



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE CUENCA**

CARRERA DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE LICENCIADA/O EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO**

**TEMA:
INSERCIÓN LABORAL**

**TÍTULO:
“DETERMINACIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA INSERCIÓN
LABORAL DE LOS GRADUADOS Y ESTUDIANTES DE LA UPS SEDE
CUENCA CON DISCAPACIDAD, PERTENECIENTE A LOS PERÍODOS
2011 AL 2015, EN LAS DIFERENTES EMPRESAS E INSTITUCIONES DE
LA CIUDAD DE CUENCA, DURANTE SEPTIEMBRE 2015 – FEBRERO
2016”**

**AUTORES:
MARIANA DE JESÚS MERCHÁN PEÑAFIEL
LUIS ROSENDO SÁNCHEZ PULLA**

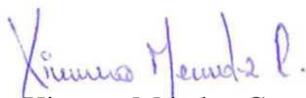
**DIRECTORA:
LCDA. XIMENA MÉNDEZ CUENCA, MsC.**

Cuenca, Enero de 2016

Lcda. Ximena Méndez Cuenca, MsC., Docente de la Universidad Politécnica
Salesiana Sede Cuenca

CERTIFICA:

Que el trabajo intitulado: “DETERMINACIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS Y ESTUDIANTES DE LA UPS SEDE CUENCA CON DISCAPACIDAD, PERTENECIENTE A LOS PERÍODOS 2011 AL 2015, EN LAS DIFERENTES EMPRESAS E INSTITUCIONES DE LA CIUDAD DE CUENCA, DURANTE SEPTIEMBRE 2015 – FEBRERO 2016”, fue realizado por los estudiantes Mariana de Jesús Merchán Peñafiel y Luis Rosendo Sánchez Pulla, dirigido y revisado prolijamente en su contenido, habiendo cumplido con todos los requisitos exigidos, autorizo su presentación.



Lcda. Ximena Méndez Cuenca, MsC.

DIRECTORA TRABAJO DE TITULACIÓN

DECLARATORIA DE AUTORÍA

El trabajo de titulación que presentamos, es original y basado en el proyecto investigativo, establecido en la Carrera de Psicología del Trabajo de la Universidad Politécnica Salesiana.

Los conceptos desarrollados, análisis y criterios vertidos en el presente producto, son de exclusiva responsabilidad de los autores, citando fuentes correspondientes, respetando las disposiciones legales.

A través de la presente declaración, cedemos los derechos de propiedad intelectual correspondiente a este trabajo, a la Universidad Politécnica Salesiana según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la Normativa vigente.

Cuenca, enero de 2016



Mariana Merchán Peñafiel

010230486-2



Luis Sanchez Puma

070427673-2

AGRADECIMIENTO

Porque la gratitud es la mayor virtud del ser humano, hoy quiero decir “gracias” a tod@s y cada uno de mis docentes, porque con sus vastos conocimientos, paciencia y entrega, supieron ayudarme a crecer profesionalmente y fueron colocando un granito de arena para la consecución de mis ideales.

Al finalizar el presente trabajo de titulación, vienen a mi mente muchas personas que de una u otra manera han llegado a ser parte de mi vida profesional, han sido mi apoyo incondicional, desearía nombrarles uno a uno, pero...la memoria es frágil y no deseo herir susceptibilidades por olvidos involuntarios, a todos y cada uno de ellos deseo expresarles mi agradecimiento y mi eterna gratitud, a todos los llevo en mis recuerdos, pero de una manera especial a uno en mi corazón.

A la Magister Ximena Méndez C., tutora de mi trabajo de titulación por su calidad humana, su don de gente, su afán, su tiempo, su servicio desinteresado, sus conocimientos, consejos, experiencia y motivación.

A los estudiantes y graduados de la UPS sede Cuenca con discapacidad, a las instituciones y empresas que contribuyeron para la realización de este proyecto.

A la UPS por haberme dado la oportunidad de estudiar y formarme con sólidos conocimientos y un alto grado de ética profesional.

Marianita

DEDICATORIA

Dedico este proyecto...

... A Dios,

por ser el inspirador para cada uno de mis pasos dados en mi diario vivir; por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio, nunca le importó cuantas veces me caí en la vida y siempre estuvo para levantare con amor y mostrarme el camino a seguir.

... A mis hijos,

porque con ellos aprendí que a pesar de las tormentas que nos tocó vivir al final del camino siempre volvió a brillar el sol, aprendí también que nunca es tarde para hacer de los sueños una hermosa realidad.

... A mis padres,

con quien desde niña aprendí que nada es fácil y que en la vida hay que luchar y trabajar por lo que anhelamos, ellos inculcaron en mi valores como la perseverancia, el servicio y el amor.

Dedico también este trabajo de titulación a una persona muy especial, aquella mujer que estuvo siempre a mi lado para festejar mis alegrías y levantarme en mis momentos de tristezas, Lorena, mi Directora de Carrera, mi docente, mi amiga, quien con sus sabios consejos se convirtió en un pilar muy importante en la consecución de mi ideal, por eso repito una vez más: “de grande quiero ser como Usted”

A Xime, la mujer, la amiga, en la que encontré siempre un hombro para llorar y un abrazo para celebrar mis alegrías, mi tutora, quien con paciencia, constancia, conocimientos, experiencia y motivación ha logrado que culmine con éxito el presente trabajo de titulación.

¡Bendiciones!!!

Marianita

AGRADECIMIENTO

En primer lugar a Dios por darme la oportunidad de vivir, por cuidarme y protegerme, por permitirme cumplir con una de las metas más importantes de mi vida, a mis padres que gracias a sus enseñanzas he aprendido a perseverar en la vida, a mi familia y amigos en general, también a mis docentes ya que gracias a ellos ha sido posible cumplir mi objetivo, en un camino lleno de conocimientos que me servirán para toda mi vida.

En especial a mi compañera del trabajo de titulación, quien me apoyó y unimos nuestros conocimientos y esfuerzo.

A mi Directora del trabajo de titulación por el apoyo brindado y sus conocimientos que supo compartir de una manera especial.

Luis R. Sánchez P.

DEDICATORIA

Este proyecto lo dedico en primer lugar a Dios por darme la sabiduría y la capacidad para salir delante.

A mis padres por el apoyo que me brindaron durante mi trayectoria de estudios, las virtudes y valores que me enseñaron.

A mis hermanos y hermanas que siempre han estado junto a mi brindándome su apoyo incondicional.

A mi familia y amigos en general ya que de alguna manera me supieron ayudar y contribuyeron para que mi sueño se haga realidad.

Luis R. Sánchez P.

ÍNDICE

1. TIPO DE TRABAJO FINAL DE GRADO	9
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
3. JUSTIFICACIÓN Y RELEVANCIA.....	11
4. MARCO CONCEPTUAL.....	13
5. VARIABLES O DIMENSIONES.....	45
6. HIPÓTESIS.....	47
7. MARCO METODOLÓGICO.....	47
8. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	50
9. DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS PRODUCIDOS	55
10. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DESCRIPTIVOS.....	57
11. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	90
12. INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	98
13. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	101
14. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	103
15. ANEXOS	105

1.- TIPO DE TRABAJO FINAL DE GRADO:

Propuesta de Investigación

TEMA:

Inserción Laboral

TÍTULO:

“DETERMINAR LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS Y ESTUDIANTES DE LA UPS SEDE CUENCA CON DISCAPACIDAD, PERTENECIENTE A LOS PERÍODOS 2011 AL 2015, EN LAS DIFERENTES EMPRESAS E INSTITUCIONES DE LA CIUDAD DE CUENCA, DURANTE SEPTIEMBRE 2015 – FEBRERO 2016”

2.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

a) Descripción del Proyecto

Desde hace algunos años en nuestro país, se ha venido agregando la palabra “sensibilidad”, la misma que refleja el respeto y la inclusión a la discapacidad, en septiembre de 2012 entra en vigencia la Ley Orgánica de Discapacidades, en donde se reglamente la inserción laboral de personas con discapacidad.

Cabe mencionar que la Ley surge como resultado del concepto que tiene nuestra sociedad, en relación a las personas con “discapacidad”; una concepción equívoca que se la entiende como “anormal”, por contraposición a los estándares que estipulan la normalidad y que condena a la “dependencia - inferioridad” una concepción según

lo cual la discapacidad es un hecho exclusivamente individual que una persona “padece” y que en muchos casos es interpretado como consecuencia de un lamentable “accidente”, pudiendo ser genético o resultado de algún suceso traumático.

La discapacidad de una persona se contempla como una interacción dinámica entre las condiciones de salud y otros factores personales así como factores del medio social y físico.

La discapacidad está enfocada a representar un cambio esencial a una capacidad física, sensorial o de desarrollo de oportunidades en la sociedad y a la importancia de la inclusión social, de manera especial en el campo laboral.

En un conversatorio con el personal encargado del Departamento de Talento Humano de una de las empresas de producción más grande de la ciudad, el mismo que manifiesta que para cubrir el 4% que exige la Ley Orgánica de Discapacidad, específicamente en el Art. 47 han logrado reubicar en puestos operativos tales como mensajería, limpieza, manejo de insumos en el departamento médico, al mismo personal que ha sufrido algún tipo de discapacidad, evitando contratar personal externo con discapacidad.

Otra empresa de producción de la ciudad indica que por su proceso de producción no les conviene contratar personal con discapacidad y que han preferido asumir las multas impuestas por el Ministerio de Trabajo.

Consultando al encargado de la bolsa de empleo de la UPS, indica que tan solo un graduado con discapacidad ha sido aceptado en una institución por sus capacidades profesionales y que muchas empresas e instituciones se rehúsan a aceptar a profesionales con discapacidad.

Visitando el CONADIS, informan que no mantienen una base de datos de las personas con discapacidad que han sido insertadas laboralmente en las empresas e instituciones de la ciudad.

Luego de obtener los aportes de diferentes empresas e instituciones, se puede asumir que no existe el interés de la contratación de las personas con discapacidad. Esto hace evidenciar que la problemática de las personas con discapacidad, aun estando amparadas por la ley sigue siendo un problema social que afecta no solo a la autoestima de las personas sino al bienestar de sus familias y la sociedad en general.

Analizando las consultas realizadas, se puede notar que los graduados y estudiantes de la UPS sede Cuenca con discapacidad no están siendo insertados de acuerdo a su profesionalización. Este estudio ayudará a confirmar si la situación laboral de las personas con discapacidad está siendo tomada como las leyes lo estipulan.

El estudio del proyecto de investigación se ejecuta con los graduados y estudiantes con discapacidad de la Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca, que cursaron sus estudios desde el año 2011 hasta julio 2015.

3.- JUSTIFICACIÓN Y RELEVANCIA

JUSTIFICACIÓN

El proyecto está orientado a investigar cómo se encuentran insertados laboralmente los graduados y estudiantes de la UPS sede Cuenca, con discapacidad en las distintas empresas e instituciones de la ciudad.

El proceso de transformación en materia de desarrollo que se ha venido experimentando, fue acompañado por un giro importante en los modelos de política social donde el sector público y privado adquieren nuevas dimensiones y responsabilidades de nuevos roles. El abordaje de la situación de los graduados y estudiantes de la UPS con discapacidad se plantea como una responsabilidad compartida por la sociedad en su conjunto.

Se realizará un estudio que permita determinar la forma de inserción laboral que han tenido los graduados y estudiantes de la UPS con discapacidad, de acuerdo a su profesionalización y la aplicación de las leyes en las que se encuentran amparados.

La UPS al momento está considerada como una universidad “inclusiva” y se encuentra iniciando un trabajo para proyectar la inclusión de las personas con discapacidad y su primer esfuerzo se evidencia en las políticas aplicadas a favor de las personas con discapacidad que han preferido a este centro educativo como una opción de formación. Ha iniciado rompiendo barreras de limitaciones y prohibiciones para las personas con esta condición y día a día da oportunidades de profesionalización para que en un futuro cercano sean insertados correctamente en el campo laboral, sabiendo que esto ayudará a mejorar su calidad de vida.

Dentro del plano estudiantil, la ayuda para los estudiantes con discapacidad debe ser inmediata, partiendo desde la capacitación y concienciación a los docentes para que sean los orientadores a la igualdad, mediante un trato más humano, brindando oportunidades con etapas de integración física y social al entorno.

El presente proyecto investigativo se realizará con datos del período 2011 – 2015, para obtener resultados que sirvan para que las autoridades de la Universidad Politécnica Salesiana, empresas e instituciones de la ciudad generen estrategias y/o planes de ayuda a los graduados y estudiantes para que puedan acceder a una inserción laboral digna de acuerdo a su formación profesional, tratando que estas actividades le den sentido y propósito a la vida, incluyéndoles a la contribución de la familia y en la comunidad; y, la participación activa en la sociedad para lograr un empleo productivo y rentable.

Es importante que las personas con discapacidad sean insertadas laboralmente, siguiendo los procesos adecuados para su adaptación laboral, porque en la mayoría de los casos carecen de un sentido pero el resto de sus capacidades se han desarrollado al máximo, brindándoles la oportunidad de sobresalir de mejor manera con la única esperanza de ser valorados/as dentro del área estudiantil, laboral y social.

Al concluir esta investigación se pretende revelar la verdadera inserción laboral de los graduados y estudiantes con discapacidad de la UPS sede Cuenca, al mismo tiempo que se reflejará si el mandato constitucional de incluir laboralmente a este

grupo de personas está ayudando a desarrollarse correctamente en los campos que se prepararon o la empresas e instituciones están únicamente tomándolos como un número para el cumplimiento de este mandato.

OBJETIVO GENERAL

Determinar la situación actual de la inserción laboral de los graduados y estudiantes de la UPS sede Cuenca con discapacidad perteneciente a los períodos 2011 al 2015, en las diferentes empresas e instituciones de la ciudad de Cuenca, durante septiembre 2015-febrero 2016.

OBJETIVO ESPECÍFICOS

- ✓ Respalda la importancia de la inclusión de personas con discapacidad al ámbito laboral de acuerdo a la normativa legal.
- ✓ Identificar en dónde se encuentran insertados laboralmente los graduados y estudiantes de la UPS sede Cuenca con discapacidad.
- ✓ Diseñar, aplicar e interpretar encuestas y entrevistas que permitan recabar información para determinar la inserción laboral de los graduados y estudiantes de la UPS sede Cuenca con discapacidad.

4.- MARCO CONCEPTUAL

El objetivo del Proyecto de Investigación, intitulado “Determinar la situación actual de la Inserción laboral de los Graduados y Estudiantes de la UPS sede Cuenca, con discapacidad en las diferentes empresas o instituciones de la ciudad de Cuenca, pertenecientes al período 2011 – 2015, durante septiembre 2015-febrero 2016”, permitirá identificar la relación entre la modalidad de empleo, realizando un comparativo entre el perfil profesional vs el perfil de cargo requerido, teniendo en cuenta que la inserción laboral incurrirá en la calidad de vida de las personas con discapacidad.

La Organización Internacional del Trabajo – OIT, ha venido promulgando diversas políticas aplicables a la personas con discapacidad en el área laboral, principalmente la equidad de trabajo, estas políticas fueron expresadas en la Convención Interamericana de los Derechos de las Personas con Discapacidad, desarrollada en el año 2006.

El Código de Trabajo que rige al Ecuador, en el Capítulo IV, Art. 42, Inciso 33, manifiesta: “Contratar personas discapacitadas según sus aptitudes y de acuerdo a las posibilidades y necesidades de la empresa; y”

A partir de la administración del Lcdo. Lenín Moreno, en la Vicepresidencia de la República, se crearon leyes que favorecieron a las personas con discapacidad, hoy por hoy el gobierno protege a las personas con discapacidad por medio de leyes vigentes existentes en nuestro país, así se puede ver como la “Ley Orgánica de Discapacidades”, contiene un sin número de leyes que amparan a las personas con discapacidades, tanto en el ámbito social, cultural, educacional y laboral.

En la ley Orgánica de Discapacidades en el Artículo **28**, dice: **Educación inclusiva.-** La autoridad educativa nacional implementará las medidas pertinentes, para promover la inclusión de estudiantes con necesidades educativas especiales que requieran apoyos técnico-tecnológicos y humanos, tales como personal especializado, temporales o permanentes y/o adaptaciones curriculares y de accesibilidad física, comunicacional y espacios de aprendizaje, en un establecimiento de educación escolarizada. Para el efecto, la autoridad educativa nacional formulará, emitirá y supervisará el cumplimiento de la normativa nacional que se actualizará todos los años e incluirá lineamientos para la atención de personas con necesidades educativas especiales, con énfasis en sugerencias pedagógicas para la atención educativa a cada tipo de discapacidad. Esta normativa será de cumplimiento obligatorio para todas las instituciones educativas en el Sistema Educativo Nacional.

La Universidad Politécnica Salesiana, como ente acogedor de personas con discapacidad y proveedores de profesionales a la sociedad, se encuentra realizando esfuerzos para dar facilidades en el aspecto estructural y trato igualitario, pero...no se ha logrado elaborar un “Plan Estratégico” que beneficie a los ex alumnos y estudiantes con discapacidad, para lograr una verdadera inserción de profesionales calificados en una sociedad evolutiva.

En efecto al analizar las diversas leyes promulgadas desde la OIT, el Código de Trabajo vigente en el Ecuador, la Ley Orgánica de Discapacidades y los esfuerzos

que realiza la Universidad Politécnica Salesiana, es un llamado a la concienciación de las instituciones y empresarios, para que los graduados y estudiantes que han alcanzado su profesionalización sean insertados laboralmente, sabiendo que son profesionales que contribuyen al engrandecimiento y desarrollo de la sociedad.

Es importante iniciar revisando algunas definiciones de discapacidad y su clasificación para luego profundizar la inserción en el mercado laboral.

4.1.- DISCAPACIDAD

Actualmente la discapacidad es un tema de derechos humanos, siempre lo fue pero no estuvo visibilizado y menos aún reconocido con fuerza en las Constituciones y en las leyes.

“El concepto de ejercicio pleno de derechos de las personas con discapacidad es parte del paradigma del “Buen Vivir” o Sumak Kausay.

El término "Discapacidad" se refiere a deficiencias físicas, mentales o sensoriales, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

La discapacidad surge cuando las personas tienen una condición sensorial, física o intelectual diferente, que les dificulta enfrentarse a barreras de acceso, sean sociales, culturales, materiales o físicas que para los demás ciudadanos no representa una dificultad. Por tanto es importante identificar las acciones que pueden optimizar el nivel de inclusión de las personas con discapacidad, determinando si el principal problema de la discapacidad, está en el entorno (barreras), en la ausencia de una atención adecuada, en la capacidad limitada de la persona o bien en la combinación de varios de los factores.”¹

¹ Valarezo, María Cristina, (2013) Propuesta de Atención Integral para Personas con Discapacidad,

Conceptos

- La Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que:
“la discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales”.

- En la Ley Orgánica de Discapacidad en el Artículo 6, dice lo siguiente:
Persona con discapacidad.- Para los efectos de esta Ley se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento.

- En el año 2001, la **Organización Mundial de la Salud**, con el objetivo de ofrecer una mayor unificación del concepto de discapacidad, establece una 2ª Clasificación Internacional, la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Salud, en la que ofrece la siguiente definición:

“Término genérico que incluye déficit, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales)”.

- “El resultado de la interacción entre impedimentos físicos, mentales o sensoriales y la cultura, las instituciones sociales y los medios físicos” (Banco Mundial. 2006).

- Mediante **Ley N° 2000-25**, publicada en el Registro Oficial N° 171 del 26 de Septiembre del 2000, se expide la Ley Reformativa a la ley de discapacidades, publicada en el Registro oficial N° 996 del 10 de agosto de 1992. La Ley Orgánica de Discapacidades, dice:

Para efectos del cumplimiento de las disposiciones de la ley y el reglamento, se considerará persona con discapacidad a toda persona que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales y/o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente se ve restringida en al menos un treinta por ciento de su capacidad para realizar una actividad dentro del margen que se considera normal, en el desempeño de sus funciones o actividades habituales.

Al revisar varios conceptos emitidos, se puede acotar que por “Discapacidad”, se considera la ausencia total o parcial de una o más capacidades físicas, mentales o sensoriales que dificulta a la persona realizar o desarrollarse con "normalidad" en las actividades diarias.

4.2.- TIPOS DE DISCAPACIDAD Y SUS CARACTERÍSTICAS

Generalmente se percibe a la discapacidad como una condición permanente, invariable a lo largo del ciclo de vida de la persona. Es fundamental considerar que esta condición puede ser temporal o permanente y puede presentarse en diferentes niveles: leve, moderado y severa.

En base a las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), y en las experiencias contenidas en el documento de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, del Instituto Nacional de Estadística, Madrid, España (1999), se retomaron algunos criterios de clasificación adecuándolos a las características propias del proyecto censal. De aquí que la clasificación denominado "grupo", corresponda a discapacidades: sensoriales, motrices, intelectuales y múltiples.



Gráfico 1

Elaborado por: Investigadores

El Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, conjuntamente con el Ministerio de Salud Pública, cuenta con una estadística de la población con discapacidad por provincia, actualizada en Agosto de 2015.

En el Ecuador existe un total de 401.538 personas registradas con discapacidad, evidenciándose que en el Azuay existen 27.713 personas con capacidades diferentes, representando la cuarta provincia con el índice más alto de población con estas características a nivel nacional.

REPRESENTACIÓN GRÁFICA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR PROVINCIAS

PROVINCIAS	PERSONAS
AZUAY	27.713
BOLIVAR	6.051
CAÑAR	7.418
CARCHI	4.966
CHIMBORAZO	13.683
COTOPAXI	10.054
EL ORO	18.623
ESMERALDAS	12.949
GALÁPAGOS	394
GUAYAS	94.043
IMBABURA	11.102
LOJA	14.211
LOS RIOS	18.988
MANABÍ	44.083
MORONA	
SANTIAGO	4.831
NAPO	3.654
ORELLANA	5.066
PASTAZA	2.870
PICHINCHA	60.137
SANTA ELENA	8.906
SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS	11.484
SUCUMBIOS	5.021
TUNGURAHUA	11.863
ZAMORA	
CHINCHIPE	3.427
EN BLANCO	1
TOTAL	401.538



Gráfico 2

Fuente: Registro Nacional de Igualdad de Discapacidades
Ministerio de Salud Pública del Ecuador - Agosto 2015

Elaborado por: Investigadores

Tabla 1.

Discapacidad motriz

Según la revista digital “La otra cara de la moneda” (2015), la discapacidad motriz se puede definir como una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada. Las causas de la discapacidad física muchas veces están relacionadas a problemas durante la gestación, a la condición de prematuro del bebé o a dificultades en el momento del nacimiento. También pueden ser causadas por lesión medular en consecuencia de accidentes o problemas del organismo. (p.3)

Discapacidad sensorial

La discapacidad sensorial es una discapacidad de uno de los sentidos y por lo general se utiliza para referirse a las personas con deficiencias visuales o auditivas, las mismas que le producen dificultad para comunicarse en su entorno, ocasionando una desconexión del medio en que se desarrollan.

Discapacidad intelectual o mental

En la actualidad el concepto más empleado es el que propone la AAMR (American Association on Mental Retardation) en su edición de 1992 “El retraso mental se refiere a limitaciones sustanciales en el funcionamiento intelectual. Se caracteriza por un funcionamiento intelectual inferior a la media, que coexiste junto a limitaciones en dos ó más de las siguientes áreas de habilidades de adaptación: comunicación, cuidado propio, vida en el hogar, habilidades sociales, uso de la comunidad, autodirección, salud y seguridad, contenidos escolares funcionales, ocio y trabajo.

Discapacidad Psíquica

La Fundación Homero de Chile, en el año 2011, considera que una persona tiene discapacidad psíquica cuando presenta "trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente permanentes", puede ser provocada por diversos trastornos mentales, como la depresión mayor, la esquizofrenia, el trastorno bipolar; los trastornos de pánico, el trastorno esquizofrenia, esquizomorfo y el síndrome orgánico.

El Ecuador en sus distintas provincias tiene una población de 401.538 de personas con discapacidad, las mismas que se encuentran distribuidas de la siguiente forma de acuerdo al tipo de discapacidad.

REPRESENTACIÓN GRÁFICA DE LOS TIPOS DE DISCAPACIDADES



TIPOS DE DISCAPACIDAD	PERSONAS
AUDITIVA	50.580
FÍSICA	191.384
INTELLECTUAL	90.259
LENGUAJE	5.562
PSICOLÓGICO	7.913
PSICOSOCIAL	8.706
VISUAL	47.134
TOTAL	401.538

Tabla 2



Fuente: Registro Nacional de Igualdades de Discapacidades
Ministerio de Salud Pública del Ecuador – Agosto 2015

Elaborado por: Investigadores

Según las estadísticas de Agosto de 2015, realizada por el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, conjuntamente con el Ministerio de Salud Pública, es notorio que a nivel nacional la discapacidad que mayormente afecta a la población ecuatoriana es la discapacidad física con un 48%.

Al tiempo que se encuentran divididas por género, de la siguiente manera:

REPRESENTACIÓN GRÁFICA DE LAS DISCAPACIDADES POR GÉNERO

POR GÉNERO	PERSONAS
FEMENINO	177.610
MASCULINO	223.928
TOTAL	401.538



Tabla 3



Gráfico 4

Fuente: Registro Nacional de Igualdades de Discapacidades.
Ministerio de Salud Pública del Ecuador - Agosto 2015

Elaborado por: Investigadores

Analizando el cuadro estadístico de la personas con discapacidad en el Ecuador, se observa que el 56% son de género masculino y el 44% de género femenino, haciendo noble la vulnerabilidad mayor en el género masculino.

4.3.- INSERCIÓN LABORAL

Conceptos

- Se conoce como inserción laboral a la acción que tendrá como misión primordial incorporar al mercado laboral a aquellas personas que se hallan en una situación de exclusión en este sentido.²
- **Inserción Laboral** es promover el empleo y el apoyo a la creación de nuevos puestos de trabajo, con la finalidad de incluir laboralmente a personas que se encuentran en situaciones excluyentes.³
- La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad, (Pelayo M. 2012, como cita Bisquerra 1992).
- Al revisar los conceptos emitidos por varios autores, se alega que la Inserción Laboral, es tener la capacidad para lograr incluir laboralmente a personas que están desempleadas o que desean mejorar sus ingresos o calidad de vida, considerando su formación, capacidades, limitaciones y aptitudes para el adecuado desenvolvimiento en el área asignada.

² Definición de Inserción Recuperado: www.definicionabc.com/social/insercion.php

³Inserción Laboral Recuperado: <http://igualdade.naron.es/es/servicios/servicios-especializados/insercion-laboral>

4.4.- BREVE ANÁLISIS DE LA INSERCIÓN LABORAL

- Carmen Ordóñez, en la revista “Alteridad, *Revista de Educación*, 6(2) 2011: p. 145–147”, realiza un breve análisis de la inserción laboral en nuestro país, manifiesta que dentro de la Constitución vigente se enfatiza que la discapacidad requiere atención especial y aprovisionamiento de recursos económicos y humanos, así como de ayudas técnicas, con el fin de hacer efectivos los derechos que estas personas tienen a la educación, salud, rehabilitación y habilitación, inserción social y empleo.

La inserción laboral permite a las personas con discapacidad mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo.

Las Convenciones tanto de Naciones Unidas como de la Organización de Estados Americanos, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006), ratificada por Ecuador el 4 de marzo de 2008 y en vigor desde mayo del mismo año, son instrumentos vinculantes de cumplimiento obligatorio para los países ratificantes, cuyo propósito es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en **condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales** de las **personas con discapacidad**, así como promover el respeto a su dignidad inherente.

La Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (OEA, 1999), en vigor desde septiembre 2001 y ratificada por Ecuador en marzo 2004, insta a los Estados Partes a adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, con la finalidad de eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena inclusión

- En el proceso de inserción laboral de una persona con discapacidad, se requiere tomar medidas que garanticen el acceso y la permanencia de esta

persona en su lugar de trabajo, respetando su individualidad y el tipo de discapacidad.

- Para lograr una verdadera inserción laboral se debe empezar mejorando la educación y la formación ocupacional. Es importante que se desarrollen las competencias y capacidades de esta población, pues en nuestro país el 85% de las personas con discapacidad no han accedido a la educación y solo el 15% ha terminado el colegio o tienen una profesión, (Carmen Ordóñez, en la revista “Alteridad, Revista de Educación, 6(2) 2011: p. 145).
- La Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física FENEDIF, y la Agencia Española de Cooperación Internacional AECID, gracias al apoyo de la Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica COCEMFE, firmó en noviembre de 2009 el convenio de cooperación del Proyecto **SERVICIO DE INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ECUADOR: TRABAJANDO POR LA INCLUSIÓN**, el mismo que culminó en octubre de 2011.
- El objetivo del proyecto contempló tres áreas de desempeño, las mismas que se orientan al cumplimiento y fortalecimiento de los niveles de inserción laboral de las personas con discapacidad, así como el de la sensibilización a los empresarios contratantes a fin de proveer de conocimientos que permitan la formación de espacios laborales amigables y así reducir los niveles de deserción laboral.
- Es importante señalar que la FENEDIF, en su calidad de federación coordinadora de las Federaciones Nacionales de y para la Discapacidad, es pionera a nivel nacional en la prestación de servicios que equiparan las oportunidades de inclusión para personas con discapacidad, con el proyecto **SERVICIO DE INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ECUADOR: TRABAJANDO POR LA INCLUSIÓN** impulsa la inserción laboral, en condiciones que permiten la optimización de los perfiles humanos y el acceso a adecuadas condiciones laborales.

4.5.- LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES

Tomado del Registro Oficial N° 27

A continuación se procederá a revisar algunos artículos de la Ley Orgánica de Discapacidades o las partes más trascendentales que tienen relación a la inclusión laboral.

CAPÍTULO III

DE LA CAPACITACIÓN PROFESIONAL E INCLUSIÓN LABORAL

Artículo 47.- Inclusión laboral.- La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.

En los casos de la nómina del personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del sector público, empresas de seguridad y vigilancia privada; se tomará en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral detallado en el inciso anterior, excluyendo el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para integridad física de la personas con discapacidad.

El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

Artículo 51.- Estabilidad laboral.- Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo, en el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente.

Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley.

Además, para la supresión de puestos no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional.

La presente investigación cuenta con material muy interesante ya que en el Ecuador, las personas con estas características se encuentran amparadas por la ley, muy a pesar de esto aún se torna complicado porque la ley no se aplica con claridad y transparencia, de acuerdo a lo que mencionó al inicio del trabajo en el planteamiento del problema.

La inclusión social que se contrapone a la exclusión, corresponde al proceso que asegura que todas las personas tienen iguales oportunidades y recursos necesarios para participar plenamente en la vida económica, social y política y hacer valer sus derechos como ciudadanos.

Art. 69.-Las instituciones públicas y privadas responsables de la capacitación para el trabajo, organizarán en sus instituciones, programas de inclusión a personas con discapacidad, enmarcadas en las políticas y normas dictadas para defecto por el CONADIS, el Ministerio de Trabajo y Educación deberán contar con el personal técnico, los equipos y recursos para aplicar las adaptaciones necesarias.

Art. 70.-El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos y el Consejo Nacional de Capacitación garantizarán que las entidades de formación profesional, capacitación para el trabajo regular, en sus diferentes niveles, faciliten la incorporación de personas con discapacidad, a estas instituciones, contarán con elementos de acceso físico y de la comunicación, con las adaptaciones y apoyos necesarios. (Adaptaciones curriculares, ayudas técnicas, presencia de intérpretes de la lengua de señas ecuatoriana, etc.).

Art. 71.-El Ministerio de Trabajo y el Consejo Nacional de Capacitación deberán organizar los servicios de evaluación y orientación laboral y capacitación laboral, de conformidad con los convenios 111, 142 y 159 y las recomendaciones 99 y 168 de la Organización Internacional del Trabajo-OIT.

Art. 72.-Las entidades del sector público darán prioridad a las solicitudes de capacitación de las personas con discapacidad, rehabilitadas, incluyéndoles en sus programas.

Art. 73.-Los programas de capacitación específicos para personas con discapacidad, deben considerar las calificaciones y competencias que los mismos deben adquirir para su vida laboral, tanto en el sistema formal como informal así como la expedición y homologación de los certificados que se otorgan.

Art. 74.-El Ministerio del Trabajo, de conformidad con sus planes plurianuales, creará centros estatales de formación ocupacional para personas con discapacidad que no puedan acceder a los centros de formación ocupacional regulares.

Art. 75.-El IECE otorgará becas y créditos para las personas con discapacidad que accedan a universidades, centros de formación profesional públicas o privadas, cuando no cuenten con recursos económicos.

Art. 76.-El Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos, establecerá una normativa para el funcionamiento de los centros de formación laboral-ocupacional o de empleo (trabajo protegido) públicos y privados para personas con discapacidad, brindará la asistencia técnica y realizará el seguimiento y control de los mismos.

Art. 77.-El Sistema de Seguridad Social, desarrollará programas de rehabilitación profesional para los afiliados y jubilados por invalidez, así como el suministro de ayudas técnicas y/o adaptación del puesto de trabajo, que garantice la reinserción laboral.

Art. 5.- MINISTERIO DE EDUCACIÓN: Al Ministerio de Educación y Cultura le corresponde asumir las siguientes responsabilidades:

1.-Establecer un sistema educativo inclusive para que los niños y jóvenes con discapacidad se integren a la educación general. En los casos que no sean posible, su integración, por su grado y tipo de discapacidad, recibirán la educación en instituciones especializadas, que cuenten con los recursos humanos, materiales y técnicos ajustados a sus necesidades para favorecer el máximo desarrollo posible y su inclusión socio-laboral.

2.-Diseñar y ejecutar un Plan Nacional de Integración Educativa para los próximos cuatro años, que contemple un ajuste del marco normativo de la educación para que facilite la educación de los niños y jóvenes con necesidades educativas especiales en el sistema general y las acciones necesarias para la capacitación de los docentes del sistema general y especial para la integración, el replanteamiento de la formación inicial de los maestros y la reorientación de la educación en las instituciones de educación especial acorde con los objetivos de este programa.

3.-Ampliar progresivamente los programas y acciones de integración en la educación general básica, media y superior.

Art. 7.-MINISTERIO DE TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS: El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos observará y hará cumplir a las entidades y organismos de su competencia las resoluciones adoptadas en los convenios 111, 142 y 159 y las recomendaciones 99 y 168 de las Normas de Organización Internacional del Trabajo - OIT, ratificadas por el Ecuador sobre la Readaptación Profesional para las personas con discapacidad. Además, asumirá las siguientes responsabilidades:

- 1.-Crear servicios de rehabilitación profesional, formación y capacitación profesional para personas con discapacidad, de conformidad con sus necesidades, aptitudes y destrezas y con los requerimientos y posibilidades del mercado de trabajo.
- 2.-Desarrollar programas y servicios de intermediación laboral para personas con discapacidad, teniendo en cuenta las capacidades, preparación, realidad del entorno e intereses del beneficiario.
- 3.-Establecer medidas especiales de apoyo que faciliten la integración laboral; podrán consistir en subvenciones o préstamos para adaptación de los puestos de trabajo, eliminación de barreras arquitectónicas y de la comunicación, establecerse como trabajadores autónomos, promoción de microempresas, de cooperativas y otras alternativas.
- 10.-Organizar y desarrollar programas de empleo protegido, empleo con apoyo, talleres de producción autogestionarios, microempresas, cooperativas y otras similares para personas con discapacidad que no puedan obtener o conservar un empleo en un medio ordinario de trabajo, o como etapa previa a la integración laboral.
- 11.-Establecer normas y disposiciones para la reubicación laboral, en la empresa en que el trabajador presente la enfermedad profesional o hubiere sufrido el accidente de trabajo.⁴

La Universidad Politécnica Salesiana, en calidad de universidad inclusiva mediante sus estatutos, manifiesta:

- a. Desarrollar plenamente el potencial humano, el sentido de la dignidad, la autoestima y reforzar el respeto por los derechos humanos, las libertades fundamentales y la diversidad humana;
- b. Desarrollar al máximo la personalidad, los talentos y la creatividad de las personas

⁴ Ley Orgánica de Discapacidades, Registro Oficial N° 27, Año IV – N° 796, Editora Nacional, Quito-Ecuador

con discapacidad, así como sus aptitudes mentales y físicas;

c. Hacer posible que las personas con discapacidad participen de manera efectiva en una sociedad libre."⁵

Se establecen las siguientes políticas institucionales:

1. ACCESIBILIDAD AL MEDIO FÍSICO

La Universidad garantiza la accesibilidad de los estudiantes, trabajadores, personal administrativo y docente con deficiencias y discapacidad, eliminará progresivamente las barreras arquitectónicas existentes en sus predios en concordancia con lo establecido por la normativa vigente.

Para edificaciones futuras, los diseños arquitectónicos deben considerar la accesibilidad al medio físico para las personas con discapacidad.

2. ACCESIBILIDAD TECNOLÓGICA

La Universidad garantiza la accesibilidad tecnológica para los estudiantes y funcionarios con discapacidad, para lo cual asignará recursos que cubran las implementaciones de los recursos tecnológicos necesarios para facilitar el proceso educativo y laboral de este grupo humano, acorde al requerimiento que exige cada tipo de discapacidad.

3. PROGRAMA PARA BECAS DE PREGRADO Y POSGRADO

Para los estudios de pregrado y postgrado de las personas con discapacidad, la Universidad brindan facilidades para los programas de becas o ayudas económicas.

4. REFORMAS Y ADAPTACIONES CURRICULARES

Los estudiantes con discapacidad tienen derecho de ingreso al primer año en cualquiera de las carreras universitarias, cumpliendo las condiciones de acceso correspondientes.

Se establecerá una evaluación psicopedagógica, con el fin de valorar los siguientes

⁵ CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, reunida en Nueva York, EEUU, diciembre de 2006. Publicación, Ecuador, R.O. 329, 5 de mayo de 2008. “Art. 24, acápite 1, con respecto educación, se refiere a “un sistema de educación inclusivo a todos los niveles así como la enseñanza a lo largo de la vida”

aspectos:

- Perfil integral de capacidades y debilidades,
- Preferencias vocacionales,
- Tipo de asistencia y de apoyo que requiere el estudiante.

El informe de la evaluación psicopedagógica determinará la aptitud del estudiante para la carrera que ha postulado, en relación con su condición de persona con discapacidad, acompañado de un proceso de orientación vocacional.

La Universidad en sus diferentes programas realizará adaptaciones a los procesos de enseñanza y evaluación, para que los estudiantes con discapacidad cursen sin barreras ni limitaciones su carrera universitaria; estas adaptaciones serán guiadas por la evaluación psicopedagógica integral realizada en el ingreso.

La Universidad implementará las acciones necesarias para que las disciplinas de la asignatura de cultura física, sean adaptadas y accesibles considerando las condiciones de los estudiantes con discapacidad, para promover su actividad física acorde a sus facultades físicas, sensoriales o mentales.

En los programas académicos se abordará la problemática de la discapacidad, considerando lo determinado por:

- Constitución de la República del Ecuador.
- Ley de Discapacidades.
- Convenios internacionales.
- Barreras Físicas, sociales y actitudinales.
- Rehabilitación integral: terminología básica y delimitación de las deficiencias y discapacidades.
- Programas de prevención y atención de las personas con deficiencias y discapacidades.

En las asignaturas relacionadas, se incorporarán contenidos de Medicina Física y Rehabilitación, que orienten adecuadamente en la detección, evaluación, diagnóstico y manejo de las personas con deficiencias y discapacidades.

La Universidad implementará los recursos necesarios para las personas con

deficiencias y discapacidad que no pueden expresarse de manera natural y espontánea, y para quienes requieren de un proceso de intervención pedagógica que les permita aprender sistemas aumentativos o alternativos de comunicación, que les facilite aprender a interactuar de múltiples formas y utilizar sistemas que se soportan en ayudas de alta o baja tecnología, donde las fotografías, imágenes, audio, dibujos y pictogramas se convierten en importantes códigos a través de los cuales pueden expresar sus sentimientos, emociones y pensamientos.

5. FACILITADORES PEDAGÓGICOS

La Universidad garantiza el proceso educativo de los estudiantes con deficiencias y discapacidad, a través de:

- Facilitadores pedagógicos para apoyo pedagógico, dependiendo de la discapacidad o deficiencias del estudiante en aquellas asignaturas que sean necesarias.
- Ayudantes de Cátedra, para que así mismo los estudiantes de niveles superiores o los compañeros de aula, motivados, apoyen con un seguimiento en las asignaturas necesarias a aquellos y aquellas estudiantes que tienen deficiencias y discapacidad.

6. RED DE VOLUNTARIADO UNIVERSITARIO

La Universidad promoverá el asociacionismo de estudiantes, docentes, empleados y trabajadores con y sin discapacidad, conformando una red de voluntariado universitario, con la finalidad de generar el sentido de solidaridad, investigando las necesidades apremiantes que una persona con deficiencia y/o discapacidad requiere en el transcurso de su carrera universitaria, para lo cual este deberá desarrollar y ejecutar las soluciones a más de otras actividades que puedan emprender a favor de la sociedad.

La red de voluntariado será asumida por las Áreas de Asociacionismo Salesiano Universitario, quienes acompañarán y coordinarán las diversas actividades que el voluntariado planifique, en bienestar de la comunidad universitaria y la sociedad.

7. DOTACIÓN DE AYUDAS TÉCNICAS Y MATERIAL PEDAGÓGICO.

La Universidad incorporará y proveerá de ayudas técnicas y materiales pedagógicos en aulas y laboratorios y otros espacios académicos, para el proceso de enseñanza aprendizaje de las personas con discapacidad. (Frecuencias moduladas, ordenadores adaptador, lupas, etc.) Así como ayudas técnicas en todos los espacios universitarios donde laboran personas con discapacidad.

8. INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN ACCESIBLE DE LA OFERTA ACADÉMICA

La Universidad a través de su departamento respectivo, diseñará, elaborará, difundirá y distribuirá los materiales comunicacionales, en formatos accesibles para que las personas con discapacidad, futuros estudiantes universitarios se informen de manera efectiva de las ofertas académicas que la institución dispone.

De igual forma se procederá con los materiales informativos que la Universidad emita sobre cursos, talleres, posgrados y otros eventos de trascendencia académica para los miembros de la comunidad universitaria.

9. SENSIBILIZACIÓN

La Universidad por medio de su departamento respectivo, implementará campañas comunicacionales y de capacitación que serán de carácter permanente, con el fin de sensibilizar a todos los estudiantes, empleados, trabajadores y docentes de la institución, sobre el ámbito de las discapacidades, y así de esta forma exista una plena integración entre miembros de la comunidad universitaria.

La Universidad dispondrá de una base de datos de los miembros de la Comunidad universitaria que tengan deficiencias y discapacidad, la que será actualizada anualmente con el fin de procurar los medios necesarios para su bienestar académico y laboral.

10. GENERACIÓN DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN QUE APORTEN A MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

La Universidad promoverá y generación de proyectos de investigación que vinculan al sector de las discapacidades dirigidos a solucionar las necesidades

apremiantes de este sector para mejorar su calidad de vida y contribuir a la sociedad.

11. TRATO PRIORITARIO Y PREFERENTE

La Universidad brindará un trato preferente a los estudiantes con deficiencias y discapacidad, priorizando las plazas de prácticas y pasantías, las mismas que serán accesibles a su condición y cercanos a su domicilio.

La Universidad en cada Carrera priorizará a los estudiantes, docentes y empleados con deficiencias y discapacidad para el mejoramiento y perfeccionamiento académico; caso similar se considerará para aquellas actividades académicas que sean planificadas por la misma universidad.

La Universidad en todas sus ventanillas de atención en trámites académicos y de pagos brindará un trato prioritario para que sin hacer fila las personas con discapacidad realicen sus gestiones institucionales.

La Universidad capacitará a todo su personal para que brinden asistencia y apoyo a las personas con discapacidad que requieran de sus servicios (Información, inscripción, matrículas, certificaciones, etc.)

12. ACCESIBILIDAD A LA INFORMACIÓN BIBLIOGRÁFICA

La Universidad establece la accesibilidad a la información bibliográfica en los formatos necesarios que requieran las personas con discapacidad, como medio indispensable a fin de garantizar su proceso educativo, por cuanto la comunicación aumentativa estará soportada con apoyos de alto desarrollo electrónico e informático, por lo cual su impacto será mayor en vista de que estos dispositivos a los estudiantes con deficiencias y discapacidad les posibilitará interactuar en un mundo social y asequible a la información y al conocimiento local, nacional e internacional.

13. MARCO JURÍDICO INCLUSIVO E INTEGRAL

En todas las normas vigentes relativas a las personas con discapacidad, sobresalen los derechos de no discriminación y de equidad de oportunidades, normativa que se reflejará y se ajustará en los Estatutos y Reglamentos de la Universidad para

garantizar la inclusión e integración de todos los entes que forman parte del proceso de educación superior.

14. COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

La Universidad emprenderá acciones con la finalidad de coordinar y suscribir proyectos, convenios, acuerdos y actividades interinstitucionales con entes estatales y privados para el apoyo e intervención en el trabajo, inclusión e integración, investigación, capacitación, servicio social, etc., sobre el ámbito de las discapacidades.

Dado en Cuenca, a doce días del mes de enero de dos mil once

RESOLUCIÓN N° 0008-01-2011-01-12: Aprobar el documento Políticas para la inclusión e integración de las personas con discapacidad en la Universidad Politécnica Salesiana.

REGLAMENTO GENERAL DE BECAS DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

Aprobado por el Consejo Superior el 22 de julio de 2015, con Resolución N° 102-08-2015-07-2

CAPÍTULO IV

TIPOS, COBERTURA, CUPOS, CONDICIONES Y REQUISITOS PARA LA APLICACIÓN DE LA BECA

Art. 9.- Tipos de beca.- La Universidad Politécnica Salesiana oferta a su población estudiantil los siguientes tipos de beca:

- a) Beca “Sistema Nacional de Nivelación y Admisión”
- b) Beca “Bachiller Mejor Egresado”.
- c) Beca “Dignidad de la Persona con Discapacidad”.

- d) Beca “Equidad Social”.
- e) Beca “Deportistas”.
- f) Becas “Especiales”.

Art. 21.- De la Beca “Dignidad de la Persona con Discapacidad”.- Esta beca es parte de la política de inclusión de la Universidad Politécnica Salesiana. Está destinada a favorecer el ingreso y permanencia en la Universidad de personas con diferentes tipos y grados de discapacidad.

Art. 22.- De la cobertura de la Beca “Dignidad de la Persona con Discapacidad”.- Para estudiantes que se encuentren ubicados en los quintiles 1 o 2, se subvencionará el 100% de los aranceles universitarios. Para estudiantes que sean del quintil 3, se subvencionará el 60% de los aranceles universitarios.

Art. 23.- De los cupos para la Beca “Dignidad de la Persona con Discapacidad”.- Cada carrera dispondrá de 2 cupos para este tipo de beca. En el caso de las carreras que tienen modalidad presencial, semi-presencial y/o distancia, y aquellas que tengan presencia en más de un campus en la misma sede, el número de cupos será de 2 por cada modalidad y por cada campus. En caso que las postulaciones superen la cantidad de cupos disponibles, se dará preferencia a los estudiantes de los quintiles más bajos.

Art. 24.- De las condiciones para acceder a la Beca “Dignidad de la Persona con Discapacidad”.- Podrán acceder a esta beca únicamente aquellos estudiantes que ingresen por primera vez a la Universidad Politécnica Salesiana, que no tengan otro título de tercer o cuarto nivel, y que cuenten con el documento habilitante según lo determine la “Ley Orgánica de Discapacidades”.

Para mantener esta beca, los beneficiarios deben cumplir con un promedio mínimo de 70/100 en cada período académico de estudios, cursar al menos el 70% de los créditos que le corresponden en dicho período académico, de acuerdo a su malla curricular, y aprobar todas las materias cursadas en el último periodo académico.

En caso que el estudiante hubiere perdido una materia, pero mantiene un promedio de 70/100 la Universidad le otorgará únicamente el 60% del beneficio de acuerdo a su quintil, para recuperar el 100% de la beca el estudiante deberá cumplir el

promedio requerido en el período académico subsiguiente. Si el estudiante hubiere obtenido un promedio inferior al indicado por otro periodo consecutivo perderá el 100% de la beca, hasta que nuevamente alcance los promedios establecidos.

Art. 25.- De los requisitos para aplicar y mantener la Beca “Dignidad de la Persona con Discapacidad”.- Para aplicar por primera vez a esta beca, los interesados deben presentar en Bienestar Estudiantil los siguientes requisitos:

- a) Solicitud en hoja valorada dirigida al titular de la Dirección Técnica de Bienestar Estudiantil.
- b) Copia notariada del carné de discapacidad emitido por el ente regulador; y,
- c) Copia a colores de la cédula de identidad o ciudadanía.

Si la Universidad Politécnica Salesiana necesita profundizar o ampliar el estudio socioeconómico del solicitante se reserva el derecho de solicitar otros documentos.

Para renovar el beneficio, el estudiante deberá presentar una solicitud en hoja valorada dirigida al titular de Bienestar Estudiantil, quien previa constatación del cumplimiento de los requisitos académicos en los registros de la Universidad Politécnica Salesiana procederá a autorizar la reasignación de la beca.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA. Las subvenciones de todas las becas indicadas en este Reglamento no cubrirán ni segundas ni terceras matrículas.

SEGUNDA. Las Direcciones Técnicas de Bienestar Estudiantil, de acuerdo a su calendario de actividades y al tipo de beca, determinarán las fechas en la que los postulantes deben cumplir con la presentación de las solicitudes y documentos que se requieren para aplicar por primera vez o para renovar las becas normadas en este Reglamento.

TERCERA. Las Direcciones Técnicas de Bienestar Estudiantil serán las instancias responsables del cumplimiento de lo normado en el presente Reglamento.

CUARTA. Los porcentajes de becas aplicarán sobre el monto que corresponda cancelar a los estudiantes beneficiarios según su quintil socioeconómico.

QUINTA. Todo aquello que se no se encuentre normado en el presente Reglamento, lo resolverá el Consejo Superior de la Universidad Politécnica Salesiana.

SEXTA. Las becas reguladas en este Reglamento deberán ser registradas en el Módulo de Bienestar Estudiantil. Cualquier monto de beca adicional al permitido en este Reglamento, antes de ser registrado en el módulo correspondiente, deberá contar con la autorización del Vicerrector de Sede correspondiente.

SÉPTIMA. Las becas contempladas en el presente Reglamento se aplican únicamente para estudios de tercer nivel.

Artículo 97

La Universidad Politécnica Salesiana desarrolla propuestas para la orientación vocacional y profesional de las y los estudiantes y fomenta programas de créditos educativos, ayudas económicas, becas y otros servicios asistenciales que permitan el ingreso, la permanencia y culminación de una carrera a jóvenes de sectores populares, colectivos con **discapacidades**, pueblos indígenas y afro ecuatorianos. La instancia responsable de la ejecución es la Unidad de Bienestar y Desarrollo Estudiantil que aplicará para el efecto el Reglamento General de Becas de la Universidad Politécnica Salesiana y las disposiciones legales que establezca el organismo competente.

Artículo 125

La Universidad Politécnica Salesiana a través de su máximo organismo de cogobierno velará por la **inclusión, el cumplimiento de los derechos y la participación** de todas las personas con **discapacidad** que formen parte de la comunidad universitaria, para lo cual garantiza la accesibilidad y apoyo a los servicios, espacios e infraestructura que brinda la Universidad. De igual forma garantiza el desarrollo y potencializa las habilidades de estas personas. La Unidad de Ética, Inclusión y Garantías de Participación, será la instancia responsable del cumplimiento de los derechos y la participación de todas las personas con discapacidad que formen parte de la comunidad universitaria.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

AECID

Agencia Española de Cooperación Internacional

CAPACIDAD

Aptitud, talento, cualidad que dispone a alguien para el buen ejercicio de algo.
Aptitud para ejercer personalmente un derecho y el cumplimiento de una obligación.
Aptitud legal para ser sujeto de derechos y obligaciones.

CAPACIDAD NORMAL

La capacidad de una persona está definida al realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano.

COCEMFE

Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica

CÓDIGO DE TRABAJO

Preceptos que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y su aplicación a las modalidades y condiciones del trabajo, señalan los principios y normativa relacionados con las disposiciones fundamentales, con la capacidad para contratar, las modalidades de trabajo, las jornadas de trabajo; las indemnizaciones; los conflictos colectivos y la prescripción.

CONADIS

Consejo Nacional de Discapacidades, es un organismo autónomo de carácter público, creado en agosto de 1992, a través de la Ley 180 sobre Discapacidades.

DEFICIENCIA

Es toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.

DISCAPACIDAD

Es aquella condición bajo la cual ciertas personas presentan diferencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, y en igualdad de condiciones con los demás.

DISCAPACIDAD AUDITIVA

La discapacidad auditiva es una limitación sensorial severa o la ausencia total de la capacidad de oír, que ocasiona dificultades importantes para escuchar y hablar y, por tanto, para comunicarse verbalmente.

DISCAPACIDAD FÍSICA

La discapacidad física es una condición funcional del cuerpo humano que puede ocasionar dificultad o imposibilidad motriz; es decir para: caminar, correr, tomar cosas con las manos, subir gradas, levantarse, sentarse, mantener el equilibrio, controlar esfínteres, acceder a lugares que tengan barreras físicas, etc.

DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Este tipo de discapacidad consiste en la limitación moderada o grave de la función cerebral, que ocasiona dificultades importantes para la adaptación y el aprendizaje social, escolar o conductual y, por lo tanto, para desenvolverse fácilmente en el entorno.

DISCAPACIDAD VISUAL

La discapacidad visual es una limitación sensorial severa o la ausencia de la capacidad de ver, que ocasiona dificultades importantes para identificar visualmente

tanto a personas como a objetos; para orientarse, para ubicar el entorno y sus características.

DISCRIMINACIÓN

El término "discriminación contra las personas con discapacidad" significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

EDUCACIÓN INCLUSIVA

Proceso de identificar y responder a la diversidad de las necesidades de todos los estudiantes a través de la mayor participación en el aprendizaje, las culturas y las comunidades, y reduciendo la exclusión en la educación. Involucra cambios y modificaciones en contenidos, aproximaciones, estructuras y estrategias, con una visión común que incluye a todos los niño/as del rango de edad apropiado y la convicción de que es la responsabilidad del sistema regular, educar a todos.

EQUIDAD

Garantía de igualdad de oportunidades para todas las personas, eliminando todo obstáculo de acceso a ellas.

EQUIPARACIÓN DE OPORTUNIDADES

Es la satisfacción de las necesidades reales de las personas con discapacidad.

FENEDIF

Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Proceso de adecuación, ajustes y mejoras necesarias en los entornos jurídico, social, cultural y de bienes y servicios que faciliten a las personas con discapacidad una integración, convivencia y participación, con las mismas posibilidades y oportunidades que el resto de la población.

INCLUSIÓN

Significa que las leyes, políticas, planes, servicios, deben adaptarse, planificarse, organizarse para garantizar el libre, pleno e independiente desarrollo de las personas, basado en el respeto y aceptación de las diferencias, capacidades y necesidades que garanticen el acceso igualitario, normalizado y participativo.

INCLUSIÓN EDUCATIVA

Promover a las personas con discapacidad una educación inclusiva y especializada de calidad y con calidez, así como oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida.

INCLUSIÓN LABORAL

Empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Se entiende como la inclusión de las y los trabajadores con discapacidad, la oportunidad de trabajar en igualdad de condiciones que los demás, en un universo abierto donde la sociedad debe facilitar y flexibilizar las oportunidades en un ambiente propicio para el desarrollo emocional, físico e intelectual.

INSERCIÓN

Se refiere a la acción de incluir una cosa en otra, o bien de incluir a un individuo dentro un grupo cuando este por x razón aún no ha logrado ingresar en él.

INSERCIÓN LABORAL

Es un proceso que tiene como finalidad el empleo de personas con discapacidad en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna. Implica conjugar varios componentes que por las necesidades en nuestro país ha de sumarse la capacitación para el empleo hasta que se logre cerrar la brecha en educación.

LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES

Conjunto de leyes que regulan en el Ecuador, los derechos y beneficios que amparan a las personas con discapacidad sean nacionales o extranjeros. (Publicado en el Registro Oficial N° 796 de Septiembre, 25, 2012).

OIT

Organización Internacional del Trabajo

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales e intelectuales a largo plazo, que al interactuar con diversas barreras pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás. Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad.

UNIVERSIDAD INCLUSIVA

Es propender por la inclusión de Personas con Discapacidad en la comunidad educativa en el marco de los principios de igualdad y equidad, los derechos humanos y la normatividad ecuatoriana.

UPS

Universidad Politécnica Salesiana

VULNERABILIDAD

Se aplica para identificar a aquellos núcleos de población y personas que por diferentes razones enfrentan situaciones de riesgo o discriminación que les impiden alcanzar mejores niveles de vida

5.- VARIABLES O DIMENSIONES

Concepto:

Variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de adoptar diferentes valores, los cuales pueden medirse u observarse. Las **variables** adquieren valor cuando se relacionan con otras variables, es decir, si forman parte de una hipótesis o de una teoría. En este caso se las denomina constructos o **construcciones hipotéticas**.⁶

- Variable: Calidad de Vida Laboral

Definición conceptual:

Kierman & Marrone, 1997, dice: “Grado de satisfacción de un individuo con su rol, relaciones y deberes en el lugar de trabajo. Esta satisfacción está basada en una variedad de factores que afectan al individuo incluyendo, aunque no exclusivamente,

⁶ Variable Estadística Recuperado https://es.wikipedia.org/wiki/Variable_estad%C3%ADstica

variables de personalidad, expectativas familiares, normas culturales sociales, cultura del lugar de trabajo, y facetas concretas del trabajo dentro del lugar donde las tareas son realizadas”

- **Integración Social en el trabajo de la Organización**

“Esto significa liberarse de prejuicios, igualdad, movilidad, apertura interpersonal, apoyo cara a cara a los grupos o equipos de trabajo, y un sentido de comunidad en la organización que se extienda más allá de los grupos primarios” (García, 2007, p. 55)

- **Variable Modalidad de Empleo**

Las modalidades de empleo permiten la inserción laboral de personas con discapacidad (Casado, 2004), “debe estar abierto a las personas que por su discapacidad, no pueden obtener ni mantener un empleo normal...” (p. 40).

- **Otras Variables**

La calidad de vida laboral podría verse influenciada por otras variables psicolaborales, las cuales serán consideradas en la investigación a efectos de enriquecer el análisis descriptivo, así podemos mencionar:

- **Género**

Según Calhoun, Light & Keller, 2000, p. 248, manifiesta que son “distinciones no biológicas, producidas social y culturalmente entre hombres y mujeres y, entre masculinidad y feminidad”

- **Edad**

Nuevamente Calhoun, Light & Keller, 2000, p. 300, expresa que: “Biológicamente es el número de años que han transcurrido desde el momento en que ha nacido una persona.

- **Cargo que desempeña**

Es la labor que ejecuta en una organización, considerando su perfil profesional, teniendo en cuenta sus limitaciones y/o discapacidad.

- **Empresa donde labora**

Espacio físico en donde presta sus servicios la persona con discapacidad, pudiendo ésta ser pública, privada, de servicio, de producción, educativa, etc.

VARIABLES

La característica más importante de la variable es que ésta puede ser medible, hacen referencia a los aspectos o facetas específicas de un concepto que queremos investigar, en este caso será la determinación de la inserción laboral de los Graduados y Estudiantes de la UPS con discapacidad en el período 2011 – 2015.

6.- HIPÓTESIS

Partiendo de un contexto de desigualdad de los graduados y estudiantes de la UPS sede Cuenca con discapacidad en relación con su inserción laboral en las empresas e instituciones de la ciudad, la hipótesis es la siguiente:

- Los graduados y estudiantes con discapacidad de la UPS sede Cuenca, son contratados únicamente para cumplir con el Art. 42 numeral 33 del Código del Trabajo, el Art. 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades y el Art. 64 de la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP), sin ser valorados profesionalmente.

7.- MARCO METODOLÓGICO

Para realizar el presente Proyecto de Investigación, se hará uso de las herramientas metodológicas para lograr el éxito del mismo.

Se cita el significado de Marco Metodológico: Es el conjunto de acciones destinadas a describir y analizar el fondo del problema planteado, a través de procedimientos específicos que incluye las técnicas de observación y recolección de datos, determinando el “cómo” se realizará el estudio, esta tarea consiste en hacer operativa los conceptos y elementos del problema que estudiamos, Arias (2006) explica el marco metodológico como el “Conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas” (p.16).

El presente trabajo consiste en un diagnóstico de la **“Inserción Laboral de los Graduados, Egresados y Estudiantes de la UPS sede Cuenca con Discapacidad, en las diferentes empresas o instituciones de la ciudad, en el período 2011-2015”**, se aplicará el método científico cuantitativo, para lo que será necesario mencionar la definición de aspectos asociados al diseño y tipo de investigación, tales como la unidad de análisis, la población y muestra, definición de las variables, las habilidades utilizadas para la recolección, análisis y tabulación de la información.

Tamayo y Tamayo (2003) define al marco metodológico como “Un proceso que, mediante el método científico, procura obtener información relevante para entender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento”, dicho conocimiento se adquiere para relacionarlo con las hipótesis presentadas ante los problemas planteados. (p.37)

7.1.- MÉTODO:

Para la elaboración del presente proyecto investigativo se utilizará los siguientes métodos:

EXPLORATIVO: Se realizará un análisis de los datos existentes en las fichas socio económicas que reposan en el Departamento de Bienestar Estudiantil de la UPS sede Cuenca, en el cual se encontrará la base de datos de los estudiantes con discapacidad, mismos que permitirán realizar la exploración del proyecto. Los archivos que yacen en el Departamento de Sistemas, servirán como fuente de información para realizar el análisis comparativo de los archivos existentes en los dos departamentos.

DESCRIPTIVO: Al contar con los archivos antes indicados se realizará un análisis descriptivo, aplicando también el método cuantitativo deductivo con la finalidad de partir de la generalidad de estudiantes con discapacidad para explorar casos puntuales que respondan a la investigación planteada.

7.2.- TÉCNICAS:

En el Proyecto de la “Inserción Laboral de los Graduados, Egresados y Estudiantes de la UPS con Discapacidad, en las diferentes empresas o instituciones de la ciudad de Cuenca, en el período 2011-2015”, se aplicarán las siguientes técnicas:

✓ De Campo

- **Entrevista:** Técnica de obtención de información mediante el diálogo manteniendo un encuentro formal y planificado, entre uno o más personas entrevistadoras y una o más entrevistadas, en el que se transforma y sistematiza la información conocida por los entrevistados.
- En el trabajo investigativo se realizará una entrevista a los jefes de los diferentes departamentos de Talento Humano de las empresas e instituciones, los mismos que ayudarán para conseguir el objetivo planteado en el presente proyecto.
- **Encuesta:** Este método consiste en obtener información de los sujetos de estudio, proporcionada por ellos mismos, sobre opiniones, actitud o sugerencias. Se aplicarán encuestas a los graduados y estudiantes de la UPS sede Cuenca con discapacidad.
- Si en el desarrollo del proyecto investigativo necesita se aplicará otras técnicas.

7.3.- INSTRUMENTOS

Para la realización del presente proyecto se utilizará:

- Encuestas
- Entrevistas

7.4.- PLAN DE ANÁLISIS

Para realizar la tabulación de los datos obtenidos en la presente investigación se procedió a diseñar tablas dinámicas, en las mismas se visualizaron gráficamente los resultados. Posterior a ello se procedió a elaborar el análisis, la interpretación, las conclusiones y las recomendaciones en base al análisis estadístico.

8.- POBLACIÓN Y MUESTRA

Para el desarrollo del Proyecto denominado **“Inserción Laboral de los Graduados, Egresados y Estudiantes de la UPS con Discapacidad, en las diferentes empresas o instituciones de la ciudad de Cuenca, en el período 2011-2015”**, se tomará los datos proporcionados por la Secretaría Técnica de Estadística de la UPS, conformado por 223 personas que son y han estudiado en la Institución, de las carreras presenciales y semi presenciales.

Población

Según Tamayo y Tamayo, (1997), “La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”(P.114)

Dentro de este Proyecto investigativos se recibe la población como todos los estudiantes con discapacidad que ha tendio la UPS desde el año 2011 al 2015

Muestra

En en presente proyecto no se determinó una muestra para el análisis, debido a que se trabajó con el 100% de la población.

Hernández y otros (ob. cit) expresan: “para el enfoque cuantitativo la muestra es un subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativa de dicha población” (p. 302).

Según Hernández y otros (2003), manifiestan que los enfoques cuantitativo la población se define como “el conjunto de todos los casos que concuerden con determinadas especificaciones” (p. 304).

8.1.- REPRESENTACIÓN GRÁFICA DE LOS ESTUDIANTES Y GRADUADOS DE LA UPS SEDE CUENCA CON DISCAPACIDAD, PERÍODO 2011 – 2015

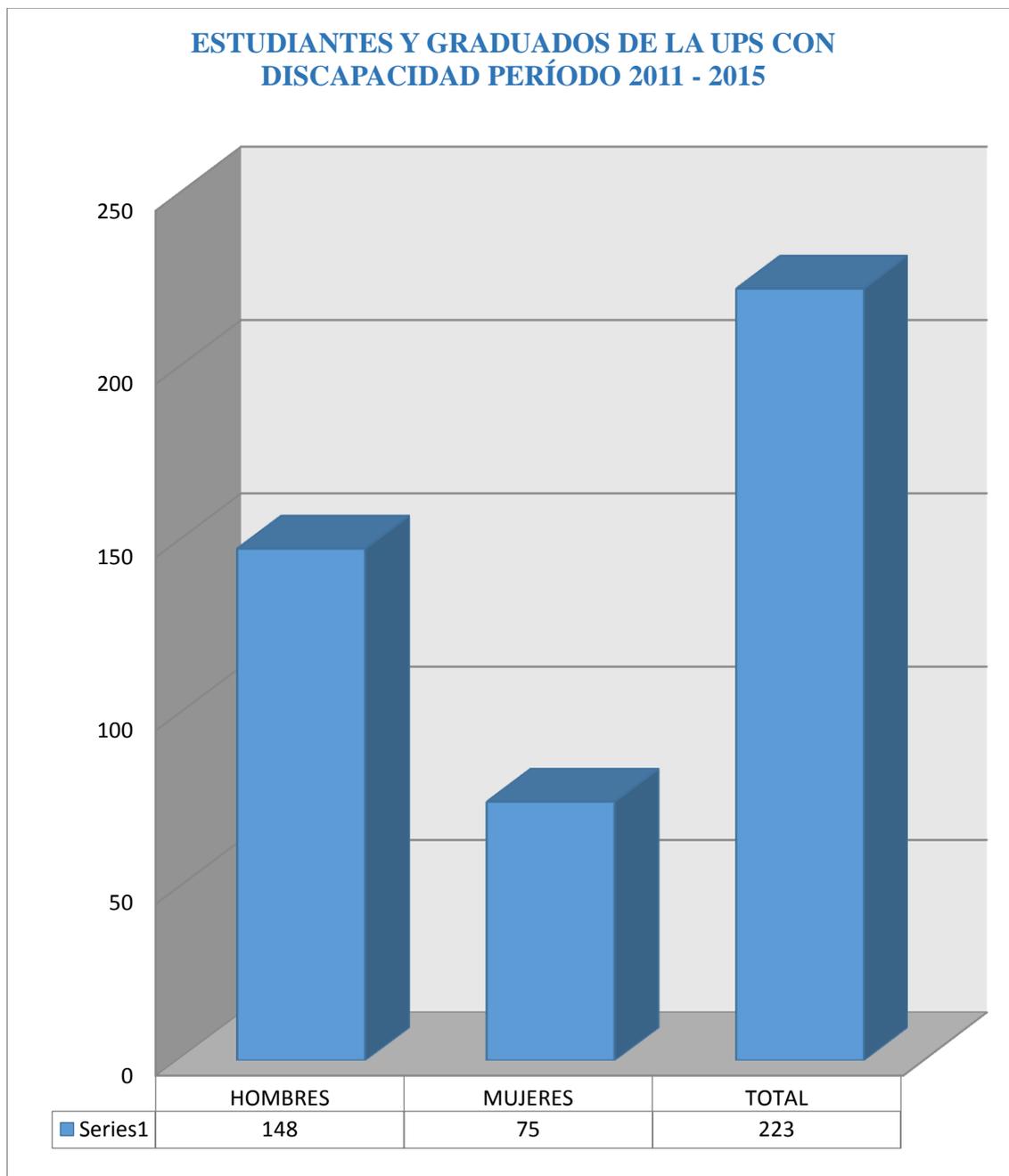


Gráfico 5.

Fuente: Secretaría Técnica de Estadística de la UPS

Elaborado por: Investigadores

8.1.- REPRESENTACIÓN GRÁFICA DE LOS ESTUDIANTES Y GRADUADOS DE LA UPS SEDE CUENCA CON DISCAPACIDAD, PERÍODO 2011 – 2015 POR GÉNERO Y PORCENTAJES.

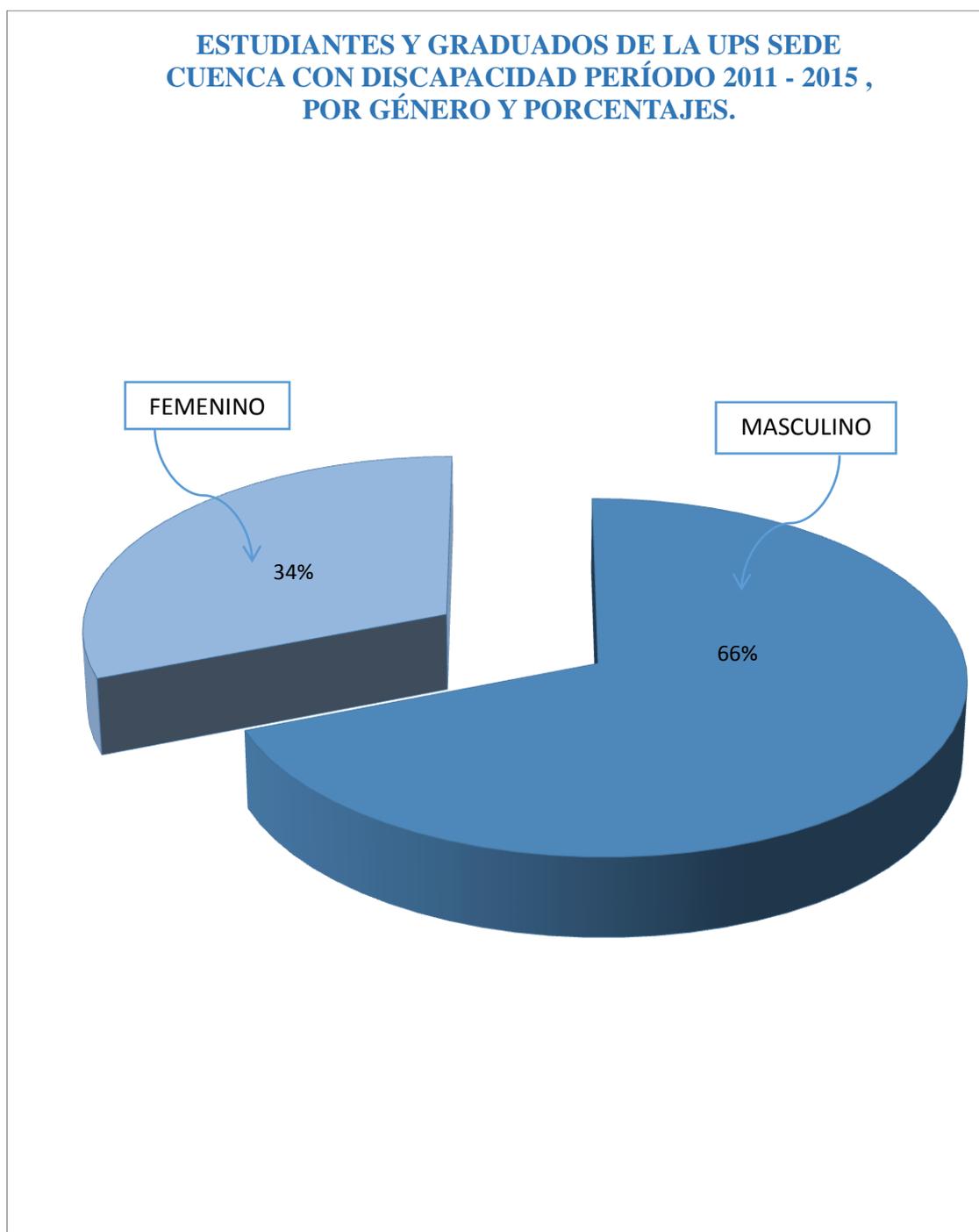


Gráfico 6.

Fuente: Secretaría Técnica de Estadística de la UPS

Elaborado por: Investigadores

DETALLE DE LA BASE DE DATOS:

El encargado de la Secretaría Técnica de Estadística de la UPS proporcionó la base de datos con el que se inicia el proyecto investigativo, en el cual se encuentran 223 registros de estudiantes y graduados con discapacidad, distribuidos de la siguiente manera: 148 hombres que corresponde al 66% y 75 mujeres correspondiente al 34% del total de la población. (Documento adjunto en anexos)

Al realizar el desarrollo del trabajo investigativo se encuentran irregularidades en el registro proporcionado, los mismos que se detallan en el siguiente cuadro:

CUADRO RESUMEN GENERAL			
CLASIFICACIÓN	#	%	OBSERVACIONES
GESTIONADOS	89	39,91	Localizados telefónicamente, enviados por email y redes sociales (Facebook), pero nunca respondieron.
NO QUIERE LLENAR	1	0,45	Esta persona, es estudiante y no quiso llenar, manifestando que tiene razones personales.
NO TIENE CARNÉ	62	27,80	Estas personas revelaron que nunca tuvieron carné y que al llenar la ficha socioeconómica, incluyeron esta información sin respaldo de ningún documento que lo sustente y que no poseen ningún tipo de discapacidad.
NUNCA ESTUDIO	1	0,45	El estudiante se registró pero nunca llegó a estudiar, sin embargo consta en la base de datos.
ENCUESTADOS	70	31,39	Estudiantes y graduados verificados que poseen discapacidad y el carné otorgado por el CONADIS, que les acredita su condición.
TOTAL	223	100%	

Tabla 4

Elaborado por: Investigadores

En la tabla antes descrita (N° 4), se detalla uno a uno los resultados que fueron arrojados en el desarrollo de la investigación, logrando confirmar que 70 estudiantes y graduados poseen el carné otorgado por el CONADIS y/o el Ministerio de Salud Pública, mismo que les acredita su condición, con quienes se contó para obtener información y conclusiones a base de su colaboración.

9.- DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS PRODUCIDOS.

REPORTE INVESTIGATIVO N° 3. Resultados Descriptivos.

Las herramientas se aplicó a los graduados, egresados y estudiantes de la UPS sede Cuenca con discapacidad, pertenecientes a los periodos 2011 - 2015, en las diferentes empresas e instituciones de la ciudad de Cuenca, durante septiembre 2015 – febrero 2016.

Para iniciar el proceso de ejecución, se contó con la base de datos proporcionado por el responsable de la Secretaría Técnica de Estadística de la UPS, localizando a la población por los números de teléfonos y correo electrónico que registrado; se diseñó dos tipos de herramientas físicas, las mismas que fueron aplicadas de forma personal, mediante correo electrónico, a través de la red social facebook.

Una vez elaboradas las encuestas fueron llenadas mediante los siguientes mecanismos: directamente, por medio de correo electrónico, por medio de la red social facebook, se acordó con la población el mecanismo más viable para que llenen la encuesta indicándoles previamente el objetivo y los fines de la misma, en algunos casos se visitó a los encuestados en sus lugares de trabajo, en otros se realizó directamente las encuestas, y en casos específicos se les envió la encuesta por medio de la red social Facebook, debido a que sus lugares de residencia era Estados Unidos y otros lugares geográficos distantes y por último se aplicó la encuesta en lugares recreativos de la UPS y en horas que los estudiantes tenía disponibles.

Para la aplicación de esta herramienta, se procedió a determinar los lugares de trabajo de graduados, egresados y estudiantes de la UPS sede Cuenca con discapacidad, pertenecientes a los periodos 2011 – 2015, se realizó el contacto con

los/las encargados de los distintos departamentos de Gestión de Talento Humano en las diferentes empresas e instituciones de la ciudad.

La entrevista se realizó de forma directa con los encargados y/o jefes de Talento Humano obteniendo información relevante para el proyecto, en unos casos el acceso a la información fue inmediata, en otros casos pese a la insistencia no se pudo lograr obtener información

Empresas que contribuyeron con la información para la presente investigación.

Empresa
Banco del Austro
Fundación Hogar de Nuestro Ecuador
Comunidad Salesiana
Graiman
Universidad Politécnica Salesiana
Etapa

Tabla 5

Empresas y/o Instituciones que no contribuyeron con la información para la presente investigación debido a políticas de confidencialidad internas y otras que no cuentan con un departamento de Talento Humano definido.

Empresa
Almacenes TIA
Cooperativa JEP
Motos & Motos "Juan Eljuri"
Gobernación del Azuay
Ilustre Municipalidad del Sigsig

Tabla 6

Empresa que contribuyó con información adicional para la presente investigación desde una óptica referencial para la presente investigación

Empresa
Continental General Tire

Tabla 7

10.- PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DESCRIPTIVOS.

Descripción de los resultados obtenidos en la aplicación de las encuestas a los estudiantes y graduados con discapacidad de la UPS, en el período 2011 – 2015.

1. Durante su permanencia en la UPS ¿recibió las facilidades para acceder a sus estudios?

Si **34** No **15** Rara Vez **19** No Contesta **2**

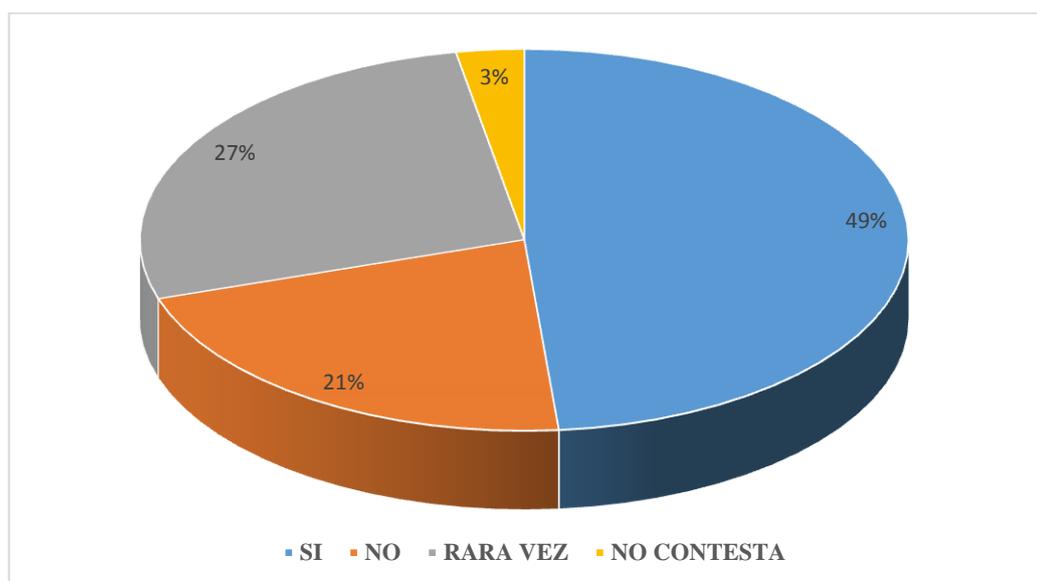


Gráfico 7

Elaborado por: Investigadores

2. ¿El trato que Usted recibió en la UPS de parte de Autoridades, compañeros y Docentes fue igualitario?

Si **46** No **9** Rara Vez **15**

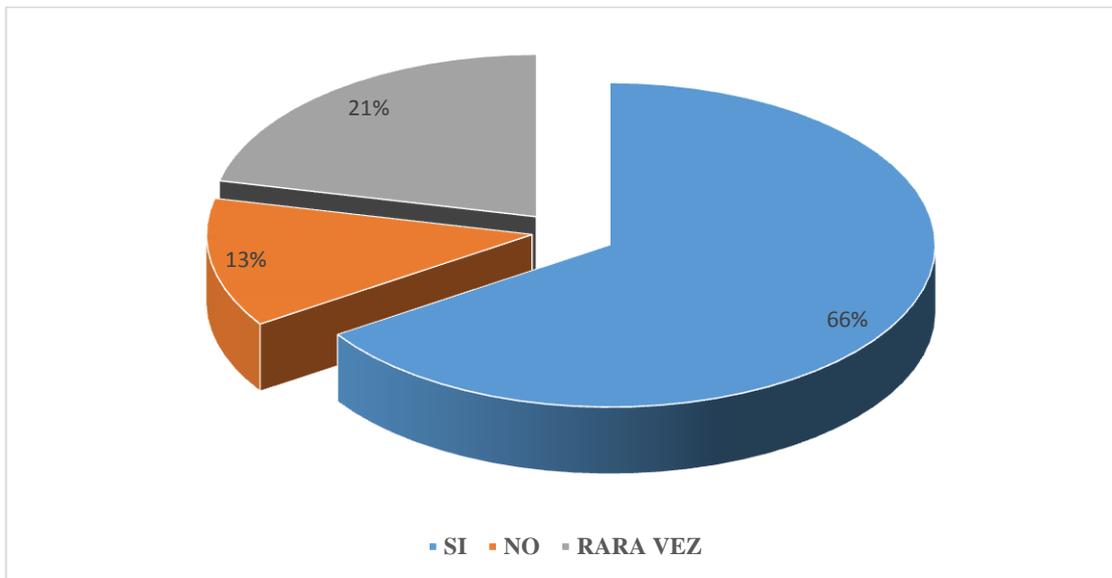


Gráfico 8

Elaborado por: Investigadores

3. ¿Su condición de discapacidad fue conocida por sus Docentes y compañeros?

Sí **51** No **19**

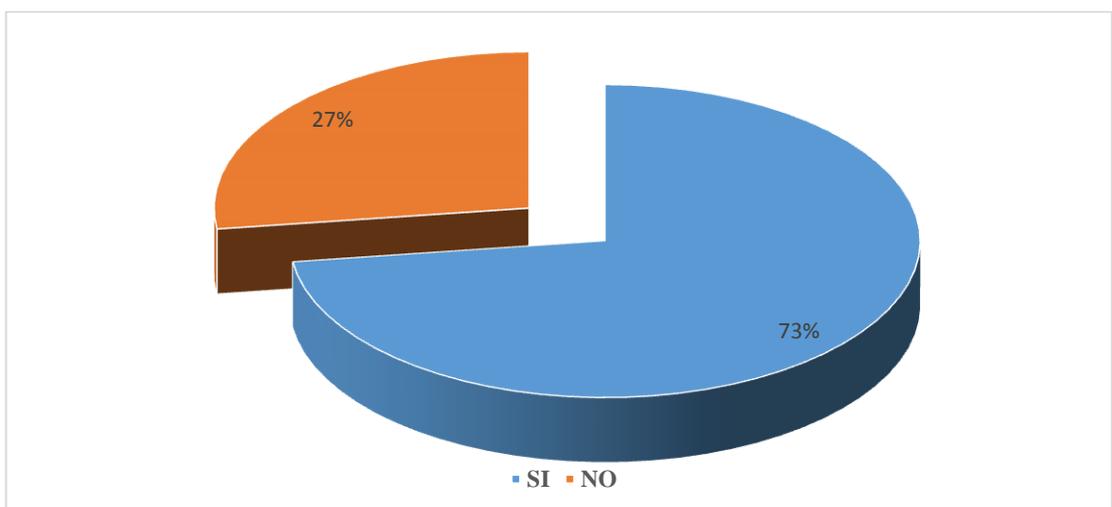


Gráfico 9

Elaborado por: Investigadores

4. ¿Cómo fue la reacción de las personas que conocieron su condición?

Normal **35** Discriminativa **4** De ayuda **21** No Contesta **10**

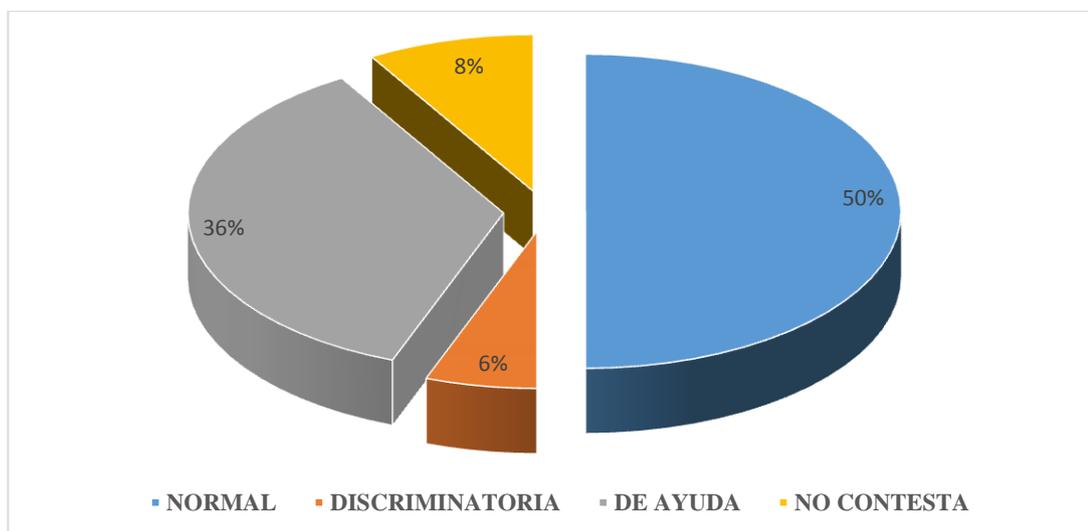


Gráfico 10

Elaborado por: Investigadores

5. ¿Si fue discriminativa en qué sentido lo recibió?:

Psicológica **4** Física **0** Indiferente **7** No Contesta **59**

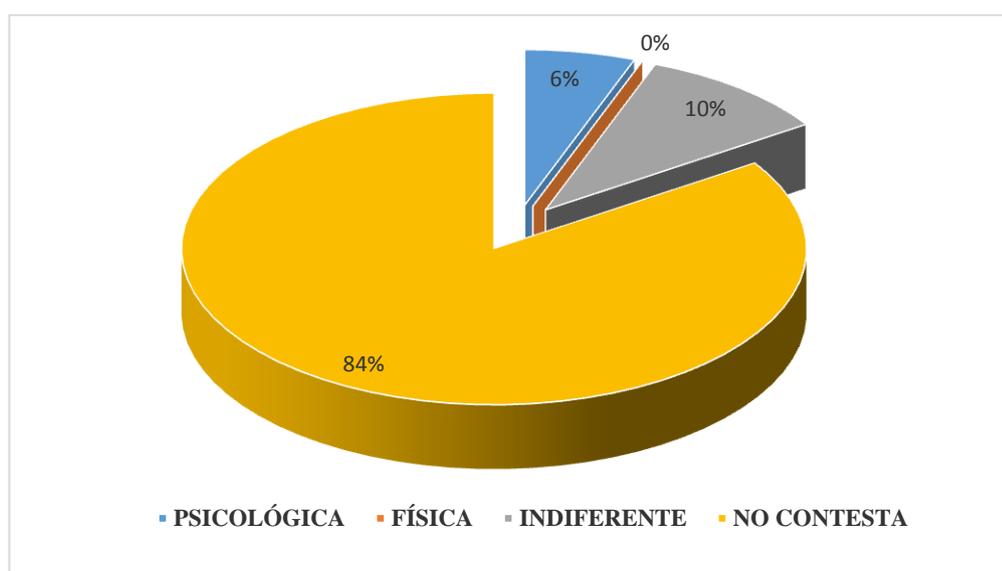


Gráfico 11

Elaborado por: Investigadores

6. ¿Actualmente Usted se encuentra laborando?

Sí

34

No

36

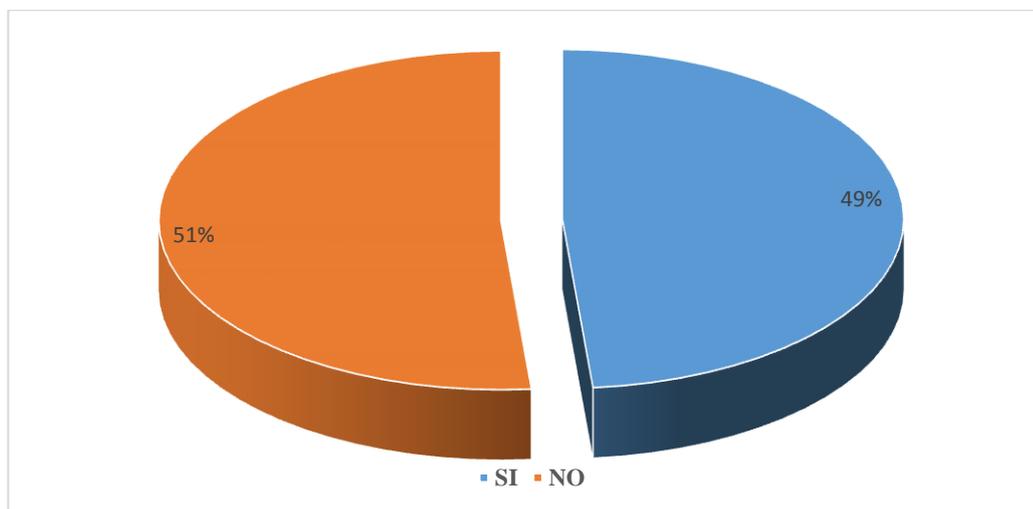


Gráfico12

Elaborado por: Investigadores

¿Por qué no labora?

¿Desde cuándo?

¿Qué tiempo se encuentra sin laborar?

- 0 – 6 meses

4

- 7 meses – 1 año

5

- Mayor a 1 año

21

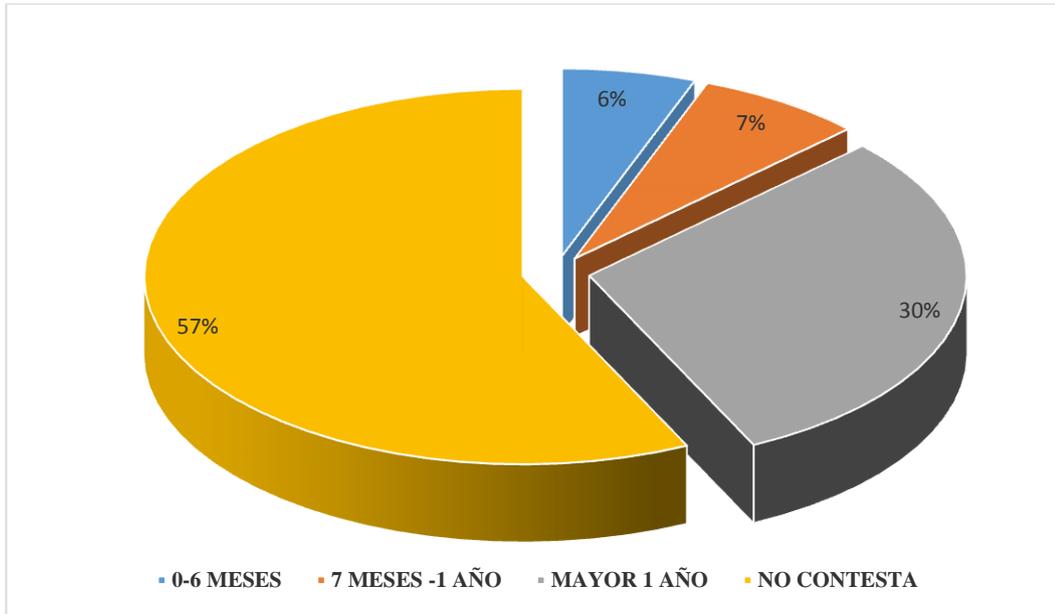


Gráfico 13

Elaborado por: Investigadores

7. ¿Siente Usted que su discapacidad es motivo para su desempleo?

Si: **14** No: **38** A veces: **16** No Contesta **2**

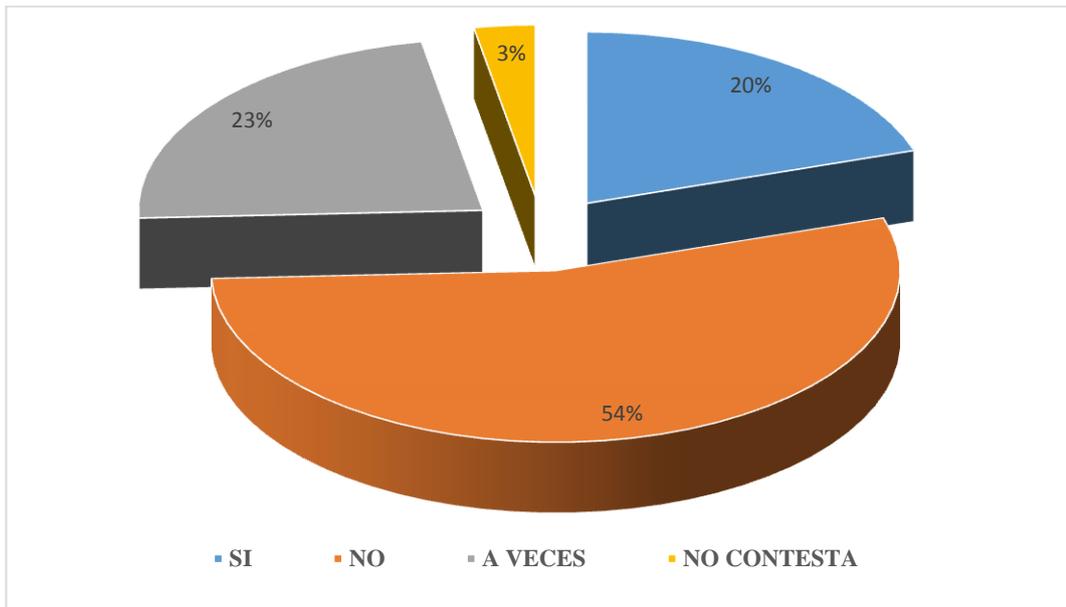


Gráfico 14

Elaborado por: Investigadores

8. ¿Cree Usted que su edad ha sido un limitante para encontrar empleo?

Si: **8** No: **50** A veces: **11** No Contesta **1**

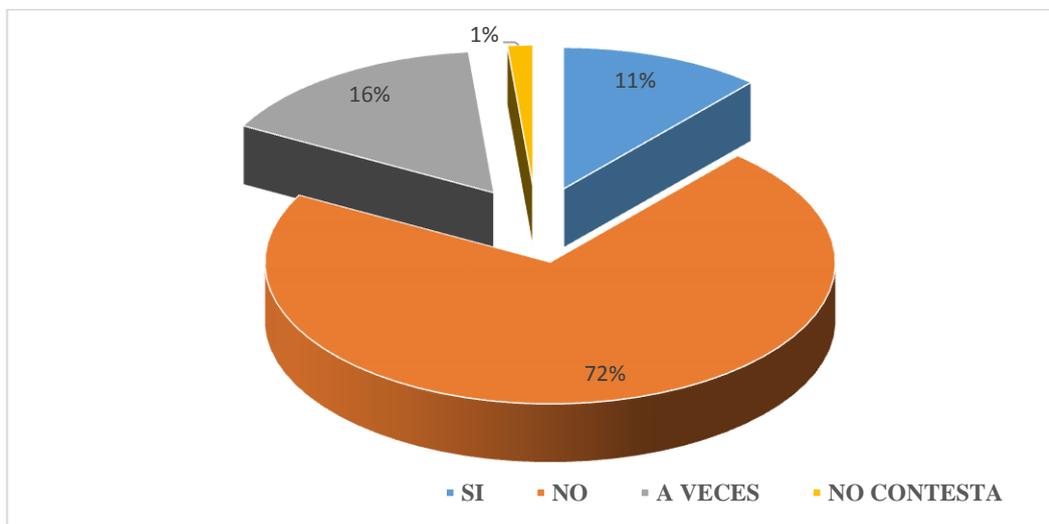


Gráfico 15

Elaborado por: Investigadores

9. ¿Cuándo busca empleo, aplica para cargos relacionados con su profesión?

Si: **31** No: **10** A veces: **22** No Contesta: **7**

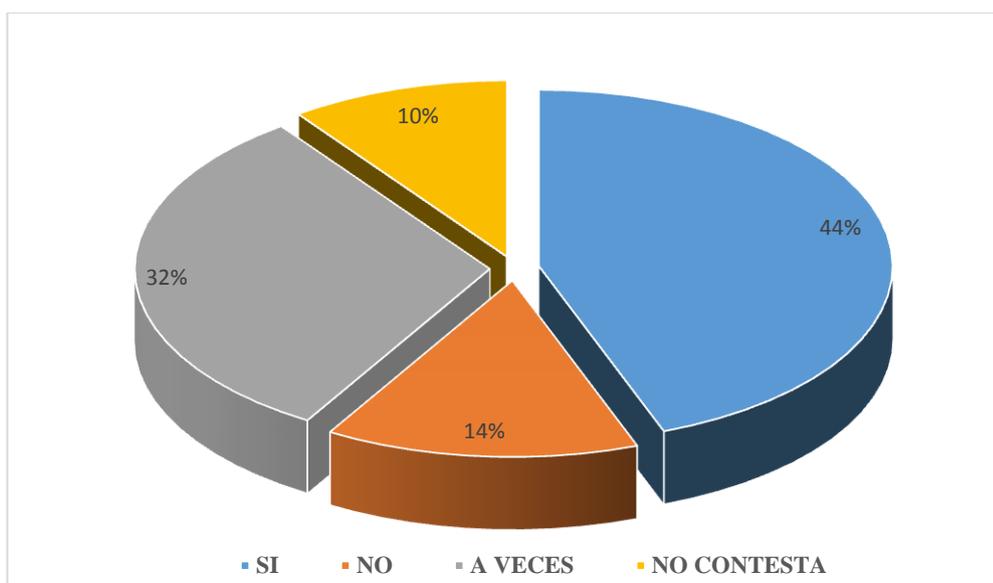


Gráfico 16

Elaborado por: Investigadores

La siguiente información debe ser contestada en base a su último empleo:

10. ¿Qué actividades se encuentra desarrollando en el cargo asignado en su puesto de trabajo? (Actividades)

- | | | | |
|------------------------|-----------|-------------------------|-----------|
| - Servicios | 11 | - Operativos | 17 |
| - Área Administrativa | 19 | - Operativo/a de planta | 5 |
| - Atención al Cliente | 2 | - Mensajería | 2 |
| - Servicio de Limpieza | 13 | | |

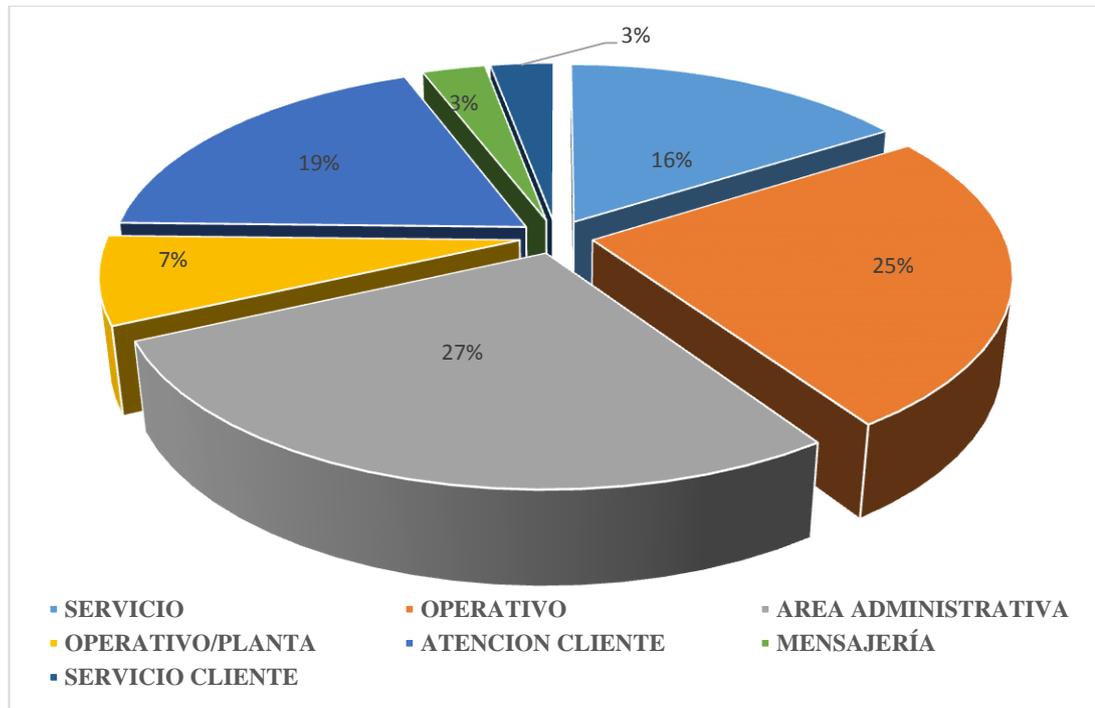


Gráfico 17

Elaborado por: Investigadores

11. ¿Cree Usted que para su ingreso a la empresa se realizó una correcta Selección de Personal?

- Si: **19** No: **12** Desconozco: **28** No Contesta **11**

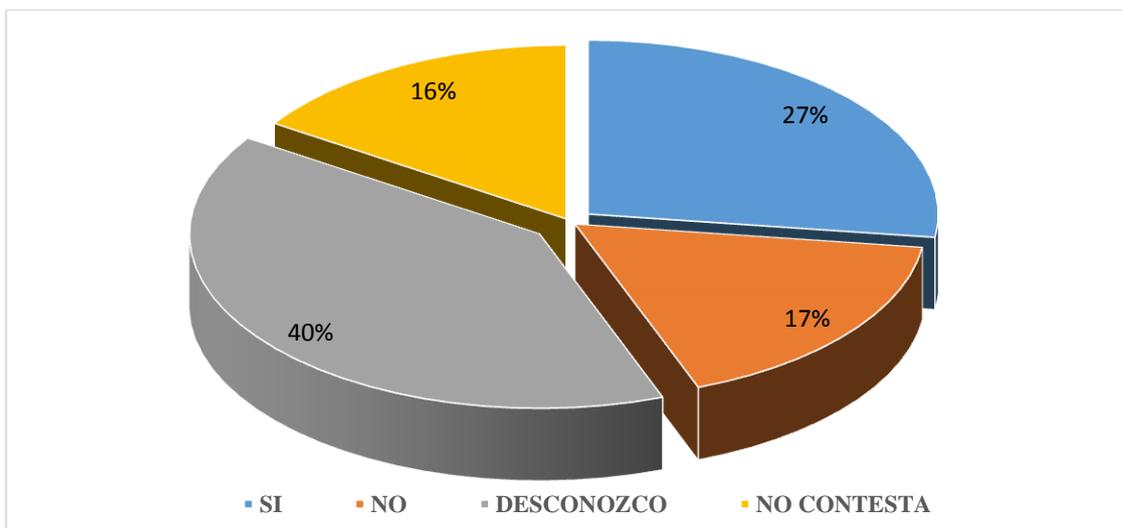


Gráfico 18

Elaborado por:

Investigadores

12. ¿Qué tipo de formación recibió Usted antes de ingresar al puesto de trabajo (Formación)

- Superior	37	- Título Tercer Nivel	17
- Título Cuarto nivel	0	- No Contesta	16

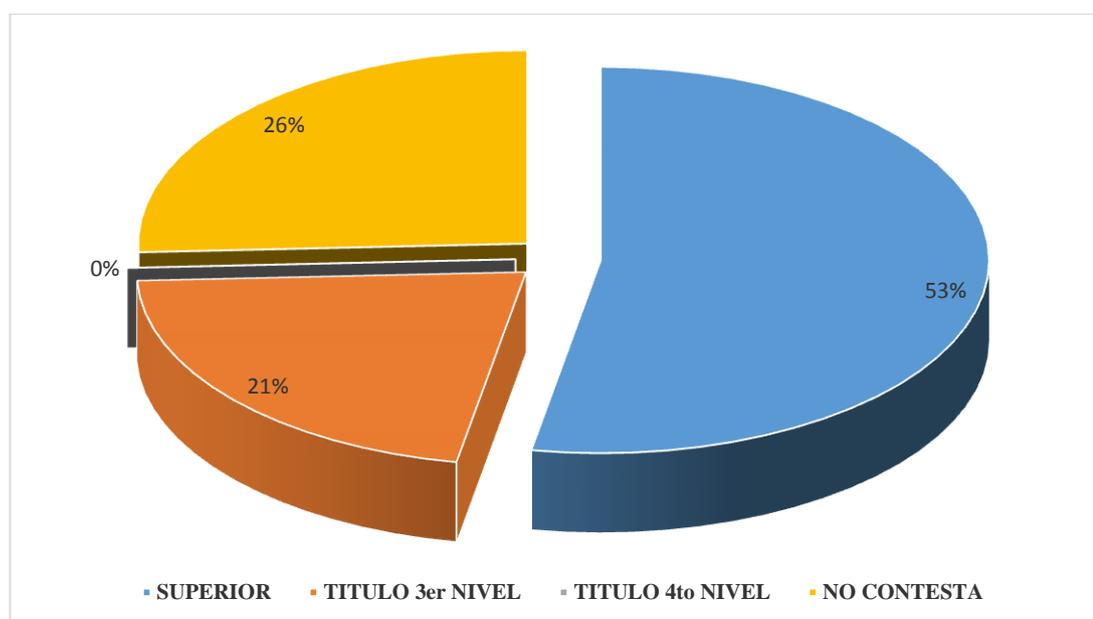


Gráfico 19

Elaborado por: Investigadores

13. ¿Cree Usted que el cargo de desempeña va acorde al título obtenido?

Sí: **39** No: **20** No Contesta: **11**

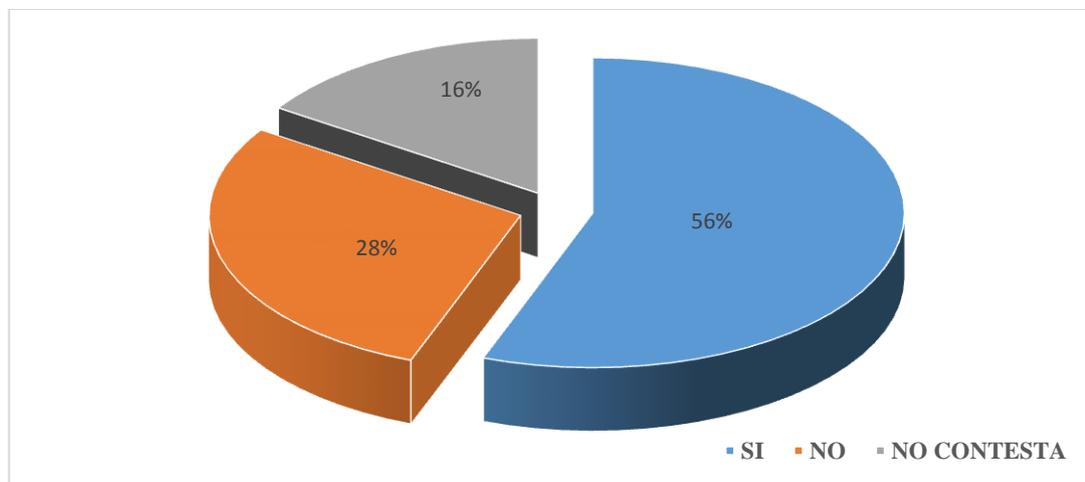


Gráfico 20
Elaborado por: Investigadores

14. ¿Cómo se siente con el trabajo que se encuentra realizando? (Adaptación)

- Totalmente Satisfecho: **14** - Bien: **20**
 - Regular: **19** - Disconforme: **6**
 - No Contesta: **1**

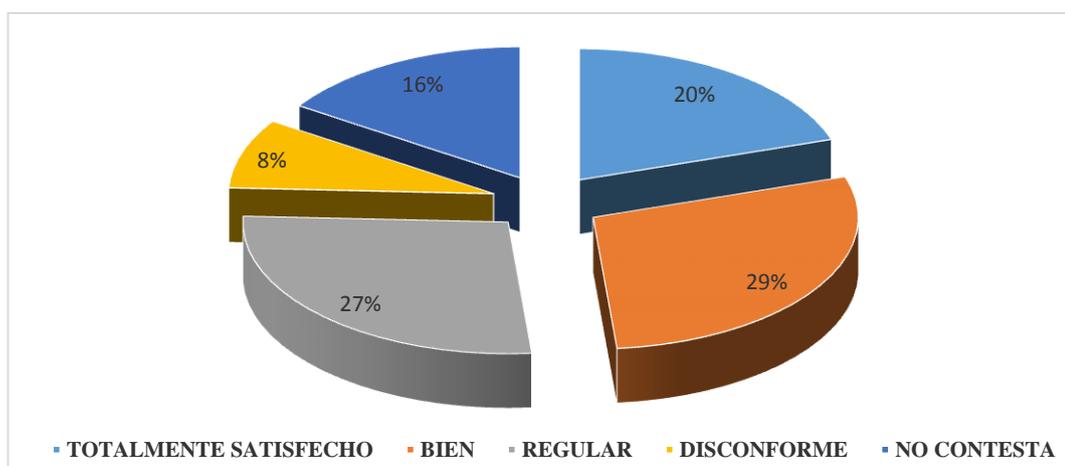


Gráfico 21
Elaborado por: Investigadores

15. ¿Cómo es la relación con su jefe y compañeros de trabajo? (Clima Laboral)

- Muy bueno: **16**
- Buena: **31**
- No Contesta: **10**
- Regular: **13**
- Mala: **0**

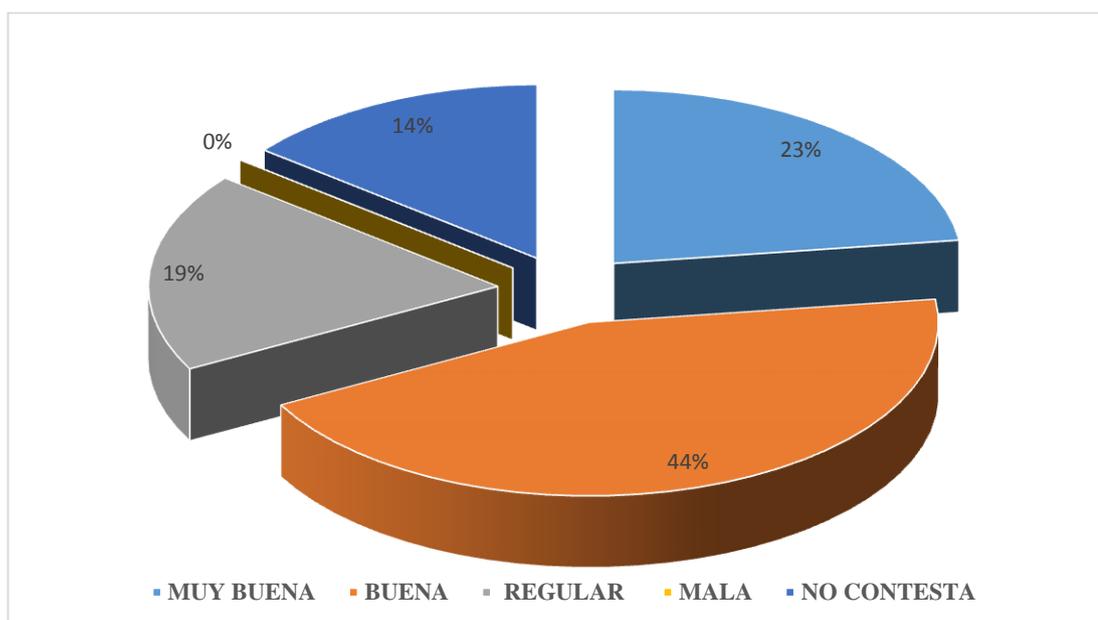


Gráfico 22
Elaborado por: Investigadores

16. ¿Ha tenido Usted algún problema con sus compañeros de trabajo o sus jefes directos? (Comunicación)

- Si: **1**
- No: **43**
- A veces: **16**
- No Contesta: **10**

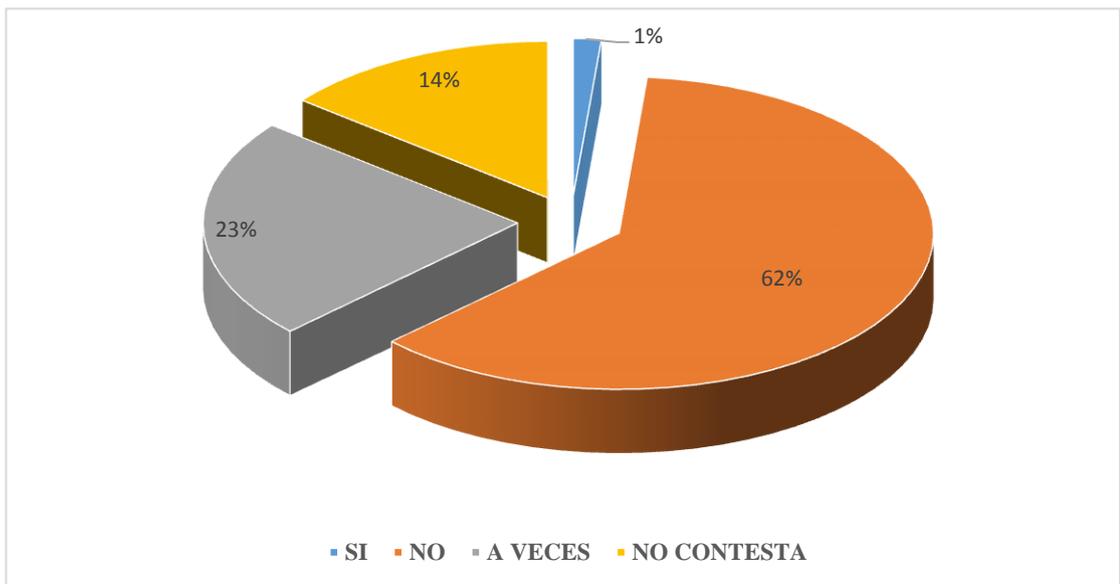


Gráfico 23
Elaborado por: Investigadores

17. ¿Recibió Usted algún tipo de inducción cuando ingresó a laborar en la empresa?

(Inducción)

Si: **32**

No: **28**

No Contesta: **10**

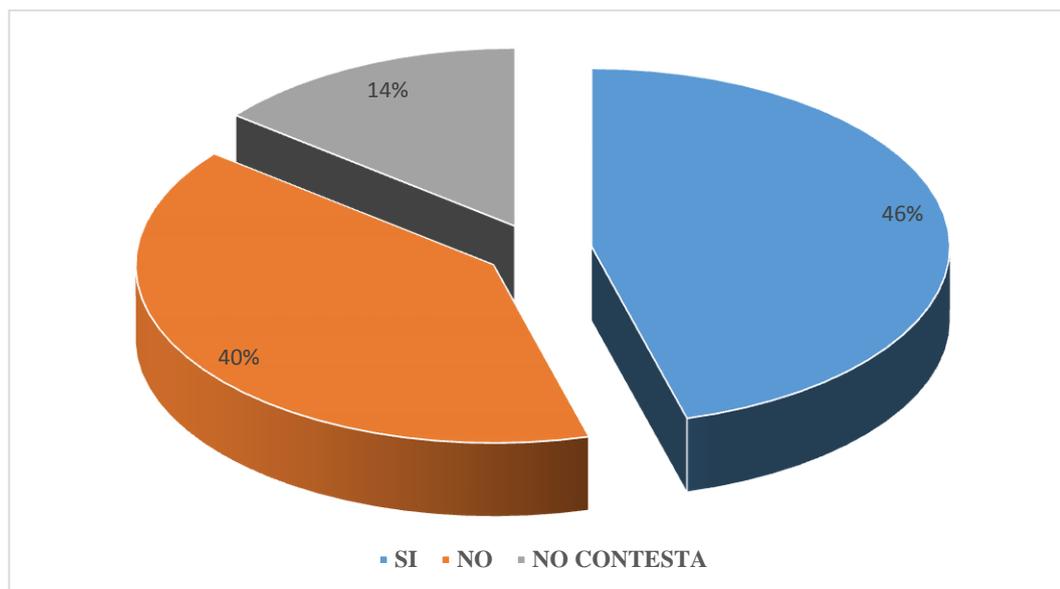


Gráfico 24
Elaborado por: Investigadores

18. ¿La inducción fue diferente por su condición o fue similar a la que se realiza a todos los empleados?

Si: **27** No: **22** No Contesta: **21**

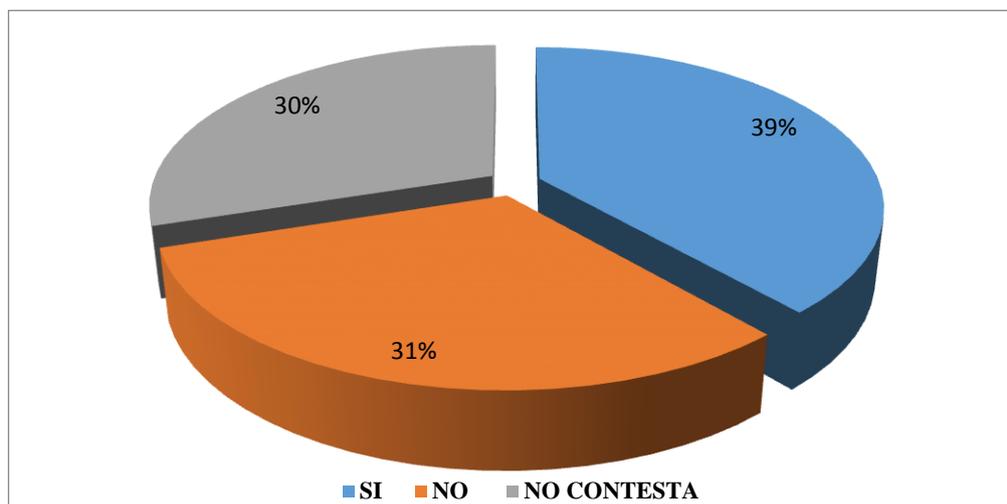


Gráfico 25

Elaborado por: Investigadores

19. ¿Recibió Usted algún tipo de ayuda para realizar su trabajo por parte de sus compañeros cuando ingresó a laborar en la empresa? (Apoyo)

Si: **27** No: **17** No Requería: **16** Contesta: **10**

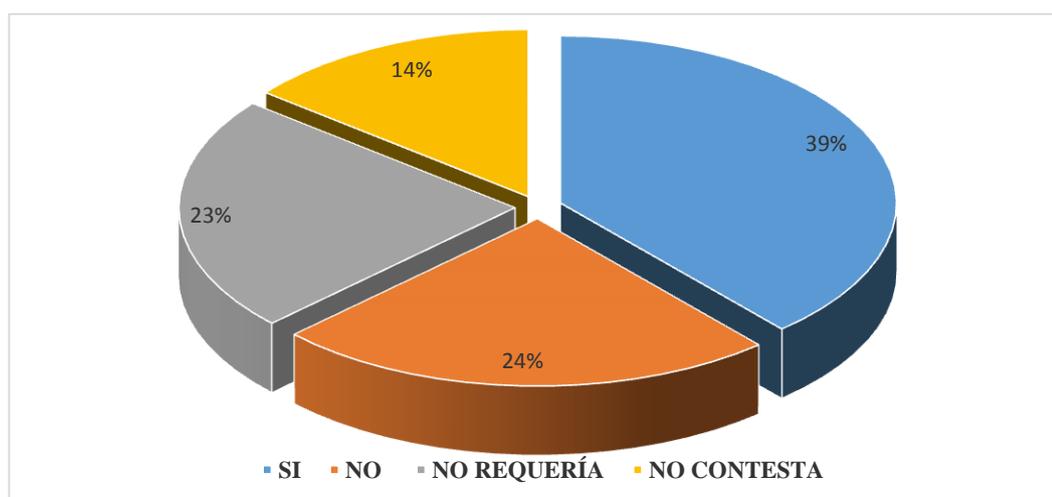


Gráfico 26

Elaborado por: Investigadores

20. ¿Qué es lo que más le gusta de trabajar en su empresa? (Bienestar personal)

- Clima Laboral: 13
- Beneficios: 10
- Actividades del Puesto: 15
- Adquisición de experiencia Laboral: 13
- Valoración de las Personas: 8
- Remuneración Justa: 10
- Trato Igualitario: 10

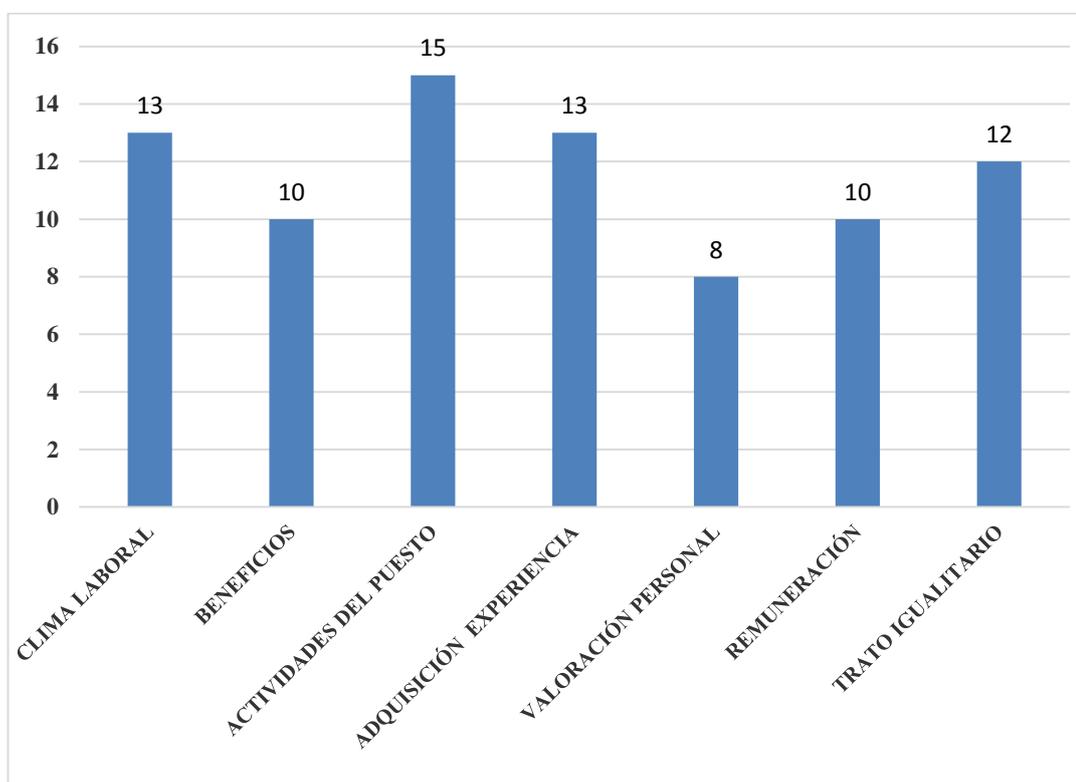


Gráfico 27

Elaborado por: Investigadores

21. ¿Qué es lo que más le disgusta de trabajar en su empresa? (Oportunidad de Mejora)

- Clima Laboral: 8
- Beneficios: 5
- Actividades del Puesto: 4
- Otros: 7
- Discriminación: 15
- Normas y Reglamentos de la Empresa: 10
- Reconocimiento a la Labor: 16

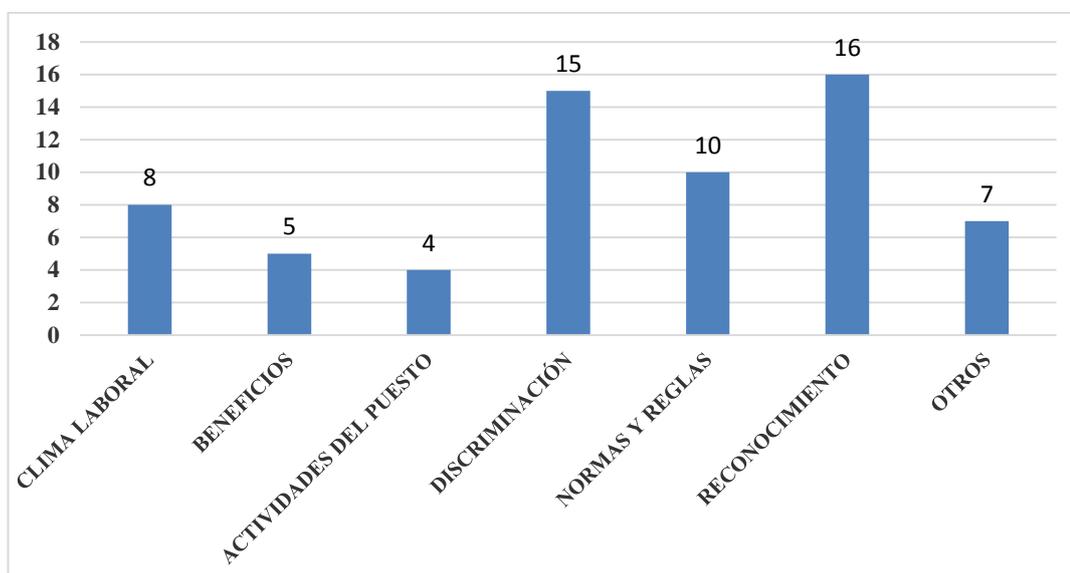


Gráfico 28
Elaborado por: Investigadores

22. ¿Cómo es el contacto de Usted como graduado o ex alumno con la UPS?
(relación Universitaria)

- Buena: 28
- Mala: 2
- No Contesta: 8
- Regular: 24
- Independiente: 8

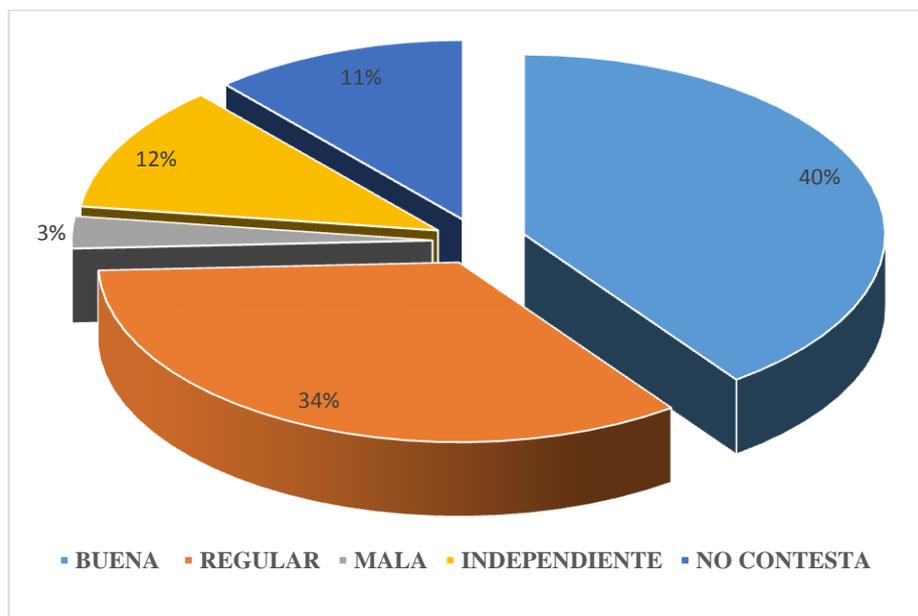


Gráfico 29

Elaborado por: Investigadores

23. ¿Cómo ingresó Usted a laborar en esta empresa? (Inserción)

- | | | | |
|---|-----------|------------------|-----------|
| - Gestión Universitaria: | 2 | - Independiente: | 36 |
| - Gestión entidades de apoyo "CONADIS": | 11 | - Otros: | 10 |
| - No Contesta: | 11 | | |

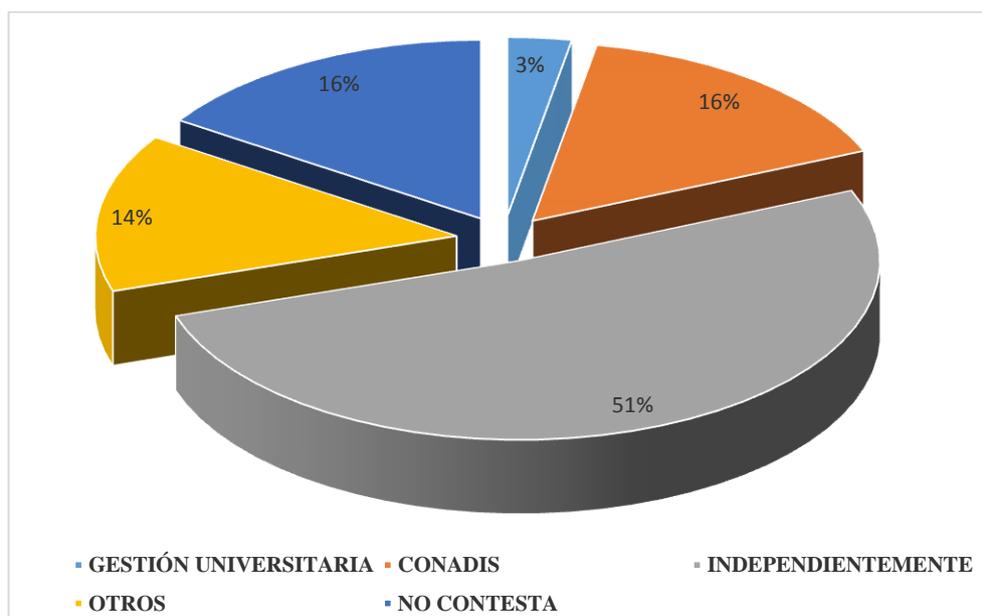


Gráfico 30
Elaborado por: Investigadores

24. ¿Qué tipo de Contrato le asignaron a Usted?

Contrato Indefinido: **32** Contrato Temporal: **18** Independiente: **4**

No Contesta: **12** Sin Contrato: **4**

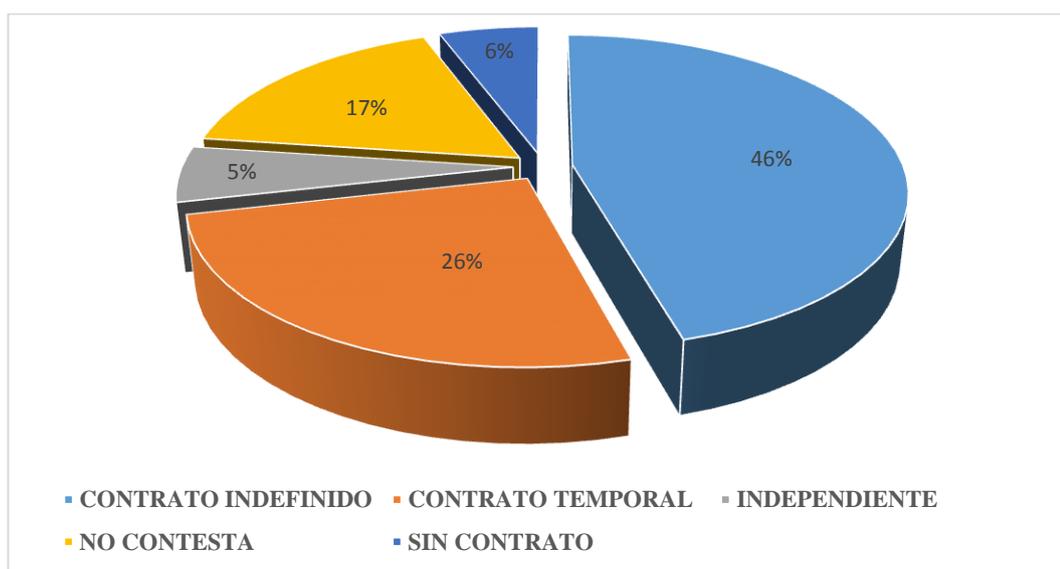


Gráfico 31
Elaborado por: Investigadores

25. Si Ud. está o estuvo laborando, califique del 1 al 5 el interés que tuvo la empresa por las personas con discapacidad. Siendo que 1 menor interés y 5 mayor interés.

1 **5** 2 **8** 3 **18** 4 **15** 5 **12** No Contesta: **12**

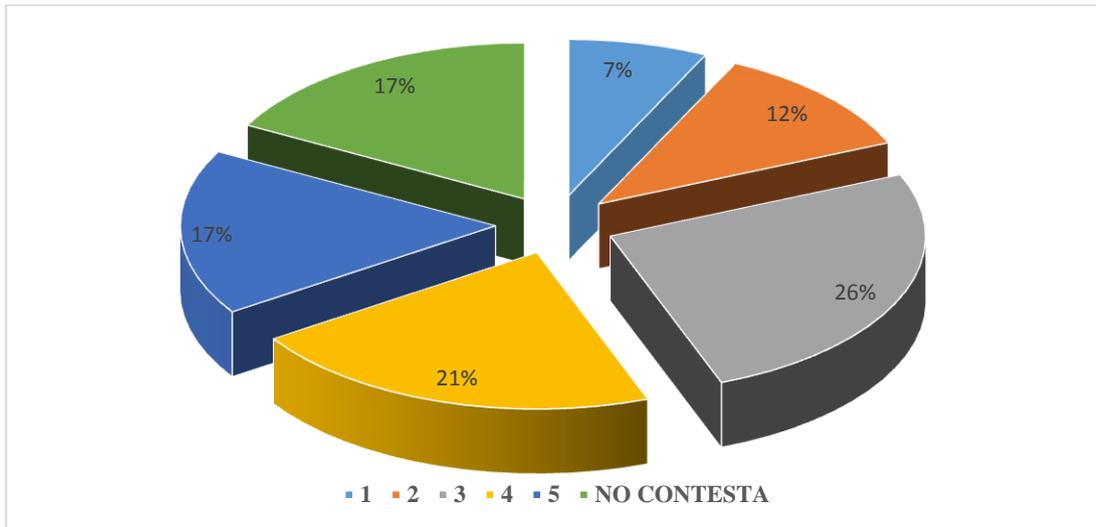


Gráfico 32

Elaborado por: Investigadores

26. ¿Conoce Usted la Ley Orgánica de Discapacidad?

Sí: **14** No: **20** Poco: **34** No Contesta: **2**

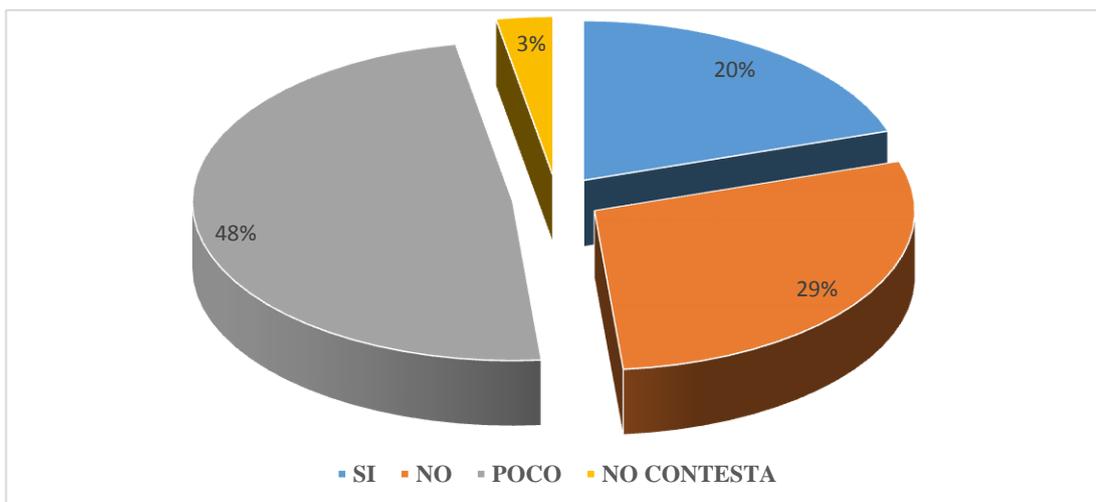


Gráfico 33

Elaborado por: Investigadores

27. ¿El trabajo que Usted realiza le permite crecer y desarrollarse profesionalmente?

Sí **37** No **23** No Contesta: **10**

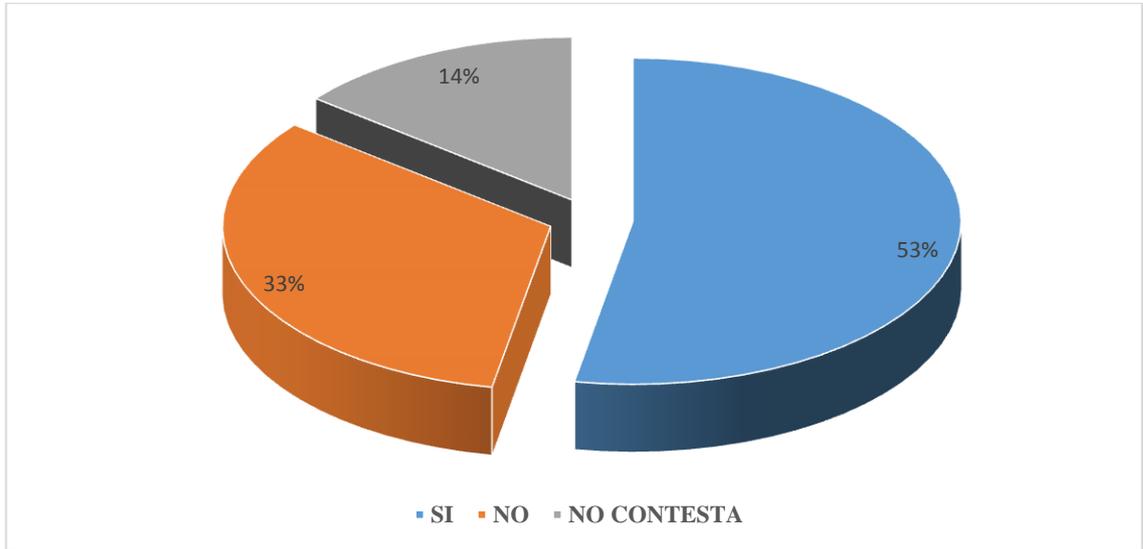


Gráfico 34

Elaborado por: Investigadores

28. ¿Cree Usted que su lugar de trabajo (físico) es el adecuado para las labores que realiza?

Sí **42** No **17** No Contesta: **11**

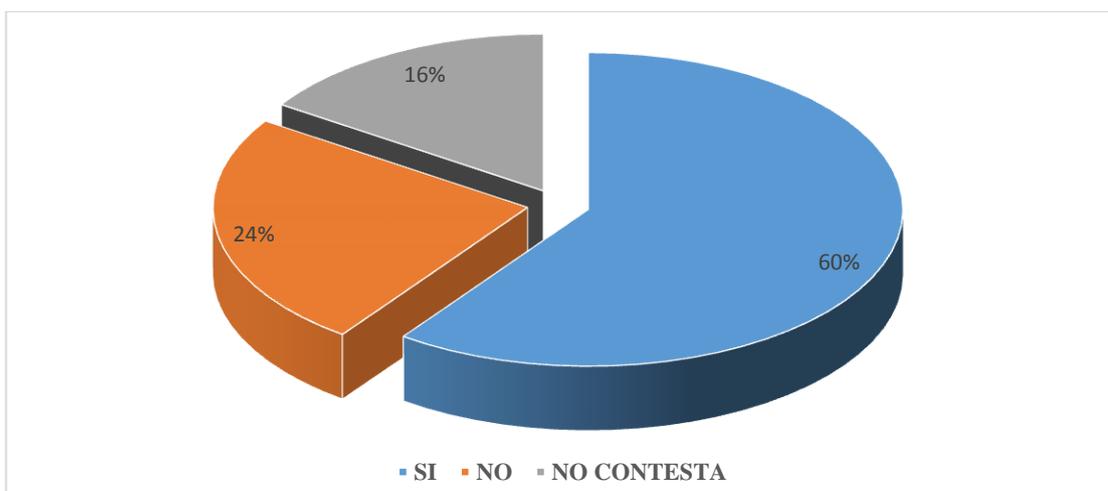


Gráfico 35

Elaborado por: Investigadores

29. ¿Cuenta Usted con los equipos necesarios para realizar sus actividades?

Sí: **37** No: **9** A Veces: **12** No Contesta: **12**

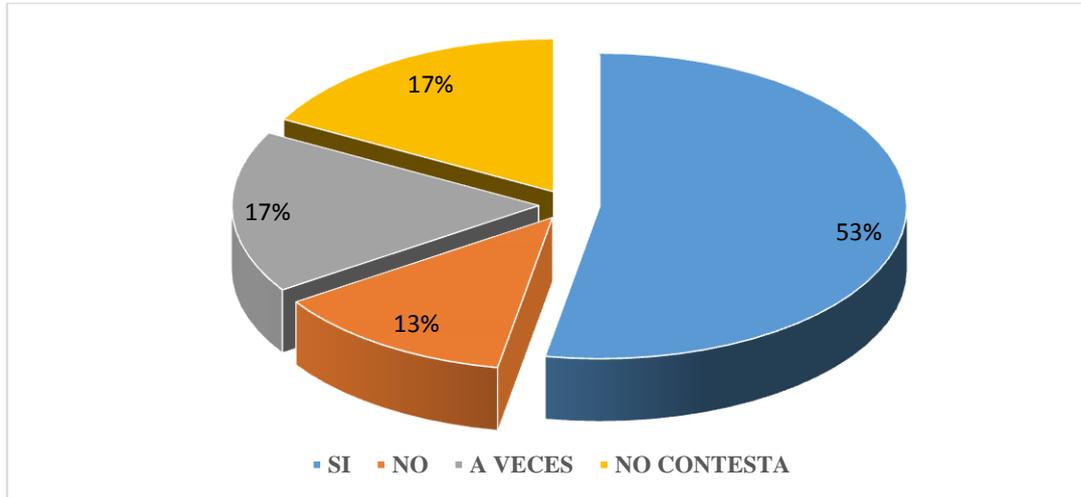


Gráfico 36

Elaborado por: Investigadores

30. ¿Siente Usted que sus ideas son tomadas en cuenta para mejorar el desempeño de sus labores?

Sí: **26** No: **13** A veces: **19** No Contesta: **12**

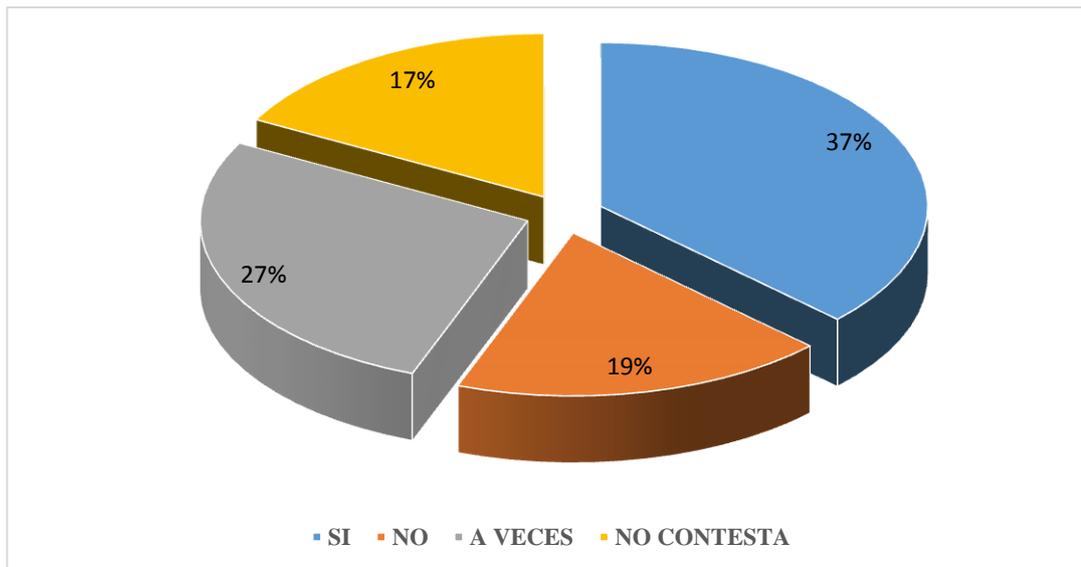


Gráfico 37

Elaborado por: Investigadores

31. ¿Usted ha sido considerado para ascensos en el área que labora?

Sí: **18** No: **41** No Contesta: **11**

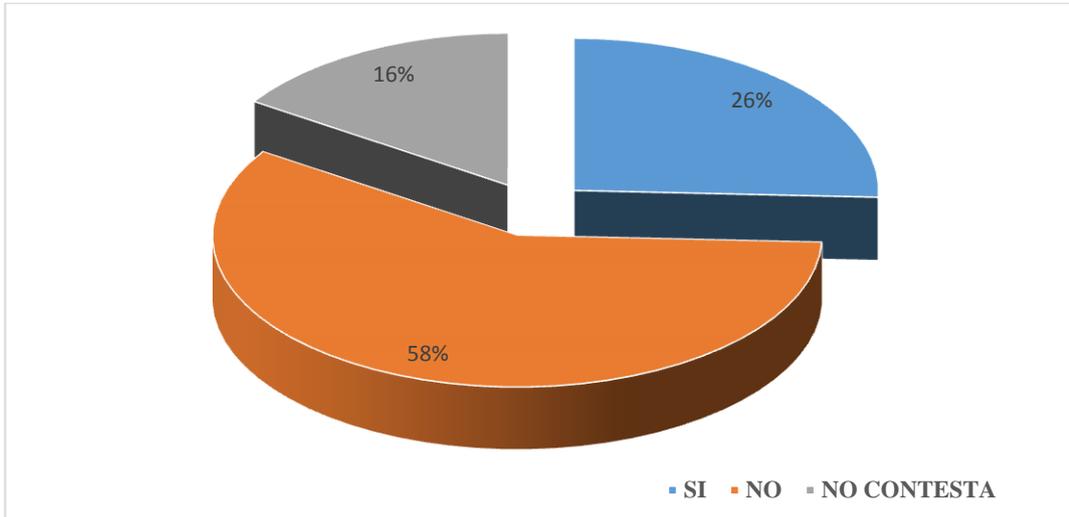


Gráfico 38

Elaborado por: Investigación

32. ¿Siente Usted que el trabajo que realiza es agotador?

Sí: **23** No: **37** No Contesta: **70**

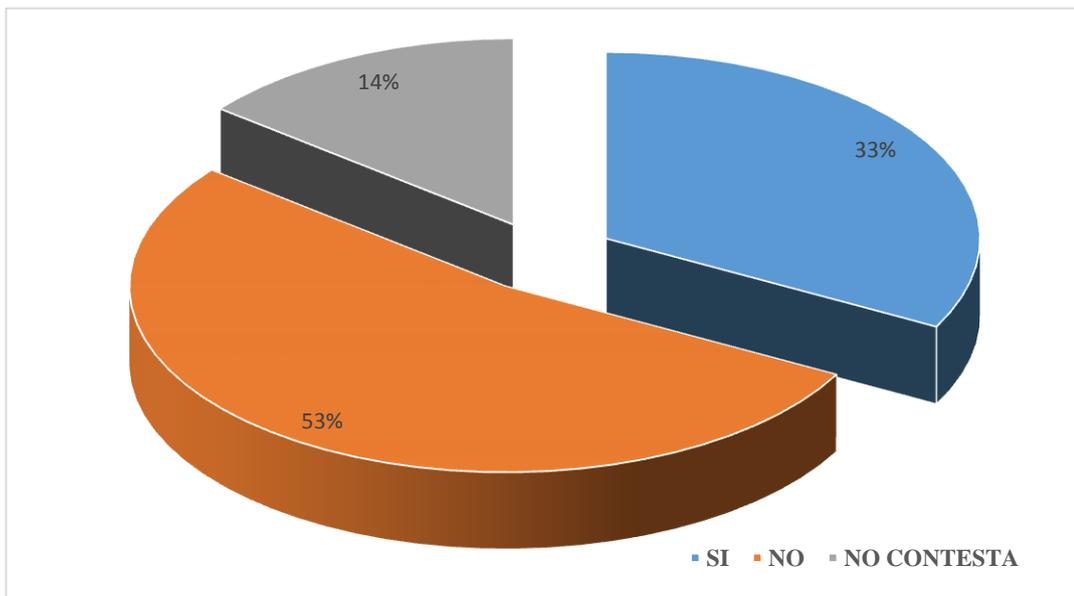


Gráfico 39

Elaborado por: Investigadores

33. ¿Cree Usted que una persona con discapacidad estaría en condiciones de desempeñarse adecuadamente en sus funciones?

Sí: **58** No: **5** No Contesta: **7**

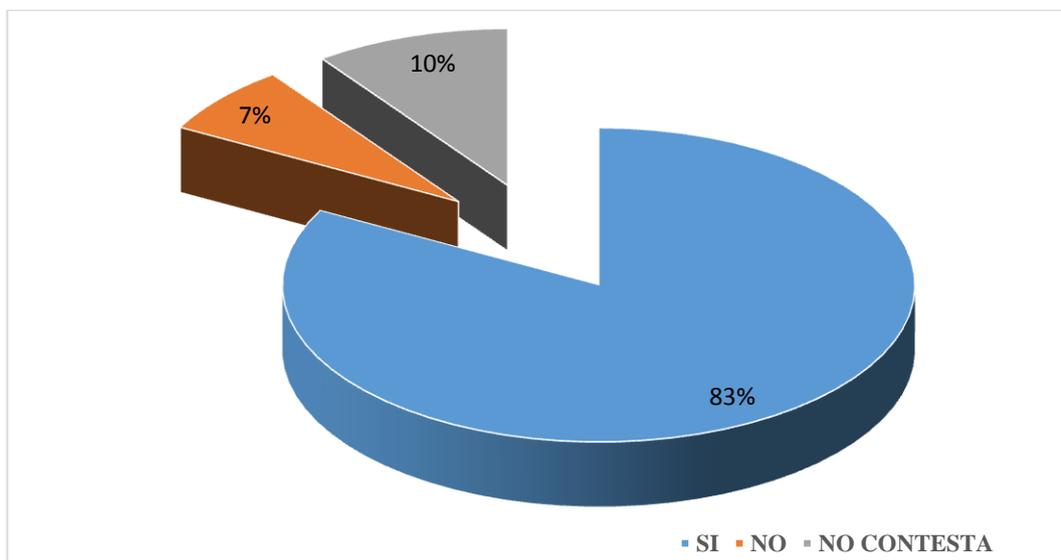


Gráfico 40

Elaborado por: Investigadores

Resultados descriptivos de las entrevistas aplicadas a empresas y/o instituciones donde laboran graduados, estudiantes y exalumnos de la UPS.

1. ¿Cuántos empleados y/o trabajadores tienen la empresa que Usted labora?

2. ¿Qué tipo de contrato ofrece la empresa al personal con discapacidad?

3. ¿La empresa cumple con el 4% de empleados con discapacidad que exige la Ley?

Sí No

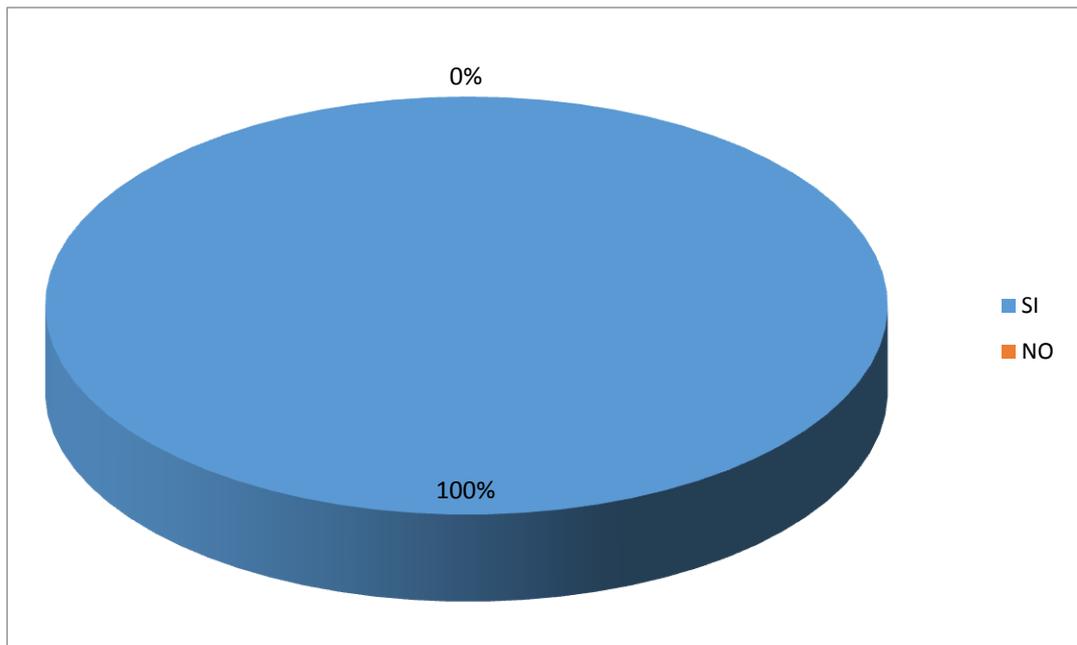


Gráfico 41

Elaborado por: Investigadores

4. Como considera usted que se ha manejado el tema de la inclusión laboral, de personas con discapacidad dentro de la organización? (Manejo de Personal)

- Proceso sin adaptaciones.
- Proceso con adaptaciones.
- Apoyo en entidades externas especializadas.

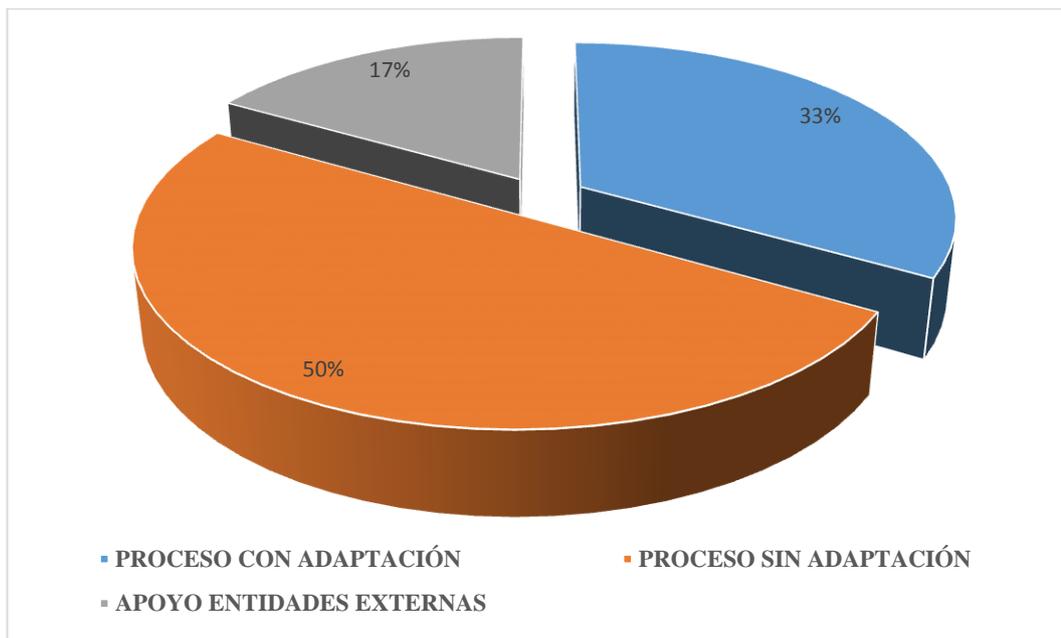


Gráfico 42

Elaborado por: Investigadores

5. Que perfiles han considerado al momento de contratar personas con discapacidad? (Perfil del Puesto vs Persona)

- Servicios:	3	- Operativos:	1
- Operativo/a de Planta:	0	- Atención al Cliente:	1
- Área Administrativa:	4	- Mensajería:	1
- Servicio de Limpieza	4		

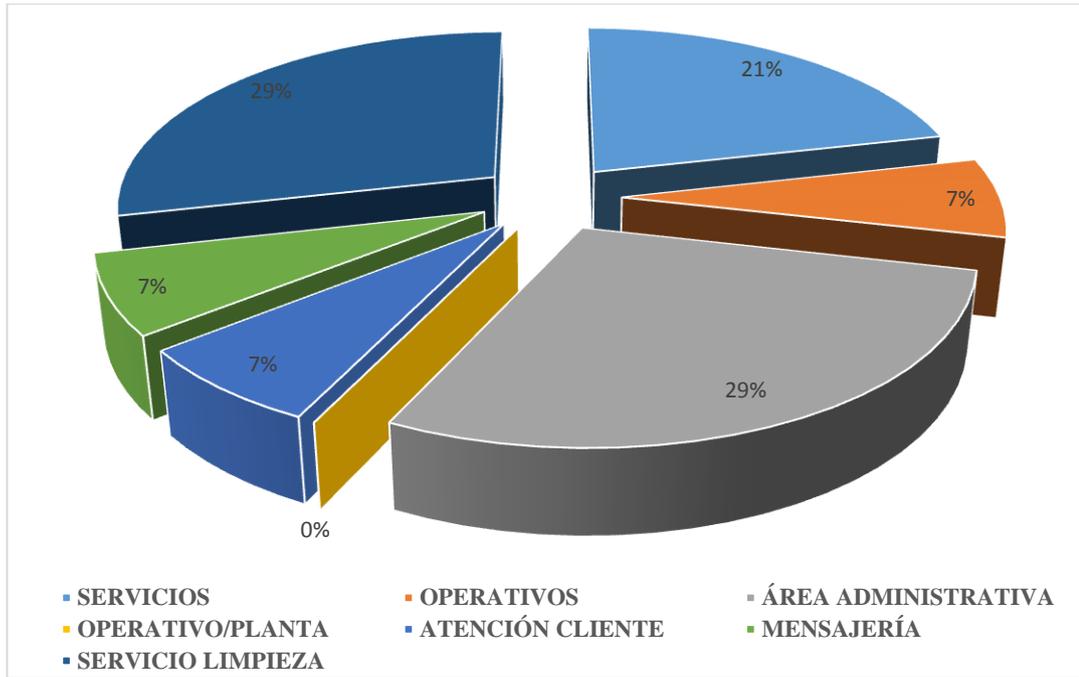


Gráfico 43

Elaborado por: Investigadores

6. Para que cargos se ha considerado al momento de contratar personal con discapacidad

- Puestos de trabajo determinados: 5
- Creación de nuevos puestos de trabajo: 0

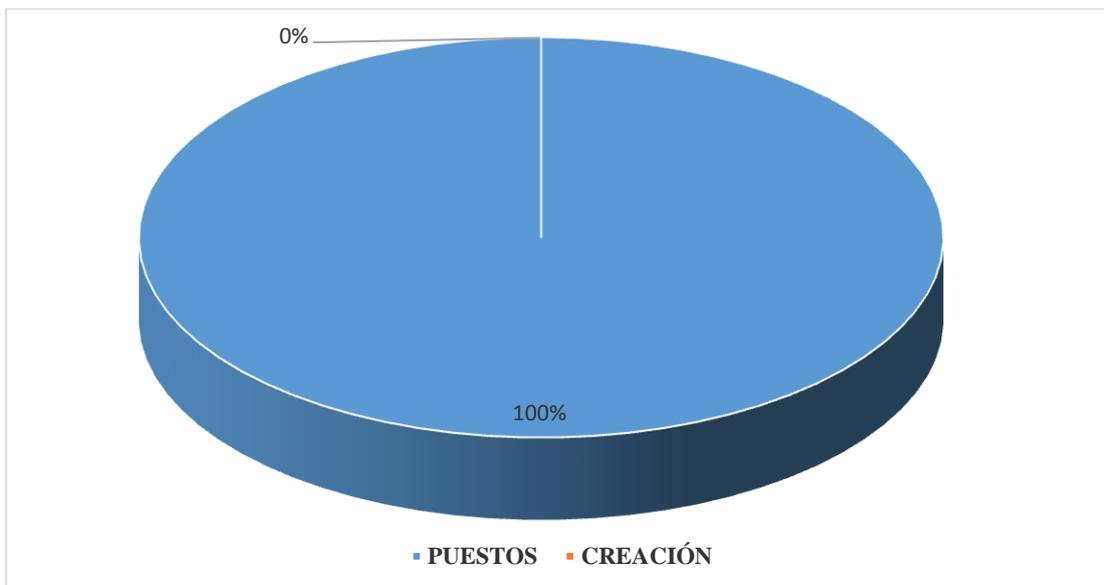


Gráfico 44

Elaborado por: Investigadores

7. Los puestos de trabajo para las personas con discapacidad se encuentran establecidos en la organización, o han visto la necesidad de crear nuevos puestos? (Puesto de Trabajo)

- Puestos de trabajo determinados:
- Creación de nuevos puestos de trabajo:

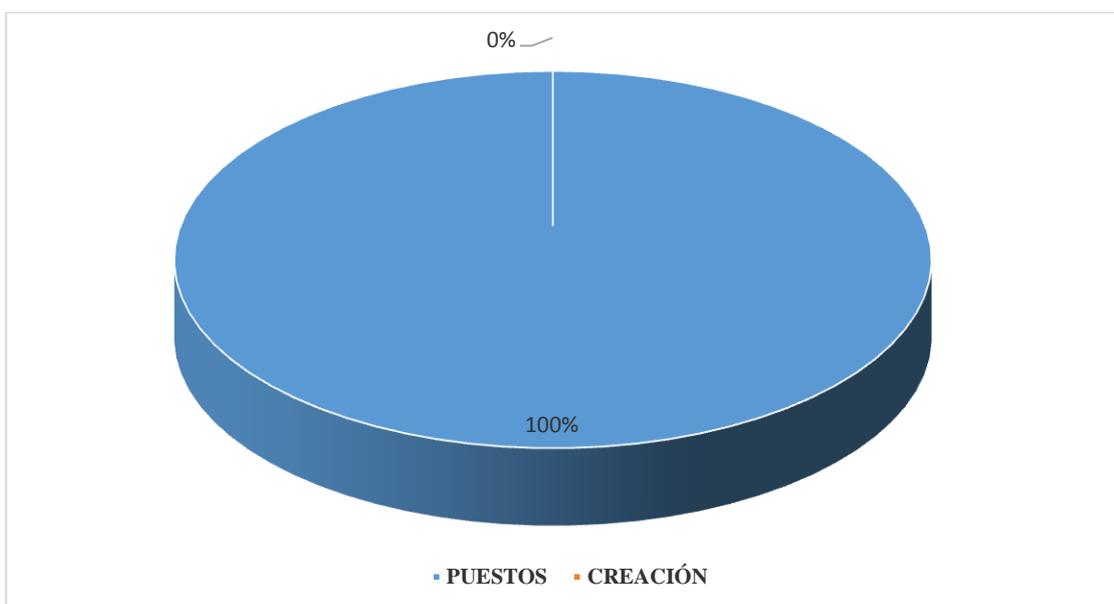


Gráfico 45

Elaborado por: Investigadores

8. Toman en cuenta la formación ocupacional para ubicar a las personas con discapacidad en los puestos de trabajo? (Perfil vs Formación)

- Si: No: Otros:

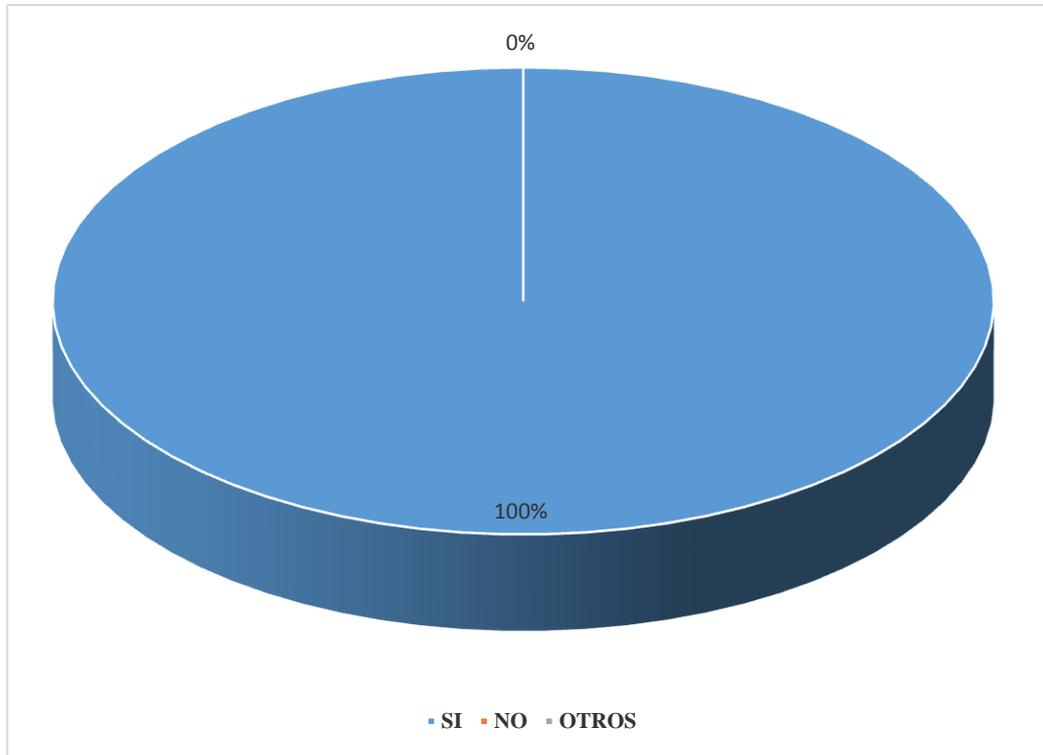


Gráfico 46
Elaborado por: Investigadores

9. ¿Cómo se lleva a cabo el Plan de desarrollo y crecimiento de los colaboradores con discapacidad? (Plan de Carrera)

- Proceso general de capacitación: 5
- Proceso de capacitación adaptado: 0
- Apoyo en entidades externas especializadas: 0

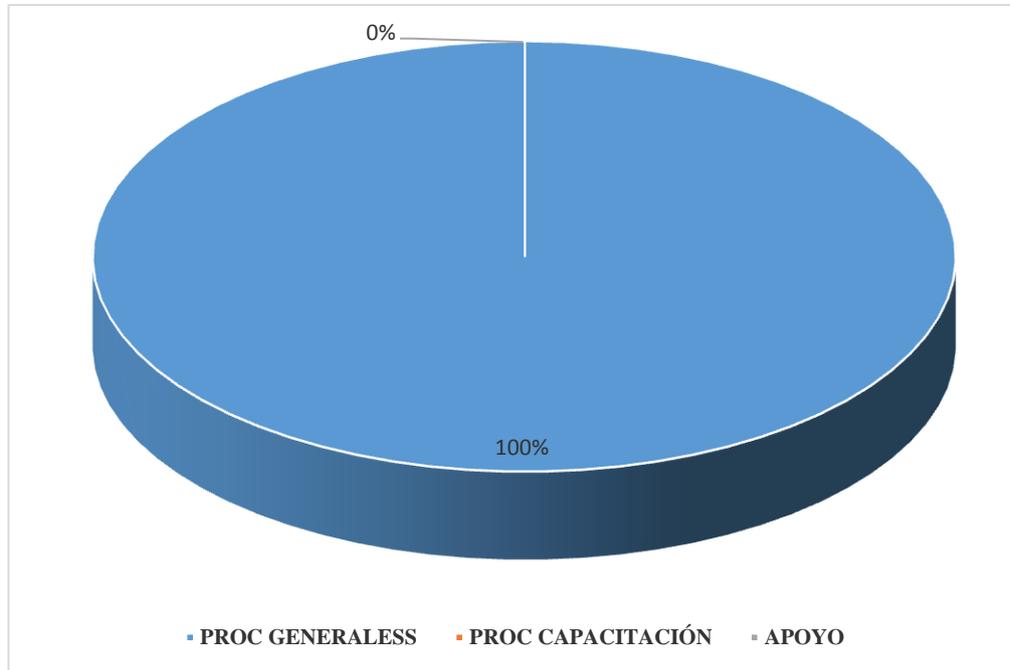


Gráfico 47

Elaborado por: Investigadores

10. En qué medida ha presenciado la intervención de la UPS en los procesos de inclusión laboral de los colaboradores con discapacidad? (Intervención Universitaria)

- Acercamiento Universidad a Empresa:
- Acercamiento Empresa a Universidad:
- Interacción Empresa – Universidad:
- No existe intervención Universitaria:

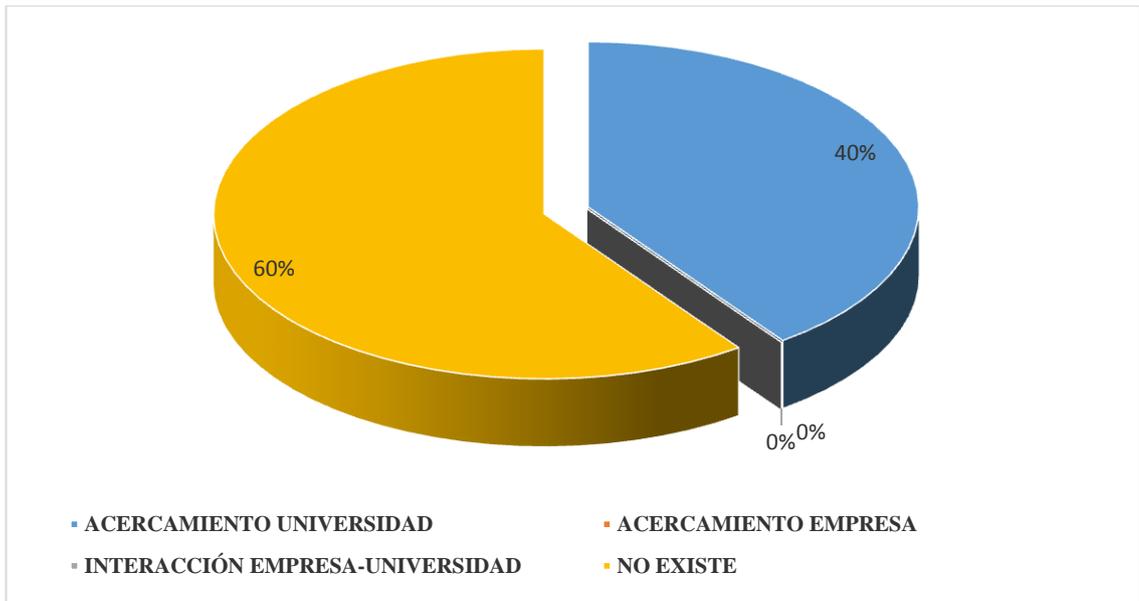


Gráfico 48

Elaborado por: Investigadores

11. ¿La empresa considera al personal con discapacidad para dar ascensos y/o incentivos?

Sí **4** No **1** A veces **0** Rara vez **0**

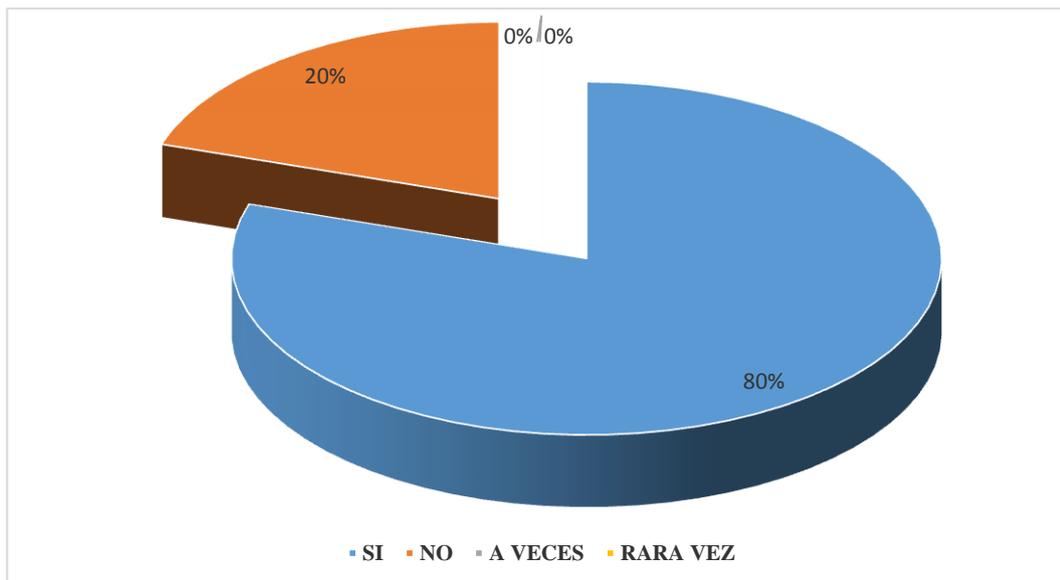


Gráfico 49

Elaborado por: Investigadores

12. ¿Usted considera que el personal con discapacidad contratado, aporta para que la empresa cumpla con sus objetivos?

Sí No A veces Rara vez

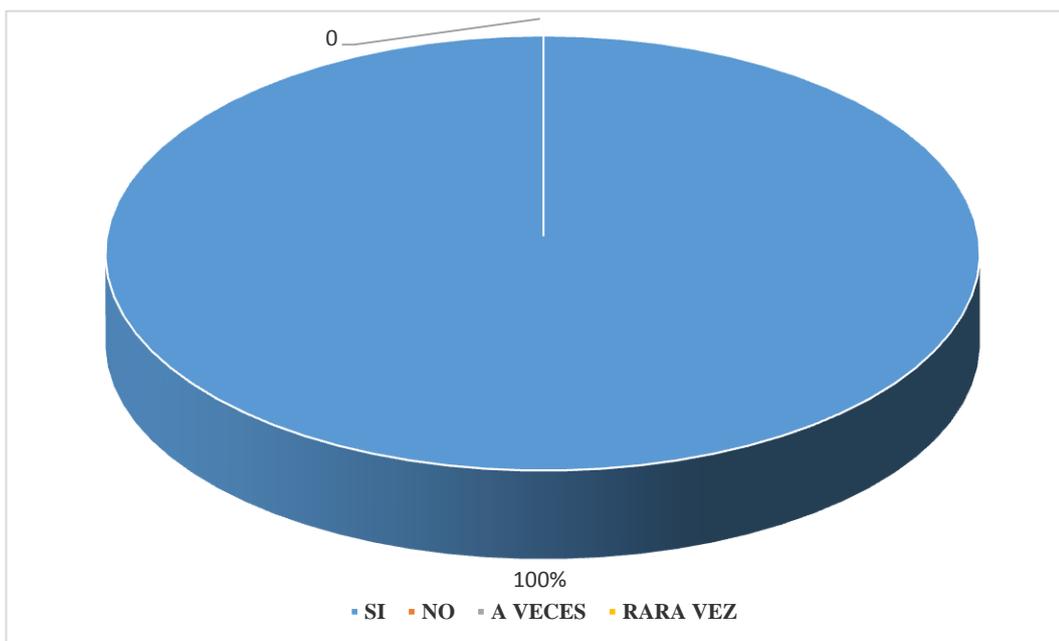


Gráfico 50

Elaborado por: Investigadores

13. ¿La empresa brinda espacios adecuados para que el personal con discapacidad realice sus labores?

- Físicos	<input type="text" value="5"/>	- Ventilación	<input type="text" value="4"/>
- Iluminación	<input type="text" value="4"/>	- Otros	<input type="text" value="0"/>
- Sonido	<input type="text" value="4"/>		

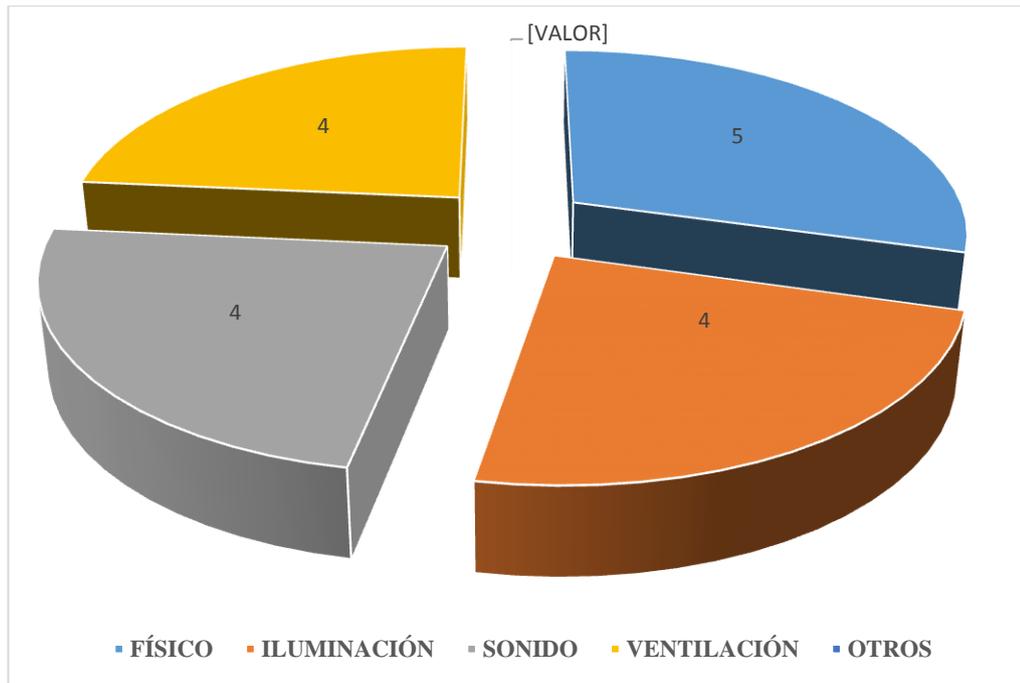


Gráfico 51

Elaborado por: Investigadores

14. ¿Las políticas salariales que mantiene la empresa, son aplicadas al personal con discapacidad?

Sí No A veces Rara vez

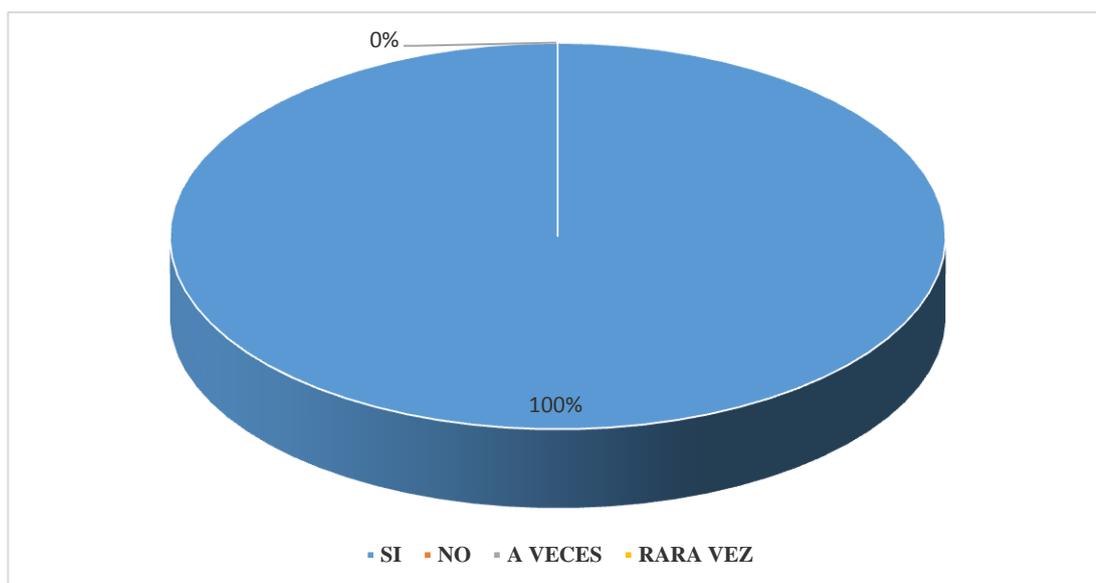


Gráfico 52

15. ¿Las políticas de la empresa ayudan para que el personal con discapacidad se sienta acogido y respetado?

Sí No A veces Rara vez

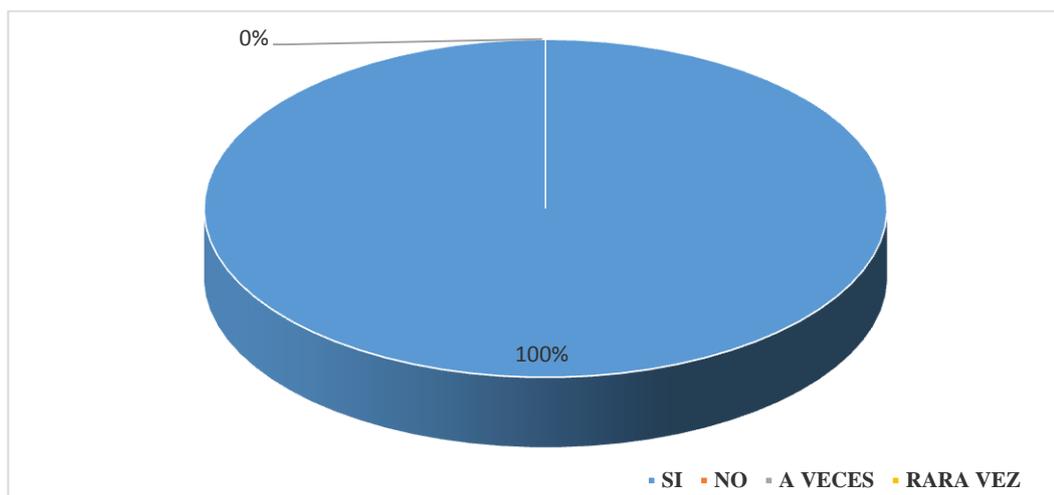


Gráfico 53

Elaborado por: Investigadores

16. ¿Se ha presentado algún caso de desvinculación de algún colaborador con discapacidad?

Sí No A veces Rara vez

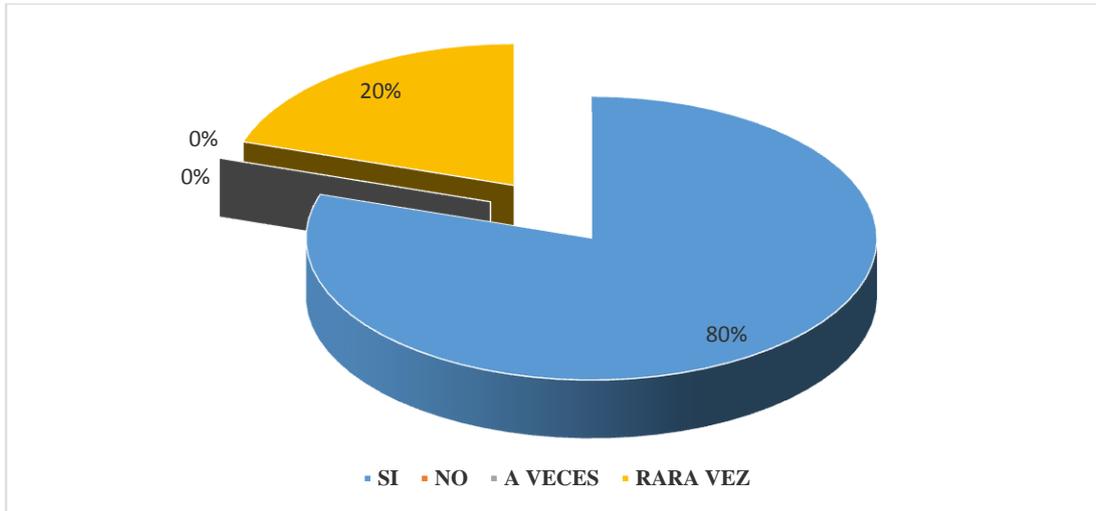


Gráfico 54

Elaborado por: Investigadores

17. ¿Qué tipos de discapacidades posee su personal?

18. ¿Cuál es el grado y/o porcentaje de discapacidad que posee su personal?

19. ¿De las personas con discapacidad, estudiantes y/o graduados que laboran en su empresa, trabajan en cargos relacionados con la formación para la cual se prepararon?

Si:

4

No:

1

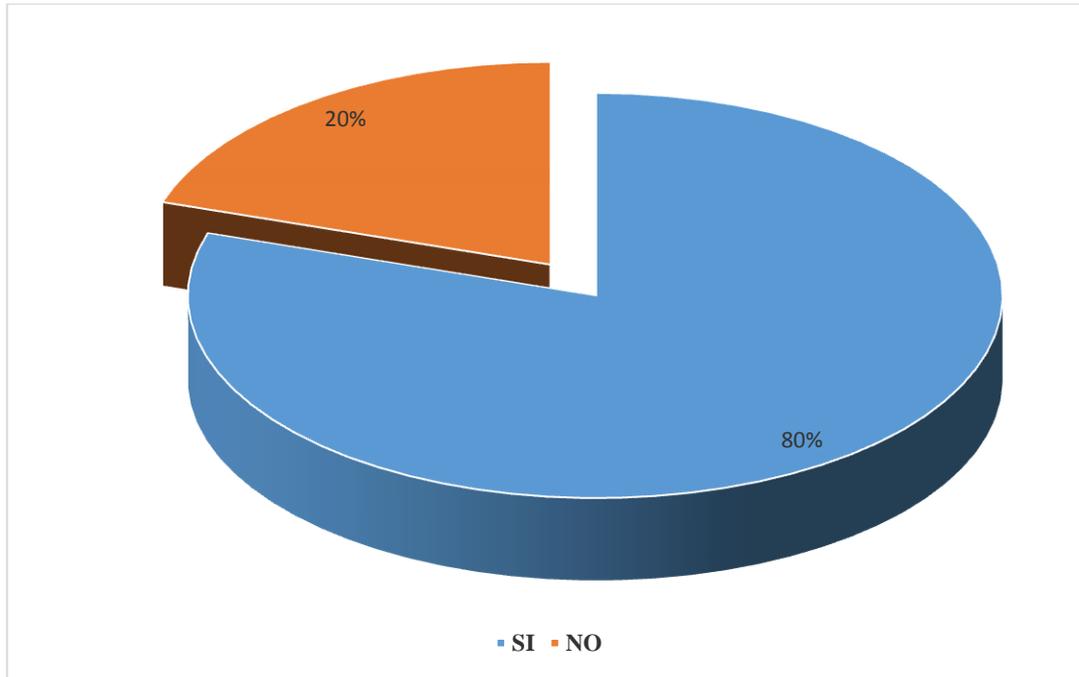


Gráfico 55

Elaborado por: Investigadores

20. ¿Cómo puede calificar el desempeño de los graduados y/o estudiantes de la UPS con discapacidad que laboran en su empresa?

- | | | | |
|---------------|--------------------------------|--------------|--------------------------------|
| - Deficiente: | <input type="text" value="0"/> | - Regular: | <input type="text" value="1"/> |
| - Bueno: | <input type="text" value="0"/> | - Muy Bueno: | <input type="text" value="3"/> |
| - Excelente: | <input type="text" value="1"/> | | |

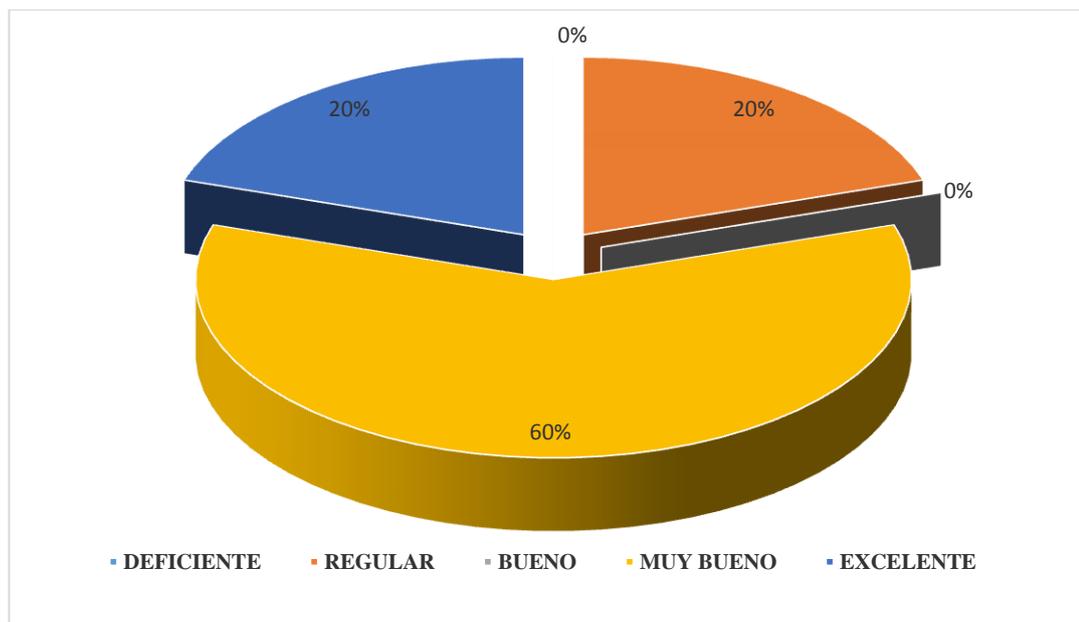


Gráfico 56
Elaborado por: Investigadores

11. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

11.1 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA A GRADUADOS, ESTUDIANTES Y EXALUMNOS CON DISCAPACIDAD DE LA UPS:

Durante su permanencia en la UPS ¿recibió las facilidades para acceder a sus estudios?

En la técnica utilizada para la recolección de información (encuesta- Pregunta 1) se puede analizar lo siguiente: De acuerdo al gráfico 6 se evidencia que el 49% de población encuestada recibió durante su permanencia en la UPS las facilidades para acceder a sus estudios, sin embargo, hay que considerar que existe un 21% que no recibió dichas facilidades y el 27% que recibió rara vez.

En el gráfico 8, pregunta 2 refleja que el 66% recibió un trato igualitario tanto de Autoridades, Docentes y compañeros, no así el 13% que menciona que no recibió el trato igualitario y el 21% que rara vez, estos resultados respaldan la información destacada en la primera pregunta.

Analizando la pregunta 3, el gráfico 9 demuestra que el 73% de los docentes y compañeros sí conocían la condición de discapacidad de los encuestados, sin embargo, el 27% prefería no manifestar o dar a conocer su condición por el temor a ser tratado de forma discriminatoria. De esta pregunta (Gráfico 10), se despliega que en un 50%, la reacción de las personas que conocían su condición fue normal, implicando que el trato hacia los encuestados fue indiferente y tan solo el 36% recibió ayuda luego de conocer su discapacidad, el 6% afirma que recibió un trato discriminatorio y el 8% se abstiene de contestar, asumiendo que este último porcentaje pudo haber tenido una mala experiencia.

El gráfico 11 expresa que un 84% no contesta, lo que indica que de pronto no recibió ningún tipo de discriminación, sin embargo un 10% manifiesta que pesar de haber dado a conocer su discapacidad, los docentes y/o compañeros se mostraron indiferentes ante su realidad y el 6% recibe discriminación psicológica.

Interpretando el gráfico 12, el 49% de la población encuestada se encuentra laborando, no así el 51% que al momento no trabaja y el 30% se encuentra desempleado por un lapso mayor a un año y el 13% se encuentra entre un 0 a 12 meses sin empleo (Gráfico 13).

En el gráfico 14, se manifiesta que el 20% asume que su desempleo se debe a su discapacidad y 23% indica que a veces suele ser este aspecto un limitante. A esto se suma que el 11% menciona que su edad también es un obstáculo al momento de buscar un trabajo (Gráfico 15).

De la población encuestada, el 10% señala que al momento de aplicar a un trabajo, no considera su formación profesional, aventurándose a ocupar puestos de trabajo disponibles en el mercado laboral y el 32% menciona que a veces, por lo que se puede asumir que este gran porcentaje también estaría dispuesto a trabajar en lo que se presente en caso de no conseguir un trabajo de acuerdo a formación (Gráfico 16, Preg. 9).

En el gráfico 17, se explica que las personas encuestadas laboran en el área administrativa y atención al cliente en un 46%, siendo este resultado alentador debido a que existe una gran número de personas que se están orientando a su área de profesionalización, en la parte operativa suman un 54%, distribuidos en áreas de

planta, limpiezas y servicios, reflejando que la educación universitaria no ha sido determinante para que estas personas puedan ocupar puestos administrativos, ejecutivos y estratégicos.

El 73% asume no haber participado de un proceso de selección adecuado para ocupar un cargo, solo el 27% afirma haber participado del mismo, asumiendo que el porcentaje alto puede ser por una falta de proceso de selección establecido en la organización o simplemente necesitaban cubrir el 4% de personal con discapacidad que la ley exige dentro de las empresas y/o instituciones (Gráfico 18).

El 24% de los encuestados son graduados en la universidad, 23% no contestan, asumiendo que este porcentaje representa aquellos estudiantes que no han tenido experiencia laboral o aquellos estudiantes que se retiraron de ciclo iniciales y el 53% menciona haber alcanzado una educación superior pero al mismo tiempo no obtienen el título (Gráfico 19).

El 56% revela que el cargo ocupado se relaciona con la formación profesional, mientras que el 44% indica que su trabajo no va acorde a su profesión, lo que se relaciona con el gráfico 16, en donde se evidencia que existe un porcentaje considerable de personas con discapacidad ocupando cargos operativos (Gráfico 20).

Al analizar el gráfico 21 de la pregunta 14, se evidencia que el 49% se encuentra satisfecho en las funciones que realiza o que realizó en algún momento y el 51% manifiesta disconformidad en las funciones que desempeña o prefiere no contestar, atribuyendo que las funciones no van acorde a su formación universitaria.

Interpretando los resultados obtenidos en el Gráfico 22, correspondiente a la pregunta 15, se concluye que existe una muy buena relación entre los jefes y población encuestada, se evidencia con el 67%, corroborando que la comunicación entre jefes y compañeros de trabajos es positiva en 62%, hecho que refleja en el gráfico 23.

Con relación al proceso de inducción aplicado a las personas encuestadas, al momento de su ingreso a la empresa y/o institución, el 46% indica haber tenido una inducción adecuada y el 56% confirma no haber recibido ésta, pudiendo ser una de las causas no tener un proceso pre establecido de incorporación de personal o porque las funciones para estas personas son sencillas y no necesita una previa preparación (Gráfico 24). El gráfico 25 arroja como resultado un 39% que si recibió una

inducción diferente por su condición, el 31% afirma que su inducción fue igual a los demás y un 30% indica que no requería una inducción, asumiendo que los cargos asignados a estas personas son sencillos como se evidencia en el gráfico anterior.

En un 62% aprueba que las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo son favorables al momento de desempeñar las funciones dentro de la organización, hecho que se detalla en el gráfico 26.

Analizando las respuestas dadas por los encuestados, en la pregunta 20, con relación a sus preferencias dentro de los factores que se sienten identificados al trabajar dentro de una organización son(Gráfico 27):

- Las actividades del puesto
- El clima laboral y la adquisición de experiencia
- Beneficios, remuneración justa y trato igualitario; y,
- Valoración de las personas

De igual forma se evalúa los factores que les disgusta en la organización donde laboran (Gráfico 28):

- Falta de reconocimiento
- La discriminación que se puede dar en una organización en general
- Normas y reglamentos
- Clima laboral
- Beneficios
- Actividades del puesto

En la pregunta 22 se hace relación al contacto del graduado o ex alumno con la UPS, los resultados obtenidos no refleja la realidad, por este motivo se acude a fuentes reales, (responsable Unidad de Seguimiento a Graduados de la sede Cuenca), quien menciona que tan solo entre el 8% y 10% de graduados y ex alumnos tiene una participación en las actividades que son desarrolladas en su beneficio (Gráfico 29).

El 51% de la población encuestada que se encuentra laborando o que laboró en algún momento, exterioriza que su inclusión laboral se obtuvo por sus propios medios, de forma independiente, el 16% recibió el apoyo del CONADIS, el 14% el apoyo vino

por parte de familiares y amigos, el 3% de Gestión universitaria y el 16% que no contesta se hace referencia a la población que no ha trabajado y que actualmente son estudiantes (Gráfico 30).

De acuerdo al Gráfico 31, correspondiente a la pregunta 24, se evidencia que el 71% se encuentra bajo un contrato de trabajo aceptado por el Ministerio de Trabajo.

En el gráfico 32, se observa el poco interés que tienen las empresas por el personal discapacitado representando el 45% y el 38% demuestra un interés positivo de las personas con discapacidad, el 17% que no contesta se debe a que son estudiantes sin experiencia laboral.

Con relación a la Ley Orgánica de Discapacidad, un 80% de las personas encuestadas revelan no tener un conocimiento total sobre los artículos que contiene este documento y un 20% afirma tener un conocimiento de esta ley (Gráfico 33).

Interpretando el gráfico 34, los resultados afirman que el 53% de la población puede desarrollarse profesionalmente en su puesto de trabajo, esto se puede asumir a que se encuentran en áreas relacionadas con su formación universitaria y el 33% afirma no tener esta oportunidad y se puede explicar por su puesto de trabajo no va acorde a su profesión, el 14% no responde debido a que son estudiantes y no tienen experiencia laboral.

Analizando los resultados que arroja la pregunta 28 - gráfico 35, en donde el 60% de la población encuestada indica que el lugar (físico), en donde realiza sus actividades si es el adecuado, mientras que el 24% dice que su lugar de trabajo no es el adecuado y el 16% no contesta, sin duda, este porcentaje representa la población que no trabaja o quizá al momento se encuentra estudiado.

Según los resultados obtenidos en el gráfico 36, se evidencia que el 53% de la población encuestada afirman que disponen de los equipos para realizar las tareas encomendadas, no obstante el 17% manifiestan que a veces cuentan con los equipos y el 13% indica que no cuentan con los equipos, a esto se suma un 17% que no contesta (Preg. 29).

De la pregunta 30, se depende los siguientes resultados: El 37% ratifica que sus ideas son tomadas en cuenta para mejorar el desempeño de las labores, sin embargo

el 46% manifiesta que sus ideas no son tomadas en cuenta y un 17% no contesta, lo que se presume que son estudiantes o nunca han trabajado(Gráfico 37).

Los resultados obtenidos en el gráfico 38, correspondiente a la pregunta 31, son muy decisivos, ya que el 58% de la población encuesta exterioriza que no son tomados en cuenta para ascensos, lo que lleva a pensar que las empresas y/o instituciones únicamente se limitan a contratar personal con estas características por cumplir un mandato de la ley.

Al interpretar el gráfico 39, los encuestados se pronuncian en un 53% que su trabajo asignado no es agotador, el 33% indican que si es agotador y el 14% no contesta, lo que se supone que las empresas asignan cargos básico u operativos para el personal con discapacidad (Preg. 32).

De la pregunta 33, correspondiente al gráfico 40, se obtiene el siguiente resultado: 83% revela que las personas con discapacidad pueden desempeñarse de forma eficiente en los cargos asignados, tan solo un 10% dice que no podría desenvolverse y un 7% no contesta.

11.2 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENTREVISTA APLICADA A LAS EMPRESAS Y/O INSTITUCIONES EN DONDE LABORAN LOS GRADUADOS, ESTUDIANTES Y EXALUMNOS CON DISCAPACIDAD DE LA UPS:

Analizando los resultados obtenidos en las entrevistas aplicadas a las personas responsables de los distintos Departamentos de Talento Humano de las empresas que brindaron el apoyo para sustentar la presente investigación, se puede manifestar que por el número de empleados son organizaciones grandes, medianas y pequeñas que se encuentran en la ciudad, quienes manifiestan que las personas contratadas fluctúan en un porcentaje del 35% al 50% de discapacidad, con los cuales cumplen con el mandato de la Ley Orgánica de Discapacidad en un 100%, también indican que en un 50% de las personas contratadas se lo ha realizado sin ningún proceso de adaptación, tan solo un 33% revela que la inserción de las personas con discapacidad se lo ha

realizado por medio de procesos establecidos, lo que se da entender que las organizaciones no mantienen proceso de inserción instituidos y un 17% ha sido insertado mediante el apoyo de una organización externa.(Preg.1, 2, 3-Gráfico 41); .(Preg. 4-Gráfico 42);

En el Gráfico 43, correspondiente a la pregunta 5, se evidencia que las empresas contratan personal con discapacidad en un 29%, para realizar trabajos de limpieza y para el área administrativa respectivamente, es decir, que la gran mayoría son contratados para cargos netamente operativos tales como servicios en un 21%, atención al cliente, mensajería y otros en un 7% respectivamente. Las empresas u organizaciones cuentan con cargos o puestos determinados en un 100% y no han creado puestos para insertar personal con discapacidad, sujetándose a lo que lo que exige el mandato de la Ley. (Graf. 44,45 - Preg. 6 y 7).

Según los resultados obtenidos en el gráfico 46, los encargados de los Departamentos de Talento Humano, manifiestan que en un 100% toman en cuenta el perfil vs la formación al momento de contratar personal con discapacidad (Preg. 8), sin embargo, se contraponen los resultados obtenidos en la pregunta 9, que indican que en un 100% brindan capacitación (Plan de Carrera), dentro de un proceso general, sin tomar en cuenta el tipo o el grado de discapacidad del personal existente. (Gráfico 47).

Observando los resultados obtenidos en la pregunta 10, según el gráfico 48, se demuestra que en un 60% no existe una relación empresa-universidad, en el que se genere planes estratégicos de inserción de graduados, exalumnos y estudiantes con discapacidad y tan solo en un 40% indica que habido un acercamiento con la universidad, siendo estos resultados no tan claros, nuevamente se acude al responsable de la Unidad de Seguimiento a graduados de la UPS, el mismo que menciona que no ha logrado insertar a ningún exalumno, graduado y/o estudiante con discapacidad, posiblemente porque muchos de ellos prefieren no dar a conocer su condición por temor a ser discriminados.

Al interpretar el gráfico 49 (Preg. 11), se observa que en un 80% las empresas consideran al personal con discapacidad para ascenso y/o incentivos y en un 20% no son tomados en cuenta para incluirlos en los planes de ascensos y/o incentivos y que a su vez el personal con discapacidad aporta en un 100% en el cumplimiento de los

objetivos institucionales (Preg. 12 – Gráfico 50), estos resultados se contradicen con lo que manifiestan la población encuestada según los resultados expuestos en el gráfico 38 correspondiente a la pregunta 31.

Las empresas encuestadas (5), en el aspecto físico cumplen con lo recomendado por la ley para dar seguridad a las personas con discapacidad, en los aspectos de iluminación, sonido y ventilación; y, 4 de las 5 empresas encuestadas obedecen lo estipulado por la ley en cuanto a seguridad. (Gráfico 51 – Preg. 13).

El 100% de las empresas aplican políticas salariales también al personal con discapacidad, (Preg. 14 – Gráfico 52), al tiempo que las políticas generales aplicadas contribuyen en un 100% para que el personal con discapacidad se sienta acogido y respetado, (Preg. 15 – Gráfico 53). Sin embargo en un 80% de las empresas encuestadas han desvinculado personal con discapacidad, debido a que en su mayoría no han cumplido con las labores encomendadas y tan solo un 20% menciona que rara vez se han visto en esta situación. (Preg. 16 – Gráfico 54).

Al analizar la pregunta 17 y 18, se evidencia que el personal con discapacidad contratado en las empresas u organizaciones, alcanzan los siguientes porcentajes, divididos en varios tipos de discapacidad:

- Discapacidad Mental: 1 (empresa) equivalente al 12.50%
- Discapacidad Física: 4 (empresas) equivalente al 50%
- Discapacidad Auditiva: 2 (empresas) equivalente al 25%
- Discapacidad Visual: 1 (empresa) equivalente al 12.50%

Observando el gráfico 55, correspondiente a la pregunta 19, las empresas manifiestan que el 80% del personal con discapacidad contratado, laboran en áreas relacionadas a su formación académica y el 20% trabaja en áreas no relacionadas.

Analizando las respuestas dadas por las empresas, en relación al desempeño de los graduados y/o exalumnos de la UPS con discapacidad, es calificado de la siguiente forma, (Preg. 20 – Gráfico 56):

- Excelente en un 20%
- Muy Buena, un 60%
- Regular, un 20%

12.- INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

12.1 Interpretación de las encuestas

Se puede interpretar los datos de las preguntas 1, 2, 3 y 4 de las encuestas aplicadas a estudiantes y graduados con discapacidad de la UPS sede Cuenca, que la universidad no ha brindado un apoyo para el ingreso y la permanencia de las personas con esta condición, llama la atención el alto porcentaje de la población encuestada que se siente desprotegida en su condición, a esto se suma la precepción a cerca del trato indiferente que reciben y/o recibieron al momento de informar de su discapacidad y aunque en un porcentaje bajo se nota que también han recibido discriminación.

En el ámbito laboral el 49% de los encuestados se encuentran insertados en una empresa u organización, los mismos que tiene un contrato amparados por la ley, de este porcentaje se refleja que en su minoría se encuentran ubicados en áreas administrativas, por ello se asume que pueden estar cumpliendo funciones para lo que se prepararon en su educación superior, no así el 51% que representa la mayoría de los encuestados se encuentran desempeñando cargos operativos, de servicio o de limpieza, aun sabiendo que su formación profesional es de tercer nivel, puede explicarse estos resultados de acuerdo a pregunta 9 en la que los encuestados indican que por la necesidad de trabajar aplican a puestos que en mucho de los casos no tiene nada que ver con su formación profesional, a esto se suma a que las empresas contratan personas con esta condición por cumplimiento a ley y no por sus capacidades, idea que está sustentada en el planteamiento del problema.

Corroborando a esta situación, las personas con discapacidad que se encuentran empleadas revelan que en muy pocos casos han participado de un proceso de selección relacionado al cargo a ocupar, de la misma manera no participan de procesos de inducción, o si lo hacen no han sido de acuerdo a sus necesidades por su discapacidad.

Un aspecto importante que se da que las personas con discapacidad es que no han tenido problemas en relacionarse con sus compañeros y jefes, pues se demuestra en los resultados que existe muy buena interacción y apoyo dentro de las organizaciones en las que laboran, a pesar de todas estas condiciones, ellos no le ven como una

oportunidad de crecimiento profesional dentro de las empresas, por último la forma como consiguieron trabajo estas personas se dan por sus propios medio, por ayuda de familiares y amigos y solo el 3% informa que fue por gestión de la Universidad.

El 51% que alega encontrarse desempleado por múltiples causas, consideran que su condición discapacitante es un motivo para su desempleo, y esperan un apoyo por parte de la Universidad, de organismos como el CONADIS, para ser insertados laboralmente de acuerdo a su profesionalización. La población encuestada indica que muy a pesar de su condición de discapacidad, se sienten competentes para desarrollarse con eficiencia en labores referentes a su preparación.

Se mantuvo un contacto directo con los sujetos de investigación quienes demostraban un comportamiento de rechazo, de dureza, de frialdad, de resistencia y negativismo ante la realidad que viven, estos comportamiento se puede explicar por las faltas de oportunidad existentes en el país, a pesar de la exigencia de la Ley Orgánica de Discapacidad, la misma que en un 80% es desconocida a en sus derechos y obligaciones, sumándose la falta de apoyo universitario y de entidades gubernamentales.

12.2 Interpretación de las entrevistas

Al interpretar los resultados de las preguntas 1,2,3 y 4 de las entrevistas aplicada a los encargados de los departamentos de Talento Humano de la empresas e instituciones de la ciudad, se puede percibir que tanto las empresas grandes, medianas y pequeñas, cumplen en un 100% el mandato de la Ley Orgánica de Discapacidad y que emplean a personas con porcentajes de entre el 35 al 50% y que no necesariamente lo realizan mediante procesos establecidos, lo que se observa que las contrataciones lo realizan por el cumplimiento a la Ley.

Los encargadas de los Dptos. de Talento Humano manifiestan tomar en cuenta en un 100% el perfil del cargo vs la formación, al momento de contratar personal con discapacidad, esto contradice a los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas, ya que existe un alto índice de personal con discapacidad y formación académica desempeñando cargos operativos, se considera que la capacitación debería ser específica para el personal con estas características, para que exista un verdadero plan de carrera.

Al interpretar los resultados de la pregunta 10, se demuestra que la Universidad carece de planes estratégicos de inserción para graduados, exalumnos y estudiantes con discapacidad y que no existe una relación empresa-universidad como lo reconoce el responsable de la Unidad de Seguimiento a graduados de la UPS.

Interpretando los resultados obtenidos del análisis de la pregunta 11, se observa que no son completamente ciertos, ya que en un 80% de los responsables de los departamentos de Talento Humano, dicen que consideran al personal con discapacidad para incluirlo en planes de ascensos y/o incentivos, sin embargo se nota que los resultados obtenidos en las encuestas manifiestan lo contrario y los ubican en cargos operativos.

Un aspecto importante es que las empresas e instituciones entrevistadas, cumplen con lo estipulado en la ley, para brindar seguridad en los aspectos físicos a las personas con discapacidad, aspectos beneficiosos para el normal desempeño de sus labores.

Al interpretar los resultados obtenidos del análisis de la pregunta 14, se observa que las empresas aplican correctamente políticas salariales al personal con discapacidad, lo que contribuye a que se sientan acogidos, sin embargo manifiestan (Preg. 15-16) que en un 80% de las empresas e instituciones encuestas se han visto en la necesidad de realizar despidos a personal con estas características ya que no cumplen con las labores encomendadas.

Los resultados del análisis de las preguntas 17 y 18, se evidencia que las empresas contratan en su mayoría a personas con discapacidad física y auditiva, según mencionan también de acuerdo a su perfil profesional en un 80% son contratados para desempeñar distintos cargos en las organizaciones, consideran que el 60% del personal con discapacidad contratado tiene un desempeño muy bueno en la funciones designadas.

Con esto se asume que la imagen que tienen las distintas organizaciones entrevistadas con relación a las personas con discapacidad que se han formado en la Universidad Politécnica Salesiana es positiva, debido a que se desempeñan de acuerdo a las necesidades del campo laboral.

13.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

13.1 Conclusiones

Según el estudio realizado, se evidencia que los estudiantes y graduados de la UPS sede Cuenca que participaron de esta investigación, durante su tiempo de formación en pre grado, no sintieron discriminación y se acoplaron sin dificultad al entorno social y académico, sin embargo existe un grupo minoritario que expresa una situación contraria.

Con relación a la inserción laboral de los estudiantes y graduados con discapacidad de la UPS indican en su mayoría, es decir el 51% no se encuentra laborando por más de 6 meses, porque su discapacidad es un factor limitante para su inserción laboral, motivo por el cual se ven en la necesidad de aceptar puestos no relacionados con su formación profesional; visto desde el empresario la versión es diferente, quienes enfatizan que para contratar a una persona con discapacidad si consideran el perfil profesional y los ubican de acuerdo a sus conocimientos y capacidades, esta aseveración queda en tela de duda por cuanto no fue posible acceder a todas las organizaciones en donde se encuentran empleados la población sujeto de estudio debido a las políticas internas de confidencialidad.

Luego del estudio realizado y dando respuesta a la hipótesis se verificar que las empresa realizan un proceso de contratación a personas con discapacidad, únicamente para dar cumplimiento a la obligatoriedad exigida en el Art. 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, Art. 42 numeral 33 del Código del Trabajo y el Art. 64 de la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP), lo cual ha confluído para que la mayoría de personas con discapacidad que se encuentran laborando estén ubicadas en áreas de limpieza, de planta, mensajería y servicios, reflejándose que la formación universitaria no ha sido determinante para éstos puedan llegar ocupar puestos de mayor jerarquía.

Finalmente se puede manifestar que este estudio permitió un encuentro no solamente con los estudiantes y graduados con discapacidad sino también con sus familias, quienes se sintieron congratulados al encontrar un espacio de escucha para poder manifestar todas las experiencias que los familiares vivieron durante su vida universitaria y las dificultades encontradas al momento de insertarse laboralmente.

13.2 Recomendaciones

A pesar de que la mayoría de estudiantes y graduados con discapacidad encuestados manifiestan haberse acoplado con normalidad a la universidad porque encontraron las facilidades necesarias, no obstante existe un grupo de estudiantes y graduados con discapacidad que manifiesta lo contrario; ante ello es necesario que la UPS desarrolle estrategias que en un corto plazo garanticen eliminar esos criterios de exclusión.

Ante la realidad presentada en el segundo párrafo del ítem conclusiones, los investigadores se permiten recomendar a la Universidad Politécnica Salesiana, a través de su programa “Bolsa de Empleo”, desarrolle un proyecto específico de vinculación empresarial con la finalidad de insertar laboralmente y responder de forma efectiva las necesidades de la población discapacitada graduada en la UPS.

Para concluir se desea recomendar a los estudiantes y graduados con discapacidad de la UPS, para que tengan una mayor apertura con autoridades, instancias o docentes de la institución educativa, esta recomendación se extiende debido a que existen personas con esta condición que prefieren ocultar su discapacidad por muchos motivos, siendo esto un impedimento para que la UPS pueda de alguna manera contribuir a su desarrollo profesional y porque no decirlo personal.

14.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Tamayo y Tamayo, Mario, (2003) Cuarta Edición, El Proceso de la Investigación Científica, Editorial Limusa S.A., Grupo Noriega Editores, México, D.F.

Hernandez R., Fernández C., Baptista L., (2003) Metodología de la Investigación, Mc Graw-Hill Interamericana, México, D.F.,

Tamayo y Tamayo, Mario, (1997), El Proceso de la Investigación Científica, Editorial Limusa S.A. México, D.F.

Arias, Fidias G. (2006). 5ª Edición, Proyecto de investigación: introducción a la metodología científica, Editorial Episteme C.A., Caracas-Venezuela.

PALACÍ DESCALS, F. J., & MORIANO LEÓN, J. A. (2003). El nuevo mercado laboral: estrategias de inserción y desarrollo profesional.

Francisco José Medina Díaz, L., & Jaca, M. Rompiendo barreras en la integración laboral.

Pelayo Pérez, Mariana Betzabeth (2012) Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral. Recuperado en: <http://www.eumed.net/>

LINKOGRAFÍA:

Definición de Inserción. Recuperado: <http://definicion.de/discapacidad/>

Organización Mundial de la Salud: Discapacidades, Recuperado: <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>

Buen Vivir Plan Nacional 2013-2017 Recuperado: <http://www.buenvivir.gob.ec/objetivos-nacionales-para-el-buen-vivir>

Técnicas Distributivas: El diseño de la investigación cuantitativa: La Encuesta, Recuperado: http://personal.ua.es/es/francisco-frances/materiales/tema3/operacionalizacin_dimensiones_indicadores_y_variables.html

Población y Muestra. Tamayo y Tamayo, Recuperado: <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/poblacion-y-muestra-tamayo-y-tamayo.html>

Inserción, Definicionabc.com Recuperado: www.definicionabc.com/social/insercion.php

Normas Jurídicas en Discapacidades en Ecuador, Recuperado: <http://plataformaconadis.gob.ec/normas-juridicas-en-discapacidad-ecuador/>
<http://www.conadis.gov.ec/legislacion/ley.html> (34 of 50)

Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013 – 2017, Recuperado: [Agenda-Nacional-para-Discapacidades.pdf](#) – Adobe Reader

Enciclopedia Virtual EUMED.NET. Recuperado: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/factores-proceso-insercion-laboral.html>

Discapacidad Física: Joomag Digital Publishing Solutions, Recuperado: <https://www.joomag.com/magazine/la-otra-cara-de-la-moneda/0022340001434396278?page=5>

Discapacidad Psíquica: Fundación Homero-Centro de Rehabilitación para Discapacitados Visuales, Recuperado: <http://fundacionhomero.webnode.es/las-discapacidades/discapacidad-psiquica/>

Fundación Atendiendo Necesidades, Recuperado:
<http://atendiendonecesidades.blogspot.com/2012/11/distintos-tipos-de-discapacidad-y-sus-caracteristicas.html>

Discapacidad Sensorial: National Rehabilitation Information Center, Recuperado:
<http://www.naric.com/?q=es/content/selecciones-del-bibliotecario-discapacidades-sensoriales>

PUBLICACIONES:

Ley_organica_discapacidades.pdf, 2012

CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD – NACIONES UNIDAD

Organización Mundial de la Salud. (2011). Informe mundial de la discapacidad. Suiza

Proyecto ampliación de capacidades de las PcD y sus familias para la promoción y exigibilidad de derechos”

Fuente: base de datos de la Dirección de Prestación de Servicios, Subsecretaría de Discapacidades, MIES 2013.

Alteridad, Revista de Educación, 6(2) 2011: 145–147 – UPS. Recuperado:
<http://alteridad.ups.edu.ec/volumen-6-2>

15. ANEXOS

ANEXOS



Personas con
discapacidad
intelectual



Personas con
discapacidad
sensorial visual



Personas con
discapacidad
psicosocial
(puede derivar de
una enfermedad
mental)



Personas con
discapacidad
física



Personas con
discapacidad
sensorial
auditiva

Personas con
multidiscapacidad,
discapacidad
asociada o múltiple
(concurrencia de dos o más
discapacidades)

ENCUESTA DE INSERCIÓN LABORAL

Objetivo: La información solicitada pretende determinar la situación de la inserción laboral de los graduados y estudiantes de la UPS Sede Cuenca con Discapacidad, pertenecientes a los períodos 2011 al 2015, en las diferentes empresas e instituciones de la ciudad de Cuenca.

La información obtenida será estrictamente confidencial y con fines académicos.

Por favor, proporcione la información requerida:

Empresa: Área:

Nivel Educativo :

Título Obtenido:

Tipo de Discapacidad: Porcentaje:

1. Durante su permanencia en la UPS ¿recibió las facilidades para acceder a sus estudios?

Si

No

Rara Vez

2. ¿El trato que Usted recibió en la UPS de parte de Autoridades, compañeros y Docentes fue igualitario?

Si

No

Rara Vez

3. ¿Su condición de discapacidad fue conocida por sus Docentes y compañeros?

Sí

No

Por qué:

4. ¿Cómo fue la reacción de las personas que conocieron su condición?

Normal

Discriminativa

De ayuda

5. ¿Si fue discriminativa en qué sentido lo recibió?:

Psicológica

Física

Indiferente

6. ¿Actualmente Usted se encuentra laborando?

Sí

No

¿Por qué no labora?

¿Desde cuándo?

¿Qué tiempo se encuentra sin laborar?

- 0 – 6 meses

- 7 meses – 1 año

- Mayor a 1 año

Causas de su desempleo:

7. ¿Siente Usted que su discapacidad es motivo para su desempleo?

Sí:

No:

A veces:

8. ¿Cree Usted que su edad ha sido un limitante para encontrar empleo?

Si:

No:

A veces:

9. ¿Cuándo busca empleo, aplica para cargos relacionados con su profesión?

Si:

No:

A veces:

Por qué:

La siguiente información debe ser contestada en base a su último empleo:

10. ¿Qué actividades se encuentra desarrollando en el cargo asignado en su puesto de trabajo? (Actividades)

- Servicios

- Atención al Cliente

- Operativos

- Mensajería

- Área Administrativa

- Servicio de Limpieza

- Operativo/a de planta

11. ¿Cree Usted que para su ingreso a la empresa se realizó una correcta Selección de Personal?

Si:

No:

Desconozco:

Por qué: _____

12. ¿Qué tipo de formación recibió Usted antes de ingresar al puesto de trabajo? (Formación)

- Superior

- Título tercer nivel

- Título cuarto nivel

13. ¿Cree Usted que el cargo de desempeña va acorde al título obtenido?

Sí:

No:

Por qué: _____

20. ¿Qué es lo que más le gusta de trabajar en su empresa? (Bienestar personal)

- Clima Laboral:
- Beneficios:
- Actividades del puesto:
- Adquisición de experiencia laboral:
- Valoración de las Personas:
- Remuneración Justa:
- Trato Igualitario:

21. ¿Qué es lo que más le disgusta de trabajar en su empresa? (Oportunidad de Mejora)

- Clima Laboral:
- Beneficios:
- Actividades del puesto:
- Otros:
- Discriminación:
- Normas y Reglas de la Empresa:
- Reconocimiento a la Labor:

22. ¿Cómo es el contacto de Usted como graduado o ex alumno con la UPS? (relación Universitaria)

Buena:

Regular:

Mala:

Independiente:

23. ¿Cómo ingresó Usted a laborar en esta empresa? (Inserción)

- Gestión Universitaria:
- Gestión entidades de apoyo "CONADIS":
- Independientemente:
- Otros:

24. ¿Qué tipo de Contrato le asignaron a Usted?

25. Si Ud. está o estuvo laborando, califique del 1 al 5 el interés que tuvo la empresa por las personas con discapacidad. Siendo que 1 menor interés y 5 mayor interés.

1 2 3 4 5

26. ¿Conoce Usted la Ley Orgánica de Discapacidad?

Sí No Poco

27. ¿El trabajo que Usted realiza le permite crecer y desarrollarse profesionalmente?

Sí No Por qué _____

28. ¿Cree Usted que su lugar de trabajo (físico) es el adecuado para las labores que realiza?

Sí No Por qué _____

29. ¿Cuenta Usted con los equipos necesarios para realizar sus actividades?

Sí: No: A veces:

30. ¿Siente Usted que sus ideas son tomadas en cuenta para mejorar el desempeño de sus labores?

Sí: No: A veces:

31. ¿Usted ha sido considerado para ascensos en el área que labora?

Sí: No: Por qué: _____

32. ¿Siente Usted que el trabajo que realiza es agotador?

Sí: No: Por qué: _____

33. ¿Cree Usted que una persona con discapacidad estaría en condiciones de desempeñarse adecuadamente en sus funciones?

Sí:

No:

Por qué: _____

¡SU OPINIÓN ES VALIOSA!

Si desea agregar algún comentario u opinión, el siguiente espacio le servirá para tal propósito.

"Gracias por su colaboración"



Personas con discapacidad intelectual



Personas con discapacidad sensorial visual



Personas con discapacidad psicossocial
(puede derivar de una enfermedad mental)



Personas con discapacidad física



Personas con discapacidad sensorial auditiva

Personas con multidiscapacidad, discapacidad asociada o múltiple
(conurrencia de dos o más discapacidades)

ENTREVISTA DE INSERCIÓN LABORAL

Objetivo: La información solicitada pretende determinar la situación de la inserción laboral de los graduados y estudiantes de la UPS Sede Cuenca con Discapacidad, pertenecientes a los períodos 2011 al 2015, en las diferentes empresas e instituciones de la ciudad de Cuenca.

La información obtenida será estrictamente confidencial y con fines académicos.

Por favor, proporcione la información requerida:

Empresa: Área:

Cargo :

1. ¿Cuántos empleados y/o trabajadores tienen la empresa que Usted labora?

2. ¿Qué tipo de contrato ofrece la empresa al personal con discapacidad?

3. ¿La empresa cumple con el 4% de empleados con discapacidad que exige la Ley?

Sí No

Por qué _____

4. Como considera usted que se ha manejado el tema de la inclusión laboral, de personas con discapacidad dentro de la organización? (Manejo de Personal)

- Proceso sin adaptaciones.
- Proceso con adaptaciones.
- Apoyo en entidades externas especializadas.

5. Que perfiles han considerado al momento de contratar personas con discapacidad? (Perfil del Puesto vs Persona)

- Servicios:
- Operativos:
- Área Administrativa:
- Operativo/a de Planta:
- Atención al Cliente:
- Mensajería:
- Servicio de Limpieza

6. Para que cargos se ha considerado al momento de contratar personal con discapacidad

- Puestos de trabajo determinados.
- Creación de nuevos puestos de trabajo.

7. Los puestos de trabajo para las personas con discapacidad se encuentran establecidos en la organización, o han visto la necesidad de crear nuevos puestos? (Puesto de Trabajo)

- Puestos de trabajo determinados.
- Creación de nuevos puestos de trabajo.

8. Toman en cuenta la formación ocupacional para ubicar a las personas con discapacidad en los puestos de trabajo? (Perfil vs Formación)

Si No Otros

9. ¿Cómo se lleva a cabo el Plan de desarrollo y crecimiento de los colaboradores con discapacidad? (Plan de Carrera)

- Proceso general de capacitación.
- Proceso de capacitación adaptado.
- Apoyo en entidades externas especializadas.

10. En qué medida ha presenciado la intervención de la UPS en los procesos de inclusión laboral de los colaboradores con discapacidad? (Intervención Universitaria)

- Acercamiento Universidad a Empresa.
- Acercamiento Empresa a Universidad.
- Interacción Empresa – Universidad.
- No existe intervención Universitaria.

11. ¿La empresa considera al personal con discapacidad para dar ascensos y/o incentivos?

Sí _____ No _____ A veces _____ Rara vez _____

12. ¿Usted considera que el personal con discapacidad contratado, aporta para que la empresa cumpla con sus objetivos?

Sí _____ No _____ A veces _____ Rara vez _____

13. ¿La empresa brinda espacios adecuados para que el personal con discapacidad realice sus labores?

- Físicos
- Iluminación
- Sonido
- Ventilación
- Otros

14. ¿Las políticas salariales que mantiene la empresa, son aplicadas al personal con discapacidad?

Sí _____ No _____ A veces _____ Rara vez _____

15. ¿Las políticas de la empresa ayudan para que el personal con discapacidad se sienta acogido y respetado?

Sí _____ No _____ A veces _____ Rara vez _____

16. ¿Se ha presentado algún caso de desvinculación de algún colaborador con discapacidad?

Sí _____ No _____ A veces _____ Rara vez _____

Causas:

17. ¿Qué tipos de discapacidades posee su personal?

18. ¿Cuál es el grado y/o porcentaje de discapacidad que posee su personal?

19. ¿De las personas con discapacidad, estudiantes y/o graduados que laboran en su empresa, trabajan en cargos relacionados con la formación para la cual se prepararon?

Si No Por qué: _____

20. ¿Cómo puede calificar el desempeño de los graduados y/o estudiantes de la UPS con discapacidad que laboran en su empresa?

- Deficiente
- Regular
- Bueno
- Muy Bueno
- Excelente

¡SU OPINIÓN ES VALIOSA!

Si desea agregar algún comentario u opinión, el siguiente espacio le servirá para tal propósito.

"Gracias por su colaboración"