

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TEMA:

"Discapacidad y la inserción laboral de los graduados de la Universidad Técnica de Ambato"

Trabajo de Titulación previo a la obtención del Título de

Licenciado en Trabajo Social.

AUTOR:

Cisneros Villegas Wilson Javier

TUTOR:

Lcda. Mg. Teresa de Jesús Paredes Ruiz

Ambato Ecuador

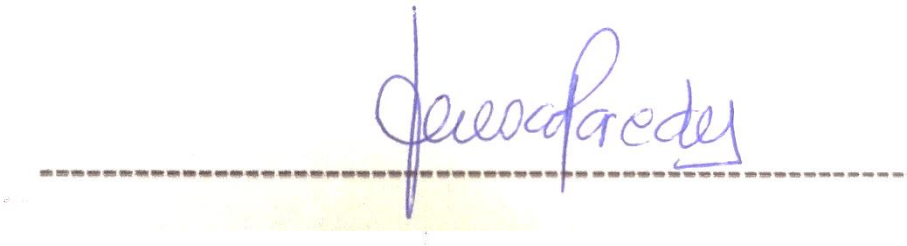
2025

APROBACIÓN DEL TUTOR

CERTIFICA:

En calidad de tutor del Trabajo de Investigación sobre el tema "DISCAPACIDAD Y LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO", del Sr. Wilson Javier Cisneros, portador de la CC. 1805257761 egresado de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato. Considero que dicho trabajo de Graduación reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a Evaluación del Tribunal de Grado, que el Honorable Consejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 10 de junio del 2025



LCDA. MG. TERESA PAREDES

CC. 180171394-0

TUTORA

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas en el trabajo de Titulación, presentado con el Tema: "DISCAPACIDAD Y LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO", le corresponde exclusivamente a mi persona, Wilson Javier Cisneros Villegas, egresado de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato certificando que el contenido del presente trabajo investigativo es de mi completa autoría a excepción de las citas bibliográficas.

Ambato, 10 de junio del 2025



Wilson Javier Cisneros Villegas

CC. 1805257761

Autor

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y proceso de investigación, según las normas de institución. Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi tesis, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Ambato, 10 de junio del 2025



Wilson Javier Cisneros Villegas

CC. 1805257761

Autor

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los Miembros de Tribunal de Grado, APRUEBAN el Trabajo de Investigación, sobre el tema: "DISCAPACIDAD Y LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO "presentado por Sr. Wilson Javier Cisneros Villegas, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, ……de … del 2025

Para constancia firman:

……..

Presidente

…….. ……..

Miembro Miembro

DEDICATORIA

Este logro está dedicado, en primer lugar, a Dios,
por guiarme en cada paso del camino,
y por darme la sabiduría, la fortaleza y el valor necesarios
para culminar una etapa más en mi vida.

A mi familia, por ser mi mayor apoyo y motivación.
Gracias por enseñarme con amor los valores que hoy me definen
y por acompañarme con paciencia y confianza en cada desafío.
Su respaldo incondicional ha sido fundamental
para alcanzar esta meta y convertirme en la persona que soy.

Finalmente, me dedico este logro a mí misma,
por no rendirme ante las dificultades
y mantener siempre la esperanza de salir adelante,
incluso en los momentos más difíciles.

Wilson Javier Cisneros Villegas

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme otorgado salud y vida a lo largo de mi carrera universitaria,
y por permitirme alcanzar una meta más en mi camino académico y personal.

A mis padres, quienes con amor y constancia me enseñaron que siempre es posible salir adelante,
y que el miedo a equivocarse nunca debe ser un obstáculo para intentarlo.

Expreso mi más sincero agradecimiento a la Lic. Teresa Paredes,
quien me brindó su apoyo incondicional, compartió sus conocimientos
y supo guiarme con dedicación durante el proceso de esta investigación,
contribuyendo significativamente a su desarrollo y a la obtención de resultados valiosos.

Wilson Javier Cisneros Villegas

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

A. PAGINAS PRELIMINARES
APROBACIÓN DEL TUTOR ii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN iii
DERECHOS DE AUTOR iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO v
DEDICATORIA vi
AGRADECIMIENTO vii
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS viii
ÍNDICE DE TABLAS xii
ÍNDICE DE FIGURAS xiii
RESUMEN EJECUTIVO xiv
ABSTRACT xv
B. CONTENIDOS
CAPÍTULO 1.-MARCO TEÓRICO 1
1.1 Antecedentes investigativos 1
Situación problemática 1
Justificación 6
Problema Científico 6
Delimitación del problema 6
Línea de investigación 7
Investigaciones previas 7
DESARROLLO TEÓRICO DE LA VARIABLE DISCAPACIDAD 10
Evolución Conceptual 10
El modelo de prescindencia 11
Tipos de discapacidad 12
GESTIÓN DE APRENDIZAJE 14
Formación laboral inclusiva 14
Influencia de la Teoría del Aprendizaje Social de Albert Bandura en la formación laboral inclusiva 15
Influencia de la Teoría Del Aprendizaje Significativo de David Ausubel, en la formación laboral inclusiva 16
Educación inclusiva 17
Principios de la educación inclusiva 18
Acceso y oportunidades en la educación superior 19

Adaptaciones curriculares y diseño universal de aprendiza 19
Rol de las universidades en la inclusión educativa 20
Recursos para educación inclusiva 20
COMPETENCIAS DE COMUNICACIÓN 21
Teoría de la comunicación 21
Axiomas de la teoría de la comunicación 21
Medios de comunicación 24
Manejo de comunicación para el mercado laboral gracias a la universidad 24
Lenguaje inclusivo 25
La familia, primer eslabón que sustenta al discapacitado 25
La escuela, organización primaria en función del discapacitado 26
Las instituciones y tecnologías sanitarias en la atención al discapacitado 27
Otras redes sociales que apoyan al discapacitado 27
DESARROLLO TEÓRICO DE LA VARIABLE INSERCIÓN LABORAL 28
POLÍTICA 29
Política Regulatoria 29
Política Redistributivas 29
Política Distributivas 30
Política de Protección Social 30
Políticas de Inclusión Social 30
El modelo social de la discapacidad 31
Políticas de Inclusión Laboral 32
MARCO LEGAL 33
COMPETENCIAS PROFESIONALES 35
El origen de las competencias profesionales 36
Características de las competencias profesionales 36
Tipología de las competencias profesionales 37
Enfoque teórico de las competencias profesionales 38
Enfoque conductista 38
Enfoque genérico 38
Enfoque integral 39
Niveles de adquisición de competencias 39
Dimensión personal 39
Ámbito profesional 40
Dimensión organizacional 40

MERCADO LABORAL 41
Clasificación del mercado laboral 41
OFERTA LABORAL 41
La Inclusión Laboral 42
Modelo de empleo inclusivo 43
Inclusión laboral de personas con discapacidad y la bolsa de trabajo inclusivo 43
Deserción laboral 44
Fases de la deserción laboral 44
Dimensiones de la deserción laboral 45
Características de la discriminación laboral 46
Tipos de discriminación laboral 46
Discriminación laboral directa 47
Discriminación laboral indirecta 47
Discriminación laboral múltiple 47
Acoso discriminatorio 47
Persecución y represalia discriminatoria 47
Discriminación laboral por asociación 47
ÁREA LABORAL 47
Ambiente de trabajo 47
Tipo de empresa 48
1.2 Objetivos 49
Objetivo General 49
Objetivo Especifico 49
Hipótesis 49
CAPÍTULO II.- METODOLOGÍA 50
2.1 Materiales 50
2.2 Métodos 54
2.2.1 Enfoque de la investigación 54
2.3 Nivel de Investigación 54
2.3.1 Descriptivo 54
2.3.2 Correlacional 55
2.3.3 Explicativa 55
2.4 Metodología de investigación 55
2.4.1 Analítico-sintético 55
2.4.2 Histórico-crítico 56

2.4.3 Método deductivo 56
2.4.4 Hipotético-deductivo 56
2.4.5 Método de medición 56
2.5 Población 57
2.5.1 Muestra 57
CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN 58
3.1 Análisis y discusión de los resultados 58
Datos sociodemográficos 58
Análisis 58
Discusión 82
3.2 Verificación de hipótesis 86
CAPÍTULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 90
4.1 Conclusiones 90
4.2 Recomendaciones 92
C. MATERIALES DE REFERENCIA
BIBLIOGRAFÍA 93
ANEXOS 107
Anexos 1 Modeló del Instrumento 107

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 *Tipos de discapacidad* *12*
Tabla 2 *Metodología de calificación de las encuestas* *51*
Tabla 3 *Puntajes del instrumento* *51*
Tabla 4 *Baremo Del Instrumento General*..... *52*
Tabla 5 *Baremo de la Dimensión: Política*..... *52*
Tabla 6 *Baremo de la Dimensión: Gestión de Aprendizaje*..... *52*
Tabla 7 *Baremo de la Dimensión: Competencias Profesionales*..... *53*
Tabla 8 *Baremo de la Dimensión: Competencias de Comunicación*..... *53*
Tabla 9 *Baremo de la Dimensión: Oferta Laboral*..... *53*
Tabla 10 *Datos sociodemográficos*..... *58*
Tabla 11 *Entorno familiar y redes de apoyo* *61*
Tabla 12 *Situación Laboral* *63*
Tabla 13 *Valoración del instrumento según sus dimensiones e indicadores*..... *65*
Tabla 14 *Valoración del instrumento según su dimensión Política*..... *67*
Tabla 15 *Valoración del instrumento según su dimensión Gestión de Aprendizaje*..... *70*
Tabla 16 *Valoración del instrumento según su dimensión Competencias Profesionales*..... *73*
Tabla 17 *Valoración del instrumento según su dimensión Competencias de Comunicación*..... *76*
Tabla 18 *Valoración del instrumento según su dimensión Oferta Laboral*..... *79*
Tabla 19 *Correlación de Pearson entre las variables Discapacidad e Inserción Laboral.* *88*

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 *Valoración del instrumento según su dimensión Política..... 68*
Figura 2 *Valoración del instrumento según su dimensión Gestión de Aprendizaje..... 71*
Figura 3 *Valoración del instrumento según su dimensión Competencias Profesionales..... 74*
Figura 4 *Valoración del instrumento según su dimensión Competencias de Comunicación..... 77*
Figura 5 *Valoración del instrumento según su dimensión Oferta Laboral..... 80*

RESUMEN EJECUTIVO

El objetivo de esta investigación fue analizar la influencia de la discapacidad en la inserción laboral de los graduados de la Universidad Técnica de Ambato. La inclusión laboral de personas con discapacidad sigue siendo un reto en Ecuador, y particularmente en el contexto universitario, donde muchos graduados enfrentan barreras estructurales que limitan su acceso pleno al mundo laboral. Esta investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo y utilizó como instrumento un cuestionario de 25 preguntas, aplicado a una población de 25 graduados con discapacidad. El análisis abarcó variables sociodemográficas y dimensiones clave como política, gestión del aprendizaje, competencias profesionales, competencias de comunicación y oferta laboral. Los resultados reflejan que el 80% de los encuestados se encuentra en niveles medio o bajo de inserción laboral (8% Bajo y 72% Medio), lo cual evidencia un proceso de integración aún limitado. Si bien no se observa un nivel crítico, el predominio del nivel medio sugiere que la inserción laboral está en construcción y condicionada por múltiples factores. Durante la discusión, se identificaron barreras como la escasa preparación del entorno empresarial, la ausencia de programas de integración efectiva y la desconexión entre el marco legal inclusivo y su aplicación práctica. Finalmente, se concluye que la discapacidad influye de manera significativa en la inserción laboral de los graduados de la UTA. Esto se confirma a través de la percepción de los encuestados y de un coeficiente de correlación de Pearson de 0.746, lo que indica una relación fuerte entre ambas variables.

Palabras clave: discapacidad**,** inserción laboral**,** graduados universitarios**,** barreras estructurales**,** inclusión

ABSTRACT

The objective of this research was to analyze the influence of disability on the labor insertion of graduates of the Technical University of Ambato. The labor inclusion of people with disabilities continues to be a challenge in Ecuador, and particularly in the university context, where many graduates face structural barriers that limit their full access to the world of work. This research was developed under a quantitative approach and used as an instrument a questionnaire of 25 questions, applied to a population of 25 graduates with disabilities. The analysis covered sociodemographic variables and key dimensions such as policy, learning management, professional competencies, communication competencies, and labor supply. The results reflect that 80% of the respondents are at medium or low levels of labor insertion (8% Low and 72% Medium), which shows a still limited integration process. Although a critical level is not observed, the predominance of the medium level suggests that labor insertion is under construction and conditioned by multiple factors. During the discussion, barriers were identified such as the poor preparation of the business environment, the absence of effective integration programs and the disconnect between the inclusive legal framework and its practical application. Finally, it is concluded that disability significantly influences the labor insertion of UTA graduates. This is confirmed through the perception of the respondents and a Pearson correlation coefficient of 0.746, which indicates a strong relationship between both variables.

Keywords: disability, job placement, university graduates, structural barriers, inclusion

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes investigativos

Situación problemática

MACRO

Según datos de la Organización Mundial de la Salud, OMS (2023) a nivel global, la proporción significativa de personas con discapacidad se estima en más de 1300 millones de personas, es decir, el 16% de la población mundial experimentan alguna discapacidad De esta manera, parte de las estrategias de integración laboral de este sector social busca fomentar un mercado laboral inclusivo que permita la integración de individuos en situación de desventaja, sin ninguna forma de discriminación.

Estadísticas sobre el problema a nivel mundial es evidenciado por la Organización Internacional del Trabajo, OIT (2022) una de cada diez personas en el mundo tiene discapacidad. Son alrededor de 130 millones personas de las cuales unos 450 millones están en edad de trabajar. Algunos tienen empleo y están totalmente integrados en la sociedad, pero como grupo, las personas con discapacidad con frecuencia enfrentan situaciones de pobreza y desempleo. Su exclusión social priva a las sociedades de entre 1,37 y 1,94 trillones de dólares en pérdidas anuales del PIB1. Cerca del 80 por ciento de todas las personas con discapacidad vive en las zonas rurales de los países en vías de desarrollo y tienen poco o ningún acceso a los servicios que requieren. Por estas razones, proveer de trabajo decente a las personas con discapacidad tiene un sentido social y también económico.

De acuerdo con él Observatorio Estatal de la Discapacidad (2020), en el período 2013-2018, solo el 1% de los graduados en España tenía alguna discapacidad. Aunque la mayoría estudió en universidades públicas, su acceso al empleo sigue siendo limitado en comparación con sus pares sin discapacidad. Para finales de 2019, presentaban una tasa de actividad del 83,1% y una tasa de empleo del 75,4%, ambos 10 puntos porcentuales inferiores a las de los graduados sin discapacidad. Además, su tasa de desempleo era ligeramente superior, alcanzando el 9,2%. Estos datos reflejan la persistencia de barreras que dificultan su integración en el mercado

laboral, subrayando la necesidad de políticas inclusivas y estrategias que promuevan entornos de trabajo accesibles y equitativos.

En el mundo del trabajo las personas con discapacidad registran mayor desempleo y menores ingresos que las personas sin discapacidad. Con frecuencia están relegados a trabajos de bajo nivel y pocos ingresos, con escasa seguridad social y legal, o están segregados del mercado primario del trabajo. Muchos están subempleados. Esto afecta su autoestima y muchos se resignan y deciden abandonar sus intentos. Sin embargo, la experiencia demuestra que cuando encuentran trabajos que corresponden a sus capacidades, habilidades e intereses, pueden hacer aportes importantes en el lugar de trabajo (OIT, 2022).

De acuerdo con él Informe de Empleo y Encuesta de Salarios (2022), muestran un panorama relevante sobre la inserción laboral de personas con discapacidad recién graduadas en Estados Unidos. El objetivo fue identificar las oportunidades y desafíos que enfrentan en el mercado laboral, así como las condiciones de empleo y brechas existentes en comparación con sus pares. De acuerdo con el NALP, el porcentaje de graduados que reportan alguna discapacidad ha aumentado ligeramente, pasando del 4.1% en 2019 al 5.5% en 2021. Sin embargo, estos graduados presentaron una tasa de empleo más baja (85,8%) que el promedio general de su clase, con una diferencia de casi 6 puntos porcentuales. La brecha fue aún mayor en empleos que requerían título profesional, alcanzando un 69,2% frente a cifras más elevadas en la clase general. Además, las personas con discapacidad se orientaron más hacia el sector de interés público (15,4% frente al 8,7% de sus compañeros), mientras que su participación en la práctica privada fue menor (49,8% frente al 57%).

De acuerdo con la Agencia de Estadísticas de Educación Superior (2024), los graduados con discapacidades en el Reino Unido presentan menores niveles de empleo quince meses después de titularse, especialmente en áreas como ciencias sociales, ingeniería y humanidades. Esta situación es más crítica entre graduados de minorías étnicas, sobre todo en estudios comerciales. Sin embargo, un 65,4% de los graduados con discapacidad ha logrado insertarse en el mercado laboral, en su mayoría en ocupaciones profesionales. Muchos aplican lo aprendido durante sus estudios y consideran que su trabajo tiene un impacto significativo. A pesar de ello, persisten barreras como la falta de experiencia laboral y el desconocimiento de recursos de apoyo gubernamental. Quienes logran emplearse expresan alta satisfacción y sienten que su trabajo se alinea con sus objetivos personales.

Las estadísticas relacionadas con la inserción laboral de individuos con discapacidad a nivel global son presentadas por él Banco Mundial (2023) donde el acceso es restringido de las personas con discapacidad al mercado laboral persiste como un desafío a nivel mundial. La Organización Internacional del Trabajo, en su informe de 2021, señaló que aproximadamente el 80% de las personas con discapacidad en edad laboral se encuentran desempleadas, lo que intensifica la exclusión social y económica de este colectivo. La integración laboral de individuos con discapacidad continúa siendo restringida en la mayoría de los países, a pesar de la implementación de iniciativas legales y políticas a nivel internacional.

Las personas con discapacidad que no consiguen integrarse en el mercado laboral pueden ser consideradas como sujetos de una exclusión estructural, tanto por parte de las instituciones estatales como de las entidades empresariales. Las restricciones físicas, sociales y económicas dificultan la participación laboral de las personas con discapacidad, según un análisis de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL (2023) la falta de políticas inclusivas efectivas por parte de los gobiernos también agrava la situación, generando un ciclo de pobreza y exclusión para esta población.

La Organización de las Naciones Unidas, ONU (2022) el desempleo entre las personas con discapacidad está relacionado con varios factores, entre ellos la discriminación, la falta de accesibilidad en los lugares de trabajo y las políticas laborales inadecuadas. En Japón, por ejemplo, se ha observado una tasa de desempleo del 73% entre personas con discapacidad en áreas rurales, mientras que, en países como Sudáfrica, el acceso al empleo formal para este grupo se limita a un 12%. La situación se agrava en entornos donde hay menor inversión en accesibilidad y adaptaciones laborales.

MESO

En América Latina y el Caribe (ALC), la inserción laboral de personas con discapacidad es un tema de creciente relevancia, especialmente dado que se estima que más del 15% de la población de la región tiene alguna forma de discapacidad. Según la Encuesta Nacional de Discapacidad en México (2016), solo el 30% de las personas con discapacidad están empleadas, lo que indica una tasa de desempleo alarmantemente alta en comparación con el 6% de la población sin discapacidad. Este fenómeno se ve agravado por la falta de políticas inclusivas que fomenten la integración laboral, lo que resulta en un alto índice de pobreza entre este grupo.

Ecuador es el principal país latinoamericano donde existe un alto nivel de discapacidad, luego le sigue México y por último Panamá. En Ecuador, aproximadamente el 45% del total de personas discapacitadas registradas en el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) presentan discapacidad física y le sigue la discapacidad intelectual con el 23% (CEPAL, 2016)**.**

De acuerdo con el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, UNICEF (2022) en su investigación llevada a cabo en Colombia demuestra que las personas con discapacidad se enfrentan a obstáculos considerables en la obtención de empleo, con un 70% de los encuestados reportando haber sufrido discriminación durante el proceso de búsqueda laboral. Además, un análisis del mercado laboral en Chile reveló que el 50% de las empresas carecían de políticas de inclusión de empleo para personas con discapacidades, indicativas de una cultura corporativa que aún no ha adoptado completamente la diversidad.

En el marco de Centroamérica, un informe elaborado por la OIT (2022)**,** indica que las personas con discapacidad enfrentan restricciones en el acceso a programas de capacitación y desarrollo profesional, lo cual repercute negativamente en su empleabilidad y en su capacidad para generar ingresos. No obstante, estos obstáculos, se están desarrollando iniciativas en naciones como Costa Rica, donde se han llevado a cabo programas de empleo protegido que han permitido la inserción laboral de más de 5,000 personas con discapacidad en un periodo de cinco años.

MICRO

En Ecuador, de acuerdo con la información proporcionada por el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, CONADIS (2016), se estima que hay 480,759 individuos con discapacidad, lo que equivale al 2.83% de la población total. Del total de este grupo, un 18.7% ha conseguido integrarse en el mercado laboral formal, no obstante, enfrenta significativas barreras y desafíos relacionados con el acceso y la adaptabilidad al entorno laboral. Las personas con discapacidad se enfrentan a desafíos multifacéticos que incluyen la discriminación en el ámbito laboral, la insuficiencia de infraestructura adecuada y la carencia de políticas públicas efectivas que fomenten su inclusión en el mercado laboral. Esta situación resulta en que la perspectiva sobre la inclusión laboral de individuos con discapacidad adquiere una relevancia considerable, dado que se encuentra directamente vinculada a su bienestar y calidad de vida.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Censos, INEC (2022), en Ecuador, una proporción significativa de la población con discapacidad de 15 años y más se encuentra excluida del mercado laboral. Solamente el 24% de la población en edad de trabajar con discapacidad está involucrada en el mercado laboral, en comparación con el 48,5% de las personas sin discapacidad. De esta población, cerca de 303.931 individuos están empleados; no obstante, el 22% de ellos se involucra en ocupaciones elementales, mientras que el 16,8% se dedica a labores que no demandan preparación formal, tales como servicios de limpieza, actividades agropecuarias básicas, asistencia en los sectores de minería y construcción, así como en labores de vigilancia y ventas ambulantes o en mercados. Además, solo el 1% de las personas con discapacidades, aproximadamente 3,000, alcanzan con éxito puestos de liderazgo y gestión dentro de organizaciones y empresas, según lo informado por Roberto Castillo, director del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

Ecuador se posiciona como el país latinoamericano con la más elevada prevalencia de discapacidad, seguido de México y, a continuación, Panamá. En Ecuador, se estima que alrededor del 45% de la población con discapacidad registrada por el CONADIS presenta discapacidad física, seguida de la discapacidad intelectual (CEPAL, 2016)**.**

De acuerdo con investigaciones llevadas a cabo por la (CONADIS, 2019), se estima que en la provincia de Tungurahua hay un total de 13,240 personas con discapacidad. De este grupo, se observa que el 37.38% presenta discapacidad física, el 22.91% discapacidad intelectual, el 24.72% discapacidad auditiva, el 10.66% discapacidad visual y el 4.34% corresponde a otros tipos de discapacidades.

En la Universidad Técnica de Ambato, un porcentaje de la población estudiantil muestra alguna forma de discapacidad. Según el informe de la Dirección de Bienestar Estudiantil y Asistencia Universitaria, DIBESAU (2017), la institución poseía 35 estudiantes con varios tipos de discapacidades. Esta población incluye 3 personas con discapacidades intelectuales, 11 con impedimentos visuales, 6 con discapacidades auditivas y 15 con discapacidades físicas. Estos estudiantes están inscritos en las facultades de ciencias humanas y educación, contabilidad y auditoría, administración de empresas, diseño, arquitectura y artes, derecho y ciencias sociales, ingeniería civil y mecánica, ciencias e ingeniería de alimentos, así como tecnologías de información, telecomunicaciones e ingeniería industrial.

Justificación

La presente investigación tendrá como propósito analizar la inserción laboral de los graduados con discapacidad de la Universidad Técnica de Ambato. Se parte de la premisa de que la discapacidad no es un obstáculo insuperable para el desarrollo profesional, sino una oportunidad para demostrar las habilidades y capacidades que estas personas pueden aportar al mercado laboral. El estudio busca identificar el nivel de acceso al empleo, así como las barreras estructurales y sociales que dificultan su integración. Además, pretende evidenciar las oportunidades existentes y analizar los prejuicios que aún persisten, limitando el pleno desarrollo profesional de los graduados con discapacidad.

La presente investigación reviste una relevancia significativa dado que, en Ecuador, a partir de la promulgación de la Constitución de 2008, se ha promovido un enfoque inclusivo que asegura los derechos de las personas con discapacidad, particularmente en el contexto del empleo. La Ley Orgánica sobre Discapacidades refuerza aún más esta protección al exigir la responsabilidad del Estado de promover activamente la integración social y ocupacional de las personas con discapacidad. En este marco, es fundamental llevar a cabo un análisis de la integración laboral de los egresados con discapacidades de la Universidad Técnica de Ambato, con el propósito de evaluar la implementación de estas normativas y su efecto en la mejora de sus condiciones de vida y el ejercicio integral de sus derechos.

La investigación es factible en su desarrollo, ya que la Dirección de Bienestar Universitario de la Universidad Técnica de Ambato ha facilitado el acceso a la información necesaria para contactar a los graduados con discapacidad, además de ser un tema con abundante información disponible. Los beneficiarios de la ejecución de la investigación están los graduados con discapacidad y el área de seguimiento a graduados.

Problema Científico

Interrogante de investigación: ¿Cómo influye la discapacidad en la inserción laboral de los graduados de la Universidad Técnica de Ambato?

Delimitación del problema

Campo: social.

Área: Sociolaboral

Aspectos: Discapacidad y la inserción laboral de los graduados

Delimitación espacial: Universidad Técnica de Ambato.

Delimitación temporal: año lectivo 2025.

Delimitación observación: egresados universitarios.

Línea de investigación

La línea de investigación del presente estudio corresponde a: Exclusión e integración Social.

Investigaciones previas

Para apoyar el trabajo investigativo se ha tomado en cuenta las siguientes exploraciones que reforzará las variables, los estudios realizados se detallan a continuación:

Los investigadores Amparo et al., (2012), investigaron la inserción laboral de egresados con discapacidad de la Universidad de València. Se realizó un estudio con 217 estudiantes con discapacidad para diagnosticar y promover recursos de integración en universidades y empresas. Aproximadamente el 70% de los egresados universitarios no consigue empleo relacionado con su formación, pero la inserción laboral de graduados con discapacidad es similar a la de otros egresados. Sin embargo, acceder al empleo requiere más información y apoyo, lo que subraya la necesidad de estrategias inclusivas para su integración laboral.

Los autores Moriña y Gilda (2022), en su estudio titulado "Inclusión en la universidad y la inserción laboral de graduados con discapacidades: Una revisión sistemática", llevaron a cabo un análisis de seis investigaciones realizadas en Estados Unidos. Este estudio pone de manifiesto que, a pesar de los esfuerzos significativos de las universidades para facilitar la inserción laboral, aún subsisten obstáculos que dificultan el acceso al empleo para este colectivo. La gran mayoría de los graduados concuerda en que, para lograr una integración exitosa en una organización, es esencial experimentar un sentido de bienvenida, aceptación y valoración.

Los investigadores Huber et al., (2016) en su estudio titulado "Finalización de estudios y resultados laborales entre graduados con discapacidad" tienen como objetivo examinar de qué manera los diferentes servicios académicos y de apoyo a personas con discapacidad influyen tanto en la culminación de sus estudios como en su inserción en el ámbito laboral. Basado en una encuesta realizada entre graduados con discapacidad de la Universidad Estatal de Wright en Estados Unidos. Su. En relación con la búsqueda de empleo, los recursos más valorados incluyeron la elaboración de currículos, las oportunidades para interactuar con empleadores y la realización de entrevistas simuladas. Los hallazgos indican que el 65% de los graduados con discapacidad se encontraban empleados, mientras que un 20% estaban involucrados en la

búsqueda activa de empleo. Estos datos evidencian un progreso en comparación con cifras anteriores, las cuales indicaban una tasa de empleo del 53% para este grupo; sin embargo, aún se encuentra por debajo del 84% correspondiente a los graduados sin discapacidad. En síntesis, se subraya la relevancia de establecer oficinas de servicios dirigidas a personas con discapacidad que trasciendan el mero cumplimiento de normativas legales, fomentando la adopción de estrategias integrales que favorezcan no solo el rendimiento académico, sino también la inclusión en el ámbito laboral.

Según los autores, Hernández Díaz y Millán Tapia (2015) en su estudio titulado "Individuos con discapacidades en España: integración del mercado laboral y crisis económica", el 15% de la población consiste en individuos con discapacidades. Su integración exitosa en el mercado laboral podría generar beneficios sociales y económicos, siempre que se eliminen las barreras y se promuevan los bienes y servicios accesibles. El presente estudio examina la evolución de la participación laboral en España, subrayando las desigualdades en términos de inserción laboral y remuneración en su detrimento, particularmente a lo largo de la reciente crisis económica, que impactó de manera significativa su empleo.

La autora Clemente (2017), en su trabajo de titulado “Estudio de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en España”, tiene como objetivo analizar las características y factores determinantes que influyen en la inserción laboral de las personas con discapacidad en comparación con aquellas que no presentan discapacidad. El estudio toma en cuenta aspectos como las políticas sociales, el marco legislativo, así como variables como las pensiones, el género, la ubicación geográfica, el nivel educativo y el grado de discapacidad. Se ponen de manifiesto las dificultades que enfrentan para lograr su inclusión, enfatizando que el empleo contribuye a mejorar su calidad de vida, aumentar su autoestima y disminuir la exclusión social, así como la precariedad económica.

Los autores Paz Maldonado y Silva Peña (2022)**,** en su investigación “Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina”, revisaron literatura sobre la situación actual de esta problemática en la región. Los datos indican que en Chile el 39% de las personas con discapacidad vive en condiciones socioeconómicas difíciles, dado que únicamente el 29% tiene trabajo remunerado, mientras el 70% está fuera del mercado laboral. En Colombia, el 60% de este grupo no recibe ingresos mensuales. La investigación revela que la integración laboral en América Latina todavía está en una fase temprana, pues los países recién inician la formulación de políticas públicas para elevar la calidad de vida de estas

personas. Asimismo, la región muestra altos índices de desigualdad, particularmente en naciones como Honduras, Colombia, Brasil y Chile.

Los autores Maitta Rosado y García (2018) en su estudio "Inserción Laboral de Graduados con Discapacidades en la Universidad Técnica de Manabí", realizaron un análisis exhaustivo basado en datos, entrevistas a líderes de talento humano y encuestas a graduados, revelando baja inserción laboral de egresados con discapacidad en Ecuador. De este grupo, el 62% son hombres y el 59% presenta discapacidad física, luego visual (31%) y auditiva (10%). Las dificultades para la inclusión continúan, y las instituciones tanto públicas como privadas no acatan completamente la Constitución de 2008 ni la Ley Orgánica de Discapacidad de 2012, que exigen la integración laboral de este grupo.

Los investigadores Merchan Peñafiel y Sánhez Pulla (2016) en su estudio titulado "Inserción Laboral de Graduados y Egresados de la UPS con Discapacidad en 2011-2015" evaluaron la condición laboral de este grupo, utilizando un enfoque científico cuantitativo para examinar su integración en diferentes organizaciones y compañías. Los hallazgos mostraron que el 51% de graduados con discapacidad de la UPS no se ha mantenido en empleo por más de seis meses, ya que su situación crea una barrera considerable, llevándolos a aceptar trabajos fuera de su área profesional. Los empleadores indicaron evaluar el perfil profesional al contratar personas con discapacidad y asignarlas en roles que se alineen con sus habilidades; no obstante, esta afirmación no pudo ser completamente comprobada por restricciones de confidencialidad en ciertas organizaciones.

La autora, en su estudio Vallejo Becerril (2022) "Inserción laboral para mejorar la calidad de vida de estudiantes con discapacidad en la universidad pública de Guayaquil 2022", busca proponer un modelo de inserción laboral para estudiantes con discapacidad auditiva. El análisis estadístico del proyecto mostró que la inserción laboral de personas con discapacidad es de nivel medio-bajo, alcanzando un 90,20%, mayormente en el nivel medio (56,40%). Esto sugiere que, aunque hay cierto nivel de inserción, este es insuficiente o poco eficaz frente a los objetivos de las leyes de inclusión social y bienestar.

Los autores Mendoza Fernández y Moreira Valencia (2024), en su estudio "Inserción Laboral y Discapacidad", pretenden determinar el porcentaje de empleados con discapacidad en la empresa Fres Fish y examinar sus políticas de inclusión laboral. El análisis es cualitativo y exploratorio, utilizando entrevistas a tres integrantes del área de talento humano y a dos empleados con discapacidad, enfocándose en su integración laboral. Los hallazgos muestran la

relevancia de la inclusión empresarial, promoviendo la igualdad de oportunidades y permitiendo que este grupo prioritario participe activamente en el mercado laboral, contribuyendo a la sociedad en igualdad.

La autora Chaluisa Chaluisa (2023) en su trabajo de titulación titulado “Determinación de los factores que inciden en el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad en el cantón La Maná, período 2020”, tiene como finalidad identificar las variables que impactan la inserción laboral de las personas con discapacidad. Este estudio se fundamenta en datos proporcionados por el CONADIS, que reporta un total de 803 personas con discapacidad en el cantón mencionado. La investigación se focalizó en una población de individuos con edades comprendidas entre 19 y 64 años, evidenciando que variables tales como el nivel educativo, la paternidad, la condición de jefe de hogar, así como la naturaleza y el grado de discapacidad, desempeñan un papel significativo en su integración en el mercado laboral.

DESARROLLO TEÓRICO DE LA VARIABLE DISCAPACIDAD

De acuerdo con la Ley Orgánica de Discapacidades (2012), la discapacidad se define como "cualquier restricción o impedimento en la capacidad de llevar a cabo una actividad física en la forma o dentro de los límites considerados normales para el ser humano; esta situación afecta no solo al individuo, sino también a su entorno familiar y a sus dimensiones sociales y económicas." Asimismo, es importante analizar la salud integral de las personas con discapacidad, desde una visión sistémica que les garantice que cuenten con los medios y recursos que les permitan potencializar sus capacidades para realizar sus actividades diarias en posición de igualdad.

Evolución Conceptual

La opinión del autor Velarde Lizama (2011) es que los intentos de analizar la historia han resultado en divisiones sintetizadas. En este contexto, es notable cómo las teorías éticas han caracterizado al agente moral como aquel que posee competencias particulares y específicas.

De la misma manera, se revisa la evolución de los modelos de discapacidad, enfatizando tres paradigmas fundamentales:

El modelo de prescindencia

Históricamente, se ha documentado que los orígenes de la discapacidad surgieron de consideraciones y suposiciones religiosas. Se decía que las personas con discapacidad eran una carga para la sociedad y, como tal, no tenían valor para la comunidad, lo cual dio origen a la idea de que la crianza y el desarrollo de niños discapacitados era simplemente no deseado. Se creía que la existencia misma de un individuo con discapacidad era el resultado de algún pecado perpetrado por los padres, lo que conducía a la conclusión de que esta vida no era digna de ser vivida. Como resultado, las personas eran sometidas a prácticas eugénicas, incluido el infanticidio (Ballestero, 2018)**.**

El modelo médico o rehabilitador

En el paradigma médico, las causas que fundamentan la discapacidad han dejado de ser de índole religiosa para adquirir una naturaleza científica. La discapacidad es conceptualizada como una enfermedad, y se postula que los individuos con discapacidad pueden contribuir a la sociedad, siempre que sean sometidos a procesos de rehabilitación que les permitan asemejarse a sus pares, con el fin de que sean valorados como personas.

Si bien el modelo médico tiene como objetivo la reintegración social de las personas con discapacidad, ha sido objeto de críticas sustanciales. Por un lado, se argumenta que la institucionalización, una práctica prevalente dentro de este modelo, frecuentemente resulta en la marginación. Por otro lado, se plantea la crítica de que este enfoque fomenta una identidad que se fundamenta únicamente en la enfermedad, lo que conlleva la reducción de los individuos a su condición médica y los somete al control de los médicos (Toboso Martín, 2017)**.**

Discapacidad.

De acuerdo con el autor Gómez López y Dídimo (2016) la discapacidad se conceptualiza como "la pérdida o disminución de capacidades o destrezas físicas, mentales o sensoriales, resultantes de una deficiencia fisiológica, anatómica o psicológica, que restringe, complica o imposibilita la ejecución de actividades diarias."

Deficiencia

La OMS (1994) se establece que "la discapacidad se define como toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica." Puede manifestarse de manera temporal o permanente.

Con esta categorización, las deficiencias pueden clasificarse en diversas modalidades, incluyendo deficiencias intelectuales, psicológicas, del lenguaje, auditivas, visuales, así como sensitiva, entre otras.

Minusvalía

De acuerdo con Herrero et al., (2016) se define a la minusvalía como "toda circunstancia desfavorable para un individuo específico, derivada de una deficiencia o discapacidad que restringe o imposibilita el cumplimiento de un rol normalmente esperado, considerando la edad, género y factores sociales y culturales". Esta situación se distingue por la discrepancia entre el rendimiento o el estatus del individuo y sus propias expectativas, así como las del grupo al que pertenece. Refleja el proceso de socialización asociado a una deficiencia o discapacidad. La desventaja emana de la incapacidad o el fracaso en cumplir con las expectativas que cada individuo tiene respecto a su entorno.

TIPOS DE DISCAPACIDAD

Según Ministerio de Salud Pública (2018) define seis tipos de discapacidad que se describen en la Tabla 1:

Tabla 1

Tipos de discapacidad

Tipos	Definición
Discapacidad auditiva	Se alude a las deficiencias, limitaciones y restricciones funcionales y/o estructurales que son irreversibles e irrecuperables del sistema auditivo, las cuales impactan la percepción de los estímulos sonoros del entorno como resultado de la pérdida auditiva, ya sea parcial (hipoacusia) o total (cofosis), afectando uno o ambos oídos (Aguilar Martínez & Alonso López , 2023).
Discapacidad de lenguaje	Se trata de un trastorno grave y persistente que se manifiesta a lo largo del desarrollo, y que se caracteriza por deficiencias, limitaciones y restricciones funcionales y/o estructurales en la expresión verbal, las cuales no pueden ser atribuidas a una condición biomédica específica ni se encuentran vinculadas a

	una discapacidad intelectual de grado moderado, severo o profundo (Esteve Montaño, 2021).
Discapacidad física	Se define como una condición que se distingue por la presencia de deficiencias, limitaciones y restricciones tanto funcionales como estructurales, las cuales son comúnmente irreversibles e irrecuperables, resultantes de alteraciones en el sistema neuromusculoesquelético o en órganos internos. Estas alteraciones impactan el movimiento, la coordinación, la postura, la fuerza muscular, así como la motricidad fina y gruesa, resultando en una movilidad disminuida y en la dificultad para llevar a cabo actividades diarias y de autocuidado (Maita, 2021).
Discapacidad intelectual	Se hace alusión a una discapacidad del ámbito cognitivo en donde el desempeño intelectual es notoriamente inferior al promedio y, por lo tanto, existen limitaciones en las habilidades necesarias para funcionar correctamente en un entorno. Esta situación difícil la comprensión y respuesta ante las diferentes situaciones que se presentan en el día a día, así como el ajuste a los cambios esperados en el entorno, acorde a las etapas del desarrollo de la educación que le corresponde (Arranz, 2023).
Discapacidad psicosocial	Se refiere a una condición que altera significativamente cómo un individuo piensa, siente o se comporta. Esto indica una interrupción en sus procesos psicológicos, biológicos o desarrollo. En general, estos están asociados con el estrés o con una dificultad para realizar tareas esenciales en la vida diaria (Ministerio de Salud Pública, 2018).

Discapacidad visual	Es una patología del sistema de la vista, funcional o estructural, que altera la capacidad de ver, actuar o percibir claridad en los objetos en diversión de la distancia, rango, el movimiento ocular, así como la percepción de color y profundidad. Tener esta condición limitante afecta los niveles de autonomía e interacción social, pues se pierde la posibilidad de participar en diversas actividades (Maita, 2025).

El presente trabajo analiza la problemática de la inserción laboral de personas graduadas con discapacidad y, desde esta óptica, resulta fundamental abordar la gestión del aprendizaje como uno de los ejes principales. Esta gestión garantiza la inclusión educativa y una cercanía la formación profesional que otorga a las personas con discapacidad habilidades relevantes para acceder al empleo en igualdad de oportunidades.

Las oportunidades de combinar el empleo y la educación se obtiene el desarrollo de conocimientos y habilidades, fomentación de la autonomía y el ejercicio de un ente activa. Esta vista es de gran importancia en un mundo del conocimiento, caracterizado por tener la formación académica y la inclusión laboral entrelazadas de tal forma que se reúnen todas las posibilidades a las personas con discapacidad para hacer uso pleno de sus derechos.

GESTIÓN DE APRENDIZAJE

Como se detalle en Soubal Caballero (2008), es un sistema de procesos y estrategias destinados a optimizar la adquisición de conocimiento y habilidades dentro del contexto de una educación. Este modelo incluye la planificación, organización, ejecución y evaluación de actividades de aprendizaje, así como la obligación de formar a las personas que se convierten en parte de la sociedad del conocimiento. La gestión del aprendizaje fomenta el desarrollo de la capacidad para enfrentar y desempeñarse en un entorno dinámico.

Formación laboral inclusiva

Es un enfoque educativo que aboga por la igualdad de oportunidades y garantiza el acceso profesional a todas las personas, incluidas aquellas con discapacidad, es definido por Pérez

Esteban y Gutiérrez Ángel (2023). A través de la oferta de programas de formación especializada, a cada individuo se le brindan los recursos necesarios para desarrollar habilidades y competencias. Este modelo fomenta la inclusión social y la autosuficiencia, así como un entorno equitativo libre de discriminación que mejora la diversidad profesional y facilita la integración ocupacional.

Influencia de la Teoría del Aprendizaje Social de Albert Bandura en la formación laboral inclusiva

Esta teoría se basa en la propuesta hecha por Montgomery en el siglo XIX, quien desarrolla cuatro etapas de aprendizaje y una de ellas es la imitación de pasos. Desde esta perspectiva, los aprendices derivan conocimiento de su entorno a través de la observación y reactividad ante recompensas y castigos. Aun así, en un contexto científico, Albert Bandura es conocido por ser la figura más importante en esta línea de estudio. En 1977, Bandura, por primera vez, aportó una perspectiva diferente al estudio de la personalidad al centrarse en la relación del entorno, el comportamiento y los procesos psicológicos individuales como los sistemas principales en el proceso de aprendizaje (Miranda Pérez y Perdomo Cáceres, 2024).

En relación con Castanedo Secadas (2008), “mantiene que Bandura postuló que el aprendizaje a través de la observación implica cuatro procesos esenciales: atención, recuperación, reproducción motora y motivación.” Estos componentes son particularmente relevantes en el caso de la formación laboral inclusiva, donde el aprendizaje vicario es central para la adquisición de conocimientos, habilidades y competencias. Se ha establecido que las personas son capaces de cambiar su comportamiento al observar a otros, aunque este cambio no ocurre necesariamente de inmediato.

En el contexto de la formación profesional inclusiva, la teoría de Bandura proporciona información sobre los procesos de aprendizaje de personas con diferentes habilidades en entornos de trabajo colaborativos. La motivación y la expectativa de autoeficacia son factores críticos dentro de este marco, porque es muy importante que las personas comprendan su potencial para obtener conocimientos y habilidades. En esta situación, el docente o formador asume el papel fundamental de un referente a emular, lo que moldea a los aprendices al interactuar activamente con ellos y proporcionarles retroalimentación constructiva (Torre, 2024).

El efecto Pigmalión ilustra cómo las expectativas del docente impactan el rendimiento del estudiante, lo cual es relevante en este caso. Un instructor que trabaja dentro del marco de la teoría de la autoeficacia cultiva una atmósfera de aprendizaje solidaria y acogedora. La Teoría del Aprendizaje Social aplicada a la enseñanza postula la necesidad de combinar la teoría y la práctica para que haya un aprendizaje holístico. La teoría del aprendizaje observacional es esencial, pero por sí sola, no es suficiente. Para facilitar un aprendizaje significativo y asegurar que los aprendices pueden comprender, involucrar y utilizar adecuadamente el conocimiento en entornos laborales, se deben emplear diversas estrategias instruccionales (Correas, 2024).

Influencia de la Teoría Del Aprendizaje Significativo de David Ausubel, en la formación laboral inclusiva

David Paul Ausubel (Nueva York, 1918-2008) Según Miranda Pérez y Perdomo Cáceres (2024) fue un psicólogo y educador estadounidense, ha sido una de las figuras más relevantes en el contexto del constructivismo. Su teoría establece que el aprendizaje está determinado por la estructura cognitiva previa de una persona, que se refiere al complejo de conocimientos e ideas que uno ha preguntado. Según Ausubel, los individuos tienen la capacidad de preguntar y almacenar una gran cantidad de información, especialmente en el contexto del aula, que es un espacio crucial para la educación formal donde se lleva a cabo la enseñanza, el aprendizaje y la escolarización. Para que el aprendizaje sea efectivo, se debe satisfacer tres condiciones: el contenido debe tener una cierta relevancia, potencial el aprendizaje debe tener conocimientos relevantes en la estructura cognitiva y, además, el aprendizaje debe mostrar disposición para aprender.

Para que el proceso de aprendizaje sea verdaderamente significativo, Ausubel postula que es necesario satisfacer tres condiciones fundamentales: en primer lugar, el contenido debe poseer un potencial significativo; en segundo lugar, el estudiante debe disponer de conocimientos previos que faciliten la asimilación de la nueva información; y, por último, debe haber una disposición favorable hacia el aprendizaje. En un entorno universitario inclusivo, ello conlleva la importante necesidad de modificar las estrategias pedagógicas de manera que los estudiantes con discapacidades puedan establecer vínculos entre la nueva información y sus conocimientos previos, promoviendo así un aprendizaje que sea tanto duradero como relevante para su futuro desempeño profesional.

La educación inclusiva, como señaló Ausubel, se centra en estrategias didácticas que garantizan la accesibilidad del contenido, y estas incluyen: tecnologías adaptables, materiales accesibles, metodologías participativas, así como un entorno de enseñanza autodirigido que fomenta la autonomía del estudiante. La planificación instruccional debe diseñar y hacer la enseñanza accesible con respeto a la participación física y psicología del alumno con discapacidad en el proceso educativo (Victores Pérez y Ochoa Cárdenas, 2021)**.**

Educación Inclusiva

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, UNESCO (2008) define la inclusión educativa como "un proceso de abordaje y respuesta a la diversidad en las necesidades de todos los estudiantes, que promueve la creciente participación en el aprendizaje, las culturas y las comunidades, al tiempo que busca reducir la exclusión tanto dentro como fuera del ámbito educativo." Desde esta perspectiva, uno de los principales retos que enfrenta la universidad contemporánea es consolidar la conexión entre la educación académica y el avance profesional de sus alumnos.

La (UNESCO, 2008) define la inclusión educativa como “un proceso de abordar y responder a la diversidad de necesidades de todos los estudiantes con la intención de garantizar una mayor participación en el aprendizaje, las culturas y las comunidades, y, al considerar el ámbito educativo, reducir la exclusión, en todas sus formas, dentro y fuera de la educación.” Desde este punto de vista, uno de los principales desafíos que enfrentan las universidades contemporáneas es integrador plenamente la formación docente con el desarrollo profesional de los estudiantes.

Para poder alcanzar esta meta, resulta clave que una universidad orientada a la inclusión y a la equidad social incorpore criterios de accesibilidad dentro de su modelo educativo, así como la configuración de sus políticas, para que el ejercicio profesional de todos sus graduados, en particular de aquellos con discapacidad, sea efectivo (Gaete Quezada, 2016). Con esto en mente, en las últimas décadas, diferentes instituciones de educación superior a nivel nacional e internacional han desarrollado proyectos y recursos que optimizan la capacitación profesional y la inserción laboral de los sectores sociales más vulnerables. Estas iniciativas, fundamentadas en el enfoque de diseño inclusivo, persiguen que la educación superior no solo imparte conocimientos, sino que efectivamente forman a los estudiantes para la inserción en el mercado laboral desde una perspectiva de equidad.

Sin embargo, hay barreras persistentes que obstaculizan la inclusión en la educación superior. Según los hallazgos de Hopkins (2011), dos de las principales barreras para la inclusión en la educación superior son la falta de acceso a las instalaciones y la interacción con instructores y compañeros estudiantes. Sin embargo, los últimos años han demostrado que la inflexibilidad de los diseños curriculares convirtiéndose en un desafío adicional al limitar la adaptación de contenido, estrategias de enseñanza y sistemas de evaluación a las diversas necesidades de la población estudiante.

En vista de estas circunstancias, la universidad debe garantizar la integración social de las personas con discapacidad fomentando un sistema educativo inclusivo en todos los niveles. En este sentido, un desarrollo notable es la cooperación con Inclusión, que ha desarrollado programas de formación virtual destinos a mejorar las habilidades de las personas con discapacidad intelectual Méndez Zaballos et al., (2023). Estos programas les permiten consultar conocimientos y habilidades a través de una educación incluida que responde a sus necesidades, lo que les permite estar adecuadamente preparados para el mercado laboral. Así, se potencia su autonomía y sus oportunidades de empleo profesional.

De la misma manera, el acceso a la educación superior es un derecho que debe ofrecerse sin discriminación alguna, según García Merino y Baque Anchundia (2024) explica que el programa de Trabajo Social de la Universidad Estatal del Sur de Manabí diseña estrategias para la intervención de múltiplos problemas sociales, en sus expresiones socioculturales y de género, con el fin de facilitar la inequidad en el acceso y la permanencia en la educación superior. Aun así, la investigación evidencia la falta de espacio interprofesional entre los trabajadores sociales y otras facultadas escolares como la no postura de capacitación adecuada para los profesores, lo cual limita la utilización de las muchas metodologías que podrán ser efectivas en tornó a educación incluida.

Principios de la Educación Inclusiva

Para el Ministerio de Educación (2012) la educación incluye persigue el objetivo de construir una sociedad escolar en la que todos los alumnos se sienten aceptados y valorados. Se hace necesario configurar un espacio donde la comunicación sea auténtica, donde la gente comparte vidas y sentimientos. En esta comunidad, los estudiantes no solo aprenden, sino también crean amistades. Una escuela inclusiva garantiza que todos los estudiantes se integran y cuentan con la ayuda que permite su desarrollo.

Otro principio es el respeto a la diversidad. Cada estudiante es único y merece una educación que respete sus particularidades. La escuela inclusiva valora las diferencias como riqueza y oportunidad de aprendizaje en lugar de buscar uniformidad. Esto supera la idea de un modelo educativo único, permitiendo que cada persona desarrolle su identidad y potencial en un entorno respetuoso y comprensivo (Ministerio de Educación, 2012)**.**

Acceso y Oportunidades en la Educación Superior

Becas universitarias

Nos menciona que la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT (2024) ha estado promoviendo anualmente un programa de becas destinado a individuos con discapacidad. El objetivo es proporcionar igualdad de oportunidades a los estudiantes ecuatorianos con capacidades especiales, que han sido evaluadas y certificadas por Conadis, y poseen la tarjeta de identificación emitida por esta institución

Asimismo, el Gobierno de Ecuador formalizó un convenio con la Federación de Rusia en el ámbito educativo, con el objetivo de permitir que jóvenes ecuatorianos con algún tipo de discapacidad accedan a estudios en universidades rusas. Específicamente, se ha establecido un convenio con la Universidad Moscovita de Economía y Humanidades, el cual está orientado a personas con discapacidad motriz (Sputnik, 2024).

Adaptaciones Curriculares y Diseño Universal de Aprendiza

De acuerdo con él Ministerio de Educación (2020), se establecen estrategias esenciales para asegurar que todos los estudiantes, sin distinción de sus características y necesidades, tengan la posibilidad de acceder a la educación en condiciones de equidad. Las adaptaciones curriculares se refieren a la alteración de contenidos, metodologías, recursos o criterios de evaluación, con el fin de atender las necesidades específicas de cada estudiante, en particular aquellos que presentan discapacidad o dificultades en el aprendizaje. Las adaptaciones pueden clasificarse como significativas cuando implican una modificación de los objetivos de aprendizaje, o como no significativas cuando solamente se ajustan los métodos y estrategias utilizados para lograr los mismos objetivos.

El Diseño Universal de Aprendizaje (DUA) ofrece un molde curricular que se ajusta a la variabilidad de un aula desde el principio. El DUA, al igual que el “diseño universal” en la

construcción, procura eliminar obstáculos en la enseñanza accesible a todos. Sus principios brindan múltiplos medios de representación, acción, e inclusión, motivación, posibilitando que cada estudiante se involucra en su proceso educativo. El DUA promover el aprendizaje incluido y equitativo para todos los estudiantes, no solo para aquellos que presentan alguna discapacidad (Ministerio de Educación, 2020).

Rol de las Universidades en la Inclusión Educativa

Cuatro universidades ecuatorianas desarrollarán un 'Sistema Recomendador Inteligente' que fomente la inclusión laboral de personas con discapacidades. El propósito es implementar una plataforma educativa que elimina obstáculos y facilita la obtención de empleo. Cada universidad tiende un rol específico: la Universidad Católica de Cuenca dará soporte médico y curricular, la Universidad del Azuay se encargará de recursos humanos y psicología, la Politécnica Salesiana abordará la parte tecnológica, y la UNAE realizará el análisis estadístico (Universidades Católica de Cuenca, 2017).

Recursos para educación Inclusiva

Las instituciones de educación superior deben proporcionar los recursos necesarios y fomentar un enfoque que atienda las necesidades individuales del estudiante dentro de un ambiente inclusivo que promueva su seguridad y motivación. Según Aurelia Valenzuela y Guillén Lúgigo (2014), argumentan que las universidades mexicanas necesitan implementar un currículo flexible que se adapte a las necesidades del estudiante para facilitar un aprendizaje significativo. Las necesidades académicas y psicosociales de cada estudiante deben ser comprendidas y atendidas, considerando el contexto para su crecimiento. Se busca identificar y minimizar obstáculos que dificulten el aprendizaje y la participación.

La diversidad descriptiva en la educación superior necesita ser enfocada para que permita una formación de calidad para todos los aprendices, en la cual:

- Se mantiene el derecho a la igualdad de oportunidades.
- La diversidad debe ser promovida como un pilar fundamental en la educación universitaria.
- Se satisfacen las necesidades particularizadas de los estudiantes.
- Desarrollar metodologías y recursos que promuevan la participación activa de todos los involucrados.

COMPETENCIAS DE COMUNICACIÓN

Según lo explica Vila Huaman et al., (2023) esta es la capacidad de una persona para integrarse, de manera efectiva y adecuada, dentro de una comunidad lingüística considerando sus normas lingüísticas que incluyen gramática, vocabulario, fonética, semántica, etc., y las convenciones sociales e históricas de la(s) cultura(s) en esa comunidad. Este también incorpora un sistema completo de conocimientos, habilidades y destrezas que mejora las relaciones interpersonales e intergrupales. Facilita la mediación de la comunicación que permite el reconocimiento, el diálogo y la posibilidad de llegar a acuerdos.

Mientras que el Ministerio de Educación (2021) define "competencia comunicativa" como la habilidad para entender y producir diferentes tipos de textos dentro de una amplia gama de contextos, también incluye las competencias esenciales que permiten a los hablantes realizar varios actos comunicativos relevantes y fluidos.

Las competencias comunicativas junto a su integración dentro de diversos contextos como la cultura, sociedad y economía son de suma importancia en la educación superior. El impacto que el trabajo educativo tiene en los problemas pedagógicos implica su análisis, formación y aplicación. Esta reflexión planta la pregunta de cómo desarrollar y gestionar estas competencias, señalando algunos de los principales retos y necesidades de su cambio. Realizar un análisis de la comunicación como un proceso y su enfoque formativo en la gestión del trabajo educativo universitario es el propósito del estudio Lazo Fernández et al., (2022)

Teoría de la comunicación

Paul Watzlawick postula que los problemas de comunicación surgen, en parte, porque las personas no siempre parecen compartir el mismo punto de vista, lo que puede llevar a malentendidos y a la creación de sistemas de interacción disfuncionales. Su investigación se encuentra en el contexto del enfoque interaccionista en la psicoterapia, que fue desarrollado en el Instituto de Investigación Mental en Palo Alto. En este sentido, su trabajo ha sido fundamental para el desarrollo de tierras sistémicas y familiares, basándose en las obras de Don Jackson y Gregory Bateson (Arturo, 2017).

Axiomas de la teoría de la comunicación

Watzlawick cita que la comunicación efectiva requiere el cumplimiento de los axiomas. Su fallecimiento puede causar malentendidos.

1. Es imposible no comunicar

La teoría sostiene que toda conducta humana, voluntaria o no, comunica algo. Incluso cuando una persona guarda silencio o intenta evitar la interacción, está enviando un mensaje. Por ejemplo, el simple hecho de no responder a una pregunta, mirar hacia otro lado o evitar el contacto visual comunica desinterés, rechazo o incomodidad. Además, existen lo que se conocen como "técnicas de descalificación", que son formas de invalidar la propia comunicación o la de los demás, como interrumpirse constantemente o no terminar las frases. Una de estas técnicas es la "estrategia del síntoma", donde se justifica la falta de comunicación atribuyéndola a malestares físicos o emocionales, como el cansancio, una enfermedad o el estrés. En resumen, aunque no lo deseemos, siempre estamos comunicando algo (Watzlawick y Beavin Bavelas, 1991)**.**

2. Todo mensaje tiene un contenido y una relación

Cada vez que nos comunicamos, transmitimos no solo información (contenido), sino también una imagen de cómo nos relacionamos con el otro (relación). El contenido es la parte literal del mensaje, lo que se dice; mientras que la relación se manifiesta en cómo lo decimos: el tono de voz, el lenguaje corporal y el contexto. Por ejemplo, decir “hazlo tú” puede sonar como una orden, una sugerencia o una broma, dependiendo del tono y del vínculo entre quienes hablan. Esta dimensión relacional condiciona la forma en que se interpreta el contenido. Además, se introduce el concepto de metacomunicación, que es la capacidad de comunicar sobre nuestra propia forma de comunicarnos. La metacomunicación permite aclarar, ajustar o corregir los mensajes para evitar malentendidos y asegurar una comunicación más efectiva (Watzlawick y Beavin Bavelas, 1991)**.**

3. Comunicación digital y analógica

La comunicación humana se manifiesta en dos formas: digital y analógica. La modalidad digital alude al lenguaje verbal, que se compone de palabras, símbolos y códigos, y tiende a ser más precisa y lógica en su expresión. En este contexto, la modalidad analógica abarca también el lenguaje no verbal, que comprende elementos como los gestos, las posturas, el tono de voz y las expresiones faciales. Este método de comunicación, aunque menos preciso, facilita la

expresión de emociones y matices que las palabras por sí solas no siempre logran transmitir. Por ejemplo, podemos afirmar que nos encontramos en buen estado (modalidad digital); sin embargo, si esta afirmación se expresa de manera monótona y con una expresión facial melancólica (modalidad analógica), el mensaje subyacente resulta ser diferente (Watzlawick y Beavin Bavelas, 1991)**.**

4. La puntuación de la secuencia de hechos

Watzlawick plantea que en toda interacción las personas organizan e interpretan los mensajes en una secuencia determinada, como si se tratara de la puntuación de un texto escrito. Esta "puntuación" ayuda a dar sentido a los intercambios comunicativos, permitiendo instaurar relaciones de causa y efecto entre los hechos. Sin embargo, cada persona puede percibir esa secuencia de forma diferente. Por ejemplo, uno puede pensar que grita porque el otro no lo escucha, mientras que el otro cree que no escucha porque lo están gritando. Este tipo de percepciones suele provocar conflictos, ya que se parte de la idea errónea de que existe una sola forma válida de interpretar los hechos, cuando en realidad la comunicación es circular: lo que hace uno influye en el otro y viceversa (Watzlawick y Beavin Bavelas, 1991)**.**

5. Comunicación simétrica y complementaria

Las relaciones comunicativas pueden organizarse en dos tipos: simétricas y complementarias. La comunicación simétrica se da cuando las personas interactúan desde un mismo nivel de poder, autoridad o conocimiento, como en una conversación entre amigos que se tratan como iguales. En cambio, la comunicación complementaria ocurre cuando existe una diferencia en los roles: uno asume una posición dominante o activa, y el otro una más pasiva o receptiva. Esto puede verse, por ejemplo, en la relación entre un maestro y su alumno, o entre un jefe y su empleado. Ambos tipos de comunicación son necesarios y funcionales según el contexto, pero cuando el equilibrio se rompe (por ejemplo, si uno siempre impone y el otro siempre obedece), pueden generarse tensiones o malentendidos (Watzlawick y Beavin Bavelas, 1991).

La teoría de la comunicación de Watzlawick y la inserción laboral de personas con discapacidad

Según Solano Herrera (2023) la teoría de la comunicación de Paul Watzlawick ofrece claves importantes para comprender los desafíos comunicativos que enfrentan las personas con discapacidad en su inserción laboral. Uno de los axiomas fundamentales sostiene que “es imposible no comunicar”, lo cual implica que incluso el silencio, la evasión o la falta de

interacción comunican mensajes que pueden interpretarse como rechazo o discriminación. Reconocer esto permite a los entornos laborales reflexionar sobre sus formas de comunicación, ya que cada gesto o actitud puede influir en el bienestar y la integración del trabajador con discapacidad.

Un aspecto importante es que cada mensaje posee un contenido y una relación. Esto implica que no solo cuenta el contenido, sino también la forma de expresarlo. En el trabajo, un mensaje puede verse como una orden, una propuesta o una burla, según el tono, el lenguaje corporal o la jerarquía entre quienes conversan. La habilidad de meta comunicar, o sea, discutir cómo nos comunicamos, puede ser esencial para resolver malentendidos y fomentar un ambiente de respeto y cooperación, sobre todo al incluir a quienes tienen diferentes habilidades comunicativas.

La diferencia entre la comunicación digital (verbal) y la analógica (no verbal) resalta lo importante que es adaptar los medios a las necesidades de cada persona. En casos de discapacidad auditiva, visual o cognitiva, es fundamental complementar el lenguaje verbal con recursos visuales, gestuales o tecnológicos. Además, reconocer que cada individuo interpreta las interacciones a través de su propia "valoración" de los hechos ayuda a fomentar la empatía y a evitar malentendidos. Así, aplicar los principios de Watzlawick puede mejorar la inclusión laboral al promover una comunicación más consciente, accesible y humana (Solano Herrera, 2023).

Medios de comunicación

La comunicación en el mercado laboral es fundamental para construir relaciones exitosas dentro de las organizaciones. El origen de la palabra comunicación viene del latina 'comunicare', que significa 'compartir', es un proceso que implica la transferencia de datos y sentimientos entre individuos. Este proceso es vital para permitir la relevancia de actividades, promover la colaboración y el trabajo en equipo, hacer más eficiente el proceso de toma de decisiones y fomentar la integración y la productividad dentro de una organización (Sánchez Valle et al., 2022)**.**

Manejo de comunicación para el mercado laboral gracias a la universidad

Como se indica en Solorzano Soto y Bravo Placeres (2023), las universidades son responsables no solo de la provisión de conocimientos avanzados y del desarrollo de habilidades

especializadas, sino también como una ruta de acceso fundamental al mercado laboral. Su estructura organizativa, similar a la de una empresa, permite a los estudiantes dominar importantes habilidades analíticas, de resolución de problemas y de pensamiento crítico que ayudan en su integración profesional. Además, la UNESCO apoya el papel esencial de cada institución de educación superior en la formación de profesionales capacitados, abogando porque las instituciones universitarias respondan a las necesidades reales del mercado laboral.

Dentro del dicho escenario, la gestión de la comunicación surge como una piedra angular estratégica para la universidad y sus exalumnos. No solo ayuda a forjar y construir una sólida imagen institucional, sino que también promueve el desarrollo de habilidades comunicativas útiles que mejoran la empleabilidad. Estas habilidades incluyen la capacidad de articular ideas con claridad, establecer redes de contacto e incluido navegar por el mercado digital. Por lo tanto, la gestión efectiva de la comunicación promover no solo la reputación institucional, sino que también aumenta las perspectivas profesionales de los graduados en un entorno altamente competitivo (Solorzano Soto y Bravo Placeres, 2023).

Lenguaje inclusivo

Tecnológico de Monterrey (2022) define como la recuperación de esfuerzos que combate la discriminación y busca promover la igualdad en las relaciones humanas. Su objetivo es conocer los aspectos de género y orientación sexual, capacidades físicas, orígenes étnico y edad con el fin de abolir los estereotipos sociales.

REDES DE APOYO

Según León (2020), constituyen las relaciones sociales que un individuo desarrolla a lo largo de su vida para navegar en diferentes circunstancias. Las personas con discapacidad tienen múltiplos redes de apoyo, aunque a menor permanencia fuera del radar. Te invito a descubrir las redes de apoyo y sus implicaciones.

La familia, primer eslabón que sustenta al discapacitado

La familia es el contexto inicial en que tiene lugar el desarrollo de la personalidad y de las habilidades sociales de la persona, que son cruciales para su futura integración en el sistema educativo y en el mercado de trabajo. Uno de los cambios que se producen en la familia al recibir en su sentido un hijo con discapacidad es un nivel emocional y estructural, lo que puede afectar su desarrollo. La fase de diagnóstico suele impactar de forma notable porque en un

inicio se movilizan estados de negación, de miedo y, posteriormente, frustración por el diagnostico. Este proceso puede restringir la estimación intelectual y emocional del infante, perfeccionando su autonomía para enfrentar de manera independiente etapas fundamentales como la escolarización, la adolescencia y, más adelante, la formación profesional (García Pérez et al., 2017).

A lo largo del ciclo vital, las familias deben adaptarse constantemente a los nuevos desafíos que conlleva el crecimiento del hijo con discapacidad. Su respuesta ante estas situaciones influye directamente en las oportunidades de inclusión social y laboral del joven. Algunas familias buscan apoyo profesional y redes externas, otras se encierran en la atención doméstica del problema, lo que puede frenar la independencia de la persona. Cuando existe una preparación adecuada, acompañamiento psicológico y una actitud resiliente, se construyen condiciones más favorables para que la persona con discapacidad acceda a espacios laborales dignos, superando las barreras que aún persisten en la sociedad (León, 2020).

La escuela, organización primaria en función del discapacitado

La escuela juega un papel clave en la formación de personas con discapacidad, complementando lo que la familia no puede ofrecer ante las demandas sociales. La Educación Especial atiende las necesidades educativas de estudiantes con discapacidad. El Informe Warnock (1978) introdujo las Necesidades Educativas Especiales y promovió tres tipos de integración: social, física y funcional. Este enfoque cambió el paradigma al enfocarse en recursos para que todos los estudiantes, sin importar sus limitaciones, alcancen los mismos objetivos educativos. Se reconoce que todos los alumnos tienen necesidades específicas y algunos requieren adaptaciones curriculares (García Pérez et al., 2017).

A pesar de los avances, persisten barreras que dificultan el acceso de las personas con discapacidad a la educación superior. En España, muchos jóvenes con discapacidad acceden a la universidad, pero enfrentan obstáculos estructurales y falta de apoyo. Desde 1962, Cuba ofrece un sistema de Educación Especial que promueve una pedagogía inclusiva y reconoce las diferencias individuales. Este esfuerzo formativo es esencial para una inserción laboral efectiva, al proporcionar herramientas académicas, sociales y emocionales (León, 2020).

Las instituciones y tecnologías sanitarias en la atención al discapacitado

El equilibrio social de una persona con discapacidad depende de las acciones en salud a su favor. A lo largo de la historia, la discapacidad ha sido vista de diversas maneras, desde la demonología y marginación inicial hasta el humanismo con medicina y Educación Especial, culminando en el "Siglo de Oro" con instituciones y leyes específicas. A pesar de los avances, persisten desafíos como la falta de información, listas de espera prolongadas y la baja preparación de algunos profesionales, según una investigación en España. El avance en atención a la discapacidad depende del compromiso social y político, no solo de la tecnología (García Pérez et al., 2017).

Según Asaff Yara (2013) en Cuba ha establecido un sistema de salud que se caracteriza por ser gratuito y universal, además de estar sustentado en una sólida base comunitaria, el cual ha dado prioridad a la atención de las personas con discapacidad desde la década de 1960. A través del establecimiento de centros especializados, el fortalecimiento de la atención primaria y la ejecución de programas comunitarios, se ha conseguido ampliar el acceso y mejorar la calidad de vida de esta población. En la actualidad, el país está implementando un programa integral que incluye la prevención, el diagnóstico temprano, la intervención a nivel familiar y comunitario, así como la integración social. Asimismo, el programa de genética médica cumple una función fundamental en la identificación y en la prevención de discapacidades. Estos esfuerzos intersectoriales evidencian un compromiso continuo hacia la mejora de los indicadores de salud y la garantía de una atención digna e inclusiva para todos los ciudadanos, sin distinción

Otras redes sociales que apoyan al discapacitado

Las redes sociales apoyan a las personas con discapacidad durante toda su vida. Incluyen cuidadores, instituciones especializadas, y organizaciones gubernamentales y no gubernamentales. En Cuba, un estudio mostró que el 78% de las personas postradas recibían asistencia domiciliaria. Los cuidadores son generalmente mujeres de mediana edad, cercanas al paciente y motivadas por el cariño, aunque enfrentan riesgos como la depresión y el desgaste familiar. Las tecnologías de la información han mejorado la inclusión digital de personas con discapacidad en la Educación Especial, utilizando videojuegos educativos, sistemas de audio para sordos y herramientas como Medicid y Neurónica-Audix para apoyar la educación y terapia (Asaff Yara, 2013).

El envejecimiento poblacional requiere fortalecer las redes de atención para adultos mayores debido al aumento de fragilidad y pérdida de autonomía. La discapacidad no es inevitable con el envejecimiento; el estilo de vida y los hábitos personales son factores clave. Los estudios muestran que la discapacidad física aumenta con la edad, afecta más a mujeres y se relaciona con la pérdida de movilidad. En salud mental, la discapacidad se relaciona con la edad avanzada, baja escolaridad e inactividad. La discapacidad en adultos mayores es un fenómeno complejo que involucra factores biológicos, sociales, psicológicos y ambientales, subrayando la relevancia de la integración social y redes de apoyo para su bienestar (Escobar Bravo et al., 2018)

DESARROLLO TEÓRICO DE LA VARIABLE INSERCIÓN LABORAL

La actividad laboral es uno de los elementos que ayuda a las personas a sumarse a la economía de un país. De acuerdo con Sierra y Velázquez (2022), este proceso involucra no solo la búsqueda de un trabajo, sino también la adquisición de habilidades sociales tales como: autonomía, la responsabilidad, la creatividad, la cooperación, la empatía, y la motivación. En la actualidad, estas habilidades son esenciales para el adecuado desenvolvimiento de una persona en su lugar de trabajo, por lo que facilita su adaptación al mismo.

En contraste, Pelayo Pérez (2012) amplía esta definición al percibir la inserción laboral como un proceso holístico que involucra varios factores, como los rasgos personales y sus correspondientes oportunidades en el mercado laboral. Además, Pelayo presenta los conceptos de empresa y ocupación. La empleabilidad, en este contexto, se refiere a la capacidad de una persona para obtener un trabajo, mientras que la ocupación se refiere al crecimiento justo dentro del puesto.

En estos momentos, la universidad tiene una gran importancia ya que su impacto formativo afecta en cómo los jóvenes se preparan para la vida profesional. Los conocimientos que se imparten, tanto los de orden académico como los técnicos, deben contribuir a que los egresados, sobre todo desde un punto práctico y de sabido cometa, se sienten mucho más seguros a la hora de enfrentarse a los desafíos de la vida profesional.

Integrarse en el mercado laboral es un proceso multifacético que incluye componentes educativos, sociales y profesionales, y depende de muchos factores diferentes para tener éxito. Es importante que Sierra y Velázquez (2022) comprendan el mercado laboral y sus dinámicas, así como considerar las necesidades contemporáneas. Además, existe la necesidad de diseñar

estrategias didácticas y marcos socio-educativos para facilitar la transición fluida de los nuevos profesionales al mercado laboral. En este sentido, las políticas públicas son muy importantes porque pueden fomentar iniciativas destinadas a aumentar la empleabilidad, la igualdad de oportunidades y la integración de los grupos más desfavorecidos en el trabajo.

POLÍTICA

Basado en García Ramírez (2022), la política es el conjunto de decisiones y acciones para gobernar y gestionar una comunidad y trata de equilibrar los intereses de sus miembros. Este término tiene sus raíces en el latín "politicus" y en el griego "politikós", que están relacionados con los ciudadanos y lo público. Aristóteles fue un pionero en este ámbito, ya que en su obra Política exploró las funciones y estructuras del Estado.

Según (Ruiz López & Cadénas Ayala, 2020) propone una clasificación funcional de las políticas, su tipología incluye tres tipos de políticas:

- Regulatorias
- Redistributivas
- Distributivas

Política Regulatoria

Mejorar el rendimiento del sector público requiere el diseño e implementación de regulaciones efectivas, teniendo en cuenta todos los niveles de gobierno y participantes externos. El objetivo va más allá del sector empresarial; se trata de mejorar el funcionamiento de los mercados y el sistema de bienestar público al mejorar los mecanismos de rendición de cuentas y la capacidad de respuesta del sistema (García Villarreal, 2014).

Política Redistributivas

Estas son estrategias gubernamentales formuladas para mitigar la disparidad en la distribución de la riqueza o recursos con el fin de promover la equidad social, económica y ambiental. Tales políticas buscan mejorar el nivel de igualdad de oportunidades al distribuir unidades importantes que producen ingresos, como el capital humano, la tierra y los recursos financieros. Además, intenta equilibrar las condiciones económicas a través de impuestos, programas de bienestar y servicios públicos (Girondella Mora, 2018).

Política Distributivas

Estamos hablando sobre las diferentes formas de intervención gubernamental que intentan registrar una distribución más equitativa de la riqueza y mejorar el valor del bienestar. Esto se registra a través de medidas como la imposición de impuestos, el gasto público, las transferencias y la regulación del mercado. Estas políticas incluyen la adopción de atención médica y educación universales, seguridad social, programas de vivienda y la fijación de un salario mínimo, así como el control de precios en máximos. El propósito de esta iniciativa es aliviar la desigualdad y proporcionar estándares de vida fundamentales para todas las personas (Martínez Argudo, 2019)**.**

La pobreza, la vulnerabilidad, la desigualdad y la exclusión son desafíos sociales a nivel global que deben abordar de manera holística para fomentar el desarrollo humano. En las últimas dos décadas, ha tenido un cambio notable en el enfoque hacia las políticas distributivas, que se han vuelto fundamentales para avanzar en el bienestar y construir sociedades más justas e inclusivas. Dicho esto, se descubre los siguientes temas:

Política de Protección Social

Martínez Argudo (2019) lo define como un sistema que comprende políticas y programas destinados a prevenir y vivir la pobreza. Asiste a individuos y sociedades para volverse resilientes, registrar equidad y aprovechar oportunidades. Los sistemas de protección social cubren el riesgo de desempleo, licencia parental, enfermedad, vejez, vivienda y exclusión social.

Políticas de Inclusión Social

Ziccardi (2020) define como el conjunto de mecanismos para garantizar las mismas oportunidades de participación en la sociedad. Tienen como objetivo eliminar los obstáculos sociales a la participación activa en la educación inclusiva, el empleo remunerado y el bienestar social. También promueve la cohesión social, la confianza en las instituciones, reduce la corrupción, fomenta el compromiso cívico, mejora el nivel de vida y disminuye la desigualad

Históricamente, las personas con discapacidad han sido objeto de marginación y exclusión social, siendo percibidas como una carga tanto para las familias como para la sociedad, y se les ha atribuido la falta de capacidad para contribuir al bienestar comunitario. No fue sino hasta la década de 1960 que diversas organizaciones comenzaron a confluir en la defensa de sus

derechos y a rechazar su condición de "ciudadanos de segunda clase". A partir de ese momento, se promovió una transformación en la percepción de la discapacidad, fomentando la inclusión y el reconocimiento de la dignidad de las personas con discapacidad como portadoras de derechos (Veloz Bastidas, 2015).

El modelo social de la discapacidad

Nace en ciencias sociales para analizar políticas sociales y defender los derechos de personas con discapacidad. Este modelo señala que factores sociales crean barreras a la inclusión. Busca actualizar políticas públicas y fortalecer derechos humanos, enfocándose en cambios sociales en lugar de solo en la persona con discapacidad (Victoria Maldonado, 2013). La nueva perspectiva sobre la discapacidad enmarca el enfoque en vulnerabilidad de derechos humanos, igualdad, falta de discriminación, dignidad y autonomía. La inclusión es un proceso sociocultural en el que interactúan las personas con y sin discapacidad y donde el ambiente que lo rodea propicia la participación. A las concepciones de discapacidades por falta de movilidad o formación se suman otras como lesiones que ocasiones barreras sociales como la falta de accesibilidad a centros educativos y laborales.

Para Cárdenas (2017)**,** en el modelo social, las personas con discapacidad desempeñan un rol activo. Se caracterizan como "cualquier persona que se encuentre involucrada de manera activa y continua en el quehacer de una comunidad u organización, aportando soluciones prácticas para los problemas y cambios necesarios". Este papel conlleva identificación, territorialidad y movilización de política. En derecho, un activo puede ser aquel que tiene el poder de demandar la ejecución de sus derechos y cumplir obligaciones dentro de una relación jurídica.

Como enfoque de trabajo social, Muyor Rodríguez, (2011) explica que para registrar una inclusión verdadera es fundamental cambiar las estructuras preexistentes y garantizar el acceso equitativo a todas sus dimensiones. En este sentido, las ONG han sido protagonistas en el intento de registrar inclusión, pero su trabajo requiere del respaldo del Estado mediano políticas públicas que empoderen al sector y garantizan su participación total en la sociedad. De esta manera, se configuran los derechos humanos como fundamentos para situar a las personas con discapacidad como actores sociales en la comunidad sin discriminación estructural.

En Ecuador, el Registro Nacional de Discapacidad reporta 471.205 personas con discapacidad, que sufren significativa discriminación y exclusión, según el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2022). La CEPAL (2014) señala que este grupo enfrenta limitadas

oportunidades de integrar la comunidad y acceder a servicios esenciales como salud, educación y trabajo, además de estar más vulnerables a la pobreza, la violencia y el abandono. Esta situación es similar a la de América Latina y el Caribe, donde las personas con discapacidad son uno de los grupos más marginados. Para entender su contexto en Ecuador, es esencial definir esta población y hacer visibles las barreras que obstaculizan su inclusión y participación social.

La Constitución ecuatoriana de 2008, en su **Artículo 48**, establece que el Estado tiene la responsabilidad de garantizar la inclusión social de las personas con discapacidad. Esto se logra a través de planes y programas que fomentan su participación en áreas como la política, la educación y la economía. Además, se contemplan acciones como incentivos fiscales, becas escolares y proyectos productivos que apoyan a sus familias. Todo esto subraya la importancia de crear oportunidades equitativas para su integración efectiva en la sociedad (Ros Clemente, 2017).

Políticas de Inclusión Laboral

Según Lyon (2018), define como "un conjunto de estrategias, normativas y acciones destinadas a garantizar la equidad en el acceso al empleo, eliminando barreras estructurales y promoviendo entornos laborales libres de discriminación." Su propósito es asegurar la igualdad de oportunidades, fomentar la capacitación y adaptar los espacios de trabajo, permitiendo la plena participación de este grupo en el mercado laboral.

Para lograr este objetivo, las políticas de inclusión laboral se basan en dos principios fundamentales: equidad laboral y meritocracia. La equidad laboral garantiza que todas las personas, sin importar sus condiciones personales o sociales, accedan a oportunidades justas, eliminando obstáculos que dificulten su desarrollo profesional. Por otro lado, la meritocracia se enfoca en que la asignación de empleos y ascensos se base en la preparación, experiencia y desempeño de cada individuo, evitando la influencia de factores discriminatorios como el género, la etnia o la clase social (Meza Ríos, 2020)**.**

Un aspecto crucial para el empleo es el proceso de enseñanza-aprendizaje, que impacta notablemente en la inclusión laboral de los graduados, al fomentar la formación de competencias técnicas y transversales, adaptadas a las demandas del mercado. La universidad, como núcleo de este proceso, debe asegurar que sus programas académicos promuevan el pensamiento crítico, la solución de problemas y la adaptabilidad, preparando a los estudiantes

para afrontar los retos del ámbito laboral. Por lo tanto, la conexión entre educación y empleo pide una planificación estratégica que incluya la actualización continua de planes de estudio, la adopción de metodologías activas y el refuerzo de experiencias prácticas, como pasantías y proyectos en el sector productivo (Corcino, Chamoli, Otalora, y Melgarejo, 2021).

Además, las políticas de inclusión laboral deben estar respaldadas por un marco legal sólido que promueva la equidad y elimine la discriminación en el ámbito laboral. Las leyes laborales y los convenios internacionales establecen condiciones justas, estabilidad y salarios adecuados, además de regular las prácticas empresariales para fomentar entornos inclusivos y accesibles. Es necesario analizar y garantizar la correcta aplicación de estos marcos normativos para asegurar la protección de los trabajadores y el cumplimiento de sus derechos

Sin embargo, a pesar de los avances en materia de inclusión, ciertos grupos continúan enfrentando grandes desafíos para acceder al empleo. A lo largo de la historia, las personas con discapacidad han sido marginadas y excluidas del ámbito productivo. Aunque existen políticas diseñadas para su inserción laboral, estas no siempre garantizan oportunidades equitativas. La falta de empleo, los bajos niveles de educación y la escasa formación profesional, junto con barreras físicas, comunicacionales e informativas, dificultan su acceso y participación en el mercado laboral, reduciendo sus posibilidades de desarrollo y autonomía (Lalvay Guamán, 2016).

MARCO LEGAL

Constitución de la República de Ecuador

En los **artículos 47 y 48** de la Constitución se menciona sobre los derechos de las personas con discapacidad y de aquellas medidas que se tomarán a favor de las mismas, para lo cual el Estado junto con la sociedad y la familia van a procurar que exista un equilibrio en cuanto a las oportunidades que se les ofrece y su integración social, además se les reconocerá el derecho a un trabajo en condiciones de igualdad que fomente sus capacidades y potencialidades permitiendo su incorporación en entidades públicas y privadas (Imacaña Nuñez, 2022)**.**

El artículo 330 hace alusión al acceso equitativo al empleo para las personas con discapacidad, asegurando, de igual manera, su inclusión y acceso al trabajo remunerado. Se enfatiza que no se permitirá ninguna reducción en sus salarios como resultado de su condición (Constitución de la República del Ecuador, 2008)**.**

Nos quiere decir que establece el derecho al trabajo para las personas con discapacidad, asegurando que se les otorguen las mismas condiciones que al resto de la población. Esto implica que poseen los mismos derechos y responsabilidades legales en el marco del régimen laboral. La regulación establece que los empleadores deben incentivar la estabilidad en el empleo, garantizar la accesibilidad y asignar funciones apropiadas, con el propósito de promover la inclusión y la participación activa de los individuos en la sociedad.

Código del Trabajo

Otra de las normativas legales fundamentales para garantizar los derechos en el trabajo de las personas con discapacidad está el Código del Trabajo que en su **Art.42** nos hace referencia a las obligaciones que tiene el empleador, dentro de aquellas esta la instalación de fábricas, talleres, oficinas en los que se implemente las medidas de prevención, seguridad y demás disposiciones legales y reglamentarias que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad (Imacaña Nuñez, 2022).

En relación con los aspectos vinculados a la inclusión laboral de este grupo poblacional, el presente Código estipula que tanto los empleadores del sector público como del sector privado que mantengan un plantel mínimo de veinticinco empleados estarán obligados a incorporar al menos a una persona con alguna discapacidad para desempeñar funciones permanentes, siempre y cuando tales labores sean consideradas adecuadas (Congreso Nacional del Ecuador Código del Trabajo, 2016)**.**

Ley Orgánica de Discapacidades

La Ley Orgánica de Discapacidades (LOD), publicada en el 2012, establece los derechos y beneficios para las personas con discapacidad en Ecuador, con el objetivo de garantizar su inclusión y participación en la sociedad. Su reglamento detalla las medidas para su aplicación y sigue vigente en la actualidad. Esta normativa forma parte de un marco legal más amplio que busca eliminar barreras estructurales y promover la igualdad de oportunidades para este grupo de la población.

El **Artículo 1** de la Ley Orgánica de Discapacidades garantiza que todas las personas con discapacidad recibirán atención oportuna y podrán ejercer plenamente sus derechos. En el **Artículo 2**, se establece que la ley ampara a todas las personas con discapacidad sin excepción, incluyendo tanto a ecuatorianos como a extranjeros en el país, así como a ecuatorianos en el exterior y sus familiares cercanos. El **Artículo 3** establece como fines de la ley la protección

integral, la mejora de servicios de prevención y rehabilitación, la eliminación de barreras, la erradicación de la discriminación y la garantía de la inclusión plena de las personas con discapacidad (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019).

Esta normativa es una de las que más trascendencia o importancia tiene cuando se habla de un tema de discapacidades, dentro de esta ley se recoge tanto las necesidades como los avances que se han ido logrando desde el ámbito de la ley, buscando principalmente la garantía de los derechos que tienen estas personas al igual que el resto, desde un enfoque de género de manera generacional e intercultural (Santillán Cisneros, 2016)**.**

Con respecto al derecho al trabajo se establece que las personas con discapacidad tienen derecho a un trabajo remunerado en igualdad y a no ser discriminadas en procesos de selección y capacitación. Los empleadores con al menos 25 trabajadores deben contratar un 4% de personas con discapacidad.

COMPETENCIAS PROFESIONALES

Las competencias profesionales comprenden capacidades y responsabilidades propias de una profesión u oficio a la que está ligado un individuo, según Gómez Rojas (2015). Estas implican habilidades, conocimientos y logros indicados para un profesional en su especialidad. En este sentido, el desarrollo de competencias profesionales o de formación y cualificación permite al sujeto habilitarse para desempeñar sus tareas laborales con efectividad y eficiencia en el contexto profesional.

En su trabajo, Tejada Fernández (2019) sugiere que la competencia profesional es la capacidad de utilizar conocimientos, habilidades y jugos relevantes en la práctica real dentro de una profesión. Es importante debido a la conexión que existe entre la teoría y la práctica en el mundo profesional y los diversos desafíos que se espera que el profesional aborde en su lugar de trabajo. Tal competencia abre más que el conocimiento de funciones, tareas y roles dentro de una profesión; mejora la efectividad y la eficiencia adaptadas a las exigencias del lugar de trabajo. Además, es un proceso de formación y desarrollo en curso que mejora la posición y la adaptabilidad de una persona dentro de un ámbito laboral determinado.

El origen de las competencias profesionales

A lo largo del tiempo, diferentes autores han abordado de diferentes formas la noción de competencias profesionales, generando problemas variados de acuerdo con cada nación. En el Reino Unido, el concepto de competencia surgió asociado a la evaluación del desempeño. De allí que el enfoque británico esté centrado en el rendimiento sostenido en una evaluación minuciosa a partir de criterios preestablecidos. En contraste, en Alemania, las competencias se asocian a definiciones más amplias profesionales y se centran más en el proceso educativo (Gómez Rojas, 2015).

En Francia, la competencia surge como una crítica a la forma tradicional de escolarización que se centra en el aprendizaje teórico por memorización. El modelo educativo existente fue cuestionado y hubo un incentivo para el aprendizaje a lo largo de la vida y el desarrollo profesional, incluso en contra de las propias instituciones educativas. España, por su parte, adoptó un enfoque combinado en su reforma educativa al combinar el modelo británico (establecimiento de estándares para la formación inicial de docentes) con el modelo francés (fomento de la formación profesional empresarial).

Hay dos enfoques en la gestión de competencias:

El enfoque anglosajón: se enfoca en los contenidos del puesto y su relación con la estrategia organizacional.

El enfoque francés: las competencias son una combinación de conocimientos, habilidades, rasgos personales y experiencia laboral.

Características de las Competencias Profesionales

Para comprender mejor las competencias profesionales, es fundamental sintetizar sus principales características:

a) Integración de conocimientos, procedimientos y actitudes

Las competencias profesionales comprenden la integración de conocimientos, habilidades y actitudes, cuya propiedad permite un desempeño laboral eficaz. Relacionados con la capacidad, no son lo mismo, dado que poseer la capacidad implica tener habilidades, mientras que ser competente es saber utilizarlas. Estas competencias no son sólo el acopio de información; más bien se evolucionan en el desarrollo continuo de un individuo y son la consecuencia de la

interacción de diversos factores que requieren ser empleados de forma estratégica y coordinada para alcanzar un desempeño óptimo (Romero Romero et al., 2021).

b) La competencia se define en la acción

López Gómez (2016) explica las competencias profesionales como constructos que se extienden mucho más allá del conocimiento teórico y la habilidad práctica adquirida durante la formación, que en sí misma es un requisito previo para la competencia. En realidad, es la movilización de estos recursos en situaciones reales lo que marca la diferencia. La competencia va más allá de la ejecución o aplicación del conocimiento; implica tener un saber hacer para actuar, donde las acciones no son seguras sino entrelazadas en diversión de un marco dado. A veces, la mejor decisión es no hacer nada, lo que pone de manifiesto el papel crítico del juicio profesional en la toma de decisiones.

La competencia es, por tanto, un proceso dinámico que involucra:

- Saber (conocimientos)
- Saber hacer (procedimientos)
- Saber estar (actitudes y comportamientos en el entorno laboral)
- Saber ser (valores y principios que guían la práctica profesional)

Tipología de las competencias profesionales

Según Gómez Rojas (2015) esta perspectiva de tipología de las competencias profesionales, que no solo se centran en los conocimientos técnicos, sino también en las habilidades interpersonales, sociales y políticas necesarias para desempeñar el rol profesional de manera efectiva en su entorno.

Competencia técnica

Tiene esta competencia quien domina expertamente las tareas y conocimientos de su trabajo.

Competencia metodológica

Posee la metodológica quien aplica el procedimiento adecuado a las tareas y problemas, encuentra soluciones de forma independiente y transfiere experiencias a otros casos.

Competencia social

Se manifiesta en quien colabora comunicativa y constructivamente, mostrando comportamiento grupal y entendimiento interpersonal.

Competencia participativa

Posee competencia participativa aquel que sabe participar en la organización de su puesto de trabajo y también de su entorno de trabajo; es capaz de organizar y decidir y está dispuesto a aceptar responsabilidades

Enfoque teórico de las competencias profesionales

Enfoque conductista

Según Ardila (2013) este enfoque busca hacer una especificación clara y transparente de las competencias, de manera que no haya desacuerdos sobre lo que constituye una ejecución satisfactoria. Sin embargo, no considera las conexiones entre tareas ni su impacto en el trabajo, ya que se ve la totalidad como la simple suma de sus partes. Aunque este enfoque tuvo una gran relevancia en las décadas de los 60 y 70, ha sido descartado por considerarse inapropiado para conceptualizar el trabajo profesional. Además, presenta serias dudas metodológicas que, en la actualidad, no son relevantes para este tipo de discusión.

Enfoque genérico

Según Capdevielle y Aniceto (2022) este enfoque prioriza los procesos subyacentes, como el conocimiento y la capacidad de pensamiento crítico, y establece las bases para características más transferibles o específicas. En este modelo, se entiende que competencias como el pensamiento crítico pueden aplicarse a muchas o incluso todas las situaciones, conceptualizándolas como características generales. Sin embargo, se desconoce el contexto específico de aplicación de estas competencias.

Las críticas más importantes a este enfoque son:

a. Falta de evidencias de competencias genéricas.
b. Existen dudas sobre si estas competencias son transferibles a distintos contextos.

c. Descontextualización de la competencia, lo que abstrae situaciones concretas y reduce su relevancia en contextos específicos.

Enfoque integral

Este enfoque analiza combinaciones complejas de atributos como conocimientos, habilidades y actitudes en contextos específicos. La competencia es relacional y se activa según las necesidades específicas de la situación para encontrar la mejor solución (Gómez Rojas, 2015).

Al comparar los tres enfoques sobre competencias, adoptamos el tercero porque parece satisfacer mejor las necesidades de conceptualización descritas en la sección anterior y supera las limitaciones de los dos primeros enfoques. Como marcos más flexibles y contextualizados, estos modelos parecen abordar de manera más adecuada las expectativas profesionales actuales.

Niveles de adquisición de competencias

Es necesario abordar distintos niveles para adquirir competencias. Consideramos que cualquier cambio para lograr competencias involucra lo personal, lo profesional y lo organización.

Dimensión personal

El aprendizaje requiere que se inicie con el reconocimiento de los prejuicios y limitaciones. Reflexionar en torno a las realidades y los hechos disponibles nos ayuda a comprender que no hay una única verdad. Ganar importantes competencias implica respetar los valores. “Pensemos proactivamente en soluciones y no en culpa o deseo de venganza (Rabanal Oyarce et al., 2020). Igualmente, es relevante administrar el tiempo entre lo urgente y lo importante para no ser consumido por el día a día.

Por otro lado, es muy relevante aprender a escuchar y a considerar otros puntos de vista, ya que en vez de entrar en confrontaciones se puede optar por cooperar. Este enfoque ayuda a la eficacia en los resultados que logramos.

En esta perspectiva, se destacan ciertas competencias en el aprendizaje del alumnado:

Autoconfianza: capacidad de reconocer y mantener nuestro valor y habilidades. **Autocontrol:** Habilidad para gestionar emociones e impulsos en situaciones de estrés o

conflicto.

Empatía: Entender y mostrar interés por los sentimientos y preocupaciones de los demás.

Todo esto debe promover una orientación a resultados, centrada en el esfuerzo por mejorar, realizar bien el trabajo y siempre aspirar a superar un estándar, en lugar de simplemente cumplirlo.

Ámbito profesional

Martínez Clares & González Lorente (2019) enfatizan la necesidad de alineación entre el discurso y la actuación en las escuelas. Hay una necesidad de renovación en el metabolismo de la formación hacia un nuevo ser y un nuevo ser en un nuevo contexto. La formación de calidad de pregrado, que se centra en el dominio de competencias, es clave para registrar la excelencia profesional. En el ámbito de la salud, la satisfacción de los pacientes ya es un indicador de éxito profesional.

Cada esfuerzo debe encarnar dentro de un compromiso profesional hacia la excelencia y la mejor continuación para enfrentar a diario los desafíos de la profesión. Barker afirma: "la excelencia es un hábito, no un acto". Algunas competencias son más importantes que otras, tales como:

- Promover la integridad, es decir, asumir la responsabilidad de nuestras acciones.
- El compromiso es apoyar y adoptar los objetivos del grupo profesional.
- La organización donde trabajamos.
- Iniciativa significa ser inconformistas, proactivos y desarrollar nuevas formas de actuar y aprovechar oportunidades.

Dimensión organizacional

El Campodónico Avendaño (2023) 3 destaca que hay que hacer hincapié en que existe una estructura con solidez en los profesionales que desarrollan las competencias. Se trata de esas organizaciones que apoyan su rumbo, identidad y hagan su objetivo, identifican sus fortalezas y debilidades, estén atentas a amenazas y oportunidades. Aplicación tanto en la educación universitaria como en la sanidad. Algunas organizaciones cuentan con un liderazgo efectivo que optimiza el recurso humano y el trabajo colaborativo sin descubrir el objetivo. A esto hay

que añadir el compromiso hacia la mejoría continua, esto es clave al crecimiento y éxito de la organización.

Este tipo de organizaciones aprecian el trabajo grupal, teniendo en cuenta que el colaborar para registrar metas comunes resulta ser fundamental a la hora de proporcionar atención sanitaria de calidad. La comunicación resulta ser vital para emitir y recibir mensajes claros oralmente y por escrito y en diferentes situaciones. El diseño de la formación continua supone la adaptación a unas necesidades específicas y la medicina de resultados que aseguran los estándares de calidad y el desempeño profesional competente.

MERCADO LABORAL

Según Guaycha Jumbo (2021) argumenta que, el mercado laboral como cualquier otro, se compone de determinantes, por un lado, se encuentra la oferta y por otro la demanda donde se establece un equilibrio, estos determinantes tienen una forma dinámica en la movilidad del mercado.

El mecanismo dinámico del mercado laboral requiere instrumentos específicos para dar forma efectiva a su dinámica transaccional. Es crucial diferenciar la movilidad dentro de este mercado, que se desarrolla de manera distinta, ya que puede influir en la distribución per cápita de los ingresos y las características de la acumulación de capital humano, que finalmente sirve como determinante del bienestar económico.

CLASIFICACIÓN DEL MERCADO LABORAL

OFERTA LABORAL

Para Gallego Abaroa (2011) la oferta de laboral constituye el número de personas que ponen a disposición servicios laborales, ya sean este cualquier esfuerzo ejercido por la mente o el cuerpo en el mercado laboral con la intención de obtener cualquier bien a futuro.

La oferta laboral de los individuos es una parte del mercado laboral que se compone de la oferta tanto como en la demanda, y otros aspectos que se derivan de la misma como los salarios, las horas de trabajo, los días y los beneficios que percibirá un empleado por los servicios que está ofreciendo (Argudo Martínez, 2021)**.**

La perspectiva clásica propuesta por Adam Smith, argumenta que el mercado de trabajo es el vínculo entre la tierra, el capital y la mano de obra en el que cada recurso del vinculado

finalizando en mercancía, es así que el trabajo es considerado una mercancía más, considerando al mercado un regulador por excelencia que emplea también a todos los agentes productivos, por lo que afirma que la participación del gobierno no es indispensable (Lagares y García Ordaz, 2012)**.**

Para Argudo Martínez (2021) **oferta laboral está determinada por 3 factores:**

1. El salario

Los empleados ofrecen su trabajo a cambio de salario, limitándose en actividades como ocio, educación y cuidado familiar. El aumento de sueldos motiva a los trabajadores a buscar empleo, mientras que una disminución los desincentiva.

2. El volumen de población activa

Población activa
Incluye a los que quieren trabajar. Una población envejecida con más jubilados reduce el número de trabajadores dispuestos a laborar.

3. El tamaño de la población

A mayor población, más oferta laboral.

La Inclusión Laboral

Es un componente clave en el contexto global, ya que asegura la inclusión de todas las personas en el mercado laboral, especialmente las más vulnerables. En América Latina, según la CEPAL (2016), un gran porcentaje de la población en edad laboral carece de un empleo adecuado, lo que afecta negativamente su nivel y calidad de vida. Frente a este reto, las empresas y la sociedad enfrentan un momento decisivo para ayudar a los excluidos y promover el acceso justo al trabajo.

La Comisión Europea sobre Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (2017) explica que el marco de inclusión activa en el trabajo se basa en tres principios fundamentales. En primer lugar, está a la necesidad de proveer ayuda para aconsejar empleo y recibir beneficios económicos adaptados, al tiempo que se fomentan entornos equitativos y sostenibles. Además, se deben crear mercados laborales incluidos que permiten la participación de grupos marginados a través de asociaciones de colaboración justas con el sector empresarial.

El último principio se centra en proporcionar acceso a servicios de formación profesional dirigidos, así como otros servicios relevantes que mejoran la empleabilidad y la participación en el mercado laboral de una persona. Así, ofrece oportunidades laborales a quienes enfrentan más dificultades no solo mejora sus están de vida, sino que también contribuye a la reducción de la pobreza y el desempleo, resultando en una sociedad más justa y pacífica (Millán Aguilar y Arredondo Trapero, 2018)**.**

Modelo de Empleo Inclusivo

La inclusión laboral de personas vulnerables es clave para mejorar la movilidad social. Sin embargo, muchas personas enfrentan barreras que limitan su acceso al empleo y su capacidad para generar ingresos. Identificar barreras y crear estrategias para superarlas es clave para una inserción laboral exitosa.

Desde 2015, diversas organizaciones en Colombia, como Fundación Corona y USAID, han creado el Modelo de Empleo Inclusivo para la población vulnerable (Ministerio de Educación Nacional, 2016). Este modelo busca coordinar esfuerzos y mejorar estrategias de formación y empleo. Su enfoque sistémico fomenta la sostenibilidad y el impacto amplio, evitando acciones aisladas. Implementarlo fortalecerá la inclusión laboral y generará oportunidades equitativas para quienes han sido excluidos.

Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad y la Bolsa de Trabajo Inclusivo

Antes de 2000, la discapacidad se veía de forma asistencialista, considerando a las personas con discapacidad como dependientes. Se ha reconocido su potencial y la importancia de apoyarlos en su inserción laboral, aunque aún hay barreras. Las leyes para la inclusión laboral son insuficientes sin un cambio en la actitud social y empresarial.
La inserción laboral es un desafío que depende de factores individuales y condiciones sociales y económicas. Estudios han mostrado la importancia de programas estructurados para la transición al empleo, como el de Cantabria, España, financiado por la Unión Europea.

De acuerdo con Santos Fabelo y Sánchez Rodríguez (2023), en Colombia, estudios han destacado la importancia de adaptaciones razonables en el trabajo para asegurar un ambiente inclusivo y beneficioso para empleados con discapacidad y las empresas. Sin embargo, la

discriminación continúa siendo un gran impedimento; la OMS indica que 1 de cada 6 personas en el mundo tiene problemas para acceder a un empleo.

La Bolsa de Trabajo Inclusivo se presenta como un recurso esencial para unir a personas con discapacidad con ofertas laborales pertinentes. Al reunir oportunidades laborales accesibles y concienciar a empleadores sobre la inclusión, estas plataformas pueden disminuir las brechas y promover un mercado laboral equitativo y diverso. Su logro depende de la cooperación entre gobiernos, empresas y la sociedad para asegurar que las personas con discapacidad obtengan trabajos dignos y sostenibles.

Deserción laboral

Según Hidalgo (2016) nos dice que: "La Deserción Laboral se refiere a que los empleados abandonan voluntariamente la organización en la cual laboran. La deserción reduce la fuerza laboral de una empresa, afectando sus objetivos organizacionales."

Según Rodríguez (2010) define la deserción laboral como: "Un fenómeno característico e inevitable del mundo del trabajo, sin embargo, cuando las conductas de ausencia de los trabajadores exceden ciertos límites se origina un problema para la organización" (p. 45).

Zavala Egas (2009) define la deserción laboral: "Al abandono voluntario del trabajador a la organización. Esta deserción provoca que la empresa experimente una disminución de su fuerza laboral y, por ende, el logro de objetivos organizacionales pueda verse afectado"

En resumen, la deserción de empleados impacta a las organizaciones, disminuyendo su plantilla y poniendo en riesgo el logro de sus metas. Si bien es un elemento intrínseco al ámbito laboral, su efecto se torna complicado al sobrepasar ciertos límites, causando dificultades operativas y estratégicas en las organizaciones. Por ello, es esencial que las organizaciones adopten medidas para reducir sus efectos y promover la retención de sus empleados.

Fases De La Deserción Laboral

Según Gonzales Miranda (2011) sostiene que para comprender este fenómeno primero lo clasificaremos en las siguientes fases para poder tener un mejor entendimiento:

-Riesgos laborales, es un antecedente fundamental que se da en todas las organizaciones o empresas, lo cual va generando que incremente la deserción laboral, la cual puede ser generada

por diferentes motivos tales como: problemas de salud, accidentes laborales, mal clima laboral, etc., generando el empoderamiento de los grupos sindicalistas.

-**Factores psicosociales**, que se refieren a las condiciones presentes en el trabajo, directamente vinculadas a la organización. En años recientes, se ha reconocido cada vez más la importancia de estos factores en la salud de los empleados, al tiempo que surgen problemas de liderazgo, como decisiones incorrectas de altos directivos o jefes sin la formación adecuada para una buena gestión, generando desigualdad y un clima laboral negativo.

- **La vida social y personal**, impacta notablemente en la deserción laboral de personas con discapacidad. Este grupo enfrenta retos extra vinculados con la accesibilidad, la adaptación del puesto laboral y la obtención de autorizaciones para tratamientos médicos o terapias. La rigidez en los horarios y la inadecuada adaptación laboral pueden dificultar el equilibrio entre trabajo y vida personal, perjudicando su permanencia en el empleo. Las organizaciones necesitan crear estrategias inclusivas que favorezcan una mejor adaptación y conciliación, garantizando condiciones justas que promuevan la productividad empresarial y el bienestar de empleados con discapacidad.

-Procesos de la gestión de la deserción laboral, es otro aspecto en tomar en cuenta, en la mayoría de empresas se viene dando con mayor frecuencia, mayormente todos los empleados se rigen a un sueldo con todos los benéficos de ley, pero lamentablemente hay empleados que cobran mensualmente sin a ver laborado sus jornadas completas presentando descansos médicos falsos, esto a la larga hace que las organizaciones sean más rigurosas y tomen decisiones más drásticas, quizá afectando aquellos empleados que si se esfuerzan por laborar debidamente.

-La gestión de la deserción laboral es crucial, ya que algunos empleados presentan descansos médicos falsos y reciben salario sin trabajar. Esto lleva a las empresas a ser más estrictas, afectando a los trabajadores que sí se esfuerzan.

Dimensiones de la Deserción Laboral

1. **Aspectos personales**

Según Hidalgo (2016) dice que: Son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del

trabajo y la realización de tareas, y que afectan el bienestar a la salud (física, psíquica y social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo.

2. Condiciones laborales

Ferro Soto y García Alonso (2014) dice: "Las condiciones laborales pueden definirse como el conjunto de factores que determinan la situación en la cual el trabajador realiza sus tareas"

Las condiciones de trabajo son los aspectos que afectan a las personas en su labor. Las condiciones de trabajo incluyen no solo higiene y seguridad física, sino también aspectos psíquicos.

3. Discriminación laboral

Se considera injusto cualquier acto que genere diferencias injustificadas entre empleados o postulantes, especialmente por criterios no objetivos. Esta injusticia puede ocurrir en selección, contratación, ascensos, tareas, despidos, salarios y trato personal, perjudicando al trabajador profesional y moralmente por razones ajenas a su desempeño laboral. Los afectados enfrentan bajos salarios, horarios abusivos y desprecio de jefes y compañeros (Porret Gelabert, 2010).

De estos tipos de discriminación puedes escoger cuales están más relacionados con la discapacidad

Características de la discriminación laboral

Según Medina Sarmiento (2023) las características de la discriminación laboral son los siguientes:

Trato injusto. - Es cuando alguien recibe un trato peor que otro en la misma situación.
Hostigamiento. - Ocurre cuando hay un trato intimidante que crea un entorno hostil para humillarlo y hacer que se canse de trabajar allí.
Negarse a cambiar de trabajo. - Lo excluyen porque creen que su otro empleo es una desventaja y no quieren hacer ajustes para su trabajo.
Represalias. - Esto ocurre cuando una persona denuncia a la empresa por mal trato o discriminación y esta responde despidiéndola o alterando sus condiciones laborales.

Tipos de discriminación laboral

Según Grupo Atico34, (2022) algunas de las más comunes son:

Discriminación laboral directa: Se manifiesta cuando una persona con discapacidad recibe un trato desigual en comparación con otros trabajadores en las mismas condiciones, como la falta de ascensos o asignaciones laborales por prejuicios sobre su capacidad.

Discriminación laboral indirecta: Se da cuando las políticas o requisitos laborales aparentemente neutrales terminan perjudicando a las personas con discapacidad, como exigir movilidad total para un puesto que podría adaptarse o no proporcionar ajustes razonables en el entorno de trabajo.

Discriminación laboral múltiple: Ocurre cuando la discapacidad se combina con otros factores de discriminación, como el género o la edad, lo que puede agravar las barreras de acceso y permanencia en el empleo.

Acoso discriminatorio: Se da cuando una persona con discapacidad es objeto de burlas, - aislamiento o actitudes hostiles en su entorno laboral, con el objetivo de menoscabar su dignidad o incluso forzar su renuncia.

Persecución y represalia discriminatoria: Se presenta cuando un trabajador con discapacidad denuncia actos de discriminación y, como consecuencia, enfrenta represalias, como la reducción de responsabilidades, el empeoramiento de sus condiciones laborales o incluso el despido.

Discriminación laboral por asociación: Se produce cuando una persona sin discapacidad sufre discriminación por estar relacionada con alguien que sí la tiene, como un padre que enfrenta dificultades en su empleo por cuidar a un hijo con discapacidad

ÁREA LABORAL

FariasMacias y Macias Moreira (2021) describe el entorno laboral de una persona, incluyendo condiciones de trabajo, relaciones, derechos, deberes y oportunidades de crecimiento profesional. Incluye estabilidad laboral, salario, cultura organizacional y equilibrio entre trabajo y vida personal.

Ambiente de trabajo

Un ambiente de trabajo favorable satisface las necesidades personales, mientras que uno desfavorable genera frustración, afectando la satisfacción de los empleados. Para analizar los resultados y crear futuros planes de acción.

El ambiente de trabajo abarca 26 relaciones de comunicación entre jefes y empleados, y está influenciado por cambios internos y externos que afectan a la organización. Según Neffa (2015) este ambiente incluye las condiciones bajo las cuales se realizan las labores (Nair, 2006). No hay una única forma de caracterizarlo, ya que cada entorno requiere peculiaridades según factores internos y externos.

En el trabajo, se busca la satisfacción y sentimientos positivos de los empleados, mientras que el clima laboral refleja su percepción general a lo largo del tiempo y está relacionado con la cultura organizacional. El clima se basa en lo descriptivo y la psicología al analizar individualidades cuantitativamente, mientras que la cultura se fundamenta en lo inductivo y la antropología al examinar perspectivas organizativas (Merlano Medrano, 2017).

Tipo de empresa

La empresa según Ardila (2013) se define como grupo social en el que, a través del capital, el trabajo y la administración, se producen bienes y/o distribuyen bienes y/o servicios con fines lucrativos o no y tendientes a la satisfacción de las necesidades de la comunidad.

Las empresas pueden clasificarse en dos grandes tipos según su propiedad y función: públicas y privadas. Las empresas públicas son aquellas administradas y financiadas por el Estado, con el objetivo de brindar servicios esenciales a la población, como educación, salud, transporte y energía. Su finalidad no es necesariamente la generación de lucro, sino garantizar el bienestar social y el acceso equitativo a bienes y servicios básicos.

Las empresas privadas son propiedad de individuos o corporaciones y buscan generar ganancias. Operan en sectores como comercio, manufactura, tecnología y servicios, compitiendo y adaptándose a la oferta y demanda. La inversión, innovación y eficiencia son esenciales para la rentabilidad y el crecimiento de estas empresas. Ambos tipos de empresas son clave en la economía. Las empresas públicas aseguran servicios básicos y pueden intervenir en sectores clave, mientras que las privadas crean empleo, impulsan la inversión y dinamizan la economía. Las alianzas público-privadas mejoran la eficiencia y amplían los servicios a la sociedad.

1.2 Objetivos

Objetivo General

- Analizar la influencia de la discapacidad en la inserción laboral de los graduados de la Universidad Técnica de Ambato

Objetivo Especifico

- Identificar el apoyo en los graduados con discapacidad.
- Determina las barreras de la inserción laboral.
- Analizar las condiciones de inserción laboral de los graduados con discapacidad

Hipótesis

(H_0): La discapacidad no influye en la inserción laboral de los graduados de la Universidad Técnica de Ambato.

(H_1): La discapacidad influye en la inserción laboral de los graduados de la Universidad Técnica de Ambato.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1 Materiales

La investigación sobre la discapacidad y la inserción laboral de los graduados de la Universidad se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, utilizando un cuestionario como instrumento principal para analizar las variables mencionadas.

En este contexto, se utilizó el instrumento de Inserción Laboral de Graduados con Discapacidad, desarrollada por**,** que consta de un total de 25 preguntas y está diseñado para ser aplicado para graduados con discapacidad. Se enfocó en el análisis de los siguientes aspectos:

- Política
- Gestión de aprendizaje
- Competencias profesionales
- Competencias de comunicación
- Oferta laboral

A continuación, se detalla la distribución de los ítems del cuestionario según las dimensiones analizadas:

- Ítems 1 al 4: dimensión Política
- Ítems 5 al 9: Gestión de aprendizaje
- Ítems 10 al 13: Competencias profesionales
- Ítems 14 al 17: Competencias de comunicación
- Ítems 18 al 25: Oferta laboral

En cuanto a la metodología de calificación de las encuestas, se utilizó una escala de medición ordinal tipo **Likert** de 1 a 5, en la que:

Tabla 2

Metodología de calificación de las encuestas

Criterio	Puntaje
En desacuerdo (*valoración más baja*)	1
Parcialmente en desacuerdo	2
Indiferente	3
Parcialmente de acuerdo	4
De acuerdo (*valoración más alta*)	5

Posteriormente, para garantizar la validez y confiabilidad del instrumento, el contenido fue validado por cinco expertos en gestión pública. El cuestionario fue evaluado en cuanto a su estructura de 25 ítems, distribuidos en cinco dimensiones y 14 indicadores, obteniendo una valoración promedio de **87,99**, considerada como **excelente**.

Además, la confiabilidad del cuestionario se evaluó mediante el coeficiente **Alfa de Cronbach**, el cual arrojó un resultado general de **0,930**, lo que indica una alta consistencia interna. Los valores por dimensión también fueron satisfactorios:

- Política (0,811)
- Gestión de aprendizaje (0,818)
- Competencias profesionales (0,817)
- Competencias de comunicación (0,784)
- Oferta laboral (0,79)

Para la interpretación de los resultados y mantener la homogeneidad en el análisis, se aplicó una **escala interpretativa diagnóstica** común para todas las variables y dimensiones. Además, se realizó una transformación porcentual (base 100) de los puntajes obtenidos, estableciendo los siguientes niveles de valoración:

Tabla 3

Puntajes del instrumento

Rango	Interpretación
0% - 50%	Bajo nivel

51% - 75%	Nivel medio
76% - 100%	Alto nivel

BAREMO DEL INSTRUMENTO GENERAL

Antes de analizar cada una de las dimensiones por separado, es importante considerar el baremo general del instrumento, el cual permite clasificar los resultados totales obtenidos por los participantes. Este baremo establece tres niveles de interpretación:

Tabla 4

Baremo del Instrumento General

	Mínimo	Máximo
Bajo	25	58
Medio	59	92
Alto	93	125

Baremo de la Dimensión: Política

El baremo para esta dimensión se distribuye de la siguiente manera:

Tabla *5*

Baremo de la Dimensión: Política

	Mínimo	Máximo
Bajo	4	9
Medio	10	15
Alto	16	20

Baremo de la Dimensión: Gestión de Aprendizaje

El baremo para esta dimensión se distribuye de la siguiente manera:

Tabla 6

Baremo de la Dimensión: Gestión de Aprendizaje

	Mínimo	Máximo

Bajo	5	12
Medio	13	18
Alto	19	25

Baremo de la Dimensión: Competencias Profesionales

El baremo para esta dimensión se distribuye de la siguiente manera:

Tabla 7

Baremo de la Dimensión: Competencias Profesionales

	Mínimo	Máximo
Bajo	4	9
Medio	10	15
Alto	16	20

Baremo de la Dimensión: Competencias de Comunicación

El baremo para esta dimensión se distribuye de la siguiente manera:

Tabla 8

Baremo de la Dimensión: Competencias de Comunicación

	Mínimo	Máximo
Bajo	4	9
Medio	10	15
Alto	16	20

Baremo de la Dimensión: Oferta Laboral

Su baremo está estructurado de la siguiente manera:

Tabla 9

Baremo de la Dimensión: Oferta Laboral

	Mínimo	Máximo
Bajo	7	16
Medio	17	26
Alto	27	35

2.2 Métodos

2.2.1 Enfoque de la investigación

La investigación tiene un enfoque: de carácter cuantitativo. Según el autor **(Hernández et al, 2014)** afirma que "el enfoque cuantitativo es el que: Usa la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento".

Tipo de Investigación

Bibliográfica – documental. - La investigación para la construcción del marco teórico se basa en información secundaria como son: libros, revistas, páginas web, Legislación, y demás documentos válidos y confiables.

De acuerdo a lo manifestado por **(Hernández et al, 2014)**. "La investigación documental-bibliográfica tiene el propósito de detectar, ampliar y profundizar diferentes enfoques, teorías, conceptualizaciones y criterios de diversos autores sobre una cuestión determinada, basándose en documentos (fuentes primarias), o en libros, revistas, periódicos y otras publicaciones (fuentes secundarias)".

De campo. - La investigación se realiza en el lugar de los hechos que corresponde la Unidad Educativa, obteniendo información directa de sus actores, lo que permite actuar en el contexto y transformar una realidad.

2.3 Nivel de Investigación

2.3.1 Descriptivo

El nivel de la investigación fue descriptivo, conforme a lo señalado por Stewart (2015), quien indica que su propósito principal es recopilar, analizar y presentar datos sobre fenómenos en su contexto natural, sin manipular las variables. Este tipo de investigación se enfoca en describir lo que existe, permitiendo identificar y comprender los hechos observados. A través de este enfoque, es posible realizar un análisis detallado e interpretar la información de manera que facilite la formulación de conclusiones, recomendaciones y posibles alternativas de solución. Además, la investigación descriptiva constituye una base fundamental para estudios posteriores, al ofrecer un marco contextual claro y nuevas perspectivas para el análisis de los fenómenos estudiados.

2.3.2 Correlacional

Según Cazau (2006), quien cita a Hernández Sampieri, la investigación correlacional permite medir el grado de relación existente entre dos o más conceptos o variables dentro de los mismos sujetos. Este tipo de estudio tiene como objetivo determinar si existe una correlación entre las variables, identificar su naturaleza (positiva, negativa o nula) y evaluar su grado o intensidad. En esencia, analiza cómo se vinculan distintos fenómenos entre sí, o si, por el contrario, no presentan ninguna relación significativa.

2.3.3 Explicativa

Según Cazau (2006), la investigación explicativa fue empleada con el propósito de comprender y detallar las causas que originan un fenómeno, y no solo limitarse a describirlo o correlacionarlo. Este enfoque se orienta a establecer de forma confiable la relación causa-efecto entre una o más variables independientes (causas) y una o más variables dependientes (efectos), permitiendo así un análisis profundo que explique por qué ocurren ciertos hechos o comportamientos observados.

2.4 Metodología de investigación

La metodología de la investigación se refiere al conjunto de procedimientos, técnicas y estrategias sistemáticas utilizadas por los investigadores para abordar y resolver un problema de investigación. Esta metodología incluye los métodos que guían la recolección, análisis e interpretación de los datos. Entre los métodos más comunes se encuentran los cuantitativos, centrados, orientados a la comprensión profunda de fenómenos. Además, se pueden emplear enfoques mixtos, que combinan 34 ambos tipos de métodos. En este contexto, el método analítico-sintético es clave, que permite descomponer un fenómeno en sus partes fundamentales para analizarlo detalladamente (análisis), y luego integrar em esos elementos el problema (síntesis) **(Hernández et al, 2014)**.

2.4.1 Analítico-sintético

El método utilizado en esta investigación fue el **método analítico-sintético**, el cual integra dos procesos intelectuales opuestos pero complementarios: el análisis y la síntesis. El análisis implica descomponer mentalmente un todo en sus partes, cualidades, relaciones, propiedades y componentes, con el fin de estudiar el comportamiento de cada elemento por separado. En

cambio, la síntesis es el proceso inverso, que consiste en reunir mentalmente las partes analizadas para identificar relaciones y características generales entre los elementos. Este método permite realizar generalizaciones a partir del análisis, considerando únicamente los aspectos necesarios para comprender la realidad de forma sintetizada, y logrando así una visión integral del fenómeno estudiado (Rodríguez Jiménez y Pérez Jacinto, 2017).

2.4.2 Histórico-crítico

Adicionalmente, se empleó el **método histórico-crítico**, una herramienta esencial para comprender y reconstruir el pasado. En su variante crítica, este método permite al investigador evaluar y contextualizar las fuentes históricas, minimizando los sesgos y subjetividades propios del estudio de la historia. Si bien alcanzar una verdad histórica absoluta es imposible, la aplicación de una metodología rigurosa garantiza interpretaciones fundamentadas y verificables. De este modo, el método histórico-crítico contribuye significativamente a una comprensión más profunda y científica de los procesos sociales (Vega Hernández y Trujillo Holguín, 2023).

2.4.3 Método deductivo

Asimismo, se utilizó el **método deductivo**, un enfoque lógico y riguroso que parte de premisas generales para derivar conclusiones particulares mediante reglas de inferencia. Este método garantiza que, si las premisas iniciales son verdaderas, las conclusiones obtenidas también lo serán. Al estar orientado de lo general a lo particular, se considera un método teórico y prospectivo, útil para analizar de manera estructurada las relaciones causa-efecto.

2.4.4 Hipotético-deductivo

De manera complementaria, se aplicó el método hipotético-deductivo, el cual combina la observación empírica con el análisis teórico, apoyándose en leyes universales y fenómenos observables. Este enfoque permite observar, medir, analizar estadísticamente e incluso experimentar con los fenómenos estudiados. No obstante, también puede aplicarse en contextos no experimentales, como el análisis sociocrítico. Ambos métodos resultan fundamentales en la investigación científica, ya que ofrecen herramientas complementarias para abordar los problemas de estudio según el contexto y los objetivos planteados (Barchini, 2006)**.**

2.4.5 Método de medición

Se recurrió al **método de medición**, el cual comprende procedimientos sistemáticos destinados a recolectar y cuantificar datos sobre variables específicas del estudio, asignando valores numéricos o categóricos a objetos o fenómenos conforme a unidades de análisis previamente definidas. Estas técnicas —que incluyen encuestas, entrevistas, observación, escalas de valoración y pruebas estandarizadas— deben ser válidas y confiables para asegurar la precisión y consistencia de los resultados. La observación, en particular, desempeña un papel clave al permitir la comparación con conceptos o constructos y asegurar que el proceso se alinee con indicadores establecidos. En conjunto, los métodos de medición estructuran y fundamentan las conclusiones científicas, facilitando su análisis, interpretación y comparación (Tovar Cuevas, 2013).

2.5 Población

La población en el ámbito estadístico e investigativo se refiere al conjunto de individuos, elementos o casos que comparten ciertas características y son objeto de estudio. Desde la estadística, se clasifica en población infinita, cuyo tamaño es desconocido y carece de un marco muestral, y población finita, cuyo tamaño es conocido y cuenta con un marco muestral que permite identificar las unidades de análisis (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014)**.**

En la presente investigación estuvo conformada por los graduados con discapacidad de la Universidad Técnica de Ambato los cuales ascienden a 25 **(UTA, 2024).** Esta población incluyó tanto a hombres como a mujeres.

2.5.1 Muestra

Una muestra es un subconjunto representativo del universo o población para participar en la investigación (Sáenz, 2021)**.** En esta investigación se consideró a toda la población como objeto de investigación, es decir a los 25 estudiantes, por ende, no se calculó el tamaño de la muestra. No obstante, es importante señalar que, la cantidad puede variar por cambios en la decisión de los alumnos en no participar en la misma.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Análisis y discusión de los resultados

En el presente capítulo se expusieron los resultados obtenidos a partir de la aplicación de un instrumento compuesto por 25 preguntas sobre inserción laboral y discapacidad, dirigido a 25 graduados de la Universidad Técnica de Ambato. El análisis incluyó los datos sociodemográficos, así como las respuestas relacionadas con las dimensiones de política, gestión del aprendizaje, competencias profesionales, competencias comunicativas y oferta laboral. Los resultados fueron interpretados por diversos autores especializados en la temática.

Datos sociodemográficos

Análisis

Permite identificar características clave de la población estudiada, como género, edad, estado civil, formación académica y tipo de discapacidad. Estos componentes son fundamentales para comprender el contexto social y educativo de los participantes, y para establecer relaciones con el proceso de inserción laboral. Además, facilitan la identificación de posibles brechas o necesidades específicas según las variables analizadas.

Tabla 10

Datos sociodemográficos

Variable	Opción	Frecuencia (n=25)	Porcentaje (100%)
Género	Femenino	8	32%
	Masculino	17	68%
Edad	22 a 25 años	3	12%
	26 a 30 años	4	16%
	26 a 30años	10	40%
	31 a 35 años	6	24%
	Más de 36 años	2	8%
Estado civil	Casado	4	16%

	Soltero	21	84%
Carrera donde se graduó	Comunicación Social	2	8%
	Contabilidad	2	8%
	Derecho	1	4%
	Diseño grafico	1	4%
	Educación Básica	3	12%
	Educación inicial	1	4%
	Fisioterapia	1	4%
	Ingeniería Agronómica	1	4%
	Ingeniería Civil	1	4%
	Ingeniería Industrial	1	4%
	Pedagogía de la actividad física y del deporte	1	4%
	Psicología clínica	1	4%
	Psicopedagogía	3	12%
	Tecnologías de la información	1	4%
	Trabajo Social	5	20%
Tipo de discapacidad	Auditiva	3	12%
	Física	8	32%
	Intelectual	2	8%
	Psicosocial	1	4%
	Visual	11	44%

En cuanto a los datos sociodemográficos se identificó que la muestra está compuesta por 25 participantes. En cuanto al género, se identificó que el 68% son hombres y el 32% mujeres, lo que refleja una mayor representación masculina entre los encuestados. En la variable edad, el grupo con mayor representación es el de 26 a 30 años con un 40%, seguido por el grupo de 31 a 35 años (24%). En menor proporción se encuentran los jóvenes entre 22 a 25 años (12%) y los mayores de 36 años (8%), evidenciando una participación predominante de adultos jóvenes.

Respecto al estado civil, la gran mayoría de los participantes son solteros (84%), mientras que el 16% son casados, lo cual es coherente con el rango etario predominante. En relación con la

carrera profesional en la que se graduaron, se observa una diversidad académica. La carrera con mayor representación es Trabajo Social con un 20%, seguida por Educación Básica y Psicopedagogía con 12% cada una. El resto de las carreras se encuentran representadas en porcentajes menores (entre 4% y 8%), lo que indica una distribución dispersa en las áreas de formación profesional.

En cuanto al tipo de discapacidad, la más frecuente es la discapacidad visual (44%), seguida por la física (32%). Las discapacidades auditivas (12%), intelectual (8%) y psicosocial (4%) presentan una participación más reducida. Estos datos permiten identificar perfiles clave para orientar políticas inclusivas y programas de acompañamiento diferenciados.

Interpretación

La muestra está compuesta mayoritariamente por hombres jóvenes adultos, un grupo que según González Alfaya et al., (2019) se encuentra en una etapa decisiva para el desarrollo de competencias laborales y construcción de identidad profesional. Esta etapa es fundamental para que los individuos puedan enfrentar los desafíos del mercado laboral y adaptarse a sus requerimientos.

En cuanto al estado civil, la mayoría de los participantes son solteros, lo que puede influir en sus redes de apoyo y en la disponibilidad para la inserción laboral. Según Campos Avellaneda et al., (2020) señalan que el estado civil afecta la dinámica social y el tiempo que las personas pueden dedicar a su desarrollo profesional y social.

Respecto a la diversidad académica y tipos de discapacidad, es evidente que cada perfil requiere estrategias de inclusión adaptadas. Según Rujas Zapata y Hernández Arteaca, (2022) destaca que la formación y las intervenciones deben ajustarse a las características particulares de cada grupo para garantizar una verdadera inclusión. Por su parte, Sanabria Rangel et al., (2022) resalta la necesidad de apoyos específicos para personas con discapacidades visuales y físicas, dado que enfrentan barreras particulares en el ámbito laboral.

Entorno familiar y redes de apoyo

Análisis

Permite comprender el nivel de acompañamiento que reciben las personas con discapacidad en su vida cotidiana y en su proceso de inserción laboral. Estas variables son clave para identificar el papel de la familia, las instituciones y el entorno social en la generación de oportunidades, así como las posibles carencias en el acceso a apoyos formales e informales que inciden en su inclusión laboral.

Tabla 11

Entorno familiar y redes de apoyo

Variable	Opción	Frecuencia (n=25)	Porcentaje (100%)
Convivencia actual	Con padres	20	80%
	Con pareja	4	16%
	Solo/a	1	4%
Redes de apoyo en su proceso de inserción laboral	Amigos o personas cercanas	6	24%
	Familiares	5	20%
	Instituciones privadas o ONGs	2	8%
	Instituciones públicas (por ejemplo, Ministerio de Trabajo, MIES, CONADIS, etc.)	4	16%
	No ha contado con redes de apoyo	6	24%
	Programas o servicios de apoyo ofrecidos por la universidad	2	8%

En cuanto a la convivencia actual, se identifica que el 80% de los encuestados vive con sus padres, lo que refleja una fuerte dependencia familiar y una limitada autonomía residencial en las personas con discapacidad graduadas. Solo el 16% convive con su pareja y un mínimo 4% vive solo/a. Estos datos pueden estar relacionados con la falta de ingresos estables, acceso limitado a oportunidades laborales y escaso respaldo institucional que dificulta su independencia.

En lo referente a las redes de apoyo durante el proceso de inserción laboral, se observa que un 24% ha recibido apoyo de amigos o personas cercanas, mientras que un 20% se ha apoyado en su familia. Esta información resalta el papel central que juegan los vínculos personales en la búsqueda de empleo, siendo las redes informales las más utilizadas, aunque no siempre suficientes ni sostenibles para garantizar una inclusión efectiva. Asimismo, un 16% mencionó haber recibido ayuda de instituciones públicas como el Ministerio de Trabajo, MIES o CONADIS, lo cual sugiere una presencia limitada del Estado en estos procesos. Solo el 8% se ha beneficiado de programas de apoyo universitarios o de ONGs, y otro 24% indicó no haber contado con ningún tipo de red de apoyo, situación que evidencia una carencia crítica de acompañamiento institucional estructurado.

Este panorama resalta la necesidad de fortalecer los mecanismos institucionales de apoyo para la inserción laboral de personas con discapacidad. Es imprescindible que las universidades, el Estado y las organizaciones sociales desarrollen políticas y programas articulados que aseguren un acompañamiento real y efectivo, reduciendo la carga que hoy recae casi exclusivamente en el entorno familiar o personal.

Interpretación

Para los participantes, el entorno familiar se revela como un soporte relevante en la convivencia y en el proceso de inserción laboral, dado que la mayoría reside junto a sus padres, lo que indica que existe un apoyo tangencial inmediato. Este apoyo puede ser decisivo para afrontar retos laborales y personales, tal como indican Rivadeneira Chicaiza (2022), quienes argumentan que la convivencia y el apoyo familiar incrementan la resiliencia, así como el bienestar emocional en procesos de inclusión laboral.

En cambio, el análisis de las redes de apoyo muestra que hay una heterogeneidad en las fuentes de apoyo, donde amigos, familiares y ciertas instituciones públicas cobran importancia, aunque un porcentaje no despreciable de participantes indica no poseer ninguna red de apoyo. Con esto se evidencia el escaso alcance que tienen las redes de apoyo, lo que sugiere un vacío que es preciso atender a través del desarrollo y la diversificación de los programas de acompañamiento institucional desde las universidades y desde los organismos públicos y privados, para lograr ofrecer un acompañamiento efectivo y sostenido que promueva la inclusión laboral, conforme a lo expuesto por (Díaz Ocampo et al., 2018) sobre el trabajo colaborativo interinstitucional.

Situación Laboral

Análisis

La situación laboral considera aspectos como la condición actual de empleo, tipo de trabajo realizado, sector laboral y relación con la formación académica. Estos componentes permiten evaluar la calidad y estabilidad del empleo, así como la pertinencia de los puestos en relación con las competencias profesionales adquiridas. Además, ayudan a identificar las dificultades y oportunidades que enfrentan las personas con discapacidad en su inserción laboral.

Tabla 12

Situación Laboral

Variable	Opción	Frecuencia (n=25)	Porcentaje (100%)
Empleado actualmente	No	14	56%
	Si	11	44%
Tipo de trabajo en los últimos años	No he tenido trabajo	8	32%
	Trabajo formal (con contrato, afiliación a la seguridad social)	7	28%
	Trabajo informal (sin contrato, sin afiliación a la seguridad social)	6	24%
	Trabajo por cuenta propia o emprendimiento	4	16%
Sector laboral	Independiente / Autónomo	1	4%
	Sector público	5	20%
	Sector privado	5	20%
	Ninguno	14	56%
Trabajo relacionado con la formación	No	18	72%
	Si	7	28%

Con base en los resultados, se observa que el 56% de los participantes no se encuentra actualmente empleado, mientras que un 44% sí mantiene una ocupación laboral, lo que refleja una situación de desempleo significativa entre las personas con discapacidad graduadas. Al analizar el tipo de trabajo en los últimos años, el 32% manifestó no haber tenido ningún tipo de empleo, mientras que el 28% accedió a trabajo formal (con contrato y afiliación a la seguridad social). Un 24% indicó haber trabajado en el sector informal, es decir, sin estabilidad ni garantías legales, y solo el 16% ha desarrollado actividades por cuenta propia o emprendimientos.

Respecto al sector laboral, el 56% declaró no estar vinculado a ningún sector, lo que coincide con los altos niveles de desempleo registrados. Por otra parte, el 20% trabaja en el sector público, otro 20% en el sector privado, y únicamente un 4% se desempeña de forma independiente o autónoma, evidenciando una baja inclusión laboral en sectores formales. Se identificó que el 72% de los participantes no realiza actividades laborales relacionadas con su formación profesional, mientras que solo un 28% trabaja en áreas afines a sus estudios, lo que representa una importante brecha entre la formación académica y las oportunidades reales en el mercado laboral.

Interpretación

En términos generales, la situación laboral de los participantes revela importantes desafíos para su inserción efectiva en el mercado de trabajo, ya que más de la mitad no se encuentra empleado actualmente y una parte considerable no ha tenido trabajo en los últimos años. Esto coincide con lo planteado por Díaz Sánchez y Gavela Guzmán (2022) quienes señalan que la falta de empleo formal limita la estabilidad laboral y el acceso a beneficios sociales fundamentales para la calidad de vida. Además, aunque algunos han desempeñado trabajos formales, informales o por cuenta propia, la distribución laboral es variada y muestra una tendencia hacia la precariedad y la inestabilidad.

Por otra parte, la mayoría de los encuestados realiza trabajos que no están relacionados con su formación académica, evidenciando una brecha significativa entre las competencias adquiridas y las oportunidades laborales disponibles para este grupo. Esta realidad resalta la necesidad de fortalecer políticas públicas y programas de apoyo específicos que promuevan la vinculación laboral acorde al perfil profesional de las personas con discapacidad. Según Payà Rico (2020),

la formación técnica adecuada y el acompañamiento institucional son elementos clave para facilitar una inserción laboral inclusiva y sostenible.

Resultados generales del Test

A continuación, se presenta los resultados del cuestionario aplicadas a los graduados con discapacidad de la Universidad Técnica de Ambato:

Tabla 13

Valoración del instrumento según sus dimensiones e indicadores

Variable/Dimensión/ Indicador	Nivel de valoración (%)		
	Bajo	**Medio**	**Alto**
Inserción laboral y discapacidad	8%	72%	20%
D 1: Política	12%	36%	52%
Ind 1: Política de inclusión social	20%	28%	52%
Ind 2: Política de inclusión laboral	16%	32%	52%
D 2: Gestión de Aprendizaje	28%	36%	36%
Ind 1: Educación inclusiva	32%	36%	32%
Ind 2: Formación laboral inclusiva	60%	32%	8%
Ind 3: Recursos para educación inclusiva	28%	4%	68%
D 3: Competencias Profesionales	32%	40%	28%
Ind 1: Destrezas	36%	44%	20%
Ind 2: Actitudes	44%	36%	20%
Ind 3: Conducta	36%	40%	24%
Ind 4: Trabajo en equipo	36%	44%	20%
D 4: Competencias de comunicación	16%	52%	32%
Ind 1: Medios de comunicación	24%	28%	48%
Ind 2: Lenguaje inclusivo	28%	28%	44%
D 5: Oferta laboral	12%	68%	20%
Ind 1: Inclusión laboral	2%	60%	16%
Ind 2: Deserción laboral	20%	52%	28%
Ind 3: Discriminación laboral	12%	28%	60%

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla 4, se observa que el 80% de los estudiantes con discapacidad presentan niveles de inserción laboral ubicados en la categoría medio-bajo (8% Bajo y 72% Medio), lo cual evidencia una inserción laboral aún limitada dentro del entorno universitario y profesional. Aunque no se registra un nivel crítico (alto porcentaje en la categoría "Bajo"), el predominio de la categoría "Medio" refleja un proceso todavía en construcción, condicionado por diversos factores estructurales e institucionales.

En la dimensión de política, el panorama es más alentador, pues el 52% se ubica en el nivel alto, tanto en política de inclusión social como en política de inclusión laboral, aunque aún persisten porcentajes relevantes en los niveles bajo y medio (48% combinados), lo que sugiere áreas susceptibles de mejora. La gestión del aprendizaje evidencia una situación más compleja: el 64% de los estudiantes se encuentra en niveles bajo o medio. Particularmente preocupante es el indicador de formación laboral inclusiva, con un 60% en nivel bajo y solo un 8% en nivel alto. A pesar de que el indicador recursos para educación inclusiva presenta un 68% en nivel alto, la educación inclusiva general mantiene una distribución equilibrada sin un predominio claro, lo que indica una implementación parcial.

En cuanto a las competencias profesionales, la mayoría de los indicadores se concentra en los niveles bajo y medio, especialmente en actitudes (44% Bajo, 36% Medio) y trabajo en equipo (36% Bajo, 44% Medio), lo que limita el potencial de empleabilidad de los estudiantes. Solo entre el 20% y el 28% alcanza un nivel alto en estos indicadores. Las competencias de comunicación siguen un comportamiento intermedio, con un 68% en los niveles medio y alto. Destaca el uso de medios de comunicación (48% Alto) y lenguaje inclusivo (44% Alto), lo que muestra avances en estas áreas, aunque todavía hay una proporción importante en los niveles bajo y medio.

La dimensión oferta laboral presenta un 80% en niveles medio-bajo, lo cual evidencia una limitada apertura del mercado hacia este grupo. El indicador más preocupante es deserción laboral (20% Bajo, 52% Medio), mientras que la discriminación laboral presenta un dato alentador: el 60% se ubica en nivel alto, lo que podría interpretarse como una disminución en los actos discriminatorios en el entorno laboral. Sin embargo, el indicador inclusión laboral apenas alcanza el 16% en nivel alto, lo que reafirma la necesidad de fortalecer programas reales y sostenibles de inserción.

Dimensión: Política

Análisis: La dimensión Política evalúa la percepción de las personas con discapacidad sobre su inclusión social y laboral respaldada por la ley y políticas públicas. Se analiza si se sienten reconocidos como miembros activos con iguales derechos y si el Estado garantiza su integración efectiva. Además, se valora la efectividad de las políticas de inserción laboral y el rol de las universidades en facilitar su acceso al empleo digno. Los resultados en esta dimensión se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 14

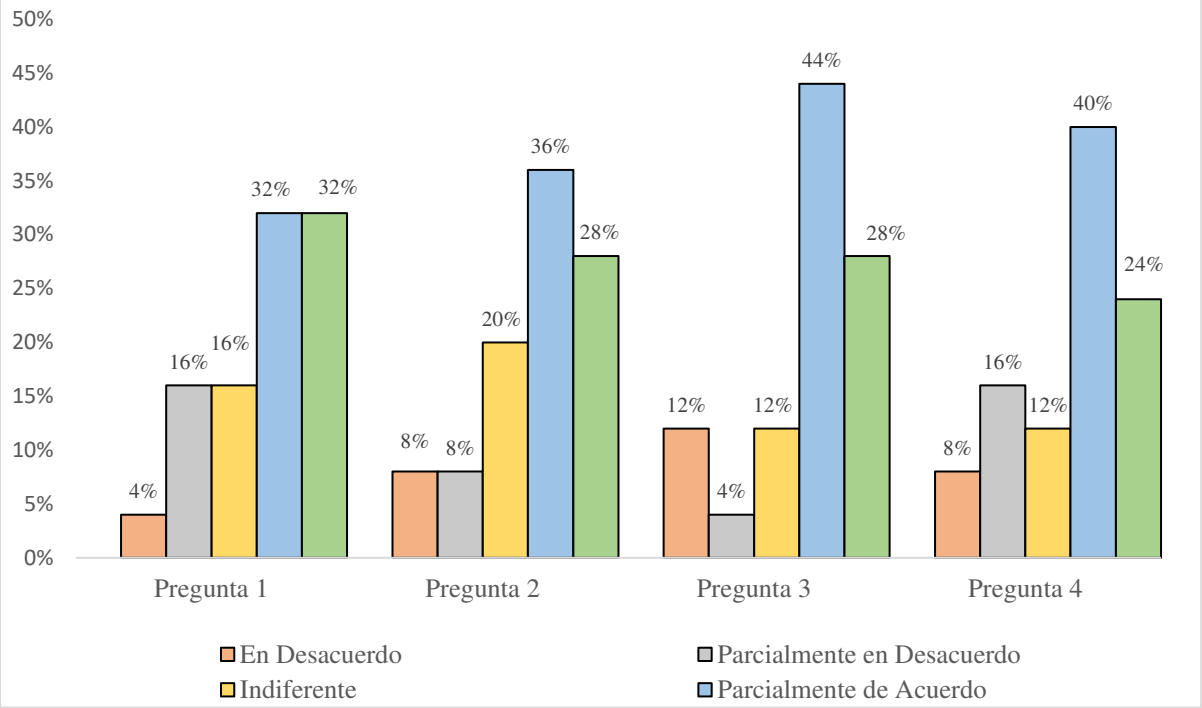
Valoración del instrumento según su dimensión Política

Elementos de cuestionario	ED		PD		I		PA		DA		Total	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
1.- ¿Considera que la ley lo avala como ente activo y útil para la sociedad?	1	4%	4	16%	4	16%	8	32%	8	32%	25	100%
2.- ¿Considera si el estado garantiza su inclusión dentro de la sociedad como miembro activo en la misma con los mismos derechos y obligaciones?	2	8%	2	8%	5	20%	9	36%	7	28%	25	100%
3.- ¿Cree usted que, gracias a las políticas de inserción laboral, puede acceder a un trabajo digno luego de terminar su formación académica?	3	12%	1	4%	3	12%	11	44%	7	28%	25	100%
4.- ¿Su universidad se acoge a la ley de inclusión laboral con el propósito de incentivar su inserción al mercado laboral?	2	8%	4	16%	3	12%	10	40%	6	24%	25	100%

Nota. ED En Desacuerdo; PD Parcialmente en desacuerdo; I Indiferente; PA Parcialmente de acuerdo; DA De Acuerdo

Figura 1

Valoración del instrumento según su dimensión Política



Pregunta 1: Del total de encuestados, el 32% seleccionó la opción Parcialmente de acuerdo y otro 32% la opción De acuerdo respecto a que la ley los avala como entes activos y útiles para la sociedad. El 16% respondió Indiferente. Por otro lado, el 16% eligió Parcialmente en desacuerdo y el 4% En desacuerdo.

Pregunta 2: Del total de encuestados, el 36% indicó estar parcialmente de acuerdo y el 28% de acuerdo con que el Estado garantiza su inclusión como miembros activos con iguales derechos y obligaciones. El 20% se manifestó indiferente, mientras que un 8% eligió parcialmente en desacuerdo y otro 8% en desacuerdo.

Pregunta 3: Según la muestra consultada, el 44% manifestó estar parcialmente de acuerdo y el 28% de acuerdo con que las políticas de inserción laboral les permiten acceder a un trabajo digno tras finalizar su formación académica. El 12% se mostró indiferente, mientras que un 12% en desacuerdo y 4% parcialmente en desacuerdo.

Pregunta 4: Con base en las respuestas obtenidas, el 40% indicó estar parcialmente de acuerdo y el 24% de acuerdo con que su universidad se acoge a la ley de inclusión laboral para fomentar

su inserción en el mercado laboral. Un 12% se manifestó indiferente, y un 8% en desacuerdo y 16% parcialmente en desacuerdo.

Interpretación

La dimensión Política refleja percepciones diversas entre los encuestados, pero la mayoría expresa una postura crítica o escéptica respecto a su reconocimiento y participación como sujetos activos dentro de la sociedad. Aunque existe un grupo que manifiesta conformidad con el respaldo legal que otorgan las políticas actuales, una proporción significativa señala que dichas normativas no se traducen plenamente en acciones efectivas ni en garantías reales de inclusión. Esto revela que, si bien se reconoce la existencia de un marco legal, su aplicación concreta aún resulta limitada.

En este sentido, Pottmeier et al., (2019) sostienen que la legislación, por sí sola, no basta para garantizar la inclusión plena, si no se acompaña de acciones institucionales permanentes que promuevan la participación real de las personas con discapacidad. La inclusión debe ser concebida como un proceso político, pedagógico, social y cultural, cuya profundidad exige esfuerzos sostenidos en todos los niveles.

Además, la mayoría de los encuestados manifiesta expectativas moderadamente positivas respecto a las políticas de inserción laboral. Este hallazgo sugiere que, si bien las normas existentes son percibidas como un avance, no son vistas como una garantía suficiente para acceder a empleos dignos una vez finalizada la formación universitaria. Tal como argumentan Llorente Barroso et al., (2022), las políticas públicas deben traducirse en entornos laborales accesibles e inclusivos, en los que el compromiso de los empleadores juegue un rol clave para la integración efectiva.

Hay una percepción crítica dirigida al papel de las universidades en relación con la adopción de políticas sobre inclusión laboral. Para muchos, está arraigada la brecha entre la regulación y su puesta en práctica real. Esta brecha obstaculiza el impacto de las legislaciones en la realidad vivida de los estudiantes con discapacidad. Respecto a esto, **Mena Córdova et al., (2025)** señalan que la educación y formación profesional técnica inclusiva no solo necesita una ley bien elaborada, sino también políticas institucionales inequívocas, capacitación adecuada del personal docente y medidas activas contra la discriminación.

La mayoría de los encuestados percibe que existe un marco político y normativo favorable, pero con una aplicación aún deficiente, lo que impide una integración social y profesional plena. Superar estas limitaciones exige un mayor compromiso institucional y la vinculación real entre la política pública y la práctica educativa.

Dimensión: Gestión de Aprendizaje

Análisis: La dimensión Gestión de Aprendizaje evalúa la implementación de la educación inclusiva en todos los niveles formativos. Considera si la formación laboral está adaptada a las necesidades de personas con discapacidad y si existen recursos accesibles para apoyar su aprendizaje. Esta dimensión refleja el compromiso institucional con la equidad educativa. A continuación, se detallan los resultados y su interpretación:

Tabla 15

Valoración del instrumento según su dimensión Gestión de Aprendizaje

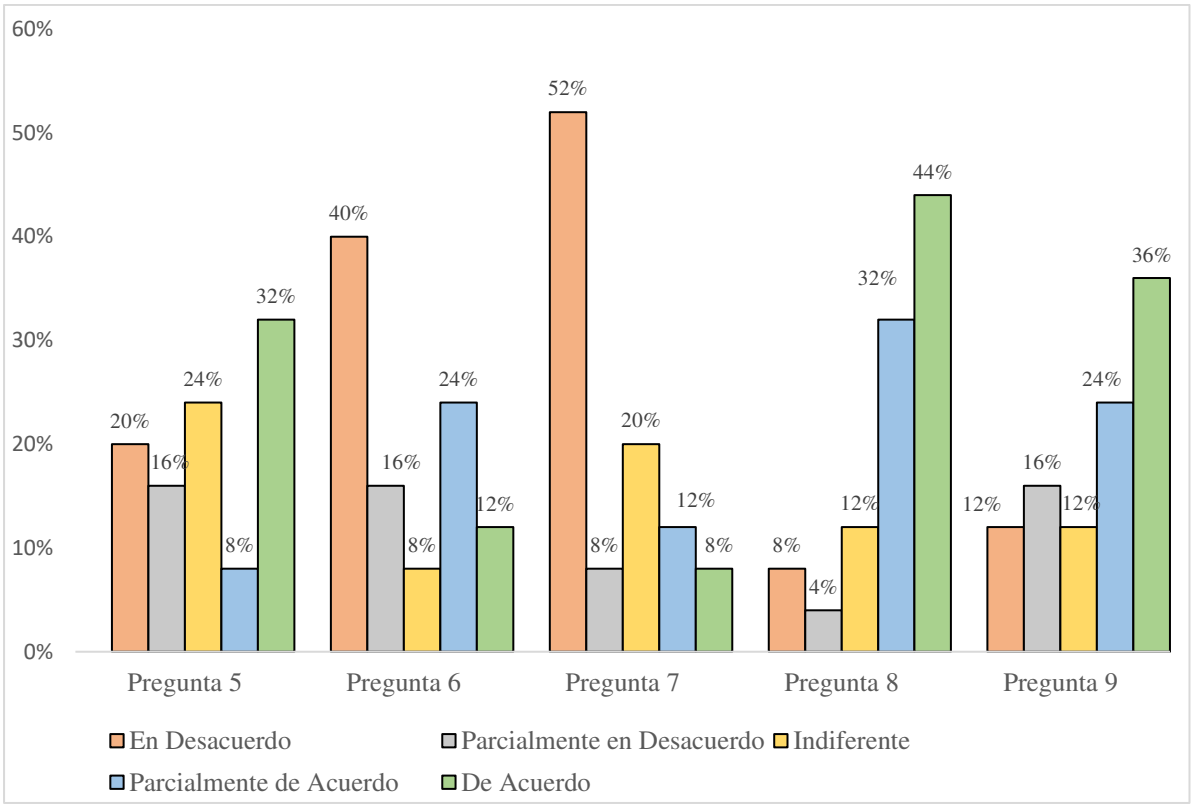
Elementos de cuestionario	ED		PD		I		PA		DA		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
5.- ¿Ha recibido por parte de la Universidad algún tipo de educación diferenciada o especializada enfocada a su ingreso al sector laboral?	5	20%	4	16%	6	24%	2	8%	8	32%	25	100%
6.- ¿Se le ha dificultado el aprendizaje en la educación promedio al ser una persona con capacidad diferente?	10	40%	4	16%	2	8%	6	24%	3	12%	25	100%
7.- ¿Se le ha dado algún tipo de capacitación integral diferente antes de ingresar a un trabajo?	13	52%	2	8%	5	20%	3	12%	2	8%	25	100%
8.- ¿Los recursos educativos son los adecuados para usted en base a su discapacidad?	2	8%	1	4%	3	12%	8	32%	11	44%	25	100%

9.- ¿Los materiales didácticos son/ han sido los adecuados para usted en base a su discapacidad?	3	12%	4	16%	3	12%	6	24%	9	36%	25	100%

Nota. ED En Desacuerdo; PD Parcialmente en desacuerdo; I Indiferente; PA Parcialmente de acuerdo; DA De Acuerdo

Figura 2

Valoración del instrumento según su dimensión Gestión de Aprendizaje



Pregunta 5: Con base en las respuestas recopiladas, un 32% de los encuestados está de acuerdo y un 8% parcialmente de acuerdo en haber recibido algún tipo de educación diferenciada o especializada por parte de la universidad para su ingreso al sector laboral. No obstante, un 20% en desacuerdo y 16% parcialmente en desacuerdo, y un 24% se mostró indiferente.

Pregunta 6: De acuerdo con los datos obtenidos, un 40% de los participantes está en desacuerdo y un 16% parcialmente en desacuerdo en que hayan tenido dificultades de aprendizaje debido a su capacidad diferente en la educación promedio. Sin embargo, un 24% se encuentra parcialmente de acuerdo y un 12% de acuerdo en haber experimentado dichas dificultades, mientras que un 8% se mantiene indiferente.

Pregunta 7: Según lo reportado por los encuestados, el 52% está en desacuerdo y un 8% parcialmente en desacuerdo con haber recibido capacitación integral diferenciada antes de ingresar a un trabajo. Un 20% se declaró indiferente y un 12% parcialmente de acuerdo y 8% de acuerdo.

Pregunta 8: De los participantes consultados, un 44% está de acuerdo y un 32% parcialmente de acuerdo en que los recursos educativos son adecuados según su discapacidad. En contraste, un 8% en desacuerdo y 4% parcialmente en desacuerdo, y otro 12% se mostró indiferente.

Pregunta 9: A partir de las respuestas analizadas, un 36% está de acuerdo y un 24% parcialmente de acuerdo en que los materiales didácticos han sido adecuados para su discapacidad. No obstante, un 12% en desacuerdo y 16% parcialmente en desacuerdo, y un 12% se declaró indiferente.

Interpretación

La dimensión Gestión del Aprendizaje presenta percepciones diversas, pero la mayoría de las respuestas se concentran en niveles de acuerdo parcial e indiferencia, lo cual evidencia una valoración intermedia respecto a los procesos educativos dirigidos a personas con discapacidad. Esto sugiere que, aunque se reconocen ciertos esfuerzos institucionales, no han sido completamente efectivos ni generalizados para todos los estudiantes. En este marco, Sánchez Serrano et al., (2021) subrayan que una verdadera educación inclusiva no se limita a la adaptación de contenidos, sino que requiere construir entornos educativos flexibles que respondan a las necesidades particulares de cada alumno, desde un enfoque curricular integral.

Asimismo, la mayoría de los encuestados manifiesta una percepción de insuficiente preparación para el tránsito educativo-laboral, lo que pone de relieve vacíos estructurales en la formación integral previa al ingreso al mercado de trabajo. Esto se traduce en una debilidad institucional al momento de acompañar a los estudiantes con discapacidad en su proceso de inserción profesional.

En cuanto al acceso a recursos y materiales didácticos, si bien algunos encuestados reconocen avances, persiste un grupo significativo que señala carencias en la adecuación de estos elementos, lo cual limita la equidad en la experiencia formativa. Al respecto, Samaniego Jiménez et al., (2024) enfatiza que diseñar recursos accesibles y adaptados no solo promueve la autonomía del estudiante, sino que resulta clave para su inclusión real tanto en el ámbito educativo como en el laboral.

La percepción mayoritaria indica que la universidad ha logrado ciertos avances en la gestión del aprendizaje inclusivo, pero todavía enfrenta retos importantes en términos de preparación para el empleo, adecuación de materiales y formación docente especializada, lo cual exige acciones concretas para garantizar la equidad y la calidad educativa.

Dimensión: Competencias Profesionales

Análisis: La dimensión Competencias Profesionales valora las destrezas, actitudes, conducta y capacidad de trabajo en equipo de las personas con discapacidad para su incorporación al mundo laboral. Se analiza si estas competencias responden a las exigencias del mercado y permiten una participación activa y productiva. Esta dimensión es clave para garantizar una inserción laboral efectiva y sostenible. A continuación, se presenta el análisis de cada elemento:

Tabla 16

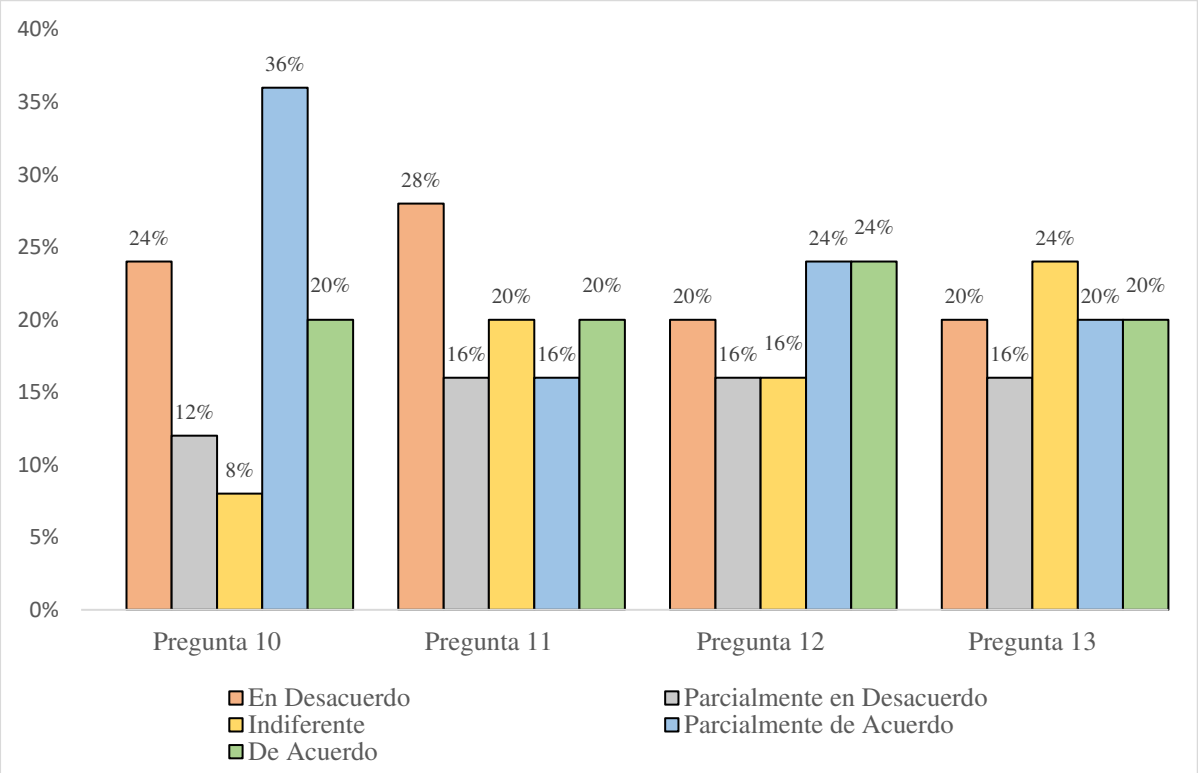
Valoración del instrumento según su dimensión Competencias Profesionales

Elementos de cuestionario	ED		PD		I		PA		DA		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
10.- ¿Siente usted que la universidad ha desarrollado sus destrezas a pesar de su discapacidad frente a un futuro trabajo?	6	24%	3	12%	2	8%	9	36%	5	20%	25	100%
11.- ¿Sus actitudes frente al mercado laboral se han fortalecido gracias a los diferentes incentivos dados por la universidad?	7	28%	4	16%	5	20%	4	16%	5	20%	25	100%
12.- ¿Ha aprendido a adaptarse frente a retos laborales gracias a incentivos dados por su universidad?	5	20%	4	16%	4	16%	6	24%	6	24%	25	100%
13.- Ha aprendido a trabajar en equipo gracias a las capacitaciones que le ha brindado la universidad para su discapacidad?	5	20%	4	16%	6	24%	5	20%	5	20%	25	100%

Nota. ED En Desacuerdo; PD Parcialmente en desacuerdo; I Indiferente; PA Parcialmente de acuerdo; DA De Acuerdo

Figura 3

Valoración del instrumento según su dimensión Competencias Profesionales



Pregunta 10: Con base en las respuestas obtenidas, un 36% de los encuestados está parcialmente de acuerdo y un 20% de acuerdo en que la universidad ha contribuido al desarrollo de sus habilidades laborales a pesar de su discapacidad. Sin embargo, otro 24% en desacuerdo y 12% parcialmente en desacuerdo y un 8% se muestra indiferente.

Pregunta 11: Los datos recabados revelan que el 28% de los participantes está en desacuerdo y un 16% parcialmente en desacuerdo en que sus actitudes frente al mercado laboral se hayan fortalecido gracias a los incentivos ofrecidos por la universidad. Por otro lado, un 16% parcialmente de acuerdo y 20% de acuerdo, mientras que un 20% permanece indiferente.

Pregunta 12: Tomando como referencia las respuestas obtenidas, un 24% de los encuestados está de acuerdo y otro 24% parcialmente de acuerdo en que han aprendido a adaptarse a los retos laborales gracias a los incentivos de la universidad. En contraste, un 20% en desacuerdo y 16% parcialmente en desacuerdo, y un 16% se mantiene indiferente.

Pregunta 13: Con base en la opinión de los encuestados, un 20% está de acuerdo y otro 20% parcialmente de acuerdo en que ha aprendido a trabajar en equipo gracias a capacitaciones brindadas por la universidad considerando su discapacidad. Sin embargo, un 20% en desacuerdo y 16% parcialmente en desacuerdo y un 24% se declara indiferente.

Interpretación

La dimensión Competencias Profesionales evidencia una percepción mixta por parte de los estudiantes con discapacidad respecto al desarrollo de habilidades y actitudes laborales impulsadas por la universidad. Sin embargo, la mayoría de respuestas se concentra en el acuerdo parcial o la indiferencia, lo que revela que, si bien existen esfuerzos institucionales, estos no han logrado un impacto uniforme o suficiente entre los estudiantes. Según Gómez Rojas (2015), la preparación profesional de personas con discapacidad debe abordarse mediante un enfoque continuo y personalizado, considerando tanto las barreras estructurales como las capacidades individuales, lo que aún parece una deuda pendiente en el contexto analizado.

En cuanto a la confianza en el entorno laboral, una parte significativa de los interesados no se siente completamente empoderada, lo que sugiere una brecha en los marcos motivacionales y de orientación claros dentro de sus procesos formativos. Este tipo de vacío, como señala Tejada Fernández (2019), puede culminar en incertidumbres laborales y una disolución de la autoestima, aumentando así las probabilidades de permanecer marginalmente empleadas.

Además, en competencias como el trabajo en equipo y la adaptación a retos laborales, las respuestas presentan una distribución dispersa, con presencia importante de opiniones neutrales o en desacuerdo. Esto sugiere que la formación en estas áreas clave no ha sido suficientemente clara, práctica o pertinente para la mayoría. En este sentido, Fernandez Pisfil (2023) afirman que la resiliencia, la cooperación y la respuesta a desafíos deben ser fortalecidas de forma intencional desde la formación universitaria, dado que son esenciales para la empleabilidad de las personas con discapacidad.

Aunque se reconocen ciertos avances en el desarrollo de competencias profesionales, la percepción mayoritaria señala una formación insuficiente, poco equitativa y no del todo adaptada a las necesidades de los estudiantes con discapacidad, lo que requiere mejoras concretas en los programas académicos y de apoyo institucional.

Dimensión: Competencias Comunicación

Análisis: La dimensión Competencias de Comunicación y Discapacidad evalúa si la universidad brinda herramientas adecuadas para el desarrollo comunicativo en contextos académicos y laborales. Analiza el acceso a medios de comunicación y la inclusión del lenguaje adecuado para personas con discapacidad. Se considera el uso de lenguaje inclusivo como parte del respeto y la equidad. A continuación, se expone un análisis detallado de los resultados obtenidos.

Tabla 17

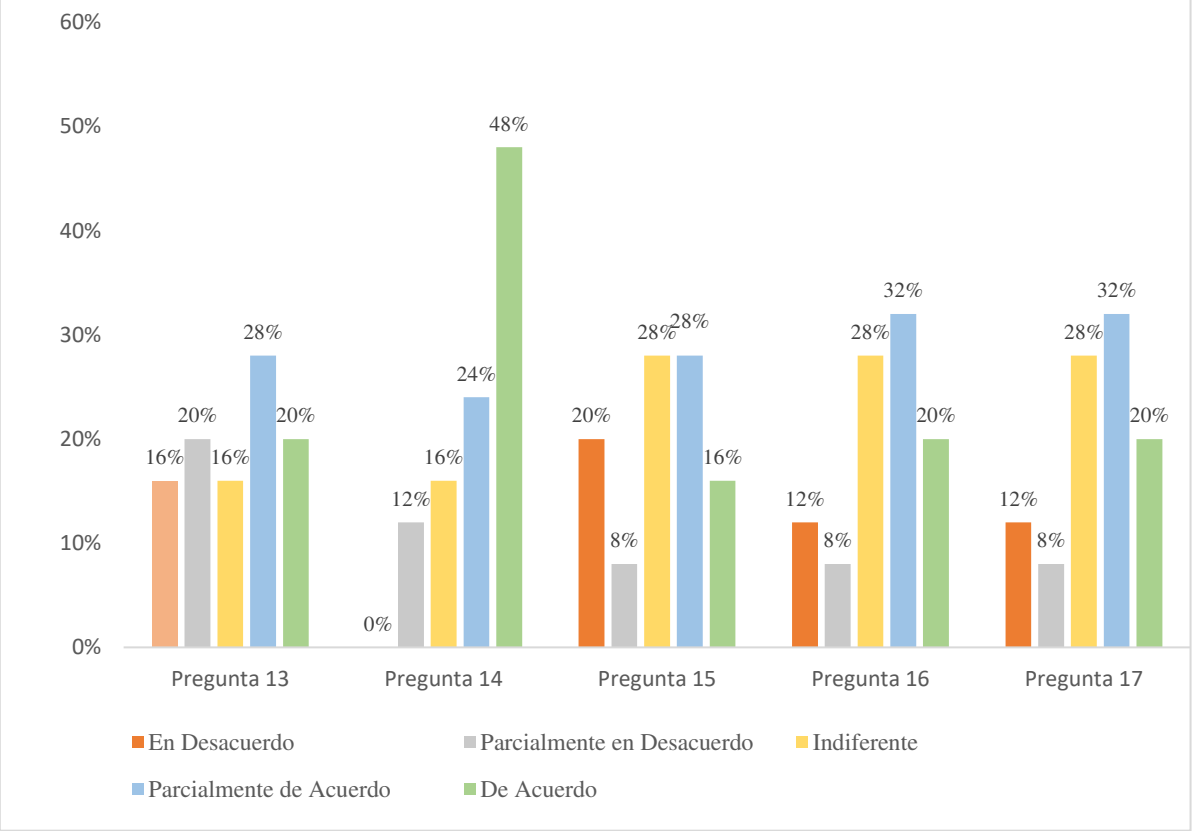
Valoración del instrumento según su dimensión Competencias de Comunicación

Elementos de cuestionario	ED		PD		I		PA		DA		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
14.- ¿Considera que se ha desarrollado un correcto manejo de comunicación para el mercado laboral gracias a la universidad?	4	16%	5	20%	4	16%	7	28%	5	20%	25	100%
15.- ¿Son suficientemente accesibles medios como teléfono, computadora, periódico para dar su opinión y comunicarse de manera adecuada en su Universidad?	0	0%	3	12%	4	16%	6	24%	12	48%	25	100%
16.- ¿En su universidad usan o han usado algún tipo de lenguaje inclusivo para comunicarse con usted de manera eficiente?	5	20%	2	8%	7	28%	7	28%	4	16%	25	100%
17.- ¿Existe algún tipo de programa de lenguaje inclusivo dentro de la universidad?	3	12%	2	8%	7	28%	8	32%	5	20%	25	100%

Nota. ED En Desacuerdo; PD Parcialmente en desacuerdo; I Indiferente; PA Parcialmente de acuerdo; DA De Acuerdo

Figura 4

Valoración del instrumento según su dimensión Competencias de Comunicación



Pregunta 14: De acuerdo con los datos recabados, el 28% de los encuestados está parcialmente de acuerdo y el 20% de acuerdo con que la universidad ha desarrollado un correcto manejo de comunicación para el mercado laboral. Por otro lado, un 20% se muestra parcialmente en desacuerdo, un 16% en desacuerdo y otro 16% se mantiene indiferente.

Pregunta 15: Según las respuestas obtenidas, un 48% de los encuestados está de acuerdo en que los medios como teléfono, computadora y periódico son suficientemente accesibles para expresarse en la universidad, y un 24% está parcialmente de acuerdo. Un 16% manifiesta indiferencia, y un 12% está parcialmente en desacuerdo, sin que se haya registrado ningún caso de desacuerdo total.

Pregunta 16: Con respecto al uso del lenguaje inclusivo en la universidad, el 28% de los encuestados se muestra indiferente y otro 28% está parcialmente de acuerdo. El 20% expresa desacuerdo, mientras que el 16% está de acuerdo y el 8% parcialmente en desacuerdo.

Pregunta 17: En cuanto a la existencia de un programa de lenguaje inclusivo, el 32% de los encuestados está parcialmente de acuerdo y el 20% de acuerdo. Sin embargo, un 28% se mantiene indiferente, un 12% expresa desacuerdo y un 8% está parcialmente en desacuerdo.

Interpretación

La dimensión Competencias de Comunicación refleja una percepción dividida entre los estudiantes con discapacidad respecto al desarrollo de sus habilidades comunicacionales durante su formación universitaria. No obstante, la mayoría de los encuestados se manifestó de acuerdo o parcialmente de acuerdo en cuanto al acceso a medios de comunicación como teléfonos, computadoras y periódicos, lo cual se considera un aspecto favorable para la inclusión, ya que facilita la expresión y participación activa de este grupo. En consonancia, Lazo Fernández et al., (2022) sostiene que el acceso a tecnologías adaptadas no debe entenderse como un privilegio, sino como un derecho fundamental que garantiza la equidad educativa.

En lo relacionado con el manejo de la comunicación orientada al mercado laboral, las respuestas se distribuyeron sin una mayoría clara, pero con una tendencia leve hacia el acuerdo parcial. Este resultado sugiere que existe un desarrollo moderado, aunque no completamente satisfactorio, de habilidades comunicativas aplicables al entorno profesional. De acuerdo con Vila Huaman et al., (2023), la competencia comunicativa es crucial para fortalecer la empleabilidad de personas con discapacidad, ya que potencia su confianza y capacidad para desenvolverse en contextos laborales.

Por otro lado, el análisis del uso del lenguaje incluido tanto en la interacción cotidiana como en los programas institucionales muestra una percepción predominantemente neutral o un acuerdo en niveles muy bajos, lo que indica que los esfuerzos realizados en este sentido no han logrado arraigar como prácticas institucionales comunes. En este sentido, Samaniego Torres et al., (2024) afirma que el lenguaje inclusivo es uno de los medios fundamentales para el reconocimiento y validación de la identidad de las personas con discapacidad y, como tal, tiene implicaciones críticas en su sentido de pertenencia y autoestima como miembros de la comunidad universitaria.

Aunque se identifican avances en accesibilidad tecnológica, persisten desafíos importantes en el fortalecimiento de la competencia comunicativa y en la implementación efectiva del lenguaje inclusivo, elementos fundamentales para una educación superior verdaderamente inclusiva.

Dimensión: Oferta laboral

Análisis: La dimensión Oferta Laboral examina la preparación de las empresas para integrar a personas con discapacidad y el apoyo que reciben durante su formación profesional. Evalúa también la existencia de programas específicos de bolsa de trabajo inclusiva y la percepción de diversidad en las oportunidades laborales. Esta dimensión permite conocer las barreras reales que afectan la inclusión efectiva en el mercado laboral. A continuación, se presenta el análisis de cada elemento:

Tabla 18

Valoración del instrumento según su dimensión Oferta Laboral

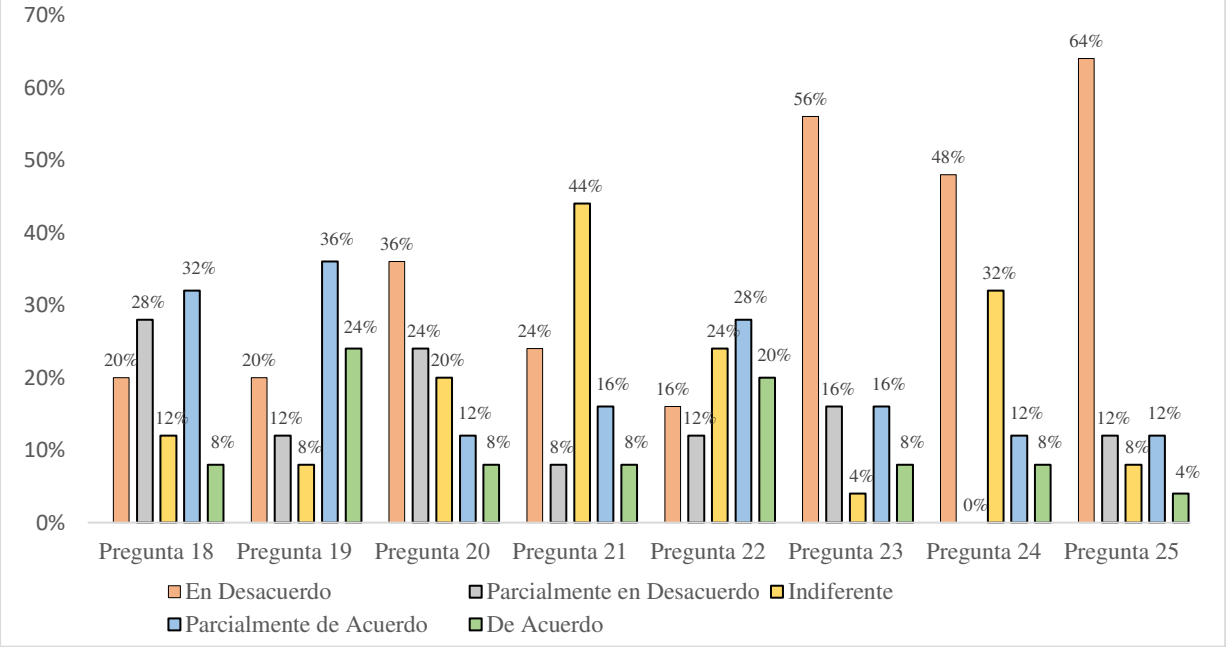
Elementos de cuestionario	ED		PD		I		PA		DA		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
18.- ¿Cree que las empresas están preparadas para recibir personas con discapacidad en sus equipos de trabajo?	5	20%	7	28%	3	12%	8	32%	2	8%	25	100%
19.- ¿Ha recibido apoyo psicológico, social o académico por parte de la universidad durante su formación profesional?	5	20%	3	12%	2	8%	9	36%	6	24%	25	100%
20.- ¿Existe algún programa de bolsa de trabajo exclusivo para personas con discapacidad dentro de la universidad?	9	36%	6	24%	5	20%	3	12%	2	8%	25	100%
21.- ¿Considera que la oferta laboral en las bolsas de trabajo de su universidad para personas con discapacidad auditiva es amplia y diversa?	6	24%	2	8%	11	44%	4	16%	2	8%	25	100%
22.- ¿Se ha sentido discriminado o rechazo en procesos de selección laboral debido a su discapacidad?	4	16%	3	12%	6	24%	7	28%	5	20%	25	100%

23.-Cuándo realizó sus prácticas laborales, ¿sintió la necesidad de abandonarlas por motivo de su discapacidad?	14	56%	4	16%	1	4%	4	16%	2	8%	25	100%
24.- ¿En su trabajo lo han limitado de sus funciones debido a su discapacidad?	12	48%	0	0%	8	32%	3	12%	2	8%	25	100%
25.- ¿En sus prácticas laborales ha sufrido acoso de algún tipo debido a su discapacidad?	16	64%	3	12%	2	8%	3	12%	1	4%	25	100%

Nota. ED En Desacuerdo; PD Parcialmente en desacuerdo; I Indiferente; PA Parcialmente de acuerdo; DA De Acuerdo

Figura 5

Valoración del instrumento según su dimensión Oferta Laboral



Pregunta 18: Tomando como referencia las respuestas obtenidas el 32 % de los encuestados manifestó estar parcialmente de acuerdo con que las empresas están preparadas para recibir personas con discapacidad. No obstante, un 28 % está parcialmente en desacuerdo y un 20 % en desacuerdo, reflejando una percepción aún incierta sobre la inclusión laboral en el sector privado. Solo un 8 % está totalmente de acuerdo y un 12 % es indiferente.

Pregunta 19: De los participantes consultados, un 36 % de los participantes está parcialmente de acuerdo y un 24 % de acuerdo con haber recibido apoyo psicológico, social o académico por parte de la universidad. Sin embargo, un 20 % está en desacuerdo y un 12 % parcialmente en desacuerdo, mientras que un 8 % se mantiene indiferente.

Pregunta 20: Según las respuestas obtenidas, el 36 % está en desacuerdo con la existencia de un programa de bolsa de trabajo exclusivo para personas con discapacidad, y un 24 % parcialmente en desacuerdo. Un 20 % es indiferente y solo un 12 % parcialmente de acuerdo, mientras que un 8 % está de acuerdo.

Pregunta 21: Tomando como referencia las respuestas obtenidas el 44 % se muestra indiferente respecto a si existe una oferta laboral amplia y diversa para personas con discapacidad auditiva, lo que puede reflejar desinformación o baja visibilidad de tales oportunidades. Además, un 24 % está en desacuerdo y un 16 % parcialmente de acuerdo, mientras que un 8 % está tanto parcialmente en desacuerdo como de acuerdo.

Pregunta 22: Un 28 % de los encuestados indicó estar parcialmente de acuerdo en haber sentido discriminación en procesos de selección laboral. Un 24 % fue indiferente, mientras que un 20 % de acuerdo, un 16 % en desacuerdo y un 12 % parcialmente en desacuerdo.

Pregunta 23: El 56 % respondió estar en desacuerdo con haber sentido la necesidad de abandonar sus prácticas laborales por su discapacidad. Un 16 % está parcialmente en desacuerdo y otro 16 % parcialmente de acuerdo, mientras que un 8 % está de acuerdo y un 4 % es indiferente.

Pregunta 24: De los participantes consultados, un 48 % está en desacuerdo con haber sido limitado en sus funciones laborales por su discapacidad, mientras que un 32 % es indiferente. Un 12 % se muestra parcialmente de acuerdo y un 8 % de acuerdo.

Pregunta 25: Tomando como referencia las respuestas obtenidas el 64 % de los encuestados manifestó estar en desacuerdo con haber sufrido acoso laboral relacionado con su discapacidad, lo que denota un ambiente mayoritariamente respetuoso. No obstante, un 12 % parcialmente en desacuerdo, otro 12 % parcialmente de acuerdo, un 8 % indiferente y un 4 % de acuerdo.

Interpretación

Los resultados evidencian una percepción generalizada de falta de preparación por parte de las empresas para incorporar personas con discapacidad en sus equipos de trabajo. Esta situación

refleja una brecha significativa entre las normativas inclusivas y su implementación real. Según Canossa Montes de Oca (2020), muchas organizaciones aún no cuentan con protocolos efectivos de inclusión laboral, lo que perpetúa las barreras de acceso al empleo formal para personas con discapacidad.

En cuanto al rol de la universidad, los datos muestran un limitado respaldo institucional para facilitar el tránsito al empleo, evidenciado en la escasa existencia de programas de bolsa de trabajo exclusivos y la percepción de una oferta laboral reducida. Esto coincide con lo señalado por Sánchez Echeverri (2024), quienes afirman que las instituciones de educación superior deben asumir un papel más proactivo en la promoción de políticas inclusivas y articulación con el mercado laboral, brindando acompañamiento profesional, psicológico y académico como parte de una estrategia de inserción.

Las experiencias en entornos laborales muestran que hay un esfuerzo considerable hacia la inclusión de personas con discapacidad y que hay un respeto creciente por la diversidad. No se identifican prácticas sistemáticas de discriminación, limitación funcional o acoso, lo que contrasta con lo que apuntaron Millán Aguilar & Arredondo Trapero (2018), donde la discriminación parece ser considerada como una forma sistemática de exclusión. Este contraste parece sugerir que los esfuerzos de sensibilización a nivel empresarial, el apoyo institucional y las acciones de políticas públicas han mejorado suficientemente la integración ocupacional de los graduados con discapacidad en relación con la discriminación. Es importante seguir fomentando la cooperación entre universidades, empleadores y marcos regulatorios para la creación de lugares de trabajo limpios libres de discriminación e inclusión de personas con discapacidad donde la discriminación no sea tolerada.

Discusión

La presente investigación tiene como finalidad analizar la influencia de la discapacidad en la inserción laboral de los graduados de la Universidad Técnica de Ambato, lo cual se utilizó la técnica del cuestionario que contiene cinco dimensiones: política, gestión de aprendizaje, competencias profesionales, competencias comunicativas y oferta laboral. La implementación del instrumento ha generado resultados de gran relevancia, lo que ha facilitado el análisis y la interpretación de las variables estudiadas a lo largo de la investigación.

La **Dimensión Política**, que analiza la percepción de las personas con discapacidad respecto a su inclusión en el ámbito legislativo y en las políticas públicas, indica que más de la mitad de los participantes en la encuesta presentan una valoración elevada. Esto sugiere un reconocimiento progresivo de los avances normativos en términos de inclusión. Este hallazgo es congruente con el estudio de Choro & Tenempaguay Auncanshala (2024), titulado 'Inclusión laboral y personas con discapacidades en el GAD municipal del Riobamba', el cual argumenta que la legislación en Ecuador ha experimentado un notable progreso en el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad, especialmente a través de la implementación de leyes de igualdad y políticas afirmativas en los ámbitos de la educación y el empleo.

Sin embargo, el promedio porcentual indica que persiste una proporción significativa de individuos que consideran que la implementación de dichas políticas es limitada o poco eficaz. Esto podría señalar una discrepancia entre la normativa vigente y su ejecución efectiva, lo cual ha sido objeto de crítica recurrente en investigaciones recientes. Según estudios realizados por la CEPAL (2022), la existencia de marcos normativos por sí sola no asegura la inclusión efectiva; dicho proceso está determinado por diversos factores, tales como la voluntad política, la asignación presupuestaria y la participación activa de las personas con discapacidad en la concepción y ejecución de las políticas.

A pesar de su carácter minoritario, los niveles bajos no deben ser desestimados, ya que indican que existen individuos que aún no se sienten respaldados por el sistema político. Esto podría estar asociado con contextos institucionales marcados por desigualdades o con vivencias individuales de exclusión. Según los autores Fuentes Avila, Núñez, y Carreño Colchado (2021), en su modelo social de la discapacidad, la inclusión política debe ser concebida no únicamente como un marco legal, sino también como la experiencia cotidiana del derecho a participar de manera integral en los ámbitos social, económico y cultural. Consecuentemente, estos hallazgos subrayan la importancia de optimizar los sistemas de monitoreo y evaluación de las políticas públicas, garantizando su efectividad y relevancia desde la óptica de las personas que viven con discapacidad.

La dimensión **Gestión del Aprendizaje** refleja una percepción dividida entre los participantes, lo que sugiere diferencias en la calidad y accesibilidad de la educación inclusiva ofrecida a personas con discapacidad. La educación inclusiva presenta un equilibrio entre las valoraciones altas, medias y bajas, indicando que, aunque existen esfuerzos institucionales por incluir a todos los estudiantes, aún persisten desafíos en su aplicación efectiva. De acuerdo con Pérez

Serrano y Hernández Ochoa, (2021), la inclusión educativa debe garantizar que todos los estudiantes, independientemente de sus características, aprendan en igualdad de condiciones, lo que implica no solo accesos físicos, sino también ajustes curriculares, metodológicos y actitudinales.

El indicador de Formación Laboral Inclusiva tiene una alta calificación, lo que demuestra que la universidad ha implementado procesos educativos dirigidos al desarrollo profesional de estudiantes con discapacidades. Esta tendencia positiva está en concordancia con estudios como del autor Cotán Fernández (2017), que afirman que una educación inclusiva necesita preparar al estudiante para ser empleado, incluyendo mecanismos para el desarrollo no solo de habilidades técnicas sino también sociales. Por otra parte, es importante aclarar que, a pesar de la percepción de estar adecuadamente preparados, hay una falta de oportunidades laborales reales, que debe abordarse a través de medidas de política estructural para la articulación del sistema educativo y el mercado laboral.

Por otro lado, el indicador sobre recursos para la educación inclusiva evidencia una percepción crítica, con una mayoría que valora de forma baja la existencia o accesibilidad de herramientas adaptadas para su aprendizaje. Esta situación representa una barrera significativa, ya que, como plantea el Banco Mundial (2021), sin recursos técnicos, humanos y tecnológicos adecuados, la inclusión educativa se convierte en un ideal inalcanzable. Esto refuerza la necesidad urgente de fortalecer el financiamiento educativo, capacitar a los docentes y adaptar los espacios y materiales para garantizar una experiencia formativa equitativa y significativa para los estudiantes con discapacidad.

Los resultados obtenidos en la dimensión de **Competencias Profesionales** reflejan que una parte importante de los participantes se encuentra en niveles bajos, lo cual revela una necesidad urgente de fortalecer las capacidades clave requeridas para un desempeño eficiente en el entorno laboral. Esta situación es preocupante si se considera que las competencias profesionales son determinantes en la inserción y permanencia en el trabajo, especialmente en personas con discapacidad. De acuerdo con Paredes Floril (2019) el desarrollo de competencias como las destrezas técnicas, las actitudes y la conducta profesional influye directamente en la empleabilidad y en la percepción que los empleadores tienen sobre las capacidades del trabajador.

En cuanto a las destrezas y la conducta profesional, los resultados muestran que una proporción significativa de participantes aún no alcanza niveles óptimos. Esto podría estar relacionado con limitaciones en la formación práctica o con barreras estructurales dentro de los espacios de trabajo que dificultan el desarrollo pleno de estas competencias. Como señala Barletta (2023) que las personas con discapacidad requieren entornos de aprendizaje inclusivos y adaptados que les permitan desarrollar habilidades técnicas específicas, además de recibir acompañamiento para potenciar su autonomía y desempeño profesional. Sobre la conducta, se refiere a la adaptabilidad al entorno laboral, los resultados fon que hay un nivel bajo.

Respecto al trabajo en equipo, los datos indican que también es un aspecto que necesita fortalecimiento. La colaboración efectiva entre colegas es fundamental para lograr objetivos institucionales, pero requiere de habilidades de comunicación, empatía y compromiso, aspectos que deben ser promovidos desde los procesos formativos. Según Bono et al., (2020), fomentar dinámicas grupales inclusivas y establecer roles claros dentro de los equipos de trabajo mejora la participación activa y el sentido de pertenencia entre los miembros, especialmente en contextos diversos.

Los resultados obtenidos en la dimensión de **Competencias de Comunicación** evidencian que, aunque una parte significativa de los participantes se sitúa en niveles medio y alto, aún persisten brechas importantes, especialmente en la apropiación plena de los medios comunicacionales y del lenguaje inclusivo. Esto sugiere que, si bien existe un avance en la adquisición de habilidades comunicativas, todavía hay desafíos para consolidar prácticas comunicativas inclusivas y efectivas. Según Denche Gil et al., (2023), en su investigación "Aumento de comunicación en discapacidad" el desarrollo de competencias comunicativas en entornos diversos requiere no solo conocimiento técnico, sino también conciencia crítica para interactuar desde el respeto y la equidad.

Por otro lado, el lenguaje inclusivo aún no se encuentra totalmente incorporado en los niveles más altos, lo cual es preocupante, ya que este constituye un componente clave para la comunicación respetuosa en contextos educativos y laborales. Tal como afirman Torres González (2011) el uso del lenguaje inclusivo favorece la construcción de entornos donde todas las personas se sienten visibilizadas y valoradas, por lo que su promoción debe ser intencionada y transversal.

En la dimensión de **Oferta Laboral** la misma que el autor evalúa con los siguientes criterios de inclusión laboral, deserción laboral y discriminación. Los resultados reflejan una situación ambivalente respecto a la inserción laboral de personas con discapacidad. Aunque el mayor porcentaje se encuentra en un nivel medio, el bajo porcentaje en el nivel alto indica una limitada consolidación de políticas efectivas para su inclusión. Según Vivanco Romero (2024) las barreras estructurales, como la escasa preparación de las empresas y la falta de programas de integración, impiden una participación laboral plena, lo que evidencia una desconexión entre el marco legal y su trabajo.

En cuanto al indicador de inclusión laboral, los datos muestran una baja representación en niveles altos, lo que sugiere que las iniciativas de empleabilidad inclusiva aún son insuficientes. Diaz Pamplona (2021) destacan que la inclusión efectiva no solo depende de la normativa, sino también del compromiso del sector empleador para adaptar entornos laborales accesibles, brindar formación continua y reducir el estigma social que aún persiste en torno a las personas con discapacidad.

Por otro lado, la deserción y la discriminación laboral presentan niveles preocupantes. La alta prevalencia de discriminación indica que, más allá del acceso, las condiciones laborales no son equitativas ni sostenibles. De acuerdo con Aguado Hernández Marín Traura (2020), muchas personas con discapacidad abandonan sus puestos debido a la falta de ajustes razonables, discriminación encubierta y limitadas oportunidades de ascenso, lo que afecta directamente su estabilidad y bienestar psicosocial. Estos resultados subrayan la necesidad urgente de reforzar políticas inclusivas y programas de concientización en los espacios laborales para garantizar una inclusión laboral efectiva y digna.

Uno de los principales inconvenientes durante el desarrollo de la investigación fue el acceso limitado a la población objetivo. Aunque inicialmente se identificó un total de 45 graduados con discapacidad de la Universidad Técnica de Ambato, solo fue posible contactar a 25 de ellos. Esta dificultad se debió principalmente a la falta de actualización en la base de datos institucional, ya que muchos de los números telefónicos y correos electrónicos registrados estaban desactualizados, lo que impidió una comunicación efectiva con todos los graduados.

3.2 Verificación de hipótesis

Tema: "Discapacidad y la inserción laboral de los graduados de la Universidad Técnica de Ambato"

Variable independiente: Discapacidad

Variable dependiente: Inserción Laboral

Modelo lógico o Modelo estadístico

Para la verificación de la hipótesis se denomina tanto la hipótesis alternativa (Hi) y la hipótesis nula (Ho) de la siguiente manera:

(H_0): *La discapacidad no influye en la inserción laboral de los graduados de la Universidad Técnica de Ambato.*

(H_1): *La discapacidad influye en la inserción laboral de los graduados de la Universidad Técnica de Ambato.*

Análisis estadístico de Correlación de Pearson

De acuerdo con Fiallos (2021), es un método estadístico que se utiliza para evaluar la relación lineal entre dos variables numéricas. Este estudio emplea el coeficiente de correlación de Pearson para definir la intensidad y dirección de la relación entre la variable independiente "Discapacidad" y la dependiente "Inserción laboral" en el contexto de graduados de la Universidad Técnica De Ambato.

El estudio en mención es una fuente útil para entender el comportamiento de una variable en relación a otra, proporcionando una base cuantitativa que permite identificar ciudades ubicadas o relaciones en el grupo analizado. Ayuda a determinar el grado en que una variable se asocia con otra, el cual computa por medio de una fórmula conocida como el Coeficiente de Correlación de Pearson, que presenta valores desde -1 hasta 1. Valores negativos y positivos indican relaciones inversas y directas, respetuosamente. Mientras más se acerque el valor a cero, más débil o nula la relación entre las variables.

Se realizaron pruebas de normalidad a las variables independientes y dependientes para evaluar la idoneidad del coeficiente de correlación de Pearson. Los resultados mostraron un valor de 0.474 para la variable independiente y 0.837 para la variable dependiente, ambos arriba del umbral de 0.05, lo que sugiere que no hay diferencias significativas con una distribución normal. Así, es correcto aplicar estadística paramétrica, como la correlación de Pearson, para analizar la relación entre estas variables. Si los valores de significancia fueran inferiores a 0.05, indicando una distribución no normal, se sugeriría usar métodos no paramétricos, como la

correlación de Spearman, que no necesitan supuestos de normalidad y son más apropiados para muestras pequeñas o distribuciones asimétricas.

Tabla 19

Correlación de Pearson entre las variables Discapacidad e Inserción Laboral.

Correlaciones		VARIABLE INDEPENDIENTE (DISCAPACIDAD)	VARIABLE DEPENDIENTE (INSERCIÓN LABORAL)
VARIABLE INDEPENDIENTE (DISCAPACIDAD)	Correlación de Pearson	1	0,746
	Sig. (bilateral)		0
	N	25	25
VARIABLE DEPENDIENTE (INSERCIÓN LABORAL)	Correlación de Pearson	0,746	1
	Sig. (bilateral)	0	
	N	25	25

La correlación de Pearson entre la variable Discapacidad y la variable Inserción Laboral es de **0.746**, con un nivel de significancia (Sig. bilateral) de **0.000.**

Este coeficiente muestra una **fuerte correlación positiva** entre las dos variables. En otras palabras, conforme aumentan la percepción o condiciones relacionadas con la discapacidad (como accesibilidad, comunicación inclusiva, apoyo institucional, etc.), la inserción laboral de personas con discapacidad suele mejorar.

El valor de **0.746** está en el rango de correlaciones fuertes (0.70 a 0.89), sugiriendo una relación significativa y cercana entre estas dos variables. Asimismo, el valor de **significancia de 0.000** es inferior al nivel estándar de 0.05, lo que sugiere que la relación observada es **estadísticamente significativa** y no producto del azar.

En la práctica, estos hallazgos indican que los elementos vinculados a la discapacidad —como políticas inclusivas, apoyos institucionales y accesibilidad— afectan significativamente la habilidad de las personas con discapacidad para unirse al mercado laboral.

La correlación de Pearson mide estadísticamente la relación lineal entre dos variables numéricas. Su rango oscila entre -1 y 1, donde:

• 1 señala una relación lineal perfecta positiva (cuando una variable se eleva, la otra también lo hace proporcionalmente).

• -1 representa una relación lineal negativa perfecta (aumentando una variable, la otra disminuye proporcionalmente).

• 0 significa que no hay relación lineal entre las dos variables.

Se establece que la discapacidad influye considerablemente en la inserción laboral de los graduados de la Universidad Técnica de Ambato.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- Analizar la influencia de la discapacidad en la inserción laboral de los graduados de la Universidad Técnica de Ambato

Los resultados obtenidos en la presente investigación permiten concluir que la discapacidad influye de manera significativa en la inserción laboral de los graduados de la Universidad Técnica de Ambato. Esto se evidencia tanto en las percepciones de los encuestados como en el coeficiente de correlación de Pearson (0.746), que indica una relación fuerte entre ambas variables. Si bien una parte de los graduados reconoce avances en políticas de inclusión y apoyo institucional, aún se identifican barreras importantes como la falta de educación diferenciada, experiencias de discriminación en procesos laborales y limitaciones en funciones durante las prácticas. Además, se perciben deficiencias en la preparación comunicacional y en los apoyos psicológicos y académicos brindados por la universidad. Por tanto, es fundamental fortalecer las estrategias de inclusión, tanto a nivel universitario como estatal, para garantizar condiciones equitativas de inserción laboral para las personas con discapacidad.

- Identificar el apoyo en los graduados con discapacidad:

Los resultados evidencian que el apoyo a los graduados con discapacidad aún es limitado e insuficiente. Si bien algunos reconocen cierto respaldo por parte de la universidad, la mayoría percibe falta de programas específicos como bolsa de empleo o acompañamiento integral. Además, se observa una percepción ambigua sobre la preparación del sector empresarial para su inclusión laboral. La oferta de empleo sigue siendo poco visible y diversa, especialmente para discapacidades específicas como la auditiva. Aunque no se reporta acoso de forma generalizada, aún existen experiencias de discriminación en procesos de selección. Esto refleja la necesidad de fortalecer políticas institucionales y laborales inclusivas. Se requiere un trabajo articulado entre universidades, empresas y el Estado.

- Determinar las barreras de la inserción laboral

Los resultados muestran que, aunque la mayoría de los graduados con discapacidad perciben que el Estado garantiza cierta inclusión social con derechos y obligaciones, enfrentan barreras significativas para su inserción laboral. Un alto porcentaje reporta dificultades en el aprendizaje durante su educación regular, lo que limita su preparación académica. Además, muchos

consideran que las empresas no están totalmente preparadas para integrar personas con discapacidad, reflejando un bajo nivel de adecuación y sensibilización en el ámbito laboral. La discriminación y el rechazo en procesos de selección son experiencias frecuentes, al igual que la limitación de funciones y la necesidad de abandonar prácticas laborales por motivos relacionados con su discapacidad. Por otro lado, los hallazgos evidencian que aún persisten importantes obstáculos sociales y estructurales que dificultan una inclusión laboral efectiva de las personas con discapacidad.

- Analizar las condiciones de inserción laboral de los graduados con discapacidad

Los resultados reflejan que las condiciones de inserción laboral para los graduados con discapacidad aún presentan limitaciones importantes. Aunque una mayoría reconoce que los recursos educativos han sido adecuados en función de su discapacidad en su formación laboral, más del 50% duda que las políticas de inserción laboral les permitan acceder a un trabajo digno tras su formación. Asimismo, las respuestas indican que el desarrollo de habilidades comunicativas orientadas al mercado laboral no ha sido completamente efectivo, y existe una percepción general de que la oferta laboral en las bolsas de trabajo universitarias para personas con discapacidad es poco diversa. Estos datos evidencian la necesidad de reforzar las políticas institucionales y educativas para garantizar no solo accesos equitativos a recursos, sino también oportunidades reales de empleo con condiciones justas y adaptadas a las particularidades de este grupo poblacional.

La **metodología** aplicada en la investigación fue de enfoque cuantitativo, lo que permitió recoger y analizar datos objetivos sobre la relación entre discapacidad e inserción laboral en graduados de la Universidad Técnica de Ambato. Se utilizó un cuestionario validado por expertos con un alto nivel de confiabilidad (Alfa de Cronbach de 0,930), aplicado a una población total de 25 graduados con discapacidad. El estudio se desarrolló con métodos analítico-sintético, histórico-crítico, y de medición, permitiendo un abordaje integral del fenómeno. Se trabajó con investigación de campo y bibliográfica a nivel descriptivo, correlacional y explicativo. El uso de la escala Likert y el análisis porcentual facilitaron la interpretación de los resultados. Esta metodología fue clave para identificar las barreras y condiciones que enfrentan las personas con discapacidad en su inserción laboral.

4.2 Recomendaciones

- Es fundamental fortalecer los vínculos entre la Universidad Técnica de Ambato, las instituciones públicas y el sector empresarial privado, con el objetivo de generar programas específicos y sostenibles de inserción laboral para los graduados con discapacidad. Además, se debe garantizar el cumplimiento de las políticas de cuotas establecidas por la ley, procurando que estos profesionales trabajen en sus áreas. Para ello, es necesario que las empresas fomenten procesos de capacitación y adaptación que permitan aprovechar plenamente las capacidades de los graduados, asegurando así una inclusión laboral real y digna.
- La Universidad debe implementar procesos de orientación y acompañamiento laboral dirigidos específicamente a estudiantes con discapacidad, con el fin de prepararlos adecuadamente para el ingreso al mercado laboral. Esto puede lograrse mediante talleres sobre habilidades blandas, entrevistas laborales y elaboración de hojas de vida. Además, es esencial que las tutorías sean individualizadas y constantes, permitiendo así un seguimiento personalizado que fortalezca sus competencias y aumente sus posibilidades de inserción laboral exitosa.
- Se recomienda continuar realizando investigaciones sobre la inserción laboral de personas con discapacidad, ya que esto permite generar datos actualizados, conocer las realidades cambiantes del mercado laboral y proponer estrategias efectivas de inclusión.

BIBLIOGRAFÍA

1. Álava Saltos, J. J., & Rivero Pino, R. (2023). Inclusión social de las personas con discapacidad en el barrio 24 de junio. *Maestro y Sociedad*, 237-246. Obtenido de https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/6059/6114

2. Ballestero, J. (2018). *Comision Nacional de los Derechos Humanos.* Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/514169/01_Modelos_historicos_de_discapacidad.pdf

3. Agencia de Estadísticas de Educación Superior. (noviembre de 2024). *Luminate Prospects*. Obtenido de https://luminate.prospects.ac.uk/employment-levels-among-graduates-with-disabilities

4. Aguado Hernández, J. A., & Marín Traura, S. (2020). La inclusión laboral de las personas con discapacidad desde la Administración Pública Responsable en la Comunidad Valenciana. *Universitat de València*. Obtenido de https://hdl.handle.net/10550/76415

5. Aguilar Martínez, J. L., & Alonso López , M. (2023). Discapacidad Auditiva. San Vicente del Raspeig: Editorial Tecnographic. Obtenido de https://sid-inico.usal.es/idocs/F8/FDO23840/apoyo_educativo_discapacidad_auditiva.pdf

6. Amparo, O., Sancho, P., & Galiana, L. (02 de Julio de 2012). CALIDAD DE LA EMPLEABILIDAD EN UNIVERSITARIOS CON DISCAPACIDAD. *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud*, pp. 109-123. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/2451/245124456002.pdf

7. Ardila, R. (2013). Los orígenes del conductismo, Watson y el manifiesto conductista. *Revista de la Universidad Nacional de Colombia*, pp. 315-319. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/805/80528401013.pdf

8. Argudo Martínez, J. (septiembre de 2021). *ECONOSUBLIME*. Obtenido de https://www.econosublime.com/2018/10/oferta-mercado-trabajo.html

9. Arranz, E. (12 de junio de 2023). *Fundacion ADECCO*. Obtenido de https://fundacionadecco.org/blog/que-es-la-discapacidad-intelectual/

10. Arturo, T. (10 de mayo de 2017). *Psicologia y mente*. Obtenido de https://psicologiaymente.com/social/teoria-comunicacion-humana-paul-watzlawick

11. Asaff Yara, J. (2013). *medigraphic*. Obtenido de https://www.medigraphic.com/pdfs/mediciego/mdc-2013/mdc131q.pdf

12. Aurelia Valenzuela, B., & Guillén Lúgigo, M. (2014). Recursos para la inclusión educativa en el contexto de educación. *revista Infancias Imágenes,*, pp. 64-75. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/282512788_Recursos_para_la_inclusion_educativa_en_el_contexto_de_educacion_primaria

13. Banco Mundial. (2021). *Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe.* Obtenido de

https://documents1.worldbank.org/curated/en/099015012012140135/pdf/P17538307bf8530ef0b57005d4d17d157f6.pdf

14. Banco Mundial. (03 de abril de 2023). *Bancomundial.org*. Obtenido de Bancomundial.org: https://www.bancomundial.org/es/topic/disability

15. Barchini, G. E. (2006). Metodos-I-D-de-la-Informatica. *Universidad Nacional de Santiago de Estero*. Obtenido de https://es.scribd.com/document/523209261/Metodos-I-D-de-la-Informatica

16. Barletta, C. M. (2023). Inclusión y accesibilidad en la Educación Superior: estrategias para promover un entorno educativo inclusivo. *Revista UNLP*. Obtenido de https://revistas.unlp.edu.ar/TrayectoriasUniversitarias/article/view/15303/14887

17. Bono, M., Castagno, M. V., & Marengo, G. M. (2020). Inserción laboral de personas con discapacidad. *Revista UCC*. Obtenido de https://pa.bibdigital.ucc.edu.ar/3157/1/TF_Bono_Castagno_Marengo.pdf

18. Cadmen Choro, R. B., & Tenempaguay Auncanshala, L. M. (2024). El derecho a la inclusión laboral y personas con discapacidades en el GAD municipal del Cantón Riobamba. *Universidad Nacional de Chimborazo*. Obtenido de http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/13041

19. Campodónico Avendaño, V. L. (2023). Cultura organizacional y reinserción laboral de personas privadas de libertad y postpenitenciarias. *UNIVERSIDAD DE CHILE*. Obtenido de https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/195458

20. Campos Avellaneda, P. I., Gutiérrez Crespo, H., & Matzumura Kasano, J. P. (1 de enero de 2020). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista Cuidarte*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2216-09732019000200202&script=sci_arttext

21. Canossa Montes de Oca, H. A. (2020). Retos para la inclusión laboral de personas con discapacidad en Costa Rica. *Revista Economía y Sociedad*. Obtenido de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-34032020000200050

22. Capdevielle, J., & Aniceto, P. (2022). La sociología de Estado en Pierre Bourdieu. Obtenido de https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/202988/CONICET_Digital_Nro.21ccfb35-2dd6-4a9c-8780-95b1aabb290f_B.pdf?sequence=2&isAllowed=y

23. Cárdenas, A. (04 de diciembre de 2017). *Idealistas Blog*. Obtenido de https://www.idealist.org/es/accion/11-caracteristicas-ciudadano-activo

24. Castanedo Secadas, C. (2008). *Seis enfoques psicoterapeuticos.* México: Editorial El Manual Moderno. México. Obtenido de https://biblioteca.unipac.edu.mx/wp-content/uploads/2017/08/celedonio-castanedo-seis-enfoques-psicoterapeuticos.pdf

25. Cazau, P. (2006). *INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS SOCIALES.* Buenos Aires. Obtenido de

https://educacionparatodalavida.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/10/cazau_pablo_-_introduccion_a_la_investigacion.pdf

26. CEPAL. (2014). Una mirada a los procedimientos de medición de la discapacidad. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/09500448-f502-4766-ad75-5ab715b907e0/content

27. CEPAL. (2016). *Cepal.org*. Obtenido de Cepal.org: https://www.cepal.org/es/datos-y-estadisticas

28. CEPAL. (2022). *Repositorio de la CEPAL.* Obtenido de https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1535653e-6f21-456e-bb5a-dc446ff5c8ad/content

29. CEPAL. (19 de mayo de 2023). *cepal.org*. Obtenido de cepal.org: https://www.cepal.org/es/noticias/la-cepal-inaugura-nueva-linea-editorial-lanzamiento-su-primera-publicacion-accesible#:~:text=%E2%80%9CLa%20accesibilidad%20disminuye%20el%20impacto,avanzando%20en%20materia%20de%20accesibilidad.

30. Chaluisa Chaluisa, E. J. (2023). Determinantes de la inserción laboral de las personas con discapacidad: caso cantón La. *UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO*. Obtenido de http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/11483/1/Chaluisa%20Chaluisa%2C%20E.%20%282023%29%20Determinantes%20de%20la%20inserci%C3%B3n%20laboral%20de%20las%20personas%20con%20discapacidad%20%20Caso%20Cant%C3%B3n%20La%20Man%C3%A1%20%2C%20periodo%202020..pd

31. Clemente, R. (2017). Estudio de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en españa. *Dialnet*. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=250364

32. CONADIS. (2017). Obtenido de https://drive.google.com/file/d/1qjqDxjHUXa4G5jxAGdDqEqBx07bOBlaA/view

33. CONADIS. (02 de marzo de 2019). *Consejodiscapacidades.gob.ec*. Obtenido de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/

34. Congreso Nacional del Ecuador Código del Trabajo. (2016). *Código del trabajo.* Registro Oficial Suplemento, 167(193). Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/LOTAIP/2016/DIJU/noviembre/LA2_JUL_DIJU_CODIGOTRABAJO.pdf

35. Constitución de la República del Ecuador. (2008). Registro Oficial 449. Obtenido de https://bde.fin.ec/wp-content/uploads/2021/02/Constitucionultimodif25enero2021.pdf

36. Corcino, B. F., Chamoli, F. A., Otalora, M. C., & Melgarejo, F. M. (2021). El modelo sistémico de aprendizaje y enseñanza, como apoyo en la inserción laboral. *Investigación Valdizana,*. doi:https://doi.org/10.33554/riv.15.1.798

37. Cornejo Zaga, C., Bazante García, R. J., Vasquez Ramos, S. P., & Tarqui Arapa, M. Á. (2024). Análisis de las políticas públicas de discapacidad en Latinoamérica. *Revista*

INVECOM. Obtenido de https://revistainvecom.org/index.php/invecom/article/view/3250/466

38. Correas, M. (27 de junio de 2024). *Quillbot*. Obtenido de https://quillbot.com/es/blog/logica-y-argumentacion/efecto-pigmalion/

39. Cotán Fernández, A. (2017). Educación inclusiva en las instituciones de educación superior: narrativas de estudiantes con discapacidad. *Revista Española De Discapacidad*. Obtenido de https://www.cedid.es/redis/index.php/redis/article/view/261

40. Denche Gil, S., Morán Pallero, N., & Felipe Castaño, M. E. (2023). Intervención mediante un sistema alternativo-aumentativo de comunicación en discapacidad intelectual y del desarrollo: diseño de caso único. *Universidad de Extremadura*. Obtenido de https://dehesa.unex.es/flexpaper/template.html?path=https://dehesa.unex.es/bitstream/10662/19039/1/0214-9877_2023_1_2_241.pdf

41. Díaz Ocampo, E., Perez Cruz, I., & Chiriboga Casanova, W. A. (2018). Reflexión sobre el trabajo colaborativo desde sus fundamentos pedagógicos y metodológicos. *Revista Dialnet*, p.p 205-216. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6759684

42. Diaz Pamplona, M. (2021). Inclusión laboral de personas en situación de discapacidad. *Universidad Tecnológica de Pereira*. Obtenido de https://repositorio.utp.edu.co/server/api/core/bitstreams/db5a1856-0818-42f8-b540-9c5e8776a4f8/content

43. Díaz Sánchez, J. C., & Gavela Guzmán, R. M. (2022). Informalidad en América Latina y precariedad laboral en Ecuador. Período 2019- 2020. *ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL*. Obtenido de https://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/22914

44. DIBESAU. (2017). *DIBESAU*. Obtenido de https://uta.edu.ec/v4.0/index.php/direccion-de-bienestar-universitario

45. Encuesta Nacional de Discapacidad en México. (2016). *Gob.mx*. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/590901/CONADIS-Logros_2016.pdf

46. Escobar Bravo, M. Á., Puga González, D., & Martín Baranera, M. (2018). Análisis de la esperanza de vida libre de discapacidad a lo largo de la biografía: de la madurez a la vejez. *Universidad de Lleida, Lleida*. Obtenido de https://www.gacetasanitaria.org/en-analisis-esperanza-vida-libre-discapacidad-articulo-resumen-S0213911112000933

47. Esteve Montaño, A. I. (2021). *Universidad de las Islas Baleares*. Obtenido de https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/157415/Esteve%20Monta%C3%B1o_Aina_Isabel.pdf

48. FariasMacias, Á. A., & Macias Moreira, M. E. (2021). El Ambiente de Trabajo y su Influencia en la Satisfacción Laboral como. *Revista Cientifica*. Obtenido de http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4.2439

49. Fernandez Pisfil, S. J. (2023). Programa de fortalecimiento de habilidades blandas para mejorar las competencias empresariales de las personas con discapacidad en Monsefú, 2023. *UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN*. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12802/12404

50. Ferro Soto, C., & García Alonso, E. (2014). Determinantes del absentismo laboral según enfoque sociológico. *Revista Venezolana de Gerencia*, pp. 575-597. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/290/29032819002.pdf

51. Fiallos, G. (2021). La Correlación de Pearson y el proceso de regresión por el Método de Mínimos Cuadrados. *Revista Científica Multidisciplinar*, p.p 2491-2509. Obtenido de https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/466

52. Flores Cáceres, T. (2016). *PolíticaPública.cl*. Obtenido de https://politicapublica.cl/tipos-de-politicas-publicas/

53. Fragoso Fernández, E. (2006). CONCEPTO DE POLÍTICA Y VIDA COTIDIANA. *Dialnet*. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4953719.pdf

54. Fuentes Avila, X., Núñez, D., & Carreño Colchado, M. M. (2021). Revisión teórica del modelo social de discapacidad. *Revista Psicologica Educativa*. Obtenido de https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/898

55. Gaete Quezada, R. (2016). Iniciativas internacionales y redes interuniversitarias de responsabilidad social universitaria. *Redalyc*, 75-102.

56. Gallego Abaroa, E. (2011). *Historia breve del mercado de trabajo.* Madrid: Editorial del Economista. Obtenido de https://doi.org/10.1016/j.ihe.2011.08.009

57. García Blanco, J., & Gutiérrez, R. (1996). Inserción Laboral. *Revista Reis*, pp. 269-293. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/28147834_Insercion_laboral_y_desigualdad_en_el_mercado_de_trabajo_Cuestiones_teoricas#fullTextFileContent

58. García Merino, M. J., & Baque Anchundia, I. R. (2024). Trabajo social y educación inclusiva en la Universidad Estatal del Sur de Manabí: una mirada hacia la equidad y el acceso. *Journal Scientific*, 5085-5102. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/386256045_Trabajo_social_y_educacion_inclusiva_en_la_Universidad_Estatal_del_Sur_de_Manabi_una_mirada_hacia_la_equidad_y_el_acceso

59. García Pérez, P., Yurkina Morales, F., & García Rodríguez, E. (2017). *Medigraphic.* Obtenido de https://www.medigraphic.com/pdfs/mediciego/mdc-2013/mdc131q.pdf

60. García Ramírez, M. (24 de marzo de 2022). OMERCIO INTERNACIONAL. *Escuela Superior de Comercio y Administración, Unidad Santo Tomás*. Obtenido de https://www.coursehero.com/es/file/139996355/ACTIVIDAD-21-CASO-EL-AGUILA-SA-DE-CV-4-DE-4docx/

61. García Villarreal, J. P. (2014). *OECD.* Obtenido de https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Empresarial/Gobernanza%20y%20Pol%C3%ADtica%20Regulatoria%20-%20OCDE.pdf

62. Girondella Mora, L. (abril de 2018). *Contrapeso.* Obtenido de https://contrapeso.info/politicas-redistributivas-significado/

63. Gómez López, E., & Dídimo, C. (2016). Sociología de la discapacidad. *scielo*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-69162016000200176

64. Gómez Rojas, J. P. (2015). Las competencias profesionales. *Revista Anestesiólogo*, pp 49-55. Obtenido de https://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2015/cma151g.pdf

65. Gonzales Miranda, D. R. (2011). Estrategias de retención del personal. Una reflexión sobre su efectividad y alcances. *Revista Universidad EAFIT*, pp. 45–72.

66. González Alfaya, E., Muñoz Moya, M., Cruz Pérez, A., & Olivares García, M. (2019). Construcción de la identidad profesional docente en educación infantil en Córdoba. *Revista de ciencias sociales*, p.p 30-41. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7026732

67. Grupo Atico34. (2022). Obtenido de https://protecciondatos-lopd.com/empresas/discriminacion-laboral/

68. Guaycha Jumbo, B. A. (2021). ANÁLISIS DE LA PERMANENCIA EN EL MERCADO LABORAL DE GUAYAQUIL PERIODO 2015-2019. *Revista UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL*. Obtenido de http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16336/1/T-UCSG-PRE-ECO-CECO-325.pdf

69. Hernández Díaz, J., & Millán Tapia, J. M. (2015). Las personas con discapacidad en España inserción laboral y crisis económica. *Dialnet*. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5151737

70. Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigacion.* Ciudad de Mexico: Editorial Mexicana. Obtenido de https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf

71. Herrero, V., García, T., Bened, A., & Capdevila, G. (2016). *INCAPACIDAD Y.* AEEMT. Obtenido de http://www.aeemt.com/contenidos/grupos_trabajo/Incapacidad_Discapacidad_AEEMT/DOCUMENTO%20INCAPACIDAD%20Y%20DISCAPACIDAD.pdf

72. Hidalgo, A. G. (2016). EL ESTRÉS EN LA DESERCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES. Obtenido de https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/07cf1796-e7c3-4ba3-80a7-bd34c306c2a7/content

73. Hopkins, L. (2011). El camino de menor resistencia: Un análisis relacional de voz de las experiencias de discriminación de los estudiantes discapacitados en las universidades inglesas. *Revista Internacional de Educación Inclusiva*, 711-727. doi:10.1080/13603110903317684

74. Huber, M., Oswald, G., & Avila, A. (17 de noviembre de 2016). Finalización de títulos y resultados de empleo entre graduados con discapacidades. *Sage Journals Home*. doi:https://doi.org/10.3233/JVR-160826

75. Imacaña Nuñez, S. A. (2022). LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON. *UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA*. Obtenido de https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/4947/1/IMACA%c3%91A%20NU%c3%91EZ%20SLENDY%20AMARYLIS.pdf

76. INEC. (25 de septiembre de 2019). *Ecuadorencifras.gob.ec*. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/inec-socializa-censo-2020-con-representantes-de-organizaciones-de-personas-con-discapacidad/

77. INEC. (2022). *Ecuadorencifras.gob.ec.* Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Estadisticas_de_Mercado_Laboral_a_partir_del_Censo_2022.pdf

78. Informe de Empleo y Encuesta de Salarios. (2022). *Nalp*. Obtenido de https://www.nalp.org/1222research

79. Lagares, C., & García Ordaz, F. (2012). PRINCIPALES ANTECEDENTES EN LA CONSIDERACIÓN DEL. *Revista Crítica de Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4689927.pdf

80. Lalvay Guamán, E. M. (2016). *TRABAJO SOCIAL EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.* (T. S. DISCAPACIDAD, Ed.) Cuenca, Cuenca: UNIVERSIDAD DE CUENCA. Obtenido de https://rest-dspace.ucuenca.edu.ec/server/api/core/bitstreams/937763ab-6305-4e93-9cd6-5a3ec8ec5ef3/content

81. Lazo Fernández, Y., García González, M., & Márquez Marrero, J. L. (2022). Las competencias comunicativas en la gestión del trabajo educativo. Especificidades en el contexto universitario. *Revista San Gregorio*. Obtenido de http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072022000100123

82. León, G. (1 de jubi de 2020). *Ongirv*. Obtenido de https://www.ongirv.com/post/redesdeapoyopcd062020

83. Ley Orgánica de Discapacidades. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Obtenido de https://www.munideporte.com/imagenes/documentacion/ficheros/20090402135124bloque_comun.pdf

84. Ley Orgánica de Discapacidades. (2019). *Registro Oficial Suplemento 796 de 25-*. Quito. Obtenido de https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/3405/1/Ley%20Org%c3%a1nica%20de%20Discapacidades.pdf

85. Llorente Barroso, C., Mena Moreno, J., & García García, F. (2022). EL COMPROMISO SOCIAL DE LAS GRANDES EMPRESAS CON LA DISCAPACIDAD EN ESPAÑA Y PORTUGAL. *Revista Prisma Social*, 123–134. Obtenido de https://docta.ucm.es/entities/publication/5665a424-2c50-41f1-a8f9-e51c657b67dd

86. López Gómez, E. (2016). EN TORNO AL CONCEPTO DE COMPETENCIA: UN ANÁLISIS DE FUENTES. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, pp. 311-322. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/567/56745576016.pdf

87. Lyon, A. (abril de 2018). *Multiexport Foods*. Obtenido de https://www.multi-xsalmon.com/sitio/sostenibilidad/PDF/06.%20Politica%20Inclusion%20Laboral.pdf

88. Maita, L. (marzo de 2021). *Discapnet*. Obtenido de https://www.discapnet.es/discapacidad/tipos-de-discapacidad/discapacidad-fisica

89. Maita, L. (02 de abril de 2025). Obtenido de https://www.discapnet.es/discapacidad/tipos-de-discapacidad/discapacidad-sensorial/discapacidad-visual

90. Maitta Rosado, I. S., & García, A. K. (2018). Inserción Laboral de los Graduados con Discapacidades en la Universidad Técnica de Manabí. *Revista: Caribeña de Ciencias Sociales*. Obtenido de https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/03/insercion-laboral-ecuador.html

91. Martínez Argudo, J. (septiembre de 2019). *ECONOSUBLIME.* Obtenido de https://www.econosublime.com/2018/10/62-las-politicas-distributivas.html

92. Martínez Clares, P., & González Lorente, C. (2019). Competencias personales y participativas vinculantes a la inserción laboral de los universitarios. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa,*. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/916/91664442012/91664442012.pdf

93. Medina Sarmiento, H. F. (2023). LA DISCRIMINACIÓN LABORAL Y LA VULNERACIÓN DE DERECHOS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL. Obtenido de http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/11202/1/Medina%20Sarmiento%2c%20H.%20%282023%29%20La%20Discriminaci%c3%b3n%20Laboral%20y%20la%20Vulneraci%c3%b3n%20de%20Derechos%20a%20Presonas%20con%20Discapacidad%20Visual.pdf

94. Mena Córdova, D. G., Pérez Carrasco, M. C., Nicolás Alberto, V. F., & Martínez Pérez, O. (2025). Formación técnica profesional inclusiva y su influencia en la empleabilidad al mercado laboral. *Revista Científica Multidisciplinar*, 23-48. Obtenido de https://revista.gnerando.org/revista/index.php/RCMG/article/view/521

95. Méndez Zaballos, L., González Brignardello, M., Gómez Veiga, I., & Cristina García, A. (2023). Formación universitaria a distancia para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual: una experiencia en la UNED. *Scielo*. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0210-16962023000100009#ref-33-26781

96. Mendoza Fernández, A. I., & Moreira Valencia, J. E. (2024). Inserción Laboral y Discapacidad. *REVISTA U-MORES*. Obtenido de https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/ru/article/view/1274/1149

97. Merchan Peñafiel, M. d., & Sánhez Pulla, L. R. (2016). Determinacion de la situacion actual de la insercion laboral de los graduados de la UPS con discapacidad, pertenecinetes a los periodos 2011 al 2015. *Universidad Politécnica Salesiana*. Obtenido de https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/11648/1/UPS-CT005565.pdf

98. Merlano Medrano, S. (2017). Sinergia En El Ambiente De Trabajo. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Obtenido de https://ideas.repec.org/a/erv/coccss/y2011i2011-0749.html

99. Meza Ríos, Y. L. (2020). Inserción laboral de las personas con discapacidad auditiva en instituciones gubernamentales de Santiago, Veraguas, 2019. *UNIVERSIDAD ESPECIALIZADA DE LAS AMÉRICAS*. doi:https://doi.org/10.57819/b1ex-h392

100. Millán Aguilar, P., & Arredondo Trapero, F. G. (2018). Inclusión laboral, paz y sostenibilidad. *Revista De Ciencias Sociales,*. Obtenido de https://www.methaodos.org/revista-methaodos/index.php/methaodos/article/view/233

101. Ministerio de Educación. (2012). *Educación Inclusiva y Especial.* Quito: Editorial Ecuador. Obtenido de https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/07/Modulo_Trabajo_EI.pdf

102. Ministerio de Educación. (2020). *Diseño Universal de Aprendizaje:*. Obtenido de https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/12/Pasa-la-Voz-Diciembre-2020.pdf

103. Ministerio de Educación. (2021). *CURRÍCULO PRIORIZADO CON ÉNFASIS EN COMPETENCIAS COMUNICACIONALES.* Quito-Ecuador: Editorial Ministerio de Educación. Obtenido de https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/12/Curriculo-priorizado-con-enfasis-en-CC-CM-CD-CS_Elemental.pdf

104. Ministerio de Educación. (30 de diciembre de 2021). *Educacion.gob*. Obtenido de https://educacion.gob.ec/se-emitio-el-curriculo-priorizado-con-enfasis-en-competencias-comunicacionales-matematicas-digitales-y-socioemocionales/

105. Ministerio de Educación Nacional. (2016). MODELO DE EMPLEO. Obtenido de https://www.fundacioncorona.org/sites/default/files/descargables/modelo-de-empleo-inclusivo.pdf

106. Ministerio de Salud Pública. (2018). *Calificación de la discapacidad. Manual.* Obtenido de https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/12/Manual_Calificaci%C3%B3n-de_Discapacidad_2018.pdf

107. Miranda Pérez, Y., & Perdomo Cáceres, A. B. (2024). Influencia de las teorías del aprendizaje social y significativo en la formación del profesional de Enfermería.

Scielo. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2024000200333&lng=es&nrm=iso&tlng=es

108. Moriña, A., & Gilda, B. (2022). Inclusión en la universidad, transición al empleo y empleabilidad de graduados con discapacidades: Una revisión sistemática. *Revista Internacional de Desarrollo Educativo*. Obtenido de https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0738059322000979#ab0015

109. Muyor Rodríguez, J. (2011). La (con)ciencia del Trabajo Social en la discapacidad:. *Dialnet*, 9-33. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4111301

110. Neffa, J. C. (2015). Condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) y salud. *Revista Scielo*. Obtenido de https://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-88932015000100003&script=sci_arttext

111. Observatorio Estatal de la Discapacidad. (03 de noviembre de 2020). Obtenido de https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/wp-content/uploads/2020/11/NOTA-OED-INSERLABORAL-UNIVERSITARIOS-DISCAPACIDAD.pdf

112. OIT. (2022). Datos sobre Discapacidad en el Mundo de Trabajo. *ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO*. Obtenido de https://www.ilo.org/es/media/325936/download

113. OMS. (1994). *Discapacidad.* Obtenido de https://www.who.int/

114. OMS. (07 de marzo de 2023). *Organizacion Mundial de la Salud*. Obtenido de https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health

115. ONU. (13 de junio de 2022). *Naciones Unidas.org*. Obtenido de https://news.un.org/es/story/2022/06/1510192

116. Paredes Floril, P. R. (2019). Gestión de talento y desarrollo de competencias de personas con discapacidad. *Revista Ciencias Pedagógicas*, pp. 70-80. Obtenido de https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/7479/1/UPSE-RCP-2019-Vol.6-No.2-010.pdf

117. Payà Rico, A. (2020). Políticas de educación inclusiva en América Latina. *Revista Educación Inclusiva*, p.p 125-142. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3276687.pdf

118. Paz Maldonado, E., & Silva Peña, I. (2022). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Scielo*. Obtenido de https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190724

119. Pelayo Pérez, M. B. (2012). Capital social y competencias profesionales: factores condicionantes para la inserción laboral de los estudiantes de posgrado del área económico administrativas. *Revista Institucional Aramara*. Obtenido de http://dspace.uan.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1209/2012%20capital%20social%20y%20competencia%20profesionales%20factores%20condicionantes%

20para%20la%20insercion%20laboral%20de%20los%20estudiantes%20de%20posgrado%20del%20area%20economico%20adm

120. Pérez Esteban, M. D., & Gutiérrez Ángel, N. (2023). La importancia de la educación para fomentar una inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Revista de la UNIVERSIDAD DE ALMERÍA*. Obtenido de https://congresotragevic.org/ponencia/la-importancia-de-la-educacion-para-fomentar-una-inclusion-laboral-de-las-personas-con-discapacidad-una-propuesta-pedagogica/

121. Pérez Serrano, E. A., & Hernández Ochoa, E. M. (2021). Discapacidad y la educacion en Cuba. Obtenido de https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374693?posInSet=3&queryId=46a0285e-d96e-43bf-91bd-52e77faec612

122. Porret Gelabert, M. (2010). LA DISCRIMINACIÓN LABORAL. *Revista Dialnet*, págs. 513-568. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3440648

123. Pottmeier, S., Goulart Darde, A. O., & Santana, A. P. (diciembre de 2019). Servidores discapacitados en la universidad: barreras a la inclusión. *Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação*. Obtenido de https://www.proquest.com/openview/29e04c71ef9e61d6445fa85ed5b09c83/1?pq-origsite=gscholar&cbl=4775926

124. Rabanal Oyarce, R., Huamán Muñoz, C. R., Murga Valderrama, N. L., & Chauca Valqui, P. (2020). Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios. *Revista de ciencias sociales*, p.p 250-258. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7500756

125. Rivadeneira Chicaiza, T. J. (2022). ontexto Social de personas con discapacidad en procesos de Inclusión laboral. *Revista Social Fronteriza*, p.p 42-56. Obtenido de https://www.revistasocialfronteriza.com/ojs/index.php/rev/article/view/12

126. Rodríguez Jiménez, A., & Pérez Jacinto, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y. *Scielo*. doi:https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647

127. Romero Romero, C. D., Machado López, L., & Cedeño Floril, M. (2021). Integración de conocimientos para el desarrollo de competencias. *Revista Universidad y Sociedad*, pp 356-362. Obtenido de http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n6/2218-3620-rus-13-06-356.pdf

128. Ros Clemente, M. I. (2017). Obtenido de https://repositorio.ucam.edu/bitstream/handle/10952/3249/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y

129. Ruiz López, D., & Cadénas Ayala, C. (2020). ¿QUÉ ES UNA POLÍTICA PÚBLICA? *Revista Jurídica IUS*. Obtenido de https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8122BC01AACC9C6505257E3400731431/$FILE/QU%C3%89_ES_UNA_POL%C3%8DTICA_P%C3%9ABLICA.pdf

130. Rujas Zapata, A. F., & Hernández Arteaca, I. (2022). Lineamientos y prácticas de educación inclusiva en la universidad. *Revista Zona Proxima*, p.p 99-121. Obtenido de https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/zona/article/view/13534/214421446073

131. Sáenz, R. A. (2021). Metodología de la investigación social: caja de herramientas. *Revista Reseñas Bibliográficas*. Obtenido de https://doi.org/10.15517/aciep.v0i12.46808

132. Samaniego Jiménez, A., Moreno Quinto, N. M., Campuzano Yambo, M. L., & Valenzuela Méndez, K. (2024). Inclusión Educativa de Estudiantes con Discapacidades en Escuelas Públicas Ecuatorianas. *Revista Científica Multidisciplinar*, p.p 2954-2971. Obtenido de https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/10727

133. Samaniego Torres, C. A., Pazmiño Vera, M. I., Vernimmen Aguirre, M. G., & Murillo Párraga, M. V. (2024). Herramientas Comunicacionales para la Creación y Uso del Lenguaje Inclusivo. *Revista Conexiones UG*, p.p 45–53. Obtenido de https://revistas.ug.edu.ec/index.php/conug/article/view/125

134. Sanabria Rangel, P. E., Lozano Martínez, M. P., & Muñoz Rodríguez, L. E. (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. *Revista Innovar*. Obtenido de https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/101191

135. Sánchez Echeverri, D. M. (2024). La articulación en la transición de la educación media a la educación superior, el caso colombiano. *Revista Praxis educativa*. Obtenido de https://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S0328-97022024000100109&script=sci_arttext

136. Sánchez Serrano, J. M., Alba Pastor, C., & Zubillaga del Río, A. (2021). La formación para la educación inclusiva en los títulos de maestro en educación primaria de las universidades. *Revista de Educación*, 393-496. Obtenido de https://recyt.fecyt.es/index.php/Redu/article/download/89856/65623/305645

137. Sánchez Valle, M., Viñaras Abad, M., & Vázquez Barrio, T. (2022). COMUNICACIÓN,DISCAPACIDAD Y EMPLEABILIDAD EN LA SOCIEDAD DIGITAL. *Revista Prisma Social*, pp. 166-194. Obtenido de https://revistaprismasocial.es/issue/view/234

138. Santillán Cisneros, E. (2016). *Análisis de la legislación ecuatoriana que favorece la inserción laboral de personas con discapacidad.* Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5888/1/T2453-MDEM-Santillan-Analisis.pdf

139. Santos Fabelo, M., & Sánchez Rodríguez, I. (2023). INCLUSIÓN LABORAL. *Revista Universidad y Sociedad*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v15n6/2218-3620-rus-15-06-39.pdf

140. Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación. (26 de enero de 2024). *SENESCYT*. Obtenido de https://siau.senescyt.gob.ec/becas-nacionales-para-tercer-nivel-apoyo-academico-2025/

141. Sierra, V., & Velázquez, R. (2022). La inserción laboral y el desarrollo profesional. *Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas*. Obtenido de https://portal.amelica.org/ameli/journal/341/3413478004/

142. Solano Herrera, Y. J. (2023). Comunicación asertiva y relaciones interpersonales de los usuarios registrados en la Oficina Regional de Atención a Personas con Discapacidad, Trujillo, 2022. *Universidad Nacional de Trujillo*. Obtenido de https://dspace.unitru.edu.pe/items/312b15da-8dc3-4a8a-8ba1-d40485293c52

143. Solorzano Soto, R. M., & Bravo Placeres, I. (2023). Comunicación universitaria en la era de la globalización: estrategias para el posicionamiento internacional.

144. Soubal Caballero, S. (2008). La gestión del aprendizaje. *Revista de la Universidad Bolivariana*. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/pdf/polis/v7n21/art15.pdf

145. Sputnik. (29 de mayo de 2024). Rusia otorgará becas a estudiantes ecuatorianos con discapacidad. *Sputnik Mundo*. Obtenido de https://noticiaslatam.lat/20160929/rusia-educacion-becas-1063763365.html

146. Stewart, L. (2015). *Atlasti*. Obtenido de https://atlasti.com/es/research-hub/investigacion-descriptiva

147. Tecnológico de Monterrey. (2022). Obtenido de https://tec.mx/sites/default/files/dignidad-humana/Guias-inclusivas/Guia_lenguaje_inclusivo_jun22.pdf

148. Tejada Fernández, J. (2019). ACERCA DE LAS COMPETENCIAS PROFECIONALES. *Revista Herramientas*, pp. 20-30. Obtenido de http://academicos.iems.edu.mx/cired/docs/tg/macroacademiaquimica/Competencias%20profesionales_TejadaFernandez.pdf

149. Toboso Martín, M. (2017). La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen. *Araucaria. Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*. Obtenido de https://www.fuhem.es/wp-content/uploads/2019/08/Discapacidad_enfoque_Amartya_Sen.pdf

150. Torre, S. (01 de septiembre de 2024). *Iseazy.* Obtenido de https://www.iseazy.com/es/blog/teoria-del-aprendizaje-social-de-bandura/

151. Torres González, A. (2011). El lenguaje: elemento curricular que favorece la igualdad de oportunidades dentro del currículo. *Revista Dialnet*, p.p 9-12. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3697038

152. Tovar Cuevas, J. R. (2013). Medir, procedimiento clave para la investigación científica. *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-72732013000300001

153. UNESCO. (2008). Obtenido de https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000162787_spa

154. UNICEF. (2022). Obtenido de https://colombia.unwomen.org/sites/default/files/2022-05/Discapacidad.pdf

155. Universidades Católica de Cuenca. (2017). Obtenido de https://www.ucacue.edu.ec/universidades-aunan-esfuerzos-en-proyecto-para-la-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad/

156. Vallejo Becerril, T. A. (2022). Inserción laboral para potenciar la calidad de vida en estudiantes. *Universidad Césa Vallejo*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94444/Vallejo_BTA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

157. Vega Hernández, A., & Trujillo Holguín, J. A. (2023). Una propuesta metodológica para la investigación histórica contemporánea aplicada al estudio de la represión a los movimientos estudiantiles en Chihuahua, durante la década de 1960. *Redalyc*. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/6557/655774260008/655774260008.pdf

158. Velarde Lizama, V. (2011). Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico. *REVISTA EMPRESA Y HUMANISMO* . Obtenido de https://revistas.unav.edu/index.php/empresa-y-humanismo/article/download/4179/3572/

159. Veloz Bastidas, C. D. (2015). Obtenido de http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/18594

160. Victores Pérez, M., & Ochoa Cárdenas, E. M. (2021). Aprendizaje significativo mediante las TICs. *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas.*, Pág. 135-144.

161. Victoria Maldonado, J. (2013). El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos. *Scielo*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332013000300008

162. Vila Huaman, P., Velasco Loayza, J. W., & Vila Huaman, P. (2023). Desarrollo de la competencia comunicativa en educación superior. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, pp. 2583 - 2596. Obtenido de https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/download/1259/2345

163. Vivanco Romero, M. V. (2024). Plan de inclusión laboral de personas con discapacidad para el fortalecimiento del Centro de Especialidades ProsaludOro S.A. *Universidad Andina Simón Bolívar*. Obtenido de https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9943/1/T4376-MGTH-Vivanco-Plan.pdf?utm_source=chatgpt.com

164. Watzlawick, P., & Beavin Bavelas, J. (1991). *TEORÍA DE LA COMUNICACIÓN HUMANA*. Barcelona: Editorial Herder. Obtenido de

https://holossanchezbodas.com/wp-content/uploads/2020/05/teoria-de-la-comunicacion-humana-watzlawick-1.pdf

165. Zavala Egas , J. (2009). *Introducción al Derecho administrativo.* Guayaquil. Ecuador: Editorial: Librería Jurídica Edino.

166. Ziccardi, A. (2020). Políticas de inclusión social de la Ciudad de México. *CLACSO*, 255-280. doi:https://doi.org/10.2307/j.ctv1gm01hk.11

ANEXOS

Anexos 1 Modeló del Instrumento

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

El presente cuestionario está dirigido a los graduados con discapacidad de la Universidad Técnica de Ambato, con el objetivo de analizar la influencia de la discapacidad en su proceso de inserción laboral.

1. Datos Sociodemográficos

Género:	**Edad:**	**Estado Civil**	**¿Cómo considera usted su nivel socioeconómico?**
☐Masculino ☐Femenino ☐Otro	☐22 a 25 años ☐26 a 30 años ☐31 a 35 años ☐Más de 36 años	☐Soltero ☐Casado ☐Divorciado	☐Alto ☐Medio ☐Bajo

2. Información Sobre Discapacidad

¿Usted posee el carnet de discapacidad?	¿Qué tipo de discapacidad tiene usted?
☐Si ☐No	☐Auditiva ☐Física ☐Intelectual ☐Lenguaje ☐Psicosocial ☐Visual

3. Entorno Familiar Y Redes De Apoyo

¿Con quién vive usted actualmente? Seleccione una sola opción:	**¿Con qué redes de apoyo ha contado para su proceso de inserción laboral después de graduarse?** Seleccione una sola opción:
☐Solo/a ☐Con pareja ☐Con padres ☐Con otros familiares ☐Con amigos/as o compañeros/as	☐Familiares ☐Amigos o personas cercanas ☐Docentes universitarios ☐Instituciones públicas (por ejemplo, Ministerio de ☐Trabajo, MIES, CONADIS, etc.) ☐Instituciones privadas o ONGs ☐Programas o servicios de apoyo ofrecidos por la universidad ☐No ha contado con redes de apoyo

4. Situación Laboral

¿Qué tipo de trabajo ha tenido usted en los últimos años? Seleccione una sola opción:	**¿Está actualmente empleado?**	**¿En qué sector trabaja actualmente?** Seleccione una sola opción:	**En caso de estar empleado, ¿su trabajo está relacionado con su formación académica?** Seleccione una sola opción:
☐Trabajo formal (con contrato, afiliación a la seguridad social, beneficios laborales) ☐Trabajo informal (sin contrato, sin afiliación a la seguridad social) ☐Trabajo por cuenta propia o emprendimiento ☐No he tenido trabajo	☐Si ☐No	☐Sector público ☐Sector privado ☐Independiente / Autónomo ☐Ninguno	☐Si ☐No

CUESTIONARIO ELABORADO POR (Vallejo Becerril, 2022)

A continuación, se le presentará una serie de afirmaciones relacionadas con la temática de estudio. No hay respuestas correctas o incorrectas; lo importante es que responda con sinceridad, seleccionando la opción que mejor lo represente.

Por favor, lea cuidadosamente cada enunciado y seleccione la opción que mejor refleje su opinión personal. Marque únicamente una respuesta por afirmación, utilizando la siguiente escala de valoración:
1 = En desacuerdo, 2 = Parcialmente en desacuerdo, 3 = Indiferente, 4 = Parcialmente de acuerdo, 5 = De acuerdo

Conteste todos los enunciados respetando el orden numérico y marque con una "X" la casilla correspondiente según su nivel de acuerdo con cada afirmación.

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 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 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		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	**OFERTA LABORAL**	Inclusión Laboral	¿Cree que las empresas están preparadas para recibir personas con discapacidad en sus equipos de trabajo?					
19			¿Ha recibido apoyo psicológico, social o académico por parte de la universidad durante su formación profesional?					
20			¿Existe algún programa de bolsa de trabajo exclusivo para personas con discapacidad dentro de la universidad?					
21			¿Considera que la oferta laboral en las bolsas de trabajo de su universidad para personas con discapacidad es amplia y diversa?					
22		Deserción laboral	¿Se ha sentido discriminado o rechazo en procesos de selección laboral debido a su discapacidad?					
23			Cuándo realizó sus prácticas laborales, ¿sintió la necesidad de abandonarlas por motivo de su discapacidad?					
24		Discriminación Laboral	¿En su trabajo lo han limitado de sus funciones debido a su discapacidad?					

25			¿En sus prácticas laborales ha sufrido acoso de algún tipo debido a su discapacidad?					