

## EMPRESAS COMERCIALES DE ELECTRODOMÉSTICOS GENERAN EMPLEO PARA LAS PERSONAS DISCAPACITADAS

**Diego Vallejo Sánchez**

✉ stalo1971@gmail.com

Escuela Superior Politécnica de Chimborazo - Ecuador

**Mónica Izurieta Castelo**

✉ jorge.chafla@esPOCH.edu.ec

Escuela Superior Politécnica de Chimborazo - Ecuador

**Estefanía Atencia Aucancela**

✉ arellanodaz@hotmail.com

Investigador Independiente - Ecuador

### RESUMEN

De acuerdo al notable desarrollo que ha tenido el sector comercial en la ciudad y sus variaciones positivas en la incidencia de la generación de empleo para las personas con capacidades especiales, la presente investigación se realizó con la finalidad de conocer y analizar el mejoramiento en temas de inclusión que han tenido las empresas que pertenecen al sector comercial de electrodomésticos y determinar cuán importante es el aporte que estos tienen en la generación de empleos para las personas con capacidades especiales de la ciudad de Riobamba. Se incurrió a investigaciones realizadas de temas similares para tener una base sólida de datos recopilados de fuentes ya estudiadas, para emitir nuestra propia teoría acerca del tema propuesto por el equipo de trabajo. Se procedió a la recopilación y análisis de la información a través de encuestas realizadas y dirigidas hacia los funcionarios de las empresas comerciales de electrodomésticos para determinar así los resultados emitidos por las personas encuestadas. Mediante la aplicación de las técnicas e instrumentos de investigación se determinó que la mayoría de las empresas al menos tiene conocimiento de la ley en cuanto a las plazas de puestos de trabajo para las personas con discapacidad, como principales resultados tenemos que el 21% de las empresas comerciales de electrodomésticos de la ciudad de Riobamba cuentan con personas con capacidades especiales laborando, y mientras que el otro 79% de las empresas no cuentan con personas discapacitadas laborando en sus empresas y así en términos generales se pudo concluir que de acuerdo a las encuestas totales que se realizó; un 56% de la población consideró que el desempeño laboral de las personas con capacidades especiales como un rendimiento medio, mientras que el 33% lo calificaron como un rendimiento bajo y solo un 11% consideró el rendimiento de las personas con capacidades especiales como un alto efectivo.

**Palabras claves:** Comercio; Empresa; Capacidad Especial; Empleo

### ABSTRACT

According to the remarkable development that the commercial sector has had in the city and its positive variations in the incidence of job creation for people with special abilities, the present work was carried out in order to know and analyze the improvement in issues of inclusion that companies that belong to the commercial sector of household appliances have had and determine how important is the contribution they have in generating jobs for people with special abilities in the city of Riobamba. Research conducted on similar topics was incurred in order to have a solid base of data compiled from sources already studied, to issue our own theory about the topic proposed by the work team. We proceeded to the collection and analysis of the information through surveys conducted and directed towards the officials of the commercial companies of household appliances to determine the results issued by the people surveyed. Through the application of research techniques and instruments it was determined that the majority of companies at least have knowledge of the law in terms of job positions for people with disabilities, as the main results we have that 21% of the commercial appliances companies in the city of Riobamba have people with special skills working, and while the other 79% of companies do not have disabled people working in their companies and so in general terms you can conclude that according to the surveys total 56% of the population considers that the work performance of people with special abilities as an average performance, while 33% rated it as a low performance and only 11% considered the performance of people with special abilities as a high cash.

**Keywords:** Commerce; Company; Special Capacity; job.

Fecha recepción: diciembre 2020  
Fecha aceptación: febrero 2021

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación direccionado en analizar el desarrollo de las empresas comerciales de electrodomésticos y el impacto que tiene en la generación de empleo, en la población de la ciudad de Riobamba y por ende el nivel de desempleo que existe dentro del sector productivo, cabe mencionar que dentro de la investigación también nos centraremos la investigación de las personas con discapacidad ya que también son parte de la población económicamente activa y que tienen los mismo derechos de acuerdo a la constitución de la república.

De acuerdo al trabajo de investigación de Yungan D., (2017), concluye que;

La demanda laboral para las personas que tienen capacidades especiales es de ya que en el CONADIS están registrados 4.370 personas con discapacidad que están en busca de un trabajo entre ellas las personas que no están aptas físicamente para ejercer un trabajo, pero tienen un sustituto que si lo pueden realizar (p.11).

De otro lado para Catillo T., (2017), determina que;

La atención que se les brinda a las personas y las oportunidades laborales son muy escasas tanto así que se lo ha considerado como un problema social, por ser de baja cobertura y deficiente calidad asentada básicamente en todas las acciones realizadas en el sector privado (p.10)

Según a los datos proporcionados por la investigación realizada por Calero D., (2017), afirma que;

“Son 11,2 millones de hombres y mujeres de los cuales 80.000 son personas discapacitadas que representan solo un 0,71% de dicho indicador macroeconómico, de los cuales trabajan en empresas públicas y privadas, dado la afirmación por el consejo nacional de discapacidades (CONADIS) en el cual detalla que el 1% ocupan los cargos de gerencia y coordinación, el 60% se encuentran en cargos técnicos el resto se encuentran en otro tipos de responsabilidades relacionadas con la discapacidad que presentan.”

De acuerdo a lo citado anteriormente se puede determinar que a pesar que nos encontramos en una actualidad de pensamientos liberales las capacidades diferentes de las personas aún la sociedad lo observa como un problema, sin embargo gran número de los mencionados se encuentran en condiciones óptimas para laborar diferentes actividades que brinden una aportación para el desarrollo de las empresas comerciales en especial a las de electrodomésticos de la ciudad de Riobamba, pero se ha determinado que las personas con discapacidades tiene una mejor atención al cliente o poseen mejores procederes en cuanto a la atención al cliente.

En cuanto a la problemática actual de la influencia de las empresas comerciales, se puede afirmar que la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador registra un nivel de avance muy importante, pues el consejo nacional de discapacidades ha logrado sumergir a las personas con discapacidades al sector laboral público y privado pero hay que tener

muy en cuenta que existe mayor acceso dinámico mas no para las personas que tiene discapacidad intelectual por lo que resulta muy conveniente analizar la oferta laboral que existe dentro de las empresas comerciales de electrodomésticos para brindar puestos de trabajo para las personas con capacidades especiales.

Hoy en la actualidad la decisión de contratar a una persona que posee capacidades especiales puede que represente un ahorro a largo plazo, pues se puede evitar sanciones por incumplir la ley, más bien puede tener una reducción de impuestos por contratar a personas con discapacitadas en la nómina de trabajadores, la contratación de personas con discapacidad

La realidad acerca de este tema es innegable, ya que el incremento de la inclusión se ha ido aumentando dentro del campo laboral en donde la actividad fundamental es crear condiciones de empleabilidad para las personas que tienen capacidades especiales, que por la situación y problemas que presentan, requieren de oportunidades y sobre todo de espacio de inclusión que permitan hacerles sentir que también son seres humanos muy valiosos para el desarrollo económico de la empresa.

Es así que se debe tomar muy en cuenta al formular la problemática principal y hacernos la interrogante correspondiente y analizar, ¿de qué manera incidirá la Influencia de las empresas comerciales de electrodomésticos, en la generación de empleo para las personas con capacidades especiales?

Por otro lado se advierte la contestación de las interrogantes que corresponden

indirectamente a la problemática identificada de forma secuencial tales como:

- ¿De qué manera se puede incrementar la inclusión para establecer puestos de trabajo direccionados a las personas con capacidades especiales?
- ¿Cuál es la incidencia de la oferta de trabajo para personas que poseen capacidades especiales?
- ¿Cómo incide el prestigio empresarial al contar con personal eficiente en atención al cliente, efectuado por personas con capacidades especiales?

Al determinar la relevancia de las interrogantes propuestas por el equipo de trabajo se obtiene la meta o alcance de la investigación planteado inicialmente, pues analizar la Influencia de las empresas comerciales de electrodomésticos, en la generación de empleo para las personas con capacidades especiales es de suma importancia para reconocer el avance en cuanto a la inclusión de los valores humano.

## 2. MATERIALES Y MÉTODOS

Según Polimeni., (2010), nos dice que:

A lo largo de la Historia de la Ciencia han surgido diversas corrientes de pensamiento como el empirismo, el materialismo dialéctico, el positivismo, la fenomenología, el estructuralismo y diversos marcos interpretativos, como la etnografía y el constructivismo, que han originado diferentes rutas en la búsqueda del conocimiento. Sin

embargo, y debido a las diferentes premisas que las sustentan, desde el siglo pasado tales corrientes se han “polarizado” en dos aproximaciones principales para indagar: el enfoque cuantitativo y el enfoque cualitativo de la investigación. (p.4)

## Nivel de investigación

### De campo

Se indagará e identificará los diversos procesos de producción para evaluar y determinar los costos incurridos en cada sección por medio de los documentos y experiencias de las personas involucradas en los procesos de producción.

### Documental

Se utilizara bibliografía referente al sistema de costos por procesos, para indagar archivos relevantes, de igual forma verificar el cálculo actual de costos y el manejo de la documentación referente a la producción, todos estos documentos como respaldo para desarrollar el presente trabajo.

### Descriptiva

De acuerdo al concepto emitido por Colin J., (2013), En este método se utilizará para;

Dar a conocer el proceso productivo que realiza la empresa y cuál es la aplicación de los costos que realizan en la actualidad y así realizar las adecuaciones necesarias para la optimización de recursos que ayude a la empresa a establecer un precio de venta idóneo.

### Exploratorio

Según (Garrison, 2015) afirma que “en este método se realizarán análisis exploratorio o

cada una de las fases de producción para determinar cuál es la fase de producción que registra mayor inconvenientes, la misma que afecta el precio de venta final”.

## Diseño de la investigación

### Diseño no experimental.

La presente investigación se elaborara con un diseño no experimental porque no se trabaja en un laboratorio o simulación en donde se manipule la variable independiente.

## Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

### Métodos de Investigación

#### Método deductivo

Según (Orozco, 2011) dice que “El método deductivo es aquel que parte de datos generales aceptados como válidos para llegar a una conclusión de tipo particular”. Recuperado de <https://proyectorgrado.wordpress.com/2011/03/11/metodos-deductivo-e-inductivo/>

En la investigación a realizar se tomará en cuenta el método deductivo porque indagaremos desde datos generales llegando a datos específicos con el fin de solucionar un problema propuesto.

Inductivo.- En la presente investigación se utilizara el método inductivo, porque nos permitirá determinar conclusiones del tema y para su posterior análisis y seguimiento del proceso de producción.

Analítico.- Se tomara en cuenta la situación actual de la empresa para definir los problemas que puedan existir, obteniendo de esta manera un factor de comparación de análisis.

## Técnicas de Investigación

### La Observación

Según Polimeni R., (2010), dice que “Observación No es mera contemplación (“sentarse a ver el mundo y tomar notas”); implica adentrarnos en profundidad a situaciones sociales y mantener un papel activo, así como una reflexión permanente. Estar atento a los detalles, sucesos, eventos e interacciones”. (p.412)

La observación se justifica en la investigación ya que mediante esta podremos verificar personalmente la situación por la cual está pasando la empresa, también verificar si las tácticas o soluciones a incorporar están realizándose de una manera correcta terminando con los problemas que posee la empresa.

## 3. RESULTADOS

1. Conoce sobre la disposición de la ley de contratar a las personas con discapacidad.

SI	63
NO	22
TOTAL	85

Tabla 1. Ley de contratar a las personas con discapacidad

Fuente: Investigación de la muestra  
Elaborado por: Equipo de trabajo

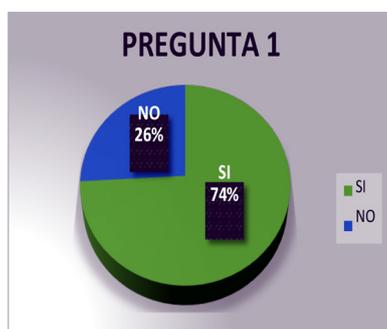


Gráfico 1. Ley de contratar a las personas con discapacidad

Fuente: Tabla 1

Elaborado por: Equipo de trabajo

### Análisis:

Del total de las empresas encuestadas, 63 afirman conocer sobre la disposición de la ley de contratar a personas con discapacidad, mientras que los 22 restantes desconocen lo que menciona esta ley.

### Interpretación:

Del 100% de la población encuestada el 74% afirma tener conocimientos sobre la disposición de la ley en cuanto a la contratación de personas discapacitadas, mientras en 26% restante dice que no conoce acerca de esta disposición.

2. ¿Cree usted que la contratación de personas con discapacidad ayuda a la inserción laboral y social?

SI	76
NO	9
TOTAL	85

Tabla 2. Contratación de personas con discapacidad ayuda a la inserción laboral y social

Fuente: Investigación de la muestra  
Elaborado por: Equipo de trabajo



Gráfico 2. Contratación de personas con discapacidad ayuda a la inserción laboral y social

Fuente: Tabla 2

Elaborado por: Equipo de trabajo

Análisis: Del total de las empresas encuestadas. 76 creen que la contratación de personas con discapacidades ayuda a la inserción laboral y social, mientras que los 9 restantes no creen que la contratación

de estas personas ayude a la inserción laboral y social.

**Interpretación:**

Del 100% de la población encuestada, el 89% cree que la contratación de personas con capacidades especiales ayudará a su empresa a la inserción laboral y social, mientras que el 11% restante no cree que la contratación de personas con capacidades especiales les ayudaría a la inserción laboral y social.

**3. ¿Su empresa cuenta con personas con discapacidad laborando?**

<b>SI</b>	18
<b>NO</b>	67
<b>TOTAL</b>	<b>85</b>

Tabla 3. Su empresa cuenta con personas con discapacidad laborando  
Fuente: Investigación de la muestra  
Elaborado por: Equipo de trabajo



Gráfico 3. Su empresa cuenta con personas con discapacidad laborando  
Fuente: Tabla 3  
Elaborado por: Equipo de trabajo

**Análisis:**

Del total de las empresas encuestadas, 67 nos dicen que no tienen incluido en su equipo de trabajo a personas con capacidades especiales, mientras que solo 18 de las empresas restantes si tienen en su empresa a personas discapacitadas

laborando en su empresa.

**Interpretación:**

Del 100% de la población encuestada, el 79% de la población dice que no mantiene relación laboral con personas con capacidades especiales, mientras que solo el 21% restante si cuenta con personal laboral con dichas capacidades especiales mencionadas.

**4. Por qué no contrataría en su empresa a personas con discapacidad**

<b>Baja productividad</b>	27
<b>Falta de experiencia</b>	21
<b>Falta de formación académica</b>	12
<b>Porque la actividad de su empresa no es la adecuada para estas personas</b>	25
<b>TOTAL</b>	<b>85</b>

Tabla 4. Por qué no contrataría en su empresa a personas con discapacidad  
Fuente: Investigación de la muestra  
Elaborado por: Equipo de trabajo



Gráfico 4. Porque no contrataría en su empresa a personas con discapacidad  
Fuente: Tabla 4  
Elaborado por: Equipo de trabajo

**Análisis:**

Del total de las empresas encuestadas, en referencia al por qué no contrataría en su empresa a personas con discapacidad, 27 mencionaron que es por la baja productividad, 21 por falta de experiencia, 12 por falta de formación académica, y 25

por que la actividad de su empresa no es la adecuada para estas personas.

**Interpretación:**

Del 100% de la población encuestada, con referencia a el por qué no contratarían a personal con capacidades diferentes, el 32% menciona que es por una baja productividad, mientras que el 29% menciona que es por que la actividad de su empresa no es la adecuada para estas personas, por otro lado el 14% menciona que es por falta de formación académica y por último el 25% dice que se debe a la falta de experiencia.

5. Cómo calificaría el desempeño laboral de las personas con discapacidad en su empresa

Gerencial	0
Administrativo	2
Operacional	9
Otros cargos	7
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>

Tabla 5. Cómo calificaría el desempeño laboral de las personas con discapacidad en su empresa  
Fuente: Investigación de la muestra  
Elaborado por: Equipo de trabajo

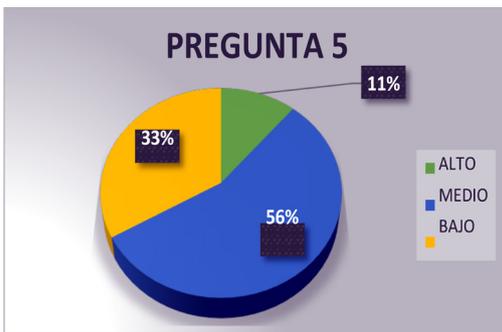


Gráfico 5. Cómo calificaría el desempeño laboral de las personas con discapacidad en su empresa  
Fuente: Tabla 5  
Elaborado por: Equipo de trabajo

**Análisis:**

Del total de las empresas encuestadas, 2 empresas calificaron el desempeño de sus trabajadores con capacidades diferentes como alto, mientras que 10 dicen que su desempeño es medio, y 6 del total menciona que su rendimiento es bajo

**Interpretación:**

Del 100% de la población encuestada, el 56% nos mencionó que califica el desempeño de sus empleados con capacidades especiales como medio, el 33% de la población lo califica como bajo.

6. Qué tipos de cargo desempeñan las personas con discapacidad

Gerencial	0
Administrativo	2
Operacional	9
Otros cargos	7
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>

Tabla 6. Qué tipos de cargo desempeñan las personas con discapacidad  
Fuente: Investigación de la muestra  
Elaborado por: Equipo de trabajo



Gráfico 6. Qué tipos de cargo desempeñan las personas con discapacidad  
Fuente: Tabla 6  
Elaborado por: Equipo de trabajo

**Análisis:**

Del total de las empresas encuestadas con respecto de que cargos son los

que desempeñan las personas con capacidades especiales dentro de la organización, 9 mencionan que se encuentran ejerciendo un cargo operativo, 7 otros cargos, 2 administrativo, mientras que en esta población no desempeñan cargos gerenciales.

**Interpretación:**

Del 100% de la población encuestada con respecto de que cargos son los que desempeñan las personas con capacidades especiales dentro de la organización, el 50% mencionan que se encuentran ejerciendo un cargo operativo, 39% otros cargos, 11% administrativo, mientras que en esta población no desempeñan cargos gerenciales.

7. Su empresa cuenta con la infraestructura para que las personas con discapacidad se puedan movilizar

<b>SI</b>	5
<b>NO</b>	13
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>

Tabla 7. Cuenta con la infraestructura para que las personas con discapacidad se puedan movilizar  
 Fuente: Investigación de la muestra  
 Elaborado por: Equipo de trabajo

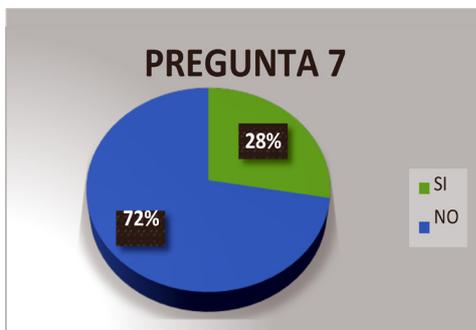


Gráfico 7. Cuenta con la infraestructura para que las personas con discapacidad se puedan movilizar  
 Fuente: Tabla 7  
 Elaborado por: Equipo de trabajo

**Análisis:**

Del total de las empresas encuestadas, 13 mencionan que no cuenta con una infraestructura para que personas discapacitadas puedan laborar con normalidad en la empresa, mientras que solo 5 de estas menciona que si cuentan con la infraestructura adecuada.

**Interpretación:**

Del 100% de la población encuestada, el 72% de esta menciona que no cuenta con una infraestructura adecuada para este tipo de personas, mientras que solo el 28% de las empresas encuestadas mencionan que si cuentan con la infraestructura adecuada.

8. Qué tipo de formación educativa presentan los trabajadores de la empresa

<b>PRIMARIA</b>	6
<b>SECUNDARIA</b>	11
<b>SUPERIOR</b>	1
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>

Tabla 8. Qué tipo de formación educativa presentan los trabajadores de la empresa  
 Fuente: Investigación de la muestra  
 Elaborado por: Equipo de trabajo

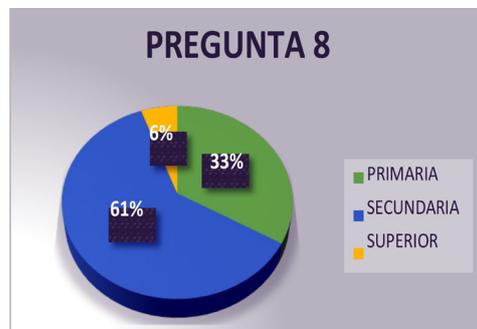


Gráfico 8. Qué tipo de formación educativa presentan los trabajadores de la empresa  
 Fuente: Tabla 8  
 Elaborado por: Equipo de trabajo

**Análisis:**

Del total de las empresas encuestadas, 11 afirman que sus trabajadores con estas cualidades o capacidades tienen un grado de formación académica secundaria, mientras que 6 dicen que solo cuentan con primaria, y solo 1 dice que tiene un nivel de formación superior.

**Interpretación:**

Del 100% de la población encuestada, el 61% afirman que sus trabajadores con estas cualidades o capacidades tienen un grado de formación académica secundaria, mientras que 33% dicen que solo cuentan con primaria, y solo el 6% dice que tiene un nivel de formación superior.

**9. Con que tipo de limitación contrataría a una persona con discapacidad**

Discapacidad Motriz	16
Discapacidad Visual	0
Discapacidad Auditiva	2
Discapacidad Intelectual	0
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>

Tabla 9. Con que tipo de limitación contrataría a una persona con discapacidad  
Fuente: Investigación de la muestra  
Elaborado por: Equipo de trabajo

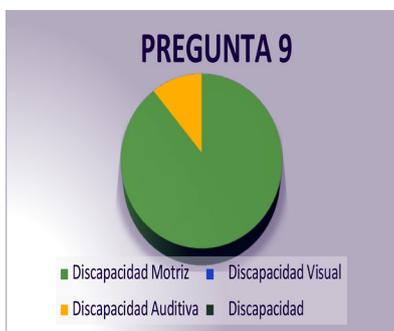


Gráfico 9. Con que tipo de limitación contrataría a una persona con discapacidad  
Fuente: Tabla 9  
Elaborado por: Equipo de trabajo

**Análisis:**

Del total de empresas encuestadas con respecto a con qué tipo de limitación contrata a una persona, 16 respondieron que con discapacidad motriz, mientras que 2 con discapacidad auditiva, y en este tipo de empresas no contratan con otro tipo de discapacidad.

**Interpretación:**

Del total de empresas encuestadas con respecto a con qué tipo de limitación contrata a una persona, 16 respondieron que con discapacidad motriz, mientras que 2 con discapacidad auditiva, y en este tipo de empresas no contratan con otro tipo de discapacidad.

**10. Su empresa destina cierta cantidad de recursos para desarrollar cursos de capacitación para sus trabajadores con discapacidad**

SI	2
NO	16
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>

Tabla 10. Desarrollar cursos de capacitación para sus trabajadores con discapacidad  
Fuente: Investigación de la muestra  
Elaborado por: Equipo de trabajo

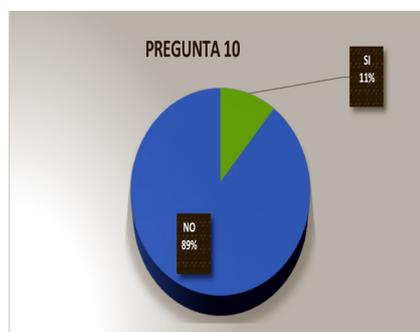


Gráfico 10. Desarrollar cursos de capacitación para sus trabajadores con discapacidad  
Fuente: Tabla 10  
Elaborado por: Equipo de trabajo

**Análisis:**

Del total de empresas encuestadas, con respecto a si su empresa destinaba una parte de sus recursos a la implementación de cursos de capacitación, 16 respondieron que no destinan ningún valor para estas capacitaciones, mientras que solo 2 si destinan recursos para este tipo de capacitaciones.

**Interpretación:**

Del 100% de la población encuestada, con respecto a si su empresa destinaba una parte de sus recursos a la implementación de cursos de capacitación, el 89% respondieron que no destinan ningún valor para estas capacitaciones, mientras que solo 11% si destinan recursos para este tipo de capacitaciones.

**4. DISCUSIÓN**

A través de los datos obtenidos en el desarrollo de la presente investigación, se pudo constatar que las empresas de electrodomésticos de la ciudad de Riobamba, si conocen sobre la disposición de la ley de contratar a personas con discapacidad, y por consiguiente esto ayudaría de una forma a las personas con discapacidad a su inserción en el campo laboral y social.

Mediante la encuesta realizada a las empresas comerciales de Riobamba, se pudo verificar que una parte de las empresas si cuentan con personas con discapacidad laborando en ellas, lo que le permite la inclusión de estas personas en el campo laboral, mientras tanto que la otra parte no cuenta con personas con discapacidad laborando, por lo que estas empresas no contratarían a estas personas con

discapacidad, debido a que considerarían que es una baja productividad para su empresa y además porque la actividad de su empresa no es la adecuada para estas personas puedan laborar.

La mayoría de las empresas consideran que el desempeño laboral de las personas con discapacidad es medio, debido a su desempeño de sus labores ya que la mayoría les cuesta adaptarse a las labores de la empresa, por otro lado el mayor número de personas con discapacidad desempeñan un cargo operativo o técnico de acorde a sus capacidades que ellos puedan desempeñar.

Por otro lado se advierte la falta de infraestructura necesaria para que las personas con discapacidad se puedan movilizar en las empresas sin ninguna dificultad es incluso necesaria para que los clientes puedan: acceder a estas instalaciones, además se advierte que la mayoría de las empresas contrataría a personas con discapacidad motriz, debido a que estas personas pueden laborar sin ninguna dificultad.

También se pudo verificar que las empresas destinan cierta cantidad mínima de recursos a la capacitación para sus trabajadores con discapacidad, ya que esto representa un egreso adicional.

**COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS MEDIANTE EL “CHI CUADRADO”**

Se realizó una encuesta a 85 gerentes de empresas comerciales de electrodomésticos acerca de cuantos empleados tenían en sus empresas que se consideran discapacitados y solo 18

empresas cuentan con empleados con esta descripción mientras que los 67 restantes no tenían.

DISCAPACIDAD	MIJERES	HOMBRES	TOTAL
D. FISICA	4	5	9
D. PSICOLOGICA	2	1	3
D. PARCIAL	2	4	6
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>18</b>

#### 1. Formulación de hipótesis;

HO; la mayoría prefiere contratar personas discapacitadas de género masculino.

H1; la mayoría prefiere que sus empleados sean hombre o mujeres que tengan discapacidad física.

#### 2. Tabla de significancia (3 filas y 2 columnas)

$$(F-1)*(C-1) = (3-1)*(2-1) = (2)*(1)$$

$$= 2$$

#### 3. Calculo de la frecuencia esperada

$$e1 = \frac{8 * 9}{18} = 4$$

$$e2 = \frac{8 * 3}{18} = 1,33$$

$$e3 = \frac{8 * 6}{18} = 2,66$$

$$e4 = \frac{10 * 9}{18} = 5$$

$$e5 = \frac{10 * 3}{18} = 1,66$$

$$e6 = \frac{10 * 6}{18} = 3,33$$

#### 4. Calculo "chi cuadrado"

CASILLAS (X,Y)	0	E	0-E	(0-E)2	(0-E)2/E
H - FÍSICA	5	5	0	0	0
M - FÍSICA	4	4	0	0	0
H - PSICOLÓGICA	1	1,66	-0,66	0,4356	0,26240964
M - PSICOLÓGICA	2	1,33	0,67	0,4489	0,3375188
H - PARCIAL	4	3,33	0,67	0,4489	0,1348048
M - PARCIAL	2	2,66	-0,66	0,4356	0,1637594
<b>CHI CUADRADO</b>					<b>0,89849264</b>

HO; no hay relación entre género y discapacidad H1; hay relación entre género y discapacidad

- Nivel de significancia o grados de libertad;  $(3-1)*(2-1) = 2$
- Chi cuadrado = 0,89849264

	Probabilidad de un valor superior Alfa(a)				
Grados Libertad	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005
1	2.71	3.84	5.02	6.63	7.88
2	4.61	5.99	7.38	9.21	10.60

- Nivel de confianza un 95%

Alfa(a): valor que hace referencia a un nivel de confianza que estamos deseando que tengan los cálculos de una prueba, si queremos tener un nivel de confianza del 95% el valor de alfa debe ser del 0,05, lo cual corresponde al complemento porcentual de la confianza

"Y así comprobamos que nuestra hipótesis nula de que no hay relación entre género y discapacidad queda descartada".

## 5. CONCLUSIÓN

El 21% de las empresas comerciales de electrodomésticos de la ciudad de Riobamba cuentan con personas con capacidades diferentes laborando en ellas, y mientras que el otro 79% de las empresas no cuentan con personas discapacitadas laborando en ellas, pero esto se debe a que las empresas no prefieren contratar a estas personas ya que esto ocasionaría una baja productividad para la empresa y también porque las actividades de la empresa no es la adecuada para el desarrollo de sus funciones.

Por otro lado el 56% de las empresas encuestadas califican al desempeño laboral de las personas con discapacidad en un término medio y mientras que el 33% lo califican como un término bajo y por último el 11% lo considera como alto.

También se evidencio que la mayor parte de las personas con capacidades diferentes desempeñan cargos operativos con un 50% del total de la población y un 39% desempeñan otros tipos de cargos, por consiguiente las empresas para la contratación de personas con capacidades diferentes prefieren contratar a las personas con discapacidad motriz, debido al trabajo que se desempeña en estas empresas.

En conclusión al presente trabajo de investigación, se podría advertir que las empresas comerciales de electrodomésticos cuentan con un cierto número limitado de trabajadores con capacidades especiales, pero en nuestro país existe una ley que los ampara a las personas con capacidades diferentes ya que el estado garantiza la inclusión al trabajo de estas personas en

todas las modalidades de empleo, de tal manera nos dice la ley del código laboral en el artículo 42, que las empresas que superen los veinticinco trabajadores, esta está obligada a contratar al menos a una persona con discapacidad en labores permanentes, de acuerdo con su condición física y aptitudes individuales, siendo el ministerio de trabajo el organismo quien fomenta el cumplimiento realizando las inspecciones de trabajo a las empresas.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. CALERO, D. (20 de 06 de 2017). N/A. Obtenido de N/A: <http://dspace.esepoch.edu.ec/handle/123456789/8622>
2. Castillo, T. (2017). Diagnóstico de la generacion de empleo y la influencia economica en la sociedad. Quito : Edinum .
3. Colin, J. G. (2013). Contabilidad de Costos. Mexico : Mc Graw - Hill Interamericana. Garrison, R. (2015). Contabilidad Administrativa . Mexico : Mc Graw - Hill Interamericana.
4. Orozco, G. y. (11 de 03 de 2011). Proyecto de Grado. Obtenido de Proyecto de Grado: de <https://proyectogrado.wordpress.com/2011/03/11/metodos-deductivo-e-inductivo/>
5. Polimeni, R. (2010). Contabilidad de Costos. Colombia: Mc Graw - Hill. Polimeni, R. (2010). Contabilidad de Costos . Colombia : Mc Graw - Hill.
6. YUNGAN, D. (15 de 08 de 2017). [dspace.esepoch.edu.ec](http://dspace.esepoch.edu.ec/handle/123456789/8622). Obtenido de [dspace.esepoch.edu.ec](http://dspace.esepoch.edu.ec/handle/123456789/8622): <http://dspace.esepoch.edu.ec/handle/123456789/8622>