



La inserción laboral para mejorar la calidad de vida de estudiantes universitarios con discapacidad auditiva

Job placement to improve the quality of life of university students with hearing disabilities

Colocação no mercado de trabalho para melhorar a qualidade de vida de estudantes universitários com deficiência auditiva

Teresa Azucena Vallejo-Becerril ^I
p7002403135@ucvvirtual.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0003-2322-5280>

Gladys Lola Lujan-Johnson ^{II}
ljohnsongl@ucvvirtual.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-4727-6931>

Correspondencia: p7002403135@ucvvirtual.edu.pe

Ciencias Técnicas y Aplicadas
Artículo de Investigación

* **Recibido:** 23 de agosto de 2022 * **Aceptado:** 28 de septiembre de 2022 * **Publicado:** 11 de octubre de 2022

- I. Universidad César Vallejo, Piura, Perú.
- II. Universidad César Vallejo, Piura, Perú.
- III. Universidad César Vallejo, Piura, Perú.

Resumen

El objetivo principal de esta investigación es evaluar la mejora de la inserción laboral y aumentar la calidad de vida de los estudiantes universitarios con discapacidad auditiva, considerando para ello la idea de mostrar que una propuesta de inserción laboral pueda mejorar la calidad de vida de los estudiantes que permita alcanzar el objetivo propuesto, a través de una metodología bajo una investigación exploratoria, con apoyo documental y estudio de campo. Se obtuvo como resultados que existen diversos programas gubernamentales y universitarios para lograr esta inclusión laboral, pero no son suficientes para alcanzar el máximo desarrollo de las habilidades y conocimiento de las personas con discapacidad auditiva. Como conclusión se establece que existe niveles de indiferencia, y exclusión social frente a las personas con discapacidad auditiva lo que dificulta que estas sean insertadas en el campo laboral con éxito, por lo que es necesario que existan propuestas nuevas para mejorar la inclusión laboral de estas personas al mundo social y laboral.

Palabras claves: Calidad de vida; Inserción laboral; Discapacidad auditiva; Campo laboral.

Abstract

The main objective of this research is to evaluate the improvement of job placement and increase the quality of life of university students with hearing disabilities, considering for this the idea of showing that a job placement proposal can improve the quality of life of students. that allows to reach the proposed objective, through a methodology under an exploratory investigation, with documentary support and field study. It was obtained as results that there are various government and university programs to achieve this labor inclusion, but they are not enough to achieve the maximum development of the skills and knowledge of people with hearing disabilities. In conclusion, it is established that there are levels of indifference and social exclusion against people with hearing disabilities, which makes it difficult for them to be successfully inserted into the labor field, so it is necessary that there are new proposals to improve the labor inclusion of these people to the social and working world.

Keywords: Quality of life; labor insertion; hearing impairment; Labor field.

Resumo

O objetivo principal desta pesquisa é avaliar a melhoria da colocação profissional e aumentar a qualidade de vida de estudantes universitários com deficiência auditiva, considerando para isso a ideia de mostrar que uma proposta de colocação profissional pode melhorar a qualidade de vida dos estudantes. que permite atingir o objetivo proposto, através de uma metodologia sob uma investigação exploratória, com suporte documental e estudo de campo. Obteve-se como resultados que existem vários programas governamentais e universitários para alcançar essa inclusão laboral, mas não são suficientes para alcançar o máximo desenvolvimento das habilidades e conhecimentos das pessoas com deficiência auditiva. Em conclusão, constata-se que existem níveis de indiferença e exclusão social em relação às pessoas com deficiência auditiva, o que dificulta sua inserção no mercado de trabalho com sucesso, por isso é necessário que haja novas propostas para melhorar a inclusão laboral dessas pessoas para o mundo social e laboral.

Palavras-chave: Qualidade de vida; Inserção laboral; deficiência auditiva; Campo de trabalho.

Introducción

La discapacidad auditiva según el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, SNDIF (2017), es “la falta, disminución o pérdida de la capacidad para oír en algún lugar del aparato auditivo”, la audición es uno de los cinco sentidos que posee el ser humano, pero algunas personas nacen o adquieren esta discapacidad debido a diferentes circunstancias, las cuales pueden ser congénitas, hereditarias o genéticas, o por problemas al momento del parto, enfermedades a nivel del sistema auditivo, e inclusive por meningitis bacteriana.

Esta discapacidad trae consigo a quien la padece efectos durante su etapa de desarrollo, pues afecta su “pensamiento, habla, lenguaje, conducta y hasta su desempeño en el aprendizaje” (SNDIF, 2017). De igual manera Vallejo (2022) menciona que la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, definen este término como “un impedimento físico, intelectual o psiquiátrico de percepción sensorial”, esta discapacidad puede ser temporal o permanente generando circunstancias en el individuo que puede provocar limitaciones en cuanto a la interacción con la sociedad, aunado a esto la falta de oportunidades causa que las personas que

presentan este tipo de discapacidad no sean capaces de demostrar las capacidades y habilidades que han perfeccionado desarrollando el resto de sus sentidos.

Según el Instituto Nacional de Estadística de España para el año 2019, exponen clara y contundentemente que las personas discapacitadas tienen menores tasas de empleo, incluso afrontan múltiples eventos de perjuicio, prejuicio y discriminación, mientras que el índice de empleo de resto de la población es mayor y se brindan mejores oportunidades para su desarrollo económico (Pérez, 2018).

Por otro lado, según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, (CEPAL, 2013) como se citó en Meléndez (2019) en 17 países de la región describieron que en el grupo de 0 a 19 años del total de la población el 2% de niños de 0 a 4 años son varones y poseen alguna discapacidad, y un 1,6% corresponden al sexo femenino, para los niños de 5 a 12 años los de género masculino alcanzan 3,7% y 3,1% son niñas. En referencia a la edad de 13 a 19 años existe un 3,7% que son hombres y 3,4% que lo conforman las mujeres, mostrando así que la tasa de prevalencia entre estas edades es entre 3 y 4% para todos los países que conforman el estudio de la CEPAL.

Para el caso de Ecuador, las personas con discapacidad están protegidos por la Ley de Organizaciones de Discapacitados (LOD), emanada por la Asamblea Nacional (2012), y a través de esta ley se protege a todo ecuatoriano con discapacidad dentro y fuera del territorio nacional, así como a los extranjeros que se encuentren en Ecuador, lo cual ha permitido poder establecer políticas e implementar medidas de acción para la protección de los derechos de las personas con discapacidad y de sus familiares.

De la misma manera, se menciona que el Ministerio del trabajo es el encargado de regular la inclusión de las personas con discapacidad al ámbito laboral, para desempeñar actividades de acuerdo a las necesidades profesionales establecidas en el código del trabajo, de igual manera el Ministerio del trabajo realiza inspecciones para verificar que las personas con discapacidad están siendo integradas de manera adecuada al ámbito laboral (Consejo de Protección de Derechos, 2019).

En este sentido Espinoza y Gallegos (2019) mencionan que a pesar de esfuerzos, aún queda mucho camino por recorrer y las personas con discapacidad presentan limitantes ya que las políticas públicas no son ejercidas de manera correcta lo que produce que no sean acatadas adecuadamente por las empresas trayendo como consecuencia la falta de garantías, oportunidades

y la no inclusión laboral de manera que la persona discapacitada no puede “gozar de su derecho de formar parte de actividades económicas” pues es considerado mayormente limitado para realizar tareas debido a sus problemas físicos, visuales, auditivos entre otros.

Todo lo antes mencionado demuestra el gran problema existente producto de la falta de inclusión de las personas con discapacidades con énfasis en la discapacidad auditiva lo que permite establecer la interrogante ¿Cómo mejorar la inserción laboral y aumentar la calidad de vida de estudiantes universitarios con discapacidad auditiva?, estableciendo como objetivo principal evaluar la mejora de la inserción laboral y aumentar la calidad de vida de los estudiantes universitarios con discapacidad auditiva, considerando para ello la idea de mostrar que una propuesta de inserción laboral pueda mejorar la calidad de vida de los estudiantes que permita alcanzar el objetivo propuesto, a través de una metodología bajo una investigación exploratoria, con apoyo documental y estudio de campo.

Metodología

Esta investigación se realizó en la Universidad de Guayaquil por ser una de las universidades con mayor oferta de carreras en el país, por lo tanto, existe un alto índice de demanda universitaria, se basó en una investigación exploratoria, a través del uso de instrumentos y herramientas de investigación para la resolución del problema planteado, la muestra de la investigación estuvo constituida por 195 participantes donde se planteó la variable inserción social y calidad de vida, y se estudiaron sus dimensiones a través de los indicadores, utilizando una encuesta contentiva de 44 preguntas.

Resultados y discusión

Esta investigación se basó en evaluar el potencial que puede tener una propuesta de modelo para lograr la inclusión laboral de estudiantes universitarios con discapacidad auditiva, específicamente en la Universidad de Guayaquil de esta manera se muestra en la Tabla 1 la valoración de la variable inserción laboral de acuerdo a sus dimensiones e indicadores.

Figura 1: Valoración de la inclusión laboral

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

Fuente: (Vallejo, 2022)

A pesar de esto, se tiene la evaluación de la percepción que tienen los encuestados sobre las políticas de inclusión laboral, por lo que se observaron resultados desfavorables muy elevadas en la dimensión “política” en su parte media (33.30%) como en la baja (45.60%), lo que implica que los estudiantes con discapacidad auditiva no se sienten muy protegidos o con pocas garantías por parte del gobierno y el cumplimiento de las leyes, ya que consideran que no se cumplen a cabalidad ni se aplican en su totalidad en la universidad para su llegada al mundo laboral. Esto se relaciona con lo mencionado por Espinoza y Gallegos (2019) donde reconocen que el Gobierno Central enfrenta grandes retos y problemas difíciles de superar, y que las autoridades competentes son quienes deben velar por el estricto cumplimiento las normas establecidas y acuerdos ministeriales dispuestos para el beneficio de las personas con discapacidad y su inserción en el mundo laboral.

En la Tabla 2 se muestra la valoración de la variable inserción laboral y su dimensión política.

Figura 2: Valoración de la inserción laboral y su dimensión política

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

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

Fuente: (Vallejo, 2022)

Los estudiantes encuestados advierten que no han recibido la forma de enseñanza inclusiva, sea a nivel universitario o a nivel laboral, tampoco cuentan con los recursos o herramientas para satisfacer sus conocimientos, y en caso de tenerlos los instructores no los utilizan de forma adecuada o sensible, las variables de educación inclusiva, formación laboral inclusiva y sus recursos correspondientes tomados bajo la dirección “gestión de aprendizaje” muestran resultados acumulativos de forma negativa entre un 69.20% y 81% tomando sumatoria de la parte baja y media. En este sentido, Quintero (2020) menciona que las personas con discapacidad auditiva, con un bajo nivel de educación es generado por factores de no inclusión que los conlleva a tener dificultades para emplearse laboralmente.

En la tabla 3 se muestran los resultados referentes a la valoración de la inserción laboral según la dimensión gestión de aprendizaje.

Figura 3: Valoración de la inserción laboral según su dimensión gestión de aprendizaje

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

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

Fuente: (Vallejo, 2022)

En la tabla 3 se observa que el nivel de confianza, que tienen las personas con discapacidad auditiva en cuanto el desarrollo de sus competencias profesionales no es satisfactorio, en referencia al fortalecimiento de sus actitudes y la adaptación que ellos podrían tener frente al mundo laboral, conjuntamente con el alcance de sus destrezas individuales y grupales muestran en los resultados de la dimensión “competencias profesionales” una media de 48.20% y una baja de 34.90%, ambas dan como resultado un 83.10%, lo que refleja diferentes fallas en cuanto a la capacitación para el mejoramiento o practicidad de estas, de esta manera la Academia Tribunal (2019) menciona en su estudio acerca de la conducta, que estas respuestas deben ser educadas de manera que el individuo pueda mejorar su reacción al estímulo o acción dando una mejor respuesta.

En este sentido en la Tabla 4 se muestra la valoración de la variable inserción laboral desde la dimensión competencias profesionales.

Figura 4: Valoración de la inserción laboral desde la dimensión competencias profesionales

Ítem	ED	PD	I	PA	DA	Total
¿Siente usted que la universidad ha desarrollado sus destrezas a pesar de su discapacidad auditiva frente a un futuro trabajo?	16,4	19,0	33,8	19,5	11,3	100,0
¿Sus actitudes frente al mercado laboral se han fortalecido gracias a los diferentes incentivos dados por la universidad?	16,4	20,5	31,3	19,5	12,3	100,0
¿Ha aprendido a adaptarse frente a retos laborales gracias a incentivos dados por su universidad?	24,6	15,9	33,3	17,9	8,2	100,0
¿Ha aprendido a trabajar en equipo gracias a las capacitaciones para discapacitados auditivos que le ha brindado la universidad?	13,8	20,0	31,3	21,0	13,8	100,0

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

Fuente: (Vallejo, 2022)

En esta tabla se muestran resultados con una valoración baja en cuanto a los medios para transmitir la información con un 51,30% y en referencia al lenguaje inclusivo un 50,30% basado en la dimensión “competencias de comunicación”, la suma de sus medias da como resultado un 85.70% y 96,70% respectivamente, donde los estudiantes consideran que no se utilizan adecuadas formas de comunicación y que los profesores no demuestran un lenguaje inclusivo dificultando en gran medida su aprendizaje y poder desarrollar sus capacidades. Esto concuerda con lo mencionado por Meza (2020), quien sostiene que el pilar fundamental de una excelente educación se basa en saber transmitir la información y que el receptor lo convierta en conocimiento.

En la tabla 5 se muestra la valoración de la inserción laboral con la dimensión competencias de comunicación.

Figura 5: Valoración de la inserción laboral con la dimensión competencias de comunicación

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

inclusivo dentro de su universidad?

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

Fuente: (Vallejo, 2022)

En estos resultados se refleja que al no existir una educación que de verdad sea inclusiva en las universidades, se convertirá en una exclusión laboral convirtiéndose en una amenaza para estos estudiantes con discapacidades auditivas, por lo tanto, no existirán ofertas de trabajo adaptadas a su condición. La gravedad de los resultados arrojados en la tabla 5 muestra que la inclusión cada día sea más difícil para los estudiantes con discapacidad auditiva. Por lo tanto Quintero (2020) expresa que una educación inclusiva debe adaptarse a las necesidades de los estudiantes con discapacidad auditiva y debe ser asumida por las universidades urgentemente, para lograr una formación educativa de calidad y que ellos puedan adaptarse al entorno laboral de cualquier empresa.

Asimismo, en la tabla 6 se muestra la valoración existente de la inserción laboral y la dimensión oferta laboral.

Figura 6: Valoración de la inserción laboral y su dimensión oferta laboral

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

funciones debido a su discapacidad?

¿En sus prácticas laborales ha sufrido acoso de algún tipo debido a su discapacidad? 15,4 15,4 41,0 13,8 14,4 100,0

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

Fuente: (Vallejo, 2022)

Los resultados de la tabla 6 reflejan un nivel bajo con un 85,70% haciendo referencia que en cuanto a la oferta laboral existente para las personas con discapacidad auditiva es muy limitada, convirtiéndolos en vulnerables por no poseer muchas plazas de empleo. Esto lo afirma Paz-Maldonado y Silva-Peña (2020) quienes mencionan que no existe en América Latina un proceso de mejora para la inclusión laboral de las personas con discapacidad auditiva y por ello se observan resultados desfavorables en esta variable de estudio.

En la tabla 7 se muestra la valoración existente entre la variable calidad de vida, sus dimensiones e indicadores.

Figura 7: Valoración de la variable dependiente Calidad de Vida según sus Dimensiones e Indicadores

Variable/ Dimensión / Indicador	Nivel de valoración (%)		
	Bajo	Medio	Alto
V I: Calidad de Vida	22,10	62,10	15,90
D 1: Bienestar Emocional	21,00	48,70	30,30
Ind 1: Salud emocional	25,10	45,60	29,20
Ind 2: Inteligencia Emocional	21,50	39,50	39,00
D 2: Bienestar Material	23,10	60,00	16,90
Ind 1: Condiciones de Vivienda	31,80	47,70	20,50
Ind 2: Condiciones de salud	32,30	35,40	32,30
Ind 3: Condiciones de seguridad	35,90	43,60	20,50
D 3: Desarrollo Personal	32,80	51,80	15,40
Ind 1: Destrezas	32,80	41,00	26,20
Ind 2: Actitudes	33,80	42,60	23,60
Ind 3: Habilidades	39,00	39,00	22,10

Ind 4: Conducta	31,80	32,80	35,40
D 4: Inclusión Social	31,80	49,70	18,50
Ind 1: Involucramiento ciudadano	35,90	43,10	21,00
Ind 2: Desarrollo Socio Económico	33,80	42,60	23,60
D 5: Derechos	25,1	47,2	27,7
Ind 1: Derechos Sociales	34,90	30,30	34,90
Ind 2: Derechos Humanos	37,40	36,40	26,20
Ind 3: Derechos Laborales	26,70	32,80	40,50

Fuente: (Vallejo, 2022)

Figura 8: Valoración de la variable dependiente Calidad de vida según su dimensión Bienestar Emocional

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

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

Fuente: (Vallejo, 2022)

En la tabla 7 se observan resultados sobre el cumplimiento de manera intermedia de las condiciones que abarcan el bienestar emocional y el bienestar material, la inclusión social y el desarrollo personal mostrando un nivel bajo de 22,10%, nivel medio 62,10% y alto de 15,90%. En cuanto al indicador bienestar emocional, tiene comportamiento positivo ambos indicadores tomando un nivel alto de 30,30% frente a un nivel de 21%, caso que contrasta con el bienestar

material. Esto se concatena con lo indicado por Gómez et al. (2022) quienes mencionan que la calidad de vida es un conjunto de elementos que permiten satisfacer las necesidades sociales y económicas de las personas. De igual manera, según la tabla 8 en referencia a la valoración de la variable dependiente de calidad de vida, el 57.5% mencionan que han recibido ayuda psicológica, y el 54.9% asegura que la universidad les ha enseñado a manejar sus emociones frente a su discapacidad.

Figura 9: Valoración de la variable dependiente Calidad de Vida según su dimensión Bienestar Material

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

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

Fuente: (Vallejo, 2022)

En la tabla 9 se muestra una gran indiferencia en referencia el efecto de su discapacidad en las condiciones en que vive, en este sentido la Academia Tribunal (2019) indica que parte de ello está en su conducta y cómo algunas circunstancias hacen que el individuo estimulan al individuo para tomar decisiones, aunque la universidad presta apoyo, no es suficiente y las personas con

discapacidad auditiva sientan que ha alcanzado su máximo desarrollo de sus habilidades, destrezas y actitudes para desenvolverse en la sociedad y el mundo laboral.

Figura 10: Valoración de la variable dependiente Calidad de vida en su dimensión Desarrollo Personal

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

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

Fuente: (Vallejo, 2022)

En la tabla 10 de valoración de la variable calidad de vida, se observa que la evaluación de la dimensión del desarrollo personal muestra valores medio y bajo que al sumar generan un total de 84.60%. Los que significa que la inclusión no es trabajada efectivamente por las instituciones y autoridades competentes.

Figura 11: Valoración de la variable dependiente Calidad de Vida según su dimensión Inclusión Social

Ítem	ED	PD	I	PA	DA	Total
¿Se siente usted representado por las federaciones estudiantiles, facultades y asociaciones que integran su universidad debido a su discapacidad auditiva?	17,4	17,9	34,9	14,9	14,9	100,0

¿Se siente usted considerado como un miembro participativo dentro de las decisiones de su universidad debido a su discapacidad auditiva?	20,0	16,9	30,8	16,9	15,4	100,0
¿La universidad promueve su involucramiento económico frente a futuras ofertas laborales?	15,9	15,4	36,9	17,4	14,4	100,0
¿La universidad cuenta con programas para personas con diversas discapacidades para su involucramiento económico?	15,9	14,4	37,9	17,4	14,4	100,0

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

Fuente: (Vallejo, 2022)

Se muestra en la tabla 11 que la dimensión inclusión social mostro en la suma de sus resultados en cuanto a que las organizaciones estudiantiles y sociales no hacen partícipes a las personas con discapacidad auditiva en sus grupos, esto a pesar de la existencia de programas del gobierno para la integración de estas personas, en este sentido Axelsson (2019) menciona que a pesar de existir programas de inclusión los estudiantes no se enteran de estos por falta de difusión y debido a la poca publicidad aplicada a estos para el conocimiento de los estudiantes con discapacidad auditiva.

Conclusión

Se pudo determinar que existe una valoración media-baja con respecto a la inserción laboral con una inclinación al nivel medio, en cuanto a la variable calidad de vida, los resultados son parecidos mostrando una valoración media-baja con mayor inclinación a un nivel medio con 62.10%. De igual manera se pudo comprobar a través del estudio del coeficiente de Nagelkerke que la variabilidad del desarrollo competitivo de las personas con discapacidad auditiva en cuando a la influencia de la inserción laboral está vinculada en un 100%.

Esto se traduce en la existencia de niveles de indiferencia, y exclusión social frente a las personas con discapacidad auditiva lo que dificulta que estas sean insertadas en el campo laboral con éxito. También se menciona que a pesar de existir programas gubernamentales y universitarios para

lograr una inclusión tanto laboral como social para las personas con discapacidad auditiva existe poca difusión de estos, lo que provoca que estas personas no se logren adaptar a sus labores de forma adecuada, tanto que en ocasiones las personas con discapacidad sienten la necesidad de abandonar sus prácticas profesionales, lo que puede repercutir directamente en la calidad de vida de las personas con discapacidad auditiva.

En este sentido es necesario considerar que deben existir mejores propuestas de inclusión social y laboral para las personas con discapacidad auditiva o con cualquier discapacidad, y a su vez que los proyectos planteados se desarrollen de manera correcta en cualquier parte del país, adaptando las leyes, normas y cualquier política necesaria para el mejor desarrollo y cumplimiento de las mismas.

Referencias

1. Academia Tribunal. (2019). Elementos de la conducta humana. Estímulos y respuestas, refuerzos y castigos. Técnicas de evaluación. Obtenido de <https://www.academiatribunal.es/wp-content/uploads/2020/01/2019.-Libro-2.-Tema-1.-Conducta-Humana.pdf>
2. Asamblea Nacional. (2012). Ley Orgánica de Discapacidades. Registro Oficial de la República de Ecuador. Obtenido de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
3. Axelsson, C. (2019). ,Inclusion of persons with disabilities in European Union development cooperation mechanisms A preliminary study of call for proposals in geographic and thematic instruments. Bridgin the Gap Project. Obtenido de <https://asksource.info/resources/inclusion-persons-disabilities-european-union-development-cooperation-mechanisms-a>
4. Consejo de Protección de Derechos. (2019). Informe final de observación de política pública N° 005/2019. Proceso de OPP/TM. Obtenido de <http://proteccionderechosquito.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/IOPP-No.-005-PCD-FINAL.pdf>
5. Espinoza, M., & Gallegos, D. (2019). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. Revista Espacios, 39(51), 3. Obtenido de <http://es.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>

6. Gómez, L., Morán, M., Al-Halabí, S., Swerts, C., Verdugo, M., & Schalock, R. (2022). Quality of life and the International Convention on the Rights of Persons with Disabilities : consensus indicators for assessment. *redined. Red de Información educativa*, 34(2), 182-191. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11162/223304>
7. Meléndez, R. (2019). Las políticas públicas en materia de discapacidad en América Latina y su garantía de acceso a una educación inclusiva de calidad. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 291-319. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/447/44762458012/html/>
8. Meza, Y. (2020). Inserción laboral de las personas con discapacidad auditiva en instituciones gubernamentales de Santiago, Veraguas 2019. Tesis. Obtenido de <http://168.77.210.164/handle/123456789/350>
9. Paz-Maldonado, E., & Silva-Peña, I. (2020). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saúde e Sociedade*, 29(4). doi:<https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190724>
10. Pérez, E. (2018). La mirada de los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual, en el artículo 27 de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Trabajo y empleo. Tesis Doctoral, Universidad de Murcia. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10201/61260>
11. Quintero, L. (2020). Educación inclusiva: tendencias y perspectivas. *Educación y Ciencia*(20). doi:<https://doi.org/10.19053/0120-7105.eyc.2020.24.e11423>
12. Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, SNDIF. (19 de Junio de 2017). ¿Qué es la discapacidad auditiva? Recuperado el 05 de Octubre de 2022, de <https://www.gob.mx/difnacional/articulos/que-es-la-discapacidad-auditiva>
13. Vallejo, T. (2022). Inserción laboral para potenciar la calidad de vida en estudiantes con discapacidad auditiva. universidad pública, Guayaquil 2022. Tesis, Universidad César Vallejo, Piura. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94444>