



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA:

EMPRENDIMIENTO E INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS

“SORDOMUDAS” EN EL CANTÓN LA LIBERTAD, AÑO 2021

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR:

DIEGO ALVARO PANIMBOZA ORRALA

LA LIBERTAD – ECUADOR

SEPTIEMBRE – 2022



EMPRENDIMIENTO E INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS

“SORDOMUDAS” EN EL CANTÓN LA LIBERTAD

AUTOR:

Panimboza Orrala Diego Alvaro

TUTORA:

Villón Perero Sabina, MSc.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo, analizar las motivaciones de emprendimiento y los factores de inclusión laboral de personas sordomudas en empresas, instituciones y organizaciones en el cantón La Libertad, para ello el estudio abordó metodológicamente un tipo descriptivo con idea a defender, y con enfoque mixto, en cuanto a la muestra se trabajó con 36 personas de los cuales 30 eran personas sordomudas, 5 familiares y un intérprete a quienes se les aplicó entrevistas y encuestas. Los resultados revelan que, aunque el emprendimiento tenga un impacto positivo para la inclusión laboral, aún se evidencia que existe una clara desigualdad de oportunidades en el mercado laboral, además del bajo nivel de satisfacción de los trabajadores, quienes consideran que conservan el trabajo por factores de ingresos, falta de empleo y recursos; para finalizar es importante que se incluya laboralmente a estas personas, no por obligación, sino más bien por habilidades y conocimientos.

Palabras claves: Emprendimiento, inclusión laboral, discriminación, discapacidad.



**ENTREPRENEURS HIP AND LABOR INCLUSIÓN OF “DEAF-DUMB”
PEOPLE IN LA LIBERTAD CANTÓN**

AUTHOR:

Panimboza Orrala Diego Alvaro

TUTORA:

Villón Perero Sabina, MSc.

ABSTRAC

The objective of this research work is to analyze the motivations of entrepreneurship and the factors of labor inclusion of deaf and dumb people in companies, institutions and organizations in the La Libertad canton, for this the study methodologically approached a descriptive type with an idea to defend, and with a mixed approach; Regarding the sample, we worked with 36 people, of which 30 were deaf and dumb people, 5 relatives and an interpreter who were interviewed and surveyed. The results reveal that, although entrepreneurship has a positive impact on labor inclusion, there is still evidence that there is a clear inequality of opportunities in the labor market, in addition to the low level of satisfaction of workers, who consider that they keep their jobs due to factors of income, lack of employment and resources; Finally, it is important that these people be included in the labor market, not out of obligation, but rather because of skills and knowledge.

Keywords: Entrepreneurship, labor inclusión, discrimination, disability.

APROBACIÓN DEL PROFESOR TUTOR

En mi calidad de Profesor Tutor del trabajo de titulación, “EMPRESARISMO E INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS “SORDOMUDAS” EN EL CANTÓN LA LIBERTAD, AÑO 2021. “, elaborado por el Sr. Diego Alvaro Panimboza Orrala de la Carrera de Administración de Empresa, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Licenciado En Administración De Empresa, me permito declarar que luego de haber dirigido científica y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, este cumple y se ajusta a los estándares académicos y científico, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

Atentamente



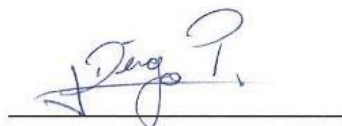
Ing. Villón Perero Sabina, MSc.

PROFESOR TUTOR

AUTORÍA DEL TRABAJO

El presente Trabajo de Titulación con el Título de “EMPRENDIMIENTO E INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS “SORDOMUDAS” EN EL CANTÓN LA LIBERTAD, AÑO 2021.”, constituye un requisito previo a la obtención del título de Licenciado en Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Yo, Diego Alvaro Panimboza Orrala con cédula de identidad 2400142614, declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica y los resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad; el patrimonio intelectual del mismo pertenece a la Universidad Estatal Península de Santa Elena.



Panimboza Orrala Diego Alvaro

C.C. No.: 2400142614

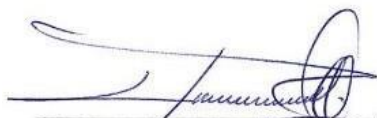
AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a la Universidad Estatal Península De Santa Elena, por permitirme educarme en ella y brindarme conocimientos necesarios para mi vida profesional, a mi tutora guía Ing. Sabina Villón Perero, quien supo dirigirme en mi investigación, a mis apreciados maestros, por inculcarme los valores y conocimientos necesarios en mi formación académica.

DEDICATORIA

En primera instancia dedico este trabajo a Dios por darme la fortaleza y determinación para seguir cada día, a mi familia por su amor incondicional y su comprensión y en especial a mi madre por ser la que me motiva a ser mejor y cumplir mis metas.

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN



**Lic. José X. Tomalá Uribe, MSc.
DIRECTOR DE LA CARRERA
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA**




**Lic. Eduardo Pico, Mgt.
PROFESOR ESPECIALISTA**



**Ing. Sabina Villón Perero, MSc.
PROFESOR TUTOR**



**Ing. Sabina Villón Perero, MSc.
PROFESORA GUÍA DE LA UIC**


**Lic. Sandra Saltos Burgos
SECRETARÍA**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	6
MARCO TEÓRICO.....	6
1.1 ANTECEDENTES	6
1.2 BASES TEÓRICAS.....	8
1.2.1 Emprendimiento.....	8
Competencias	9
Habilidades.....	9
Desempeño laboral.....	10
Destrezas	10
Iniciativa empresarial	11
Oportunidad	11
Motivación	12
Beneficios económicos	12
1.2.2. Inclusión laboral.....	13
Mercado laboral.....	14
Beneficios.....	14
Demanda Laboral	15
Oferta Laboral	15
Discapacidad	16
Persona con discapacidad.....	16

Tipo de discapacidad.....	17
Discapacidad auditiva	18
Grado de discapacidad auditiva	18
1.3 FUNDAMENTOS SOCIALES, PSICOLÓGICOS Y LEGALES.....	19
1.3.1 Fundamentos sociales	19
1.3.2 Fundamentos psicológicos	19
1.3.3 Fundamentos legales	20
Constitución de la República del Ecuador.	20
Ley Orgánica del Servicio Público.....	21
Ley Orgánica de Discapacidades	22
Código de Trabajo.....	22
CAPÍTULO II.....	24
METODOLOGÍA.....	24
2.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	24
2.2 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	24
2.3 POBLACIÓN Y MUESTRA	25
2.3.1 Población.....	25
2.3.2 Muestra.....	25
2.4 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	26
2.4.1 Encuesta	26
2.4.2 Entrevista	26
Validación de técnicas de investigación.....	26
Procesamiento de datos obtenidos.....	27

CAPÍTULO III.....	28
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	28
3.1. ANÁLISIS DE DATOS.....	28
3.1.2 Análisis de los resultados de las entrevistas.....	28
3.1.3 Análisis de los resultados de la encuesta.....	33
3.2. DISCUSIÓN.....	51
CONCLUSIONES	55
RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS.....	57

ÍNDICE DE TABLA

TABLA 1. TIPOS DE DISCAPACIDAD.....	17
TABLA 2. CLASIFICACIÓN DE GRADOS DE PÉRDIDAS AUDITIVAS.....	19
TABLA 3 MUESTRA	25
TABLA 4. EDAD	33
TABLA 5. GÉNERO	34
TABLA 6. ESTADO CIVIL	35
TABLA 7. NIVEL DE EDUCACIÓN.....	36
TABLA 8. DISCRIMINACIÓN LABORAL	37
TABLA 9. GRADO DE DISCRIMINACIÓN.....	38
TABLA 10. CANTIDAD DE TRABAJOS.....	39
TABLA 11. MOTIVACIÓN PARA TRABAJAR	40
TABLA 12. INTERACCIÓN LABORAL	41
TABLA 13. ACTIVIDADES LABORALES.....	42
TABLA 14. MOTIVACIÓN PARA EMPRENDER	43
TABLA 15. EMPRENDER NEGOCIO	44
TABLA 16. DÍAS DE TRABAJO	45
TABLA 17. TIEMPO DE TRABAJO.....	46
TABLA 18. GANANCIAS POR DÍA DE TRABAJO.....	47
TABLA 19. INGRESOS PERCIBIDOS.....	48
TABLA 20. NIVEL DE SATISFACCIÓN	49

TABLA 21. ACTIVIDAD LABORAL OPCIONAL	50
TABLA 22: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	70
TABLA 23: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN	71

ÍNDICE DE FIGURA

ILUSTRACIÓN 1: EDADES DE LAS PERSONAS “SORDOMUDAS”	33
ILUSTRACIÓN 2: GÉNERO DE LAS PERSONAS “SORDOMUDAS”	34
ILUSTRACIÓN 3: ESTADO CIVIL DE LAS PERSONAS “SORDOMUDAS”	35
ILUSTRACIÓN 4: NIVEL DE EDUCACIÓN DE LAS PERSONAS “SORDOMUDAS”	36
ILUSTRACIÓN 5: DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS “SORDOMUDAS”	37
ILUSTRACIÓN 6: GRADO DE DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS “SORDOMUDAS”	38
ILUSTRACIÓN 7: CANTIDAD DE TRABAJOS OBTENIDOS DE LAS PERSONAS “SORDOMUDAS”	39
<i>ILUSTRACIÓN 8: INICIATIVA DE TRABAJO DE LAS PERSONAS “SORDOMUDAS”</i>	<i>40</i>
ILUSTRACIÓN 9: INTERACCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS “SORDOMUDAS”	41
ILUSTRACIÓN 10: ACTIVIDADES LABORALES DE LAS PERSONAS “SORDOMUDAS”	42
ILUSTRACIÓN 11: MOTIVACIONES PARA EMPRENDER DE LAS PERSONAS “SORDOMUDAS”	43
ILUSTRACIÓN 12: EMPRENDIMIENTO DE NEGOCIO DE LAS PERSONAS “SORDOMUDAS”	44
ILUSTRACIÓN 13: DÍAS DE TRABAJO DE LAS PERSONAS “SORDOMUDAS”	45
ILUSTRACIÓN 14: TIEMPO DE TRABAJO DE LAS PERSONAS “SORDOMUDAS”	46
ILUSTRACIÓN 15: GANANCIAS POR DÍA DE TRABAJO DE LAS PERSONAS “SORDOMUDAS”	47

ILUSTRACIÓN 16: INGRESOS SOLVENTAN LOS GASTOS DE LAS PERSONAS	
“SORDOMUDAS”	48
ILUSTRACIÓN 17: NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS “SORDOMUDAS”	49
ILUSTRACIÓN 18: ACTIVIDAD LABORAL OPCIONAL DE LAS PERSONAS “SORDOMUDAS”	
.....	50

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo describe las problemáticas de la comunidad sordomuda y sus luchas en el mundo laboral, tomando en cuenta esto se puede formular una idea de los constantes abusos que sufre este segmento de personas, en otras palabras, se trata de defender la igualdad laboral, demostrando que, aunque se tengan discapacidades físicas, sus facultades mentales son completamente adecuadas para el desempeño de cualquier función administrativa.

Esto permite enumerar muchas destrezas que tiene la comunidad sordomuda de Latinoamérica en ciertos ámbitos empresariales, sobre todo en procesos administrativos que requieren una noción precisa y consistente, en efecto se puede relatar como una ventaja competitiva al momento de desarrollar sus actividades administrativas.

Resaltando las dificultades y las ventajas de la comunidad sordomuda en el Ecuador, ya que permite identificar diferentes realidades laborales, de modo que muchas personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad optan por emprender o privatizar sus servicios, esto indica que el sector privado es más beneficioso para poder desarrollar sus habilidades.

Finalmente, se determina que los factores que orillaron a la comunidad de “Lengua de señas ecuatoriana” (LSEC) de La Libertad a segmentar sus labores en sectores privados y dar preferencia a emprender, fueron la poca adaptabilidad y la poca empleabilidad que las empresas brindan a este segmento de personas.

El **planteamiento del problema**, se basa en que las personas con discapacidad auditiva, en el cantón La Libertad, generalmente están en comunidades aisladas del resto de personas oyentes, esto da como resultado el poco interés de la sociedad en este segmento de personas, ya que denota una clara discriminación y desigualdad de oportunidades, por ende afecta directamente a la competitividad de las personas tomando en cuenta la situación de vulnerabilidad que tienen la comunidad de personas sordomudas y se analiza que esta situación les da pie a otras personas de ser abusivos y perpetrar sus derechos.

Sin embargo, cabe recalcar que las discapacidades auditivas son vistas como un limitante, por ejemplo, se considera que una persona sordomuda sería incapaz de manejar puestos administrativos y de gran complejidad, del mismo modo, hay que tomar en cuenta que las capacitaciones o programas de integración de discapacidades de cada empresa no son tan eficientes como deberían o ni siquiera existen.

La comunidad de lenguaje de señas ecuatoriana (LSEC), posee ciertas habilidades que no son bien remuneradas, puesto que no son catalogados como personas comunes, en efecto no lo son, pero tampoco son personas con alguna incapacidad mental, puesto que tienen una discapacidad sensorial que delimita su percepción del mundo, cabe recalcar que no todos los sordomudos tienen el mismo nivel de discapacidad, en otras palabras, tienen un grado diferente de discapacidad. Esto permite denotar que además de un grado de discapacidad, existe una clara desigualdad por sus deficiencias físicas.

Tomando en cuenta la realidad social ecuatoriana se puede denotar que la empleabilidad no es igualitaria, por lo tanto, esto da como consecuencia que las personas sordomudas tengan que valorar diferentes opciones laborales y orientarse

hacia el sector privado, además de crear pequeños emprendimientos que solventen sus gastos.

Por lo antes expuesto se plantea la siguiente **interrogante de investigación**:
¿Cuáles son los factores para el emprendimiento y la inclusión laboral de personas sordomudas en el cantón La Libertad?

Del mismo modo, la **sistematización del problema**

- ¿Cuáles son los fundamentos legales y teóricos que permiten el emprendimiento y la inclusión laboral de personas “sordomudas” en el cantón La Libertad?
- ¿Cuál es el perfil de las personas sordomudas que trabajan en emprendimientos del cantón La Libertad?
- ¿Qué factores motivan a las personas “sordomudas” en el cantón La Libertad a generar emprendimientos?
- ¿Cuáles son los factores para inclusión laboral de personas “sordomudas” en el cantón La Libertad?

Para dar respuesta a las interrogantes expuestas, se plantean los siguientes objetivos:

Objetivo general: Analizar los factores para el emprendimiento e inclusión laboral de personas sordomudas en las MiPymes del cantón La Libertad.

Y como **Objetivos específicos** se plantean los siguientes:

- Argumentar las bases teóricas y legales, referente al emprendimiento e inclusión laboral, mediante la búsqueda de información bibliográfica y documental.
- Describir el perfil de las personas sordomudas que trabajan en emprendimientos del cantón La Libertad.
- Identificar las principales motivaciones de las personas “sordomudas” para la generación de emprendimientos en el cantón La Libertad.
- Determinar los principales factores para la inclusión laboral de personas “sordomudas” en las MiPymes del cantón La Libertad.

La **Justificación teórica** de la presente investigación se centra en analizar las principales problemáticas del emprendimiento e inclusión laboral, sobre todo tomando en cuenta las connotaciones sociales preexistentes de este tema, ya que permitirá indagar otros elementos de gran relevancia, por otra parte, se realizó una revisión sistemática de conceptos normas y fundamentos legales, esto quiere decir permitirá identificar los principales problemáticas y argumentarlas con artículos para la inclusión laboral.

Por lo tanto, la **justificación metodológica** del presente trabajo se orienta a un tipo descriptivo y de enfoque mixto, debido a que se basa en el conocimiento de diferentes realidades sociales a las que se enfrentan las personas con discapacidad auditiva, por medio de fuentes primarias y secundarias, a través de la aplicación de entrevistas, encuestas y documentos bibliográficos.

Por consiguiente, la **justificación práctica** se enfoca en determinar las principales problemáticas a la hora de contratar personas con discapacidades, debido a que muchas empresas prefieren exiliar a esta comunidad pensando que no serían lo suficientemente eficientes para el trabajo, por lo tanto, orillándolos al sector privado y a la creación de pymes, por lo cual es importante realizar este tipo de estudios con la finalidad de que las personas sordomudas identifiquen las oportunidades de emprendimiento y fortalezcan sus habilidades para ser incluidos laboralmente.

La **Idea a defender** de la investigación es: El emprendimiento constituye una oportunidad de inclusión laboral de las personas “sordomudas” en las MiPymes del cantón La Libertad.

El avance de la investigación se puede dar a entender en el siguiente orden:

El **Capítulo I** se exhibe el marco teórico donde se muestran antecedentes que guardan relación con el tema del trabajo de investigación, además de brindar un mejor direccionamiento para la aplicación del método de estudio que permite fundamentar, teórica, psicológica y legalmente la investigación.

A continuación, el **Capítulo II** presenta la metodología de tipo descriptivo con idea a defender con un enfoque mixto y un método inductivo-deductivo, utilizando el muestreo por conveniencia dirigida a personas sordomudas con técnicas de recolección de datos como: encuestas y entrevista.

Para finalizar el **Capítulo III** menciona la validación de los instrumentos para la recolección de datos con una entrevista dirigida a parientes de los encuestados, conjuntamente efectuando una indagación a través de la aplicación de encuestas

dirigidas a personas sordomudas que trabajen o sean dueños de emprendimientos, para su posterior análisis y obtención de resultados.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes

Este capítulo expone aspectos relevantes y de gran importancia en el campo del emprendimiento e inclusión laboral y busca establecer información de diferentes autores y de varias personas expertas en el tema, fundamentado de varias fuentes como: libros, tesis, artículos y revistas científicas.

En el estudio realizado por Tania Vannesa Vidal & Catalina Rodríguez (2019) cuyo título es “Inclusión laboral, una apuesta de emprendimiento para las personas con discapacidad intelectual del municipio de Facatativá 2016-2019”, fue realizado en la Universidad Jorge Toledo Lozano, con el objetivo de evaluar el impacto de los procesos y procedimientos de atención a la población con discapacidad por parte de la Secretaría de Desarrollo Social, en aras de generar un programa de activación económica que permita la inclusión laboral de la población en condición de discapacidad intelectual. Se aplicó el método lógico inductivo, ya que este permitió sacar conclusiones generales de algo particular, mismo que sirvió para descubrir consecuencias desconocidas, que en este caso será útil para determinar los factores de discriminación que ocasionan barreras físicas, culturales, socioeconómicas y legales, que enfrentan las personas con discapacidad física para acceder y permanecer en el trabajo. Esto con el fin de poder efectuar un acercamiento con la administración municipal para así realizar un convenio inter administrativo con la Cámara de Comercio de Facatativá y la Secretaría de Hacienda con el objeto de promover la

sensibilización y capacitación de los comerciantes en la vinculación laboral de las personas con discapacidad cognitiva.

El estudio de Walter Sánchez Esli (2022) denominado “Emprendimiento e inclusión laboral de personas con discapacidad, Lima metropolitana 2021, fue hecho en la Universidad Privada del Norte (UPN). La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación del Emprendimiento con la Inclusión Laboral de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021. Para ello el estudio abordó metodológicamente un enfoque cuantitativo, a nivel correlacional, diseño no experimental y corte transversal, en cuanto a la muestra se trabajó con 421 personas con discapacidad de Lima metropolitana 2021, a quienes se les aplicó dos cuestionarios con validez y confiabilidad. A partir de la recolección de los datos se concluyó, que el emprendimiento si se relaciona de forma significativa con la inclusión laboral de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021, considerando que el coeficiente de 0.482, indica que la relación es positiva, representando el 48.2%, la relación es positiva media, ya que está en el intervalo de +0.11 a +0.50. Esto significa que cuando existe un crecimiento en el emprendimiento, también crece la inclusión laboral, puesto que ambas se relacionan directa y positivamente.

El artículo de Jorge Alberto Vargas Merino & Walter Sánchez Esli (2021) titulado como “Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: Una revisión sistemática entre los años 2010 – 2020. El artículo tiene como objetivo analizar los estudios teóricos y empíricos sobre el emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en las personas con discapacidad en Latinoamérica en los últimos 10 años (2010- 2020). La metodología

es una revisión sistemática de literatura científica realizada en las siguientes bases de datos: Dialnet, PROQUEST, Redalyc, Scielo y EBSCO, sumado a aportes de SCOPUS; se hallaron 724 artículos del tema de investigación de diversas disciplinas, posteriormente, siendo estos depurados para finalmente dar una selección de 41 artículos y 1 libro por la relevancia de sus aportes. Las conclusiones de este documento revelan que no existe una gran cantidad de estudios referentes al emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad, estos últimos tienen poca oportunidad laboral cuando existen normas y leyes que traten de equiparar dicha situación, igualmente se denota una cierta falta de sensibilidad y compromiso humano con respecto a la condición laboral de las personas con discapacidad, es un aspecto social hablado, pero no practicado. Finalmente, se sugiere realizar una investigación empírica, cuantitativa, multivariada, que analice causas y efectos en temas relacionados a la inserción laboral de personas con discapacidad.

1.2 Bases teóricas.

1.2.1 Emprendimiento

Desde el punto de vista Morillo Wellenius (2019), el emprendimiento es dimensionado como una herramienta y su principal uso es mejorar continuamente el modo de vida de muchas personas, en otras palabras, esto quiere decir que se especializa en brindar una estabilidad económica y financiera tomando en cuenta la creación de empresas como base.

Por otro lado, Prieto Sierra (2018), manifiesta que el emprendimiento está determinado como una idea de comportamiento diferente, en otras palabras, está relacionado directamente con las actividades y mejora continua que tiene el emprendimiento, esto quiere decir que se deben tomar en cuenta la iniciativa y la

innovación.

Desde la posición de Nakota (2020), opina que el emprendimiento se destina como una actividad que tiene como fin una serie de acciones interrelacionadas que dan como resultado un proceso que designa una actividad idónea con el fin de generar ingresos y permite un desarrollo de habilidades socioeconómicas.

El emprendimiento consta de tomar una idea y desarrollarla en un ambiente controlado, siempre valorando los cambios estructurales de una empresa, pero también tomando en cuenta la subsistencia de una familia, además sirve para desarrollar ideas y servicios continuamente.

Competencia

Desde la perspectiva de Schnarch Kirberg (2019), es un proceso que genera una oportunidad laboral con el fin de conseguir una plaza de trabajo, en otras palabras, es una disputa entre personas o empresas con un conjunto de habilidades requeridas que sirven para aplicar a un puesto laboral.

Es una competencia del emprendimiento o puesto laboral, esto quiere decir que es una carrera por la empleabilidad o captación de un lugar, cabe recalcar que este tipo de competencias suele ser dirigidas hacia aspectos específicos de la empresa, por ende, se fija en un área específica de la empresa.

Habilidades

En la opinión de Becerra Bizarrón (2020), quien dicta que las habilidades son facultades que sirven para desempeñar acciones que requieren un conocimiento

especializado, tomando en cuenta lo antes dicho, esto indica que cualquier persona debe ser capaz de ejecutar desempeñar sus actividades eficientemente.

Es determinada por una serie de conocimientos que permiten desarrollar ciertas actividades, sobre todo tomando en cuenta tareas específicas para el desarrollo de la empresa, en otras palabras, se designan actividades determinadas al personal calificado, finalmente se podría decir que son conocimientos necesarios para cualquier tipo de emprendimiento.

Desempeño laboral

Con relación del desempeño laboral, Loo Caicedo et al. (2021), manifiestan que consiste en determinar el rendimiento de las personas en un trabajo específico con el fin de medir la eficiencia del trabajo, por ende, se determina que el fin es calcular la ganancia de la empresa en basándonos en el trabajo de las personas.

El desempeño laboral permite analizar al personal humano, para la realización de una actividad específica, con el fin de comprobar la eficacia del trabajo realizado, esto quiere decir que no todos son capaces de realizar el trabajo eficientemente, por ende, se fija un rango de rendimiento.

Destrezas

Para Gómez Romo (2018), las destrezas son determinadas por un conjunto de habilidades que permiten desarrollar una actividad eficaz y eficiente por medio de conocimientos teóricos y prácticos con el propósito de cumplir una función concreta.

Son habilidades que permiten el desarrollo de una actividad específica con el fin de desarrollarse a plenitud, tomando aspectos como el rendimiento, tiempo de

reacción, entre otras prácticas, por otro lado, hay que dejar claro que también son características que el personal debe cumplir. Esto quiere decir que permite desarrollar habilidades preexistentes.

Iniciativa empresarial.

De acuerdo a Rey Pérez y Mateo Sanz (2018), quienes manifiestan que la iniciativa empresarial consiste en una interacción laboral, ya que se considera un medio de trabajo que permite generar una plaza de laboral autosustentable y destinado a cubrir necesidades personales en el emprendimiento escogido.

Es un proceso que permite desarrollar a los emprendedores ideas innovadoras, con el fin de crear un producto o servicio que permita cubrir una necesidad, en otras palabras, permite cubrir una escasez con un producto o servicio nuevo, además de proporcionar un valor agregado a lo ofertado. Esto quiere decir que tendrá una idea que permitía desarrollar una un negocio.

Oportunidad

Según Marte Alvarado y Tejada Betancourt (2019), la oportunidad es un proceso de selección de información que permite determinar un escenario, esto quiere decir, una situación favorable para una persona, entidad o grupo con el fin de cumplir un objetivo y tomar en cuenta las posibles amenazas para que este fin sea cumplido.

Es un proceso determinado que sirve para analizar un entorno o habilidades con el objetivo de crear una idea que permitirá el desarrollo o acogida de una opción laboral, por otro lado, se podría decir que es el proceso para selección de un mercado específico.

Motivación

La motivación, según Santiesteban C. (2020), es un proceso en el que se permite tomar una idea y desarrollarla a plenitud para cubrir algún tipo de necesidad o falencia que no está establecida; en otras palabras, pretende tomar una concepción mental y poder hacerla real, por otro lado, se puede decir que es parte de un proceso de creación o concepción de algún emprendimiento.

Además, es determinada como un enfoque hacia oportunidades que permitirán el desarrollo de una persona, con el fin de fijar una idea, y a su vez engendrar una solución práctica para el desarrollo de una empresa, esto quiere decir que permite dar un impulso a las personas para la creación y desarrollo de ideas.

Beneficios económicos

Desde el punto de vista De La Malta Barranco et al. (2018), los beneficios económicos son ingresos generados por la empresa con el único objetivo de producir lucros, también se define como las ganancias que recibe una persona, desde un punto de vista idóneo el patrimonio es el resultado de la actividad económica de una empresa o persona con el propósito de tener plusvalía.

Los beneficios económicos son esencialmente atributos monetarios que permiten solventar la vida diaria de los emprendimientos con el único objetivo de subsistir, en otras palabras, es un proceso lucrativo de compra y venta de servicios, esto muestra que es un indicador económico que permite distinguir si una empresa es rentable y perpetua en el tiempo.

1.2.2. Inclusión laboral

Según Peña Lapeira et al. (2019), manifiestan que la inclusión laboral es un proceso social que permite que las personas se desarrollen en un ambiente laboral y que forme parte de una estructura social conformada por personas con todas sus facultades físicas, mentales, psicológicas y sensoriales. Esto con el fin de poder otorgarle sus derechos fundamentales de manera que permita una reinserción laboral viable.

Por otro lado, Peressotti (2018), manifiesta que la inclusión laboral permite que las personas con discapacidades físicas tengan una oportunidad que les permita ser funcionales de manera objetiva, demostrando su capacidad de adaptación con el fin de brindar un servicio eficiente y eficaz cabe recalcar que el trabajo tiene que ser colaborativo ante todos los empleados con discapacidad.

Desde el punto de vista de Abramo et al. (2019), manifiestan que el proceso de inclusión laboral permite la capacitación y participación en un entorno laboral con condiciones favorables con el fin de brindar los respectivos derechos establecidos por la ley, cabe recalcar que esto permitirá un mejor desarrollo y calidad de vida en este segmento de personas.

La inclusión laboral permite desarrollar un mercado objetivo con el fin de determinar los posibles escenarios donde las personas con alguna discapacidad puedan desarrollarse con eficiencia y eficacia, tomando en cuenta las posibles contingencias que esto conlleva, hay considerar las consecuencias de esta inclusión, esto quiere decir que afectara en ámbitos sociales y laborales.

Mercado laboral

Desde la perspectiva, González Marín y Rodríguez López (2021), manifiestan que el mercado laboral se define como un área donde se permite ofertar y demandar ciertos productos y servicios que permitirán otorgar oportunidad a personas con capacidades especiales con el fin de obtener un ingreso constante por el pago de estas habilidades. Sin embargo, se podría definir como un lugar donde se divulgan oportunidades y peticiones de empleo, también como una zona donde las empresas contratan a la mano de obra.

Es un mercado donde se dan aspectos y características que permitirán ofertar y demandar con base a ciertas particularidades específicas con el fin de determinar un mercado objetivo, en otras palabras, tienen una acogida por los servicios que se solicitan u ofertan. Además de mostrar un mercado donde se brinda demanda y oferta de trabajo.

Beneficios.

Según Ley Orgánica de Discapacidades (2012), todos los beneficios establecidos por el consejo de discapacidades son sueldos básicos, prestaciones y vacaciones, además de la capacidad de recibir pensión para salvaguardar en caso de despido, también cabe recalcar son beneficiarios de programas de salud, alimentación, vivienda y vestido, esto quiere decir que al final de su vida laboral tienen todo el acceso a servicios públicos que brinda el estado.

Los beneficios otorgados a este grupo de personas, según el consejo de discapacidades, establece que deben tener mínimo a una persona discapacitada trabajando, esto permitirá que las personas con discapacidad dispongan de una plaza de trabajo innegable, por lo tanto, percibirán un sueldo; cabe recalcar que las condiciones de trabajo no siempre son las adecuadas.

Demanda Laboral.

De acuerdo a Campechano Escalona et al (2021), expresan que la demanda laboral es un proceso que la sociedad lleva a cabo con el fin de incorporarse a procesos productivos del mercado laboral, además de cambiar su estado de desempleado a empleado con trabajo fijo, hay que tomar en cuenta que la oferta de trabajo no siempre cumple con las expectativas.

La demanda laboral se personifica como un conjunto de personas que exponen una necesidad de trabajo a vacantes en instituciones públicas, privadas y mixtas; en otras palabras, son las plazas o el personal que ofrecen las empresas, pero exigiendo características específicas y habilidades para el desempeño de sus funciones laborales, además de ser un índice que permite identificar la contratación de las personas sordomudas y como su empleabilidad está siendo demandada en el mercado, hay que indicar que la contratación se debe realizar por sus habilidades y no por su discapacidad.

Oferta Laboral.

Desde el punto de vista de Sánchez Jiménez et al. (2018), quienes expresan que la oferta laboral se caracteriza por una cantidad de personas que brindan sus habilidades, conocimientos y experiencias en el mercado laboral mediante la indagación y selección de plazas de trabajo de esta manera formando parte del mercado laboral.

La oferta laboral se describe como el conjunto de personas que anhelan trabajar y desarrollar acciones laborales fructíferas, hay que recalcar que se debe tomar en cuenta la participación de la mano de obra laboral local, además del ingreso de extranjeros, esto quiere decir que es la demanda de destrezas y conocimientos del individuo en un mercado sobrepoblado.

Discapacidad

Según Organización Nacional de la Salud (2001), declara que es un estado que restringe algún sentido, ya sea sensorial, mental o psicológico, esto da como resultado la incapacidad para ejecución de ciertas habilidades, pero desarrollando otras, por otra parte, no permite el fácil acoplamiento al entorno dando como resultado que las personas no convivan en plenitud en su ambiente.

Es una deficiencia de la persona, ya que se determina como una carencia sensorial, física, psicológica, tomando en cuenta esto se podría decir que es un limitante que impide el óptimo funcionamiento de un ser humano, puesto que limita su movilidad, sentidos o pensamientos.

Persona con discapacidad

Según Ministerio de Salud y protección Social (2015), manifiesta que del Ecuador establece que toda persona con un grado mayor de discapacidad del 30% sean estas facultades físicas, mentales o psicológicas, en otras palabras, es la restricción de una vida plena, ya que no cuenta con la completa capacidad humana para su vida diaria.

Establece que una persona con discapacidad, tiene una restricción: física, mental, intelectual o sensorial mayor al 30% de su capacidad, esto indica que no cuenta con todas sus facultades, pero que del mismo modo hay que considerar que debe ser tratado como una persona con capacidades especiales, más no como una persona discapacitada.

Tipo de discapacidad

Según Dirección Nacional de Discapacidades (2022), los tipos de discapacidad son: auditiva, física, intelectual, lingüística, psicosocial y visual; en tanto, cada una de estas puede manifestarse de diferentes maneras y en diferentes grados, esto enfocado a la discapacidad auditiva permite identificar diferentes tipos, en otras palabras las discapacidades auditivas no son iguales esto indica que no todos los sordomudos son similares debido a que su discapacidad puede ser congénita, por accidente, degenerativa, entre otros tipos no muy comunes.

A continuación, se presentarán con diferentes tipos de discapacidad:

Tabla 1. Tipos de discapacidad.

Discapacidad auditiva	Es una deficiencia en un área específica que no permite la funcionalidad, de un sentido sensorial y/o estructural.
Discapacidad de lenguaje	Son deficiencias y limitaciones de lenguaje, esto da como resultado falta de comunicación tanto del receptor como del emisor, interfiriendo con las relaciones laborales y sociales.
Discapacidad física	Impide la movilidad del movimiento corporal, ya que restringe la realización de ciertas actividades cotidianas, incluyendo el autocuidado.
Discapacidad intelectual	Está caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual, esto da como resultado una dificultad de habilidades sociales, laborales y comprensión.
Discapacidad múltiple	Está presente como un tipo de discapacidad que conlleva limitaciones extremas, porque implica que son irreversibles e irrecuperables, afecta a diferentes zonas del cuerpo humano.
Discapacidad psicosocial	Es trastorno mental que restringe la interacción social por una alteración genética, biológicas, psicológica que impide el funcionamiento óptimo en situaciones de mucho estrés.
Discapacidad visual	Restringe y limita, ya que es una alteración de la agudeza visual, esto quiere decir que no permite la completa percepción del campo visual.

Nota: Reglamento para la calificación, recalificación y acreditación de personas con discapacidad o con deficiencia o condición discapacitante, La Nueva Definición de Discapacidad Intelectual, Apoyos Individuales Y Resultados Personales.

La discapacidad no es una sola, son varias y tomando en cuenta esto, se decidió hacer un análisis, tomando en cuenta los diferentes tipos de discapacidad con sus respectivos grados, ya que, así como existen diferentes discapacidades, también existen diferentes grados, pero el estudio se centra en la discapacidad auditiva, puesto que según el reglamento de calificación, recalificación y acreditación de las personas con discapacidad dictamina que es una discapacidad sensorial.

Por ende, el presente estudio determina que solo se analizará la discapacidad auditiva ya, que permitirá estudiar a fondo los procesos sociales y laborales, en otras palabras, se enfoca en predeterminar los principales problemas acerca de la inclusión laboral en el cantón La Libertad.

Discapacidad auditiva.

Según Cervantes et al. (2018), manifiesta que es una deficiencia y limitación que presentan ciertas personas, esto quiere decir que una parte estructural de sistema sensorial no funciona adecuadamente, por ende, se determina que es un limitante tanto laboral como social, repercutiendo en muchas de sus funciones diarias.

Es una discapacidad que restringe la sensorialidad de una persona, ya que no permitiría percibir su ambiente en su totalidad, esto quiere decir que las personas con discapacidad auditiva son especialmente susceptibles a tener diferentes rangos de audición.

Grado de discapacidad auditiva

Según Ministerio de educación- Consejo Nacional para Igualdad de Discapacidades (2019), el grado de discapacidad auditiva es la alteración del funcionamiento o la estructura de la audición que impide una percepción sonora normal. Los siguientes son los grados referidos: sordera, prelocutiva, postlocutiva, sordera de transmisión, sordera neurosensorial, sordera y mixta.

En la siguiente tabla se detalla clasificación de los grados de audición, según su gravedad y topografía:

Tabla 2. Clasificación de grados de pérdidas auditivas

Hipoacusia leve.	El grado de pérdida se encuentra entre los 20 y 40 dB.
Hipoacusia media.	El grado de pérdida se encuentra entre los 40 y 70 dB.
Hipoacusia severa.	La pérdida auditiva es entre 70 y 90 dB
Hipoacusia profunda.	La pérdida supera los 90 dB.

Nota: Nivel de sordera explicado con decibeles del modelo educativo nacional bilingüe bicultural para personas con discapacidad auditiva.

Tomando en cuenta esto hay que definir que el grado de discapacidad es diferente para cada persona, esto quiere decir que cada persona “sordomuda” tiene diferentes rangos de audición, por ende, se determina que existen niveles de sordera y discapacidad.

1.3 Fundamentos sociales, psicológicos y legales.

1.3.1 Fundamentos sociales.

El propósito de la inclusión laboral comprende la búsqueda de un pleno empleo, que permita la equidad de trabajo, tomando en cuenta habilidades y estudios, pero sobre todo valorando las habilidades especiales que poseen ciertos individuos de la sociedad, de esta manera se brinde más oportunidades a la población “sordomuda”.

1.3.2 Fundamentos psicológicos.

En aspectos psicológicos, se busca una ideología de inclusión que permitirá

desarrollar habilidades, también se pretende fomentar el bienestar de las personas “sordomudas” en ambientes laborales que no son permitidos para ellos por ideologías equivocadas.

1.3.3 Fundamentos legales.

Constitución de la República del Ecuador.

De acuerdo con la Constitución de la República del Ecuador, establecido en los artículos 47 y 61 en referencia al artículo 45 de la Ley Orgánica de Discapacidades, todas las personas que tengan algún tipo de discapacidad, que delimite su movilidad, tienen un pleno derecho al trabajo remunerado con el fin de determinar sus condiciones de igualdad, también permite tener: capacitaciones, indemnización por parte del sector público y privado.

También, tomando en cuenta el artículo 47, dicta que el estado ecuatoriano brindará políticas de prevención para la persona discapacitada y para su familia, esto permitirá dar oportunidades en igualdad, tomando en cuenta sus capacidades y habilidades para su posterior introducción en el campo laboral.

El quinto capítulo, de los derechos de la participación, según el art. 61, de la misma constitución, dicta que todos los ecuatorianos deberán tener estos derechos que son: el literal 7 menciona, que los empleos y funciones que desempeñan deben ser incluyentes, equitativo y transparente.

Por otra parte, en el artículo 330, se manifiesta que la inclusión de las personas discapacitadas debe ser igualitaria, por ende, se determina que también deben ser bien

remuneradas, tomando en cuenta que los empleados y empleadores tendrán una ayuda para poder efectuar sus funciones, por ende, se prohíbe que su salario no se debe reducir bajo ninguna circunstancia.

Ley Orgánica del Servicio Público

Según la Ley Orgánica de Servicio Público en su artículo 63, el personal debe ser seleccionado, por un conjunto de normas, políticas y métodos que permitirán evaluar de manera justa, valorando los requerimientos establecidos para el cargo, garantizando que todos los grupos, tanto sociales, cultural y con discapacidades tengan las mismas oportunidades.

También en el artículo 64 de la LOSEP, corrobora que las personas con discapacidad o que tengan algún tipo de enfermedad catastrófica deben ser valoradas, tomando en cuenta según el Art. 3 que dicta que si hay veinticinco servidores públicos se debe contratar una persona con alguna discapacidad o con una enfermedad catastrófica esto implica que debe ser un mínimo del 4 por ciento de la población de los servidores que trabajen en el ente, esto quiere decir que se no se debe permitir la discriminación.

La Ley Orgánica en el artículo 65 expresa que los puestos públicos son ofertados mediante concursos de méritos y oposición, brindado un libre acceso a las personas interesadas, deben ser evaluados con transparencia, permitiendo la igualdad ante las condiciones de discapacidad y de algún tipo de etnia.

La disposición Décima Tercera de la LOSEP indica que las instituciones del sector público deben ser obligadas a contratar a personas con algún tipo de

discapacidad, esto da como resultado que se deban tomar en cuenta la infraestructura y las condiciones adecuadas para la fácil movilización de las personas, de esta manera dando prioridad a este segmento de personas.

Las personas que poseen algún tipo de discapacidad tienen derecho a no ser discriminados por su condición, ya que poseen las mismas habilidades y deben ser incluidas en el proceso de contratación en igualdad de condiciones, tomando en cuenta los privilegios que son establecidos en el art. 45 de La ley Orgánica de Discapacidades, según la contratación de personas con discapacidad.

Ley Orgánica de Discapacidades

La Ley Orgánica de Discapacidades, en su artículo 46, establece que las normativas laborales están enfocadas a las personas con discapacidad, tomando en cuenta el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, quien determina las políticas para el empleo, la inserción entre otros aspectos relevantes con el fin de evaluar el desempeño y la inserción que estas tienen.

Esto establece que cada persona discapacitada debe de realizar trabajos acordes a sus especialidades y talentos con el fin de perseverar su integridad, ahondando en el desempeño, por otro lado, también permitiendo la implementación de medios tecnológicos para su realización de esta manera determinar su forma de trabajo y cumplimiento de responsabilidades.

Código de Trabajo

En el Código de Trabajo, capítulo IV, indica que cada empleador debe tener

algunas obligaciones, según el artículo 42, entre las obligaciones del empleador, sea este público o privado, debe facilitar la inclusión laboral de personas con discapacidad con el fin de adaptar puestos de trabajo según lo establecido en la ley de discapacidades, tomando en cuenta las normas INEN que permite el fácil acceso de convenios y declaraciones internaciones suscritos en el país.

Según el artículo 346 del mismo código, establece que el estado garantiza una plena inclusión mediante diferentes modalidades como un empleo, ordinario ya que toma en consideración el autoempleo en el sector público y el privado como una de las modalidades de empleo urbano y rural.

Esto establece que la transitoria décima indica que todas las instituciones públicas y privadas toman varios meses, deduciendo que las adecuaciones respectivas servirán para que las personas con discapacidad tengan un ambiente controlado, por ende, se determina que permitirá un estado de productividad y pertenencia.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1 Tipo de investigación

El presente trabajo de tipo descriptivo con idea a defender permitió el levantamiento de información a través de las variables estudiadas en la investigación, esto mediante una entrevista y encuestas, con el fin de realizar un análisis sobre el emprendimiento y la inclusión laboral de personas sordomudas en el cantón La Libertad. El enfoque a usar fue de tipo mixto, porque permitió usar técnicas cualitativas y cuantitativas, en otras palabras, aportó a la recolección de datos narrativos y numéricos, esto indica que se usaron entrevista que permitió tomar puntos de vista de las personas hablantes con el fin de tener un punto clave para la discusión, además una encuesta con a escala de Likert con fin de tener respuestas claras y objetivas indagando aspectos como el nivel de satisfacción, la motivación y la inclusión laboral.

2.2 Método de investigación.

El método a emplear es inductivo-deductivo, permitió la recolección de información relevante que condujo a tener una percepción más clara de las problemáticas con el fin de encontrar las principales limitaciones y motivaciones de las personas sordomudas relacionadas con el emprendimiento y la inclusión laboral en el cantón La Libertad.

2.3 Población y muestra.

2.3.1 Población

La población está constituida por 384 personas sordomudas, según el Consejo Nacional para igualdad de Discapacidades del Ecuador en edad de trabajar entre 18-65 años de edad que residan en el cantón La Libertad, además de un intérprete en lenguaje de señas ecuatoriano y cinco familiares de las personas con discapacidad auditiva.

2.3.2 Muestra

Para seleccionar el tamaño de la muestra se aplicó el muestreo no probabilístico por conveniencia debido a que se tomó en cuenta solo a personas “sordomudas” que trabajen en emprendimientos o que sean dueños de los mismos, sumados a estos, el intérprete y los familiares.

Por lo tanto, la muestra está compuesta por 36 personas, mismas que se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 3 Muestra.

	Cantidad	Técnica
Sordomudos	30	Encuesta
Intérprete	1	Entrevista
Familiares de las personas sordomudas.	5	Entrevista

Nota: Muestra seleccionada por conveniencia.

2.4 Técnicas de recolección de datos

2.4.1 Encuesta

Estuvo determinada a identificar las principales motivaciones y problemáticas que enfrentan las personas sordomudas en aspectos de emprendimiento e inclusión laboral, a través de un cuestionario de 20 preguntas bajo los criterios de la escala de Likert.

2.4.2 Entrevista

La entrevista sujeta a cinco preguntas esenciales sobre las variables de investigación, donde se tomó en cuenta los criterios de un profesional especialista en el lenguaje de señas ecuatorianas y de familiares de las personas sordomudas, contando con información relevante con base en sus experiencias. La entrevista fue realizada a un intérprete de lenguaje de señas en el cantón La Libertad con el fin de recopilar información para determinar si el emprendimiento contribuye a la inclusión laboral en el cantón La Libertad. También la entrevista fue aplicada a 5 familiares de las personas que trabajan en los emprendimientos con el fin de determinar su perspectiva en aspectos de inclusión laboral, ya que aportaran información cualitativa, esto quiere decir que la información recolectada tendrá un enfoque de discusión para la identificación de problemas como: la motivación de las personas sordomudas.

Validación de técnicas de investigación

El trabajo de investigación cuenta con la validación del Econ. William Caiche, Msc, fue seleccionado por ser un docente experimentado en el análisis y recolección de datos en la Universidad Estatal Península de Santa Elena y con su extendida

experiencia en la docencia, además tomar en cuenta que el proceso de validación es esencial para obtener datos relevantes y de gran importancia.

Procesamiento de datos obtenidos.

Para realizar la encuesta se procedió a la formulación de preguntas orientadas en determinar si el emprendimiento contribuye a la inclusión laboral de personas “sordomudas” en el Cantón La Libertad, se ejecutó una serie de encuestas a 30 personas con discapacidad auditiva mediante la plataforma de Google forms y con la interpretación de las preguntas en el idioma Lenguaje de Señas Ecuatoriana (LSEC), con el propósito de identificar las principales motivaciones y limitantes que la comunidad sordomuda tiene, asimismo de identificar los principales factores para la inclusión laboral, además de determinar su nivel de satisfacción de los trabajos actuales, por otra parte, se averigua el nivel de discriminación que sufre este segmento de personas.

La entrevista se aplicó mediante la plataforma zoom con preguntas abierta a 5 parientes y aun intérprete de Lenguaje de Señas Ecuatoriana (LSEC), direccionadas a la importancia de la inclusión en emprendimientos, además de identificar las principales labores que la comunidad sordomuda podría desarrollar en plazas de trabajo.

Los datos recopilados a través de la entrevista y la encuesta fueron analizados con el fin de tener información relevante para la investigación, tomando en cuenta perspectiva de las personas “sordomudas”, así mismo se presentaron los datos en tablas y gráficas, mismas que permitieron una mejor interpretación de los resultados.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Análisis de datos

3.1.2 Análisis de los resultados de las entrevistas.

¿Por qué es importante la inclusión laboral en los emprendimientos?

La mayoría de entrevistados mencionó que la inclusión laboral permitió que las personas con discapacidad auditiva tengan la oportunidad de ambicionar a una plaza laboral, además de brindarles la oportunidad de adquirir experiencia, sobre todo tomando en cuenta que este segmento de personas posee habilidades que no son reconocidas, pero si comprobables.

Destacando que muchas personas sordomudas no tienen notables plazas de trabajo a las que puedan aplicar con regularidad, por otra parte, indican que los trabajos actuales donde se desempeñan son por ayuda externa de familiares, amigos y conocidos, ciertamente lo que es peor, es que el trabajo actual es el único que han tenido en su vida.

Acotando que si se incluyeran laboralmente se podrían acoplar, más avivadamente a las funciones del emprendimiento, esto quiere decir que podrían desarrollar habilidades y experiencias laborales que no podrían adquirir sin ayuda, esto ofrecería más oportunidades pese a su discapacidad.

¿Cuáles serían las actividades laborales que una persona “sordomuda” puede ejercer en los emprendimientos?

Las seis personas entrevistadas coincidieron que las habilidades que poseen este grupo de individuos no permiten que desarrollen destrezas y experiencias, por esta razón son orillados a cumplir plazas de trabajo enfocadas a la limpieza y al orden, sin embargo, cabe mencionar que por su discapacidad no puedan cumplir con trabajos de alta complejidad.

Resaltando que las habilidades que tienen son prescindibles, sobre todo porque solo poseen técnicas y no estudios especializados para desarrollar otro tipo de actividad comercial o de servicios, en consecuencia, esto genera que los emprendimientos no otorguen otras actividades laborales.

Además, se tiende a direccionarlo hacia un tipo específico de actividad, ya sea esta de limpieza y orden, preparación de alimento o asistente, esto permite denotar que tienen diferente campo donde se pueden desarrollar siempre y cuando la persona con la que trabajen sepa el idioma de Lenguaje de Señas Ecuatoriano.

Tomando en cuenta que poseen una memoria plástica, esto se expresa en que pueden acoplarse a cualquier nicho laboral, pero solo cuando se les permite desarrollarse en este ámbito, por otra parte, se debe hacer hincapié en que no deben ser trabajos de alta complejidad, sino actividades que lleven un proceso ya sea de ensamblaje, preparación o seguimiento. Esto indica que pueden seguir proceso de complejidad y desarrollar actividades comerciales como cualquier persona.

¿Cuáles serían los principales factores que no permiten la inclusión laboral de las personas sordomudas?

Los seis entrevistados mencionaron que el principal factor es la discriminación laboral hacia las personas con discapacidad auditiva, además de no poseer ningún título que los facultara a desarrollar algún tipo de trabajo, por otra parte, se debe mencionar que la comunicación impide que sean incluidos laboralmente.

Además, se menciona que no muchos pueden aplicar a trabajos bien remunerados, esto alude a que no tienen el nivel académico necesario para desempeñar las actividades que un trabajo con horarios fijos requiere, sin embargo, mencionan que las personas con discapacidad auditiva pueden adaptarse y aprender cualquier habilidad, siempre y cuando sean adocotrados a cumplir una función específica.

Desde un segundo plano, se puede mencionar la mentalidad que tienen las personas hacia individuos con discapacidad tiende a ser errónea, esto afecta a su contratación, derivando en que se genere un pensamiento colectivo de que son retrasados mentales, aunque no lo sean, esto evidencia un claro factor negativo para emplear a nuevo personal, dando como resultado la poca acogida en las empresas.

¿Cuáles serían sus recomendaciones para que las personas “sordomudas” sean incluidas al campo laboral?

La recomendación de los entrevistados para la inclusión laboral consta en que deben ser ubicados estratégicamente en departamentos donde desempeñen una función que no interrumpa o entorpezca el proceso que se esté llevando a cabo, además de capacitar al personal para que puedan trabajar conjuntamente en el campo laboral.

Orientando la inclusión laboral hacia habilidades comprobables que no necesiten sustento legal, pero si fundamentos que puedan validarse con el fin de ubicarlos en un puesto profesional que permita desarrollar las destrezas que ya poseen, por otro lado, facultará a personas que no han desarrollado ninguna actividad productiva remunerable.

Además, permitir más plazas de trabajo para personas con discapacidad con el fin de tener más oportunidades laborales, tomando en cuenta que de las pocas plazas de trabajo existentes son para puestos básicos y reemplazables, esto permite ver una clara discriminación del colectivo hacia este segmento de personas.

Desde otro punto de vista, se puede recomendar realizar un seguimiento a cumplimiento de las leyes, esto debido a que se estipula que las personas con discapacidad auditiva deben tener una plaza de trabajo obligatoria, en consecuencia, se ve que no existen suficientes empleos para cubrir la demanda de trabajo de la comunidad sordomuda. Esto permite denotar poca responsabilidad social antes personas que poseen alguna discapacidad.

Según su criterio exprese, ¿Cuáles serían los principales factores que deben considerar las personas sordomudas para iniciar un emprendimiento?

Los entrevistados mencionan que el principal factor es contar con una capacitación y experiencia previa al trabajo que se va a realizar, además de contar con la habilidad de lectura de labios, esto con el objetivo de poder relacionarse con personas hablantes en su entorno laboral, por otro lado, se debe seleccionar el tipo de actividad que se quiere realizar debido al nivel de dificultad que conllevaría la comunicación.

Sobre todo, se debe considerar en tener un personal variado, esto quiere decir que, aunque el emprendimiento sea concebido por una persona sordomuda, se debe examinar con un personal hablante que pueda desarrollar actividades que complementen las limitaciones físicas de sus compañeros de trabajo.

Además de tomar en cuenta si el mercado seleccionado es rentable o no, esto se debe a que la perspectiva desde el punto de vista de las personas sordomudas es diferente, en pocas palabras, dicta que los puntos de vista de ellos tienden a variar dependiendo del mercado en el que se encuentren, se podría decir que el mercado podría mejorar dependiendo de cada persona, tomando como base esa idea las personas emprendedoras tienden a comunicarse demasiado, esto implica que una persona sordomuda tendrá un punto esencial en el que tendrá que encontrar a un personal que posea conocimiento acerca del lenguaje de señas ecuatoriano, esto con el fin poder tener una comunicación en el trabajo.

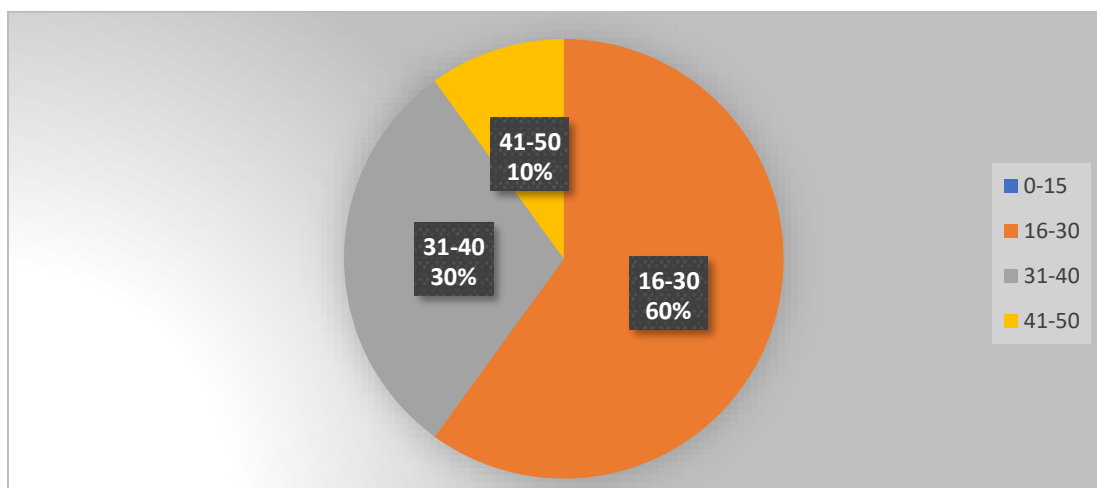
3.1.3 Análisis de los resultados de la encuesta.

Tabla 4. Edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
16-30	18	60%	60%
31-40	9	30%	90%
41-50	3	10%	100%
Total	30	100%	

Nota: Edad de personas con discapacidad auditiva “sordomudas” del cantón La Libertad.

Ilustración 1: Edades de las personas “sordomudas”



Nota: Mayor frecuencia de discapacidad auditiva “sordomudas” del cantón La Libertad.

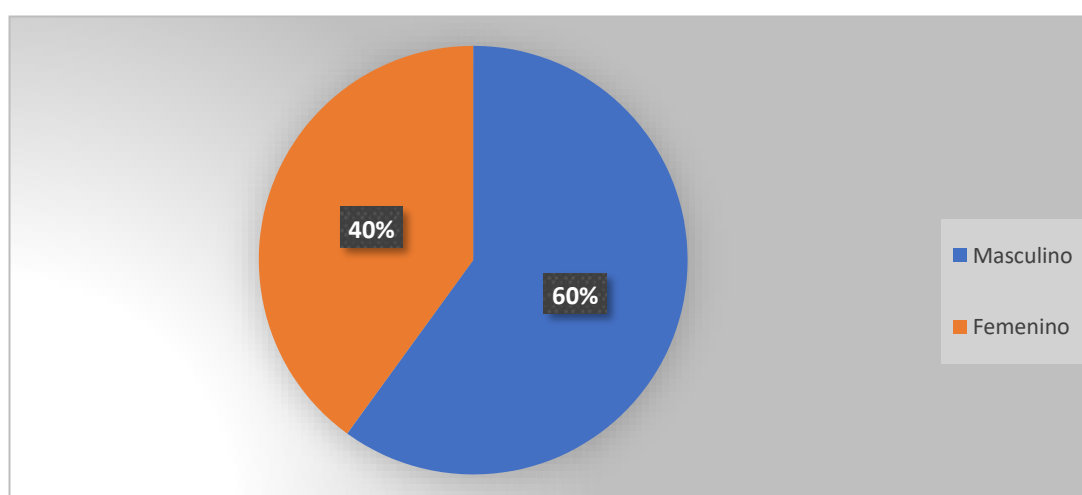
Se evidencia que el 60% de los encuestados tiene una edad promedio de entre 16-30 años, por lo tanto, es evidente que las personas sordomudas que trabajan en emprendimientos o son dueños comenzaron su vida laboral desde una temprana edad. Por lo tanto, es importante acotar que ninguno de los encuestados tiene mayores responsabilidades como cargas familiares, debido a su corta edad, por otra parte, cabe mencionar que las personas mayores de edad tienden a no trabajar.

Tabla 5. Género

Género	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Masculino	18	60%	60%
Femenino	12	40%	100%
Total	30	100%	

Nota: Género de personas con discapacidad auditiva “sordomudas”.

Ilustración 2: Género de las personas “sordomudas”



Nota: Frecuencia de género de personas con discapacidad auditiva “sordomudas”.

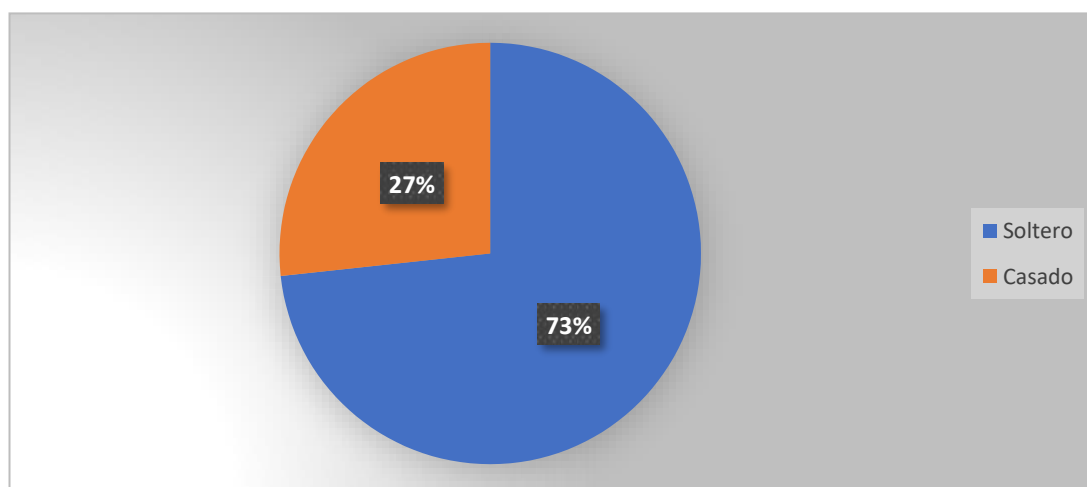
Del total de personas encuestadas se evidencia que el 60% de la muestra tiene una participación más significativa de hombres en los emprendimientos, denotando que tienen más participación en el campo laboral que las mujeres. Esto indica que son más solicitados debido a su fuerza. Indicando que el género femenino tiene menos oportunidades de conseguir plazas laborales, es decir, si un hombre con discapacidad auditiva tiende a tener empleo, esto posiblemente se deba a varios factores como, por ejemplo, la fuerza física debido a que se les asigna funciones que puedan requerir la participación masculina.

Tabla 6. Estado Civil

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Soltero	22	73,3%	73,3%
Casado	8	26,7%	100%
Total	30	100%	

Nota. Estado civil de personas con discapacidad auditiva “sordomudas”.

Ilustración 3: Estado civil de las personas “sordomudas”



Nota. Frecuencia del estado civil de personas con discapacidad auditiva.

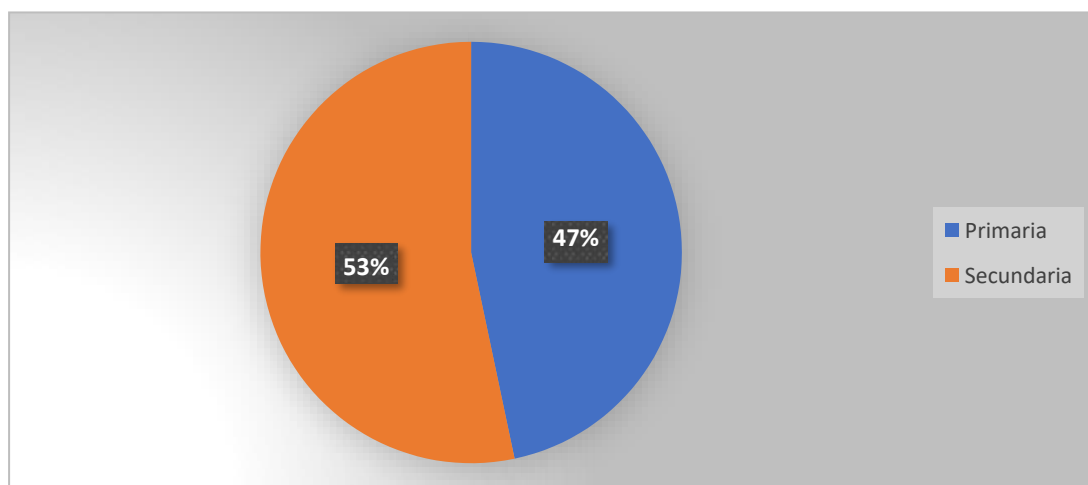
Se evidencia que la mayor parte de la muestra encuestada se encuentra soltero/a, de este modo se expone que las personas sordomudas que trabajan o son dueños de emprendimiento no conllevan obligaciones maritales que incidan a la búsqueda y creación de empleo. Por otra parte, se manifiesta que poseen más libertades al momento de la selección de plazas laborales debido a su estado cónyuge. Acotando que la mitad de la muestra se encuentra en estado civil de casado, esto orienta a que este segmento de personas sordomudas tenga más tendencia a generar empleos y desarrollar ideas de negocio debido a su situación de vulnerabilidad.

Tabla 7. Nivel de educación

Nivel de Educación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Primaria	14	46,7%	46,7%
Secundaria	16	53,3%	100%
Total	30	100%	

Nota. Nivel de educación promedio de personas con discapacidad auditiva “sordomudas”.

Ilustración 4: Nivel de educación de las personas “sordomudas”



Nota. Porcentaje de nivel de educación de personas con discapacidad auditiva.

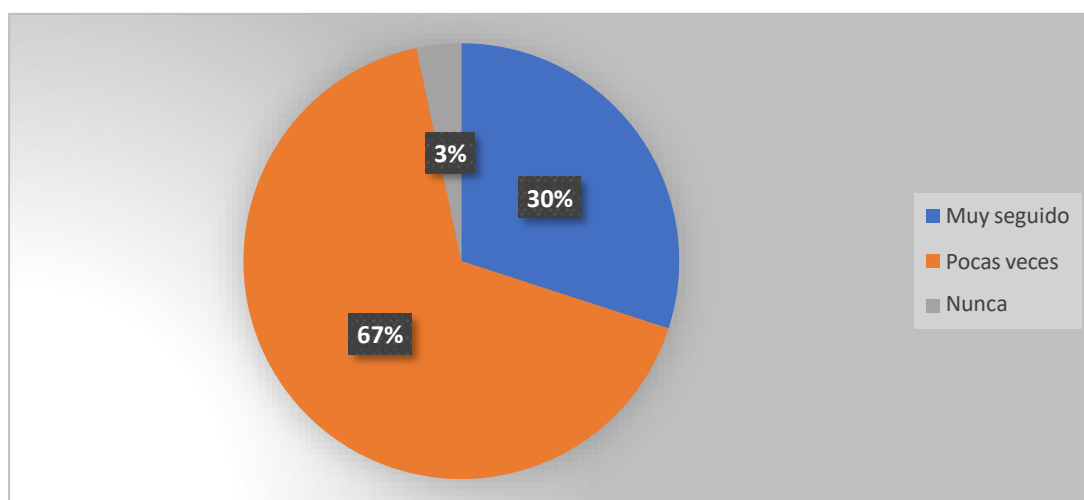
En virtud de los resultados, se indica que el 53% ha cursado solo hasta la secundaria, en otras palabras, no poseen el nivel académico necesario para aplicar a trabajos bien remunerados, por otra parte, hay que hacer hincapié que esto afecta a que no los incluyan laboralmente dentro de empresas esto da como resultado que se generen emprendimientos, indicando que dentro del cantón La Libertad existen muy pocas personas que ha logrado desarrollar conocimientos avanzados, esto da como resultado la poca empleabilidad.

Tabla 8. Discriminación laboral

Opciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy seguido	9	30%	30%
Pocas veces	20	66,7%	96,7%
Nunca	1	3,3%	100%
Total	30	100%	

Nota. Frecuencia de discriminación laboral de personas con discapacidad auditiva “sordomudas” en emprendimientos.

Ilustración 5: Discriminación laboral de las personas “sordomudas”



Nota. Porcentaje de discriminación laboral de personas con discapacidad auditiva.

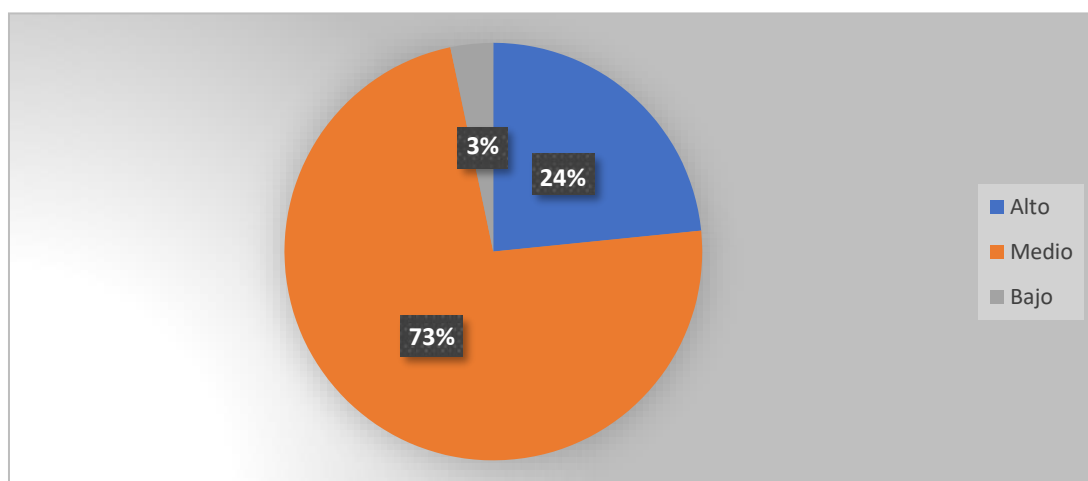
Los resultados revelan que el 67% ha sufrido pocas veces de discriminación en los emprendimientos donde trabajan, esto muestra que el ambiente laboral no es el adecuado, por otra parte, el 30% manifestó que era muy seguido indicando que las condiciones laborales eran improcedentes. Revelando que casi la totalidad de la muestra trabaja en condiciones inaceptables y poco inclusivas.

Tabla 9. Grado de discriminación

Grado de discriminación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	7	23,4%	23,4%
Medio	22	73,3%	96,7%
Bajo	1	3,3%	100%
Total	30	100%	

Nota. Grado de discriminación de personas con discapacidad auditiva “sordomudas”.

Ilustración 6: Grado de discriminación laboral de las personas “sordomudas”



Nota. Frecuencia de grado de discriminación de personas con discapacidad auditiva.

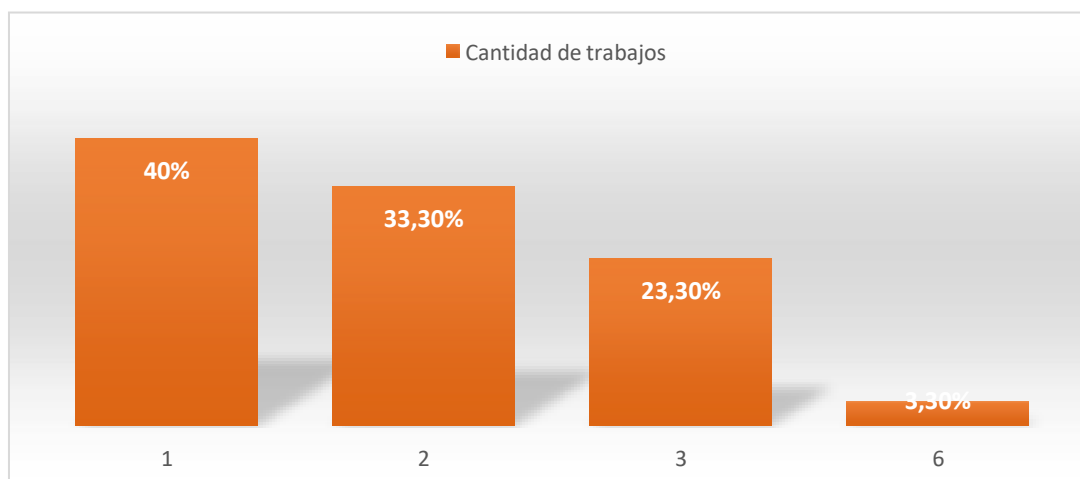
El 73% de las personas manifestaron que sufren un grado medio de discriminación, esto infiere que, aunque se incluyan a personas sordomudas dentro de emprendimientos no se les da el trato adecuado y justo, esto muestra que la inclusión laboral no asegura el bienestar en el trabajo, hay que inferir que el 24% de la muestra tiende a tener una noción más discriminativa hacia su persona, que se quiere decir con esto que las personas son poco adaptables al entorno de trabajo con una persona con discapacidad auditiva, infiriendo en que solo una persona de 30 personas no sufrió de discriminación.

Tabla 10. Cantidad de trabajos

Cantidad de trabajos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1	12	40%	40%
2	10	33,3%	73,3%
3	7	23,3%	96,6%
6	1	3,3%	100%
Total	30	100%	

Nota. Cantidad de trabajos obtenidos de las personas con discapacidad auditiva durante toda su vida.

Ilustración 7: Cantidad de trabajos obtenidos de las personas “sordomudas”



Nota. Frecuencia de trabajos obtenidos de las personas con discapacidad auditiva durante toda su vida.

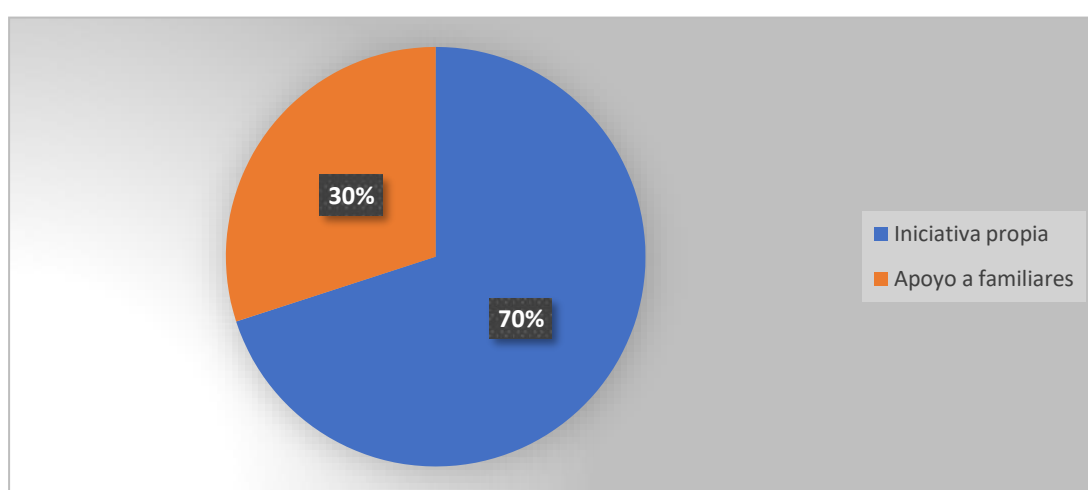
El 40% expone que han tenido de uno a tres trabajos en su vida, debido a esto se puede evidenciar que la mayor parte de la muestra no tiene experiencia en otro tipo de trabajo, esto dificulta la posibilidad de encontrar nuevas plazas de trabajo que no estén vinculadas a su actividad laboral anterior, en consecuencia, esto no permitirá la inclusión laboral de personas sordomudas en otros tipos emprendimientos.

Tabla 11. Motivación para trabajar

Motivación para trabajar	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Iniciativa propia	21	70%	70%
Apoyo a familiares	9	30%	100%
Total	30	100%	

Nota. Principal motivación para comenzar a trabajar en emprendimientos.

Ilustración 8: Iniciativa de trabajo de las personas “sordomudas”



Nota. Frecuencia de motivación para comenzar a trabajar en emprendimientos.

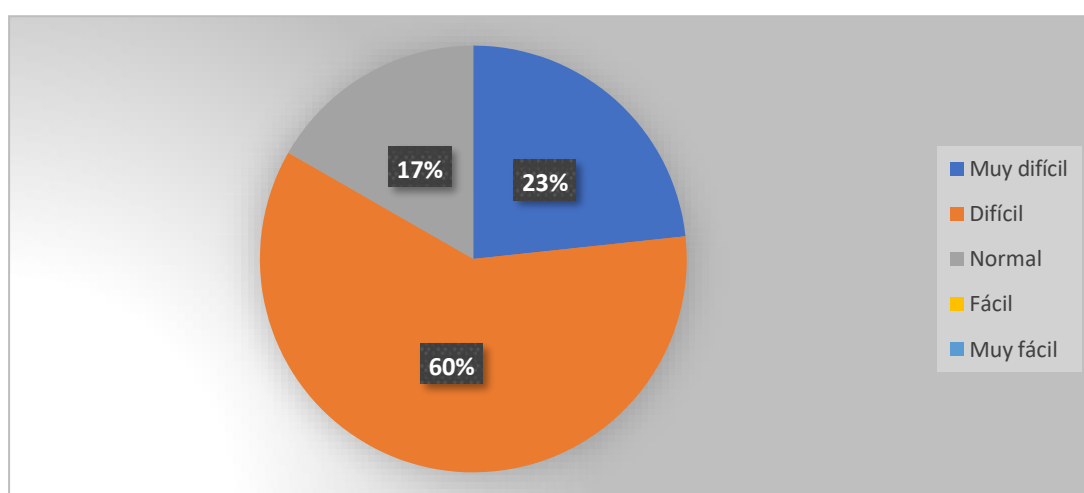
Los resultados de las encuestas mostraron que 70% tuvo una iniciativa propia para el trabajo, dicho de otro modo, las personas sordomudas se inclinaron a tener un empleo por voluntad propia, esto evidencia que este segmento de personas tiene una gran motivación para el trabajo. Pero el 30 % restante tiende a conseguir trabajos por ayuda de terceros, esto indica una clara desigualdad con otras personas con discapacidad, ya que no tienen motivación hacia el trabajo, más bien lo hacen por obligación y no por compromiso, esto permite denotar que dentro de la muestra 9 de 30 personas deciden trabajar para apoyo de sus familiares.

Tabla 12. Interacción laboral

Interacción laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy difícil	7	23,3%	23,3%
Difícil	18	60%	83,3%
Normal	5	16,7%	100%
Total	30	100%	

Nota. Nivel de interacción de personas sordomudas con sus compañeros de trabajo.

Ilustración 9: Interacción laboral de las personas “sordomudas”



Nota. Escala de interacción de personas sordomudas con sus compañeros.

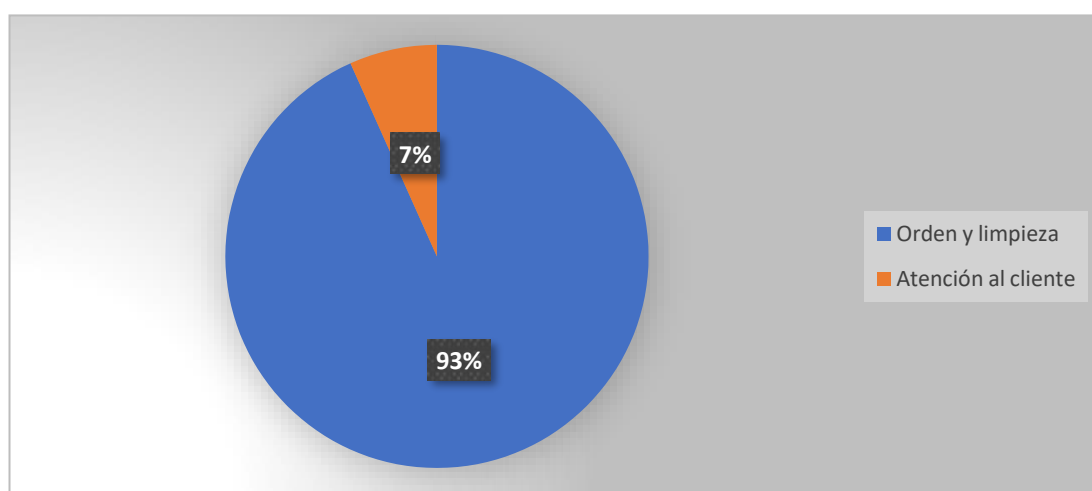
El 60% opinó que la interacción con personas hablantes es difícil, por otro lado, el 23% de las personas expresaron que su interacción con individuos hablantes es muy difícil, esto implica que la comunicación en el campo laboral es deficiente, además de compleja, revelando un claro desinterés en el entendimiento y práctica de la lengua de señas ecuatoriana. Resaltando que no se tiene una plena inclusión laboral y social, acotando que solo el 17% de la muestra manifiesta que no tienen ningún problema con la interacción de personas hablantes, esto se manifiesta en punto donde no afecta, pero tampoco impide el desarrollo del trabajo.

Tabla 13. Actividades laborales

Actividades laborales	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Orden y limpieza	28	93,3%	93,3%
Atención al cliente	2	6,7%	100%
Total	30	100%	

Nota. Actividad que desarrolla con más frecuencias las personas sordomudas en los emprendimientos.

Ilustración 10: Actividades laborales de las personas “sordomudas”



Nota. Frecuencias de actividades las personas sordomudas.

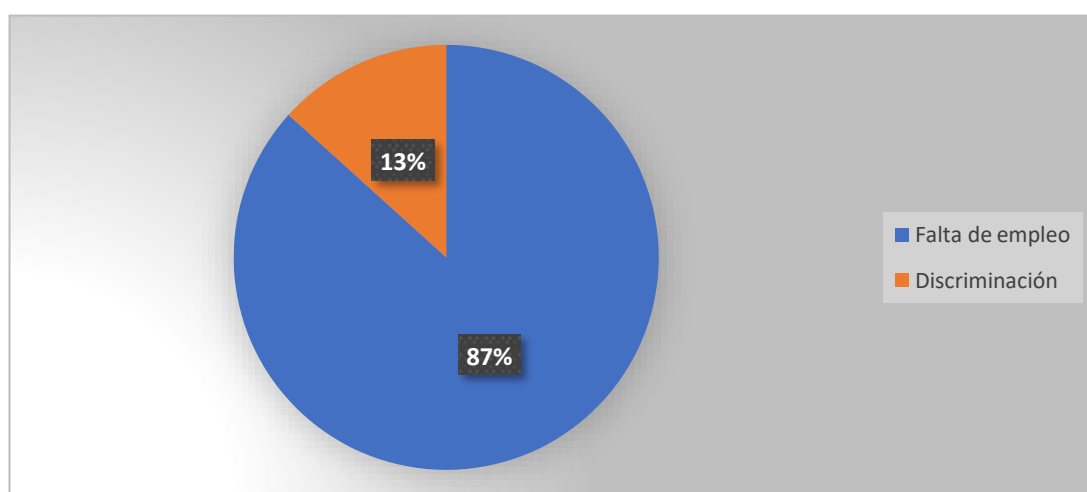
Los resultados expresan que 93% está orientado a cumplir funciones de orden y limpieza, resaltando que no tienen una gran participación en los emprendimientos donde desempeñan sus actividades, por otra parte, se puede distinguir que por su discapacidad no pueden desarrollar otro tipo de funciones. Tan solo es 7 % de la muestra puede tener en consideración para un trabajo de alta complejidad, esto indica que las personas con discapacidad auditiva tienden a tener una desigualdad y segmentación hacia trabajos de menor relevancia, esto por el motivo de su discapacidad.

Tabla 14. Motivación para emprender

Motivación para emprender	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Falta de empleo	26	86,7%	86,7%
Discriminación	4	13,3%	13,3%
Total	30	100%	

Nota. Principales motivaciones para emprender y no buscar empleo.

Ilustración 11: Motivaciones para emprender de las personas “sordomudas”



Nota. Frecuencia de motivaciones para emprender y no buscar empleo.

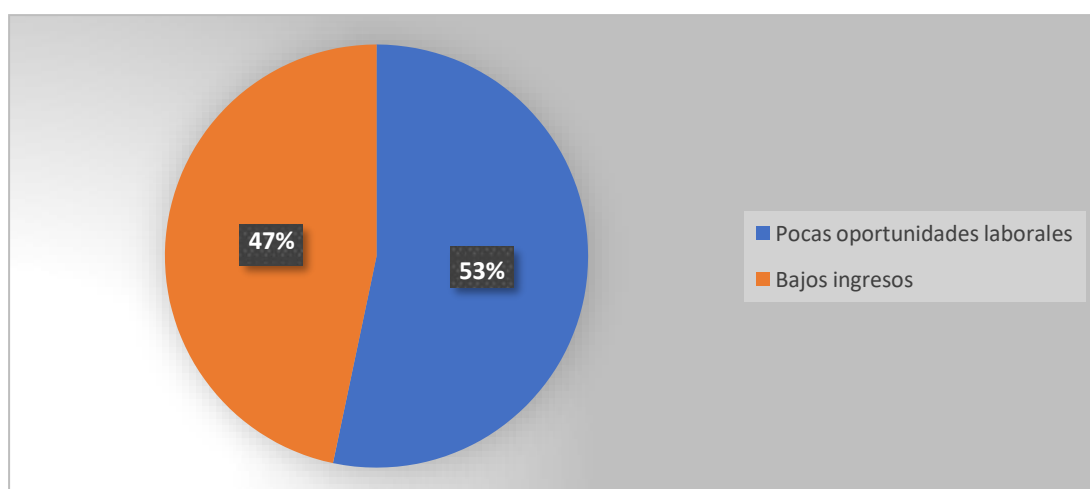
El 87% de los encuestados alegaron que su principal motivación para emprender es la falta de empleo, esto pone en evidencia que no suelen contratar a personas con discapacidad, además debido a su condición de vulnerabilidad son propensos a ser discriminados y excluidos del mercado laboral. Aunado a esto se puede manifestar que no tienen una demanda laboral considerable. Tan solo el 13% puede considerar que se motiva a crear algún tipo de actividad comercial por la discriminación, esto indica que las personas con discapacidad auditiva tienden a encontrar la motivación adecuada cuando se les niega algún aspecto esencial como, el trabajo o un trato igualitario.

Tabla 15. *Emprender negocio*

Emprender negocio	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Pocas oportunidades laborales	8	53,3%	53,3%
Bajos ingresos	7	46,7%	100%
Total	15	100%	

Nota. Motivación de personas sordomudas para la creación de emprendimientos.

Ilustración 12: *Emprendimiento de negocio de las personas “sordomudas”*



Nota. Frecuencia de motivación para la creación de emprendimientos.

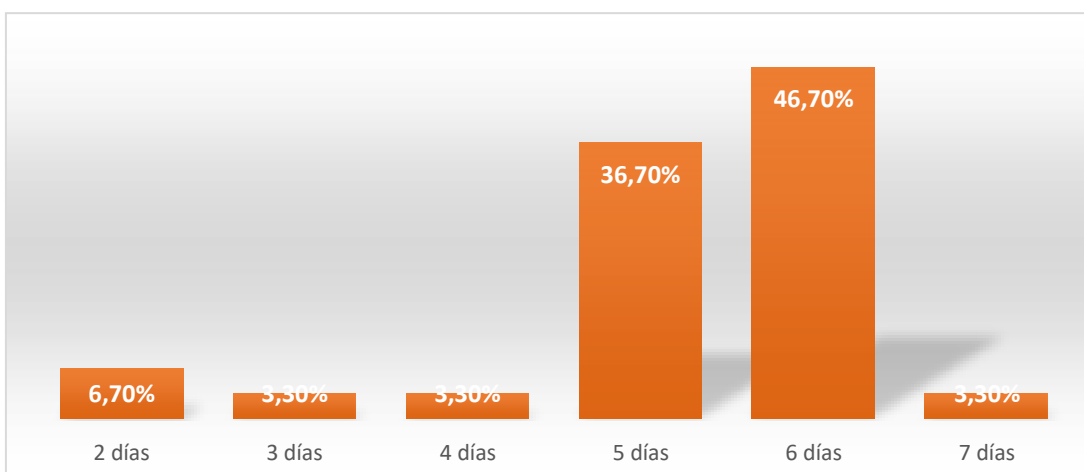
Por medio de los resultados obtenidos se probó que el 53% de las personas dueñas de emprendimientos revelaron que una de las principales motivaciones son las pocas oportunidades laborales, esto revela que los emprendimientos creados por las 15 personas sordomudas encuestadas, son el resultado de la poca inclusión que se siente en el ámbito laboral, cabe recalcar que 47% expresó que sus ingresos son insuficientes. De este modo, exponiendo que los emprendimientos generados cubren parte de la demanda laboral, además de generar ingresos formidables.

Tabla 16. Días de trabajo

Días de trabajo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
2 días	2	6,7%	6,7%
3 días	1	3,3%	10%
4 días	1	3,3%	13,3%
5 días	11	36,7%	50%
6 días	14	46,7%	96,7%
7 días	1	3,3%	100%
Total	30	100%	

Nota. Horarios de personas sordomudas que dedican al emprendimiento.

Ilustración 13: Días de trabajo de las personas “sordomudas”



Nota. Frecuencia de horarios de personas sordomudas que dedican al emprendimiento.

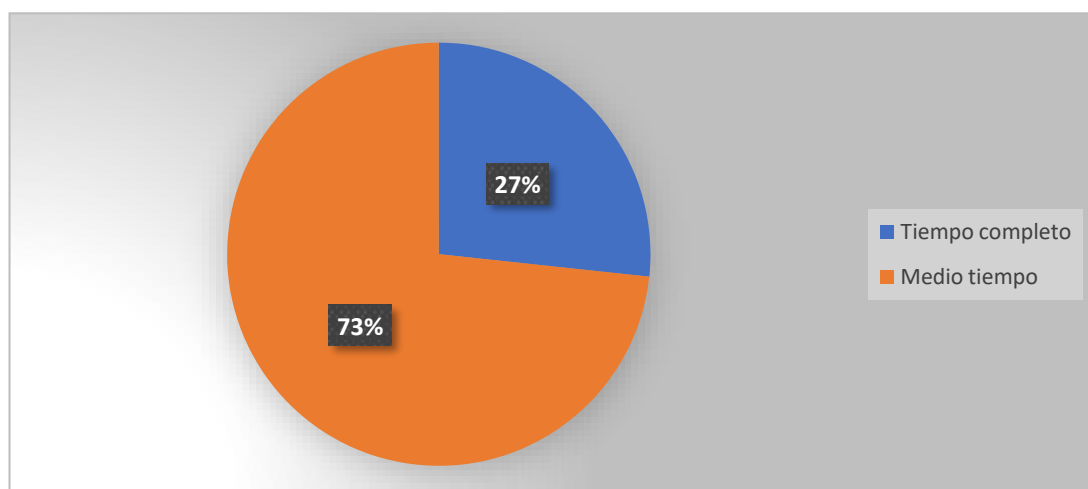
En virtud de los resultados se observó que el 46,70% tiene una jornada laboral de 6 días, esto permite evidenciar que dedican gran parte de su semana a trabajar, esto manifiesta que tienen un compromiso con el trabajo y funciones, esto se percibe como una iniciativa empresarial, ya que determina aspectos fundamentales para el empleo, hay que acotar que la mayoría de encuestados no trabaja a tiempo completo.

Tabla 17. Tiempo de trabajo

Tiempo de trabajo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Tiempo completo	8	26,7%	26,7%
Medio tiempo	22	73,3%	100%
Total	30	100%	

Nota. Tiempo empleado en el emprendimiento.

Ilustración 14: Tiempo de trabajo de las personas “sordomudas”



Nota. Frecuencia tiempo empleado en el emprendimiento.

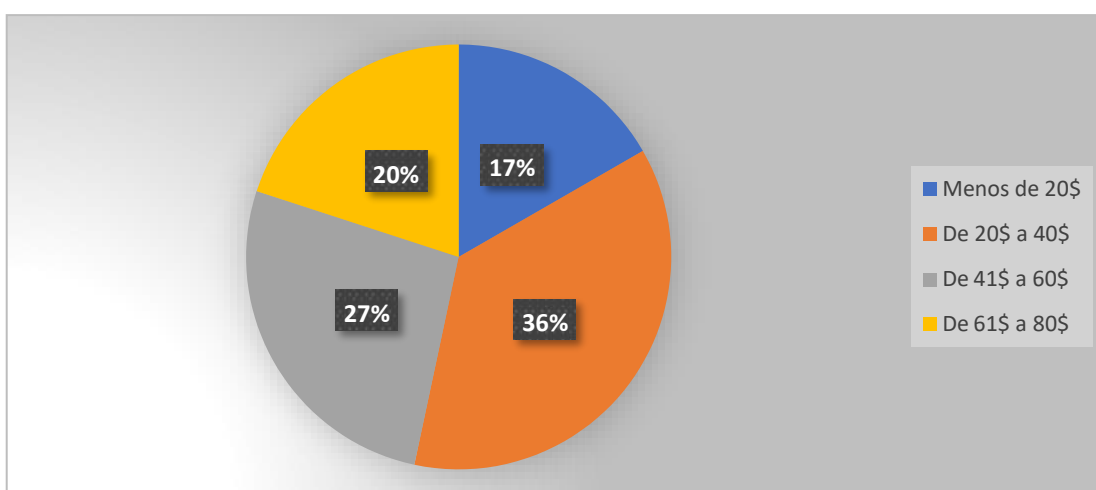
El 73% dedica medio tiempo en sus labores, esto pone en evidencia, que no tienen una actividad relevante en el emprendimiento donde se desarrollan, por otra parte, el 27% indica que trabaja a tiempo completo, esto permite ver que las personas sordomudas que emprendieron controlan sus horarios laborales, Es posible que los 8 que laboran a tiempo completo son los dueños del emprendimiento, por tal razón existe el compromiso de responsabilidad de trabajar en una jornada completa.

Tabla 18. Ganancias por día de trabajo

Ganancias por día de trabajo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menos de 20 \$	5	16,7%	16,7%
De 20 \$ a 40 \$	11	36,7%	53,4%
De 41 \$ a 60 \$	8	26,7%	80,1%
De 61 \$ a 80 \$	6	20%	100%
Total	30	100%	

Nota. Ganancias generadas por un día de trabajo.

Ilustración 15: Ganancias por día de trabajo de las personas “sordomudas”



Nota. Porcentaje de ganancias generadas por un día de trabajo.

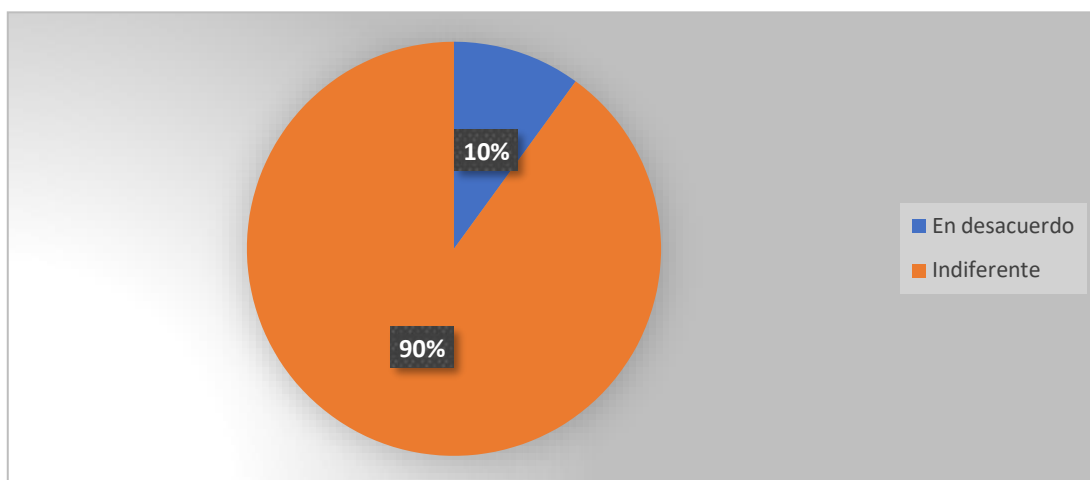
Los resultados obtenidos manifiestan que el 36% gana de 20 \$ a 40 \$ por día de trabajo, esto permite observar que el emprendimiento contribuye a que las personas sordomudas tengan un ingreso considerable, que es necesario recalcar que el 17% gana menos de 20 \$ por día, esto pone en evidencia que llevan un ingreso diario no representativo, Sin embargo, si bien es cierto que tienen ingresos estos alcanzan para sus necesidades prioritarias.

Tabla 19. Ingresos percibidos

Gasto	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	10%	100%
Indiferente	27	90%	90%
Total	30	100%	

Nota. Observación de las personas sordomudas frente a sus sueldos.

Ilustración 16: Ingresos solventan los gastos de las personas “sordomudas”



Nota. Frecuencia de las personas sordomudas frente a sus sueldos.

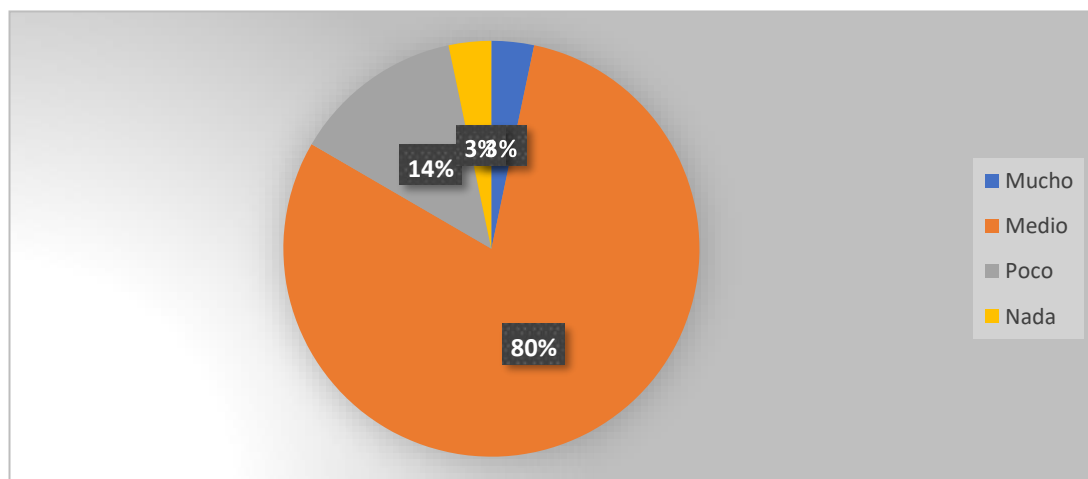
De los resultados obtenidos revelan que el 90% está indiferente con que los ingresos percibidos con su actual trabajo cubren sus gastos, esto indica que no les afecta en ningún aspecto, revelando que no consideran que es relevante en su modo de vida. Esto permite identificar un desinterés por parte de las personas con discapacidad auditiva, evidenciando que se encuentran en un estado de indiferencia hacia sus ingresos percibidos, con relación a los gastos, tan solo el 10% de los encuestados manifestó en desacuerdo debido a que son personas mayores edad, quienes consideran que los ingresos que reciben por sus labores no son suficientes para cubrir sus gastos.

Tabla 20. Nivel de satisfacción

Nivel de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mucho	1	3,3%	3,3%
Medio	24	80%	83,3%
Poco	4	13,3%	96,6%
Nada	1	3,3%	100%
Total	30	100%	

Nota. Medición del nivel de satisfacción que tienen las personas sordomudas en los emprendimientos.

Ilustración 17: Nivel de satisfacción de las personas “sordomudas”



Nota. Frecuencia de satisfacción que tienen las personas sordomudas.

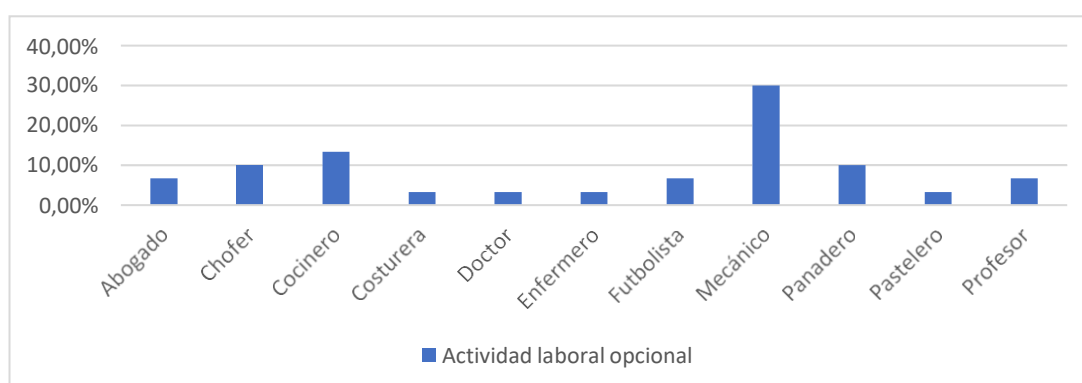
Se evidencia que el 80% tienen un nivel de satisfacción bajo, esto permite de observar que las personas sordomudas no se sientan satisfechas en el trabajo actual, denotando que prefieren otro tipo de actividad comercial, además que reflejan que lo hacen por los ingresos económicos. Esto permite identificar que las personas sordomudas solo realizan el trabajo por compromiso y no por una motivación empresarial.

Tabla 21. Actividad Laboral Opcional

Actividad laboral opcional	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Abogado	2	6,7%	6,7%
Chofer	3	10%	16,7%
Cocinero	4	13,4%	30,1%
Costurera	1	3,3%	33,4%
Doctor	1	3,3%	36,7%
Enfermero	1	3,3%	40%
Futbolista	2	6,7%	46,7%
Mecánico	9	30%	76,7%
Panadero	3	10%	86,7
Pastelero	1	3,3%	90%
Profesor	2	6,7%	96,7%
Vendedor de video.	1	3,3%	100%
Total	30	100%	

Nota. Descripción de las actividades laborales opcionales de las personas sordomudas.

Ilustración 18: Actividad laboral opcional de las personas “sordomudas”



La mayoría de encuestados respondieron que desearían realizar otro tipo de actividad, una de las más notables está en la mecánica, futbolista, pastelero y chofer, esto permite denotar el claro interés un trabajo técnico, Por otra parte, se puede percibir que anhelan carreras de tercer nivel como abogado y profesor.

3.2. Discusión

De acuerdo con el trabajo de titulación denominado inclusión laboral, una apuesta de emprendimiento para las personas con discapacidad intelectual del municipio de Facatativá 2016-2019, se observaron resultados similares en la inclusión laboral, esto indica que la creación de emprendimientos afecta considerablemente a la empleabilidad de las personas con discapacidad, por otra parte, el presente trabajo muestra que el nivel de satisfacción en el trabajo es bajo, esto contrasta con el antecedente que indica que las personas con discapacidad riñen por conservar su trabajo, tomando en cuenta que la presente investigación denota un claro desinterés en las actividades comerciales que realizan, además de tener preferencia hacia otro tipo de trabajos. En pocas palabras se evidencia una clara desventaja por el nivel académico requerido.

Del mismo modo el trabajo nombrado como emprendimiento e inclusión laboral de personas con discapacidad, Lima metropolitana 2021 expresa que, si el emprendimiento crece exponencialmente las plazas de trabajo también, esto se manifiesta como una correlación positiva, por otra parte, el presente trabajo enuncia similitudes en sus variables, pero además denota las motivaciones y limitaciones que conlleva el emprendimiento, cabe mencionar que aunque los emprendimientos generen trabajo no se los recomienda debido al bajo ingreso económico que se tiene, esto resalta la desigualdad de los sueldos, en otras palabras las personas con discapacidad auditiva no tendrán los derechos tributarios correspondientes debido a que no constan como un trabajador fijo del emprendimiento.

Por otra parte, el artículo científico denominado como emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: una revisión sistemática entre los años 2010-2020 expresa que en los últimos 10 años se expresó que la inclusión laboral, pero no se practica; sin embargo, el presente trabajo enuncia que no ha tenido cambios significativos en la empleabilidad de personas con discapacidad, en otras palabras, se infiere que los resultados de trabajo anterior no coinciden que la investigación presentada debido a que los emprendimientos si afectan de manera significativa la demanda laboral de personas con algún tipo de discapacidad, esto evidencia que el emprendimiento es uno de los pilares fundamentales para la creación de empresas indicando que aunque no se generen cambios trascendentales si crean un impacto significativo.

En los presentes resultados se pudo denotar que el emprendimiento tiene un gran impacto en las personas con discapacidad auditiva, esto debido a la oportunidad que se les da pese a sus limitantes, también se reflejó que este segmento de personas sufre de discriminación continua, denotando que el ambiente laboral no es el adecuado, por otro lado, se manifiesta que tienen una mejor participación en el mercado laboral si se generan emprendimientos. Además de acotar que la empleabilidad es más solicitada hacia personas del género masculino y menores de 24 años, considerando que están empezando su vida laboral. Además de la difícil interacción con sus compañeros de trabajo por el poco entendimiento de Lenguaje de Señas Ecuatorianas, se debe mencionar que también son orientados a trabajos de limpieza y orden, con pocas oportunidades de ascender.

Resaltando la relación que tiene la discriminación laboral con el emprendimiento, expresa que uno de los principales factores para la creación de empresas en el cantón La Libertad es la exclusión que tienen las personas sordomudas en el sector público. Además de tomar en cuenta las motivaciones personales como: la falta de ingresos, el bajo nivel de educación, la dificultad de comunicación con personas hablantes, da como resultado una clara desventaja en el mercado laboral, teniendo notables afectaciones en las plazas de trabajo de este segmento de personas, acotando que pasan gran parte de su tiempo en el trabajo y ganan montos irregulares.

Cabe mencionar que los niveles de discriminación que sufren las personas con discapacidad auditiva son constantes, esto es un claro indicativo que de las condiciones laborales no son las adecuadas para la inclusión laboral, aunque se puede intuir que no es bajo el grado de discriminación, en otras palabras se puede decir que es una clara desventaja ante el resto de sus compañeros, por otra parte, se puede vislumbrar que no es por su falta de habilidades más bien es por un pensamiento colectivo de incapacidad para la realización de tareas de alta complejidad.

Tomando en cuenta el punto anterior se puede deducir que las personas sordomudas tienen como fin generar emprendimientos para poder tener ingresos, además de un ambiente laboral que permita tener en consideración las limitantes como: la comunicación y el nivel académico, esto evidencia que aparte de la falta de oferta laboral se puede denotar un claro desinterés de los emprendimientos por este segmento de personas.

Se debe acotar que los horarios son muy flexibles, al punto de tener al personal trabajando solo medio tiempo, además de que los ingresos percibidos por las personas con discapacidad auditiva son menores a 20 \$ esto debido a que son realizados diariamente, desde otro punto de vista se debe considerar que aunque las personas sordomudas tengan un ingreso continuo no se sienten satisfechas por su trabajo, esto indica que solo realizan dicha actividad por el dinero, ya que desearían realizar otros tipos de actividad comercial.

Conclusiones

- Se argumenta que la discapacidad auditiva es solo una deficiencia sensorial que no delimita el resto de sus habilidades, además que las bases legales indican que una persona con discapacidad debe tener un empleo de cada 24 personas que se encuentre en un trabajo privado o en alguna organización, además que la revisión bibliográfica indico que la inclusión laboral no es practicada como se debe.

- Las personas sordomudas que laboran y/o son dueñas de emprendimientos en el cantón La Libertad, tienen una edad promedio de 25 años, con índice de empleabilidad hacia el sexo masculino, además de un bajo nivel académico.

- Se identificó que las principales motivaciones de las personas sordomudas para generar emprendimientos son: falta de empleo, discriminación y los bajos ingresos, esto evidencia una clara desigual de empleabilidad hacia este segmento de personas, además de hacer énfasis en que solo las personas con algún tipo de compromiso previo, tienden a emprender.

- Se determinó que los principales factores que se consideran para la inclusión laboral de las personas sordomudas son las funciones que pueden desempeñar como actividades de orden y limpieza, acotando que este tipo actividad se requiere dentro de empresas, instituciones y organizaciones.

Recomendaciones

- Se recomiendan que se tomen en cuenta la inclusión laboral como algo implícito, muy aparte de las normas ya establecidas, debido a que se evidenció que la discapacidad sensorial no afecta en ningún aspecto la calidad del trabajo empleado.
- Se deberá insertar progresivamente a las personas con discapacidad auditiva, de modo que puedan cumplir roles específicos en los emprendimientos, con el fin de poder tener un ambiente laboral próspero y duradero, para la mejora de sus perfiles.
- Tomando en cuenta las connotaciones sociales que conlleva que una persona con discapacidad auditiva “sordomuda” entre en el campo laboral, es recomendable que se incluya continuamente debido a que tienen habilidades y experiencias poco usuales, esto en referencia a que el resto de sus sentidos está mejor desarrollado.
- El campo laboral suele ser muy competitivo, por ende, se recomienda que para una mejor empleabilidad se deberá capacitar, pero no solo de orden y limpieza, sino para puestos de mayor relevancia, indicando que las personas sordomudas son capaces de adaptarse a un entorno laboral y funciones específicas.

REFERENCIAS

Abramo, L., Cecchini, S., & Morales, B. (2019). *Programas sociales, superación de la pobreza e inclusión*. Santiago: Naciones Unidas.

Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (27 de octubre de 2012, 25 de septiembre). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Consejo Nacional de Discapacidades. https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf: https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf

Becerra Bizarrón, M. E., Neri Guzmán, J. C., & Domínguez Valdez, B. M. (2020). *Gestión empresarial y aprendizaje organizacional: herramientas para el desarrollador de habilidades gerenciales en un contexto de competitividad regional*. Mexico: Plaza y Valdés, S.A. de C.V. <https://elibro.net/es/ereader/upse/174181?page=88>.

Campechano Escalona, E., Bohórquez Arévalo, L., & Ortiz Morales, A. (2021). *Educación, empleabilidad e inserción laboral*. Fondo Editorial Universidad César Vallejo. <https://doi.org/https://doi.org/10.18050/emplea.insercion>

Cervantes, S., Carvajal, S., Chávez, O., Díaz, L., Grijava, M., León, S., . . . Espinosa, P. (2018). *Calificación de la discapacidad*. Quito: Dirección Nacional de Normatización, MSP. file:///C:/Users/Asus%20Core%20i3/Downloads/Manual_Calificaci%C3%B3n-de_Discapacidad_2018.pdf

Código del Trabajo. (2012 Septiembre 26).

De La Malta Barranco, N. J., Gómez Aller, J. D., Sánchez Lascuaín, J. A., & Martín Nieto, A. (2018). *Derecho penal económico y de la empresa*. Madrid: Dykinson. <https://elibro.net/es/ereader/upse/59045?page=255>.

Dirección Nacional de Discapacidades. (30 de Junio de 2022). *salud*. Ministerio de Salud Pública.

Fraschina, S., Molina, D., Rovelli, H., Di Gregorio, J. A., Bouco, C., Gorosito, E. L., . . . Piñeiro, M. D. (2020). *Santiago una introducción*. Buenos Aires: Eudeba. <https://elibro.net/es/ereader/upse/158784?page=51>.

Gómez Romo, M. d. (2018). *Perfil por competencias*. Ambato: Editorial Universitario . <https://doi.org/https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/comedit/article/view/796>

González Marín, L., & Rodríguez López, P. (2021). *Presupuestos de género reproducción social y mercado laboral femenino*. Ciudad de México: Circuito Mario de la Cueva s/n. <https://doi.org/10.22201/iiec.9786073042697e.2021>

Loor Caicedo, D. I., Morejón Del Rosario, N. I., Pino Meléndez, V. E., & Troya Guerrero, G. R. (2021). *La cultura organizacional y el desempeño laboral en el sector público*. Babahoyo: Libros Cidepro Editorial.

Marte Alvarado, Q., & Tejada Betancourt. (2019). *Investigación de mercados*. Santiago de los caballeros: Universidad abierta para adultos. <https://elibro.net/es/ereader/upse/175886?page=47>.

Ministerio de Defensa Nacional. (2021 25 de Enero). *Constitución de la República del Ecuador*. Ministerio de Defensa Nacional.

https://doi.org/https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Ministerio de educación- Consejo Nacional para Igualdad de Discapacidades.

(2019). *Modelo Educativo Nacional Bilingüe bicultural para personas con discapacidad auditiva*. Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.
file:///C:/Users/Asus%20Core%20i3/Downloads/Modelo-Educativo-Bilingue-Bicultural-para-Personas-con-Discapacidad-Auditiva.pdf

Ministerio de Salud y protección Social. (16 de Febrero de 2015). *Minsalud*.

Minsalud:

https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Ley%201751%20de%202015.pdf

Morillo Wellenius, M. (2019). *Guía para emprendedores emprende ya*. Quito: Imprenta mariscal.

Nakota. (2020). *Grupo de investigación NAKOTA: educación, sociedad y emprendimiento*. Bogota: nakota.

Organización Nacional de la Salud. (22 de Mayo de 2001). *paho*. Organización Panamericana de la Salud: <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>

Parkin , M., & Loría, E. (2020). *Microeconomía*. Version para latinoamerica: Pearson Educación. <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=9528>

- Peña Lapeira, C. J., Vera Ramírez, H. D., & Rey Romero, M. R. (2019). *Emprendimiento social y la innovación como motor del crecimiento empresarial*. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios. <https://elibro.net/es/ereader/upse/129146?page=47>.
- Peressotti, C. (2018). *Inclusión laboral de personas con discapacidad: metodología y práctica*. Córdoba: Editorial brujas. <https://elibro.net/es/ereader/upse/78818?page=21>.
- Prieto Sierra, C. (2018). *Emprendimiento concepto y plan de negocios*. Mexico: Person.
- Rey Pérez, J., & Mateo Sanz, L. (2018). *Empleo de las personas con discapacidad*. Madrid: Editorial Dykinson. <https://elibro.net/es/ereader/upse/59052?page=254>.
- Sánchez Jiménez, W., Giraldo Díaz, R., Caballero Lozada, M. F., Nieto Gómez, L. E., Cabrera Otálora, M. I., Montoya Rendon, J. C., . . . Dela Cruz Giraldo, G. N. (2018). *Perspectivas del trabajo en la sociedad contemporánea desde la educación, la cultura y la sociedad*. Sello Editorial Universidad Libre Seccional Cali. <https://doi.org/https://doi.org/10.18041/978-958-5545-35-9>
- Santiesteban C., S. (2020). *Emprendimiento en el Valle de Aburrá: miradas críticas*. Ceipa: Fondo Editorial CEIPA. <https://elibro.net/es/ereader/upse/217713?page=92>.
- Schnarch Kirberg, A. (2019). *El marketing para emprender*. Bogota: Ediciones de la U. <https://elibro.net/es/ereader/upse/93368?page=50>

Superintendencia de Bancos . (2020 diciembre 09). *Ley Orgánica de Servicio Público, Losep*. Superintendencia de Bancos.

https://doi.org/https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley_organica_servicio_publico2.pdf

Vargas Merino, J., & Walter Sánchez, E. (2021). *Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: Una revisión sistemática entre los años 2010-2020*. Universidad Privada del Norte, Lima. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n3.1.2021.1827>

Vidal Torres , T., & Rodríguez Cardona, C. (2019). Inclusión laboral, una apuesta de emprendimiento para las personas con discapacidad intelectual del Municipio de Facatativa 2016-2019. *Inclusión laboral, una apuesta de emprendimiento para las personas con discapacidad intelectual del Municipio de Facatativa 2016-2019*. Universidad Jorge Tadeo Lozano, Bogotá.
<http://hdl.handle.net/20.500.12010/7826>.

Walter Sanchez, E. (2022). *Emprendimiento e inclusión laboral de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021*. Universidad Privada del Norte, Lima.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30618/Sanchez%20Esl%20Walter.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

APÉNDICE

Certificado Urkund



Document Information

Analyzed document	TIC Diego Panimboza Orrala concluido para urkund docx (D143272724)
Submitted	2022-08-26 05:57:00
Submitted by	
Submitter email	diego.panimboza@upse.edu.ec
Similarity	0%
Analysis address	svillon.upse@analysis.urkund.com

Sources included in the report

Entire Document

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo describe las problemáticas de la comunidad sordomuda y sus luchas en el mundo laboral, tomando en cuenta esto se puede formular una idea de los constantes abusos que sufre este segmento de personas, en otras palabras, se trata de defender la igualdad laboral, demostrando que, aunque se tengan discapacidades físicas, sus facultades mentales son completamente adecuadas para el desempeño de cualquier función administrativa.

Esto permite enumerar muchas facultades que tiene la comunidad sordomuda de Latinoamérica en ciertos ámbitos empresariales, sobre todo en procesos administrativos que requieren una noción precisa y consistente, en efecto se puede relatar como una ventaja competitiva al momento de desarrollar sus actividades administrativas.

Resaltando las dificultades y las ventajas de la comunidad sordomuda en el Ecuador, ya que permite identificar diferentes realidades laborales de modo que muchas personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad optan por emprender o privatizar sus servicios, esto indica que el sector privado es más beneficioso para poder desarrollar sus habilidades y aptitudes permitiendo gestionar con mayor eficiencia su tiempo y su dinero.

Finalmente se determina que los factores que orillaron a la comunidad de "Lengua de señas ecuatoriana" (LSEC) de La Libertad a segmentarse en sectores privados y dar preferencia a emprender, fueron la poca adaptabilidad y la poca empleabilidad que las empresas brindan a este segmento de personas, pero es evidente que no se emplean en lugares públicos.

El planteamiento del problema, manifiesta que las personas con discapacidad auditiva, en el cantón La Libertad, generalmente están en comunidades aisladas del resto de personas oyentes, esto da como resultado el poco interés de la sociedad en este segmento de personas, ya que denota una clara discriminación y desigualdad de oportunidades, por ende afecta directamente a la competitividad de las personas tomando en cuenta la situación de vulnerabilidad que tienen la comunidad de personas sordomudas y se analiza que esta situación les da pie a otras personas de ser abusivos y perpetrar sus derechos.

Sin embargo, cabe recalcar que las discapacidades auditivas son vistas como un limitante, por ejemplo, se considera que

Documentos de Validación de Instrumentos de Recolección de Datos:

Solicitud de Validación dirigida al Econ. William Caiche, Msc:



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE
SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**



La Libertad, 08 de agosto del 2022

Econ. William Caiche Rosales, MGE.

Docente de la Carrera de Administración de Empresas

Reciba un cordial saludo.

Yo, **PANIMBOZA ORRALA DIEGO ALVARO** con **C.I. 2400142614**, estudiante de la Carrera de Administración de Empresas, conocedora de su alta capacidad profesional, me permito solicitar a usted, su valiosa colaboración como experto en validación de los instrumentos de recolección de datos para su respectiva aplicación de área de competencia, importante para el desarrollo de la siguiente investigación: **EMPRENDIMIENTO E INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS “SORDOMUDAS” EN EL CANTÓN LA LIBERTAD, AÑO 2021.**, trabajo presentado como requisito para obtener el título de Licenciado en Administración de Empresas en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, bajo la tutoría académica del Ing. Sabina Villón Perero, Msc. Adjunto la matriz tanto de consistencia, operacionalización y el formato de los instrumentos.

Agradeciendo de antemano su colaboración, me suscribo a usted.

Atentamente.

Panimboza Orrala Diego Alvaro
C.I. 2400142614

- **Certificado de Validación de Instrumentos de Recolección de Datos:**

**CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

La Libertad, 08 de agosto del 2022

A QUIEN INTERESE CERTIFICO QUE:

Habiendo revisado los instrumentos a ser aplicados en la tesis **“EMPRENDIMIENTO E INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS “SORDOMUDAS” EN EL CANTÓN LA LIBERTAD, AÑO 2021”** planteada por el estudiante Srta. PANIMBOZA ORRALA DIEGO ALVARO, doy por válido los siguientes formatos presentado.

1. Entrevista a intérprete y personas involucradas en emprendimientos con personas sordomudas.
2. Encuesta a personas sordomudas que sean dueñas o trabajen en un emprendimiento.

Las herramientas anteriormente mencionadas reflejan pertinencia en las preguntas en base al tema planteado, además se ajustan a la información que necesitan recabarse para los fines del tema especificado por la estudiante.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad autorizando al peticionario del uso necesario de este documento que más convenga a su interés.



Firmado electrónicamente por:

**WILLIAM ALBERTO
CAICHE ROSALES**

Econ. William Caiche Rosales, Mge.

Docente de la Carrera de Administración de Empresas

Fichas de Informe – Aspectos de Validación:

Ficha de la Entrevista:

Ficha del informe de opinión de expertos

1. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del informante: Econ. William Caiche Rosales, Mge.

1.2 Título de la investigación: Emprendimiento e inclusión laboral de personas “sordomudas” en el cantón la libertad, año 2021

1.3 Institución educativa: Universidad Estatal Península de Santa Elena.

1.4 Nombre del instrumento: Entrevistas

1.5 Autor del instrumento: Panimboza Orrala Diego Alvaro

1.6 Tutor: Ing. Sabina Villon Perero.

1.7 Alumna de: Administración de Empresas 8vo semestre – Paralelo 1.

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41- 60%	Muy buena 61-80%	Excel 81-10
1. CLARIDAD	Está formado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas medibles.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una secuencia lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.				X	
8. COHERENCIA	Sistematizada con las dimensiones e indicadores.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación					X

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado y nuevamente validado.

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 92/100

Lugar y fecha:



Firmado electrónicamente por:
**WILLIAM ALBERTO
CAICHE ROSALES**

Firma del Experto Informante
Econ. William Caiche Rosales, Mge.
C.I. 0907077259 Teléfono N° 0982919173

- **Ficha de Encuesta:**

Ficha del informe de opinión de expertos

1. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del informante: Econ. William Caiche Rosales, Mge.

1.2 Título de la investigación: Emprendimiento e inclusión laboral de personas “sordomudas” en el cantón la libertad, año 2021

1.3 Institución educativa: Universidad Estatal Península de Santa Elena.

1.4 Nombre del instrumento: Encuestas

1.5 Autor del instrumento: Panimboza Orrala Diego Alvaro.

1.6 Tutor: Ing. Sabina Villon Perero.

1.7 Alumna de: Administración de Empresas 8vo semestre – Paralelo 1.

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41- 60%	Muy buena 61-80%	Excel 81-10
1. CLARIDAD	Está formado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas medibles.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una secuencia lógica.			X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.			X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.				X	
8. COHERENCIA	Sistematizada con las dimensiones e indicadores.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación					X

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado y nuevamente validado.

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 86/100

Lugar y fecha: La Libertad, 9-2022



Firmado electrónicamente por:
**WILLIAM ALBERTO
CAICHE ROSALES**

Firma del Experto Informante
Econ. William Caiche Rosales, Mge.
C.I. 0907077259 Teléfono N° 0982919173

Anexo 4: Evidencias

Foto #1: Entrevista.



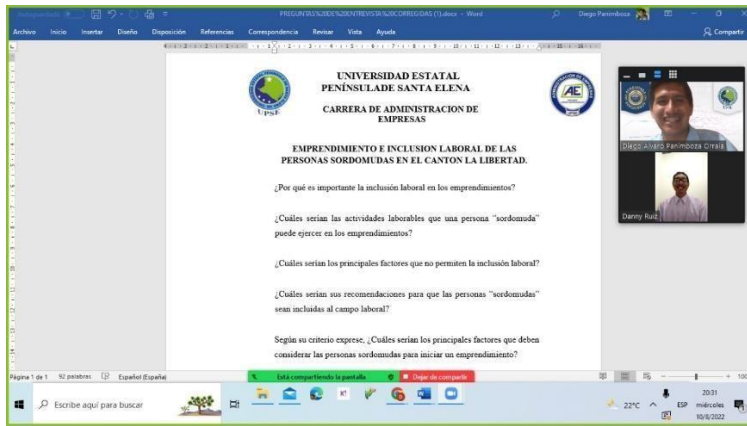
Nota: Entrevista a persona sordomuda que trabaja en emprendimiento.

Foto #2: Entrevista.



Nota: Entrevista a persona sordomuda que es dueño en un emprendimiento.

Foto #3: Entrevista.



Nota: Entrevista a intérprete de lenguaje de señas vía zoom.

Foto #4: Entrevista.



Nota: Entrevista a familiar de persona sordomuda.

Matrices del Trabajo de Titulación:

Tabla 22: Matriz de Consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	IDEA A DEFENDER	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Emprendimiento e inclusión laboral de las personas "sordomudas" en el cantón La Libertad, año 2021	¿Cuáles son los factores para el emprendimiento y la inclusión laboral de personas sordomudas en el cantón La Libertad?	Analizar los factores para el emprendimiento e inclusión laboral de personas sordomudas en las MiPymes del cantón La Libertad	El emprendimiento constituye una oportunidad de inclusión laboral de las personas "sordomudas" en las MiPymes en el cantón La Libertad.	Emprendimiento	Competencia	Habilidades Desempeño laboral Destrezas	Encuesta
					Iniciativa empresarial	Oportunidad Motivación Beneficios económicos	Encuesta
		Argumentar las bases teóricas y legales, referente al emprendimiento e inclusión laboral, mediante la búsqueda de información bibliográfica y documental.		Inclusión laboral	Mercado laboral	Beneficios Oferta laboral Demanda laboral	Entrevista
		Describir el perfil de las personas sordomudas en el cantón La Libertad. Identificar las principales motivaciones de las personas "sordomudas" para la generación de emprendimientos en el cantón La Libertad. Determinar los principales factores para la inclusión laboral de personas "sordomudas" en las MiPymes en el cantón La Libertad.			Discapacidad	Persona con discapacidad Tipo de discapacidad Grado de discapacidad	Entrevista

Tabla 23: Matriz de Operacionalización

IDEA A DEFENDER	VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN
El emprendimiento constituye una oportunidad de inclusión laboral de las personas “sordomudas” en las MiPymes en el cantón La Libertad.	Variable Independiente: <u>Emprendimiento</u>	Desde el punto de vista, Morillo Wellenius (2019) dicta que el emprendimiento es dimensionado como una herramienta y su principal uso es mejorar continuamente el modo de vida de muchas personas, en otras palabras, esto quiere decir que se especializa en brindar una estabilidad económica y financiera tomando en cuenta la creación de empresas como base.	Dimensión #1: Competencia	<input checked="" type="checkbox"/> Habilidades <input checked="" type="checkbox"/> Desempeño laboral <input checked="" type="checkbox"/> Destrezas	<input checked="" type="checkbox"/> ¿Qué habilidades debe poseer una persona sordomuda? <input checked="" type="checkbox"/> ¿Qué nivel mínimo de desempeño debe tener considerando su discapacidad? <input checked="" type="checkbox"/> ¿Qué destrezas deben tener para desarrollar su actividad económica?	Entrevistas y Encuestas
			Dimensión #2: Iniciativa empresarial	<input checked="" type="checkbox"/> Oportunidad <input checked="" type="checkbox"/> Motivación <input checked="" type="checkbox"/> Beneficios económicos	<input checked="" type="checkbox"/> ¿Cuáles son las principales motivaciones para emprender? <input checked="" type="checkbox"/> ¿Usted considera que tendría oportunidad en el mercado laboral? <input checked="" type="checkbox"/> ¿Qué beneficios económicos podría tener emprendiendo?	
	Variable Dependiente: <u>Inclusión laboral</u>	Según Peña Lapeira et al. (2019) manifiestan que la inclusión laboral es un proceso social que permite que las personas se desarrollen en un ambiente laboral y que forme parte de una estructura social conformada por personas con todas sus facultades físicas, mentales, psicológicas y sensoriales. Esto con el fin de poder otorgarle sus derechos fundamentales de manera que permita una reinserción laboral viable.	Dimensión #1: Mercado laboral	<input checked="" type="checkbox"/> Beneficios <input checked="" type="checkbox"/> Oferta laboral <input checked="" type="checkbox"/> Demanda laboral	<input checked="" type="checkbox"/> ¿Qué beneficios obtendría al contratar una persona con discapacidad auditiva? <input checked="" type="checkbox"/> ¿Qué mercado demanda a personas con discapacidad sordomuda? <input checked="" type="checkbox"/> ¿Por qué es tan difícil la demanda laboral de las empresas?	
			Dimensión #2: Discapacidad	<input checked="" type="checkbox"/> Persona con discapacidad <input checked="" type="checkbox"/> Tipo de discapacidad <input checked="" type="checkbox"/> Grado de discapacidad	<input checked="" type="checkbox"/> ¿Qué retos asumiría según su tipo de discapacidad? <input checked="" type="checkbox"/> ¿Qué tipo de actividad comercial desempeñaría una actividad comercial? <input checked="" type="checkbox"/> ¿En qué áreas considera que podría desenvolverse según su grado de discapacidad?	

Formatos de Instrumentos de Recolección de Datos:

Cuestionario de Encuesta:



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA



CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Encuesta dirigida a las personas “sordomudas” que
tienen o trabajan en emprendimientos.**

Objetivo: Recopilar información de la situación actual de las personas “sordomudas” con el fin identificar las limitantes, motivaciones y problemáticas de inclusión laboral en el cantón La Libertad.

Observación: Para contestar los ítems de la presente encuesta debe marcar con una X el número que corresponda a la opción que crea conveniente.

1. Edad: _____	2. Sexo: Masculino <input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/>	3. Estado civil _____
4. Nivel de Educación	a.- primaria <input type="checkbox"/> b.- secundaria <input type="checkbox"/> c.- superior <input type="checkbox"/> d.- otros <input type="checkbox"/>	_____

1. ¿Con qué frecuencia ha sufrido discriminación laboral?

Muy seguido	
Pocas veces	
Nunca	

2. ¿Qué grado de discriminación ha sufrido usted?

Alto	
Medio	
Bajo	

3. ¿Cuántos trabajos has tenido hasta ahora?

4. ¿Por qué decidiste trabajar?

Iniciativa propia	
Apoyo a familiares	
Necesidad de aprender	
Otros	

Especifique _____

5. ¿Cómo es la interacción laboral con personas hablantes?

Muy difícil	
Difícil	
Normal	
Fácil	
Muy fácil	

6. ¿Qué actividades realiza usted en su trabajo?

Archivo de documentos	
Orden y limpieza	
Atención al cliente	
Otros	

Especifique _____

7. Según su criterio ¿Cuál es la principal motivación para emprender?

Falta de empleo	
Discriminación	
Habilidades de emprendimiento	
Otros	

Especifique _____

8. Si usted es dueño del emprendimiento: ¿Por qué escogió emprender un negocio y no buscar empleo?

Pocas oportunidades laborales	
Bajos ingresos	
Necesidad de superación	
Otros	

Especifique _____

9. ¿Cuántos días de la semana dedica a su trabajo?

Especifique _____

10. ¿Cuánto tiempo dedica a su trabajo?

Tiempo completo	
Medio tiempo	
Tiempo parcial	

11. ¿Cuánto gana usted por día de trabajo?

Menos de 20\$	
---------------	--

De 20 a 40\$	
De 41 a 60\$	
De 61 a 80\$	
De 81 o más	

12. ¿Con los ingresos percibidos por su empleo cubre sus gastos?

De acuerdo	
Indiferente	
En desacuerdo	

13. ¿Se encuentra satisfecho con su trabajo?

Mucho	
Medio	
Poco	
Nada	

14. ¿Qué otra actividad laboral, distinta a la actual, le gustaría realizar?

Entrevista



**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**



**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS.**

**EMPRENDIMIENTO E INCLUSIÓN LABORAL DE LAS
PERSONAS SORDOMUDAS EN EL CANTÓN LA LIBERTAD.**

¿Por qué es importante la inclusión laboral en los emprendimientos?

¿Cuáles serían las actividades laborables que una persona “sordomuda” puede ejercer en los emprendimientos?

¿Cuáles serían los principales factores que no permiten la inclusión laboral de las personas sordomudas?

¿Cuáles serían sus recomendaciones para que las personas “sordomudas” sean incluidas al campo laboral?

Según su criterio exprese, ¿Cuáles serían los principales factores que deben considerar las personas sordomudas para iniciar un emprendimiento?

Cronograma de trabajo:

		UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA																			
		FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																			
MODALIDAD DE TITULACIÓN: TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR		PERÍODO ACADÉMICO 2022-1																			
		MAYO				JUNIO				JULIO					AGOSTO				SEPTIEMBRE		Cierre PAO 2022-1
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16				
No.	Actividades planificadas	2-7	9-14	16-21	23-28	30Mayo-4Junio	6-11	13-18	20-25	27Jun-2Julio	4-9	11-16	18-23	25-30	1-6	8-13	15-20	22-27	30AG-4SEPT.	5-10	12-17
1	Propuesta de temas de investigación por parte de estudiantes	■																			
2	Presentación de Cronograma de actividades	■																			
3	Revisión de temas, Distribución de tutores y especialistas		■																		
4	Presentación de Planificación TIC-2022-2			■																	
5	Aprobación de la Planificación UIC-TIC-2022-2 por Consejo de Facultad				■																
6	Entrega de resolución a tutores				■																
7	Tutorías de los Trabajos de Integración Curricular:																				
8	Introducción					■															
9	Capítulo I Marco Teórico						■														
10	Capítulo II Marco Metodológico							■													
11	Capítulo III Resultados								■												
12	Conclusiones, Recomendaciones y Resumen									■											
13	Certificado Urkund-Tutor										■										
14	Entrega de informe por parte de los tutores											■									
15	Entrega de archivo digital del TIC a profesor guía												■								
16	Entrega de oficios a los especialistas													■							
17	Informe de los especialistas (calificación en rúbrica)														■						
18	Entrega de archivo digital del Trabajo final a la profesora guía																	■			
19	Sustentación de los Trabajos de Integración Curricular																		■		

Ficha:



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
FICHA PARA EL CONTROL DE TUTORÍAS DE TRABAJOS DE TITULACIÓN

Facultad:		Ciencias Administrativas				
Carrera:		Administración de Empresas				
Modalidad de Titulación:		Trabajo de Integración Curricular				
Docente tutor:		ING. Sabina Villon Perero, Msc.				
FECHA	HORA		NOMBRE DEL ESTUDIANTE	NIVEL Y PARALELO	DESCRIPCIÓN DE TEMAS DESARROLLADOS	RESULTADOS DE APRENDIZAJE DEL
	INICIO	FIN				
15/06/2022	15:00	18:00	Panimboza Orrala Diego Alvaro	8/1	Coordinación de tutorías e introducción	Socialización del horario de seguimiento del análisis de la intratrabajo de titulación
21/06/2022	08:00	12:00	Panimboza Orrala Diego Alvaro	8/1	Capítulo I Marco Teórico	Revisión del marco conce correcciones de citas y m bibliográfico.
29/06/2022	14:00	16:00	Panimboza Orrala Diego Alvaro	8/1	Capítulo I Marco Teórico y Capítulo II Marco Metodológico	Corrección de material bibli revisión del marco metodológico y composición.
30/07/2022-31/07/2022	14:00	16:00	Panimboza Orrala Diego Alvaro	8/1	Capítulo II Marco Metodológico	Constancia de información cálculo de población
17/08/2022	8:30	11:00	Panimboza Orrala Diego Alvaro	8/1	Capítulo III Resultados	Verificación de los instrumentos recolección de datos
21/08/2022	08:00	12:00	Panimboza Orrala Diego Alvaro	8/1	Capítulo III Resultados	Corrección de los resultados recuperados.
21/08/2022	08:00	12:00	Panimboza Orrala Diego Alvaro	8/1	Conclusiones y Recomendaciones	Revisión de las conclusiones recomendaciones en función de la investigación
21/08/2022	08:00	12:00	Panimboza Orrala Diego Alvaro	8/1	Resumen	Revisión de la estructura y pa
21/08/2022	08:00	12:00	Panimboza Orrala Diego Alvaro	8/1	Certificado Urkund-Tutor y Entrega de informe de culminación de tutorías, por parte de los tutores, a Dirección y a la profesora Guía (con documentos de soporte)	Comprobación y certificación trabajo y entrega de documento directivo correspondiente
OBSERVACIONES DEL DOCENTE:						

FIRMA DEL TUTOR
ING. Sabina Villon Perero, MSC.



FIRMA DEL ESTUDIANTE
Panimboza Orrala Diego Alvaro