte de los hogares vive en condiciones difíciles de pobreza, medida con un ingreso diario de \$3.20; esto y muchos otros factores hacen menos probable que una persona con discapacidad obtenga un puesto laboral, además de que las tasas de empleo informal de los trabajadores con discapacidad son 11 puntos porcentuales más altas en promedio. Consecuentemente existen países como Costa Rica y México que ganan un 20 % menos que los trabajadores sin discapacidad (Banco Mundial, 2021).

Además, Ocampo (2018) señaló por otro lado que el 12,6% de la población de los Estados Unidos tiene alguna discapacidad, no obstante, la mitad de ellos están en época provechosa, solo el 34,9% gana un salario moderado de un tercio menos que la contraparte sin inhabilidad (Cuervo et al, 2017). En el Reino Unido, alrededor del 19% de la población general y el 16 % de la misma en edad de trabajar están discapacitadas, pero el 44,3 % de esta última es económicamente inactiva, cuatro veces la cifra de la población sin discapacidad. Según la encuesta, la proporción estimada de individuos con discapacidad en España fluctúa entre el 9% y el 19,7%, mientras que la norma de ocupación de los individuos con discapacidad entre los 16 y los 64 años en edad activa es solo del 23,4%.

Cabe destacar que Ahumada Contreras (2019) indica que además el 2% de los individuos con discapacidad de 0 a 4 años en Latinoamérica y El Caribe eran hombres y el 1,6% mujeres. Esta tasa aumentó en el grupo de 5 a 12 años hasta el 3,7% para los niños y el 3,1% para las niñas, para el grupo de los jóvenes de 13 a 19 años su porcentaje asciende al 3,7% mientras que para el sector de las mujeres le corresponde el 3,4%. Se concluye que las tasas de discapacidad en niños y jóvenes en edad de escolarización oscilan entre 3 y 4% en promedio en las 17 naciones de la región, es más la inhabilidad se exterioriza más en el sector

rural que en el medio urbano.

Se toma en cuenta las estadísticas poblacionales en el ámbito local, la inclusión profesional de los discapacitados es regulada por el Ministerio del Trabajo, quien impulsa el desempeño de las necesidades profesionales incluidas en el Código del Trabajo y efectúan las inspecciones de rigor a través del control de sus sucursales y centros provinciales a todos los sectores del país en combinación con la asociación de discapacitados con el objetivo de certificar las retribuciones de los empleados con algún tipo de discapacidad, gestionando así su inclusión profesional en las compañías según la participación que establece la ley tanto a nivel estatal y privado (Proceso de OPP/TM, 2020).

En este contexto social y tradicional que va más allá de la inserción laboral, las políticas públicas que siguen las empresas no se cumplen porque las personas con discapacidad quedan limitadas y abandonadas, aunque las confluencias y la inserción profesional estén confirmadas, con sujeción a todas las coberturas legales. Sin embargo, se mantiene la desventaja de las personas con discapacidad que no poseen la autoridad para proponer diligencias financieras, por considerarse ineptos o restringidos por dificultades físicas, sensoriales, olfativas y auditivas, por mala calidad del entorno laboral, entre otros (Espinoza-Mina & Gallegos-Barzola, 2018a).

Se puede señalar, según Paz-Maldonado & Silva-Peña (2020) que, a pesar del duro entorno laboral, existe un problema creciente para los individuos con discapacidad que enfrentan barreras considerables para integrar al campo laboral (Gandarillas Gutiérrez; Requero Blanca; Briñol Pablo; Rojo Beatriz, 2014). A nivel mundial, tienen deficientes salud y rendimiento académico; escasa aportación monetaria y ascendentes tasas de indigencia en comparación con el resto de la sociedad (Organización Mundial de la Salud, 2019). El mercado laboral de los individuos con discapacidad puede ser complejo debido a los impedimentos físicos, arquitectónicos y de comunicación que suelen enfrentar y que son evidentes a primera vista (Forcada, 2015). Sin embargo, superar aquellos impedimentos en los que la actitud está involucrada y que afectan a las personas con discapacidad de formas ilimitadas es mucho más difícil.

Estos datos evidencian el problema latente de la deficiencia laboral que padecen

los individuos con discapacidad auditiva y que conlleva a establecer la pregunta de rigor correspondiente y que perfiló la presente investigación. Esta fue. ¿Cómo estaría formulada la Propuesta de inserción laboral para potenciar la calidad de vida en estudiantes con discapacidad auditiva en una universidad pública, 2022?

En esta investigación, se consideró el siguiente objetivo general: Diseñar Propuesta de inserción laboral para potenciar la calidad de vida en estudiantes con discapacidad auditiva en una universidad pública, 2022. del cual se derivan los siguientes objetivos específicos: Describir, lograr y afianzar conocimientos relativos a un oficio y desarrollando competencias relacionadas con entornos de trabajo a través de las prácticas y/o pasantías laborales para desarrollar sus habilidades y destrezas, Predecir un modelo funcional de competitividad en función a la Inserción laboral de personas con discapacidad auditiva que permita mejorar la calidad de vida de los estudiantes de una universidad pública, Diseñar la propuesta de inserción laboral para mejorar la calidad de vida de estudiantes con discapacidad auditiva de una universidad pública 2022.

**H<sub>i</sub>:** El planteamiento de un modelo funcional teórico de inserción laboral explicaría la configuración de una propuesta para potenciar la calidad de vida en estudiantes con discapacidad auditiva en una universidad pública al 2022.

**H<sub>o</sub>:** El planteamiento de un modelo funcional teórico de inserción laboral no explicaría la configuración de una propuesta para Potenciar la calidad de vida en estudiantes con discapacidad auditiva en una universidad pública 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Durante el transcurso de esta investigación se consideró como sustentos científicos las tesis doctorales, artículos y revistas que reposan en los legítimos repositorios académicos virtuales, tales como SCIELO, Scopus, Creative Commons, y otras fuentes importantes como la Constitución Política de la República del Ecuador así como sus normas, códigos, leyes y reglamentos vigentes que dan el aval para la presente y futuras investigaciones dentro del contexto teórico y práctico, y de acuerdo a las respectivas variables con sus correspondientes teorías, dimensiones e indicadores propios del estudio y que permiten validar el objetivo de la investigación.

López Mayher (2019) hace un estudio preliminar de mecanismos de cooperación y desarrollo para la inserción laboral de personas con discapacidad dirigido por la Delegación de la Unión Europea para Ecuador. Concluye que el desarrollo de dichos mecanismos genera al mismo tiempo oportunidades y desafíos, esto debido a que el trabajo conjunto de la revisión e implementación de los derechos humanos y sociales deben estar incluido las personas con discapacidad, algo que muchas veces es obviado. Una vez que se redacte documentación que proponga oportunidades para todos inclusive las personas con discapacidad, la capacidad de apertura de oportunidades puede llegar a ser más amigable.

Chóez Manzaba & Endara Salguero (2016) concluyen que las personas con discapacidad, al año de la culminación de su estudio, abarca el 5.36% de la población nacional total y que esta población es protegida por la Constitución de la República del Ecuador, decretos, leyes y normativas por los cuales sostienen el derecho a un trabajo digno en donde puedan utilizar sus capacidades y reducir sus vulnerabilidades. Sin embargo, el 81,2% de las investigaciones refieren que no se ha cumplido con las leyes y normas que respaldan la inserción laboral, por lo que aseguran que se deben crear sistemas de seguimiento, protección y educación para la ejecución y reforzamiento de las mismas; recomiendan que los entes reguladores encargados deben brindar información continua acerca de sus derechos y obligaciones laborales, a fin de no vulnerar la normativa por desconocimiento.

Muñoz-Zambrano & López-Mero (2021) muestran un estudio promoviendo el uso de herramientas de enseñanza inclusiva para personas con discapacidad auditiva. Sus conclusiones muestran que el profesor juega un rol trascendental en el proceso educacional de este tipo de estudiantes, por tanto, es imperativo que las herramientas y las metodologías de inclusión sean apropiadamente manejadas y complementadas con imágenes y signos acordes al objeto de enseñanza dado por el profesor. Sin embargo, en la institución sólo el 50% de los profesores aplican herramientas pedagógicas, y muy pocos son capacitados para poderlas aplicar de forma apropiada.

Meza Ríos (2021) en su estudio realizado en Veraguas, Panamá, muestra las razones por las cuales no se contratan personas con discapacidad auditiva en las instituciones gubernamentales de Veraguas a lo cual dio como resultados que un 20% manifestó que los motivos fueron por escasez de plazas laborales y/o desconocimiento de la ley. Un 10% manifiesta la aprehensión al no lograr comunicarse, lo que incluye la falta del lenguaje de señas, una falta de sensibilización y también publicidad o conocimiento respecto al trabajo de las personas con discapacidad auditiva; un 10%, indica una posible evasión de responsabilidades y la falta de una hoja de vida. Asimismo, el 50% de las instituciones gubernamentales reflejadas en el estudio posee un trabajador con discapacidad auditiva, de ese total la mayoría son adultos mayores de 30 años de los cuales el 80% es del sexo masculino. Estas personas se encuentran desempeñando trabajos como archivador (60%), áreas de mantenimiento (20%) y aseo (20%) El nivel académico de estos individuos llega a nivel medio (60%), y universitario (40%).

Espinoza-Mina & Gallegos-Barzola (2018) citan en sus conclusiones que, durante los años 2015 y 2017, el Programa “Joaquín Gallegos Lara” de la Vicepresidencia de la República del Ecuador, realizó una actualización de datos a las personas con discapacidad que fue fundamental en el desarrollo de políticas inclusivas y de un cuerpo legal designado a la protección y garantías de las personas con discapacidad para que aprovechen de todos los derechos establecidos en la constitución ecuatoriana, tomando las medidas y acciones de control fortalecidas dentro del marco de la inserción laboral, aunque las autoridades

gubernamentales tienen el reto de la desinformación social así como el cumplimiento de los derechos y la ley. Reconoce que el sector privado es clave en la aportación de plazas de trabajo pues es mayor su producción y participación en el desarrollo socioeconómico del país, por tanto, la inclusión laboral debe ir mayoritariamente a este sector.

Corcino (2021) propone un modelo sistemático de enseñanza y aprendizaje como apoyo a la inserción laboral. Esto contribuye a los debates académicos y políticos que han sido impulsados por las diversas entidades que enfrentan el problema de empleo por falta de profesionales con discapacidad que estén aptos para estos trabajos, ya que se requieren individuos con conocimientos y habilidades específicas; de esta manera las personas con discapacidad estarán con un mayor conocimiento y con mayores oportunidades de obtención de empleo debido a la demanda que se genere a partir de dichos conocimientos, así como las habilidades y aptitudes aprendidas a lo largo del ciclo de aprendizaje. La forma de hacer llegar el conocimiento para lograr un empleo dependerá de varios factores como el tipo de aplicación o ciencia, habilidad motora o mental, tipo de discapacidad y tipo de trabajo y empleo a lograr. Esta forma de mensaje puede llevarse a cabo con la educación inclusiva.

En referencia a la inserción laboral, según palabras de Imacaña & Villacres (2022) es el proceso al que se somete una persona o grupo de personas para cumplir con un trabajo o cargo específico, previa evaluación y posterior capacitación junto con los recursos que el empleador provea para el desempeño de su labor de forma óptima. Cabe señalar que esta definición de inserción laboral descrita operativamente permite a la persona desarrollarse de forma autónoma, íntegra e independiente en su puesto de trabajo y con sus colegas mediante los recursos proporcionados por su empleador. De esta manera el empleado se ve como un elemento útil en la empresa y la sociedad, lo que conlleva al desarrollo socioeconómico del individuo. (Imacaña & Villacres, 2022).

Los trabajadores y empleadores deben cumplir con las leyes establecidas en el estado y en la organización. Las políticas sirven como instructores para dirigir una comunidad. Rivadeneira Guijarro (2021) define a la política como un conjunto de leyes, acuerdos y reglamentos que permiten el fácil acceso de los derechos

sociales y laborales a cada miembro de la sociedad. Al ser en beneficio de una sociedad, las políticas de índole social son fundamentales para llevar a cabo diversas funciones en campos de salud, educación, trabajo y ciencia, de tal forma que sirvan para la prosperidad comunitaria sin ninguna otra distinción que no sea la comunidad en sí. La política debe ser aplicable para todos, con derechos y responsabilidades individuales y colectivas, pero a la misma vez dar las facilidades para que estas normas y lineamientos se cumplan y no haya ningún equívoco por falta de comunicación o comportamiento.

Bajo ese contexto de política, Ziccardi (2021) amplía el concepto mediante la definición de políticas de inclusión social como leyes y normas de bienestar social que deben garantizar la armonía, comunicación y trato de todas las personas en una sociedad, sin distinción ni discriminación de género, religión, raza, nacionalidad, discapacidad, etc. La inclusión social está regida pero no limitada a la obtención de servicios de salud, educación inclusiva, recreación saludable, manejo de finanzas personales, relaciones personales y profesionales, y obtención de empleo o creación de negocios. Para esto es necesario que la equidad de las leyes para cumplimiento de los derechos sea publicitada y defendida en todos los entes gubernamentales y privados, y sea revisada en caso de falencias; es importante indicar que los individuos con discapacidades desafían muchos obstáculos en su entorno social, entre ellos su integración en el espacio laboral; la inclusión general de los individuos con discapacidades exhibe el escenario en el cual gracias a un empleo puede el individuo tener posibilidades de lograr una sensación de bienestar evitando su exclusión social y permitiendo su desarrollo socioeconómico. Finalmente, se revisan diferentes encuestas diseñadas a medir la discapacidad y la situación laboral de estos individuos (Ros, 2019).

A su vez, las políticas de inclusión social garantizan a todas las personas pertenecientes a una sociedad a no ser discriminadas por su condición física, política, religiosa o de cualquier otra índole y a gozar de los mismos beneficios, derechos y obligaciones (Ros, 2019), ese concepto se aplica también a las personas que tienen algún tipo de discapacidad física o mental, por lo que las leyes actuales a nivel mundial se han diseñado bajo el parámetro de los derechos

humanos y garantías que brindan organismos tales como las Naciones Unidas donde parte de dichas políticas de inclusión social es la superación de la pobreza y el mejoramiento de las condiciones de vida de personas con vulnerabilidades (Abramo et al., 2019), bajo esos argumentos Ziccardi (2021) puntualiza que las políticas de inclusión social, permiten la ruptura de brechas sociales, mejoramiento de los servicios integrales como educación, derecho social, derecho laboral, salud y seguridad.

Bajo argumentos similares mencionados en el párrafo anterior, la política pública de inclusión laboral existe para permitir la obtención de trabajo y mejora de calidad de vida de los ciudadanos con discapacidades, en palabras de Ziccardi (2021). La política de inclusión laboral es un conjunto de mecanismos legales y normativas son capaces de otorgar garantías para la justa selección de personal con discapacidad, el entrenamiento adecuado o capacitación para la responsabilidad encomendada, y comunicación sensible y clara acorde a la relación entre empleador y empleado, así como entre colegas. La política de inclusión laboral debe aplicarse a fin de garantizar un trabajo digno y que la discapacidad del individuo no sea una mayor dificultad para su labor. Debe ser responsabilidad del estado y de la organización dar los recursos que hagan falta para el óptimo desempeño de la persona con discapacidad, desde el tipo de transmisión de la educación hasta los recursos laborales.

Las políticas de inclusión laboral deben estar estructuradas de acuerdo con dos condicionamientos específicos; el derecho equitativo a oportunidades laborales (equidad laboral), las capacidades profesionales, experiencia laboral, credenciales académicas, etc. (meritocracia), donde se evita la discriminación por condiciones no relacionadas con la actividad que vaya a realizar una persona dentro de una actividad económica particular (Meza Ríos, 2021), este tipo de política favorece a equilibrar la balanza en el terreno laboral para personas que son marginadas por diversas condiciones que son ajenas a la obtención de un puesto de trabajo y prima su valor como activo humano para el crecimiento de una empresa, u organización que contrate sus servicios. En conclusión, este tipo de políticas enfocadas en la inclusión laboral ajustan los mercados de empleo a un nivel más justo para aquellos que tienen las destrezas profesionales sin



importar su condición humana, social, económica, religiosa, etc. (Ros, 2019)

Otro factor considerado para la inserción laboral es la gestión de aprendizaje, que según lo descrito por Corcino (2021) es un modelo sistemático de enseñanza y aprendizaje, como apoyo a la inserción laboral, contribuye a los debates académicos y políticos que han sido impulsados por las diversas entidades que enfrenta el problema del empleo, en otras palabras es una herramienta de la gestión pública que enfocado en la enseñanza y el aprendizaje busca impulsar y consolidar estos cambios, con el único propósito de incrementar las fuentes de empleo, en personas con algún tipo de discapacidad. Hay que aclarar que la gestión de aprendizaje no tiene un enfoque único a algún tipo de población en particular, y con el transcurso de las sociedades modernas ha sido una herramienta para el crecimiento y evolución de la humanidad (Organización Panamericana de la Salud, 2020), sin embargo, para causas sociales como desarrollo de empleo para personas con capacidades diferentes, esta herramienta es uno de los ejes principales para su impulso, donde se apoya de la educación inclusiva y la formación laboral como sus principales ejes de acción.

Quintero Ayala (2020) define a la educación inclusiva como un proceso que implica el reconocimiento y respuesta a las surtidas necesidades de los estudiantes para que el aprendizaje de estos sea efectivo y que sus discapacidades no sean impedimento para esa efectividad; de esta manera la exclusión queda minimizada tanto dentro como fuera de las instituciones educativas. Por otra parte, la educación inclusiva es un derecho que se ha estipulado en las leyes ecuatorianas como parte de los derechos ciudadanos como se estipula en la Constitución política del Ecuador (2008) donde se define, según su artículo 11, 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. Es decir que la educación inclusiva busca integrar todos los procesos de enseñanza enfocados en la reducción de discriminación en la educación donde personas con discapacidades como la auditiva, visual, fónica, entre otro tipo de discapacidades, accedan a la preparación académica con el objetivo de darle igual de oportunidades que a los demás miembros de la

sociedad, este artículo de la Constitución política del Ecuador (2008), insta a desarrollar modelos educativos integrales enfocados en cada tipo de discapacidad, para romper barreras y que van de la mano con el derecho constituyente que implica ser ciudadano ecuatoriano.

Asimismo, Quintero Ayala (2020), implica que la formación laboral debe ser inclusiva basándose principalmente en un conjunto de actividades formativas centradas en las habilidades y competencias cognitivas básicas e imprescindibles para el trabajo, las cuales son impartidas en los centros de formación o capacitación pública o privada que les permitan acceder y adaptarse al trabajo remunerado. Los recursos para esta educación inclusiva lo acotan Colman Ramírez (2020) como un grupo de herramientas pedagógicas cuyo objetivo es de apoyar el proceso de enseñanza y aprendizaje en el aula, el cual debe proveer una oferta inagotable de materiales que van de la mano del docente y que faciliten el proceso pedagógico de una manera sencilla y eficaz.

La educación inclusiva y una formación laboral inclusiva logran que la persona con discapacidades desarrolle competencias profesionales, destrezas y actitudes que le servirán para todo el proceso de obtención y mantenimiento del trabajo. Nieto (2021) describe las competencias profesionales como las habilidades y capacidades que tiene una persona para ejecutar un trabajo o tarea de manera eficaz en base a un conocimiento previo. Ese conocimiento es clave para el bienestar social del individuo pues con ello logrará su propio desarrollo a la vez que el empleador pueda lograr cumplir con las metas productivas. Parte de esas competencias son las destrezas, que son características que el individuo desarrolla con base en el conocimiento y la práctica adquiridos e implican un comportamiento hábil, confiado y seguro al utilizarlas, descripción otorgada por De la O Pozo (2021)

Por otro lado, otro punto que se debe tratar al momento de hablar de inserción laboral son las competencias profesionales, donde autores como Nieto (2021) la llegan a definir como las habilidades y capacidades que tiene una persona para ejecutar un trabajo o tarea de manera eficaz en base a un conocimiento previo, donde Las actitudes, la conducta y el trabajo en equipo son parte de las competencias profesionales. Lo que se puede traducir como todo aquello que

permita desempeñar una actividad profesional a una persona o individuo, sin embargo, las competencias profesionales no siempre son consideradas por parte de los empleadores tanto del sector público o del sector privado, pese a que existen conceptos como la meritocracia, donde prima los méritos de la persona como profesional sobre otras características, esto actualmente es regulado por el Ministerio del Trabajo, donde se busca regular el empleo de manera justa en base a las capacidades del trabajador, eso incluye a las personas con algún tipo de discapacidad sea física o mental (Ministerio de Relaciones Laborales et al., 2013), e inclusive por parte del mismo ministerio se ha estandarizado desde el año 2013 los procesos de contratación en base a actitudes, destrezas y conducta de los postulantes con algún tipo de discapacidad (Ministerio de Relaciones Laborales et al., 2013).

Según Villar Sánchez (2022) las actitudes son comportamientos aprendidos o innatos que contribuyen a acciones concretas y efectivas. La educación y formación inclusiva hace que varias de estas actitudes sean innatas después de varias sesiones de práctica y retroalimentación. La conducta puede definirse como todo lo que una persona piensa, siente, expresa, dice y/o hace en relación con el medio, en el tiempo presente, pasado y futuro, en el ámbito físico y social con el propósito de adaptarse a él. Esto conlleva a estimular ciertas reacciones que evocan modos de acción que son característicos e inmutables del individuo (Academia Tribunal, 2019). Según Galarza (2020) el trabajo en equipo es la capacidad de participar en grupos de personas bajo un objetivo común o colectivo por sobre los intereses personales para obtener los resultados esperados y a tiempo. Para ello la comunicación y el trato de los integrantes del equipo es esencial para que todos estén enfocados en el trabajo a cumplir.

En la definición descrita por Rodríguez Hernández (2019), las competencias de la comunicación son la habilidad de poder comunicarse de manera asertiva entre interlocutores, sea de manera verbal o no verbal. El propósito de la comunicación es de poder expresar una emoción, pensamiento, deseo o sentimiento. Para una comunicación eficaz se requiere que el transmisor y el destinatario sepan con qué medios, en qué forma y en qué lenguaje es mejor transmitir el mensaje. Los medios de comunicación son una herramienta o forma de contenido tecnológico

a través de la cual se lleva a cabo el proceso de comunicación (Martínez Rodríguez, 2020), y deben ser de fácil acceso a todas las personas que lo necesiten, sea hablado, escrito, visual o táctil. También debe ser integral, es decir sin discriminación de ninguna especie.

El lenguaje inclusivo es una forma o conjunto de formas de expresión escrita, visual o hablada que combaten la discriminación y promueven la igualdad en las relaciones interpersonales (Fundéu, 2022). Esto facilita la transmisión del mensaje en especial para las personas con discapacidad que tienen dificultades sea en poder ejecutar una orden o manifestar una respuesta. El lenguaje inclusivo fortalece a la población vulnerable dando herramientas para su desarrollo y protección personal y económico. En el caso de la discapacidad auditiva, la sociedad utiliza recursos como el lenguaje de señas, la lectura de los labios, imágenes y textos. Los centros de estudio y empresas contratantes deben también incluir este lenguaje a las personas con discapacidad para lograr mejores oportunidades de empleo.

Hablar de inserción laboral, es hablar de oportunidad de empleo, estas oportunidades de empleo son definidas por Espinoza & Gallegos (2018) como oferta laboral, que en sus palabras es conseguir empleo en base a capacidades y destrezas por parte de una persona mediante el proceso administrativo es donde empieza la formación de la fuerza productiva y laboral. Para las personas con discapacidad, la inclusión laboral va más allá del proceso de selección corriente, pues supone un reto tanto para el empleador como el futuro empleado estar apto para el cargo; Paz (2020) describe a la inclusión laboral como un proceso de mejora de las condiciones de participación de los colectivos vulnerables o excluidos en el mundo del trabajo, encaminado a garantizar el balance justo de oportunidades y desarrollo profesional de las personas con discapacidad. La falta de inclusión en las organizaciones otorga un estigma a aquellos grupos de personas que, por falta de ciertas capacidades, las personas los perciben como faltos de competencia, algo que el individuo con discapacidad, por causa de la frecuencia, lo traduce como cierto.

Por otra parte, el estado ecuatoriano por medio de entidades como el Ministerio del Trabajo (ante conocido como Ministerio de Relaciones Laborales), la

Dirección de Atención a Grupos Prioritarios y el Consejo Nacional de Igualdad de discapacidades (CONADIS), promueven la oferta laboral desde el año 2013 mediante el Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión laboral de Personas con Discapacidad (Ministerio de Relaciones Laborales et al., 2013), donde se define los procesos para el acceso a la oferta laboral para las personas con algún tipo de discapacidad, el proceso de selección, Acompañamiento, accesibilidad y actividades inclusivas. Para estas entidades del estado ecuatoriano el debido proceso para acceder al mercado laboral para las personas con discapacidad es prioridad y está amparado por la constitución política del Ecuador (Constituyente., 2008), por lo que la oferta laboral para las personas con discapacidad tiene una regulación que va desde el proceso de selección del potencial empleado, su reclutamiento, y seguimiento para garantizar sus derechos como empleado, evitar discriminación por parte de los empleadores, colegas de trabajo, y la deserción laboral.

Uno de los objetivos primarios de la inclusión laboral es evitar la deserción y la discriminación. Ñope (2022) explica que la deserción laboral es una situación o situaciones en la que el o los empleados abandonan voluntariamente la empresa para la que trabajan. Esta deserción se traduce en un perjuicio económico y laboral para la empresa y afecta el logro de sus objetivos organizacionales al no poderlos llevar a cabo; los motivos para que ocurra esto son varios, entre ellos se encuentra la misma condición de discapacidad del trabajador que lleva a la discriminación de este. Pachano (2022) indica que la discriminación laboral es un evento o varios que ocurren cuando el empleado se ve afectado de forma profesional, económica, social o moral dentro de la empresa en la que labora, en los que está involucrada alguna de las características de su identidad, sea raza, género, discapacidad, nacionalidad, etc. La limitación de sus funciones al no otorgar los recursos que el empleado requiere para la ejecución de su trabajo es una de las causas de renuncia de las personas con discapacidad. La deserción y la discriminación son impedimentos para la mejora de calidad de vida de estas personas.

Gómez (2022) describe la calidad de vida como un estado de bienestar en el que el individuo ve satisfecho sus propias necesidades y las necesidades de su

familia o entorno, determinadas por factores psicológicos, biológicos, sociales y económicos. Esto puede verse reflejada en la percepción del individuo con respecto a la comunidad en el que se desenvuelve, si en ella puede suplir todas sus necesidades y/o comodidades, o si está satisfecho con los resultados o qué cambiaría. La calidad de vida engloba varios tipos de situaciones cotidianas en los que sienten una sensación de satisfacción lograda. El bienestar emocional es el resultado de todas estas situaciones que pueden manejarse mediante una comunicación adecuada y favorable para todas las personas. Además, hay diversos aspectos que son capaces de influir en esta satisfacción, como la comunicación y recursos familiares, el estrés y la inteligencia emocional que cobra una vital importancia, no solo para las relaciones afectivas sino laborales.

La forma de manifestación de los sentimientos y pensamientos conllevan una responsabilidad, de hecho Corbin (2022) considera que la salud emocional es el resultado de un manejo responsable de los pensamientos, sentimientos y comportamientos de una persona consciente de su capacidad de discernimiento, frente a las emociones, rutinas, estrés y otros eventos que forman parte de la vida normal y los hábitos físicos, mentales y sociales que ello conlleva; la inteligencia emocional según cita Guerri (2022) es la parte de nuestras cognitivas que esencialmente facilita el comportamiento interpersonal. En concreto, esto significa ser conscientes de las emociones que hay detrás de nuestro comportamiento, así como de su impacto en los demás, sea este positivo o negativo, así como aprender a gestionar estas emociones, las propias y las de los demás, especialmente cuando estamos bajo presión.

El bienestar emocional es perceptivo basado no sólo en las relaciones personales, sino en lo material. Según Gonzales Navarro De Castillo (2022), el bienestar material está relacionado con las condiciones materiales de vida y el costo de vida en una población que determinan ciertos indicadores económicos cuyo impacto significativo corresponde al bienestar personal subjetivo, que condiciona o predice el bienestar material a futuro. Por otro lado, si hablamos de subsidios económicos previsionales desde el punto de vista relacionado al desarrollo humano, esto equivale a servicios económicos que involucran construcción, factores personales, material y bienestar material, y que brindan

oportunidades para acrecentar las condiciones de vida de todos incluyendo las personas con discapacidad.

Existen varias condiciones que deben cumplirse para lograr ese bienestar material: vivienda, salud y seguridad. Las condiciones de vivienda son consideradas por la ONU (2022) como un derecho; la vivienda adecuada debe tener más de cuatro paredes y un techo y deben cumplirse una serie de condiciones específicas para que pueda ser considerado alojamiento adecuado; las condiciones de salud son los beneficios y accesos a los servicios de salud que pueden alcanzar los individuos con o sin discapacidad procurando mejorar la equidad sanitaria. (Organización Mundial de la salud, 2020); Las condiciones de seguridad proporcionan un estado que permite reducir las consecuencias y superar los peligros y condiciones que son motivo de daños físicos, emocionales, materiales y psicológicos, esto para lograr la protección integral y el bienestar de las personas y las comunidades. (De & Québec, 2018)

El individuo puede lograr el bienestar emocional y el bienestar material propios y de su familia gracias al desarrollo personal que se forja a partir de una inclusión social efectiva. Paredes (2019) determina que el desarrollo personal es el proceso que se concentra en manifestar elementos explícitos y semblantes que aglomera la persona como un eje central, biológico, psicológico y social, para potencializar la salud, valores morales, aptitudes que conllevan a vivir de manera objetiva interrelacionando la mente y el cuerpo; por lo tanto, es necesario entender al desarrollo personal y humano para así permitir la realización de la visión de la sociedad y de la organización empleadora con actividades encaminadas a fortalecer el clima laboral e integrar todos los ámbitos de interrelación laboral, sociedad, deporte entre otras. La evaluación del desarrollo personal tiene como indicadores a las destrezas, actitudes, habilidades y la conducta.

La inclusión social es parte fundamental del desarrollo personal de una persona con discapacidad o cualquier otro tipo de condición, y comienza con la identificación y remoción de barreras a su participación. Esto significa que se deben construir las acciones necesarias junto a las políticas y prácticas apropiadas y actuales en una comunidad u organización, esta inclusión debe

estar más involucrada en los roles sociales y actividades de la vida como ser estudiante, trabajadores, amigos, miembros de la comunidad, pacientes, cónyuges, parejas o padres, o incluso mejorar las capacidades, oportunidades y dignidad de personas vulnerables. El involucramiento ciudadano es clave para la intervención de la toma de decisiones con respecto a dichas acciones. (USAID Del Pueblo de los Estados Unidos de America, 2021).

Así como el involucramiento ciudadano es esencial para este tipo de proceso decisivo, el involucramiento socioeconómico implica varios factores con las que se evalúa el desarrollo y mejora de la producción de la riqueza, a la misma vez que se revisa una disminución de la pobreza (USAID Del Pueblo de los Estados Unidos de America, 2021), Este involucramiento es el más complejo debido a la dinámica y coexistencia que debe haber entre la comunidad, los recursos y la empresa pública y privada, para implicar a la persona con discapacidad auditiva en el grupo social y productivo, y que el individuo tendrá la gran tarea de demostrar que puede pertenecer a estos grupos.

La inclusión social, el desarrollo personal y la dignidad humana son parte fundamental de los derechos humanos. Imacaña-Nuñez, S.A. & Villacres-Lopez, J, (2022) explica que los derechos en sí son la base del orden y la justicia que regulan las relaciones humanas y el medio en el que viven dentro de un estado, sociedad u organización. El cumplimiento o violación de estos derechos pasa por la imposición coactiva, lo que permite resolver los conflictos dentro de la sociedad, y los derechos sociales están destinados a proteger la integridad de sus miembros ((Tamayo et al., 2018). Los derechos son aplicables y centradas en la dignidad intrínseca del ser humano, incluyendo la protección y cuidado en la salud y educación y todo aquello que otorgue bienestar. Los derechos humanos por tanto sitúan al individuo como eje y razón de toda decisión social y económica que le afecten. (Fresno, 2022)

Las personas con discapacidad tienen derecho a la atención médica, psicológica y funcional, derecho a la seguridad socioeconómica y a un digno nivel de vida, por lo que el Estado implementa programas, políticas y mecanismos de selección en los ámbitos públicos y privado. Las entidades privadas y públicas deben comprometerse en promover o facilitar su participación plena y activa a fin de



promover una constitución social más justa con el consentimiento de las autoridades competentes obligadas a velar por la plena aplicación de la ley.

El nivel de vida digno para las personas discapacitadas es parte de los derechos laborales. Imacaña & Villacres (2022) definen los derechos laborales como un conjunto de normas que implica la obtención de empleo, preparación para el mismo, y relación entre empleador y empleados en condiciones que no dañen la dignidad de las personas. Para las personas con discapacidad los derechos laborales van más allá, debe haber cambios o modificaciones en sus esquemas de trabajo, así como las formas de ejecución adaptables a las necesidades físicas del trabajador.

En referencia a la discapacidad auditiva, el reto mayor para la inclusión de estas personas en toda índole está en la comunicación; para ellos el poder comunicarse dentro del contexto y el acceso a la información pronta y efectiva, así como su aprendizaje hará que estos individuos sean de mucho provecho para la producción y desarrollo del país. Los derechos están para proporcionar las puertas necesarias hacia su progreso personal y el logro de bienestar anhelado, del cual tanto el sector económico como el social, gubernamental y ciudadano pueden beneficiarse. Por tanto, todo centro educativo en todos los niveles tiene la responsabilidad de dar una educación de calidad a las personas rompiendo las barreras de sus discapacidades.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Para el presente trabajo de investigación se determinó que el tipo de investigación es básica, ya que va de acuerdo con las características y naturaleza del problema planteado, debido a las técnicas y recursos empleados en este tipo de investigación. Según lo argumentado por CONCYTEC (2018) la investigación básica va dirigida a un conocimiento más completo y ligado a la comprensión de los aspectos esenciales de los fenómenos, de los hechos visibles o de las relaciones establecidos o por establecer de los entes. Esta investigación está basada en los siguientes estudios: Investigación exploratoria, investigación descriptiva, investigación explicativa e investigación predictiva.

El diseño de investigación realizado en este trabajo es de tipo proyectivo, debido a los objetivos citados en el cuerpo del proyecto, esto se respalda bajo los argumentos de Hurtado de Barrera (2010) donde define a la investigación proyectiva como el estudio de un problema del cual se obtiene un diagnóstico logrado a partir del análisis de las necesidades del momento, así como de tendencias futuras; este diagnóstico servirá para la elaboración de un plan de acción o propuesta como solución. A este tipo de investigación se la denomina investigación tecnológica principalmente por buscar abordar problemas prácticos con la finalidad de encontrar soluciones aplicables en el entorno de la organización según su realidad, lo cual concuerda con el objetivo principal del presente trabajo.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

En palabras Alberto & Novoa (2017) el proceso de operacionalización de variables permite manipular, clasificar y aislar las características de los objetivos de una investigación. En consecuencia, la operacionalización de variables permite que cualquier parámetro involucrado dentro de una investigación pueda ser medible en base a parámetros establecidos por la investigación, y de esa manera términos de carácter cualitativo se traduzcan a un lenguaje estadístico que puede ser medido, y manipulado según las necesidades del investigador. Para el presente trabajo de Propuesta de Inserción laboral para potenciar la calidad de vida en estudiantes con discapacidad auditiva en una Universidad

Pública, 2022, se encontraron dos variables las mismas que contienen sus respectivas dimensiones e indicadores.

La medición de las variables será de escala ordinal al utilizar categorías interpretativas para ambas variables. El diagnóstico de la realidad se orienta a partir de los elementos que aparecen reflejados en la tabla en relación con las variables de estudio y se tomó en consideración para la evaluación de las variables determinado en la escala valorativa para cada indicador por su siglas DA categorizado como De acuerdo con un valor numérico de 5 calificado como positiva; PA por su categoría parcialmente de Acuerdo en valor numérico de 4 calificado Parcialmente positiva; I categorizado indiferente con un valor numérico de 3 calificado como neutral; PD categorizado parcialmente en desacuerdo con un valor numérico de 2 calificado como parcialmente negativo y por último ED categorizado como en desacuerdo con un valor numérico de 1 calificado como negativo.

Con respecto a la metodología para calificación de las encuestas por parte de los participantes, utilizó el método de medición ordinal mediante la escala de Likert de 1 a 5, donde 1 representa el valor de satisfacción más bajo (en desacuerdo), 2 el medianamente negativo (parcialmente en desacuerdo), 3 la valoración neutral (indiferente), 4 el medianamente positivo (parcialmente de acuerdo), y 5 como la máxima calificación positiva (De acuerdo). Adicionalmente para consolidar la información de cada variable se tomó como referencia interpretativa “Bajo nivel” a porcentajes entre 0 a 50%, “Nivel medio” de 51% a 75%, y “Alto nivel” de 76% a 100%.

De la misma manera a lo aplicado para la variable independiente, la metodología para calificación de las encuestas por parte de los participantes utilizó el método de medición ordinal mediante la escala de Likert de 1 a 5, donde 1 representa el valor de satisfacción más bajo (en desacuerdo), 2 el medianamente negativo (parcialmente en desacuerdo), 3 la valoración neutral (indiferente), 4 el medianamente positivo (parcialmente de acuerdo), y 5 como la máxima calificación positiva (De acuerdo). Adicionalmente para consolidar la información de cada variable se tomó como referencia interpretativa “Bajo nivel” a porcentajes entre 0 a 50%, “Nivel medio” de 51% a 75%, y “Alto nivel” de 76% a 100%.

### **3.3. Población, muestra, muestreo**

Para detallar el término población según, autores como Hernández (2020) La población está concluyente por sus tipos distintivas. Ya que está vinculado de recapitulaciones con esta propiedad se denomina conjunto o universo. Una población es una colección de fenómenos estudiados y unidades de población con características comunes que se experimentan para producir datos censales. Para nuestra investigación se tomó en consideración la población total de alumnos inscritos en la Universidad pública, Universidad de Guayaquil en el periodo 2022 -2023, la misma que cuenta con 6 áreas de estudios divididas en 49 carreras. Según la página oficial de la Universidad de Guayaquil, esta cuenta con 60000 estudiantes entre todas sus carreras. Sin embargo, según datos recolectados por el investigador la población con discapacidad auditiva, que es el segmento objetivo, para el último año de carrera se clasifica de la siguiente manera: Ciencias e Ingeniería 67, Agricultura 60, Artes 55, Programas Básicos, Educación, Servicios Sociales y Humanidades 70, Educación Comercial 60, Salud 80. Lo que refleja como población total para la investigación a 392 estudiantes con discapacidad auditiva en las 6 áreas de estudio de la universidad de Guayaquil.

Para ser considerado como participante del estudio los encuestados debieron cumplir los criterios de inclusión mencionados a continuación: ser estudiantes de la universidad de Guayaquil registrados en el periodo 2022 -2023, pertenecer al último año de su formación académica, haber realizado prácticas profesionales de la universidad, padecer de algún tipo de discapacidad auditiva diagnosticada por un médico especialista, estar registrado en el sistema estatal de discapacidades CONADIS, poseer el carné de discapacidad CONADIS.

No ser estudiante de la Universidad de Guayaquil, no estar registrado en el periodo 2022 – 2023, no estar cursando el último año de su carrera, tener discapacidad auditiva no diagnosticada por un médico especialista, no estar registrado en el sistema estatal de discapacidades CONADIS.

Una muestra estadística es el subconjunto extraído a partir de la población de datos a estudiar. Esta muestra debe estar constituida estadísticamente por un

determinado número de observaciones que representen de manera efectiva el total de los datos (López, 2018). Para obtener el valor de muestra se aplica la fórmula de población finita, donde el error aceptado para el cálculo es de 5%, con una confiabilidad de 95%, con los respectivos datos recabados de la población y sus criterios de inclusión y exclusión, el cual da como resultado 195 participantes como valor mínimo para la muestra (ver anexo 4).

El autor Arias (2006, p. 83) define muestreo como un tema en el que se echa a ver la probabilidad de que cada mecanismo entre en la muestra. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. El muestreo para la presente investigación es el denominado como probabilístico aleatorio simple y su unidad de análisis, estudiantes con discapacidad auditiva de la Universidad de Guayaquil.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

De acuerdo con Hurtado de Barrera (2010) las encuestas son el método más utilizado para recopilar información, a pesar de que a menudo no son fiables debido al sesgo de los encuestados. Para la presente investigación se desarrolló una encuesta la cual constó de 44 ítems de respuestas de satisfacción del usuario basada en la escala de Likert que para conveniencias del estudio realizado constó de 5 opciones de respuesta por pregunta realizada, la cual fue socializada hacia un grupo muestra determinado según los criterios de inclusión y exclusión aplicado a la población objetivo del presente trabajo mediante vía electrónica y realizada en la plataforma Google Forms (ver anexo 3).

La encuesta presentada para la recolección de datos constó de dos secciones constituidas por 22 ítems de respuesta múltiple cada una. Estas divisiones permitieron al investigador medir las variables independientes y dependientes, por sus respectivas dimensiones e indicadores (ver anexos). Para la variable independiente Inserción laboral se utilizaron como objetos de medición los ítems 1, 2, 3, 4, correspondientes a la dimensión política, los ítems 5 al 9 para la dimensión Gestión de aprendizaje, los ítems 10 al 13, para la dimensión competencias profesionales, los ítems 14 al 17 para la dimensión Competencias de comunicación, y los ítems 18 al 22 para la dimensión Oferta Laboral. De la misma manera para la variable dependiente Calidad de Vida se utilizaron como objetos de medición los ítems 23 al 26 para la dimensión Bienestar Emocional,

los ítems 27 al 31 para la dimensión Bienestar material, los ítems 32 al 35 para la dimensión Desarrollo personal, los ítems 36 al 39 para la dimensión Inclusión Social y los ítems 40 al 44 para la dimensión Derecho.

La escala interpretativa diagnóstica para cada variable y dimensión es la misma, para mantener homogeneidad en los resultados presentados, adicionalmente con los puntajes obtenidos por dimensión y variable se realizó una transformación porcentual (base 100) para la determinación de los niveles de valoración, que quedó establecido de la siguiente manera:

0% - 50% Bajo nivel.

51% -75% Nivel Medio.

76% - 100% Alto Nivel.

Para determinar la validez de la encuesta para la investigación, fue sometida a pruebas estadísticas que permitieron conocer si fue construida bajo parámetros aceptables de confiabilidad de medición, ya que la validación en palabras de Hernández (2020) es un procedimiento imprescindible que permite conocer si todos los factores involucrados para la investigación de una problemática son relevantes para esta. Para comprobar la validez de la encuesta a nivel cuantitativo fue necesario hallar el nivel de relación entre los ítems por lo cual se calculó el alfa de Cronbach, coeficiente numérico que según las palabras de Hurtado de Barrera (2010) permite conocer la consistencia que existe entre los ítems utilizados en una encuesta o test, por esta razón se utilizó valores preliminares recabados en una prueba piloto aplicada a 35 participantes, para de esta manera descubrir si todos los ítems propuestos son relevantes para el estudio. Dicha prueba piloto arrojó como valores de alfa de Cronbach 0,930 para la variable independiente Inserción Laboral y 0,942 para la variable dependiente Calidad de vida (ver anexo 3). Por otro lado, la validez del constructo se logra mediante la estimación de la correlación de cada ítem en base a sus puntuaciones totales, donde  $r > 0,300$  y su significancia sea menor a 0.05 se lo considera como ítem confiable para la investigación. En el caso de los ítems de cada variable se pudo observar que todos cumplen con los supuestos mencionados, por lo que el constructor de la presente investigación se puede

considerar como válido o confiable (ver anexo 3).

Por otra parte para conocer la validez del contenido, fue necesario someter a la encuesta en la totalidad de sus variables con sus respectivas dimensiones e indicadores, ante el criterio formal de 3 expertos en el área de investigación, quienes en base a su conocimiento y experticia evaluaron cada variable de manera independiente con calificación promedio de 87,99 para la variable independiente Inserción Laboral y 88,22 para la variable dependiente Calidad de Vida, lo que sitúa a ambas variables en el nivel de excelente gracias al juicio de valor de cada experto (ver anexo 3).

La validez del constructo para la variable Inserción Laboral, se logra mediante la estimación de la correlación de cada ítem en base a sus puntuaciones totales, donde  $r > 0,300$  y su significancia sea menor a 0.05 se lo considera como ítem confiable para la investigación. En el caso de los ítems de cada variable se pudo observar que todos cumplen con los supuestos mencionados, por lo que el constructo de la presente investigación se puede considerar como válido o confiable (ver anexo 3). La validez de constructo, a través del cálculo de índices correlacionales Ítem - total indicaría que el patrón de respuestas dado por los 22 ítems estima la teoría sobre Inserción Laboral (Kerlinger & Lee, 2002) con valores  $r > 0,300$  significativos. (Ver tabla 19).

De la misma manera se aplica los criterios de validez del constructo, para la variable dependiente Calidad de vida, esto es posible mediante la estimación de la correlación de cada ítem en base a sus puntuaciones totales, donde  $r > 0,300$  y su significancia sea menor a 0.05 se lo considera como ítem confiable para la investigación. En el caso de los ítems de cada variable se pudo observar que todos cumplen con los supuestos mencionados, por lo que el constructo de la presente investigación se puede considerar como válido o confiable (ver anexo 3). La validez de constructo, a través del cálculo de índices correlacionales Ítem - total indicaría que el patrón de respuestas dado por los 22 ítems estima la teoría sobre Calidad de vida (Kerlinger & Lee, 2002) con valores  $r > 0,300$  significativos. (Ver tabla 21).

### **3.5. Procedimientos**

Para realizar de manera pertinente la investigación se fundamentó en el proceso de recolección de datos del estudio a través de la investigación de campo, donde el objetivo fue obtener información de primera fuente para la construcción del análisis a partir de la metodología de la investigación, evaluación de preguntas, sujeto e hipótesis de indagación trazadas. Actualmente y gracias a herramientas informáticas obtención de resultados estadísticos fidedignos y poder construir un modelo predictivo que explique el comportamiento del desarrollo competitivo con respecto a la planificación curricular en el programa de educación extraordinaria. Para eso los datos se recabaron mediante encuestas digitales compartidas por correo electrónico o mensajes directos por redes de comunicación como WhatsApp, Telegram, Facebook Messenger, de los estudiantes de las 49 carreras de las 6 áreas de estudio de la Universidad de Guayaquil (ver anexo 4).

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

La investigación utilizó diferentes métodos de estudio, según los parámetros establecidos por el modelo propuesto, tipo y diseño de investigación no experimental descriptivo y de carácter inferencial. Se emplearon diferentes matrices de registros de datos, tanto para la variable dependiente como para la variable independiente, tablas de distribución de frecuencia por variables, y dimensión, se utilizó la prueba Kolmogorov – Smirnov y pruebas sujetas al análisis de regresión lineal para la obtención de un modelo teórico funcional (Chi Cuadrado, Pseudo R, Nagelkerke y Wald)

### **3.7. Aspectos éticos**

Para Hernández (2020) La investigación científica ha determinado que existe la necesidad, con base en el aspecto ética considerada, de agregar a este estudio los siguientes aspectos: Principios de confidencialidad y notificación en el uso de herramientas de cogida de fichas, etc. en el procesamiento de indagación. El material bibliográfico utilizado en el borrador del informe final tiene derechos de autor según los estándares de la APA.



#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1.** Valoración de la variable Independiente Inserción Laboral según sus dimensiones e Indicadores

Variable/ Dimensión / Indicador	Nivel de valoración (%)		
	Bajo	Medio	Alto
V I: Inserción Laboral	33,80	56,40	9,70
D 1: Política	39,00	42,60	18,50
Ind 1: Política de inclusión social	37,40	41,00	21,50
Ind 2: Política de inclusión laboral	45,60	33,30	21,00
D 2: Gestión de Aprendizaje	36,40	41,50	22,10
Ind 1: Educación Inclusiva	40,50	40,50	19,00
Ind 2: Formación Laboral Inclusiva	40,00	29,20	30,80
Ind 3: Recursos para educación inclusiva	42,10	35,40	22,60
D 3: Competencias Profesionales	34,90	48,20	16,90
Ind 1: Destrezas	35,40	33,80	30,80
Ind 2: Actitudes	36,90	31,30	31,80
Ind 3: Conducta	40,50	33,30	26,20
Ind 4: Trabajo en Equipo	33,80	31,30	34,90
D 4: Competencias de comunicación	45,10	41,50	13,30
Ind 1: Medios de comunicación	51,30	35,40	13,30
Ind 2: Lenguaje inclusivo	50,30	35,40	14,40
D 5: Oferta laboral	41	45,6	13,3
Ind 1: Inclusión Laboral	51,30	35,40	13,30
Ind 2: Deserción Laboral	43,60	33,80	22,60
Ind 3: Discriminación Laboral	46,20	34,90	19,00

**Nota.** Matriz registro de datos de la variable Inserción Laboral (Anexo 7)

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla 1. Para el 90,2% de los estudiantes con discapacidad auditiva, la inserción laboral se ubica en los niveles bajo-medio, lo que implica una inserción laboral deficiente – regular dentro de su universidad, debido a políticas deficientes o regulares (81,60% Bajo-Medio),

principalmente en sus políticas de inclusión laboral donde el nivel de valoración bajo es crítico (45,60%) y la sumatoria entre Bajo y Medio es alarmante (88,90%) también se presenta niveles similares de deficiencia en la gestión de aprendizaje (87,90% Bajo – Medio), donde sus puntos críticos son la educación inclusiva (81% Medio – Bajo) y Recursos para la educación Inclusiva (77,50% Bajo – Medio), las competencias profesionales presentaron niveles similares a los antes descritos en las otras dimensiones (83,10% Medio – Bajo), donde su punto vulnerable es la conducta (77,80%), por otra parte las Competencias de comunicación siguen el mismo comportamiento de las otras dimensiones con 86,60% en los niveles Bajo – Medio, donde ambos indicadores que lo componen (medios de comunicación y lenguaje inclusivo) presentan porcentajes similares en los niveles Bajo – medio (86,70% y 85,70% respectivamente). Por último, la dimensión oferta laboral, presenta un porcentaje alto de deficiencia – regular (86,6% Bajo – Medio), donde su punto crítico es el indicador inclusión laboral con un valor de 86,70% en sus niveles Bajo – Medio.

**Tabla 2.** Valoración de la variable independiente Inserción Laboral según su dimensión Política

Ítem	ED	PD	I	PA	DA	Total
¿Considera que la ley lo avala como ente activo y útil para la sociedad?	17,9	13,8	34,4	16,9	16,9	100,0
¿Considera si el estado garantiza su inclusión dentro de la sociedad como miembro activo en la misma con los mismos derechos y obligaciones?	19,0	20,0	34,9	14,4	11,8	100,0
¿Cree usted que, gracias a las políticas de inserción laboral, puede acceder a un trabajo digno luego de terminar su formación académica?	18,5	22,6	29,7	17,4	11,8	100,0
¿Su universidad se acoge a la ley de inclusión laboral con el propósito de incentivar su inserción al mercado laboral?	20,5	17,4	30,8	21,5	9,7	100,0

**Nota.** <sup>ED</sup> En Desacuerdo; <sup>PD</sup> Parcialmente en desacuerdo; <sup>I</sup> Indiferente; <sup>PA</sup> Parcialmente de acuerdo; <sup>DA</sup> De Acuerdo

**Fuente:** Matriz registro de datos de la variable inserción laboral Anexo 7

En la tabla 2. De valoración de la variable independiente Inserción Laboral según su dimensión Política se presenta para el ítem: ¿Considera que la ley lo avala

como ente activo y útil para la sociedad? Se refleja 17,9% en Desacuerdo; 13,8% en Parcialmente Desacuerdo, 34,4% en Indiferente; 16,9% en Parcialmente de Acuerdo y 16,9% en De acuerdo. Para el ítem: ¿Considera si el estado garantiza su inclusión dentro de la sociedad como miembro activo en la misma con los mismos derechos y obligaciones? Se refleja 19% en Desacuerdo; 20% en Parcialmente Desacuerdo, 34,9% en Indiferente; 14,4% en Parcialmente de Acuerdo y 11,8% en De acuerdo. Para el ítem: ¿Cree usted que, gracias a las políticas de inserción laboral, puede acceder a un trabajo digno luego de terminar su formación académica? Se refleja 18,5% en Desacuerdo; 22,6% en Parcialmente Desacuerdo, 29,7% en Indiferente; 17,4% en Parcialmente de Acuerdo y 11,8% en De acuerdo. Para el ítem: ¿Su universidad se acoge a la ley de inclusión laboral con el propósito de incentivar su inserción al mercado laboral? Se refleja 20,5% en Desacuerdo; 17,4% en Parcialmente Desacuerdo, 30,8% en Indiferente; 21,5% en Parcialmente de Acuerdo y 9,7% en De acuerdo.

**Tabla 3.** Valoración de la variable independiente Inserción Laboral según su dimensión Gestión de Aprendizaje

Ítem	ED	PD	I	PA	DA	Total
¿Ha recibido por parte de la Universidad algún tipo de educación diferenciada o especializada enfocada a su ingreso al sector laboral?	20,5	15,9	32,8	20,5	10,3	100,0
¿Se le ha dificultado el aprendizaje en la educación promedio al ser una persona con capacidad diferente?	19,0	13,8	33,8	23,1	10,3	100,0
¿Se le ha dado algún tipo de capacitación integral diferente antes de ingresar a un trabajo?	22,6	17,4	29,2	19,5	11,3	100,0
¿Los recursos educativos son los adecuados para usted en base a su discapacidad?	16,9	22,1	29,2	17,9	13,8	100,0
¿Los materiales didácticos son/ han sido los adecuados para usted en base a su discapacidad?	21,5	20,5	27,2	18,5	12,3	100,0

**Nota.** <sup>ED</sup> En Desacuerdo; <sup>PD</sup> Parcialmente en desacuerdo; <sup>I</sup> Indiferente; <sup>PA</sup> Parcialmente de acuerdo; <sup>DA</sup> De Acuerdo

**Fuente:** Matriz registro de datos de la variable inserción laboral Anexo 7

En la tabla 3. De valoración de la variable independiente Inserción laboral según su dimensión Gestión de aprendizaje se presenta para el ítem: ¿Ha recibido por parte de la Universidad algún tipo de educación diferenciada o especializada enfocada a su ingreso al sector laboral? Se refleja 20,5% en Desacuerdo; 15,9% en Parcialmente Desacuerdo, 32,8% en Indiferente; 20,5% en Parcialmente de Acuerdo y 10,3% en De acuerdo. Para el ítem: ¿Se le ha dificultado el aprendizaje en la educación promedio al ser una persona con capacidad diferente? Se refleja 19% en Desacuerdo; 13,8% en Parcialmente Desacuerdo, 32,8% en Indiferente; 23,1% en Parcialmente de Acuerdo y 10,3% en De acuerdo. Para el ítem: ¿Se le ha dado algún tipo de capacitación integral diferente antes de ingresar a un trabajo? Se refleja 22,6% en Desacuerdo; 17,4% en Parcialmente Desacuerdo, 29,2% en Indiferente; 19,5% en Parcialmente de Acuerdo y 11,3% en De acuerdo. Para el ítem: ¿Los recursos educativos son los adecuados para usted en base a su discapacidad? Se refleja 16,6% en Desacuerdo; 22,1% en Parcialmente Desacuerdo, 29,2% en Indiferente; 17,9% en Parcialmente de Acuerdo y 13,8% en De acuerdo. Para el ítem: ¿Los materiales didácticos son/ han sido los adecuados para usted en base a su discapacidad? Se refleja 21,5% en Desacuerdo; 20,5% en Parcialmente Desacuerdo, 27,2% en Indiferente; 18,5% en Parcialmente de Acuerdo y 12,3% en De acuerdo.

**Tabla 4.** Valoración de la variable independiente. Inserción laboral según su dimensión Competencias Profesionales

Ítem	ED	PD	I	PA	DA	Total
¿Siente usted que la universidad ha desarrollado sus destrezas a pesar de su	16,4	19,0	33,8	19,5	11,3	100,0

discapacidad auditiva frente a un futuro trabajo?						
¿Sus actitudes frente al mercado laboral se han fortalecido gracias a los diferentes incentivos dados por la universidad?	16,4	20,5	31,3	19,5	12,3	100,0
¿Ha aprendido a adaptarse frente a retos laborales gracias a incentivos dados por su universidad?	24,6	15,9	33,3	17,9	8,2	100,0
¿Ha aprendido a trabajar en equipo gracias a las capacitaciones para discapacitados auditivos que le ha brindado la universidad?	13,8	20,0	31,3	21,0	13,8	100,0

**Nota.** <sup>ED</sup> En Desacuerdo; <sup>PD</sup> Parcialmente en desacuerdo; <sup>I</sup> Indiferente; <sup>PA</sup> Parcialmente de acuerdo; <sup>DA</sup> De Acuerdo

**Fuente:** Matriz registro de datos de la variable inserción laboral Anexo 7

En la tabla 4. De valoración de la variable independiente Inserción laboral según su dimensión Competencias Profesionales se presenta para el ítem: ¿Siente usted que la universidad ha desarrollado sus destrezas a pesar de su discapacidad auditiva frente a un futuro trabajo? Se refleja 16,4% en Desacuerdo; 19,0% en Parcialmente Desacuerdo, 33,8% en Indiferente; 19,5% en Parcialmente de Acuerdo y 11,3% en De acuerdo. Para el ítem: ¿sus actitudes frente al mercado laboral se han fortalecido gracias a los diferentes incentivos dados por la universidad? Se refleja 16,4% en Desacuerdo; 20,5% en Parcialmente Desacuerdo, 31,3% en Indiferente; 19,5% en Parcialmente de Acuerdo y 12,3% en De acuerdo. Para el ítem: ¿ha aprendido a adaptarse frente a retos laborales gracias a incentivos dados por su universidad? Se refleja 24,6% en Desacuerdo; 15,9% en Parcialmente Desacuerdo, 33,3% en Indiferente; 17,9% en Parcialmente de Acuerdo y 8,2% en De acuerdo. Para el ítem: ¿ha aprendido a trabajar en equipo gracias a las capacitaciones para discapacitados auditivos que le ha brindado la universidad? Se refleja 13,8% en Desacuerdo; 20,0% en Parcialmente Desacuerdo, 31,3% en Indiferente; 21,0% en Parcialmente de Acuerdo y 13,8% en De acuerdo.

**Tabla 5.** Valoración de la variable independiente Inserción Laboral según su dimensión Competencias de Comunicación

Ítem	ED	PD	I	PA	DA	Total
------	----	----	---	----	----	-------

¿Considera que se ha desarrollado un correcto manejo de comunicación para el mercado laboral gracias a la universidad?	12,8	17,9	27,7	24,6	16,9	100,0
¿Son suficientemente accesibles medios como teléfono, computadora, periódico para dar su opinión y comunicarse de manera adecuada en su Universidad?	20,5	20,0	34,4	15,9	9,2	100,0
¿En su universidad usan o han usado algún tipo de lenguaje inclusivo para comunicarse con usted de manera eficiente?	28,7	23,1	29,2	12,3	6,7	100,0
¿Existe algún tipo de programa de lenguaje inclusivo dentro de su universidad?	20,0	27,2	28,2	16,4	8,2	100,0

**Nota.** <sup>ED</sup> En Desacuerdo; <sup>PD</sup> Parcialmente en desacuerdo; <sup>I</sup> Indiferente; <sup>PA</sup> Parcialmente de acuerdo; <sup>DA</sup> De Acuerdo

**Fuente:** Matriz registro de datos de la variable inserción laboral Anexo 7

En la tabla 5. De valoración de la variable independiente Inserción laboral según su dimensión Competencias de Comunicación se presenta para el ítem: ¿Considera que se ha desarrollado un correcto manejo de comunicación para el mercado laboral gracias a la universidad? Se refleja 12,8% en Desacuerdo; 17,9% en Parcialmente Desacuerdo, 27,7% en Indiferente; 24,6% en Parcialmente de Acuerdo y 16,9% en De acuerdo. Para el ítem: ¿son suficientemente accesibles medios como teléfono, computadora, periódico para dar su opinión y comunicarse de manera adecuada en su Universidad? Se refleja 20,5% en Desacuerdo; 20,0% en Parcialmente Desacuerdo, 34,4% en Indiferente; 15,9% en Parcialmente de Acuerdo y 9,2% en De acuerdo. Para el ítem: ¿En su Universidad usan o han usado algún tipo de lenguaje inclusivo para comunicarse con usted de manera eficiente? Se refleja 28,7% en Desacuerdo; 23,1% en Parcialmente Desacuerdo, 29,2% en Indiferente; 12,3% en Parcialmente de Acuerdo y 6,7% en De acuerdo. Para el ítem: ¿Existe algún tipo de programa de lenguaje inclusivo dentro de la universidad? Se refleja 20,0% en Desacuerdo; 27,2% en Parcialmente Desacuerdo, 28,2% en Indiferente; 16,4% en Parcialmente de Acuerdo y 8,2% en De acuerdo.

**Tabla 6.** Valoración de la variable independiente Inserción Laboral según su dimensión Oferta Laboral

Ítem	ED	PD	I	PA	DA	Total
¿Existe algún programa de bolsa de trabajo exclusivo para personas con discapacidad dentro de la universidad?	28,7	21,5	27,7	11,8	10,3	100,0
¿Considera que la oferta laboral en las bolsas de trabajo de su universidad para personas con discapacidad auditiva es amplia y diversa?	21,0	22,1	33,3	13,8	9,7	100,0
Cuándo realizó sus prácticas laborales, ¿sintió la necesidad de abandonarlas por motivo de su discapacidad?	23,6	20,0	33,8	9,7	12,8	100,0
¿En sus prácticas laborales lo han limitado de sus funciones debido a su discapacidad?	23,6	25,1	28,2	13,3	9,7	100,0
¿En sus prácticas laborales ha sufrido acoso de algún tipo debido a su discapacidad?	15,4	15,4	41,0	13,8	14,4	100,0

**Nota.** <sup>ED</sup> En Desacuerdo; <sup>PD</sup> Parcialmente en desacuerdo; <sup>I</sup> Indiferente; <sup>PA</sup> Parcialmente de acuerdo; <sup>DA</sup> De Acuerdo

**Fuente:** Matriz registro de datos de la variable inserción laboral Anexo 7

En la tabla 6. De valoración de la variable independiente Inserción laboral según su dimensión Oferta Laboral se presenta para el ítem: ¿existe algún programa de bolsa de trabajo exclusivo para personas con discapacidad dentro de la universidad? Se refleja 28,7% en Desacuerdo; 21,5% en Parcialmente Desacuerdo, 27,7% en Indiferente; 11,8% en Parcialmente de Acuerdo y 10,3% en De acuerdo. Para el ítem: ¿Considera que la oferta laboral en la bolsas de trabajo de su universidad para personas con discapacidad auditiva es amplia y diversa? Se refleja 21,0% en Desacuerdo; 22,1% en Parcialmente Desacuerdo, 33,3% en Indiferente; 13,8% en Parcialmente de Acuerdo y 9,7% en De acuerdo. Para el ítem: cuando realizó sus prácticas laborales, ¿sintió la necesidad de abandonarlas por motivo de su discapacidad? Se refleja 23,6% en Desacuerdo; 20,0% en Parcialmente Desacuerdo; 33,8% en Indiferente; 9,7% en Parcialmente de Acuerdo, y 12,8% en De acuerdo. Para el ítem: ¿en sus prácticas laborales lo han limitado de sus funciones debido a su discapacidad? Se refleja 23,6% en Desacuerdo; 25,1% en Parcialmente Desacuerdo; 28,2% en Indiferente; 13,3% en Parcialmente de Acuerdo, y 9,7% en De acuerdo. Para el ítem: ¿En sus prácticas laborales ha sufrido acoso de algún tipo debido a su discapacidad? Se refleja 15,4% en Desacuerdo; 15,4% en Parcialmente

Desacuerdo; 41,0% en Indiferente; 13,8% en Parcialmente de Acuerdo, y 14,4% en De acuerdo.

**Tabla 7.** Valoración de la variable dependiente Calidad de Vida según sus Dimensiones e Indicadores

Variable/ Dimensión / Indicador	Nivel de valoración (%)		
	Bajo	Medio	Alto
V I: Calidad de Vida	22,10	62,10	15,90
D 1: Bienestar Emocional	21,00	48,70	30,30
Ind 1: Salud emocional	25,10	45,60	29,20
Ind 2: Inteligencia Emocional	21,50	39,50	39,00
D 2: Bienestar Material	23,10	60,00	16,90
Ind 1: Condiciones de Vivienda	31,80	47,70	20,50
Ind 2: Condiciones de salud	32,30	35,40	32,30
Ind 3: Condiciones de seguridad	35,90	43,60	20,50
D 3: Desarrollo Personal	32,80	51,80	15,40
Ind 1: Destrezas	32,80	41,00	26,20
Ind 2: Actitudes	33,80	42,60	23,60
Ind 3: Habilidades	39,00	39,00	22,10
Ind 4: Conducta	31,80	32,80	35,40
D 4: Inclusión Social	31,80	49,70	18,50
Ind 1: Involucramiento ciudadano	35,90	43,10	21,00
Ind 2: Desarrollo Socio Económico	33,80	42,60	23,60
D 5: Derechos	25,1	47,2	27,7
Ind 1: Derechos Sociales	34,90	30,30	34,90
Ind 2: Derechos Humanos	37,40	36,40	26,20
Ind 3: Derechos Laborales	26,70	32,80	40,50

**Nota.** Matriz Registro de datos de la variable Calidad de Vida (Anexo 7)



De acuerdo con los resultados de la tabla 7, Para el 84,2% de los estudiantes con discapacidad auditiva, la Calidad de Vida se ubica en los niveles bajo-medio, lo que implica una inserción laboral deficiente – regular dentro de su universidad, debido a deficiencias en bienestar emocional (69,70% Bajo-Medio), principalmente en Salud Emocional donde el nivel de valoración medio es crítico (45,60%) y la sumatoria entre Bajo y Medio es alarmante (70,70%) también se presenta niveles similares de deficiencia en Bienestar Material (83,10% Bajo – Medio), donde sus puntos críticos son condiciones de vivienda (79,50% Medio – Bajo) y Condiciones de seguridad (79,50% Bajo – Medio), el Desarrollo Personal presentó el nivel más alto en comparación con las otras dimensiones antes descritos en las otras dimensiones (83,10% Medio – Bajo), donde su punto vulnerable es habilidades (78%), por otra parte la Inclusión Social sigue el mismo patrón de comportamiento de las otras dimensiones con 81,50% en los niveles Bajo – Medio, donde ambos indicadores que lo componen (Involucramiento ciudadano y Desarrollo Socio Económico) presentan porcentajes similares en los niveles Bajo – medio (79% y 76,40% respectivamente). Por último, la dimensión Derecho, presenta un porcentaje menor de deficiencia – regular con respecto a las dimensiones antecesoras (72,30% Bajo – Medio), donde a pesar de ser la dimensión que tiene menor deficiencia presenta en sus tres indicadores, Derechos Sociales (65,20% Bajo - Medio), Derechos Humanos (73,80% Bajo – Medio) y Derechos Laborales (59,50% Bajo – Medio), valoraciones similares donde derechos humanos es la que presenta mayor deficiencia.

**Tabla 8.** Valoración de la variable dependiente Calidad de vida según su dimensión Bienestar Emocional

Ítem	ED	PD	I	PA	DA	Total
¿Considera que su condición actual le ha generado algún tipo de problema de salud emocional?	24,1	22,1	26,7	16,9	10,3	100,0
¿Recibe/recibió algún tipo de apoyo Psicológico por parte de la universidad debido a su condición?	8,7	11,8	22,1	22,6	34,9	100,0
¿La universidad le ha enseñado a manejar sus emociones frente a su discapacidad?	10,3	10,8	24,1	23,1	31,8	100,0
¿Sus vínculos afectivos se han desarrollado gracias a programas de	11,3	14,4	34,4	21,5	18,5	100,0

inteligencia emocional ofrecidos por la universidad?

**Nota.** <sup>ED</sup> En Desacuerdo; <sup>PD</sup> Parcialmente en desacuerdo; <sup>I</sup> Indiferente; <sup>PA</sup> Parcialmente de acuerdo; <sup>DA</sup> De Acuerdo

**Fuente:** Matriz registro de datos de la variable Calidad de Vida Anexo 7

En la tabla 8. De valoración de la variable dependiente Calidad de Vida según su dimensión Bienestar Emocional se presenta para el ítem: ¿Considera que su condición actual le ha generado algún tipo de problema de salud emocional? Se refleja 24,1% en Desacuerdo; 22,1% en Parcialmente Desacuerdo, 26,7% en Indiferente; 16,9% en Parcialmente de Acuerdo y 10,3% en De acuerdo. Para el ítem: ¿recibe/recibió algún tipo de apoyo Psicológico por parte de la universidad debido a su condición? Se refleja 8,7% en Desacuerdo; 11,8% en Parcialmente Desacuerdo, 22,1% en Indiferente; 22,6% en Parcialmente de Acuerdo y 34,9% en De acuerdo. Para el ítem: ¿la universidad le ha enseñado a manejar sus emociones frente a su discapacidad? Se refleja 10,3% en Desacuerdo; 10,8% en Parcialmente Desacuerdo, 24,1% en Indiferente; 23,1% en Parcialmente de Acuerdo y 31,8% en De acuerdo. Para el ítem: ¿sus vínculos afectivos se han desarrollado gracias a programas de inteligencia emocional ofrecidos por la universidad? Se refleja 11,3% en Desacuerdo; 14,4% en Parcialmente Desacuerdo, 34,4% en Indiferente; 21,5% en Parcialmente de Acuerdo y 18,5% en De acuerdo.

**Tabla 9.** Valoración de la variable dependiente Calidad de Vida según su dimensión Bienestar Material

Ítem	ED	PD	I	PA	DA	Total
¿Considera usted que sus condiciones de vivienda son las apropiadas para usted?	17,9	15,9	38,5	13,8	13,8	100,0
¿Le ha sido difícil conseguir vivienda sea propia o de alquiler debido a su discapacidad?	16,4	13,8	40,5	16,4	12,8	100,0
¿Sus condiciones de salud son las ideales pese a su discapacidad?	13,3	19,0	35,4	19,5	12,8	100,0
¿Se siente seguro en su entorno y su discapacidad no lo hace sentir vulnerable frente una situación externa?	17,9	14,4	37,9	15,9	13,8	100,0
¿Se ha sentido vulnerable en algún lugar público debido a su discapacidad?	19,0	13,8	41,0	18,5	7,7	100,0

**Nota.** <sup>ED</sup> En Desacuerdo; <sup>PD</sup> Parcialmente en desacuerdo; <sup>I</sup> Indiferente; <sup>PA</sup> Parcialmente de

acuerdo; <sup>DA</sup> De Acuerdo

**Fuente:** Matriz registro de datos de la variable Calidad de Vida Anexo 7

En la tabla 9. De valoración de la variable dependiente Calidad de Vida según su dimensión Bienestar Material se presenta para el ítem: ¿considera usted que sus condiciones de vivienda son las apropiadas para usted? Se refleja 17,9% en Desacuerdo; 15,9% en Parcialmente Desacuerdo, 38,5% en Indiferente; 13,8% en Parcialmente de Acuerdo y 13,8% en De acuerdo. Para el ítem: ¿Le ha sido difícil conseguir vivienda sea propia o de alquiler debido a su discapacidad? Se refleja 16,4% en Desacuerdo; 13,8% en Parcialmente Desacuerdo, 40,5% en Indiferente; 16,4% en Parcialmente de Acuerdo y 12,8% en De acuerdo. Para el ítem: ¿sus condiciones de salud son las ideales pese a su discapacidad? Se refleja 13,3% en Desacuerdo; 19% en Parcialmente Desacuerdo, 35,4% en Indiferente; 19,5% en Parcialmente de Acuerdo y 12,8% en De acuerdo. Para el ítem: ¿Se siente seguro en su entorno y su discapacidad no lo hace sentir vulnerable frente una situación externa? Se refleja 17,9% en Desacuerdo; 14,4% en Parcialmente Desacuerdo, 37,9% en Indiferente; 15,9% en Parcialmente de Acuerdo y 13,8% en De acuerdo. Para el ítem: ¿Se ha sentido vulnerable en algún lugar público debido a su discapacidad? Se refleja 19% en Desacuerdo; 13,8% en Parcialmente Desacuerdo, 41% en Indiferente; 18,5% en Parcialmente de Acuerdo y 7,7% en De acuerdo.

**Tabla 10.** Valoración de la variable dependiente Calidad de vida en su dimensión Desarrollo Personal

Ítem	ED	PD	I	PA	DA	Total
¿Se le ha dificultado desarrollar destrezas tanto en el campo laboral como de otra índole, debido a su condición?	16,4	15,9	37,9	20,5	9,2	100,0
¿Considera que sus actitudes actuales son un limitante debido a su discapacidad?	16,9	15,9	41,0	16,4	9,7	100,0
¿No considera que ciertas habilidades necesarias no han podido desarrollar debido a su discapacidad?	22,1	16,9	39,0	10,8	11,3	100,0
¿Su desarrollo conductual está influenciado por su discapacidad?	14,4	17,4	32,8	22,6	12,8	100,0

**Nota.** <sup>ED</sup> En Desacuerdo; <sup>PD</sup> Parcialmente en desacuerdo; <sup>I</sup> Indiferente; <sup>PA</sup> Parcialmente de acuerdo; <sup>DA</sup> De Acuerdo

**Fuente:** Matriz registro de datos de la variable Calidad de Vida Anexo 7

En la tabla 10. De valoración de la variable dependiente Calidad de Vida según su dimensión Desarrollo Personal se presenta para el ítem: ¿se le ha dificultado desarrollar destrezas tanto en el campo laboral como de otra índole, debido a su condición? Se refleja 16,4% en Desacuerdo; 15,9% en Parcialmente Desacuerdo, 37,9% en Indiferente; 20,5% en Parcialmente de Acuerdo y 9,2% en De acuerdo. Para el ítem: ¿Considera que sus actitudes actuales son un limitante debido a su discapacidad? Se refleja 16,9% en Desacuerdo; 15,9% en Parcialmente Desacuerdo, 41% en Indiferente; 16,4% en Parcialmente de Acuerdo y 9,7% en De acuerdo. Para el ítem: ¿No considera que ciertas habilidades necesarias no han podido desarrollar debido a su discapacidad? Se refleja 22,1% en Desacuerdo; 16,9% en Parcialmente Desacuerdo, 39% en Indiferente; 10,8% en Parcialmente de Acuerdo y 11,3% en De acuerdo. Para el ítem: ¿Su desarrollo conductual está influenciado por su discapacidad? Se refleja 14,4% en Desacuerdo; 17,4% en Parcialmente Desacuerdo, 32,8% en Indiferente; 22,6% en Parcialmente de Acuerdo y 12,8% en De acuerdo.

**Tabla 11.** Valoración de la variable dependiente Calidad de Vida según su dimensión Inclusión Social

Ítem	ED	PD	I	PA	DA	Total
¿Se siente usted representado por las federaciones estudiantiles, facultades y asociaciones que integran su universidad debido a su discapacidad auditiva?	17,4	17,9	34,9	14,9	14,9	100,0
¿Se siente usted considerado como un miembro participativo dentro de las decisiones de su universidad debido a su discapacidad auditiva?	20,0	16,9	30,8	16,9	15,4	100,0
¿La universidad promueve su involucramiento económico frente a futuras ofertas laborales?	15,9	15,4	36,9	17,4	14,4	100,0
¿La universidad cuenta con programas para personas con diversas discapacidades para su involucramiento económico?	15,9	14,4	37,9	17,4	14,4	100,0

**Nota.** <sup>ED</sup> En Desacuerdo; <sup>PD</sup> Parcialmente en desacuerdo; <sup>I</sup> Indiferente; <sup>PA</sup> Parcialmente de acuerdo; <sup>DA</sup> De Acuerdo

**Fuente:** Matriz registro de datos de la variable Calidad de Vida Anexo 7

En la tabla 11. De valoración de la variable dependiente Calidad de Vida según su dimensión Inclusión Social se presenta para el ítem: ¿Debido a su discapacidad auditiva, se siente representado por las federaciones estudiantiles, facultades y asociaciones que integran su Universidad? Se refleja 17,4% en Desacuerdo; 17,9% en Parcialmente Desacuerdo, 34,9% en Indiferente; 14,9% en Parcialmente de Acuerdo y 14,9% en De acuerdo. Para el ítem: ¿Debido a su discapacidad auditiva, se siente considerado como un miembro participativo dentro de las decisiones de su Universidad? Se refleja 20% en Desacuerdo; 16,9% en Parcialmente Desacuerdo, 30,8% en Indiferente; 14,9% en Parcialmente de Acuerdo y 14,9% en De acuerdo. Para el ítem: ¿La universidad promueve su involucramiento económico frente a futuras ofertas laborales? Se refleja 15,9% en Desacuerdo; 15,4% en Parcialmente Desacuerdo, 36,9% en Indiferente; 16,9% en Parcialmente de Acuerdo y 15,4% en De acuerdo. Para el ítem: ¿La universidad cuenta con programas para personas con diversas discapacidades para su involucramiento económico? Se refleja 15,9% en Desacuerdo; 14,4% en Parcialmente Desacuerdo, 37,9% en Indiferente; 17,4% en Parcialmente de Acuerdo y 14,4% en De acuerdo.

**Tabla 12.** Valoración de la variable dependiente Calidad de Vida en su dimensión Derecho

Ítem	ED	PD	I	PA	DA	Total
¿Sus derechos como miembro de la sociedad han sido garantizados en su vida universitaria?	19,0	15,9	30,3	20,0	14,9	100,0
¿Ha sufrido usted discriminación por parte de miembros de la universidad como facultades, federaciones o asociaciones debido a su discapacidad?	18,5	15,9	32,3	14,9	18,5	100,0
¿Considera que las leyes no lo protegen frente a la discriminación por discapacidad?	15,4	17,9	33,3	15,4	17,9	100,0
¿Considera usted que la universidad promueve los derechos laborales para las personas con capacidades diferentes?	19,0	7,7	32,8	17,4	23,1	100,0
¿Considera usted que a universidad es un ente veedor de los derechos laborales de sus pasantes, egresados y graduados con capacidades diferentes?	19,0	7,7	32,8	17,4	23,1	100,0

**Nota.** <sup>ED</sup> En Desacuerdo; <sup>PD</sup> Parcialmente en desacuerdo; <sup>I</sup> Indiferente; <sup>PA</sup> Parcialmente de

acuerdo; <sup>DA</sup> De Acuerdo

**Fuente:** Registro de datos Anexo 7

En la tabla 12. De valoración de la variable dependiente Calidad de Vida según su dimensión Derecho se presenta para el ítem: ¿Sus derechos como miembro de la sociedad han sido garantizados en su vida universitaria? Se refleja 19,0% en Desacuerdo; 15,9% en Parcialmente Desacuerdo, 34,9% en Indiferente; 14,9% en Parcialmente de Acuerdo y 14,9% en De acuerdo. Para el ítem: ¿ha sufrido usted discriminación por parte de miembros de la universidad como facultades, federaciones o asociaciones debido a su discapacidad? Se refleja 18,5% en Desacuerdo; 15,9% en Parcialmente Desacuerdo, 32,3% en Indiferente; 14,9% en Parcialmente de Acuerdo y 18,5% en De acuerdo. Para el ítem: ¿Considera que las leyes no lo protegen frente a la discriminación por discapacidad? Se refleja 15,4% en Desacuerdo; 17,9% en Parcialmente Desacuerdo, 33,3% en Indiferente; 15,4% en Parcialmente de Acuerdo y 17,9% en De acuerdo. Para ítem: ¿Considera usted que la universidad promueve los derechos laborales para las personas con capacidades diferentes? Se refleja 19% en Desacuerdo; 7,7% en Parcialmente Desacuerdo, 32,8% en Indiferente; 17,4% en Parcialmente de Acuerdo y 23,1% en De acuerdo. Para el ítem: ¿Considera usted que a universidad es un ente veedor de los derechos laborales de sus pasantes, egresados y graduados con capacidades diferentes? Se refleja 19% en Desacuerdo; 7,7% en Parcialmente Desacuerdo, 32,8% en Indiferente; 17,4% en Parcialmente de Acuerdo y 23,1% en De acuerdo.

La prueba de análisis de distribución para considerarse como válida debe de cumplir con el criterio de que  $p < 0,05$  estándar, por lo que, para la evidencia estadística de la hipótesis de investigación se lo considera válido (ver anexo 8), además se utilizaron pruebas relacionadas a regresión logística ordinal (chi cuadrado, Wald, Pseudo R cuadrado Nagelkerke) para confirmar la aprobación de la hipótesis propuesta de la investigación, así como el rechazo de la hipótesis nula las cuales se las define de la siguiente manera:

**H<sub>i</sub>:** El planteamiento de un modelo funcional teórico de inserción laboral explicaría la configuración de una propuesta para Potenciar la calidad de vida en

estudiantes con discapacidad auditiva en una universidad pública 2022.

**H<sub>0</sub>:** El planteamiento de un modelo funcional teórico de inserción laboral no explicaría la configuración de una propuesta para Potenciar la calidad de vida en estudiantes con discapacidad auditiva en una universidad pública 2022.

**Tabla 13.** *Ajuste de Modelo*

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	359,518			
Final	0,000	359,518	88	,000

Función de enlace: Logit.

**Fuente:** Matriz Registro de datos Anexo 7

Existe evidencia estadística con un valor  $p=0.000 < 0.05$  para rechazar la hipótesis nula, que el modelo es adecuado con sólo la constante. Eso Indica, que la configuración de un modelo de Innovación curricular por medio de la planificación curricular mejoraría de manera significativa a la variable dependiente, en lugar de un modelo con una sola constante ( $x^2 = 359,518$ ). Así mismo implica la dependencia de la Calidad de Vida a la Inserción Laboral.

**Tabla 14.** *Bondad de Ajuste para el Modelo*

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	24,974	286	1,000
Desvianza	37,930	286	1,000

Función de enlace: Logit.

**Fuente:** Registro de datos Anexo 7

Según los resultados de la bondad de ajuste, existe evidencia estadística con niveles críticos de  $p = 1,000 > 0,05$  y  $p = 1,000 > 0,05$  de aceptar la hipótesis nula; es decir, los datos respecto a los procesos críticos de la Inserción Laboral se ajustan al modelo.

**Tabla 15.** *Porcentaje de explicación de la influencia de la Inserción Laboral sobre la Calidad de Vida*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,842
Nagelkerke	1,000
McFadden	1,000

Función de enlace:

Logit.

**Fuente:** Registro de datos Anexo 7

Según la prueba de pseudo R cuadrado indica la capacidad predictiva de dos modelos que incluyen procesos críticos de Inserción Laboral en sus ítems: ¿ha aprendido a adaptarse frente a retos laborales gracias a incentivos dados por su universidad? =1 ¿ha aprendido a trabajar en equipo gracias a las capacitaciones para discapacitados auditivos que le ha brindado la universidad? =1, ¿En sus prácticas laborales ha sufrido acoso de algún tipo debido a su discapacidad? =1, ¿ha aprendido a adaptarse frente a retos laborales gracias a incentivos dados por su universidad? =2, ¿Existe algún tipo de programa de lenguaje inclusivo dentro de la universidad? =2, Cuando realizó sus prácticas laborales, ¿sintió la necesidad de abandonarlas por motivo de su discapacidad? =2, ¿En sus prácticas laborales ha sufrido acoso de algún tipo debido a su discapacidad? =2, en un 100%, arrojando el modelo como características determinísticas a los ítems antes mencionados.

Este porcentaje explicado fue detectado por el valor del coeficiente de Nagelkerke, es decir la variabilidad de la calidad de vida depende en un 100% de la variación de las características ¿ha aprendido a adaptarse frente a retos laborales gracias a incentivos dados por su universidad? (1=En desacuerdo) ¿ha aprendido a trabajar en equipo gracias a las capacitaciones para discapacitados auditivos que le ha brindado la universidad? (1=En desacuerdo), ¿En sus



prácticas laborales ha sufrido acoso de algún tipo debido a su discapacidad? (1=En desacuerdo), ¿ha aprendido a adaptarse frente a retos laborales gracias a incentivos dados por su universidad? (2=Parcialmente desacuerdo), ¿Existe algún tipo de programa de lenguaje inclusivo dentro de la universidad? (2=Parcialmente desacuerdo), Cuando realizó sus prácticas laborales, ¿sintió la necesidad de abandonarlas por motivo de su discapacidad? (2=Parcialmente desacuerdo), ¿En sus prácticas laborales ha sufrido acoso de algún tipo debido a su discapacidad? (2=Parcialmente desacuerdo), presentado por los estudiantes con discapacidad auditiva.

**Tabla 16.** Estimaciones de parámetro para Modelo

		Estimaciones de parámetro					95% de intervalo de confianza	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	Calidad de Vida = 1	-54,987	13,339	16,993	1	,000	-81,131	-28,844
	Calidad de Vida = 2	-25,320	8,498	8,877	1	,003	-41,977	-8,664
Ubicación	[¿Ha aprendido a adaptarse frente a retos laborales gracias a incentivos dados por su universidad? =1]	-16,429	6,752	5,920	1	,015	-29,664	-3,195
	[¿Ha aprendido a adaptarse frente a retos laborales gracias a incentivos dados por su universidad? =2]	-17,361	7,174	5,856	1	,016	-31,422	-3,299
	[¿Ha aprendido a trabajar en equipo gracias a las capacitaciones para discapacitados auditivos que le	-13,409	6,557	4,181	1	,041	-26,261	-,557

ha brindado la  
universidad? =1]

[¿Existe algún tipo de programa de lenguaje inclusivo dentro de la universidad? =2] [Cuando realizó sus prácticas laborales, ¿sintió la necesidad de abandonarlas por motivo de su discapacidad? =2]	-18,172	8,707	4,356	1	,037	-35,237	-1,107
[¿En sus prácticas laborales ha sufrido acoso de algún tipo debido a su discapacidad? =1]	-13,516	6,366	4,508	1	,034	-25,993	-1,039
[¿En sus prácticas laborales ha sufrido acoso de algún tipo debido a su discapacidad? =2]	-26,235	7,355	12,723	1	,000	-40,650	-11,819
[¿En sus prácticas laborales ha sufrido acoso de algún tipo debido a su discapacidad? =2]	-25,016	7,538	11,014	1	,001	-39,791	-10,242

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

**Nota.** Registro de datos (Anexo 7)

En la tabla 16. De estimaciones de parámetro para modelo, se presenta las estimaciones de parámetro para el modelo de regresión ordinal de inserción laboral, donde se evaluó los indicadores, dimensiones e ítems que explican el comportamiento de la variable dependiente Calidad de vida con respecto a los elementos que conforman la variable independiente Inserción laboral, donde las condiciones para ingresar al modelo predictivo de regresión ordinal es tener una significancia de  $p < 0,05$ . Además, se puede observar una fuerte vinculación de la variable dependiente con los uno o dos ítems de cada dimensión de la variable Inserción Laboral.

Con un Wald de 4,181 y una significancia de  $p < 0,05$  la característica: [¿ha aprendido a adaptarse frente a retos laborales gracias a incentivos dados por su universidad? =2] ingresó al modelo funcional teórico de la variable calidad de vida Nivel Medio. Con un wald de 4,356 y una significancia  $p < 0,05$  la característica: [¿Existe algún tipo de programa de lenguaje inclusivo dentro de la universidad? =2] ingresó al modelo funcional teórico de la variable Calidad de Vida Nivel Medio. Con un Wald de 4,508 y una significancia  $p < 0,05$  la característica: [cuando realizó sus prácticas laborales, ¿sintió la necesidad de abandonarlas por motivo de su discapacidad? =2] ingresó al modelo funcional teórico de la variable Calidad de Vida Nivel Medio. Con un Wald de 11,014 y una significancia  $p < 0,05$  la característica: [¿En sus prácticas laborales ha sufrido acoso de algún tipo debido a su discapacidad? =2] ingresó al modelo funcional teórico de la variable Calidad de Vida Nivel medio. Por lo que el modelo funcional teórico quedaría expresado de la siguiente manera:

**Calidad de Vida** nivel medio =  $-25,320 - 17,361$  ¿ha aprendido a adaptarse frente a retos laborales gracias a incentivos dados por su universidad? =2  $- 18.172$  ¿Existe algún tipo de programa de lenguaje inclusivo dentro de la universidad? =2  $- 13,516$  Cuando realizó sus prácticas laborales, ¿sintió la necesidad de abandonarlas por motivo de su discapacidad? =2  $- 25,016$  ¿En sus prácticas laborales ha sufrido acoso de algún tipo debido a su discapacidad? =2.

Con un Wald de 5,920 y una significancia de  $p < 0,05$  el ítem: [¿ha aprendido a adaptarse frente a retos laborales gracias a incentivos dados por su universidad? =1] ingresó al modelo funcional teórico de la variable calidad de vida Nivel bajo. Con un Wald de 4,181 y una significancia  $p < 0,05$  el ítem: [¿ha aprendido a trabajar en equipo gracias a las capacitaciones para discapacitados auditivos que le ha brindado la universidad? =1] ingresó al modelo funcional teórico de la variable Calidad de Vida Nivel Bajo. Con un Wald de 12,723 y una significancia  $p < 0,05$  el ítem: [¿En sus prácticas laborales ha sufrido acoso de algún tipo debido a su discapacidad? =1] ingresó al modelo funcional teórico de la variable Calidad de Vida Nivel Bajo. Por lo que el modelo funcional teórico quedaría expresado de la siguiente manera:

**Calidad de Vida** Nivel Bajo =  $-54,987 - 16,429$  ¿ha aprendido a adaptarse frente a

retos laborales gracias a incentivos dados por su universidad? =<sub>1</sub> - 13,409 ¿ha aprendido a trabajar en equipo gracias a las capacitaciones para discapacitados auditivos que le ha brindado la universidad? =<sub>1</sub> - 26,235 ¿En sus prácticas laborales ha sufrido acoso de algún tipo debido a su discapacidad? =<sub>1</sub>

## V. DISCUSIÓN

Este trabajo investigativo se basa en el potencial diseño de un modelo para la integración de los estudiantes, egresados y graduados con discapacidad auditiva de la Universidad de Guayaquil, como agente concluyente en sus métodos de inserción laboral, actuando como canal de transmisión para el amparo social sin distinciones. Esto es debido a que la Universidad de Guayaquil es una de las instituciones educativas estatales del Ecuador con mayor oferta de diversos campos de estudios y mayor demanda de parte de la población estudiantil.

La inserción laboral es uno de los principales puntos fundamentales para la mejora de calidad de vida de todos los ciudadanos en edad productiva, razón por las cuales los gobiernos centrales y municipales del Ecuador han elaborado programas como “Joaquín Gallegos Lara” para dar oportunidad a las personas con discapacidad de pertenecer al grupo socio-productivo del país (Espinoza-Mina & Gallegos-Barzola, 2018). Los negocios o empresas privadas juegan un rol trascendental en el armado de plazas de empleo con base en los requerimientos fijados por el área de trabajo a desempeñar y por la importancia del movimiento económico que generan sus bienes y servicios, sin embargo, las personas con discapacidad auditiva tienden a no participar de estas plazas por no haber canales de comunicación eficientes lo que genera desinformación y

vulneración no intencionada de sus derechos.

Durante la investigación se pudo constatar las razones por las que las personas con discapacidad auditiva no participan activamente de los procedimientos para obtención de trabajo, así como los motivos por los cuales la educación universitaria recibida no les es efectiva (Meza Ríos, 2021); también se constató la importancia de la educación inclusiva con las herramientas adecuadas y sensibles para este caso y la capacitación a los profesores para informar y/o educar a las personas con discapacidad auditiva, y se estudió el impacto que tiene la inclusión social y laboral en la percepción de las personas encuestadas. Para conocer el impacto de la inserción laboral en la calidad de vida de las personas con discapacidad auditiva, se realizó un estudio a estudiantes que estuviesen cursando su último año de estudios en las diversas facultades en la Universidad de Guayaquil y que hayan hecho prácticas profesionales con aval de la institución. Para constatar que los estudiantes cumplieran con las características de nuestro grupo objetivo, debían haber sido diagnosticados por un médico especialista y haber obtenido el carné de discapacidad otorgado por el CONADIS. La muestra se tomó a partir de una población total de 392 estudiantes que cumplieron con los términos anteriormente descritos, la fórmula de población finita con un margen de error del 5% llevó a 195 a participar de una encuesta de satisfacción diseñada mediante la escala de Likert, que estuvo constituida con 44 preguntas divididas en dos secciones direccionadas equitativas a dar un diagnóstico fidedigno de cada variable donde 22 ítems corresponden a inserción laboral y 22 ítems a calidad de vida.

Para recopilar los datos de la encuesta se procedió al envío de un formulario electrónico realizado compartido por correo electrónico o mensaje por diversas vías de red social a los estudiantes seleccionados. El propósito de la encuesta fue conocer la situación actual del estudiante con discapacidad auditiva, cómo las políticas sociales y laborales dentro y fuera de la universidad influyen en la obtención de trabajo, si los métodos de enseñanza son efectivos para la transmisión de información para el futuro desempeño y desarrollo de sus habilidades, si sus derechos se han visto vulnerados por casos de discriminación o deserción laboral, y si la hipótesis planteada por la investigación es aceptada

para tener los argumentos para el desarrollo de una propuesta basada en inserción laboral para mejora de calidad de vida.

Hurtado de Barrera (2010) indica que una investigación exploratoria tiene como objetivo hallar una propuesta en base al uso de herramientas de investigación para una problemática planteada por el investigador, Por lo que, en el ámbito de la gestión pública orientada a la educación, principalmente en proyectos de inclusión social, educacional y laboral, el panorama real actual para la obtención de un diagnóstico de sus diferentes factores influyentes para determinar cuál es la propuesta adecuada, debe ser en base a la formación de un modelo predictivo y vinculado a todas las dimensiones involucradas en las variables pertinentes al presente proyecto. Y si dicha propuesta puede ser aplicada de manera íntegra al programa de inserción laboral dedicada a la inclusión para las personas con discapacidad auditiva.

Las variables fueron evaluadas de acuerdo a sus respectivas dimensiones, junto con sus indicadores e ítems correspondientes. Para la variable independiente de Inserción Social se utilizaron 22 preguntas distribuidas en 5 dimensiones con indicadores varios tal como se demuestra en el anexo 2. De la misma manera la variable dependiente de Calidad de Vida contó con 22 preguntas también distribuidas en 5 dimensiones, cada dimensión con sus indicadores. La valoración detallada en la tabla 2 de este documento indica que los valores por niveles de concentración de la variable independiente Inserción Laboral con base en sus dimensiones e indicadores obtuvo en su nivel de valoración bajo un valor de concentración de 33,80%, Medio de 56,40% y alto del 9,70%, lo que implica un cumplimiento intermedio de las normas, procedimientos y responsabilidades de inserción laboral.

Sin embargo, tenemos la evaluación de la percepción de la muestra con respecto a las políticas de inclusión laboral, lo cual lanzó como resultados valoraciones desfavorables muy elevadas en la dimensión “política” en su parte media (33.30%) como en la baja (45.60%), lo que implica que los estudiantes con discapacidad auditiva se sienten poco protegidos o sin suficientes garantías de parte de la ley y del gobierno, y que estas leyes y normas no se aplican en su

totalidad en la universidad para su llegada al mundo laboral. (Espinoza Mina & Gallegos Barzola, 2018) reconoce que el Gobierno Central aún tiene enormes desafíos y problemas por superar, y que son estas autoridades gubernamentales los responsables de velar por el cumplimiento de las políticas públicas y los acuerdos ministeriales para la inserción laboral de las personas con discapacidad a nivel nacional.

Una de las barreras principales por las cuales las personas con discapacidad auditiva no consiguen una plaza de trabajo es su nivel de educación. Las variables de educación inclusiva, formación laboral inclusiva y sus recursos correspondientes tomados bajo la dirección “gestión de aprendizaje” muestran resultados acumulativos de forma negativa entre un 69.20% y 81% tomando sumatoria de la parte baja y media. Los estudiantes encuestados advierten que no han recibido la forma de enseñanza inclusiva, sea a nivel universitario o a nivel laboral, tampoco cuentan con los recursos o herramientas para satisfacer sus conocimientos, y en caso de tenerlos los instructores no los utilizan de forma adecuada o sensible. (Quintero Ayala, 2020) asegura que un nivel bajo de educación generado por factores de no inclusión conlleva a tener dificultades para emplearse laboralmente, lo que genera un ámbito adicional de discriminación. Las oportunidades de estudios se cierran a las personas con discapacidad auditiva al no proveer los conocimientos o los recursos necesarios para ello, lo que impide que puedan desarrollarse de forma profesional o personal.

El nivel de confianza, que las personas con discapacidad auditiva poseen en relación con el desarrollo de sus competencias profesionales que han logrado es no satisfactoria. El fortalecimiento de sus actitudes y la adaptación que ellos podrían tener frente al mundo laboral, junto con el desarrollo de sus destrezas individuales y como equipo dieron como resultado en la dimensión “competencias profesionales” una media de 48.20% y una baja de 34.90%. Sumando ambas forman un total de 83.10%, lo que implica varias falencias en la forma de entrenamiento o capacitación para el mejoramiento o practicidad de las mismas. (Academia Tribunal, 2019) en su estudio acerca de la conducta, indica dichas respuestas deben ser educadas para poder reaccionar mejor al estímulo o acción

dando una mejor respuesta.

La base de una buena educación está en cómo transmitir el conocimiento y cómo el receptor logra procesar la información. Así lo sostiene (Meza Ríos, 2021) en su estudio, y en este trabajo de investigación, las personas con discapacidad auditiva otorgaron sus respuestas dando como resultado en sus variables de medios de comunicación a la baja con 51.30% y el lenguaje inclusivo un 50.30% en la dimensión “competencias de comunicación”, lo que junto a sus respectivas medias se obtiene una suma de 86.70% y 85.70% respectivamente. Los estudiantes no consideran que se están utilizando de forma adecuada los medios de comunicación existentes y los profesores no utilizan lenguaje de señas o un programa de lenguaje inclusivo, lo que dificulta su aprendizaje y desarrollo de capacidades.

La gravedad de este resultado hace que la inclusión de este grupo de personas sea aún más dificultosa en lo laboral. La afirmación de (Quintero Ayala, 2020) de que la educación inclusiva debe responder a las necesidades de este grupo para su aprendizaje debe forjarse en la universidad de forma urgente; la formación laboral en las diferentes empresas y centros de estudio, en consecuencia tampoco podrán lograr los resultados que requieren para poder desempeñar su tarea muy a pesar de que tengan los recursos y los profesionales para ello, pues la base de la educación previo a la obtención de un trabajo profesional está en las universidades. La oferta de recursos en la universidad para personas con discapacidad auditiva es muy limitada muy a pesar de que la Universidad de Guayaquil es una de las más solicitadas para obtención de conocimientos y títulos profesionales.

Al no haber una clara educación inclusiva en las instituciones y empresas, la exclusión laboral tiende al alza condenando el futuro de los estudiantes. Las ofertas de trabajo por ende se limitan a cumplir varias labores específicas en un puesto de trabajo sin dar las facilidades necesarias para su ejecución. El proceso de mejora que precede a la inclusión laboral en América Latina descrita por (Paz-Maldonado & Silva-Peña, 2020) no está presente entre los estudiantes con discapacidad auditiva. Las ofertas laborales no son diversas o no logran ajustarse a las necesidades del individuo. De hecho, en la tabla 7 un 48.7% de los



encuestados manifestó que se han visto limitados por su discapacidad en las prácticas laborales, mientras que un 28.2% hay una indiferencia; podemos observar que existe un alto porcentaje de individuos con respuestas de indiferencia en la dimensión de oferta laboral. Esto se debe a la frecuencia de indebidos comportamientos de las personas hacia el individuo con discapacidades; como indica (Paz-Maldonado & Silva-Peña, 2020) la frecuencia de abusos o faltas de recursos o discriminación ha hecho que el estigma sea común y se traduzca como normal, a tal grado que las mismas personas con discapacidad auditiva lo han aceptado y viven su día a día como tal. De hecho, en la tabla de valoración 2 tenemos a la dimensión de oferta laboral con un valor a nivel bajo de 85,70%, lo que demuestra la vulnerabilidad de las personas con discapacidad auditiva al intentar conseguir plazas de empleo.

La calidad de vida como afirma (Gómez et al., 2022) es un estado de bienestar pleno, el cual cumple con la plenitud de satisfacción de sus necesidades sociales y económicas. Esta variable dependiente dio como resultados en la tabla 8 un nivel bajo de 22,10%, nivel medio 62,10% y alto de 15,90%, traducido a un cumplimiento intermedio de las condiciones que involucran su bienestar emocional y material, inclusión social, desarrollo personal y respeto a sus derechos. El bienestar emocional, sin embargo, tiene comportamiento positivo ambos indicadores tomando un nivel alto de 30,30% frente a un nivel de 21%, caso que contrasta con el bienestar material. Según la tabla 9 de valoración de la variable dependiente de calidad de vida, el 57.5% de las personas encuestadas consideran que han recibido algún tipo de apoyo psicológico, y el 54.9% segura que la universidad les ha enseñado a manejar sus emociones frente a su discapacidad. De acuerdo con estos porcentajes sí existe un recurso de amplio espectro para la superación emocional y personal, pero para efectos de la obtención de trabajo es insuficiente. Como dimensión el bienestar material tal como describe (Gonzales Navarro De Castillo, 2022) demuestra que la percepción de las personas con discapacidad auditiva intenta que su discapacidad no sea un obstáculo, razón por la cual en la tabla 10 de valoración de la variable dependiente según la dimensión bienestar material, se observa en amplia indiferencia el efecto de su discapacidad en las condiciones en que vive. (Academia Tribunal, 2019) indica que parte de ello está en su conducta y cómo

ciertas situaciones estimulan al individuo para tomar acción. A pesar del apoyo psicológico brindado por la universidad, eso ha sido insuficiente para que el individuo con discapacidad auditiva sienta que ha desarrollado las suficientes habilidades, destrezas y actitudes para desenvolverse en la sociedad como tal. En la tabla 8 de valoración de la variable dependiendo calidad de vida, vemos la dimensión del desarrollo personal con un porcentaje media y baja sumadas en un 84.60%. Esto implica que la inclusión social como tal no está siendo trabajada de forma efectiva por las autoridades competentes.

Podemos observar en la misma tabla que la inclusión social como dimensión obtuvo como resultado sumatorio en niveles bajo y medio un 81,50%. Las organizaciones estudiantiles y sociales no hacen partícipes a las personas con discapacidad auditiva en sus grupos, muy a pesar de los programas gubernamentales que integran personas con discapacidad como se describen en (Lopez Mayher, 2019). Muchas veces sucede que no hay disponibilidad de canales de información con detalle acerca de los grupos de bienestar en la universidad, con lo cual falta publicidad que pueda el individuo entender y que sea acorde a su necesidad.

Con respecto a sus derechos, la dimensión que la representa obtuvo la valoración con mayor porcentaje a nivel bajo con un cálculo de 82.50%, superando a su nivel medio del 11,90%. Esto se debe a la percepción de las personas encuestadas en torno a la protección integral y laboral. Al revisar la tabla 13 de valoración de la variable dependiente en su dimensión Derecho tenemos que el ítem ¿Considera usted que a universidad es un ente veedor de los derechos laborales de sus pasantes, egresados y graduados con capacidades diferentes? refleja un 19,0% en desacuerdo, un 7,7% parcialmente en desacuerdo, 32,80% indiferente, 17,4% parcialmente de acuerdo y 23,1% totalmente de acuerdo. Los estudiantes con discapacidad auditiva ven en la Universidad como una institución que debe velar por los intereses de sus miembros más vulnerables. La dignidad de las personas debe ser protegidas por las leyes dictadas a partir de los derechos humanos tal como indican (Tamayo et al., 2018) y (Fresno, 2022). Cabe destacar que este porcentaje es basado en los comportamientos y protección de leyes a nivel universitario, así como la difusión de los mismos en todos los niveles.

Luego de obtener los resultados con su descripción correspondiente, se procedió a estudiar su relevancia para la comprobación de hipótesis planteada. Se determina si el estudio puede arrojar un modelo teórico funcional que explique la influencia de la inserción laboral como parte esencial de la calidad de vida de las personas con discapacidad por lo que se realizó la respectiva prueba Kolgoronov – Smirnov para la evaluación de todos los componentes pertenecientes a las dos variables involucradas (eso incluye dimensiones e indicadores de ambas variables), donde se pudo comprobar que la condición de  $p < 0,05$  para la significancia de cada factor, por lo que la hipótesis  $H_1$ : El planteamiento de un modelo funcional teórico de inserción laboral explicaría la configuración de una propuesta para potenciar la calidad de vida en estudiantes con discapacidad auditiva en una universidad pública 2022 se cumple en todas sus dimensiones, mientras que el  $H_0$ :” El planteamiento de un modelo funcional teórico de inserción laboral no explicaría la configuración de una propuesta para Potenciar la calidad de vida en estudiantes con discapacidad auditiva en una universidad pública 2022.” es rechazada. Esta aceptación se justifica gracias a las pruebas relacionadas con la regresión logística ordinal que corroboran la aprobación de la hipótesis propuesta, donde se obtuvo evidencia estadística con un valor de  $p=0.000 < 0.05$ , para rechazar la hipótesis nula, además eso Indica, que la configuración de un modelo de Inserción social mejoraría de manera significativa a la variable dependiente calidad de vida.

El coeficiente de Nagelkerke explica la influencia de la inserción laboral en la calidad de vida en el 100% de los datos ingresados de la encuesta, lo que significa que el modelo funcional teórico es explicado por la totalidad de muestra. El presente estudio arroja dos modelos sobre la influencia de la inserción laboral en la calidad de vida, los mismos que muestran la participación de cada una de las dimensiones de la variable independiente por lo que el primer modelo quedó expresado de la siguiente manera:

**Calidad de Vida** nivel medio =  $-25,320 - 17,361$  ¿ha aprendido a adaptarse frente a retos laborales gracias a incentivos dados por su universidad?  $=_2 - 18.172$   
¿Existe algún tipo de programa de lenguaje inclusivo dentro de la universidad?  
 $=_2 - 13,516$  Cuando realizó sus prácticas laborales, ¿sintió la necesidad de

abandonarlas por motivo de su discapacidad? =<sub>2</sub>- 25,016 ¿En sus prácticas laborales ha sufrido acoso de algún tipo debido a su discapacidad? =<sub>2</sub>.

Lo que se interpreta para que la calidad de vida sea de nivel de valoración medio los indicadores incluidos dentro de la variable deben ser de respuesta parcialmente desacuerdo. Lo que se puede interpretar que estos cuestionamientos deben ser corregidos para que el nivel de la calidad de vida sea óptimo.

El segundo modelo funcional teórico de calidad de vida obtenido es de nivel valorativo Bajo y se expresa de la siguiente manera:

**Calidad de Vida Nivel Bajo** = -54,987 - 16,429 ¿ha aprendido a adaptarse frente a retos laborales gracias a incentivos dados por su universidad? =<sub>1</sub> - 13,409 ¿ha aprendido a trabajar en equipo gracias a las capacitaciones para discapacitados auditivos que le ha brindado la universidad? =<sub>1</sub> - 26,235 ¿En sus prácticas laborales ha sufrido acoso de algún tipo debido a su discapacidad? =<sub>1</sub>

Donde cuestionamientos similares a los mostrados en el modelo teórico anterior aparecen nuevamente, pero esta vez expresados Desacuerdo, que son los niveles de satisfacción menores, por ende, para que la calidad de vida sea de nivel valorativo bajo las características ¿ha aprendido a adaptarse frente a retos laborales gracias a incentivos dados por su universidad? ¿Ha aprendido a trabajar en equipo gracias a las capacitaciones para discapacitados auditivos que le ha brindado la universidad? ¿En sus prácticas laborales ha sufrido acoso de algún tipo debido a su discapacidad? Son puntos críticos para mejorar la calidad de vida en función de la inserción laboral.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Dentro de los análisis estadísticos del presente proyecto se determinó que la inserción laboral se ubica en el nivel de valoración Medio – Bajo, con un 90,20%, donde la concentración mayor de este porcentaje se encuentra en el nivel medio (56,40%), lo que implica que a pesar de que hay un nivel aceptable de inserción laboral, este es mediocre o poco funcional para los objetivos que tiene las diferentes leyes de inclusión social y bienestar, por lo que fomentar proyectos de contratación a discapacitados por parte de organismos como el estado, universidad y organizaciones no gubernamentales mejorarían este problema.
2. Dentro de los análisis estadísticos del presente proyecto para la variable dependiente Calidad de vida se obtuvo resultados similares que los reflejados en la variable independiente, con un nivel de valoración Medio – Bajo de 84.40%, donde la concentración mayor se ubica en el nivel medio con 62.10%. eso representa que la calidad de vida para personas con discapacidad auditiva es regular, que a pesar de que no hay un fuerte nivel de discriminación, tampoco existe por parte de la universidad un impulso para mejorar su calidad de vida de manera puntual.

3. El porcentaje explicado de la influencia de la inserción Laboral sobre el Desarrollo competitivo se detectó gracias al coeficiente de Nagelkerke, que refiere, la variabilidad del desarrollo competitivo depende de un 100% de la variación de los ítems: ¿ha aprendido a adaptarse frente a retos laborales gracias a incentivos dados por su universidad?, ¿ha aprendido a trabajar en equipo gracias a las capacitaciones para discapacitados auditivos que le ha brindado la universidad?, ¿Existe algún tipo de programa de lenguaje inclusivo dentro de la universidad?, Cuando realizó sus prácticas laborales, ¿sintió la necesidad de abandonarlas por motivo de su discapacidad? Y ¿En sus prácticas laborales ha sufrido acoso de algún tipo debido a su discapacidad? Que se ubicaron dentro de las respuestas de satisfacción; En desacuerdo o Parcialmente en desacuerdo, los que entrarían dentro de un modelo teórico fundamental en nivel bajo y medio de la variable dependiente.
  
4. Se configuraron dos modelos teóricos funcionales que explican la calidad de vida en su nivel medio: **Calidad de Vida** nivel medio =  $-25,320 - 17,361$  ¿ha aprendido a adaptarse frente a retos laborales gracias a incentivos dados por su universidad? =<sub>2</sub> - 18.172 ¿Existe algún tipo de programa de lenguaje inclusivo dentro de la universidad? =<sub>2</sub> - 13,516 Cuando realizó sus prácticas laborales, ¿sintió la necesidad de abandonarlas por motivo de su discapacidad? =<sub>2</sub>- 25,016 ¿En sus prácticas laborales ha sufrido acoso de algún tipo debido a su discapacidad? =<sub>2</sub>. Y en su nivel Bajo: **Calidad de Vida** Nivel Bajo =  $-54,987 - 16,429$  ¿ha aprendido a adaptarse frente a retos laborales gracias a incentivos dados por su universidad? =<sub>1</sub> - 13,409 ¿ha aprendido a trabajar en equipo gracias a las capacitaciones para discapacitados auditivos que le ha brindado la universidad? =<sub>1</sub> - 26,235 ¿En sus prácticas laborales ha sufrido acoso de algún tipo debido a su discapacidad? =<sub>1</sub>
  
5. En base a los resultados obtenidos e investigación documental previa se concluye que proponer un programa de inserción laboral dentro de una universidad pública del Ecuador, mejoraría la calidad de vida de los estudiantes de último año con algún tipo de discapacidad auditiva, dentro de esta iniciativa se buscará que esta iniciativa sea de carácter permanente y

también se enfoque en el seguimiento de estudiantes egresados y graduados de la universidad que posean este tipo de discapacidad.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se debe tomar en consideración antes de cualquier propuesta a realizarse sobre inclusión social o laboral para personas con discapacidades o capacidades especiales, los diferentes proyectos ejecutados anteriormente en el país y como estos fueron ejecutados, donde fracasaron, que puntos trataron con éxito y si alguno, actualmente se encuentra en vigencia, para tener una base sólida y un panorama claro de cómo empezar.
2. Es importante tomar como ejemplos programas de inserción laboral similares ejecutados en otros países, como las leyes de las diferentes regiones les han avalado para dicho propósito, que recursos utilizaron y al igual que en el punto anterior, cuáles son sus falencias, que características tienen, cuáles son sus principales fortalezas, si tienen financiamiento público, apoyo de organizaciones privadas, y si actualmente están en vigencia y si el caso es negativo que proyecto o propuesta los ha reemplazado.
3. La inserción laboral solo es un punto a tratarse si se busca mejorar la calidad de vida de los estudiantes universitarios con discapacidad, hay que tomar en cuenta otros aspectos que pueden ayudar a una mejor calidad de vida y

plantearlos de manera integral ya que cualquier propuesta de inserción laboral solo es la punta de lanza para cubrir los demás aspectos fundamentales para el bienestar del individuo.

4. Para poder implementar una propuesta de inserción laboral efectiva es importante tener en consideración reglamentos, códigos y leyes vigentes que avalen a la propuesta y no tenga trabas por parte del estado o la autoridad competente. Además, se debe contar con todos los recursos mínimos necesarios desde el inicio del proyecto, realizar un seguimiento o supervisión adecuado en las diferentes etapas de este, para poder tomar los respectivos correctivos de manera anticipada en caso de ser necesario.
5. Realizar un respectivo informe con todas las etapas concretadas del proyecto para poder implementarlas en otras instituciones públicas, y de esa manera sustentar los resultados obtenidos.

## **VIII. PROPUESTA**

### **Denominación**

**PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE INSERCIÓN LABORAL DENTRO DEL DEPARTAMENTO BIENESTAR ESTUDIANTIL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL**

### **Descripción**

Para lograr la inserción laboral de estos estudiantes, se propone crear una unidad dedicada exclusivamente a los intereses sociales, laborales y profesionales de las personas con discapacidad auditiva, dentro del departamento de bienestar estudiantil de la Universidad de Guayaquil, el cual tendrá como objetivos: identificar a los estudiantes con sus tipos de discapacidad auditiva y sus diferentes niveles para crear una base de datos; desarrollar bolsas de trabajo específicas para personas con este tipo de discapacidad, dar seguimiento a los progresos y falencias de dichos trabajos, brindar asesoramiento a las diferentes empresas empleadoras para dar un correcto trato hacia sus trabajadores.



## **Fundamento de la propuesta.**

Con base en los resultados de la encuesta, se ha determinado que entre el 84 y el 91% de las personas con discapacidad auditiva no cuentan con las garantías de encontrar un trabajo conforme a sus limitaciones y talentos, tampoco cuentan con un organismo competente que les permita ingresar al mercado laboral.

En las universidades del Ecuador existe el departamento de bienestar estudiantil, que se encarga del seguimiento del estudiante en todos sus factores integrales como persona, tales como bienestar emocional, seguimiento académico y obtención de su primer trabajo a través de la herramienta bolsa de trabajo publicada en la página web

La presente propuesta fundamenta sus objetivos sobre los resultados de los análisis encontrados en esta investigación donde se pudo determinar la necesidad de proponer una unidad dedicada exclusivamente a los estudiantes con discapacidad auditiva; se fundamenta además en los artículos 330 y 333 de la Constitución de la República del Ecuador del año 2008 y vigente hasta la fecha, que indican que las personas con discapacidad tienen garantizada la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado (Art. 330) y que el Estado proveerá un régimen laboral que vaya en armonía con las necesidades que el ciudadano humano, en este caso con las personas con discapacidad (Art. 333)

## **Justificación**

En la universidad de Guayaquil hay una población aproximada de 60000 estudiantes en sus diferentes unidades de estudio en donde cerca del 5% tienen algún tipo de discapacidad, sea auditiva, física, mental, etc. Según el análisis realizado por la investigación, cerca de 400 personas en el último año de sus estudios han sido diagnosticadas con discapacidad auditiva tanto por un médico certificado como por organismos por la CONADIS, por lo que ellos son los más vulnerables al momento de buscar un trabajo ya que han sido discriminados o simplemente rechazados y la universidad no les garantiza oportunidades laborales por lo que muchos de estos estudiantes se encuentran en riesgo de estar desempleados pese a sus capacidades profesionales adquiridas en la

universidad.

En teoría, el Estado garantiza bajo la constitución política, las leyes de trabajo, Código de Trabajo, Ministerio de Inclusión Económica y Social, el derecho a la inclusión social y atención durante el ciclo de vida con prioridad a la población más vulnerable; sin embargo, pese a todas esas garantías, aún en el mercado laboral, muchas empresas prefieren no contratar a personas con discapacidades sin importar su formación profesional, ya que no quieren invertir en los recursos que el ciudadano pueda necesitar para desempeñar su trabajo y equipararse con sus colegas. Por lo que es un deber de la universidad brindar facilidades para la obtención de empleo mediante bolsas de trabajo, seguimiento a sus estudiantes, egresados y graduados, y asesorías a las empresas asociadas de cómo dar un trato digno a sus empleados con discapacidades de algún tipo. Bajo estos argumentos se busca proponer un área enfocada a todas estas garantías para los estudiantes con discapacidad auditiva dentro del Departamento de Bienestar Estudiantil de la Universidad de Guayaquil, siendo éste el ente que se encargue del desarrollo profesional con todo lo que esto implique, antes, durante y después de la obtención de empleo.

## **PROPOSITO**

### **Objetivo general**

Plantear una unidad dedicada exclusivamente a los intereses sociales, laborales y profesionales de las personas con discapacidad auditiva dentro del Departamento de Bienestar Estudiantil de la Universidad de Guayaquil con especial enfoque en la inclusión laboral de los estudiantes de último año, egresados y graduados con discapacidad auditiva.

### **Objetivos específicos**

- Establecer directrices de cómo debe trabajar la unidad dentro del Departamento de Bienestar Estudiantil.
- Determinar los profesionales que estarán a cargo en dicha unidad.
- Crear una base de datos de los estudiantes con discapacidad auditiva en todos sus niveles.

- Establecer un cronograma para su ejecución.
- Establecer un presupuesto.

## **Misión y visión**

### **Misión**

Fortalecer los derechos laborales de los estudiantes de la Universidad de Guayaquil que padecen algún tipo de discapacidad auditiva.

### **Visión**

Reducir la tasa de desempleo en al menos 30%, en los estudiantes de último año, egresados y graduados con discapacidad auditiva en los próximos 5 años.

### **Metas para cada etapa**

#### **Planificación:**

- Creación de un comité de trabajo para delegación de responsabilidades.
- Diseño de recolección de datos personales de los estudiantes con discapacidad auditiva.
- Planificación de un piloto para la implementación y manejo de una bolsa de ofertas de empleo para estudiantes, egresados y graduados con discapacidad auditiva.

#### **Ejecución**

- Creación de la unidad de bienestar estudiantil para las personas con discapacidad auditiva de la Universidad de Guayaquil.
- Manejo del sistema de obtención de empleo para los miembros de la comunidad universitaria.
- Manejo de canales de información acerca de la bolsa de trabajo inclusiva a beneficio de las personas con discapacidad auditiva.

#### **Seguimiento/Evaluación**

- Seguimiento y evaluación del área de bienestar estudiantil y laboral de los discapacitados auditivos.
- Ajuste de la recolección de datos para inscripción de futuros estudiantes con discapacidad auditiva.
- Seguimiento del desarrollo socioeconómico de los graduados con discapacidad auditiva.
- Evaluación de transmisión de la información acerca de la bolsa de trabajo a los estudiantes con discapacidad auditiva.

## Resultados a alcanzar

**Tabla 17.** *Resultados esperados a alcanzar*

<b>Problema</b>	<b>Alternativa de solución</b>	<b>Objetivos</b>
En la variable incursión laboral, en la dimensión “oferta laboral”, resulta desfavorable la falta de bolsas de trabajo inclusivo para el individuo vulnerable con base en el nivel de valoración bajo del 85.70%	Creación de una base de datos de empresas con variación de ofertas de empleo a nivel inclusivo, así como base de datos de los estudiantes próximos a egresar que posean una discapacidad auditiva.	Impulsar la inserción laboral inclusiva reduciendo los niveles de deserción y discriminación.
En la dimensión “oferta laboral” el indicador “inclusión laboral” obtuvo	Creación de la unidad de bienestar estudiantil para personas con	Impulsar la inclusión laboral para garantizar la igualdad de

resultados desfavorables discapacidad auditiva de oportunidades a los debido a la falta de la Universidad de miembros vulnerables de diversidad de empleos Guayaquil la institución.  
 con una valoración a la  
 baja del 51.30%

### **Desarrollo de la propuesta**

Para lograr la inserción laboral como parte fundamental de la calidad de vida de las personas con discapacidad auditiva en la Universidad de Guayaquil, se debe establecer los lineamientos y actividades para las etapas de planificación, ejecución y evaluación de la unidad y sus funciones a asignar para el bienestar de estas personas.

**Tabla 18.** *Actividades y tareas requeridas*

<b>Actividades</b>	<b>Tareas requeridas</b>
<b>Creación de base de datos de estudiantes con discapacidad auditiva</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selección de personal calificado para recolección de datos</li> <li>• Elaboración de formulario electrónico o físico de datos personales para la inscripción de estudiantes con discapacidad auditiva.</li> <li>• Mejora del software para manejo, clasificación y visualización de datos.</li> </ul>
<b>Creación de la bolsa de trabajo inclusivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selección de personal calificado para recolección de datos de las empresas proveedoras de empleo.</li> <li>• Investigación y búsqueda de las posibles empresas participantes en la bolsa de trabajo.</li> <li>• Mejora de software para la visualización e ingreso de la información.</li> </ul>
<b>Ejecución</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apertura de la bolsa de trabajo dirigida al</li> </ul>

---

público objetivo.

- Capacitación o información a los estudiantes de cómo ingresar e inscribirse a cualquiera de las ofertas que provea la bolsa de trabajo.
- Selección de personal calificado con discapacidad auditiva de parte de las empresas participantes.
- Proceso de cierre de la plaza de trabajo una vez contratado el personal requerido.
- Apertura de nuevas ofertas de empleo durante el proceso.

### **Evaluación**

- Estudio del número de estudiantes con discapacidad auditiva que ingresan al proceso
- de selección de empleo vs. Estudiantes que lograron la plaza de trabajo solicitada por la empresa.
- Evaluación del funcionamiento del sistema de ingreso y apertura de la bolsa de trabajo.
- Seguimiento de retroalimentación de la información y actualización continua de la misma.
- Evaluación del impacto de la bolsa de trabajo en los estudiantes, egresados y graduados en la obtención de empleo.

---

### **Diseño de la propuesta**

Se toma como referencia los resultados obtenidos en este trabajo investigativo; se plantea con mayores detalles las etapas anteriormente descritas como responsabilidades, tiempos y funciones. Se debe considerar que el financiamiento provendría de los recursos ya existentes en la Universidad de

Guayaquil, incluidos áreas y personal. La priorización de los estudiantes con discapacidad auditiva y su acceso a la bolsa de trabajo de forma efectiva debe ser evaluada hasta la fase final en donde el individuo logra obtener su trabajo.

El departamento de Bienestar estudiantil debe tener a cargo al menos a tres profesionales en Talento Humano y Sistemas Informáticos para la creación del comité de trabajo y con ello delegar las funciones para el plan de recolección de datos de estudiantes y empresas, y la mejora del software de bolsa de trabajo ya existente. Se calcula que esta etapa tomará de uno a tres meses máximo para la solidificación del área destinada al bienestar de personas con discapacidad, pues se trabajaría primero con los estudiantes activos de la universidad. El tiempo desde la apertura de la bolsa de trabajo para personas con discapacidad auditiva hasta el proceso final de selección del trabajador por parte de la empresa contratista no sería más allá de tres meses, eso depende también de la empresa y del cargo solicitado, sin embargo, para efectos del posterior seguimiento del manejo del software y obtención de empleo de los estudiantes, se recomienda una evaluación periódica en el primero año de proceso y luego una revisión anual o en caso de algún reporte de fallas.

### **Estudio financiero**

Los costos de oportunidad operativos del área de bienestar estudiantil para personas con discapacidad auditiva consisten en los sueldos y salarios de los tres trabajadores del servicio público asignados a esta labor y que ya trabajaban previamente en la universidad. Para un lapso de doce meses, a un sueldo actual promedio de \$986 para tres profesionales, el costo de oportunidad sería de \$2,958 mensual, lo que equivaldría a \$35,496 anual de manera indefinida ya que se pretende mantener a esta unidad permanentemente con visión a expandir a otros tipos de discapacidades.

## REFERENCIAS.

- Abramo, L., Morales, B., & Cecchini, S. (2019). Programas sociales, superación de la pobreza e inclusión laboral Gracias por su interés en esta publicación de la CEPAL. In *Desarrollo Social* (Publicación). Naciones Unidas, Santiago.
- Academia Tribunal. (2019). *La conducta humana*. 1–30.
- Ahumada Contreras; Roco Alvarado; & Ahumada Taverna. (2019). Factores Que Obstaculizan El Rendimiento Académico Y/O Permanencia Universitaria De Las Personas En Situación De Discapacidad Física, Visual, Auditiva, Mental Psíquica Y Mental Intelectual. *Psicología Unemi*, 3(5), 44–63. <https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol3iss5.2019pp44-63p>
- Alberto, C., & Novoa, B. (2017). *Investigación cuantitativa*. <http://www.areandina.edu.co>
- Alcover & Pérez. (2011). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57, 206–223. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2011000500013>
- Alvarado, H., & Meresman, S. (2021). *Camino al desarrollo local inclusivo Guía de buenas prácticas para la inclusión social y laboral de personas jóvenes con discapacidad*. 77.
- Banco Mundial. (2021). *El hoy de las personas con discapacidad en América Latina*.
- Chóez Manzaba, G., & Endara Salguero, P. (2016). *Impacto Sobre La Situación De La Discapacidad En El Ambiente Laboral De Acuerdo A Los Registros De Entidades De Control En El Ecuador*. 82, 1–23.
- Colman Ramírez, F. J. (2020). Recursos didácticos y la educación inclusiva. *Revista Científica Estudios e Investigaciones*, 8, 31. <https://doi.org/10.26885/rcei.foro.2019.31>



- Lineamientos técnicos para la ejecución de proyectos de ciencia, tecnología e innovación tecnológica, 1 (2018).
- Constituyente., A. (2008). *Constitución de la República del Ecuador 2008. Montecristi: Publicada en el Registro Oficial No. 449 - 20 de octubre de 2008.*
- Corcino-barrueta, F. E., Chamoli-falcon, A. W., Otalora-martinez, C. R., & Pilar, M. del. (2021). *El modelo sistémico de aprendizaje y enseñanza, como apoyo en la inserción laboral.* 15(1), 31–40.
- Cuervo et al. (2017). Tecnología aplicada a un caso particular de discapacidad múltiple. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 8(1), 121–133. <https://doi.org/10.19053/20278306.v8.n1.2017.7373>
- De, I. nacional, & Quebec, santé publique du. (2018). *Definición del concepto de seguridad.* Institut National de Santé Publique Du Québec.
- De la O Pozo Rebeca Abigail. (2021). *LAS DESTREZAS Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO DEL LENGUAJE ORAL EN NIÑOS DE INICIAL 2 TRA.* Universidad Península de Santa Elena.
- Espinoza Mina, M. A., & Gallegos Barzola, D. del P. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Espacios*, 39(51), 3–15. <http://es.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>
- Espinoza-Mina & Gallegos-Barzola. (2018a). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Espacios*, 39(51), 1–13.
- Forcada, C. (2015). *Transición en el mercado laboral.*
- Fresno. (2022). *ESTRATEGIA ESPAÑOLA SOBRE DISCAPACIDAD 2022 – 2030.* 119.
- Fundéu. (2022). *Guía de lenguaje inclusivo de FUNDEU.*es. 0–21.
- Galarza, S. P., Carrillo, A. P., Bonilla, B., & Cazar, B. (2020). Trabajo En Equipo Y Orientación Al Cambio Organizacional De Los Estudiantes En Una Universidad Pública Ecuatoriana. *Revista Qualitas*, 19(19), 117–132.
- Gandarillas Gutiérrez; Requero Blanca; Briñol Pablo; RojoBeatriz. (2014). El efecto de la responsabilidad organizacional sobre las actitudes hacia la contratación de personas con discapacidad. *Universitas Psychologica*, 13(4), 1615–1624. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-4.eroa>
- Gómez, L. E., Morán, M. L., Al-halabí, S., Swerts, C., Verdugo, M. Á., & Schalock, R. L. (2022a). *Quality of Life and the International Convention on the Rights of Persons With Disabilities : Consensus Indicators for Assessment.* 34(2),

- 182–191. <https://doi.org/10.7334/psicothema2021.574>
- Gómez, L. E., Morán, M. L., Al-halabí, S., Swerts, C., Verdugo, M. Á., & Schalock, R. L. (2022b). *Quality of Life and the International Convention on the Rights of Persons With Disabilities: Consensus Indicators for Assessment*. 34(2), 182–191. <https://doi.org/10.7334/psicothema2021.574>
- Gonzales Navarro De Castillo. (2022). *Pensión 65 Y Calidad De Vida De Los Beneficiarios Del Caserío San Francisco De Paccha, Distrito Chulucanas, 2020*. Universidad Nacional De Piura.
- Guerri, M. (2022). *¿Qué es la Inteligencia Emocional? (Definición y Origen)*. PsicoActiva.
- Hernández, R. (2020). *Hernandez et al. 4 Desarrollo de la perspectiva teórica*.
- Hurtado de Barrera, J. (2010). *Metodología de la Investigación* (4ta edición). Quirpón Ediciones. [http://emarketingandresearch.com/wp-content/uploads/2020/09/kupdf.com\\_j-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacioacuten-completo-1.pdf](http://emarketingandresearch.com/wp-content/uploads/2020/09/kupdf.com_j-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacioacuten-completo-1.pdf)
- Imacaña & Villacres. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Tecnológico, Instituto Jubones, Superior*, 170–183.
- Imacaña-Núñez & Villacrés López. (2022). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador*. Revista Científica Sociedad & Tecnología. <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/241/527>
- Instituto Nacional de Estadística. (2019). *El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD) 1 Año 2017 Principales resultados Características de la población activa con discapacidad*. 2018, 1–11.
- Juan Armando Corbin. (2022). *Salud emocional: 8 consejos para mejorarla*.
- Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). *Investigación del Comportamiento* (4th ed.). <https://padron.entretemas.com.ve/INICC2018-2/lecturas/u2/kerlinger-investigacion.pdf>
- Liceth Nieto-Borbor, C. I. (2021). *Caracterización del aprendizaje basado en proyectos para el fortalecimiento de competencias emprendedoras* *Characterization of project-based learning for the strengthening of entrepreneurial competencies* *Caracterização da aprendizagem baseada em projetos para o fortalecimento de competências empreendedoras*. 56, 2482–2499. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i3.2526>

- Lopez Mayher, C. (2019). *Inclusion of persons with disabilities in European Union development cooperation mechanisms A preliminary study of call for proposals in geographic and thematic instruments. September.*
- Martínez Rodríguez, E. (2020). *Medios de Comunicación ¿Medios de Manipulación?* (Vol. 1178, Issue 72).
- Meza Ríos, Y. (2021). *“Inserción Laboral De La Personas Con Discapacidad Auditiva En Instituciones Gubernamentales De Santiago, Veraguas, 2019.* 113.  
[http://repositorio2.udelas.ac.pa/bitstream/handle/123456789/1094/Jiménez\\_Blanco\\_Santiago\\_471.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio2.udelas.ac.pa/bitstream/handle/123456789/1094/Jiménez_Blanco_Santiago_471.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ministerio de Relaciones Laborales, Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, & Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades - CONADIS. (2013). *Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.* [www.relacioneslaborales.gob.ec](http://www.relacioneslaborales.gob.ec)
- Muñoz-Zambrano, S., & López-Mero, P. (2021). Pedagogical Tools In The Inclusion Of Hearing-Impaired Students To Manta’s Educational System. *Revista Científica y Arbitrada de Ciencias Sociales y Trabajo Social “Tejedora”*: Vol. 4 (Núm. 7) (Ene-Jun 2021). ISSN: 2697-3626, 4.
- Ocampo, J. C. (2018). Discapacidad, Inclusión y Educación Superior en Ecuador: El Caso de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 12(2), 97–114.  
<https://doi.org/10.4067/s0718-73782018000200097>
- Organización Mundial de la Salud. (2019). Disability and Development Report 2018. *Disability and Development Report 2018.*  
<https://doi.org/10.18356/a0b1b1d1-en>
- organización Panamericana de la Salud. (2020). *Discapacidad- OPS/OMS |.* Organización Panamericana de La Salud.
- Pachano-Zurita & Molina. Torres. (2022). La Discriminación Laboral por Género en Ecuador. *Revista Metropolitana.*
- Paredes-Floril Priscilla. (2019). *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación Gestión de talento y desarrollo de competencias de personas con discapacidad Management of talent and development of competences of people with disabilities.* VI(2), 70–80.
- Paz-Maldonado &, & Silva-Peña, I. (2020a). Employability of people with

- disabilities in latin america. *Saude e Sociedade*, 29(4), 1–12.  
<https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190724>
- Paz-Maldonado &, & Silva-Peña, I. (2020b). Employability of people with disabilities in Latin America. *Saude e Sociedade*, 29(4), 1–12.  
<https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190724>
- Paz-Maldonado, E., & Silva-Peña, I. (2020). Employability of people with disabilities in Latin America. *Saude e Sociedade*, 29(4), 1–12.  
<https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190724>
- Pérez Merlos Eva. (2018). Universidad de Murcia. *La Mirada de Los Trabajadores En Situación de Discapacidad a Nivel Intelectual, En El Artículo 27 de La Convención Sobre Los Derechos de Las Personas Con Discapacidad. Trabajo y Empleo.*, 281(4), 1–30.
- Proceso de OPP/TM. (2020). *Informe final de Observancia de Política Pública No. 005 / 2019: Inclusión laboral de las personas con discapacidad en el DMQ Fecha de inicio: 22 de abril de 2019 Fecha de término del informe técnico: noviembre de 2019.* 005, 1–61.
- Quintana, A., & Aguilar, E. R. (2020). *Resumen y recomendaciones para generar condiciones favorables para la inclusión laboral de personas con discapacidad con énfasis en las mujeres.*
- Quintero Ayala, L. E. (2020). Educación inclusiva: tendencias y perspectivas. *Educación Y Ciencia*, 24, e11423. <https://doi.org/10.19053/0120-7105.eyc.2020.24.e11423>
- Rangel; Lozano; Muñoz. (2022). Limitantes para la vinculación laboral de personas con discapacidad física en organizaciones de servicio público. El caso de aspirantes a laborar en el Sistema Integrado de Transporte Público de una ciudad capital. *Innovar*, 32(85).
- RIADIS. (2021). “*Discapacidad Y Movilidad Humana.*” 434.
- Rivadeneira Guijarro, J. G. (2021). *El Acceso A La Justicia De Las Personas Con Discapacidad En La República Del Ecuador.*
- Rodriguez Hernandez, A. A., William, A., & Araque, O. (2019). Competencias comunicativas para la vida a través del uso de la multimedia. *ESpacios*, 40(20), 17–31. <https://www.researchgate.net/publication/338685202>
- Roja Páez Leydy. (2018). MODELO DE INCLUSIÓN LABORAL PARA DISCAPACITADOS (PARAPLEJÍA). *Figuraciones*, 7–14.

<https://doi.org/10.31819/9783968690124-toc>

- Ros. (2019a). *Estudio De La Inclusión Laboral De Las Personas Con Discapacidad En España*. Universidad Católica de Murcia.
- Tamayo, M., Besoain, Á., & Rebolledo, J. (2018). Determinantes sociales de la salud y discapacidad: actualizando el modelo de determinación. *Gaceta Sanitaria*, 32(1), 96–100. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2016.12.004>
- Urquidi-Manuel & Valencia Horacio. (2019). *¿Cómo promover la inclusión laboral de personas con discapacidad?* <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/como-promover-la-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad/>
- USAID Del Pueblo de los Estados Unidos de America. (2021). *El involucramiento ciudadano para un estado más eficiente y transparente*. 7.
- Vélez et al. (2020). Rol de familias en el cuidado de personas con discapacidad física atendidos en la unidad de salud San Valentín de la ciudad de Lago Agrio. *Recimundo*, 4(3), 215–229. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.215-229](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.215-229)
- Villar Sánchez, P., Arancibia-Carvajal, S., Robotham, H., & González, F. (2022). Factores que inciden en la actitud hacia el aprendizaje de las matemáticas en primer año de ingeniería. *Revista Complutense de Educación*, 33(2), 337–349. <https://doi.org/10.5209/rced.74356>
- Zambrano; Navajas; Mera; Ceular. (2022). Perfil de las personas con discapacidad desde un enfoque laboral y legal en el Ecuador. *Encuentros, Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico*, 15, 315–333.
- Ziccardi, A. (2021). Políticas de inclusión social de la Ciudad de México. *Ciudades Latinoamericanas*, 255–280. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1gm01hk.11>

## ANEXOS

### ANEXO 1. Matriz de consistencia

**Título: PROPUESTA INSERCIÓN LABORAL PARA POTENCIAR LA CALIDAD DE VIDA EN ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD AUDITIVA EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA, 2022**

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	DIMENSIONES	MÉTODOS
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cómo estaría formulada la Propuesta de inserción laboral para potenciar la calidad de vida en estudiantes con discapacidad auditiva en una universidad pública, 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p><b>P1:</b> ¿Cuál es el estado actual de la inserción laboral en el desarrollo de la calidad de vida de los estudiantes con discapacidad auditiva?</p> <p><b>P2:</b> ¿Cómo un nuevo diseño de inserción laboral puede mejorar la calidad de vida de los estudiantes con discapacidad auditiva de una universidad pública 2022?</p> <p><b>P3:</b> ¿Cómo estaría formulada la propuesta inserción laboral para mejorar la calidad de vida de estudiantes con discapacidad auditiva de una universidad pública 2022?</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Hi: El planteamiento de un modelo funcional teórico de inserción laboral explicaría la configuración de una propuesta para Potenciar la calidad de vida en estudiantes con discapacidad auditiva en una universidad pública 2022.</p> <p>H0: El planteamiento de un modelo funcional teórico de inserción laboral no explicaría la configuración de una propuesta para Potenciar la calidad de vida en estudiantes con discapacidad auditiva en una universidad pública 2022.</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <p>H1: La configuración de la modelo propuesta de inserción laboral potenciará la calidad de vida en estudiantes con discapacidad auditiva en una universidad pública, 2022</p> <p>H2: La configuración del modelo propuesta de inserción laboral para potenciar la calidad de vida en estudiantes</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>OG: Diseñar Propuesta de inserción laboral para potenciar la calidad de vida en estudiantes con discapacidad auditiva en una universidad pública, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>O1: Describir, lograr y afianzar conocimientos relativos a un oficio y desarrollando competencias relacionadas con entornos de trabajo a través de las prácticas y/o pasantías laborales para desarrollar sus habilidades y destrezas.</p> <p>O2: Predecir un modelo funcional de competitividad en función a la Inserción laboral de personas con discapacidad auditiva que permita mejorar la calidad de vida de los estudiantes de una universidad pública</p> <p>O3: Diseñar la propuesta de inserción laboral para mejorar la calidad de vida de estudiantes con discapacidad auditiva de una universidad pública 2022.</p>	<p>Inserción Laboral</p> <p>Calidad de vida</p>	<p>Teoría relacionada al tema</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Teorías</li> <li>Inserción laboral, calidad de vida, buen vivir</li> <li>✓ Gestión pública</li> <li>✓ Participación ciudadana</li> <li>✓ Constitución de la República de Ecuador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Política de aprendizaje</li> <li>✓ Gestión de</li> <li>✓ Competencias profesionales</li> <li>✓ Competencias de comunicación</li> <li>✓ Oferta laboral</li> <li>✓ Bienestar emocional</li> <li>✓ Bienestar Material</li> <li>✓ Desarrollo Personal</li> <li>✓ Inclusión Social</li> <li>✓ Derecho</li> </ul>	<p><b>Tipo:</b> Básico y proyectivo</p> <p><b>Diseño:</b> Transversal. No experimental. Explicativo. Predictivo. Prospectivo</p> <p><b>Población:</b> 392</p> <p><b>Muestra:</b> 195</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p>Métodos de Análisis de datos: Tablas, gráficos y porcentajes. Coeficiente de correlación y determinación. Prueba de Kolmogorov-Smirnov. Regresión Logística Ordinal.</p>

	<p>con discapacidad auditiva en una universidad pública, 2022 permitirá transparentar la inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en la sociedad principalmente de los estudiantes universitarios.</p> <p><b>H3:</b> Un modelo de inserción laboral para potenciar la calidad de vida en estudiantes con discapacidad auditiva en una universidad pública, 2022 permitirá tener un mejor panorama del ingreso al mercado laboral por parte de las personas con discapacidad</p>					
--	--	--	--	--	--	--

## ANEXO 2. Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Inserción Laboral	Es el proceso al que se somete una persona o grupo de personas para cumplir con un trabajo o cargo específico. (Imacaña-Núñez & Villacrés López, 2022)	Proceso que permite a la persona desarrollarse de forma autónoma, íntegra e independiente en su puesto de trabajo y con sus colegas mediante los recursos proporcionados por su empleador. (Imacaña-Núñez & Villacrés López, 2022)	- Política.	- Políticas de inclusión social, - Políticas de inclusión laboral.	Ordinal
			- Gestión de aprendizaje.	- Educación Inclusiva. - Formación laboral inclusiva. - Recursos para educación inclusiva.	
			- Competencias profesionales.	- Destrezas - Actitudes - Conducta - Trabajo en equipo	
			- Competencias de comunicación.	- Medios de comunicación - Lenguaje inclusivo	
			- Oferta laboral.	- Inclusión laboral - Deserción laboral  - Discriminación laboral	



Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Calidad de Vida	La calidad de vida se define como un estado de bienestar en el que el individuo ve satisfecho sus propias necesidades y las necesidades de su familia o entorno, determinadas por factores psicológicos, biológicos, sociales y económicos (Gómez et al., 2022b).	La calidad de vida puede verse reflejado en la percepción del individuo con respecto a la comunidad en el que se desenvuelve, si en ella puede suplir todas sus necesidades y/o comodidades, si está satisfecho con los resultados o qué cambiaría. (Gómez et al., 2022b)	Bienestar Emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Salud emocional</li> <li>- Inteligencia emocional</li> </ul>	Ordinal
			Bienestar Material.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Condiciones de vivienda</li> <li>- Condiciones de salud</li> <li>- Condiciones de seguridad</li> </ul>	
			Desarrollo Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Destrezas</li> <li>- Actitudes.</li> <li>- Habilidades</li> <li>- Conducta.</li> </ul>	
			Inclusión Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Involucramiento ciudadano.</li> <li>- Involucramiento socioeconómico.</li> </ul>	
			Derecho.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Derechos sociales</li> <li>- Derechos humanos.</li> <li>- Derechos laborales.</li> </ul>	

### ANEXO 3. Instrumento de recolección de datos

Estimado Usuario(a):

Estimado (a):

Agradecemos su participación en este estudio.

El objetivo es construir una perspectiva teórica acerca de la inserción laboral que permita dar respuestas efectivas sobre cómo influye en la Calidad de vida de las personas con discapacidad auditiva. Por favor da lectura a cada enunciado y posteriormente selecciona con una "X" tu respuesta de acuerdo con las siguientes respuestas del 1 al 5, siendo 1 si está en desacuerdo y 5 si está totalmente de acuerdo.

Responde francamente seleccionando las respuestas que trata de describirte su afirmación. No hay respuestas correctas o incorrectas. Las respuestas serán absolutamente confidenciales y únicamente serán empleadas para propósitos de investigación. Por favor contesta todos los enunciados, respetando el orden numérico de la escala.

Marca con un aspa (X) el recuadro que consideres pertinente de acuerdo con la pregunta.

Nº	ÍTEMS	Respuesta				
		1	2	3	4	5
1	¿Considera que la ley lo avala como ente activo y útil para la sociedad?					
2	¿Considera si el estado garantiza su inclusión dentro de la sociedad como miembro activo en la misma con los mismos derechos y obligaciones?					
3	¿Cree usted que, gracias a las políticas de inserción laboral, puede acceder a un trabajo digno luego de terminar su formación académica?					
4	¿Su universidad se acoge a la ley de inclusión laboral con el propósito de incentivar su inserción al mercado laboral?					

5	¿Ha recibido por parte de la Universidad algún tipo de educación diferenciada o especializada enfocada a su ingreso al sector laboral?					
6	¿Se le ha dificultado el aprendizaje en la educación promedio al ser una persona con capacidad diferente?					
7	¿Se le ha dado algún tipo de capacitación integral diferente antes de ingresar a un trabajo?					
8	¿Los recursos educativos son los adecuados para usted en base a su discapacidad?					
9	¿Los materiales didácticos son/ han sido los adecuados para usted en base a su discapacidad?					
10	¿Siente usted que la universidad ha desarrollado sus destrezas a pesar de su discapacidad auditiva frente a un futuro trabajo?					
11	¿Sus actitudes frente al mercado laboral se han fortalecido gracias a los diferentes incentivos dados por la universidad?					
12	¿Ha aprendido a adaptarse frente a retos laborales gracias a incentivos dados por su universidad?					
13	¿Ha aprendido a trabajar en equipo gracias a las capacitaciones para discapacitados auditivos que le ha brindado la universidad?					
14	¿Considera que se ha desarrollado un correcto manejo de comunicación para el mercado laboral gracias a la universidad?					

15	¿Son suficientemente accesibles medios como teléfono, computadora, periódico para dar su opinión y comunicarse de manera adecuada en su Universidad?					
16	¿En su universidad usan o han usado algún tipo de lenguaje inclusivo para comunicarse con usted de manera eficiente?					
17	¿Existe algún tipo de programa de lenguaje inclusivo dentro de la universidad?					
18	¿Existe algún programa de bolsa de trabajo exclusivo para personas con discapacidad dentro de la universidad?					
19	¿Considera que la oferta laboral en las bolsas de trabajo de su universidad para personas con discapacidad auditiva es amplia y diversa?					
20	Cuándo realizó sus prácticas laborales, ¿sintió la necesidad de abandonarlas por motivo de su discapacidad?					
21	¿En sus prácticas laborales lo han limitado de sus funciones debido a su discapacidad?					
22	¿En sus prácticas laborales ha sufrido acoso de algún tipo debido a su discapacidad?					
23	¿Considera que su condición actual le ha generado algún tipo de problema de salud emocional?					
24	¿Recibe/recibió algún tipo de apoyo Psicológico por parte de la universidad debido a su condición?					

25	¿La universidad le ha enseñado a manejar sus emociones frente a su discapacidad?					
26	¿Sus vínculos afectivos se han desarrollado gracias a programas de inteligencia emocional ofrecidos por la universidad?					
27	¿Considera usted que sus condiciones de vivienda son las apropiadas para usted?					
28	¿Le ha sido difícil conseguir vivienda sea propia o de alquiler debido a su discapacidad?					
29	¿Sus condiciones de salud son las ideales pese a su discapacidad?					
30	¿Se siente seguro en su entorno y su discapacidad no lo hace sentir vulnerable frente una situación externa?					
31	¿Se ha sentido vulnerable en algún lugar público debido a su discapacidad?					
32	¿Se le ha dificultado desarrollar destrezas tanto en el campo laboral como de otra índole, debido a su condición?					
33	¿Considera que sus actitudes actuales son un limitante debido a su discapacidad?					
34	¿No considera que ciertas habilidades necesarias no han podido desarrollar debido a su discapacidad?					
35	¿Su desarrollo conductual está influenciado por su discapacidad?					
36	¿Debido a su discapacidad auditiva, se siente representado por las federaciones estudiantiles, facultades y asociaciones					

	que integran su universidad?					
37	¿Debido a su discapacidad auditiva, se siente considerado como un miembro participativo dentro de las decisiones de su universidad?					
38	¿La universidad promueve su involucramiento económico frente a futuras ofertas laborales?					
39	¿La universidad cuenta con programas para personas con diversas discapacidades para su involucramiento económico?					
40	¿Sus derechos como miembro de la sociedad han sido garantizados en su vida universitaria?					
41	¿Ha sufrido discriminación por parte de miembros de la universidad como facultades, federaciones o asociaciones debido a su discapacidad?					
42	¿Considera que las leyes no lo protegen frente a la discriminación por discapacidad?					
43	¿Considera usted que la universidad promueve los derechos laborales para las personas con capacidades diferentes?					
44	¿Considera usted que la universidad es un ente veedor de los derechos laborales de sus pasantes, egresados y graduados con capacidades diferentes?					

## Ficha técnica de Inserción Laboral

1. **Nombre del instrumento:** Inserción Laboral
2. **Autor:** Vallejo Becerril, Teresa Azucena
3. **Objetivo:** Diagnosticar del estado de Inserción Laboral.
4. **Normas:** Se debe comunicar la no existencia de ítems buenos o malos a los usuarios.
5. **Usuarios:** 195 estudiantes con discapacidad auditiva pertenecientes del último año, de las 49 carreras de la Universidad de Guayaquil
6. **Unidades de análisis:** Estudiantes
7. **Modo de aplicación:** Auto aplicable (Google Forms)
8. **Codificación de ítems:** Proposiciones con dirección positiva, 1, En desacuerdo; 2, Parcialmente desacuerdo; 3; Indiferente, 4, Parcialmente de acuerdo; 5, De acuerdo.
9. **Estructura del instrumento:**

El número de continuidad corresponde al número de pregunta en el que se clasifica dentro de cuestionario de la encuesta.

Nº	Dimensiones	Indicadores	ÍTEMS	Respuesta				
				1	2	3	4	5
1	Política	Políticas de Inclusión social	¿Considera que la ley lo avala como ente activo y útil para la sociedad?					
2			¿Considera si el estado garantiza su inclusión dentro de la sociedad como miembro activo en la misma con los mismos derechos y obligaciones?					
3		Políticas de Inclusión Laboral	¿Cree usted que, gracias a las políticas de inserción laboral, puede acceder a un trabajo digno luego de					

			terminar su formación académica?					
4			¿Su universidad se acoge a la ley de inclusión laboral con el propósito de incentivar su inserción al mercado laboral?					
5	Gestión de aprendizaje	Educación Inclusiva	¿Ha recibido por parte de la Universidad algún tipo de educación diferenciada o especializada enfocada a su ingreso al sector laboral?					
6			¿Se le ha dificultado el aprendizaje en la educación promedio al ser una persona con capacidad diferente?					
7		Formación laboral inclusiva	¿Se le ha dado algún tipo de capacitación integral diferente antes de ingresar a un trabajo?					
8		Recursos para educación Inclusiva	¿Los recursos educativos son los adecuados para usted en base a su discapacidad?					
9			¿Los materiales didácticos son/ han sido los adecuados para usted en base a su discapacidad?					



10	Competencias Profesionales	Destrezas	¿Siente usted que la universidad ha desarrollado sus destrezas a pesar de su discapacidad auditiva frente a un futuro trabajo?					
11		Actitudes	¿Sus actitudes frente al mercado laboral se han fortalecido gracias a los diferentes incentivos dados por la universidad?					
12		Conducta	¿Ha aprendido a adaptarse frente a retos laborales gracias a incentivos dados por su universidad?					
13		Trabajo en Equipo	¿Ha aprendido a trabajar en equipo gracias a las capacitaciones para discapacitados auditivos que le ha brindado la universidad?					
14	Competencias de comunicación	Medios de comunicación	¿Considera que se ha desarrollado un correcto manejo de comunicación para el mercado laboral gracias a la universidad?					
15			¿Son suficientemente accesibles medios como teléfono, computadora, periódico para dar su opinión y comunicarse de manera adecuada en su Universidad?					

16	Oferta Laboral	Lenguaje Inclusivo	¿En su universidad usan o han usado algún tipo de lenguaje inclusivo para comunicarse con usted de manera eficiente?					
17			¿Existe algún tipo de programa de lenguaje inclusivo dentro de la universidad?					
18		Inclusión Laboral	¿Existe algún programa de bolsa de trabajo exclusivo para personas con discapacidad dentro de la universidad?					
19			¿Considera que la oferta laboral en las bolsas de trabajo de su universidad para personas con discapacidad auditiva es amplia y diversa?					
20		Deserción laboral	Cuándo realizó sus prácticas laborales, ¿sintió la necesidad de abandonarlas por motivo de su discapacidad?					
21		Discriminación Laboral	¿En sus prácticas laborales lo han limitado de sus funciones debido a su discapacidad?					
22			¿En sus prácticas laborales ha sufrido acoso de algún tipo debido a su discapacidad?					

## 10. Validez del instrumento

### 10.1. Validez del Contenido

La validez del contenido del instrumento fue evaluada por 5 expertos en el área de gestión pública, para la variable gestión por procesos, el cual cuenta de 22 preguntas o ítems distribuidos en 5 dimensiones y 14 indicadores. La valoración promedio para este instrumento fue de 87,99, lo que equivale a Excelente (ver Anexo 6).

Todos los expertos validadores del instrumento de medición poseen doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Dr. Maxwell Ovildo Rodríguez Ortiz

Dr. Alexis Enrique Poma Vargas

Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar

### 10.2. Validez de constructo

Los resultados de índices correlacionales se validan bajo los siguientes supuestos o criterios de validación. Que el índice de correlación de Pearson o  $r > 0.300$  y que la significancia bilateral sea  $p < 0.05$  para considerar correlacionados a los ítems de la variable Innovación tecnológica

*Validez de constructo de la variable Inserción Laboral*

Ítem	r	Sig.
POLÍTICA		
¿Considera que la ley lo avala como ente activo y útil para la sociedad?	,552**	,000
¿Considera si el estado garantiza su inclusión dentro de la sociedad como miembro activo en la misma con los mismos derechos y obligaciones?	,654**	,000
¿Cree usted que, gracias a las políticas de inserción laboral, puede acceder a un	,635**	,000

trabajo digno luego de terminar su formación académica?

¿Su universidad se acoge a la ley de inclusión laboral con el propósito de incentivar su inserción al mercado laboral?

	,636**	,000
--	--------	------

#### GESTIÓN DE APRENDIZAJE

¿Ha recibido por parte de la Universidad algún tipo de educación diferenciada o especializada enfocada a su ingreso al sector laboral?

	,602**	,000
--	--------	------

¿Se le ha dificultado el aprendizaje en la educación promedio al ser una persona con capacidad diferente?

	,544**	,000
--	--------	------

¿Se le ha dado algún tipo de capacitación integral diferente antes de ingresar a un trabajo?

	,673**	,000
--	--------	------

¿Los recursos educativos son los adecuados para usted en base a su discapacidad?

	,720**	,000
--	--------	------

¿Los materiales didácticos son/ han sido los adecuados para usted en base a su discapacidad?

	,752**	,000
--	--------	------

#### COMPETENCIAS PROFESIONALES

¿Siente usted que la universidad ha desarrollado sus destrezas a pesar de su discapacidad auditiva frente a un futuro trabajo?

	,768**	,000
--	--------	------

¿Sus actitudes frente al mercado laboral se han fortalecido gracias a los diferentes incentivos dados por la universidad?

	,738**	,000
--	--------	------

¿Ha aprendido a adaptarse frente a retos laborales gracias a incentivos dados por su universidad?

	,686**	,000
--	--------	------

¿Ha aprendido a trabajar en equipo gracias a las capacitaciones para discapacitados auditivos que le ha brindado la universidad?

,696\*\* ,000

¿Considera que se ha desarrollado un correcto manejo de comunicación para el mercado laboral gracias a la universidad?

,598\*\* ,000

#### COMPETENCIAS DE COMUNICACIÓN

¿Son suficientemente accesibles medios como teléfono, computadora, periódico para dar su opinión y comunicarse de manera adecuada en su Universidad?

,648\*\* ,000

¿En su universidad usan o han usado algún tipo de lenguaje inclusivo para comunicarse con usted de manera eficiente?

,660\*\* ,000

¿Existe algún tipo de programa de lenguaje inclusivo dentro de la universidad?

,703\*\* ,000

¿Existe algún programa de bolsa de trabajo exclusivo para personas con discapacidad dentro de la universidad?

,654\*\* ,000

#### OFERTA LABORAL

¿Considera que la oferta laboral en las bolsas de trabajo de su universidad para personas con discapacidad auditiva es amplia y diversa?

,527\*\* ,000

Cuándo realizó sus prácticas laborales, ¿sintió la necesidad de abandonarlas por motivo de su discapacidad?

,513\*\* ,000

¿En sus prácticas laborales lo han limitado de sus funciones debido a su discapacidad?

,519\*\* ,000

¿En sus prácticas laborales ha sufrido acoso de algún tipo debido a su discapacidad? ,525\*\* ,000

## 11. Confiabilidad del instrumento

La estimación de varianza verdadera respecto a la varianza total fue obtenida a través del método de consistencia interna Alfa de Cronbach, para la sección del cuestionario correspondiente a la variable inserción laboral con 22 ítems fue de 0,930; dimensión Política con 4 ítems fue de 0,811; Dimensión Gestión de aprendizaje con 5 ítems fue de 0,818; Dimensión Competencias Profesionales con 4 ítems fue de 0,817; Dimensión Competencias de Comunicación con 4 ítems fue de 0,784; y la Dimensión Oferta laboral con 5 ítems fue de 0,79; Ello implicó, la aplicabilidad del cuestionario con un nivel aceptable por ser los valores Alpha ( $\alpha$ ) obtenido por cada dimensión e ítem, igual o inferior al valor del instrumento (Kerlinger & Lee, 2002)

*Estimación de confiabilidad del cuestionario sobre Inserción Laboral. Método de consistencia interna Alfa de Cronbach eliminando ítems por dimensión.*

Ítem	r>0,300	$\alpha$
¿Considera que la ley lo avala como ente activo y útil para la sociedad?	,497	,929
¿Considera si el estado garantiza su inclusión dentro de la sociedad como miembro activo en la misma con los mismos derechos y obligaciones?	,611	,927
¿Cree usted que, gracias a las políticas de inserción laboral, puede acceder a un trabajo digno luego de terminar su formación académica?	,589	,927
¿Su universidad se acoge a la ley de inclusión laboral con el propósito de incentivar su inserción al mercado laboral?	,590	,927
<b>POLÍTICA</b>		<b>0,811</b>

¿Ha recibido por parte de la Universidad algún tipo de educación diferenciada o especializada enfocada a su ingreso al sector laboral?	,554	,928
¿Se le ha dificultado el aprendizaje en la educación promedio al ser una persona con capacidad diferente?	,492	,929
¿Se le ha dado algún tipo de capacitación integral diferente antes de ingresar a un trabajo?	,629	,926
¿Los recursos educativos son los adecuados para usted en base a su discapacidad?	,682	,925
¿Los materiales didácticos son/ han sido los adecuados para usted en base a su discapacidad?	,717	,925
<b>GESTIÓN DE APRENDIZAJE</b>		<b>0,818</b>
¿Siente usted que la universidad ha desarrollado sus destrezas a pesar de su discapacidad auditiva frente a un futuro trabajo?	,737	,924
¿Sus actitudes frente al mercado laboral se han fortalecido gracias a los diferentes incentivos dados por la universidad?	,703	,925
¿Ha aprendido a adaptarse frente a retos laborales gracias a incentivos dados por su universidad?	,645	,926
¿Ha aprendido a trabajar en equipo gracias a las capacitaciones para discapacitados auditivos que le ha brindado la universidad?	,657	,926
<b>COMPETENCIAS PROFESIONALES</b>		<b>0,817</b>
¿Considera que se ha desarrollado un correcto manejo de comunicación para el mercado laboral gracias a la universidad?	,549	,928
¿son suficientemente accesibles medios como teléfono, computadora, periódico para dar su opinión y comunicarse de manera adecuada en su Universidad?	,605	,927

¿En su universidad usan o han usado algún tipo de lenguaje inclusivo para comunicarse con usted de manera eficiente?	,618	,926
¿Existe algún tipo de programa de lenguaje inclusivo dentro de la universidad?	,666	,926
<b>COMPETENCIAS DE COMUNICACIÓN</b>		<b>0,784</b>
¿Existe algún programa de bolsa de trabajo exclusivo para personas con discapacidad dentro de la universidad?	,608	,927
¿Considera que la oferta laboral en las bolsas de trabajo de su universidad para personas con discapacidad auditiva es amplia y diversa?	,474	,929
Cuándo realizó sus prácticas laborales,¿sintió la necesidad de abandonarlas por motivo de su discapacidad?	,456	,929
¿En sus prácticas laborales lo han limitado de sus funciones debido a su discapacidad?	,464	,929
¿En sus prácticas laborales ha sufrido acoso de algún tipo debido a su discapacidad?	,472	,929
<b>OFERTA LABORAL</b>		<b>0,790</b>



## 12. Escala interpretativa.

Los puntajes directos obtenidos por variable, dimensión e indicadores se transformaron a porcentajes de logro base 100%

Variable/ Dimensión	Nivel de valoración		
	Bajo nivel	Nivel Moderado	Alto nivel
Inserción Laboral			
Política			
Gestión de Aprendizaje			
Competencias profesionales	0 – 50	51 -75	76 -100
Competencias de Comunicación			
Oferta Laboral			

## Ficha técnica de Calidad de Vida

1. **Nombre del instrumento:** Calidad de vida
2. **Autor:** Vallejo Becerril, Teresa Azucena
3. **Objetivo:** Diagnosticar del estado de Calidad de vida
4. **Normas:** Se debe comunicar la no existencia de ítems buenos o malos a los usuarios.
5. **Usuarios:** 195 estudiantes con discapacidad auditiva pertenecientes del último año, de las 49 carreras de la Universidad de Guayaquil
6. **Unidades de análisis:** Estudiantes
7. **Modo de aplicación:** Auto aplicable (Google Forms)
8. **Codificación de ítems:** Proposiciones con dirección positiva, 1, En desacuerdo; 2, Parcialmente desacuerdo; 3; Indiferente, 4, Parcialmente de acuerdo; 5, De acuerdo.
9. **Estructura del instrumento:**

El número de continuidad corresponde al número de pregunta en el que se clasifica dentro de cuestionario de la encuesta.

Nº	Dimensiones	Indicadores	ÍTEMS	Respuesta				
				1	2	3	4	5
23	Bienestar Emocional	Salud emocional	¿Considera que su condición actual le ha generado algún tipo de problema de salud emocional?					
24			¿Recibe/recibió algún tipo de apoyo Psicológico por parte de la universidad debido a su condición?					
25		Inteligencia Emocional	¿La universidad le ha enseñado a manejar sus emociones frente a su discapacidad?					

26			¿Sus vínculos afectivos se han desarrollado gracias a programas de inteligencia emocional ofrecidos por la universidad?					
27	Bienestar Material	Condiciones de Vivienda	¿Considera usted que sus condiciones de vivienda son las apropiadas para usted?					
28			¿Le ha sido difícil conseguir vivienda sea propia o de alquiler debido a su discapacidad?					
29		Condiciones de salud	¿Sus condiciones de salud son las ideales pese a su discapacidad?					
30		Condiciones de seguridad	¿Se siente seguro en su entorno y su discapacidad no lo hace sentir vulnerable frente una situación externa?					
31			¿Se ha sentido vulnerable en algún lugar público debido a su discapacidad?					
32	Desarrollo Personal	Destrezas	¿Se le ha dificultado desarrollar destrezas tanto en el campo laboral como de otra índole, debido a su condición?					
33		Actitudes	¿Considera que sus actitudes actuales son un limitante debido a su					

			discapacidad?					
34		Habilidades	¿No considera que ciertas habilidades necesarias no han podido desarrollar debido a su discapacidad?					
35		Conducta	¿Su desarrollo conductual está influenciado por su discapacidad?					
36	Inclusión Social	Involucramiento Ciudadano	¿Se siente usted representado por las federaciones estudiantiles, facultades y asociaciones que integran su universidad debido a su discapacidad auditiva?					
37			¿Se siente usted considerado como un miembro participativo dentro de las decisiones de su universidad debido a su discapacidad auditiva?					
38		Involucramiento socioeconómico	¿La universidad promueve su involucramiento económico frente a futuras ofertas laborales?					
39			¿La universidad cuenta con programas para personas con diversas discapacidades para su					

			involucramiento económico?					
40	Derecho	Derechos Sociales	¿Sus derechos como miembro de la sociedad han sido garantizados en su vida universitaria?					
41		Derechos Humanos	¿Ha sufrido discriminación por parte de miembros de la universidad como facultades, federaciones o asociaciones debido a su discapacidad?					
42			¿Considera que las leyes no lo protegen frente a la discriminación por discapacidad?					
43		Derechos Laborales	¿Considera usted que la universidad promueve los derechos laborales para las personas con capacidades diferentes?					
44			-¿Considera usted que la universidad es un ente veedor de los derechos laborales de sus pasantes, egresados y graduados con capacidades diferentes?					

## 10. Validez del instrumento

### 10.1. Validez del Contenido

La validez del contenido del instrumento fue evaluada por 5 expertos en el área de gestión pública, para la variable gestión por procesos, el cual cuenta de 22 preguntas o ítems distribuidos en 5 dimensiones y 14 indicadores. La valoración promedio para este instrumento fue de 88,22, lo que equivale a Excelente (ver Anexo 6). Tres de los expertos son doctores en gestión pública y gobernabilidad los cuales se mencionan a continuación:

Dr. Maxwell Ovildo Rodríguez Ortiz

Dr. Alexis Enrique Poma Vargas

Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar

## 10.2. Validez de constructo

Los resultados de índices correlacionales se validan bajo los siguientes supuestos o criterios de validación. Que el índice de correlación de Pearson o  $r > 0.300$  y que la significancia bilateral sea  $p < 0.05$  para considerar correlacionados a los ítems de la variable Innovación tecnológica.

### *Validez del Constructo para la Variable Calidad de Vida*

Ítem	r	Sig.
<b>BIENESTAR EMOCIONAL</b>		
¿Considera que su condición actual le ha generado algún tipo de problema de salud emocional?	,506**	,000
¿Recibe/recibió algún tipo de apoyo Psicológico por parte de la universidad debido a su condición?	,571**	,000
¿La universidad le ha enseñado a manejar sus emociones frente a su discapacidad?	,604**	,000
¿Sus vínculos afectivos se han desarrollado gracias a programas de inteligencia emocional ofrecidos por la universidad?	,531**	,000
<b>BIENESTAR MATERIAL</b>		
¿Considera usted que sus condiciones de vivienda son las apropiadas para usted?	,610**	,000

¿Le ha sido difícil conseguir vivienda sea propia o de alquiler debido a su discapacidad?	,596**	,000
¿Sus condiciones de salud son las ideales pese a su discapacidad?	,651**	,000
¿Se siente seguro en su entorno y su discapacidad no lo hace sentir vulnerable frente una situación externa?	,673**	,000
<b>DESARROLLO PERSONAL</b>		
¿Se ha sentido vulnerable en algún lugar público debido a su discapacidad?	,681**	,000
¿Se le ha dificultado desarrollar destrezas tanto en el campo laboral como de otra índole, debido a su condición?	,730**	,000
¿Considera que sus actitudes actuales son un limitante debido a su discapacidad?	,698**	,000
¿No considera que ciertas habilidades necesarias no han podido desarrollar debido a su discapacidad?	,672**	,000
<b>INCLUSIÓN SOCIAL</b>		
¿Su desarrollo conductual está influenciado por su discapacidad?	,729**	,000
¿Se siente usted representado por las federaciones estudiantiles, facultades y asociaciones que integran su universidad debido a su discapacidad auditiva?	,669**	,000
¿Se siente usted considerado como un miembro participativo dentro de las decisiones de su universidad debido a su discapacidad auditiva?	,717**	,000
¿La universidad promueve su involucramiento económico frente a futuras ofertas laborales?	,760**	,000
<b>OFERTA LABORAL</b>		

---

¿La universidad cuenta con programas para personas con diversas discapacidades para su involucramiento económico?	,721**	,000
¿Sus derechos como miembro de la sociedad han sido garantizados en su vida universitaria?	,732**	,000
¿Ha sufrido usted discriminación por parte de miembros de la universidad como facultades, federaciones o asociaciones debido a su discapacidad?	,724**	,000
¿Considera que las leyes no lo protegen frente a la discriminación por discapacidad?	,694**	,000
¿Considera usted que la universidad promueve los derechos laborales para las personas con capacidades diferentes?	,754**	,000
¿Considera usted que la universidad es un ente veedor de los derechos laborales de sus pasantes, egresados y graduados con capacidades diferentes?	,754**	,000

---

## 11. Confiabilidad del instrumento

La estimación de varianza verdadera respecto a la varianza total fue obtenida a través del método de consistencia interna Alfa de Cronbach, para la sección del cuestionario correspondiente a la variable inserción laboral con 22 ítems fue de 0,942; dimensión Bienestar emocional con 4 ítems fue de 0,712; Dimensión Bienestar material con 5 ítems fue de 0,788; Dimensión Desarrollo Profesional con 4 ítems fue de 0,833; Dimensión Inclusión Social con 4 ítems fue de 0,846; y la Dimensión Derecho con 5 ítems fue de 0,904; Ello implicó, la aplicabilidad del cuestionario con un nivel aceptable por ser los valores Alpha ( $\alpha$ ) obtenido por cada dimensión e ítem, igual o inferior al valor del instrumento (Kerlinger & Lee, 2002)



*Estimación de confiabilidad del cuestionario sobre Calidad de Vida. Método de consistencia interna Alfa de Cronbach eliminando ítems por dimensión.*

Ítem	r>0,300	$\alpha$
¿Considera que su condición actual le ha generado algún tipo de problema de salud emocional?	,452	,942
¿Recibe/recibió algún tipo de apoyo Psicológico por parte de la universidad debido a su condición?	,521	,941
¿La universidad le ha enseñado a manejar sus emociones frente a su discapacidad?	,556	,941
¿Sus vínculos afectivos se han desarrollado gracias a programas de inteligencia emocional ofrecidos por la universidad?	,481	,942
<b>BIENESTAR EMOCIONAL</b>		<b>0,712</b>
¿Considera usted que sus condiciones de vivienda son las apropiadas para usted?	,565	,940
¿Le ha sido difícil conseguir vivienda sea propia o de alquiler debido a su discapacidad?	,551	,941
¿Sus condiciones de salud son las ideales pese a su discapacidad?	,612	,940
¿Se siente seguro en su entorno y su discapacidad no lo hace sentir vulnerable frente una situación externa?	,634	,939
¿Se ha sentido vulnerable en algún lugar público debido a su discapacidad?	,645	,939
<b>BIENESTAR MATERIAL</b>		<b>0,788</b>
¿Se le ha dificultado desarrollar destrezas tanto en el campo laboral como de otra índole, debido a su condición?	,698	,938

¿Considera que sus actitudes actuales son un limitante debido a su discapacidad?	,663	,939
¿No considera que ciertas habilidades necesarias no han podido desarrollar debido a su discapacidad?	,633	,939
¿Su desarrollo conductual está influenciado por su discapacidad?	,696	,938
<b>DESARROLLO PROFESIONAL</b>		<b>0,833</b>
¿Debido a su discapacidad auditiva, se siente representado por las federaciones estudiantiles, facultades y asociaciones que integran su universidad?	,629	,939
¿Se siente usted considerado como un miembro participativo dentro de las decisiones de su universidad debido a su discapacidad auditiva?	,680	,939
¿La universidad promueve su involucramiento económico frente a futuras ofertas laborales?	,729	,938
¿La universidad cuenta con programas para personas con diversas discapacidades para su involucramiento económico?	,687	,939
<b>INCLUSIÓN SOCIAL</b>		<b>0,846</b>
¿Sus derechos como miembro de la sociedad han sido garantizados en su vida universitaria?	,696	,938
¿Ha sufrido usted discriminación por parte de miembros de la universidad como facultades, federaciones o asociaciones debido a su discapacidad?	,687	,938
¿Considera que las leyes no lo protegen frente a la discriminación por discapacidad?	,655	,939
¿Considera usted que la universidad promueve los derechos laborales para las	,719	,938

personas con capacidades diferentes?

¿Considera usted que la universidad es un ente veedor de los derechos laborales de sus pasantes, egresados y graduados con capacidades diferentes?

,719

,938

DERECHO	0,904
---------	-------

## 12. Escala interpretativa.

Los puntajes directos obtenidos por variable, dimensión e indicadores se transformaron a porcentajes de logro base 100%

Variable/ Dimensión	Nivel de valoración		
	Bajo nivel	Nivel Moderado	Alto nivel
Calidad de Vida			
Bienestar Emocional			
Bienestar Material			
Desarrollo Personal	0 – 50	51 -75	76 -100
Inclusión Social			
Derecho			

## **ANEXO 4. Población y muestra**

### **Población**

La población para el presente proyecto fue tomada de la población actual de estudiantes de la Universidad de Guayaquil en el periodo 2022 que se estima de 392 estudiantes con discapacidad auditiva del último año de las 49 carreras profesionales que tiene la universidad.

Los criterios de inclusión para los estudiantes fueron los siguientes:

mayores de 18 años. En el último año o semestre de su carrera. Haber realizado las prácticas profesionales. Cursar una de las 49 carreras de la universidad de Guayaquil. Tener Discapacidad auditiva diagnosticada por un médico y avalada por CONADIS. Poseer el carné de discapacidad de CONADIS

Como criterio de exclusión, se consideró los siguientes puntos:

No ser estudiante de la Universidad de Guayaquil

No cursar el último año o semestre de su carrera

Presunción de discapacidad auditiva no diagnosticada

### **Muestra**

Una muestra estadística es un subconjunto de datos perteneciente a una población de datos. Estadísticamente hablando, debe estar constituido por un cierto número de observaciones que representen adecuadamente el total de los datos. (López, 2018)

Para dicha muestra se aplicó la fórmula estadística de muestra para población finita que es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 N p q}{E^2 (N - 1) + Z^2 p q}$$

### **DATOS:**

**n**= Tamaño de la muestra

**Z** = 1,96 nivel de confianza

**N** = Tamaño de la población 392

**p** = variable positiva 0,5

**q** = variable negativa 0,5

**E** = precisión o error 0,05

$$n = \frac{(1,96)^2 * 392 * 0,5 * 0,5}{((0,05^2 * 391) + (1,96)^2 * 0,5 * 0,5)}$$

$$n = 195$$

## ANEXO 5. Esquema de Diseño

### Inserción laboral para potenciar la calidad de vida en estudiantes con discapacidad auditiva en una Universidad Pública, 2022

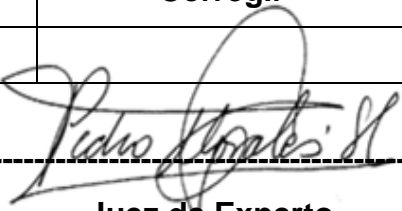
**Objetivo general:** Diseñar Propuesta de inserción laboral para potenciar la calidad de vida en estudiantes con discapacidad auditiva en una universidad pública, 2022.

Objetivo Específico	Problema Específico	Nivel de Conocimiento	VARIABLES	Unidad de Estudio	Diseño	Fuente	Técnica de Recolección de Datos	Instrumento	Técnica de Análisis
Describir, lograr y afianzar conocimientos relativos a un oficio y desarrollando competencias relacionadas con entornos de trabajo a través de las prácticas y/o pasantías laborales para desarrollar sus habilidades y destrezas.	¿Cuál es el estado actual de la inserción Laboral en el desarrollo de la calidad de vida de los estudiantes con discapacidad auditiva?	Descriptivo	Inserción Laboral	Estudiantes	No experimental	base de datos de pacientes	Encuesta	Cuestionario	Cuantitativa (Tablas de distribución de frecuencias porcentuales). Medidas de tendencia central y de variación.
Predecir un modelo funcional de competitividad en función a la Inserción laboral de personas con discapacidad auditiva que permita mejorar la calidad de vida de los estudiantes de una universidad pública	¿Cómo un nuevo diseño de inserción laboral puede mejorar la calidad de vida de los estudiantes con discapacidad auditiva de	Predictivo	Calidad de vida	Universidad Pública	No experimental, Predictivo	base de datos de estudiantes	Encuesta	Cuestionario	Chi cuadrado, Wald

	una universidad pública 2022?								
Diseñar la propuesta de inserción laboral para mejorar la calidad de vida de estudiantes con discapacidad auditiva de una universidad pública 2022.	¿Cómo estaría formulada la propuesta inserción laboral para mejorar la calidad de vida de estudiantes con discapacidad auditiva de una universidad pública 2022?	Proyectivo	Calidad de Vida	Universidad Pública	No experimental, Predictivo	base de datos de pacientes	Encuesta	Cuestionario	Redacción de propuesta.

**ANEXO 6. Validez de contenido del instrumento**

<b>DATOS DEL DOCTORANTE</b>		
<b>Apellidos y Nombres</b>	Vallejo Becerril, Teresa Azucena	
<b>TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN</b>		
Inserción laboral para potenciar la calidad de vida en estudiantes con discapacidad auditiva en una universidad pública, 2022		
<b>DATOS DEL INSTRUMENTO</b>		
<b>Nombre del instrumento</b>	Inserción Laboral	
<b>Objetivo:</b>	Diagnosticar de la Inserción Laboral	
<b>Dirigido a:</b>	Estudiantes con discapacidad auditiva del último año de la Universidad de Guayaquil	
<b>JUEZ EXPERTO</b>		
<b>Apellidos y Nombres</b>	Morales Salazar Pedro Otoniel	
<b>Documento de Identidad:</b>	1309018032	
<b>Grado Académico</b>	Doctor	
<b>Especialidad:</b>	Gestión Pública y Gobernabilidad	
<b>Experiencia Profesional (años):</b>	11	
<b>JUICIO DE APLICABILIDAD</b>		
<b>Aplicable</b>	<b>Aplicable después de Corregir</b>	<b>No Aplicable</b>
X		

  
-----  
Juez de Experto

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres	Vallejo Becerril, Teresa Azucena	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
Inserción laboral para potenciar la calidad de vida en estudiantes con discapacidad auditiva en una universidad pública, 2022		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento	Inserción Laboral	
Objetivo:	Diagnosticar de la Inserción Laboral	
Dirigido a:	Estudiantes con discapacidad auditiva del último año de la Universidad de Guayaquil	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres	Poma Vargas Alexis Enrique	
Documento de Identidad:	41008373	
Grado Académico	Doctor	
Especialidad:	Gestión Pública y Gobernabilidad	
Experiencia Profesional (años):	10	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de Corregir	No Aplicable
X		

  
 -----  
**Dr. CPC Alexis Enrique Poma Vargas**  
 Gestión Pública y Gobernabilidad  
 MAT N° 02-4013  
 MAT ARDOC LL N° 00018



DATOS DEL DOCTORANTE		
<b>Apellidos y Nombres</b>	Vallejo Becerril, Teresa Azucena	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
Inserción laboral para potenciar la calidad de vida en estudiantes con discapacidad auditiva en una universidad pública, 2022		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
<b>Nombre del instrumento</b>	Inserción Laboral	
<b>Objetivo:</b>	Diagnosticar de la Inserción Laboral	
<b>Dirigido a:</b>	Estudiantes con discapacidad auditiva del último año de la Universidad de Guayaquil	
JUEZ EXPERTO		
<b>Apellidos y Nombres</b>	Rodríguez Ortiz Maxwell Ovildo	
<b>Documento de Identidad:</b>	0915326581	
<b>Grado Académico</b>	Doctor	
<b>Especialidad:</b>	Gestión Pública y Gobernabilidad	
<b>Experiencia Profesional (años):</b>	18 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
<b>Aplicable</b>	<b>Aplicable después de Corregir</b>	<b>No Aplicable</b>
X		



Firmado electrónicamente por:  
**MAXWELL OVILDO**  
**RODRIGUEZ ORTIZ**

Firma:



	Recursos para educación Inclusiva	¿Los recursos educativos son los adecuados para usted en base a su discapacidad?							X		X			X		X			
		¿Los materiales didácticos son/ han sido los adecuados para usted en base a su discapacidad?								X		X			X		X		
	Competencias Profesionales	Destrezas	¿Siente usted que la universidad ha desarrollado sus destrezas a pesar de su discapacidad auditiva frente a un futuro trabajo?							X		X			X		X		
		Actitudes	¿Sus actitudes frente al mercado laboral se han fortalecido gracias a los diferentes incentivos dados por la universidad?							X		X			X		X		
		Conducta	¿Ha aprendido a adaptarse frente a retos laborales gracias a incentivos dados por su universidad?							X		X			X		X		
		Trabajo en Equipo	¿Ha aprendido a trabajar en equipo gracias a las capacitaciones para discapacitados auditivos que le ha brindado la universidad?							X		X			X		X		
	Competencias de comunicación	Medios de comunicación	¿Considera que se ha desarrollado un correcto manejo de comunicación para el mercado laboral gracias a la universidad?							X		X			X		X		
			¿Son suficientemente accesibles medios como teléfono, computadora, periódico para dar su opinión y comunicarse de manera adecuada en su Universidad?								X		X			X		X	
		Lenguaje Inclusivo	¿En su universidad usan o han usado algún tipo de lenguaje inclusivo para comunicarse con usted de manera eficiente?							X		X			X		X		

			¿Existe algún tipo de programa de lenguaje inclusivo dentro de la universidad?						X		X		X		X			
Oferta Laboral	Inclusión Laboral		¿Existe algún programa de bolsa de trabajo exclusivo para personas con discapacidad dentro de la universidad?						X		X		X		X			
			¿Considera que la oferta laboral en las bolsas de trabajo de su universidad para personas con discapacidad auditiva es amplia y diversa?						X		X		X		X			
	Deserción laboral		Cuándo realizó sus prácticas laborales,¿sintió la necesidad de abandonarlas por motivo de su discapacidad?						X		X		X		X			
	Discriminación Laboral		¿En sus prácticas laborales Lo han limitado de sus funciones debido a su discapacidad?							X		X		X		X		
			¿En sus prácticas laborales ha sufrido acoso de algún tipo debido a su discapacidad?							X		X		X		X		

## FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 – 100				Observaciones
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con el lenguaje apropiado																		88			
2. Objetividad	Expresa conductas observables																		90			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																			92		
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																		87			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																			95		
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																			94		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																				97	
8. Coherencia	Relación entre variables e indicadores																			94		
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																			91		

**INSTRUCCIONES:** EL EXPERTO EVALUADOR deberá colocar la puntuación promedio en atención a los diferentes enunciados anteriores.

Promedio: 92

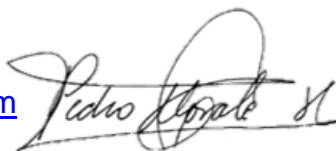
Dr. Morales Salazar Pedro Otoniel

DNI: 1309018032

Teléfono: 0966914497

Email: [pmoralessalazar@hotmail.com](mailto:pmoralessalazar@hotmail.com)

Firma:



## MATRIZ DE VALIDACIÓN

**TÍTULO DE LA TESIS:** INSERCIÓN LABORAL PARA POTENCIAR LA CALIDAD DE VIDA EN ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD AUDITIVA EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
				ED	PD	I	PA	DA	Relación entre:								
									Variable y la dimensión		Variable y el indicador		Indicador y el ítem.		Ítem y la relación de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
INCERSIÓN LABORAL	Política	Políticas de Inclusión social	¿Considera que la ley lo avala como ente activo y útil para la sociedad?						X		X		X		X		
			¿Considera si el estado garantiza su inclusión dentro de la sociedad como miembro activo en la misma con los mismos derechos y obligaciones?						X		X		X		X		
		Políticas de Inclusión Laboral	¿Cree usted que, gracias a las políticas de inserción laboral, puede acceder a un trabajo digno luego de terminar su formación académica?						X		X		X		X		
			¿Su universidad se acoge a la ley de inclusión laboral con el propósito de incentivar su inserción al mercado laboral?						X		X		X		X		
	Gestión de aprendizaje	Educación Inclusiva	¿Ha recibido por parte de la Universidad algún tipo de educación diferenciada o especializada enfocada a su ingreso al sector laboral?						X		X		X		X		
			¿Se le ha dificultado el aprendizaje en la educación promedio al ser una persona con capacidad diferente?						X		X		X		X		

	Formación laboral inclusiva	¿Se le ha dado algún tipo de capacitación integral diferente antes de ingresar a un trabajo?							X		X			X					
		Recursos para educación Inclusiva	¿Los recursos educativos son los adecuados para usted en base a su discapacidad?							X		X			X				
			¿Los materiales didácticos son/ han sido los adecuados para usted en base a su discapacidad?							X		X			X				
	Competencias Profesionales	Destrezas	¿Siente usted que la universidad ha desarrollado sus destrezas a pesar de su discapacidad auditiva frente a un futuro trabajo?							X		X			X				
		Actitudes	¿Sus actitudes frente al mercado laboral se han fortalecido gracias a los diferentes incentivos dados por la universidad?							X		X			X				
		Conducta	¿Ha aprendido a adaptarse frente a retos laborales gracias a incentivos dados por su universidad?							X		X			X				
		Trabajo en Equipo	¿Ha aprendido a trabajar en equipo gracias a las capacitaciones para discapacitados auditivos que le ha brindado la universidad?							X		X			X				
	Competencias de comunicación	Medios de comunicación	¿Considera que se ha desarrollado un correcto manejo de comunicación para el mercado laboral gracias a la universidad?							X		X			X				
			¿Son suficientemente accesibles medios como teléfono, computadora, periódico para dar su opinión y comunicarse de manera adecuada en su Universidad?								X		X			X			

	Lenguaje Inclusivo	¿En su universidad usan o han usado algún tipo de lenguaje inclusivo para comunicarse con usted de manera eficiente?							X		X			X			X			
		¿Existe algún tipo de programa de lenguaje inclusivo dentro de la universidad?								X		X			X			X		
	Oferta Laboral	Inclusión Laboral	¿Existe algún programa de bolsa de trabajo exclusivo para personas con discapacidad dentro de la universidad?							X		X			X			X		
			¿Considera que la oferta laboral en las bolsas de trabajo de su universidad para personas con discapacidad auditiva es amplia y diversa?								X		X			X			X	
		Deserción laboral	Cuándo realizó sus prácticas laborales,¿sintió la necesidad de abandonarlas por motivo de su discapacidad?							X		X			X			X		
		Discriminación Laboral	¿En sus prácticas laborales Lo han limitado de sus funciones debido a su discapacidad?								X		X			X			X	
	¿En sus prácticas laborales ha sufrido acoso de algún tipo debido a su discapacidad?									X		X			X			X		



## FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 – 100				Observaciones
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con el lenguaje apropiado																	82				
2. Objetividad	Expresa conductas observables																	81				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																80					
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																		88			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																		90			
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																		88			
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																		81			
8. Coherencia	Relación entre variables e indicadores																		85			
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																		88			

**INSTRUCCIONES:** El EXPERTO EVALUADOR deberá colocar la puntuación promedio en atención a los diferentes enunciados anteriores.

Promedio: 84,77

Dr. Poma Vargas Alexis Enrique

DNI: 41008373

Teléfono: 969778109

Email: [contaepv1008@gmail.com](mailto:contaepv1008@gmail.com)

Firma:



Dr. CPC Alexis Enrique Poma Vargas  
Gestión Pública y Gobernabilidad  
MAT N° 02-4013  
MAT ARDOC LL N° 00018



	Recursos para educación Inclusiva	¿Los recursos educativos son los adecuados para usted en base a su discapacidad?							x		x			x				
		¿Los materiales didácticos son/ han sido los adecuados para usted en base a su discapacidad?								x		x			x			
	Competencias Profesionales	Destrezas	¿Siente usted que la universidad ha desarrollado sus destrezas a pesar de su discapacidad auditiva frente a un futuro trabajo?							x		x			x			
		Actitudes	¿Sus actitudes frente al mercado laboral se han fortalecido gracias a los diferentes incentivos dados por la universidad?							x		x			x			
		Conducta	¿Ha aprendido a adaptarse frente a retos laborales gracias a incentivos dados por su universidad?							x		x			x			
		Trabajo en Equipo	¿Ha aprendido a trabajar en equipo gracias a las capacitaciones para discapacitados auditivos que le ha brindado la universidad?							x		x			x			
	Competencias de comunicación	Medios de comunicación	¿Considera que se ha desarrollado un correcto manejo de comunicación para el mercado laboral gracias a la universidad?							x		x			x			
			¿Son suficientemente accesibles medios como teléfono, computadora, periódico para dar su opinión y comunicarse de manera adecuada en su Universidad?								x		x			x		
		Lenguaje Inclusivo	¿En su universidad usan o han usado algún tipo de lenguaje inclusivo para comunicarse con usted de manera eficiente?							x		x			x			

			¿Existe algún tipo de programa de lenguaje inclusivo dentro de la universidad?						x		x		x		x			
Oferta Laboral	Inclusión Laboral		¿Existe algún programa de bolsa de trabajo exclusivo para personas con discapacidad dentro de la universidad?						x		x		x		x			
			¿Considera que la oferta laboral en las bolsas de trabajo de su universidad para personas con discapacidad auditiva es amplia y diversa?						x		x		x		x			
	Deserción laboral		Cuándo realizó sus prácticas laborales,¿sintió la necesidad de abandonarlas por motivo de su discapacidad?						x		x		x		x			
	Discriminación Laboral		¿En sus prácticas laborales Lo han limitado de sus funciones debido a su discapacidad?							x		x		x		x		
			¿En sus prácticas laborales ha sufrido acoso de algún tipo debido a su discapacidad?							x		x		x		x		

## FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 – 100				Observaciones
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con el lenguaje apropiado																		86			
2. Objetividad	Expresa conductas observables																		88			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico															77						
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																		91			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																		90			
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																	82				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																		89			
8. Coherencia	Relación entre variables e indicadores																		92			
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																		90			

**INSTRUCCIONES:** EL EXPERTO EVALUADOR deberá colocar la puntuación promedio en atención a los diferentes enunciados anteriores.

Promedio: 87,22

Dr. Rodríguez Ortiz Maxwell Ovildo

DNI: 0915326581

Teléfono: +593999138740

Email: [max.med77@hotmail.com](mailto:max.med77@hotmail.com)

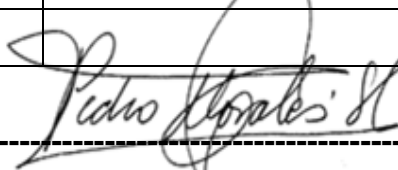
Firma:



Firmado electrónicamente por:  
**MAXWELL OVILDO  
RODRIGUEZ ORTIZ**


Firma:

DATOS DEL DOCTORANTE		
<b>Apellidos y Nombres</b>	Vallejo Becerril, Teresa Azucena	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
Inserción laboral para potenciar la calidad de vida en estudiantes con discapacidad auditiva en una universidad pública, 2022		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
<b>Nombre del instrumento</b>	Calidad de Vida	
<b>Objetivo:</b>	Diagnosticar la Calidad de vida	
<b>Dirigido a:</b>	Estudiantes con discapacidad auditiva del último año de la Universidad de Guayaquil	
JUEZ EXPERTO		
<b>Apellidos y Nombres</b>	Morales Salazar Pedro Otoniel	
<b>Documento de Identidad:</b>	1309018032	
<b>Grado Académico</b>	Doctor	
<b>Especialidad:</b>	Gestión Pública y Gobernabilidad	
<b>Experiencia Profesional (años):</b>	11	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
<b>Aplicable</b>	<b>Aplicable después de Corregir</b>	<b>No Aplicable</b>
X		



Juez de Experto

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres	Vallejo Becerril, Teresa Azucena	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
Inserción laboral para potenciar la calidad de vida en estudiantes con discapacidad auditiva en una universidad pública, 2022		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento	Calidad de Vida	
Objetivo:	Diagnosticar la Calidad de vida	
Dirigido a:	Estudiantes con discapacidad auditiva del último año de la Universidad de Guayaquil	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres	Poma Vargas Alexis Enrique	
Documento de Identidad:	41008373	
Grado Académico	Doctor	
Especialidad:	Gestión Pública y Gobernabilidad	
Experiencia Profesional (años):	10	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de Corregir	No Aplicable
X		

  
 .....  
**Dr. CPC Alexis Enrique Poma Vargas**  
 Gestión Pública y Gobernabilidad  
 MAT N° 02-4013  
 MAT ARDOC LL N° 00018

DATOS DEL DOCTORANTE		
<b>Apellidos y Nombres</b>	Vallejo Becerril, Teresa Azucena	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
Inserción laboral para potenciar la calidad de vida en estudiantes con discapacidad auditiva en una universidad pública, 2022		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
<b>Nombre del instrumento</b>	Calidad de Vida	
<b>Objetivo:</b>	Diagnosticar la Calidad de vida	
<b>Dirigido a:</b>	Estudiantes con discapacidad auditiva del último año de la Universidad de Guayaquil	
JUEZ EXPERTO		
<b>Apellidos y Nombres</b>	Rodríguez Ortiz Maxwell Ovildo	
<b>Documento de Identidad:</b>	0915326581	
<b>Grado Académico</b>	Doctor	
<b>Especialidad:</b>	Gestión Pública y Gobernabilidad	
<b>Experiencia Profesional (años):</b>	18 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
<b>Aplicable</b>	<b>Aplicable después de Corregir</b>	<b>No Aplicable</b>
X		



Firmado electrónicamente por:  
**MAXWELL OVILDO**  
**RODRIGUEZ ORTIZ**

Firma:



## MATRIZ DE VALIDACIÓN

**TÍTULO DE LA TESIS:** INSERCIÓN LABORAL PARA POTENCIAR LA CALIDAD DE VIDA EN ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD AUDITIVA EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
				ED	PD	I	PA	DA	Relación entre:								
									Variable y la dimensión		Variable y el indicador		Indicador y el ítem.		Ítem y la relación de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CALIDAD DE VIDA	Bienestar Emocional	Salud emocional	¿Considera que su condición actual le ha generado algún tipo de problema de salud emocional?						X		X		X		X		
			¿Recibe/recibió algún tipo de apoyo Psicológico por parte de la universidad debido a su condición?						X		X		X		X		
		Inteligencia Emocional	¿La universidad le ha enseñado a manejar sus emociones frente a su discapacidad?						X		X		X		X		
			¿Sus vínculos afectivos se han desarrollado gracias a programas de inteligencia emocional ofrecidos por la universidad?						X		X		X		X		
	Bienestar Material	Condiciones de Vivienda	¿Considera usted que sus condiciones de vivienda son las apropiadas para usted?						X		X		X		X		
			¿Le ha sido difícil conseguir vivienda sea propia o de alquiler debido a su discapacidad?						X		X		X		X		

	Condiciones de salud	¿Sus condiciones de salud son las ideales pese a su discapacidad?							X		X		X		X			
		Condiciones de seguridad	¿Se siente seguro en su entorno y su discapacidad no lo hace sentir vulnerable frente una situación externa?							X		X		X		X		
			¿Se ha sentido vulnerable en algún lugar público debido a su discapacidad?							X		X		X		X		
	Desarrollo Personal	Destrezas	¿Se le ha dificultado desarrollar destrezas tanto en el campo laboral como de otra índole, debido a su condición?							X		X		X		X		
		Actitudes	¿Considera que sus actitudes actuales son un limitante debido a su discapacidad?							X		X		X		X		
		Habilidades	¿No considera que ciertas habilidades necesarias no han podido desarrollar debido a su discapacidad?							X		X		X		X		
		Conducta	¿Su desarrollo conductual está influenciado por su discapacidad?							X		X		X		X		
	Inclusión Social	Involucramiento Ciudadano	¿Se siente usted representado por las federaciones estudiantiles, facultades y asociaciones que integran su universidad debido a su discapacidad auditiva?							X		X		X		X		
			¿Se siente usted considerado como un miembro participativo dentro de las decisiones de su universidad debido a su discapacidad auditiva?								X		X		X		X	

	Involucramiento económico	¿La universidad promueve su involucramiento económico frente a futuras ofertas laborales?						X		X		X		X			
		¿La universidad cuenta con programas para personas con diversas discapacidades para su involucramiento económico?						X		X		X		X			
	Derecho	Derechos Sociales	¿Sus derechos como miembro de la sociedad han sido garantizados en su vida universitaria?						X		X		X		X		
		Derechos Humanos	¿Ha sufrido usted discriminación por parte de miembros de la universidad como facultades, federaciones o asociaciones debido a su discapacidad?						X		X		X		X		
			¿Considera que las leyes no lo protegen frente a la discriminación por discapacidad?						X		X		X		X		
		Derechos Laborales	¿Considera usted que la universidad promueve los derechos laborales para las personas con capacidades diferentes?						X		X		X		X		
			-¿Considera usted que la universidad es un ente veedor de los derechos laborales de sus pasantes, egresados y graduados con capacidades diferentes?						X		X		X		X		

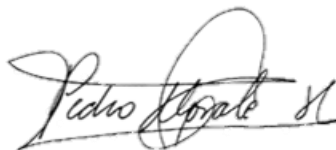
## FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 - 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 – 100				Observaciones
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con el lenguaje apropiado																		87			
2. Objetividad	Expresa conductas observables																		86			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																			93		
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																		90			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																	85				
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																			91		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																		90			
8. Coherencia	Relación entre variables e indicadores																			92		
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																		90			

**INSTRUCCIONES:** El experto evaluador deberá colocar la puntuación promedio en atención a los diferentes enunciados anteriores.

Promedio: 89,33

Dr. Morales Salazar Pedro Otoniel  
 DNI: 1309018032  
 Teléfono: 0966914497  
 Email: [pmoralessalazar@hotmail.com](mailto:pmoralessalazar@hotmail.com)



Firma:

## MATRIZ DE VALIDACIÓN

**TÍTULO DE LA TESIS:** INSERCIÓN LABORAL PARA POTENCIAR LA CALIDAD DE VIDA EN ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD AUDITIVA EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
				ED	PD	I	PA	DA	Relación entre:								
									Variable y la dimensión		Variable y el indicador		Indicador y el ítem.		Ítem y la relación de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CALIDAD DE VIDA	Bienestar Emocional	Salud emocional	¿Considera que su condición actual le ha generado algún tipo de problema de salud emocional?						X		X		X		X		
			¿Recibe/recibió algún tipo de apoyo Psicológico por parte de la universidad debido a su condición?						X		X		X		X		
		Inteligencia Emocional	¿La universidad le ha enseñado a manejar sus emociones frente a su discapacidad?						X		X		X		X		
			¿Sus vínculos afectivos se han desarrollado gracias a programas de inteligencia emocional ofrecidos por la universidad?						X		X		X		X		
	Bienestar Material	Condiciones de Vivienda	¿Considera usted que sus condiciones de vivienda son las apropiadas para usted?						X		X		X		X		
			¿Le ha sido difícil conseguir vivienda sea propia o de alquiler debido a su discapacidad?						X		X		X		X		

	Condiciones de salud	¿Sus condiciones de salud son las ideales pese a su discapacidad?							X		X		X		X			
		Condiciones de seguridad	¿Se siente seguro en su entorno y su discapacidad no lo hace sentir vulnerable frente una situación externa?							X		X		X		X		
			¿Se ha sentido vulnerable en algún lugar público debido a su discapacidad?							X		X		X		X		
	Desarrollo Personal	Destrezas	¿Se le ha dificultado desarrollar destrezas tanto en el campo laboral como de otra índole, debido a su condición?							X		X		X		X		
		Actitudes	¿Considera que sus actitudes actuales son un limitante debido a su discapacidad?							X		X		X		X		
		Habilidades	¿No considera que ciertas habilidades necesarias no han podido desarrollar debido a su discapacidad?							X		X		X		X		
		Conducta	¿Su desarrollo conductual esta influenciado por su discapacidad?							X		X		X		X		
	Inclusión Social	Involucramiento Ciudadano	¿Se siente usted representado por las federaciones estudiantiles, facultades y asociaciones que integran su universidad debido a su discapacidad auditiva?							X		X		X		X		
			¿Se siente usted considerado como un miembro participativo dentro de las decisiones de su universidad debido a su discapacidad auditiva?								X		X		X		X	

	Involucramiento económico	¿La universidad promueve su involucramiento económico frente a futuras ofertas laborales?						X		X		X		X			
		¿La universidad cuenta con programas para personas con diversas discapacidades para su involucramiento económico?						X		X		X		X			
	Derecho	Derechos Sociales	¿Sus derechos como miembro de la sociedad han sido garantizados en su vida universitaria?						X		X		X		X		
		Derechos Humanos	¿Ha sufrido usted discriminación por parte de miembros de la universidad como facultades, federaciones o asociaciones debido a su discapacidad?						X		X		X		X		
			¿Considera que las leyes no lo protegen frente a la discriminación por discapacidad?						X		X		X		X		
		Derechos Laborales	¿Considera usted que la universidad promueve los derechos laborales para las personas con capacidades diferentes?						X		X		X		X		
			¿Considera usted que la universidad es un ente veedor de los derechos laborales de sus pasantes, egresados y graduados con capacidades diferentes?						X		X		X		X		

## FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 – 100				Observaciones
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con el lenguaje apropiado																	83				
2. Objetividad	Expresa conductas observables																	85				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																	82				
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																		84			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																80					
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																		90			
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																	82				
8. Coherencia	Relación entre variables e indicadores																		85			
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																		88			

**INSTRUCCIONES:** EL EXPERTO EVALUADOR deberá colocar la puntuación promedio en atención a los diferentes enunciados anteriores.

Promedio: 84,33


Dr. Poma Vargas Alexis Enrique

DNI: 41008373

Teléfono:

Email: [contaepv1008@gmail.com](mailto:contaepv1008@gmail.com)

Firma:



Dr. CPC Alexis Enrique Poma Vargas  
Gestión Pública y Gobernabilidad  
MAT N° 02-4013  
MAT ARDOC LL N° 00018



## MATRIZ DE VALIDACIÓN

**TÍTULO DE LA TESIS:** INSERCIÓN LABORAL PARA POTENCIAR LA CALIDAD DE VIDA EN ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD AUDITIVA EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
				ED	PD	I	PA	DA	Relación entre:								
									Variable y la dimensión		Variable y el indicador		Indicador y el ítem.		Ítem y la relación de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CALIDAD DE VIDA	Bienestar Emocional	Salud emocional	¿Considera que su condición actual le ha generado algún tipo de problema de salud emocional?						x		x		x		x		
			¿Recibe/recibió algún tipo de apoyo Psicológico por parte de la universidad debido a su condición?						x		x		x		x		
		Inteligencia Emocional	¿La universidad le ha enseñado a manejar sus emociones frente a su discapacidad?						x		x		x		x		
			¿Sus vínculos afectivos se han desarrollado gracias a programas de inteligencia emocional ofrecidos por la universidad?						x		x		x		x		
	Bienestar Material	Condiciones de Vivienda	¿Considera usted que sus condiciones de vivienda son las apropiadas para usted?						x		x		x		x		
			¿Le ha sido difícil conseguir vivienda sea propia o de alquiler debido a su discapacidad?						x		x		x		x		

	Condiciones de salud	¿Sus condiciones de salud son las ideales pese a su discapacidad?							x		x		x		x				
		Condiciones de seguridad	¿Se siente seguro en su entorno y su discapacidad no lo hace sentir vulnerable frente una situación externa?								x		x		x		x		
			¿Se ha sentido vulnerable en algún lugar público debido a su discapacidad?								x		x		x		x		
	Desarrollo Personal	Destrezas	¿Se le ha dificultado desarrollar destrezas tanto en el campo laboral como de otra índole, debido a su condición?								x		x		x		x		
		Actitudes	¿Considera que sus actitudes actuales son un limitante debido a su discapacidad?								x		x		x		x		
		Habilidades	¿No considera que ciertas habilidades necesarias no han podido desarrollar debido a su discapacidad?								x		x		x		x		
		Conducta	¿Su desarrollo conductual está influenciado por su discapacidad?								x		x		x		x		
	Inclusión Social	Involucramiento Ciudadano	¿Se siente usted representado por las federaciones estudiantiles, facultades y asociaciones que integran su universidad debido a su discapacidad auditiva?								x		x		x		x		
			¿Se siente usted considerado como un miembro participativo dentro de las decisiones de su universidad debido a su discapacidad auditiva?									x		x		x		x	

	Involucramiento económico	¿La universidad promueve su involucramiento económico frente a futuras ofertas laborales?							x		x		x		x				
		¿La universidad cuenta con programas para personas con diversas discapacidades para su involucramiento económico?								x		x		x		x			
	Derecho	Derechos Sociales	¿Sus derechos como miembro de la sociedad han sido garantizados en su vida universitaria?							x		x		x		x			
		Derechos Humanos	¿Ha sufrido usted discriminación por parte de miembros de la universidad como facultades, federaciones o asociaciones debido a su discapacidad?							x		x		x		x			
			¿Considera que las leyes no lo protegen frente a la discriminación por discapacidad?								x		x		x		x		
		Derechos Laborales	¿Considera usted que la universidad promueve los derechos laborales para las personas con capacidades diferentes?								x		x		x		x		
			¿Considera usted que la universidad es un ente veedor de los derechos laborales de sus pasantes, egresados y graduados con capacidades diferentes?								x		x		x		x		

## FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 – 100				Observaciones
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con el lenguaje apropiado																		90			
2. Objetividad	Expresa conductas observables																			92		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																			95		
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																		90			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																	85				
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																			95		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																			92		
8. Coherencia	Relación entre variables e indicadores																		89			
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																			91		

**INSTRUCCIONES:** EL EXPERTO EVALUADOR deberá colocar la puntuación promedio en atención a los diferentes enunciados anteriores.

Promedio: 91

Dr. Rodríguez Ortiz Maxwell Ovildo

DNI: 0915326581

Teléfono: +593999138740

Email: [max.med77@hotmail.com](mailto:max.med77@hotmail.com)

Firma:



Firmado electrónicamente por:  
**MAXWELL OVILDO  
RODRIGUEZ ORTIZ**

Firma:





































22:04:55	cuervo				cuervo	cuervo						cuervo			cuervo	cuervo			cuervo	cuervo	cuervo	
6/30/2022 22:12:50	En Desacuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo
6/30/2022 22:14:10	Parcialmente desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	Parcialmente desacuerdo	En Desacuerdo
6/30/2022 22:13:55	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Indiferente	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Indiferente	Parcialmente de acuerdo	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente
6/30/2022 22:31:47	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo
6/30/2022 22:40:00	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo
6/30/2022 22:54:59	Indiferente	Parcialmente desacuerdo	En Desacuerdo	Parcialmente desacuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente desacuerdo	Parcialmente desacuerdo	Parcialmente desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo
6/30/2022 23:05:01	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Parcialmente desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Indiferente	Parcialmente de acuerdo	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente	De Acuerdo	De Acuerdo	Parcialmente desacuerdo	Parcialmente desacuerdo	Parcialmente desacuerdo	Parcialmente desacuerdo	Parcialmente desacuerdo	Indiferente
6/30/2022 23:16:52	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Parcialmente desacuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	En Desacuerdo	Parcialmente desacuerdo
6/30/2022 23:34:34	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Parcialmente desacuerdo	Parcialmente desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Indiferente	Parcialmente desacuerdo	Parcialmente desacuerdo	Indiferente



8:08:13		acuerdo	acuerdo		acuerdo	cuervo		acuerdo				acuerdo	acuerdo	acuerdo		desacuerdo	acuerdo	acuerdo	acuerdo	cuervo	cuervo	cuervo
7/1/2022 8:09:04	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo
7/1/2022 8:09:15	En Desacuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Parcialmente desacuerdo	Parcialmente desacuerdo		Parcialmente de acuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	Parcialmente desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo
7/1/2022 8:39:37	Indiferente	Indiferente	Parcialmente de acuerdo	Indiferente	Parcialmente desacuerdo	Indiferente	Parcialmente desacuerdo	Parcialmente desacuerdo	Parcialmente desacuerdo	Parcialmente desacuerdo	Parcialmente desacuerdo	Parcialmente desacuerdo	Indiferente	Parcialmente desacuerdo	Parcialmente desacuerdo	Parcialmente desacuerdo	Parcialmente desacuerdo	De Acuerdo	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente
7/1/2022 8:40:20	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo
7/1/2022 8:49:58	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	Parcialmente desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo
7/1/2022 8:55:53	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	Parcialmente desacuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo
7/1/2022 9:48:00	Parcialmente desacuerdo	Indiferente	Indiferente	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Indiferente	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo
7/1/2022 9:53:21	Indiferente	Parcialmente desacuerdo	Parcialmente desacuerdo	Indiferente	Parcialmente de acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	Indiferente	De Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	Parcialmente desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	De Acuerdo	Parcialmente de acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	En Desacuerdo
7/1/2022 9:56:04	De Acuerdo	Indiferente	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Parcialmente de acuerdo	Indiferente	Parcialmente de acuerdo	Indiferente	Parcialmente de acuerdo	Indiferente	Parcialmente de acuerdo	Indiferente	Indiferente	Parcialmente desacuerdo	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente







## Calidad de Vida

Marca tem por al	Preg unta 23	Preg unta 24	Preg unta 25	Preg unta 26	Preg unta 27	Preg unta 28	Preg unta 29	Preg unta 30	Preg unta 31	Preg unta 32	Preg unta 33	Preg unta 34	Preg unta 35	Preg unta 36	Preg unta 37	Preg unta 38	Preg unta 39	Preg unta 40	Preg unta 41	Preg unta 42	Preg unta 43	Preg unta 44
6/30 /202 2 16:1 1:44	De Acuerdo	Parci almen te de acuer do	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	Parci almen te de acuer do	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	Parci almen te de acuer do	Parci almen te de acuer do	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	Parci almen te de acuer do	Parci almen te de acuer do
6/30 /202 2 16:1 3:01	Parci almen te desac uerdo	Parci almen te desac uerdo	Parci almen te desac uerdo	Parci almen te desac uerdo	Parci almen te de acuer do	Parci almen te desac uerdo	Parci almen te desac uerdo	Parci almen te desac uerdo	Indifer ente	Parci almen te desac uerdo	Indifer ente	Parci almen te desac uerdo	Parci almen te desac uerdo	Parci almen te desac uerdo	Parci almen te desac uerdo	Indifer ente	Parci almen te desac uerdo	Parci almen te desac uerdo	Parci almen te desac uerdo	Parci almen te desac uerdo	Parci almen te desac uerdo	Parci almen te desac uerdo
6/30 /202 2 16:1 9:33	En Desa cuerd o	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo
6/30 /202 2 16:2 6:50	En Desa cuerd o	Indifer ente	Parci almen te de acuer do	Parci almen te de acuer do	Indifer ente	Indifer ente	Indifer ente	Indifer ente	Indifer ente	Parci almen te desac uerdo	Parci almen te desac uerdo	Parci almen te desac uerdo	Parci almen te de acuer do	Indifer ente	Parci almen te desac uerdo	Indifer ente	Indifer ente	Parci almen te desac uerdo	Parci almen te desac uerdo	Indifer ente	Parci almen te de acuer do	Parci almen te de acuer do
6/30 /202 2 16:2 8:38	Parci almen te de acuer do	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	En Desa cuerd o	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	Indifer ente	Indifer ente	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo
6/30 /202 2 16:3 0:23	Parci almen te de acuer do	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	Parci almen te de acuer do	Indifer ente	Indifer ente	Indifer ente	Indifer ente	Indifer ente	Indifer ente	Indifer ente	Parci almen te desac uerdo	Parci almen te desac uerdo	Parci almen te desac uerdo	Parci almen te desac uerdo	Indifer ente	Indifer ente	Parci almen te desac uerdo	De Acuerdo	Indifer ente	Indifer ente
6/30 /202 2 16:3 2:42	Indifer ente	De Acuerdo	Parci almen te de acuer do	Parci almen te de acuer do	Indifer ente	Indifer ente	Indifer ente	Indifer ente	Indifer ente	Indifer ente	Indifer ente	Indifer ente	Parci almen te de acuer do	Parci almen te de acuer do	Parci almen te desac uerdo	Parci almen te de acuer do	Parci almen te de acuer do	Parci almen te de acuer do	Parci almen te de acuer do	Parci almen te de acuer do	De Acuerdo	De Acuerdo
6/30 /202 2 16:3 3:29	Parci almen te desac uerdo	Parci almen te de acuer do	De Acuerdo	Indifer ente	Indifer ente	Indifer ente	Parci almen te de acuer do	Parci almen te desac uerdo	Parci almen te de acuer do	Indifer ente	Indifer ente	De Acuerdo	Parci almen te de acuer do	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	En Desa cuerd o	Parci almen te desac uerdo	En Desa cuerd o	Parci almen te de acuer do	Parci almen te de acuer do	Parci almen te de acuer do











































17:37:09	desacuerdo				desacuerdo	desacuerdo	acuerdo			acuerdo	acuerdo											
7/1/2022 17:44:05	Parcialmente desacuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	Parcialmente de acuerdo	De Acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente desacuerdo	De Acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	Parcialmente desacuerdo	En Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	Parcialmente desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo
7/1/2022 18:06:07	En Desacuerdo	Indiferente	Indiferente	Parcialmente de acuerdo	Indiferente	Indiferente	Parcialmente desacuerdo	Indiferente	Indiferente	Parcialmente de acuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Indiferente	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente desacuerdo	Indiferente	Parcialmente de acuerdo	Indiferente	Parcialmente de acuerdo	Indiferente	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo
7/1/2022 20:11:28	Indiferente	De Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	Parcialmente desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Indiferente	Parcialmente desacuerdo	Parcialmente desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente desacuerdo	Parcialmente desacuerdo	Indiferente	Parcialmente desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Indiferente	Indiferente	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo
7/1/2022 21:10:13	De Acuerdo	Indiferente	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente desacuerdo	Indiferente	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Indiferente	Indiferente	De Acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente desacuerdo	Indiferente	Indiferente	Parcialmente de acuerdo	Indiferente	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Indiferente	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo
7/3/2022 12:01:40	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente
7/4/2022 23:06:17	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Indiferente	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo

## ANEXO 8. Análisis de distribución de datos sobre Inserción Laboral y Calidad de Vida

*Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra sobre Inserción Laboral y Calidad de Vida*

Indicadores/ Dimensiones/ Variables	N	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra					Estadístic o de prueba	Sig. asintótic a (bilateral )
		Parámetros normales <sup>a,b</sup>		Máximas diferencias extremas				
		Media	Desviació n estándar	Absolut a	Positiv o	Negativ o		
Políticas de Inclusión social	195	5,81	2,192	,160	,137	-,160	,160	,000 <sup>c</sup>
Políticas de Inclusión Laboral	195	5,64	2,214	,108	,102	-,108	,108	,000 <sup>c</sup>
Política	195	11,45	4,048	,087	,072	-,087	,087	,001 <sup>c</sup>
Educación Inclusiva	195	5,76	2,073	,141	,085	-,141	,141	,000 <sup>c</sup>
Formación laboral inclusiva	195	2,79	1,300	,163	,142	-,163	,163	,000 <sup>c</sup>
Recursos para educación Inclusiva	195	5,69	2,372	,131	,116	-,131	,131	,000 <sup>c</sup>
Gestión de aprendizaje	195	14,25	4,854	,085	,055	-,085	,085	,002 <sup>c</sup>
Destrezas	195	2,90	1,221	,178	,161	-,178	,178	,000 <sup>c</sup>
Actitudes	195	2,91	1,244	,160	,152	-,160	,160	,000 <sup>c</sup>
Conducta	195	2,69	1,251	,192	,158	-,192	,192	,000 <sup>c</sup>
Trabajo en Equipo	195	3,01	1,235	,158	,155	-,158	,158	,000 <sup>c</sup>
Competencias Profesionales	195	11,51	3,978	,113	,068	-,113	,113	,000 <sup>c</sup>
Medios de comunicación	195	5,88	2,069	,138	,123	-,138	,138	,000 <sup>c</sup>
Lenguaje Inclusivo	195	5,11	2,152	,158	,132	-,158	,158	,000 <sup>c</sup>
Competencias de comunicación	195	10,99	3,821	,102	,096	-,102	,102	,000 <sup>c</sup>
Inclusión Laboral	195	5,23	2,043	,152	,152	-,135	,152	,000 <sup>c</sup>
Deserción laboral	195	2,68	1,289	,177	,177	-,162	,177	,000 <sup>c</sup>
Discriminación Laboral	195	5,57	2,103	,178	,178	-,120	,178	,000 <sup>c</sup>
Oferta Laboral	195	13,48	4,633	,099	,099	-,054	,099	,000 <sup>c</sup>
Inserción Laboral	195	61,68	17,556	,044	,044	-,044	,044	,000 <sup>c</sup>
Salud emocional	195	6,30	2,067	,191	,138	-,191	,191	,000 <sup>c</sup>

Inteligencia Emocional	195	6,77	2,140	,144	,122	-,144	,144	,000 <sup>c</sup>
Bienestar Emocional	195	13,07	3,763	,121	,065	-,121	,121	,000 <sup>c</sup>
Condiciones de Vivienda	195	5,85	2,029	,211	,194	-,211	,211	,000 <sup>c</sup>
Condiciones de salud	195	2,99	1,199	,179	,175	-,179	,179	,000 <sup>c</sup>
Condiciones de seguridad	195	5,75	2,173	,186	,142	-,186	,186	,000 <sup>c</sup>
Bienestar Material	195	14,60	4,484	,130	,105	-,130	,130	,000 <sup>c</sup>
Destrezas	195	2,90	1,178	,210	,170	-,210	,210	,000 <sup>c</sup>
Actitudes	195	2,86	1,174	,219	,192	-,219	,219	,000 <sup>c</sup>
Habilidades	195	2,72	1,242	,199	,191	-,199	,199	,000 <sup>c</sup>
Conducta	195	3,02	1,222	,175	,153	-,175	,175	,000 <sup>c</sup>
Desarrollo Personal	195	11,51	3,932	,145	,086	-,145	,145	,000 <sup>c</sup>
Involucramient o Ciudadano	195	5,83	2,243	,172	,161	-,172	,172	,000 <sup>c</sup>
Involucramient o económico	195	5,99	2,229	,163	,134	-,163	,163	,000 <sup>c</sup>
Inclusión Social	195	11,82	4,206	,128	,108	-,128	,128	,000 <sup>c</sup>
Derechos Sociales	195	2,96	1,311	,164	,139	-,164	,164	,000 <sup>c</sup>
Derechos Humanos	195	6,02	2,397	,138	,138	-,123	,138	,000 <sup>c</sup>
Derechos Laborales	195	6,36	2,765	,182	,147	-,182	,182	,000 <sup>c</sup>
Derecho	195	15,33	5,705	,118	,093	-,118	,118	,000 <sup>c</sup>
Calidad de Vida	195	66,33	18,706	,152	,063	-,152	,152	,000 <sup>c</sup>

- a. La distribución de prueba es normal.
- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.
- d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.