



UNAE

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Carrera de:

Educación Especial

Itinerario Académico en: Discapacidad Intelectual y Desarrollo

Guía metodológica dirigida a docentes y directivos para favorecer la inclusión laboral de estudiantes con discapacidad intelectual, a través de los modelos de apoyo y ecológico funcional

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de Licenciado/a en Ciencias de la Educación Especial

Autores:

Daniela Domenica Iglesias Bayas

Luis David Iñiguez Torres

CI: 0107431561

CI: 0107331688

Tutor:

Mg. Miguel Eduardo Vásconez Campos

CI: 0602751596

Cotutora:

PhD. María Dolores Pesántez Palacios

CI: 0102131893

Azogues - Ecuador

Septiembre, 2021



Resumen:

La presente investigación consistió en la formación pre-laboral de personas con discapacidad intelectual leve, debido a que presentan gran dificultad para ingresar a un empleo remunerado y aún más para la permanencia dentro del mismo. El objetivo principal de la investigación fue proponer una guía metodológica basada en los modelos de apoyo y ecológico funcional dirigida a docentes y directivos para favorecer la inclusión laboral de estudiantes con discapacidad intelectual del décimo tres de la Unidad Educativa Especial del Azuay UNEDA. Esta investigación de corte cualitativo se desarrolló siguiendo el método de estudio de caso. La información se recogió de diversas fuentes: revisión documental y entrevistas. El análisis de datos se realizó de acuerdo con el análisis de contenido propuesto por Bardin (2002). Los resultados obtenidos evidencian que en la institución educativa se realizan talleres ocupacionales de cocina y carpintería. Asimismo, se ha evidenciado que los cargos u oficios en los que han sido formados no tienen concordancia con los puestos de trabajo que han obtenido los egresados. Las conclusiones a las que llega esta investigación demuestran que para que las personas con discapacidad intelectual puedan incluirse laboralmente en la sociedad es importante que el sistema educativo propicie una formación académica y laboral, respetando las necesidades, condiciones y ritmos de aprendizaje de cada estudiante. Las instituciones educativas deben brindar herramientas y apoyos necesarios en su formación pre-laboral, esto con la finalidad que adquieran autonomía e independencia. Además, es necesario que se desarrollen y potencien destrezas sociales, habilidades de autocuidado, la adquisición de valores y el manejo y control de conductas.

Palabras claves: Inclusión laboral, discapacidad intelectual leve, formación pre-laboral.



Abstract:

The present research consisted in the pre-labor training of people with mild intellectual disabilities, due to the fact that they have great difficulty to enter a paid job and even more difficulty to remain in it. The main objective of the research was to propose a methodological guide for teachers and administrators to promote the inclusion of students with intellectual disabilities in the tenth grade of the Special Education Unit of Azuay UNEDA. This guide is based on the support and functional ecological models. This qualitative research was developed following the case study method. The information was collected from different sources: documentary review and interviews. The information was collected from different sources: documentary review and interviews. The data analysis was carried out according to the content analysis proposed by Bardin (2002). The results obtained show that the educational institution carries out occupational workshops in cooking and carpentry. However, in these workshops, simple activities are carried out, which cause disinterest in the students. Likewise, it has become evident that the jobs or trades in which they have been trained are not consistent with the jobs obtained by the graduates.

The conclusions reached by this research show that in order for people with intellectual disabilities to be included in society at work, it is important for the educational system to provide academic and labor training, respecting the needs, conditions and learning rhythms of each student. Educational institutions must provide the necessary tools and support in their pre-labor training, so that they acquire autonomy and independence. In addition, it is necessary to develop and strengthen social skills, self-care skills, the acquisition of values and the management and control of behaviors.

Keywords: Labor inclusion, mild intellectual disability, pre-employment training.



Índice del Trabajo

INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO I.....	9
MARCO TEÓRICO	9
1.1. Reflexiones desde las diferentes teorías que fundamentan la inclusión laboral en estudiantes con discapacidad intelectual	9
1.1.1 Teoría genética de Piaget: hacia una didáctica socio constructivista.	9
1.1.2 La teoría sociocultural de Vygotsky.....	10
1.1.3 Teoría ecológica de Urié Bronfenbrenner.	12
1.1.3.1 Sistemas de Bronfenbrenner.....	13
1.2 Antecedentes de la inclusión laboral en personas con discapacidad intelectual.....	16
1.2.1 Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual a nivel iberoamericano	16
1.2.2 Modelo social de la discapacidad	18
1.3 Discapacidad intelectual	19
1.4 Inclusión laboral y Educación Inclusiva	22
1.5. Modelo ecológico funcional.....	26
1.5.1 Currículo Ecológico Funcional	27
1.5.2 Planificación Centrada en la Persona.....	28
1.5.2.1 Fases de la Planificación Centrado en la Persona	29
1.6 Normativa de inclusión laboral en Ecuador.	31
1.7 Modelos de Apoyos.....	34
1.7.1 Empleo con Apoyo (EcA)	34
1.7.1.1 Concepción del Empleo con Apoyo	35
1.7.1.2 Elementos	36
1.7.2 Transición a la Vida Adulta	38
1.7.2.1 Madurez vocacional	39
2.7.2.1.1 Habilidades de madurez vocacional para la transición	39
1.7.2.2 Etapas para la transición.....	42
1.7.2.3 Elaboración del Plan Individual de Transición.....	42
CAPÍTULO II	43



MARCO METODOLÓGICO.....	43
2.1 Paradigma o enfoque.....	43
2.2 Método: Estudio de caso.....	43
2.2.1 Fases del estudio de caso.....	44
2.3 Técnicas e instrumentos de recogida de datos	45
2.4 Recolección de datos.....	46
2.5 Análisis de la información y resultados obtenidos	47
2.6 Resultados y discusión.....	65
CAPÍTULO III.....	69
Guía metodológica dirigida a docentes y directivos para favorecer la inclusión laboral de estudiantes con discapacidad intelectual leve, a través de los modelos de apoyo y ecológico funcional.....	69
3.1 Introducción.....	69
3.2 Objetivo.....	70
3.3 Fundamentación teórica.....	70
Fase 1: Creación del equipo de apoyo institucional.....	71
Fase 2: Sensibilización dirigida a familias y/o representantes.	73
Fase 3 Plan centrado en la persona.....	74
Fase 4. El perfil profesional del estudiante	86
Fase 5. Identificación de oportunidades y apoyos para la formación pre-laboral de los estudiantes	89
Fase 6: Formación pre-laboral	95
Fase 7: Proceso de prácticas pre-laborales.....	103
CONCLUSIONES.....	106
RECOMENDACIONES.....	107
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	109
ANEXOS	115

INTRODUCCIÓN

Durante las últimas décadas se han dado los avances más importantes de la historia en cuanto a la inclusión laboral de personas con discapacidad. Siendo España uno de los países más avanzados en cuanto al tema. No obstante, a nivel iberoamericano sigue siendo evidente la exclusión de personas con discapacidad para obtener el ingreso y la permanencia a un empleo remunerado.

Pues una diferencia significativa en cuanto a España con países iberoamericanos como Ecuador es la aplicación de modelos de apoyo como el modelo de empleo con apoyo (EcA) y programas de transición a la vida adulta (Jauregui, 2017). Además (Basualto, 2017) manifiesta que los factores que influyen en la no inclusión laboral de personas con discapacidad a nivel iberoamericano son dos: el factor sociopolítico y el factor educacional.

De modo que el factor sociopolítico compete a las normativas e instituciones estatales y privadas. Y el segundo corresponde a una educación de calidad que prepare a las personas lo más autónomas posibles para que se puedan desenvolver en un ambiente laboral real. Para Fuenmayor (2015) la manera de obtener esta educación es mediante la aplicación de un currículo ecológico funcional enfocados en el dominio vocacional, el cual relaciona el desarrollo ocupacional y profesional. Buscando la oportunidad de incluir al estudiante en un empleo o en actividades que lo preparen para trabajar. En cuanto a la normativa e instituciones estatales deben fomentar este proceso mediante la aplicación de modelos de apoyos como el EcA y programas de transición a la vida adulta.

La presente investigación se lleva a cabo en la unidad educativa especial del Azuay “UNEDA”. La cual es una escuela de carácter fiscal, ubicada en la ciudad de Cuenca, en la parroquia baños. La escuela acoge a estudiantes de entre 4 a 22 años de edad que dentro de sus características se encuentra diversidad de discapacidades como: discapacidad intelectual, síndrome de Down, Autismo y otros síndromes poco comunes. El modelo pedagógico de la escuela se encuentra basado en un enfoque ecológico funcional y desde el currículo nacional de Educación General Básica (EGB) con contenidos máximos de hasta un segundo o tercero de EGB.

El proyecto se aplica en el aula décimo tres, con estudiantes entre 17 a 22 años de edad. Mediante una entrevista con el docente del aula (Anexo 1) se constató que son 9 estudiantes a los que se les presenta contenidos de segundo o tercero de EGB. Las planificaciones son diferenciadas por grupos conformados según el nivel de discapacidad. El primer grupo se encuentra conformado por una estudiante con

discapacidad intelectual (DI) profunda, el segundo está conformado por 3 estudiantes con DI moderada y el último se encuentra conformado por 5 estudiantes con DI leve.

Mediante un conversatorio con el docente se constató que al igual que la mayor parte de personas con discapacidad, los estudiantes que ya han terminado su periodo de escolarización en UNEDA. Poseen gran dificultad para ingresar a un empleo remunerado y aún más para la permanencia dentro del mismo. Además, que, en los casos que adquieren el ingreso a un empleo, estos no son para los que han sido formados desde el currículo planteado por la institución educativa.

Además, cabe mencionar que los estudiantes anteriormente participaron en un proyecto realizado por Iglesias & Iñiguez (2020), el proyecto consistió en realizar visitas a empresas como a un supermercado y un reconocido hotel. Estas visitas tuvieron como objetivo que los estudiantes conozcan personalmente las áreas de trabajo que se generan en las instituciones visitadas. Además, se realizaron acuerdos con un hotel, esto con el fin de que los estudiantes puedan realizar prácticas dentro de la institución.

Del proyecto mencionado se ha concluido que los estudiantes tienen claro la importancia de trabajar en un futuro. Sin embargo, en el proceso de prácticas la mitad de los estudiantes tuvieron que desertar, esto debido a comportamientos inadecuados en la empresa como: no seguir instrucciones de sus superiores, faltar el respeto a superiores y compañeros, no respetar los horarios de trabajo, no llevar un buen aseo personal y demostrar poca colaboración para realizar sus tareas laborales.

Entonces, pese a que la institución educativa ofrece talleres ocupacionales de carpintería y cocina. Es evidente la gran dificultad por parte de los estudiantes para laborar dentro de los talleres ocupacionales brindados por el personal de la institución educativa. En consecuencia, a lo mencionado anteriormente se plantea la siguiente interrogante de investigación ¿Cómo preparar a los estudiantes del décimo tres de la Unidad Educativa Especial del Azuay UNEDA para una inclusión laboral?

Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) la población de Cuenca hasta mayo del 2019 se encuentra alrededor de 615000 personas y la tasa de empleo adecuada más alta del país la registra Cuenca con un 61.4%, de modo que aproximadamente 37884 ciudadanos cuencanos poseen empleo adecuado. (2019)

El total de personas con discapacidad en Cuenca hasta julio del 2021 según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) es de 20221. El 46.65% tiene discapacidad física, el 20.15% discapacidad

intelectual, el 13.69% discapacidad auditiva, el 13.26% discapacidad visual y el 6.25% discapacidad psicosocial. Por lo tanto, el 3.34% de la población cuencana tiene alguna discapacidad. Sin embargo, tan sólo 3592 personas con discapacidad se encuentran laborando activamente, esto equivale al 17.76% de personas con discapacidad laboralmente activas.

Entonces, es evidente la gran distancia que existe en el empleo de personas sin discapacidad a comparación de personas con discapacidad. Tanto así que refiere un 61.4% a comparación de un 17.76%. Es decir, se habla de un 82.23% de personas con discapacidad que actualmente se encuentran desempleadas. Cabe mencionar que estos datos pueden variar debido al confinamiento ocasionado por el covid-19

Al haber un porcentaje tan alto de desempleo en personas con discapacidad se menciona la importancia que las instituciones educativas especiales deben propiciar una formación pre laboral con el fin de preparar a sus estudiantes y que en un futuro puedan ser incluidos en un campo laboral real, de modo que se mejore su calidad de vida e independencia.

Por todo lo mencionado anteriormente, este estudio tiene como objetivo: Proponer una guía metodológica dirigida a docentes y directivos para favorecer la inclusión laboral de estudiantes con discapacidad intelectual del décimo tres de la Unidad Educativa Especial del Azuay UNEDA, a través de los modelos de apoyo y ecológico funcional. Para cumplir con ello se han propuesto los siguientes objetivos específicos: Determinar los fundamentos teóricos acerca de la inclusión laboral de los estudiantes con discapacidad intelectual, modelos de apoyo y el modelo ecológico funcional. Caracterizar el proceso de inclusión laboral de los estudiantes con discapacidad intelectual del décimo tres de la Unidad Educativa Especial del Azuay UNEDA. Y diseñar una guía metodológica dirigida a docentes y directivos para favorecer la inclusión laboral de estudiantes con discapacidad intelectual del décimo tres de la Unidad Educativa Especial del Azuay UNEDA a través de los modelos de apoyo y ecológico funcional.

El informe de investigación se estructura en tres capítulos, el primero refiere al marco teórico, en el cual se realizará un análisis y reflexión de teorías como: Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, Modelo ecológico funcional y Modelos de apoyo (Empleo con apoyo y programas de transición a la vida adulta). El segundo, explica el marco metodológico, en el cual se trabaja a través de un paradigma cualitativo y dentro del mismo se ejecutará un estudio de caso. En el tercer capítulo, se presentan los resultados de la investigación mediante una guía metodológica dirigida a docentes y directivos para favorecer la inclusión laboral de estudiantes con discapacidad intelectual leve, a través de los modelos de



apoyo y ecológico funcional. Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones a las que llega esta investigación.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Reflexiones desde las diferentes teorías que fundamentan la inclusión laboral en estudiantes con discapacidad intelectual

En el presente apartado se abordan las teorías más generales hasta las más específicas que contribuyen a la inclusión laboral en estudiantes con DI. Partiendo desde perspectivas del desarrollo con autores como Piaget y Vygotsky y abriendo camino hacia la teoría ecológica propuesta por Urie Bronfenbrenner. Estas teorías parten de la ideología de que el contexto de la persona influye significativamente en su desarrollo cognitivo, emocional y motriz.

1.1.1 Teoría genética de Piaget: hacia una didáctica socio constructivista.

Para Piaget (1979) el aprendizaje y el conocimiento en el ser humano se va adquiriendo en el transcurso del desarrollo, pues señala que este se da a partir de la elaboración que realiza el sujeto acerca de la realidad que conoce. Por lo que se centra en estudiar el conocimiento visto desde un proceso y se enfoca en entender cómo se origina y cómo se transforma. Para ello, se plantea estudiar cómo se incrementa el conocimiento, es decir, cómo pasamos de un nivel de conocimiento menor a un nivel de conocimiento mayor. Al respecto sostiene que el sujeto aprende de diversas maneras a partir de su ciclo evolutivo. En consecuencia, señala que todo aprendizaje se da a través de un proceso de asimilación y acomodación.

Piaget (1976) conceptualiza el desarrollo como el resultado de una compleja relación entre la maduración del sistema nervioso, la experiencia (física y lógica matemática), la interacción social, la equilibración y la afectividad. De estos elementos, la experiencia y la interacción social remiten específicamente al aprendizaje (p.479)

De modo que, para esta teoría es el propio sujeto el que va transformando su conocimiento a través de la relación de su experiencia individual y las experiencias del saber colectivo. En este sentido, la inteligencia es una construcción constante del sujeto que se nutre del conocimiento empírico del mundo y de la exploración innata. La cual implica la transformación del conocimiento a un estado mayor.

Por lo que se refiere a la presente investigación, la teoría del aprendizaje propuesta por Piaget (1979) es fundamental para la inclusión laboral en estudiantes con DI ya que toma al aprendizaje como un proceso en el cual la persona construye su conocimiento a través de la experiencia, la manipulación y la interacción social. En el que es fundamental se potencien experiencias y aprendizajes funcionales a través de contextos naturales en los que el estudiante con DI pueda interactuar y generar experiencias de aprendizaje que les servirán posteriormente para su inclusión laboral.

1.1.2 La teoría sociocultural de Vygotsky

Para Vygotsky (1979) el aprendizaje se construye y es mediado por las interacciones sociales que tiene el ser humano a lo largo de su existencia. Según esta perspectiva el comportamiento y la cognición del ser humano es el resultado de la historia sociocultural de la que proviene. Para ello el sujeto debe realizar ciertas transformaciones en su funcionamiento y estructuras en las que el contexto social influye directamente.

Por lo que, apoyado en la perspectiva marxista señala que para comprender la mente y la conciencia del sujeto se debe estudiar su vida y el estado real de su existencia. De modo que, la dialéctica marxista se refiere a la transformación que resulta del conocimiento entre el sujeto y el objeto (realidad). En la que el comportamiento del sujeto es mediado por las influencias socioculturales. Dentro de este proceso de conocimiento es necesario el uso de instrumentos mediadores como las herramientas y los signos.

Las herramientas producen cambios en los objetos y los signos transforman internamente al sujeto que ejecuta la acción. Los signos son instrumentos psicológicos producto de la interacción sociocultural y de la evolución, como es el lenguaje, la escritura y el cálculo, entre otros. (Chaves, 2001, p. 60)

En efecto, el sujeto al estar en contacto con su cultura se apropia de signos de origen social, los cuales posteriormente serán internalizados. En el mismo sentido Vygotsky (1979) señala que, el signo inicialmente es un medio de vinculación social y de acción sobre la sociedad. Posterior a ello se convierte en un medio de acción sobre el sujeto mismo. En el sentido que el sujeto va apropiándose de las manifestaciones culturales de su contexto y se van desarrollando los procesos psíquicos superiores a través de la enculturación de las prácticas sociales de la apropiación de los signos, herramientas y de la educación en todas sus formas.



El psicólogo señala que el proceso de aprendizaje del sujeto se da de afuera hacia dentro, es decir el desarrollo de la psiquis del sujeto aparece primero en el plano social y luego en el plano individual. Esta interacción promueve procesos interpsicológicos que posteriormente serán internalizados. A este proceso se lo denomina “Ley genética general del desarrollo psíquico (cultural)”, en el cual el principio social domina al principio natural-biológico, por lo que el desarrollo psíquico de la persona se da a través de las relaciones sociales, de su comunicación con los demás y de su actividad colectiva.

En el desarrollo cultural del niño, toda función aparece dos veces: primero, en el ámbito social, y más tarde, en el ámbito individual; primero entre personas (interpsicológica) y después en el interior del propio niño (intrapicológica). Esto puede aplicarse igualmente a la atención voluntaria, a la memoria lógica y a la formación de conceptos. Todas las funciones superiores se originan como relaciones entre seres humanos (Vygotsky, 1979, p. 94).

Dicho proceso ayuda a comprender cómo esta interacción entre individuo y contexto social favorece a formar procesos y funciones inter e intrapsicológicas. Dentro de ello el contexto social juega un papel importante, ya que el sujeto se nutre de las interacciones que surgen en el mismo. Estas interacciones se pueden encontrar a un nivel micro en interacciones cara a cara con familia, compañeros, docentes, etc. y a un nivel macro en el que influyen la ideología, creencias, normas y valores del contexto cultural del individuo.

Así mismo, refiere que el aprendizaje antecede al desarrollo partiendo de la idea de que la asimilación de actividades sociales y culturales es la clave para el desarrollo humano. A lo que denomina Zona de Desarrollo Próximo (ZDP) la cual se basa en dos dimensiones del sujeto. Lo que es capaz de hacer por sí solo y lo que es capaz de resolver con ayuda de los demás para luego poder hacerlo por sí mismo. Todo esto independientemente de la capacidad intelectual del niño (Chaves, 2001).

Finalmente, se entiende que la DI parte de una base biológica clara, en la que la ZDP puede desarrollarse a través de diferentes agentes socializadores que otorgan herramientas y apoyo. Con el fin de que el sujeto pueda ser capaz de dominar e interiorizar las estructuras conductuales y cognoscitivas que la actividad exige. Esta orientación se debe brindar con la finalidad de que el estudiante logre realizar su proceso de internalización y cruce la ZDP en la que las interacciones y la influencia positiva que le pueda brindar el contexto son de gran significado para el aprendizaje del estudiante.

Por lo que se refiere a la presente investigación, la teoría del aprendizaje propuesta por Vygotsky (1979) es fundamental para la inclusión laboral en estudiantes con DI ya que menciona que el aprendizaje antecede al desarrollo ya que el mismo es mediado y construido a través de interacciones y experiencias sociales de la persona. En efecto, para una inclusión laboral correcta se requiere concebir un enfoque de apoyos en el cual la deficiencia no está en la persona si no, en el ambiente que lo rodea en este caso corresponde a ambientes educativos, ambientes laborales y ambientes familiares.

1.1.3 Teoría ecológica de Urié Bronfenbrenner.

Bronfenbrenner fue un psicólogo soviético que a lo largo de sus investigaciones menciona que es necesario tomar en cuenta la importancia del contexto en el desarrollo de las personas. Incluso una de las conclusiones de su tesis doctoral es que se debe tomar en cuenta al estudiante y a la clase como unidades independientes que se desarrollan e interaccionan conjuntamente. Resultando imposible estudiarlos por separado (Bronfenbrenner, 1991).

El autor no establece un concepto universal para su teoría, sino que se va construyendo a lo largo de la explicación sobre lo que denomina “sistemas”. En los que considera que la forma de ser de los niños cambia en función del contexto en el que crecen. Entendiendo el entorno como un conjunto de sistemas que se relacionan entre sí e influyen en el desarrollo del niño. Además, están ordenados de los más cercanos al niño hasta los más alejados de él. De modo que, para Bronfenbrenner (1991)

La ecología del desarrollo humano comprende el estudio científico de la progresiva acomodación mutua entre un ser humano activo, en desarrollo, y las propiedades cambiantes de los entornos inmediatos en los que vive la persona en desarrollo, en cuanto este proceso se ve afectado por las relaciones que se establecen entre estos entornos, y por los contextos más grandes en los que están incluidos los entornos. (p.40)

En este concepto se presenta la relación entre la persona en desarrollo (estudiante), los entornos inmediatos (casa, aula, escuela) y cómo el desarrollo del estudiante es afectado por la relación existente entre estos entornos inmediatos y por los entornos más grandes que no influyen directamente en el estudiante, pero sí de manera indirecta (directivos de la escuela, política, situación económica, etc.)

Así mismo, el psicólogo considera a las propiedades cambiantes de los entornos inmediatos que rodean al estudiante como un factor complejo de anticipar y controlar. Cada entorno cuenta con varios

factores que de una u otra manera influyen en la persona. Por ejemplo, el estado del clima determina si el estudiante en el receso sale a jugar en el patio o se queda en el aula de clases, generando un estado de ánimo diferente en cada situación y cambiando las actitudes a tomar en las siguientes clases o interacciones con sus compañeros.

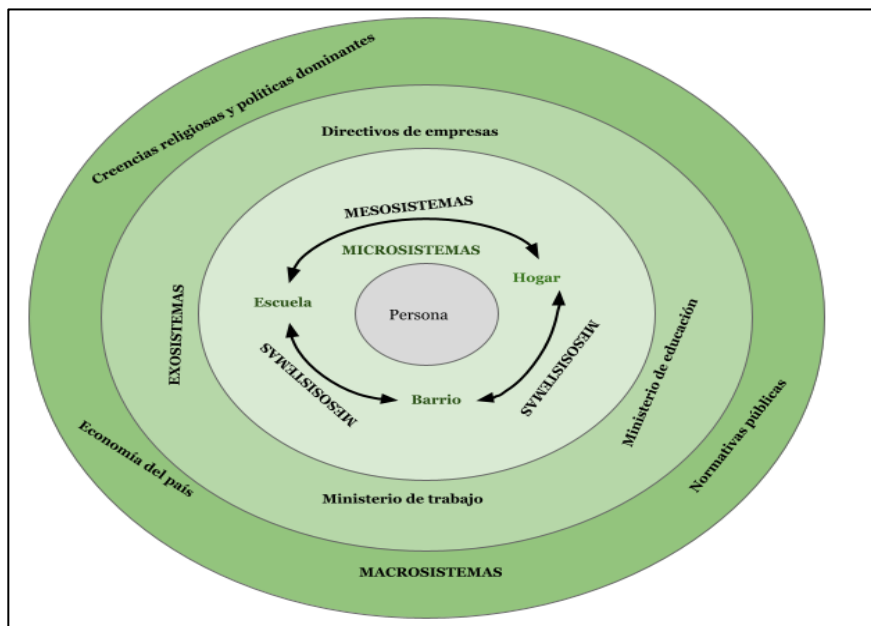
De una manera más simplificada Bronfenbrenner (1991) la define como "un conjunto de estructuras seriadas, cada una de las cuales cabe dentro de la siguiente." (p.40). Estas estructuras no son más que los diferentes contextos en los que se ve involucrada la persona y afectan en su desarrollo significativamente. Se debe tener en cuenta que el ambiente no solo se refiere al espacio físico, sino a las interacciones sociales y materiales que se dan dentro del mismo.

1.1.3.1 Sistemas de Bronfenbrenner

Bronfenbrenner clasifica a los sistemas en cuatro niveles y cada uno de ellos tiene correspondencia con el anterior, de tal manera que el primero se encuentra inmerso en el segundo y en el tercero los dos anteriores. Los sistemas son: microsistemas, mesosistemas, exosistemas y macrosistemas. Dentro de los cuales, la persona interactúa y fabrica sus aprendizajes.

Figura 1.

Organización de sistemas



Fuente: Elaboración propia (2021)

2.1.3.1.1 Microsistemas

Al primer nivel se lo denomina microsistema y este es el ambiente inmediato en el que se desenvuelve el estudiante. Como el hogar, el aula e incluso un consultorio (Fuenmayor, 2015). Dentro de este nivel además de las características físicas y objetos que componen el lugar intervienen las interacciones sociales con los compañeros, padres, docentes, etc. Por ejemplo, las creencias de los padres afectan directamente en la personalidad del niño; sin embargo, este también es capaz de modificar las perspectivas de los miembros de su familia.

Por otra parte, Aimacaña (2019) además de tomar en cuenta las características mencionadas anteriormente. Considera las características individuales de la persona como los rasgos físicos, el carácter y sobre todo el tipo de discapacidad. En el caso de la discapacidad intelectual se considera el nivel de funcionalidad, la comunicación, la motricidad y la comprensión. Presentando así un panorama más completo y contextualizado ante la realidad del contexto educativo actual.

La característica primordial de este nivel es que los contextos inmediatos poseen un sin fin de factores que afectan el desarrollo de la persona. De tal manera que “en dicha estructura el desarrollo del sujeto se centra en las interacciones experimentadas con su entorno más próximo” (Pérez, 2012, p.48). Tal es el caso que estos influyen activa y directamente en el desarrollo del estudiante. Al momento de interrelacionar los microsistemas se obtiene el primer acercamiento al segundo nivel llamado mesosistema.

2.1.3.1.2 Mesosistemas

Al segundo nivel se lo denomina mesosistema que son las relaciones existentes entre los microsistemas. Estas relaciones influyen significativamente en el desarrollo del estudiante tanto como el nivel anterior (Bronfenbrenner, 1991). De esta manera, la relación de los padres con los profesores tendrá un impacto directo sobre el niño. Este impacto puede ser positivo o negativo y dependerá en gran medida de varios factores complejos e impredecibles.

De modo similar, para Monreal (2012) son “Las relaciones bidireccionales que se dan entre dos o más entornos en los que la persona en desarrollo participa activamente” (p.4). Que de una manera simplificada es la interacción entre dos o más microsistemas. Por ejemplo, un convenio entre la escuela con una empresa con la finalidad de que los estudiantes realicen un proceso de prácticas pre-laborales.

Pues al referirnos a estos contextos por separados se habla de microsistemas, pero al momento que se da la interacción entre la escuela y la empresa se conforma un mesosistema. Dentro de este también influenciará el contexto familiar, generando así otro mesosistema. Por lo tanto, en este caso se pueden dar varios mesosistemas como lo son: escuela-familia, escuela-empresa, empresa-familia o escuela-empresa-familia.

2.1.3.1.3 Exosistemas

A diferencia de los micro y mesosistemas, en los exosistemas la persona no participa activamente ni es influenciada directamente, pero se da una influencia indirecta. No obstante, que la influencia sea indirecta no significa que sea poco relevante, por el contrario, afecta profundamente (Bronfenbrenner, 1991). Por ejemplo, el lugar de trabajo de los padres influye en su manera de pensar, el tiempo libre, el bienestar económico y emocional. Pudiendo influir drásticamente en la relación que tienen con su hijo como lo es el tiempo de recreación, creencias ideológicas y bienes materiales.

En el mismo sentido, para Monreal (2012) “son entornos que no incluyen a la persona en desarrollo como participante activo, pero en los que se producen hechos que afectan, o se ven afectados, por lo que ocurre en ese entorno” (p.5). Siendo estos contextos mucho más amplios, pero que al final pueden modificar los micro contextos. Por ende, influyen en el desarrollo de la persona.

Para Ortega (2021) “son el conjunto de instituciones y grupos de la comunidad que median entre el individuo, la familia y el sistema cultural más amplio” (p.40). En el contexto ecuatoriano son instituciones como el ministerio de salud, ministerio de trabajo, ministerio de inclusión económica y social y otras organizaciones gubernamentales como no gubernamentales que influyen indirectamente en los sistemas anteriores, por ende, influyen en la persona. Para la presente investigación el exosistema de mayor relevancia son el ministerio de educación y los directivos de las empresas.

2.1.3.1.4 Macrosistemas

Por último, se encuentra el cuarto nivel denominado macrosistema que, según Bronfenbrenner, 1987 citado en Monreal (2012) se refiere a las “correspondencias, en forma y contenido, de los sistemas de menor orden que existen o podrían existir, al nivel de la subcultura o de la cultura en su totalidad, junto con cualquier sistema de creencias o ideología que sustente estas correspondencias” (p.5). Por ejemplo, las creencias religiosas de un padre que pueden afectar drásticamente el desarrollo y la personalidad de su hijo.

Del mismo modo Ortega (2021) refiere que este nivel “corresponde al sistema de creencias, normas, valores e ideologías del contexto cultural” (p.41) en el que, según Pérez (2012) “están inmersos todos los entornos que rodean al sujeto, y ya sea cualquiera de estos con el que el niño tiene contacto e influye en él siempre y cuando esté relacionado con sus valores y creencias, permitiendo a la vez que pueda determinar el tipo de acciones que es capaz de realizar en un entorno determinado.” (p.58)

En efecto, los sistemas (micro, meso y exo) se ven moldeados por las influencias culturales, económicas, políticas, sociales y religiosas de la sociedad en general. De tal forma que aquellos elementos de la cultura en la que está inmersa la persona afectan a los demás sistemas. Por ejemplo, los valores de la misma o la existencia de una religión oficial afectan directamente a los demás sistemas e indirectamente a la persona.

1.2 Antecedentes de la inclusión laboral en personas con discapacidad intelectual.

1.2.1 Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual a nivel iberoamericano

Durante las últimas décadas se han dado los avances más importantes de la historia en cuanto a la inclusión laboral de personas con discapacidad. Siendo España uno de los países más avanzados en cuanto al tema. No obstante, a nivel iberoamericano sigue siendo evidente la exclusión de personas con discapacidad para obtener el ingreso y la permanencia a un empleo remunerado. Las palabras clave usadas para la búsqueda de información son: inclusión laboral, discapacidad intelectual, modelos de apoyos y modelo ecológico funcional.

Para el presente estudio se realizó la recolección de información en las principales bases de datos como Google académico, Redalyc y Dialnet. En la que se analiza por qué España se encuentra tan avanzada en la inclusión laboral de personas con discapacidad y países iberoamericanos no han demostrado avances significativos. Para lo cual, se empieza con autores internacionales como Díaz y Jaureguí; seguido de autores iberoamericanos como Basualto y Quiñonez; Finalizando con autores a nivel nacional como Lucero y Acapiña.

España es uno de los países que a nivel mundial ha reflejado resultados favorables en cuanto a la inclusión laboral de personas con discapacidad. Por lo tanto, se toma como referente internacional a Díaz (2012) que realiza un estudio en España, en el que analiza los contextos que influyen en la inclusión laboral de personas con DI, concluyendo que la formación escolar es uno de los aspectos de mayor importancia

para que los estudiantes adquieran la mayor independencia posible y se facilite el proceso de inclusión laboral.

Por otro lado, Jauregui (2017) al evidenciar resultados favorables en España, decide realizar un estudio comparativo entre el proceso de inclusión laboral entre España y México. Comprobando que claramente existe una diferencia abismal entre España a comparación de países iberoamericanos. El autor, señala que esta diferencia se da debido a la aplicación de modelos de apoyos, como lo son, el modelo de Empleo con Apoyos (EcA), programas de transición a la vida adulta y otros programas que han sido incentivados por políticas públicas. Mientras que en países iberoamericanos no se aplican estos modelos de una forma significativa.

Además, Basualto (2017) realiza un estudio sobre cómo se plantea y vive la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. Dentro de este estudio se analizan los factores que influyen en este proceso. Siendo el factor sociopolítico el de mayor influencia, seguido del factor de educación. De modo, que para el autor es necesario que las autoridades competentes de cada país tomen las medidas pertinentes para hacer frente a esta problemática.

En el mismo sentido Quiñones (2015) estudia cómo se plantea y vive la inclusión laboral en personas con DI, llegando a la conclusión que “Se debe dar la intervención estatal a través de acciones positivas para revertir situaciones de desigualdad histórica y socialmente arraigadas que afectan a determinado colectivos” (p.3). Resulta interesante que para varios autores el factor sociopolítico adquiere relevancia dentro de este proceso. Además, se evidencia que la normativa y las instituciones públicas españolas han demostrado mayor interés en cuanto a la inclusión laboral y en países iberoamericanos no es una prioridad.

Por otro lado, Lucero (2012) estudia la inclusión laboral de personas con DI en Ecuador y coincide con la mayoría de los referentes internacionales que un factor clave para fomentar la inclusión laboral es la aplicación de modelos de apoyo y una correcta formación escolar. De modo que, no basta con tomar en cuenta los dos primeros niveles de Bronfenbrenner mencionados anteriormente, sino que un factor determinante son los exo y macrosistemas. Que en este caso corresponden al ministerio de educación, directivos de las empresas y todas las creencias tanto religiosas como políticas del contexto de la persona.

Por lo tanto, los factores que se deben tomar en cuenta para fomentar una inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual son dos. El primero es competente a las normativas e instituciones

estatales y privadas y el segundo corresponde a una educación de calidad que prepare a las personas lo más autónomas posibles para que se puedan desenvolver en un ambiente laboral real.

Para Fuenmayor (2015) la manera de obtener esta educación es mediante la aplicación de un currículo ecológico funcional enfocados en el dominio vocacional, el cual relaciona el desarrollo ocupacional y profesional. Buscando la oportunidad de incluir al estudiante en un empleo o en actividades que lo preparen para trabajar. En cuanto a la normativa e instituciones estatales deben fomentar este proceso mediante la aplicación de modelos de apoyos como el EcA y programas de transición a la vida adulta.

1.2.2 Modelo social de la discapacidad

El modelo social de la discapacidad nace en Estados Unidos a finales de los sesenta como resultado de la lucha de activistas con discapacidad hacia la situación de marginación en la que vivían. En la que reclamaban el reconocimiento de sus derechos civiles como ciudadanos en situación de igualdad social. Con ello se propusieron los principios fundamentales de la discapacidad.

Mike Oliver (1990) denominó a este movimiento como modelo social de la discapacidad, en el cual estableció una diferenciación entre deficiencia y discapacidad. Explicando que la discapacidad tiene que ser abordada desde su totalidad, ya que de ella se desprenden una serie de dimensiones y factores que influyen en ella. Por ejemplo, los factores físicos que impiden a una persona con discapacidad física acceder al transporte público.

Este modelo cambia el paradigma médico rehabilitador en el que se asume a la discapacidad como algo que se debe curar o rehabilitar para contribuir a la sociedad. Por un paradigma social, en el cual se prevé que la discapacidad no surge meramente de las limitaciones de la persona, sino de la falta de apoyos brindados hacia sus necesidades y características individuales. Pues si estos apoyos fueran brindados, la discapacidad sería superada. Como afirma Maldonado (2013)

no son las limitaciones individuales las raíces del problema, sino las limitaciones de la propia sociedad para prestar los servicios apropiados y para asegurar adecuadamente que las necesidades de las personas con discapacidad sean tenidas en cuenta dentro de la organización social (p.1101)

En este sentido, se hace énfasis en cómo las barreras sociales (actitudes discriminatorias), de infraestructura (lugares inaccesibles) y ambientales (estereotipos o paradigmas negativos) discapacitan a las



personas. Por lo que se entiende que, no son las limitaciones individuales de las personas con discapacidad el problema, sino la falta de apoyos de la sociedad y del estado para asumir a la discapacidad como una responsabilidad colectiva.

En efecto, las personas con discapacidad tienen mucho que aportar y demostrar a la sociedad. Siempre y cuando la sociedad y el estado respeten y hagan valer los derechos de todas las personas y asuman que la discapacidad se puede superar a través de la prestación de determinados apoyos. Siendo así un proceso de inclusión colectiva, en el que interfieren todos los miembros de la sociedad. Dentro de este proceso, es necesario un cambio de paradigma sobre la discapacidad. (Palacios, 2008)

1.3 Discapacidad intelectual

Actualmente la terminología más aceptada para referirse a la discapacidad intelectual es la de persona con discapacidad intelectual, sin embargo, este ha sido un concepto que se ha transformado a lo largo de la historia. Pasando de términos peyorativos como retrasado, subnormal o tonto a términos que no son malintencionados; sin embargo, infantilizadores como angelito, enfermito y pobrecito.

Entre los últimos cambios de esta terminología se ha sustituido el término retraso mental por discapacidad intelectual. No obstante, es común que se use el término de “discapacitado” siendo este ofensivo y generando un sentimiento de apropiación hacia la discapacidad. De modo que en la actualidad se acuña el término de “persona con discapacidad intelectual”.

Este cambio, además de influir en la terminología ha cambiado drásticamente el enfoque con el cual se entiende la discapacidad. Tal como se mencionó anteriormente ha pasado de un modelo clínico rehabilitador que toma a la discapacidad como una enfermedad que debe ser curada o rehabilitada; a un modelo social de la discapacidad. En el cual se entiende que la discapacidad no se encuentra en las deficiencias de la persona, sino, en los contextos sociales que lo rodean y que son incapaces de dar respuesta a las necesidades de la persona.

De manera que Quiñonez (2015) define a las personas con discapacidad como “aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, se vean impedidas de ejercer participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones” (p.7). En este sentido, además de las deficiencias que una persona pueda tener debido a su discapacidad se consideran las barreras con la que debe interactuar e impiden su pleno desenvolvimiento.



Del mismo modo, para la Organización Mundial de la Salud (2001) citado por Basualto (2017) “la discapacidad no es un atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el ambiente social” (p.30). De tal manera que para el presente proyecto la discapacidad no se encuentra en las características de las personas sino en la incapacidad del contexto de dar apoyo necesario a todas las personas.

En cuanto a la DI según la Asociación Americana de Retardo Mental (2002) citado por Basualto (2017) la define como “una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y la conducta adaptativa, tal como se ha manifestado en habilidades prácticas, sociales y conceptuales. Esta discapacidad comienza antes de los 18 años.” (p.46). Este concepto toma en cuenta varias características esenciales en la DI, sin embargo, esta es atribuida directamente a la persona y no considera su contexto social.

Por el contrario, para Espinoza (2018) “es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive” (p.3). Por lo que la concepción de DI para la presente investigación es la interacción que se da entre las características personales y las limitaciones de la persona con las características sociales en las que vive. Pero, tanto las características personales como sociales son diferentes en todos los casos.

Con base en la concepción adquirida se considera que es posible que una persona con DI pueda ser incluida dentro de un ambiente laboral. Sin embargo, es necesario que las empresas sean capaces de brindar los apoyos requeridos por cada persona. Los apoyos siempre variarán dependiendo de cada caso. Por ejemplo, para una persona con discapacidad física el apoyo puede ser un reajuste del espacio físico, pero para una persona con discapacidad intelectual el apoyo puede ser el establecimiento de rutinas y horarios específicos.

El desarrollo de la investigación se lleva a cabo con cinco estudiantes entre 17 a 22 años con una discapacidad intelectual leve, no obstante, como se mencionó anteriormente los apoyos que requiere cada persona son diversos. Pero, se debe considerar que existe una serie de características generales que engloban a la discapacidad intelectual y la discapacidad intelectual leve.

Según Morrison (2014) en su obra DSM-5 las personas con DI En primer lugar, se caracterizan por poseer dificultades cognitivas como en el pensamiento abstracto, razonamiento, dificultades para aprender y hacer planes. En segundo lugar, las dificultades cognitivas dificultan su adaptación en el contexto social y



su independencia. En correspondencia al grado de la discapacidad se ven afectadas diversas áreas de su vida como la familia, escuela o trabajo.

En el caso de la DI leve se evidencia un aprendizaje lento desde temprana edad y hay un notorio retraso cognitivo a comparación de sus compañeros de clase. No obstante, existe la posibilidad que la persona alcance un nivel académico aproximado a sexto grado. Pero conforme se desarrollan requieren apoyo para afrontar situaciones cotidianas como realizar pagos, compras y comprender situaciones abstractas. Generando que en varias ocasiones las relaciones interpersonales se vean afectadas significativamente.

Sin embargo, se debe considerar que en la mayoría de casos la memoria y la comunicación pueden verse poco afectadas. Brindando la posibilidad que personas con DI leve puedan incluirse y desempeñarse correctamente en empleos que no requieran una capacidad cognitiva alta. Pero se debe brindar apoyos en cuanto a la afrontación de una metáfora o alguna situación abstracta que dificulte la comprensión de la persona.

A continuación, se realiza una tabla para identificar las características funcionales de cada estudiante. En la primera columna se colocan las siglas de cada estudiante y en la primera fila se colocan diferentes ítems que serán clasificados por tres niveles: bueno, medio y nulo. Mientras que, los ítems corresponden a la autonomía, desplazamiento, comprensión verbal, motricidad fina, motricidad gruesa, capacidad de aprendizajes funcionales, capacidad de aprendizajes académicos, lectura, interacción social y presentación personal.



Tabla 1

Características funcionales de estudiantes con DI de UNEDA

Estudiante	Autonomía	Desplazamiento	Comprensión verbal	Motricidad fina	Motricidad gruesa	Capacidad de aprendizajes funcionales	Capacidad de aprendizajes académicos	Lectura	Interacción social	Presentación personal
C.T	B	B	B	B	B	B	M	M	B	B
J.M	B	M	B	B	B	M	B	B	M	M
B. S	B	B	B	B	B	M	M	M	M	M
J.M	M	M	M	M	B	M	M	M	M	B
L.S	B	M	B	B	B	B	M	M	B	B

Simbología: B= Bueno M=Medio N=Nulo

Fuente: Elaboración propia (2021)

1.4 Inclusión laboral y Educación Inclusiva

Como ya se mencionó anteriormente las personas con algún tipo de discapacidad han sido segregadas y marginadas a lo largo de la historia. No obstante, al pasar de los años se han ido reconociendo los derechos de todas las personas y han surgido términos como integración, para posteriormente acuñar el término inclusión. Siendo este el más aceptado actualmente y usado en textos de alto impacto como el Índice de inclusión.

El Índice de inclusión (2000) concibe a la inclusión como “un conjunto de procesos orientados a eliminar o minimizar las barreras que limitan el aprendizaje y la participación de todo el alumnado (p.10). De modo que al igual que la ideología del presente proyecto, el foco de atención no se encuentra en las deficiencias de la persona. Sino en eliminar o minimizar todas las barreras que impiden a una persona adquirir los aprendizajes requeridos y poder participar activa y voluntariamente en su contexto.

Si bien es cierto, es muy frecuente escuchar sobre educación inclusiva, sin embargo, la inclusión alude mucho más allá que el campo escolar. En este sentido, se hace referencia a la inclusión laboral, que al igual que la educativa representa un gran reto y requiere la ruptura de varios paradigmas y estereotipos sociales. Por ende, el presente apartado brinda una recolección biográfica y análisis sobre la educación inclusiva y la inclusión laboral.

Como lo menciona Quiñones (2015) hablando históricamente las personas con discapacidad se han enfrentado con varios retos y dificultades para poder acceder y permanecer dentro de un empleo remunerado en condiciones óptimas. Esto se debe a las barreras que se encuentran en el entorno laboral y a la poca estimulación desde el entorno educativo.

En el mismo sentido Ortiz (2010) señala que una de las causas que genera la no inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, es la falta de formación en instituciones educativas especiales, generando así una educación inadecuada para responder a las necesidades laborales de las empresas. Por el contrario, tomando un punto de vista desde el empleador Vidal (2013) menciona que

los empresarios señalan desconocer las características ocupacionales de las personas con discapacidad intelectual, presentan inseguridad al momento de contratar y los principales factores que impiden que no se finalice con éxito el proceso de contratación son la falta de demandantes de empleo y la inadecuación de los perfiles de los candidatos a las características de los puestos ofertados (p.96)

Por lo tanto, en gran medida el problema de la no inclusión laboral es causado por la evidente falta de comunicación y convenios entre empresas e instituciones educativas. En el sentido que se considera indispensable crear vínculos o convenios con la finalidad de que las empresas puedan conocer las características de la discapacidad intelectual, los apoyos que deben brindar y las capacidades que poseen. Mientras que las instituciones educativas pueden conocer cuáles son los perfiles que requieren para realizar la contratación de personal con DI.

Otra problemática que se ha generado a lo largo de la historia son las etiquetas y prejuicios sobre el desempeño laboral de las personas con discapacidad. Tanto así que un estudio realizado por Quiñones (2015) se evidencia que el 23.1% de personas con discapacidad desempleadas consideran que el motivo del mismo es la discriminación por parte de las empresas y el 16.1% lo atribuye a que la sociedad en general

subestima a una persona con discapacidad. De tal manera que aproximadamente un 40% se siente discriminada y excluida debido a su condición de discapacidad.

Por lo tanto, esta investigación asume a la inclusión laboral como “ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos” (OIT, 2015, p.56). Logrando de esta forma equiparar parcialmente las oportunidades para personas con discapacidad y mejorar su calidad de vida.

Cabe mencionar que es un proceso social en el cual interfieren varios agentes como la familia, escuela, empresas e incluso la normativa nacional e internacional. La mejor manera de conseguir estos procesos de inclusión laboral es trabajando conjuntamente los actores mencionados anteriormente. Que tomándose desde el modelo ecológico de Bronfenbrenner corresponden a los cuatro sistemas micro, meso, exo, y macrosistemas.

Posiblemente, resulte imposible modificar estos cuatro sistemas al mismo tiempo, pero es a partir de la educación inclusiva que se empieza el cambio de los microsistemas y al articularlos entre sí se modifican los mesosistemas. Incluso la escuela al establecer convenios con diversas empresas se puede modificar en parte a los exosistemas que en este caso corresponden a las empresas.

En cuanto a la concepción de educación inclusiva, se considera que va en concordancia con la ideología presentada. Ya que al mencionar las barreras para el aprendizaje y la participación (BAP) hace referencia a que el problema no está inmerso en las características de la persona, sino en las barreras que se encuentran dentro del contexto en el cual se desenvuelve. Como lo señala Echeita (2008) en el Índice de inclusión, la educación inclusiva es

un conjunto de procesos orientados a eliminar o minimizar las barreras que limitan el aprendizaje y la participación de todo el alumnado. Las barreras, al igual que los recursos para reducirlas, se pueden encontrar en todos los elementos y estructuras del sistema. Dentro de las escuelas, en la comunidad, y en las políticas locales y nacionales. (p.8)

Por lo tanto, la concepción de educación inclusiva corresponde al conjunto de acciones realizadas por docentes, alumnos, familia, directivos e incluso políticas nacionales como internacionales. Que se encaminan a eliminar o disminuir lo máximo posible las BAP. Se debe considerar que tanto las BAP como las acciones para eliminarlas se encuentran inmersas dentro de un conjunto de sistemas como los

propuestos por Bronfenbrenner. De modo que la educación inclusiva busca alcanzar niveles altos de aprendizaje y participación en todas las personas.

Desde el enfoque de educación inclusiva, se promueve el aprendizaje y la participación de estudiantes con Necesidades Educativas Especiales (NEE), estén o no asociadas a la discapacidad, término que actualmente no se aplica. Sin embargo, sirve como referente para hacer alusión que dentro de la educación inclusiva no solo se toma en cuenta a las personas con discapacidad, sino que se considera a toda la diversidad de alumnado.

No obstante, al tomar en consideración las características de la presente investigación, el enfoque se centra en la educación inclusiva orientada a personas con discapacidad intelectual y con dirección hacia una inclusión laboral. Resultando imprescindible que dentro de las escuelas de carácter especial los objetivos de la educación deban centrarse y direccionar hacia la inclusión laboral (Díaz, 2010).

Para ello, las instituciones educativas deben propiciar una formación tanto académica como laboral. Siempre y cuando la formación académica se encuentre al alcance del estudiante y respete el ritmo de cada persona. En cuanto a la formación pre-laboral, se requiere brindar las herramientas y apoyos necesarios para que los estudiantes adquieran el mayor nivel de autonomía e independencia, siendo indispensable involucrar y asesorar a la familia en brindar estos apoyos y herramientas.

Para Díaz (2010) considera que la manera de lograr la inclusión laboral de personas con DI es a través de la educación inclusiva y mediante la aplicación de programas de transición a la vida adulta encaminados a la autonomía de la persona. Con el fin de preparar al estudiante para una futura inclusión laboral. Estos programas deben empezar aproximadamente a los 14 años, siempre y cuando se tenga en cuenta que los años anteriores de formación escolar deben enfocarse en lo mismo.

En cuanto al modelo pedagógico de UNEDA, este se encuentra basado en un enfoque ecológico funcional y desde el currículo nacional de Educación General Básica (EGB) con contenidos máximos de hasta un segundo o tercero de EGB. El enfoque ecológico funcional busca conseguir la máxima independencia y autonomía de los estudiantes, además, busca que futuramente se encuentren inmersos en el mundo laboral. Para ello, la institución educativa brinda talleres funcionales como: cocina, carpintería, servicios hoteleros y manualidades.

Entonces, es en la aplicación de estos talleres el cómo la institución educativa aplica el modelo ecológico funcional, ya que consideran el ambiente en el cual se desenvuelve la persona y las actividades funcionales que se desarrollan dentro del mismo. Mientras tanto, el currículo de EGB se lo aplica con contenidos básicos pero aplicados a un contexto funcional; por ejemplo, recibir cambio correctamente.

1.5. Modelo ecológico funcional

El modelo ecológico funcional parte de la filosofía de Bronfenbrenner al concebir el ambiente ecológico como un conjunto de sistemas sucesivos que interactúan entre sí, denominados micro, meso, exo y macrosistemas. Estos sistemas se resumen en contextos o ambientes en los que la persona se desarrolla e interactúa, lo que influye significativamente en su cognición y comportamiento, a la vez, se apoya en la teoría histórico-cultural de Vygotsky, el desarrollo cognitivo de Jean Piaget y el aprendizaje significativo de Ausubel.

El modelo ecológico funcional, por un lado, es considerado como “ecológico” porque identifica el ambiente en el que se desarrolla e interactúa el estudiante y las necesidades que surgen dentro de los distintos ambientes como la casa, la escuela, la familia, el trabajo y la comunidad. Siempre y cuando se considere su medio social, cultural y económico. (Sánchez, 2010).

Por otro lado, se lo considera “funcional” ya que toma en cuenta las áreas de desarrollo del sujeto (autoayuda, comunidad, educativa/vocacional, recreación/esparcimiento) con base en las necesidades que se puedan presentar en los diferentes momentos de su vida. (Sánchez, 2010). Su principal objetivo es identificar las potencialidades del sujeto, con el fin de desarrollar habilidades que generen su autonomía e independencia en ambientes adecuados de aprendizaje. Por su parte Mendoza, menciona que

En este contexto, se consideran zonas del campo en un enfoque funcional: la familia, la escuela, la comunidad, vocacional y el trabajo, el ocio y la recreación. Las actividades de este enfoque se preparan de acuerdo con la edad cronológica de cada estudiante (Mendoza, 2015, p.22)

De manera que su finalidad es atender a las necesidades que se presenten en la actualidad y las que puedan generarse futuramente en el estudiante, a través de aprendizajes significativos con el fin de generar autonomía para su futuro. Por lo tanto, se prioriza el aprendizaje en ambientes naturales en los que se

requiere el uso de recursos variados que respondan a la edad y a las necesidades del estudiante, siendo importante involucrar a la familia, escuela y a la comunidad.

1.5.1 Currículo Ecológico Funcional

De acuerdo con Laynes (2009) el currículo ecológico funcional se basa en la adquisición de habilidades y destrezas que se enseñan en un contexto real, considerando el conocimiento actual del estudiante y lo que va a necesitar aprender para su futuro. Dentro del mismo, se toma en consideración la funcionalidad y edad cronológica, dejando de lado el diagnóstico clínico, que se basa únicamente en medir al estudiante por su cociente intelectual y edad mental.

Así mismo, parte de la idea de que todo estudiante puede aprender pese a que tenga o no algún tipo de discapacidad. Considera su historia personal y aquellos ambientes naturales en los que se desarrolla como el familiar, escolar, social comunitario y laboral. Entendiendo que es en cada uno de ellos en donde se producirán aprendizajes significativos y relevantes. Se considera a la familia como el primer ambiente en donde se realizan las primeras formas de interacción y participación. (Quintana, et.al., 2013)

Este currículo tiene como objetivos: 1. Ofrecer enseñanzas funcionales significativas. 2. Tomar en cuenta la edad cronológica. 3 educar en contextos reales. 4. Considerar las necesidades individuales. 5. Tomar en cuenta los requerimientos de la vida adulta. 6. Propiciar la interacción y autodeterminación. 7. Propiciar la inclusión en todos los contextos que interactúe el estudiante. Y 8. considerar la pertinencia y funcionalidad de los contenidos de enseñanza/aprendizaje proyectándose hacia el futuro. (Laynes, 2009)

Además, plantea agrupar las actividades funcionales a través de dominios ecológicos divididos en cinco componentes los cuales son: doméstico, comunidad, recreativo, vocacional y académico funcional. Que han sido creados con el fin de promover la autonomía de la persona. A continuación, se describen estos dominios correspondientes al currículo ecológico funcional.

Dominio doméstico: Este dominio está relacionado a las actividades de cuidado personal y del hogar. Se refiere a las habilidades que debemos adquirir para ser independientes en las actividades de la vida diaria AVD, como por ejemplo el ducharse, peinarse, vestirse, cocinar, limpiar, lavar, realizar compras, etc.

Dominio comunidad: Relacionado a las habilidades de desplazamiento de orientación y movilidad, se refiere a las actividades de accesibilidad al entorno como la utilización de medios de transporte, de servicios y centros de recreación, etc.

Dominio recreativo: Relacionado a las actividades de interés relacionadas a la edad del estudiante, se refiere a las habilidades de interacción con otras personas en contextos familiares y socio comunitarios en actividades como baile, música, paseos, deportes, etc.

Dominio vocacional: Relacionado con el desarrollo profesional y ocupacional del estudiante, se refiere a las habilidades que el estudiante debe adquirir para incluirse en un ambiente laboral. Para ello es necesario enseñar en ambientes reales habilidades como manejo de dinero, responsabilidad, seguridad, etc. En este punto, se debe trabajar a través de los programas de transición a la vida adulta, en el que se considera la vocación y preferencias del estudiante en cuanto al oficio de su agrado y en el que pueda laborar.

Dominio académico funcional: Relacionado a las habilidades académicas funcionales que debe adquirir el estudiante. Se refiere a aquellos aprendizajes académicos que serán utilizados de manera práctica en el diario vivir del estudiante. Por ejemplo: dar y recibir cambios, orientarse en el tiempo y espacio, el realizar una receta, una carta o un escrito. Todo esto a través de áreas académicas como matemática funcional y lectura-escritura funcional.

1.5.2 Planificación Centrada en la Persona

Como su nombre lo indica, es una metodología que se centra en la persona con discapacidad intelectual, en sus sueños y planes a futuro. Brindándole a través de un enfoque individualizado los apoyos materiales y personales necesarios para cumplir con sus planes y metas. Para ello se debe contar tanto con la colaboración de profesionales educativos como de las personas que pertenecen al contexto más cercano a el estudiante (familia, amigos, vecinos, escuela)

Es una metodología que facilita el que la persona con discapacidad o mediado por otros, sobre la base de su historia, capacidades y deseos, identifique qué metas quiere alcanzar para mejorar su vida apoyándose en el compromiso y el poder de un grupo para conseguir que eso ocurra. (Aimacaña, 2015, p.100).

Es así que, la Planificación centrada en la Persona (PCP) se encuentra basada en las preferencias del estudiante, brindándole un papel activo dentro del proceso. En el que adquiere el poder para tomar decisiones acerca de lo que desea para su futuro. Esto a través de la elección de su grupo de apoyo con el cual establecerá metas y acciones para lograrlo. Para ello debe contar también con el apoyo del docente o facilitador el cual irá guiando el proceso y centrando al estudiante en planes futuros partiendo del reconocimiento de sus características y potencialidades.

1.5.2.1 Fases de la Planificación Centrado en la Persona

Partiendo de la idea de que cada PCP se elabora a partir de la individualidad de cada persona, se presenta una serie de fases teniendo presente que estas pueden ser adaptadas en cuanto a secuencia, tiempos y circunstancias de aplicación. Así mismo algunas fases pueden ser omitidas, todo ello dependiendo el caso. A continuación, se describen las fases para el proceso de PCP: información, construcción del perfil personal, identificación de oportunidades y apoyos, planificación, seguimiento y evaluación. (Mata, 2012)

1era fase: Información

En primer lugar, el docente debe ofrecer al estudiante información relevante acerca de lo que conlleva la realización del PCP, a través de explicaciones y ejemplos claros para que el estudiante pueda comprender su significado. Para ello se explica la importancia de tener un plan y el conocerse a sí mismo, incentivando al estudiante a preguntarse ¿Cómo soy?, sus cualidades, debilidades, fortalezas, potencialidades, necesidades de apoyo, etc. Ya que en base a ello se podrá planificar aspectos de su proyecto de vida. (Mata, 2012)

En segundo lugar, el docente orienta al estudiante en la determinación de su grupo de apoyo. Para ello se debe de tomar en cuenta la presencia de sus relaciones sociales en tres áreas: familiar, social y profesional. El estudiante identifica cuales son las personas más relevantes en su vida que puedan aportar información acerca de la persona y ayudar en la planificación de su plan. Luego el docente orientará al estudiante en la elección de 3 o 4 personas más relevantes de entre sus familiares, amigos, voluntarios o profesionales, todo ello en función de alianzas, afectividad y disponibilidad. (Mata, 2012)

Una vez determinado el grupo de apoyo, el docente se contacta con cada miembro con el fin de obtener su participación voluntaria en el proceso. El docente, entonces, ofrecerá información básica sobre el PCP y los compromisos que se deben asumir para con el proceso. Dentro de los compromisos se tiene la

confidencialidad, asistencia, contribución, el mantener un rol de apoyo buscando siempre el beneficio para el estudiante y el respetar en todo momento las decisiones del mismo. (Mata, 2012)

2da fase: Construcción del perfil personal

En esta fase, se trata de conocer a la persona y describirla en todas sus fases, descubriendo sus capacidades a través de la construcción del perfil personal en la que “El objetivo central es lograr que la persona desarrolle y concrete el conocimiento que posee de sí misma. Sus gustos, su forma de ser, sus necesidades, sus puntos fuertes, sus puntos débiles, sus deseos, sus sueños, etc.” (Arteta, et.al., 2012, p. 12). Lo que implica que el estudiante se conozca, acepte y se valore tanto en sus aspectos positivos como en los negativos.

Para la construcción del mismo, se cuenta con el apoyo de todos los miembros implicados: estudiante, grupo de apoyo y docente. Su construcción debe ser de forma visual, de manera que facilite la comprensión y comunicación del estudiante. Para ello se dispone de diferentes mapas básicos en los que se agrega información específica del estudiante en cuanto a sus relaciones personales, lugares en los que se desenvuelve, biografía, preferencias/roles, sueños, esperanzas y miedos. (Mata, 2012)

Es fundamental que durante la elaboración de los diferentes mapas el docente ponga especial atención en las capacidades y habilidades del estudiante al ir discerniendo toda esta información. Con la finalidad de destacar sus puntos fuertes en la elaboración de su perfil personal, ya que esta información es fundamental para el diseño de un plan de futuro personal, laboral, las estrategias que se necesitarán para lograrlo y las habilidades que deben ser desarrolladas o potenciadas. (Mata, 2012)

3ra fase: Identificación de oportunidades y apoyos.

Dentro de esta fase se identifican la variedad de oportunidades que puede ofrecer la comunidad de acuerdo a las preferencias del estudiante. Se producen ideas acerca de los roles comunitarios que al estudiante le gustaría desarrollar. Este análisis se realiza en función de los mapas elaborados en la fase anterior. Se resumen las cualidades, intereses y habilidades que esperamos desarrollar en base a las preferencias. Así mismo, se enumeran las oportunidades comunitarias en base a los lugares. (Mata, 2012)

Se determina una variedad de roles que la persona puede asumir, aprender y contribuir en la comunidad. Después de ello, se eligen dos o tres roles de preferencia del estudiante, y se identifican los apoyos que va a requerir para cumplir con los mismos. Para ello se deben realizar una serie de preguntas



entre las cuales tenemos “¿Cómo van a llegar hasta allí? ¿Quién apoyará? ¿Cuáles son las oportunidades para construir una ayuda natural? ¿Cómo puede apoyar la familia? ¿Qué habilidades requiere este rol? ¿De qué forma se enseñará estas habilidades? ¿Qué adaptaciones requiere el medio?” (Mata, 2012, p.28).

4ta fase: Planificación centrada en la persona.

En esta fase, se desarrollan los objetivos y la meta que el estudiante desea alcanzar, para ello se analiza toda la información que se ha ido recabando a lo largo del proceso. El docente en este caso será el encargado de orientar y comparar el perfil del estudiante elaborado, con los roles de preferencia que este haya escogido, con la finalidad de identificar cual es el rol más adecuado y que se acerca más al perfil del estudiante. Todo ello a través de una lluvia de ideas en la que se exponen las preferencias, oportunidades, los obstáculos y los apoyos que la persona ha de requerir.

5ta Fase: Seguimiento y evaluación

En este punto se realiza una valoración de la consecución de los sueños, objetivos, metas y la adecuación de apoyos. Para ello se realiza un cuestionario al estudiante con el fin de identificar si el plan está avanzando correctamente o no, para poder realizar una retroalimentación y ajustar nuevamente las metas a alcanzar. En base a ello (Mata, 2012) menciona que “para valorar si el proceso está ayudando a la persona a lo largo del tiempo, se puede reflexionar juntos sobre qué metas hemos alcanzado con relación a los valores en los que se sustenta la PCP y qué cosas nos quedan por hacer.” (p.35).

Por todo lo mencionado anteriormente, se entiende que la PCP es un proceso inclusivo que toma al estudiante con DI como partícipe activo dentro de cada fase. A la vez como se ha visto a lo largo del proceso es necesario que el estudiante cuente con una gran red de apoyo que lo pueda ayudar en la toma de decisiones y la consecución de sus planes. Finalmente es esencial el apoyo de la institución educativa, ya que dentro de esta se crea este proceso, para ello es necesario que los docentes y los miembros de la institución estén en constante capacitación.

1.6 Normativa de inclusión laboral en Ecuador.

En la actualidad, el empleo es una de las actividades de mayor importancia en cuanto a la independencia económica, es decir, sin un empleo remunerado se ven afectadas varias dimensiones de la calidad de vida como lo son el bienestar material y la inclusión social. Por lo tanto, se considera el empleo como una actividad primordial para mantener una calidad de vida adecuada.

En el mismo sentido, González (2016) además de considerar el aspecto económico señala que mediante un empleo es posible obtener varios beneficios psicológicos y sociales que desarrollan la identidad de la persona. Incluso al adquirir un rol en la sociedad y aportar en la creación de bienes y servicios para la comunidad, la autoestima de las personas crece significativamente.

Lo mismo sucede en el caso de la discapacidad intelectual, ya que se favorece a la inclusión social y mejora drásticamente la calidad de vida de la persona. No obstante, no se trata de dar un empleo a una persona con discapacidad intelectual y esperar que todo fluya por sí solo. Por el contrario, es necesario brindar los apoyos correspondientes en cada caso particular.

Para fomentar la inclusión laboral existe una gran variedad de normativas que velan porque las personas con discapacidad obtengan ingreso y permanencia a un empleo con salario adecuado y en condiciones óptimas. Sin embargo, en muchas ocasiones esta normativa no es suficiente para satisfacer la diversidad de personas con discapacidad en Ecuador. Varias empresas públicas y privadas ignoran esta normativa (Espinoza, 2018).

Dentro del contexto ecuatoriano estas leyes son establecidas por: la Ley Orgánica de Discapacidades de la República del Ecuador (en colaboración con la CONADIS), la constitución de la república del Ecuador y el Código del Trabajo en el Ecuador. Estas normativas establecen que todas las personas tienen el derecho de obtener un empleo y que los empleadores deben brindar los apoyos requeridos para las personas con discapacidad.

Según lo establecido en la Ley Orgánica de Discapacidades de la República del Ecuador, el 25 de septiembre del 2012, en sección quinta, en el artículo 47, se establece que “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” (p.13). Es decir, por cada 25 trabajadores de una empresa se requiere que al menos una de ellas sea una persona con discapacidad.

En el mismo sentido en el Código de trabajo, el 16 de septiembre del 2005, artículo 42 punto 33 establece que las empresas “que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales.” (p.19). En este sentido la normativa legal es clara y concisa y establece el número exacto de personas con discapacidad que cada empresa debe contratar.

Además de contratar a la persona, los empleadores se encuentran en la obligación de brindar labores apropiadas a las características individuales como son las físicas y cognitivas. Se debe considerar las “capacidades, potencialidades y los 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” (Ley Orgánica de Discapacidades de la República del Ecuador, sección quinta, en el artículo 47, 25 de septiembre del 2012, p.13)

El proporcionar estos elementos técnicos, tecnológicos y la adecuación del ambiente físico hace referencia a los apoyos materiales que brindan las empresas a los trabajadores. Sin embargo, en todos los casos estas no son suficientes, ya que en el caso de la discapacidad intelectual más que brindar un apoyo material se requiere brindar apoyos actitudinales.

De igual manera según la Constitución de la República del Ecuador, el 13 de julio del 2008, en el artículo 330 “El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad” (p.103). Resultando indispensable tanto para empresas públicas como privadas generar un cambio actitudinal en todos los trabajadores. Pues el cambio empieza con los directivos de cada empresa y debe ser transmitido mediante capacitaciones internas a los demás organismos de la empresa.

Para conseguirlo en la Ley Orgánica de Discapacidades de la República del Ecuador, el 25 de septiembre del 2012, en sección quinta, en el artículo 54” se establece que “Las instituciones públicas ejecutarán programas gratuitos de manera progresiva y permanente de capacitación dirigidos a las y los servidores públicos a fin de prepararlos y orientarlos en la correcta atención y trato a sus compañeros, colaboradores y usuarios con discapacidad” (p.14). Estas capacitaciones se las puede encontrar e inscribirse gratuitamente mediante la página web de la CONADIS (<https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/>)

No obstante, se considera que aún existe desconocimiento y poca capacitación por parte de las empresas para poder brindar todos los apoyos requeridos para satisfacer las características individuales de cada persona. Esto se da debido a que a lo largo del territorio ecuatoriano existe una gran variedad de empresas y resulta complicado llegar a todas y cada una de ellas.

Dentro de estas normativas se establece que en los casos de personas con discapacidad severa se podrá asignar un sustituto. Por ejemplo, si a una persona con discapacidad severa se le imposibilita laborar debido a sus características individuales, el padre, madre o familiares hasta cuarto grado de

consanguinidad, podrán trabajar en sustitución. Las empresas no podrán contratar más del 50% de sustitutos y este no aplica si la empresa cuenta con el mínimo requerido por la ley.

En el caso de que las empresas privadas incumplan con la normativa se procede a la multa de mensual de 10 salarios básicos unificados y en el caso de las públicas la persona encargada del proceso de contratación recibirá una multa equivalente a un salario básico unificado vigente. Estos fondos van destinados el 50% al ministerio de trabajo y el otro 50% a la CONADIS.

1.7 Modelos de Apoyos

1.7.1 Empleo con Apoyo (Eca)

Como se menciona en apartados anteriores la inclusión laboral es una parte fundamental para brindar una adecuada calidad de vida a la persona con discapacidad intelectual, es por ello que se han realizado diversos estudios en cuanto a la metodología de empleo con apoyo para responder a la gran problemática de la no inclusión laboral.

Becerra, et.al. (2017) realiza una investigación sobre los programas de empleo con apoyo en España, en el que concluyen que la mayoría de los programas plantean mejoras en los procesos de orientación y formación pre-laboral, particularmente en cuanto a la evaluación personalizada de los perfiles profesionales y su ajuste a los puestos de trabajo, así como en la formación pre-laboral in situ

Vidal & Cornejo (2012) realizan un análisis de la inserción laboral para jóvenes con discapacidad en Chile, en el que concluyen que los modelos de formación pre-laboral existentes se desarrollan en base a paradigmas médico rehabilitadores, en base a ello proponen al modelo Eca como una respuesta efectiva ante la problemática de la población chilena, que a pesar de asistir a instituciones educativas, centros formativos, talleres laborales, no logra insertarse con puestos de trabajo remunerados y en igualdad de condiciones.

Chico & Lucero (2006) realizan un análisis y propuesta del modelo de empleo con apoyo en personas con discapacidad para la inclusión social y laboral en Ecuador; en el que mencionan como principal problemática la falta de capacitación brindada a las personas implicadas en el proceso de inclusión laboral del estudiante, por lo que a través del modelo se busca eliminar esta barrera, brindándole capacitación al estudiante, a la familia, al profesional encargado y a las empresas (trabajadores, contratistas y encargados).

Por lo tanto, el empleo con apoyo es una metodología adecuada para el proceso de inclusión laboral, ya que elimina la falta de preparación y formación de la persona con DI, así como la falta de conocimiento de las empresas brindando apoyos materiales y personales a través de la elaboración de un plan de estudios específicos centrado en los intereses, habilidades, preferencias y necesidades de la persona.

1.7.1.1 Concepción del Empleo con Apoyo

A través del tiempo el empleo con apoyo (EcA) ha tomado gran importancia para la formación pre-laboral de personas con discapacidad dentro de instituciones educativas especializadas. Por lo que existen diversas concepciones, siendo una de las principales y de mayor relevancia en la comunidad científica la concepción de Verdugo (2001) que entiende al EcA como un

empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa. (p.2)

Por su parte Molina (2016) menciona que el modelo de empleo con apoyo es “una modalidad de empleo orientada a la inserción laboral de las personas con discapacidad en un ámbito normalizado, arbitrando los apoyos necesarios, dentro y fuera del entorno de trabajo, para conseguir la plena integración del trabajador en el puesto (p.7).

Por lo mencionado anteriormente, se considera que el modelo EcA es un modelo de formación pre-laboral, que consiste en brindar apoyos necesarios para formar, capacitar y apoyar a la persona con discapacidad y a los actores implicados a conseguir un puesto de trabajo remunerado a través de un proceso arduo de elaboración de un perfil profesional, un perfil laboral, un emplazamiento a un puesto de trabajo y un seguimiento al mismo.

Mank (1998) citado en de Urríes (2008) propone una serie de principios a los que responde este modelo: - El trabajo tiene significado en nuestra vida - Las personas con discapacidades significativas pueden trabajar - Integración e inclusión son preferibles a segregación y exclusión - La elección y la



satisfacción son valiosas - Desarrollo de carrera profesional, no sólo de empleos • Creación de apoyos individuales, no de programas - Énfasis en Calidad de Vida

En efecto, se hace hincapié a las capacidades y las potencialidades que la persona con discapacidad puede brindar a la sociedad, pues en muchas ocasiones se les ha tildado de personas enfermas e incapacitadas. Sin embargo, este colectivo ha venido demostrando que son capaces de realizar actividades laborales sí se le brindan los apoyos requeridos tanto a nivel material como a nivel personal.

Así mismo se basa en promover la inclusión laboral de la persona con DI como un elemento enriquecedor para su calidad de vida, su participación y su autonomía. Además, se centra en realizar un plan de estudios específico en el que la elección y preferencias de la persona son la base del proceso, favoreciendo así sus oportunidades de conseguir un empleo satisfactorio y adecuado a sus características.

1.7.1.2 Elementos

De Urríes (2008) destaca una serie de elementos que se enlazan dentro del empleo con apoyo, entre ellos se tiene a la persona, la familia, la empresa, el puesto de trabajo, el especialista en empleo y los apoyos. A continuación, se explica a detalle cada uno de ellos.

La persona

Es el elemento más importante para el éxito del proceso, es por ello que es esencial implicar a la persona en la toma de decisiones en todo momento. Pues es ella la que aporta al proceso sus capacidades, deseos y expectativas acerca de lo que se desea conseguir. Por ello es importante el brindar motivación e información acerca del mundo del trabajo y las implicaciones que trae consigo.

La familia

Es una fuente de apoyo natural fundamental para la persona con discapacidad. Pues al ser el contexto más cercano a la persona, puede aportar sustancialmente en la toma de decisiones y en la realización de actividades como la búsqueda de empleos, preparar a la persona para el trabajo seleccionado, solucionar problemas puntuales, etc. Su implicación debe ser desde el comienzo del proceso y a través del profesional encargado irán resolviendo sus dudas, eliminando sus temores y sintiéndose un apoyo fundamental dentro del proceso.

La empresa



Dentro de este elemento es fundamental realizar convenios positivos con los empresarios de cara al EcA, con la finalidad de que ellos también participen dentro de la construcción de perfiles laborales, de modo que su participación, sensibilidad y acogida hacia la diversidad será un valioso elemento para garantizar una adecuada inclusión laboral. Pues como menciona De Urríes (2008) “A medida que el empresario descubra que se le ofertan trabajadores capaces de desarrollar las tareas necesarias, con un servicio de apoyo que garantiza eficacia y control de los problemas que puedan surgir, estaremos garantizando el éxito y la continuidad” (p. 16).

El puesto de trabajo

En este punto es fundamental entrelazar las preferencias laborales del estudiante con sus limitaciones físicas. En este elemento la participación activa del sujeto con DI es esencial, puesto que al sentirse involucrados desarrollarán un mejor autoconcepto. En caso de que este emparejamiento no sea el adecuado es necesario brindarle a la persona información acerca de otros medios profesionales de acuerdo a sus preferencias y limitaciones físicas.

Especialista en empleo

Debe ser capaz de desempeñar diferentes responsabilidades y funciones como: planificar, consultar, recopilar información, comercializar e investigar. Con el fin de acompañar el proceso y prevenir posibles situaciones de conflicto. A continuación, se explica cada una de sus funciones.

Planificar juntamente con la persona con DI el plan individualizado para su inclusión laboral, es el responsable de realizar convenios con organizaciones que puedan aportar información y soluciones concretas en relación a los requerimientos de la persona con DI.

Consultar con los diferentes actores del proceso y proporcionar sugerencias e información relevantes en el proceso, su labor ha de ser el guiar y asesorar a la persona con DI en la toma de decisiones, evitando el papel autoritario sobre las decisiones de la persona.

Recopilar información, el profesional también será responsable de mantener una información actualizada acerca del mercado de trabajo disponible, a la vez debe recabar información acerca de los ambientes en que se desenvuelve y desenvolverá la persona a lo largo del proceso, con el fin de determinar las necesidades de apoyo que vayan surgiendo en cada uno de ellos.

Comercializar, lo que implica una serie de actividades de marketing como: promoción de la inclusión laboral de las personas con DI, identificación de estrategias de autopresentación y autopromoción en la búsqueda de un empleo, con el fin de vender una imagen positiva de las personas con DI como trabajadores perfectamente capacitados.

Finalmente, Investigar y estar actualizado acerca de las leyes que amparen la inclusión laboral, modalidades de contratos y apoyos disponibles - Convertirse en un recurso comunitario, al conocer e investigar los diferentes recursos y servicios de la comunidad como servicios de transporte, actividades de recreación, programas de vida independiente, entre otros.

El apoyo

Es después de la persona el segundo elemento fundamental en el EcA, este puede venir de diversos medios. Por lo que el profesional debe conjugarlos y activarlos en medida de las necesidades de la persona, con el fin de conseguir un buen desempeño. Para Verdugo (2001) citado en De Urríes (2018)

Los apoyos deben de proporcionarse de la manera más natural posible. Apoyo natural es cualquier estrategia, recurso, relación o interacción, proporcionada por personas, procedimientos, instrumentos o equipamiento que (a) se encuentran típicamente disponibles y/o son culturalmente adecuados en los ambientes de la comunidad en los que se desenvuelve una persona, (b) facilitan la obtención de resultados positivos en el ámbito profesional, personal y social, y (c) que incrementan la calidad de vida de la persona (p.18)

Entonces se entiende por apoyo natural a los recursos humanos y materiales que faciliten la inclusión laboral de la persona con discapacidad intelectual. De la misma forma los elementos mencionados anteriormente (persona, familia, empresa, puesto de trabajo y especialista de empleo) son fundamentales para el proceso de inclusión laboral puesto que cada uno de ellos aporta desde su individualidad un sin número de aspectos que conforman el EcA. No obstante, para que este proceso sea exitoso y aplicable desde un contexto educativo, es necesario aplicarlo mediante el modelo ecológico funcional.

1.7.2 Transición a la Vida Adulta

La transición a la vida adulta es “el proceso individual que le permite a la persona desarrollarse hacia la etapa adulta con protagonismo y autonomía, para definir sus propios proyectos de vida, elegir los apoyos y lograr su participación plena en todos los ámbitos de la sociedad.” (Aimacaña, et.al., 2018, p.73). Su

implementación debe iniciarse en edades tempranas, en las instituciones educativas especiales se recomienda implementar este proceso a partir de los 12 años en adelante.

1.7.2.1 Madurez vocacional

Desde esta perspectiva se considera un aspecto clave la madurez vocacional conceptualizada como “el grado en que una persona adopta una decisión basada en el conocimiento de sus alternativas académicas y profesionales, previo análisis de sus valores, metas, intereses, habilidades y condicionantes personales y sociales” (Lucas y Carbonero, citado en Santana, Feliciano y Santana, 2013, p. 10).

Por lo que, la madurez vocacional trata de la relación entre el comportamiento vocacional de la persona y la conducta vocacional esperada en cada una de sus etapas. En las que el estudiante deberá tomar decisiones responsables basadas en el análisis de sus capacidades, intereses, necesidades y habilidades para la construcción de su plan individual de transición.

2.7.2.1.1 Habilidades de madurez vocacional para la transición

Jenaro (2001) plantea las siguientes habilidades de madurez vocacional en jóvenes con discapacidad intelectual esenciales para el programa. Estas se basan en habilidades de elección profesional, habilidades de obtención y habilidades de mantenimiento de un empleo. A continuación, se explica cada una de ellas.

Habilidades de elección profesional:

Existen varios estudios que indican que la formación pre-laboral recibida, en su mayoría no se encuentra relacionada con las demandas del mercado laboral. Así mismo, indican que existe una gran cantidad de deserción laboral. Esto es ocasionado por que el proceso de transición no está enfocado en los intereses y preferencias del estudiante, si no en las de su familia y docentes.

El potenciar estas habilidades desde edades tempranas debe ser un objetivo primordial en la educación regular y especial. Ya que es función del docente y de la familia lograr que el estudiante tenga un claro autoconcepto sobre sí mismo y sepa que es lo que realmente quiere. En especial en los estudiantes con discapacidad, debido a que suelen presentar cierto retraso en su desarrollo vocacional.

Por ello es necesario brindarle a la persona variadas herramientas para que pueda optar por diferentes profesiones Siempre y cuando se tenga en cuenta sus intereses, habilidades, necesidades y aptitudes profesionales. Dentro de este proceso es esencial fomentar la participación activa del estudiante

en la elaboración de su plan individual, con el fin de que adquiriera un autoconcepto realista y de brindarle motivación. (Noell, et.al., 2015)

Así mismo, se debe hacer hincapié en ofrecer toda la información relevante acerca de las distintas alternativas de trabajo existentes, sus condiciones e implicaciones, el conocimiento y habilidades necesarias para cada una de ellas. Ya que una de las principales dificultades para el acceso a experiencias profesionales es que los estudiantes con discapacidad no tienen conocimiento de sus alternativas laborales. (Jenaro, 2001).

Dentro de este proceso el docente debe orientar al estudiante a contrastar la información del mundo laboral y del conocimiento sobre sí mismo con las limitaciones funcionales propias de la discapacidad. En caso de que este contraste no coincida con las aspiraciones del estudiante, no esté adecuada a su realidad o que el estudiante no esté consciente de sus capacidades y limitaciones. (Jenaro, 2001).

Es necesario brindarles una asesoría pertinente, por ejemplo, si el estudiante tiene la aspiración y meta de ser un médico, se le puede asesorar en otra profesión dentro de la misma área, pero menos complejas. Como lo es el ser asistente de enfermería, lo que representa un objetivo alcanzable y se encuentra sentado en las características de la persona. Sin embargo, en este puesto de trabajo es esencial una motricidad fina sin afecciones.

Por consiguiente, la información brindada, debe permitir al estudiante alcanzar un mayor nivel de madurez vocacional, en cuanto a la elección de una profesión basada en los componentes mencionados anteriormente, en la convicción de tomar una decisión conveniente y en la flexibilidad para cambiar de decisión si esta se encuentra incompatible con las características del estudiante.

Habilidades de obtención de un empleo:

Estas habilidades deben ser adquiridas a partir de los 14 años y ser potenciadas al menos 1 año antes de que el estudiante egrese de la IE. Una de las barreras que se encuentran en este proceso es que en su mayoría están orientadas a estudiantes regulares. De modo que habilidades como la búsqueda de un empleo, la preparación de un currículum y la presentación no son contempladas como habilidades fundamentales para estudiantes con discapacidad. (Jenaro, 2001).

Resultando así, que el estudiante al finalizar su educación se encuentre en el mundo laboral sin saber cómo afrontarlo. Es por ello por lo que, el docente debe orientar al estudiante a través de actividades

funcionales que fomenten habilidades comunicativas y de presentación como el entrenamiento para entrevistas de trabajo, la autopresentación, la realización de un curriculum vitae, con el fin de que el estudiante esté preparado para ofrecer una imagen positiva ante los posibles empleadores e impresionar a quien lo va a contratar.

Habilidades para el mantenimiento de un empleo:

Para el mantenimiento de un empleo la persona debe poseer hábitos y conductas laborales claves que le permitan laborar exitosamente, dentro de ello, la persona debe poseer un grado de aceptación al rol laboral incluyendo aspectos como la higiene personal, la presencia, el mantener buenas relaciones de trabajo con sus compañeros y superiores y acatar las normativas del empleo. Así mismo, deberá poseer capacidad adaptación a los cambios que se puedan suscitar dentro del trabajo. (Jenaro, 2001).

De igual modo, la persona debe ser productiva, esto en base a su puntualidad, responsabilidad, concentración, constancia, persistencia, colaboración y cantidad y calidad del trabajo y el saber distinguir entre el tiempo de ocio y el de trabajo. También debe demostrar un buen control del trabajo, en cuanto a identificar o asumir errores, corregirlos y saber pedir ayuda. Finalmente deberá poseer capacidad de aceptar críticas constructivas y afrontar de buena manera las demandas diarias que requiere el trabajo.

En base a lo mencionado, se considera que las habilidades de obtención y mantenimiento podrían ser potenciadas y fomentadas a través del aprendizaje en ambientes reales de trabajo. Para ello es necesario que la institución genere convenios con empresas que permitan que los estudiantes realicen prácticas pre-laborales. Con el fin de demostrar al estudiante a través de la práctica cómo mantener su empleo y cuáles son las habilidades fundamentales para hacerlo.

En efecto, un programa de transición exitoso es responsabilidad de todos los sujetos implicados en este proceso. Sin embargo, recae aún más en el docente, ya que es el encargado de orientar y apoyar al estudiante en la toma de decisiones acerca de sus deseos a futuro. A la vez es el encargado de brindar una formación en la adquisición de habilidades como la selección, la obtención y el mantenimiento de un empleo consecuentes a las capacidades, intereses y necesidades.

Además de estas etapas relacionadas a la madurez vocacional se recomienda trabajar dos grandes habilidades que se las puede aprender desde temprana edad. Estas son las destrezas físicas y las habilidades sociales. En la primera se debe estimular la motricidad tanto fina como gruesa con el fin de poder realizar

ciertas actividades manuales. En la segunda se deben estimular habilidades como autocontrol de impulsos, respetar la normativa establecida y horarios, comprender órdenes y saber pedir ayuda en el caso de ser necesario. Generalmente es en las habilidades sociales donde se presentan mayores dificultades en la IL (Agudelo, 2017).

1.7.2.2 Etapas para la transición

En el modelo nacional de gestión y atención para estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas a la discapacidad de las instituciones de educación especializada. Propone las siguientes etapas para efectuar exitosamente la transición a la vida adulta: historia del estudiante, mapeo, búsqueda y compromisos y elaboración de perfil. (Aimacaña, et.al., 2018)

- **Historia del estudiante:** Se obtiene esta información a través de entrevistas a la familia, el expediente escolar y la observación, a este proceso se lo denomina evaluación inicial.
- **Mapeo:** A través de esta estrategia se podrá obtener información del estudiante (sueños, temores y esperanzas) que nos servirán para la elaboración del plan centrado en la persona (PCP). Es recomendable realizar este proceso al inicio de clases.
- **Búsqueda y compromisos:** Conlleva el generar acuerdos o compromisos con entidades públicas o privadas, con el fin de conseguir espacios en los que el estudiante pueda interactuar, aprovechando al máximo los aprendizajes y la interacción con el ambiente real.
- **Elaboración del perfil:** Aquí se toma en cuenta las etapas anteriores priorizando las potencialidades, gustos, disgustos, habilidades y competencias del estudiante, además se debe seleccionar con qué estrategias metodológicas se va a trabajar. (Aimacaña, et.al., 2018)

1.7.2.3 Elaboración del Plan Individual de Transición

Considerando el enfoque ecológico, el Plan Individual de Transición (PIT) forma parte de la Planificación Centrada en la Persona (PCP). Aquí se debe considerar elementos importantes en la vida del estudiante como su nivel de independencia, su comunicación, el apoyo familiar, su escolaridad, sus reacciones interpersonales, las oportunidades sociales, el transporte, la vivienda, la salud, etc. (Aimacaña, et.al., 2018).

Desde la perspectiva ecológica funcional, el programa de transición para la vida joven adulta se basa en preparar al estudiante para que en un futuro pueda ser incluido en un ambiente laboral a través de



aprendizajes funcionales coordinados. Que se realizan a partir de la creación de un PCP basado en las necesidades del estudiante y considerando sus intereses, fortalezas y potencialidades.

CAPÍTULO II

MARCO METODOLÓGICO

2.1 Paradigma o enfoque

La presente investigación se fundamenta el paradigma cualitativo, entendido como “Un proceso activo, sistemático y riguroso de investigación dirigida en el cual se toman decisiones sobre lo investigable, en tanto se está en el campo de estudio.” (Pérez, 1994, p. 46). Orienta a describir hechos observables como los comportamientos, interacciones, situaciones, personas, etc. Con la finalidad de reflexionar sobre los hechos observables para lograr dar respuesta a las hipótesis que van surgiendo en el proceso. Dentro del mismo, el investigador asume un papel reflexivo ya que al ser parte del campo estudiado puede aportar a través de sus experiencias personales, investigativas y de campo.

De modo que la investigación cualitativa permite adquirir una mejor comprensión del fenómeno social estudiado, a través de un proceso sistemático y planificado. En el que el investigador no es ajeno al proceso, ya que se considera parte del mismo, por lo que su postura y reflexividad se basa en experiencias previas y observables con base en el objeto de estudio. Entonces se centra en detallar hechos observables, con el fin de reflexionar, indagar, transformar y dar respuesta a las problemáticas suscitadas dentro del campo de estudio.

2.2 Método: Estudio de caso

Como método de investigación se ha optado por trabajar a través del estudio de caso el cual es un proceso de indagación rigurosa en la que el investigador debe llevar a cabo un análisis sistemático, detallado, profundo y comprensivo del caso estudiado. (Chaves, 2012) De modo que permite al investigador centrarse en el estudio de un caso concreto para describirlo y analizarlo detalladamente. Además, posibilita la producción de una serie de hipótesis con base en el caso mismas que a lo largo del proceso el investigador deberá analizar, comprender y resolver.

El caso para estudiar puede ser una persona, una estrategia, una materia, un salón, un programa educativo, una institución, etc. Todo ello dependiendo del tipo de estudio de caso a realizar. En cuanto al tipo de estudio de caso Yin (2009) presenta una clasificación distinguiendo entre cuatro tipos de estudio de

caso: caso simple diseño holístico, caso simple diseño incrustado, múltiples casos diseño holístico y múltiples casos diseño incrustado.

Para el presente proyecto se realizará un caso simple diseño incrustado en el que “el estudio se desarrolla sobre un solo objeto, proceso o acontecimiento utilizando subunidades contenidas dentro del caso” (Díaz, 2011, p.14). El caso por estudiar es la inclusión laboral en personas con DI y para analizarlo se ha tomado como subunidades de análisis a los estudiantes con DI del décimo tres, personal de UNEDA, empleadores de empresas como: Pity's, Piedra de agua y Hotel Four Points By Sheraton Cuenca y a la orientadora laboral del sistema de inclusión laboral (SIL)

2.2.1 Fases del estudio de caso

Chaves (2012) propone una serie de fases para el proceso de estudio de caso dentro de las mismas tenemos las siguientes: selección y definición del caso, elaboración de una lista de preguntas, localización de las fuentes de datos, análisis e interpretación y elaboración del informe. A continuación, se describirán cada una de estas fases relacionándolas con el proceso de la presente investigación:

La selección y definición del caso: En esta fase el investigador selecciona y define el caso a estudiar. Además, se identifica el problema y las fuentes de información. (Chaves, 2012) Para la identificación del problema se realizó un conversatorio con la ex docente del décimo tres de UNEDA en el cual se constató que los estudiantes que egresan de la institución educativa poseen dificultades para lograr obtener un empleo remunerado y aún más para la permanencia dentro del mismo.

El caso a estudiar es la inclusión laboral en estudiantes con DI y como subunidades de análisis se ha seleccionado a los estudiantes con discapacidad intelectual del 10mo tres de UNEDA, Personal de UNEDA y empleadores ya que son parte importante dentro del proceso de inclusión laboral. De la misma forma se ha seleccionado como fuentes de datos información relevante a la inclusión laboral, discapacidad intelectual, modelos de apoyo y modelos curriculares.

Elaboración de una lista de preguntas: A partir de la identificación del problema y la selección de las fuentes de información el investigador se debe plantear una hipótesis global con el fin de determinar qué se va a estudiar. (Chaves, 2012) Por lo que se plantea la siguiente interrogante de investigación ¿Cómo preparar a los estudiantes del décimo tres de la Unidad Educativa Especial del Azuay UNEDA para una inclusión laboral?

Localización de las fuentes de datos: En este punto se determina cómo se van a obtener los datos y de quienes se va recoger la información relevante al estudio (Chaves, 2012). De modo que, se ha optado por trabajar desde un paradigma cualitativo a través de un estudio de caso en el que se aplica como métodos de recogida de datos entrevistas semiestructuradas a las distintas fuentes de datos que en este caso son las subunidades de análisis anteriormente mencionadas; estudiantes con DI, docente, directivo de UNEDA, empleadores y la analista de orientación laboral del SIL. Ya que al ser parte del proceso de inclusión laboral podrán aportar desde sus diferentes puntos de vista y experiencia información relevante al estudio.

Análisis e interpretación: Una vez recogido todos los datos el investigador debe categorizar la información recopilada con mucha rigurosidad con el fin de dar respuesta a la hipótesis planteada en el estudio (Chaves, 2012). Para ello se ha decidido trabajar a través de un análisis de contenido a través de la categorización.

Elaboración del informe: En esta última fase, el investigador debe realizar un informe en el que se especifique de manera cronológica todos los sucesos y las situaciones relevantes al estudio, aquí se explica cómo ha conseguido la información y qué métodos o técnicas ha asumido y el porqué de las conclusiones extraídas. Todo esto con la finalidad de trasladar al público a la situación estudiada e incitar a una reflexión sobre la misma. (Chaves, 2012).

2.3 Técnicas e instrumentos de recogida de datos

Las técnicas e instrumentos utilizados en esta investigación guardan estrecha relación con los objetivos específicos planteados. Para el objetivo 1: Determinar los fundamentos teóricos acerca de la inclusión laboral de los estudiantes con discapacidad intelectual, modelos de apoyo y el modelo ecológico funcional, se utilizó la técnica de la revisión bibliográfica y como instrumento la ficha bibliográfica.

Una vez delimitado el problema y la pregunta de investigación, es pertinente realizar una búsqueda de los estudios realizados acerca del tema de investigación a través de una revisión bibliográfica. La cual conlleva “la aplicación de todo un verdadero método para estructurar la búsqueda, selección, procesamiento e inserción de los fundamentos teóricos de la investigación, en torno a los cuales se estructura el marco teórico de la misma.” (Izaguirre, 2010, p. 10). Brindando así un conocimiento sistematizado acerca de conceptos recopilados relacionados al tema de estudio.

Por tanto, aporta a la construcción del marco teórico en el que se contempla contenido relacionado al tema de estudio. Proporcionando así una visión más amplia con base en el tema estudiado con el fin de formar un criterio de acción que permita resolver las interrogantes planteadas. Para ello, en la presente investigación se busca información acerca de la inclusión laboral en personas con discapacidad en diferentes bases de datos como: Scopus, Google Scholar, Redalyc y Dialnet. Para la recolección de la información se han elaborado fichas bibliográficas.

Para el objetivo 2: Caracterizar el proceso de inclusión laboral de los estudiantes con discapacidad intelectual del décimo tres de la Unidad Educativa Especial del Azuay UNEDA. Se utilizó la técnica de la entrevista utilizando como instrumento un guion de entrevista semiestructurada en la que se dispone de una estructura de entrevista con una serie de preguntas planteadas en torno al tema de investigación que en este caso es la inclusión laboral, en las que el investigador puede seguir una idea, ajustarse al entrevistado, aclarar términos y reducir formalismos. (Díaz, 2013) Dentro de esta investigación se realizarán entrevistas a los siguientes sujetos:

- Docente, con la finalidad de identificar el proceso de inclusión laboral de estudiantes con discapacidad intelectual del décimo tres de UNEDA.
- Directivo, con la finalidad de identificar el proceso de inclusión laboral de estudiantes con discapacidad intelectual en UNEDA
- Empleadores, de manera que brinden información acerca de los conocimientos y competencias técnicas y personales que deben adquirir los estudiantes con discapacidad intelectual para laborar exitosamente en una empresa.
- Orientadora laboral del Sistema de Inclusión Laboral (SIL), de manera que brinde información acerca de: conocimientos y competencias técnicas y personales que se requiere para una inclusión laboral, normativa legal y el cómo se lleva a cabo el proceso de inclusión laboral en su institución.

2.4 Recolección de datos.

Para el proceso de recolección de datos, en primer lugar, se planificaron los aspectos organizativos de la entrevista semiestructurada en la que se establecieron los objetivos, las preguntas, la guía y las solicitudes de permiso para la realización de la misma a los diferentes actores. Para su validación se presentaron los instrumentos resultantes para la recolección de datos a los tutores de tesis.

En segundo lugar, para la apertura de los diferentes actores se realizó un acercamiento a los mismos con el fin de socializar el proyecto y solicitar un espacio para realizar las entrevistas. Cabe mencionar que todos los actores se mostraron prestos a colaborar con el proyecto. Entonces se coordinaron horarios y espacios virtuales o presenciales para la aplicación de los guiones correspondientes a cada entrevista. De la misma forma se solicitó el permiso para grabar el diálogo que surja en la entrevista.

En tercer lugar, se aplicó la entrevista de acuerdo a los horarios y espacios establecidos por los actores. Antes de iniciar con la entrevista se presentó un consentimiento informado con el fin de mantener la ética profesional de la investigación. Se procedió entonces a desarrollar la guía de preguntas. Esta se realizó con flexibilidad con la finalidad de obtener información relevante a la inclusión laboral en estudiantes con discapacidad intelectual.

Continuando con ello, se realizó el cierre de la entrevista en la cual se realizó una síntesis de la misma para puntualizar aspectos relevantes, finalmente se brindó un agradecimiento por la participación en la investigación a cada uno de los participantes. Una vez finalizada la recolección de datos se procedió a transcribir cada entrevista con el fin de poder analizarlas e interpretarlas a través de un análisis de contenido.

2.5 Análisis de la información y resultados obtenidos

El proceso de análisis de datos para este estudio se aplicó el análisis de contenido propuesto por Bardin (2002), quien manifiesta que “El análisis de contenido es un conjunto de técnicas de análisis de comunicaciones. No se trata de un instrumento, sino de un abanico de útiles; o más exactamente de un solo útil, pero caracterizado por una gran disparidad de formas adaptable a un campo de aplicación muy extenso: las comunicaciones” (p.23). Se trata de un proceso de interpretación rigurosa y sistemática de un texto que alberga toda clase de registros de datos. En los que el común denominador es la capacidad que poseen para albergar información que interpretada adecuadamente nos permite conocer diversos aspectos y fenómenos de la realidad relacionados al objeto de estudio.

El proceso de análisis “funciona por operaciones de descomposición del texto en unidades, seguidas de clasificación de estas unidades en categorías, según agrupaciones analógicas.” (Bardin, 2002, p. 119). Para efectuarlo se debe tener previamente analizadas e interpretadas las unidades de registro en sus correspondientes unidades de contexto de acuerdo a ciertos criterios con los que tengan similitud.



Por otro lado, Bardin (2002) propone como principales procesos a la categorización la cual se basa en agrupar analógicamente con base a criterios previamente definidos, todo ello a partir de un proceso de clasificación de elementos fundamentales de un conjunto por distinción. Y a la codificación que consiste en una transformación de los datos en bruto. Esta transformación se da a partir de un proceso de descomposición, clasificación y enumeración, lo que permite una descripción de las características del contenido.

Con lo anotado anteriormente, a continuación, se presenta el proceso de operacionalización de categorías que han sido construidas a partir de la información obtenida mediante la aplicación de cada uno de los instrumentos.



Tabla 3

Operacionalización de las categorías de análisis

Objetivo general	Objetivos específicos	Categoría	Definición	Subcategoría	Indicadores	Técnica	Instrumento
Proponer una guía metodológica dirigida a	Determinar los fundamentos teóricos acerca de la inclusión laboral de los estudiantes con discapacidad intelectual, modelos de apoyo y el modelo ecológico funcional.	Discapacidad intelectual (DI)	Es la interacción que se da entre las características personales y las limitaciones de la persona con las características sociales en las que vive.	Definición discapacidad intelectual (DDI)	-Características personales -Limitaciones de la persona -Características del entorno	- Revisión bibliográfica - Entrevistas dirigidas a empleadores.	- Ficha bibliográfica - Guía de entrevista
				Características discapacidad intelectual (CDI)	-Habilidades cognitivas - Habilidades sociales.	- Revisión bibliográfica - Entrevistas dirigidas a empleadores. - Entrevista a orientadora laboral del SIL.	- Ficha bibliográfica - Guía de entrevista
		Inclusión laboral (IL)	“La inclusión laboral significa ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen	Definición inclusión laboral (DIL)	Incluir integrar	- Revisión bibliográfica - Entrevistas dirigidas a empleadores. - Entrevista a orientadora laboral del SIL.	- Ficha bibliográfica - Guía de entrevista
				Normativa inclusión laboral (NIL)	-Ley orgánica de discapacidades de la República del Ecuador. Sección quinta, artículo 47. -Sensibilización y capacitación.	- Revisión bibliográfica - Entrevistas dirigidas a empleadores. - Entrevista a orientadora laboral del SIL. - Entrevista dirigida a directivo.	- Ficha bibliográfica - Guía de entrevista



docentes y directivos para favorecer la inclusión laboral de estudiantes con discapacidad intelectual del decimo tres de la Unidad Educativa Especial del	en todos los ámbitos.” (OIT, 2015, p.56)	Apoyos (A)	- Apoyos materiales - Apoyos actitudinales	- Revisión bibliográfica - Entrevista a empleadores. - Entrevista directivo - Entrevista a orientadora laboral del SIL.	- Ficha bibliográfica - Guía de entrevista.
		Beneficios de inclusión laboral (BIL)	-Beneficios legales. -Beneficios actitudinales -Beneficios de impacto social	- Revisión bibliográfica - Entrevista a empleadores. - Entrevista a orientadora laboral del SIL.	- Ficha bibliográfica - Guía de entrevista.
		Limitaciones inclusión laboral (LIL)	-Ambiente familiar inadecuado. -Expectativas bajas.	- Revisión bibliográfica - Entrevista a empleadores. - Entrevista a orientadora laboral del SIL.	- Ficha bibliográfica - Guía de entrevista.
		Condiciones laborales óptimas (CLO)	- Seguridad laboral. - Ambiente laboral. - Expectativas laborales.	- Revisión bibliográfica - Entrevista a empleadores. - Entrevista a orientadora laboral del SIL.	- Ficha bibliográfica - Guía de entrevista.
		Habilidades requeridas (HR)	-Competencias profesionales para la inclusión laboral -Competencias personales para la inclusión laboral	- Entrevista a empleadores. - Entrevista a orientadora laboral del SIL.	- Guía de entrevista.



Azuay UNE DA, a través de mode los de apoyo y un mode lo ecoló gico funci onal.	Caracterizar el proceso de inclusión laboral de los estudiantes con discapacidad intelectual del décimo tres de la Unidad Educativa Especial del Azuay UNEDA	Inclusión laboral en personas con discapacidad intelectual (IL PDI)	“Hablar de inclusión laboral de personas con discapacidad es brindar oportunidades tanto para el trabajador con discapacidad como para el equipo humano. Entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles favorecen un ámbito para el aprendizaje mutuo.” (Corradi, 2015, p.9)	Formación pre laboral (FPL)	- Modelo ecológico funcional. - Prácticas pre laborales	- Revisión bibliográfica - Entrevista docente y director UNEDA. - Entrevista a empleadores. - Entrevista a orientadora laboral del SIL.	- Ficha bibliográfica - Guía de entrevista
---	---	--	--	--------------------------------	--	--	---

Fuente: Elaboración propia (2021)

La estructura de la operacionalización de las categorías de análisis guarda estrecha relación con los objetivos específicos que guían el proceso de recolección de información y de análisis de datos. El primer objetivo, trata de determinar los fundamentos teóricos acerca de la inclusión laboral de los estudiantes con discapacidad intelectual, modelos de apoyo y el modelo ecológico funcional.

Para ello, se identificaron las siguientes categorías: discapacidad intelectual (DI) e inclusión laboral (IL). Dentro de la categoría de discapacidad intelectual (DI) se definen las siguientes subcategorías: definición discapacidad intelectual (DDI) y características de la discapacidad intelectual (CDI) cada una con sus respectivos indicadores. En la categoría inclusión laboral (IL). Se establecen las siguientes subcategorías: normativa inclusión laboral (NIL), apoyos (A), beneficios de inclusión laboral (BIL), limitaciones inclusión laboral (LIL), Condiciones laborales óptimas (CLO) y Habilidades requeridas (HR) cada una con sus respectivos indicadores. Para abordar las diferentes subcategorías se han utilizado como técnicas la revisión bibliográfica y entrevistas dirigidas a la orientadora laboral del SIL, a empleadores, docente y directivo de UNEDA, como instrumentos de recolección se ha utilizado fichas bibliográficas, y guías de entrevista.

Para el segundo objetivo se estableció una sola categoría inclusión laboral en personas con discapacidad intelectual (ILPDI), siendo esta una categoría general de la cual se desprenden dos subcategorías: Formación pre laboral (FPL) y Modelos de apoyo (MDA). Cada subcategoría cuenta con sus respectivos indicadores que hacen referencia a la formación pre-laboral que tienen los estudiantes con discapacidad intelectual en UNEDA y a modelos de apoyos que fundamentan la inclusión laboral. Del mismo modo, para cada dimensión se establecieron las siguientes técnicas de recolección de datos: Revisión bibliográfica y entrevistas a los diferentes actores en los que se utilizó como instrumentos de recolección de datos fichas bibliográficas y guías de entrevista.

A continuación, se presenta el proceso de análisis con base en la tabla N.3:

Dentro de la categoría 1: Discapacidad intelectual (DI) se encuentran las siguientes subcategorías:
1.1 Definición discapacidad intelectual (DDI) y 1.2 Características discapacidad intelectual (CDI)

En cuanto a la subcategoría 1.1 Definición discapacidad intelectual (DDI) con base en la revisión bibliográfica se obtuvo que la discapacidad intelectual “es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive” (Espinoza, 2018, p.3). Por lo que en la presente investigación se asume que la discapacidad intelectual es la interacción que se da entre las características personales y las limitaciones de la persona con las características sociales en las que vive. Pero, tanto las características personales como sociales son diferentes en todos los casos.

En cuanto al análisis de las entrevistas realizadas se obtuvo que para los empleadores la DDI se centra en dos aspectos esenciales. El primero hace referencia a la carencia o deficiencia de una habilidad o sentido de una persona. Para E1 es la carencia de una habilidad a nivel de memoria, raciocinio y pensamiento... es un retraso mental diagnosticado (entrevista, 2021). Del mismo modo E2 menciona que es

la carencia de algo, del tema de la mente, de su físico, del cuerpo del habla, algo que está faltando (entrevista, 2021). Y para E3 es una deficiencia de algún sentido de esta persona, hay muchos tipos de discapacidad y hay que identificar cual es y el porcentaje (entrevista, 2021).

El segundo aspecto se centra en el campo laboral pues mencionan que laboralmente, son las personas a las que se les genera un carnet de discapacidad porque su razonamiento es retrasado (entrevista, E3, 2021).

En concordancia con lo mencionado anteriormente se evidencia una incongruencia entre la concepción de discapacidad asumida por los empleadores y la adquirida en la presente investigación. Puesto que los empleadores asumen que la discapacidad intelectual se encuentra en la persona, mientras que en esta investigación la discapacidad intelectual es concebida como la interacción entre las características personales y las limitaciones de la persona con las características de su contexto.

Además, se evidencia el uso de lenguaje excluyente, términos usados frecuentemente en el léxico de los empleadores son grados de raciocinio y retraso mental (entrevista, E1, 2021). El uso de esta terminología no se lo da de manera mal intencionada, sino que es la terminología que ellos manejan o conocen. Por otro lado, se evidencia que los empleadores no distinguen entre el término de discapacidad, discapacidad intelectual o discapacidad intelectual leve.

En cuanto a la subcategoría 1.2 Características discapacidad intelectual (CDI) en la revisión bibliográfica se obtuvo que las características primordiales de la discapacidad intelectual son las limitaciones en cuanto a las habilidades cognitivas y habilidades sociales (Morrison, 2014).

Sin embargo, a partir del análisis de las entrevistas se obtuvo que para E1 son chicos que no son buenos para una cosa, pero para otras tareas repetitivas son excelentes entonces realizan trabajos impecables (entrevista, 2021). Del mismo modo E2 con base en su experiencia menciona que ha observado que una característica en su trabajador es que es bien meticuloso, está pendiente de las mesas cosa que alguien al 100 por ciento no lo hace (entrevista, 2021). Además, para E3 estos muchachos generalmente tienden a desarrollar habilidades continuas y lo hacen perfectamente (entrevista, 2021). En la misma línea OL menciona que las personas con DI tienden a desarrollar habilidades continuas y repetitivas, haciéndolos

ideales para puestos de trabajo en los que se requiera realizar una actividad por un periodo largo de tiempo (entrevista, 2021).

La mayoría de los empleadores al describir las características de personas con DI se centran más en sus habilidades que en sus limitaciones. Puesto que señalan que las personas con DI tienen a desarrollar habilidades continuas y lo asumen como una característica positiva para un puesto de trabajo que implique la realización de actividades repetitivas. Incluso OL menciona que en este tipo de puestos de trabajo las personas sin discapacidad se aburren de realizar una actividad repetitiva, pero alguien con DI se siente bien porque cada vez mejora y hace más efectivo su trabajo (entrevista, 2021).

Dentro de la categoría 2 Inclusión laboral (IL) se encuentran las siguientes subcategorías: 2.1 Definición inclusión laboral 2.2 Normativa inclusión laboral (NIL), 2.3 Apoyos (A), 2.4 Beneficios de inclusión laboral (BIL), 2.5 Limitaciones inclusión laboral (LIL), 2.6 Condiciones laborales óptimas (CLO) y 2.7 Habilidades requeridas (HR).

Con relación a la primera subcategoría 2.1 Definición inclusión laboral desde el punto de vista teórico se obtuvo que la inclusión laboral hace referencia a “ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos.” (OIT, 2015, p.56).

A partir del análisis de las entrevistas se obtuvo que para los empleadores la IL se basa en hacer que personas con DI formen parte importante de la empresa señalando que este proceso no se lo debe ejecutar como un relleno o por pena, sino por hacerlos sentir parte importante de la empresa. Para E3 La inclusión laboral es formar parte de hacerles que puedan formar parte de un vínculo laboral (entrevista, 2021). Del mismo modo E2 menciona que inclusión es hacerlos parte de una sociedad, no solo como un relleno o por pena, sino hacerlos sentir parte importante (entrevista, 2021). No obstante, E1 menciona que, la inclusión no es solo recibir a personas con discapacidad y ponerlas a barrer o etiquetar (entrevista, 2021).

En la subcategoría 2.2 Normativa inclusión laboral (NIL) se establecen 2 indicadores generales que son: Ley orgánica de discapacidades de la República del Ecuador. Sección quinta, artículo 47 Y Sensibilización/capacitación



En referencia al primer indicador se obtuvo que con base en la revisión bibliográfica el porcentaje establecido en la Ley Orgánica de Discapacidades de la República del Ecuador, el 25 de septiembre del 2012, en sección quinta, en el artículo 47 “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” Esto es el equivalente a 1 persona por cada 25.

A partir de las entrevistas realizadas al personal de UNEDA se obtuvo que estos tienen conocimiento sobre el art. 47 pues AU menciona que la ley es clara y garantista, de una empresa con 100 personas al menos 4 deben tener discapacidad pienso que el conocimiento de estos derechos es fundamental (entrevista, 2021). Del mismo modo, OL menciona que, si el ministerio del trabajo les visita y no cumplen con la cuota del 4%, tienen una multa alta, entonces le conviene cumplir (entrevista, 2021).

En concordancia con las entrevistas se obtuvo que los empleadores toman a la ley mencionada como una obligación que deben asumir. Así pues, E3 menciona que por política y obligación debemos cumplir con un porcentaje de personas con discapacidad dentro del grupo laboral (entrevista, 2021). De la misma forma E1 menciona que tienen la obligación de contratar el porcentaje de personas con discapacidad (entrevista, 2021). Por otro lado, E2 no conoce acerca de la normativa pues con base en la normativa legal para la inclusión laboral refiere no sé cuáles son, le debo la lección (entrevista, 2021). Esto debido a que aún no llega al número mínimo de trabajadores para que la contratación del personal con discapacidad sea una obligación.

En cuanto al segundo indicador que se refiere a sensibilización y capacitación para la inclusión laboral en la revisión bibliográfica se obtuvo que la sensibilización tiene el objetivo de eliminar los estereotipos sociales que se han generado a lo largo de la historia ante una persona con DI. En otras palabras, busca eliminar las barreras de tipo actitudinal y concienciar que la inclusión laboral además de favorecer a las personas con DI también aporta beneficios a la empresa y a los demás trabajadores. (Lucero, 2016)

A partir de las entrevistas se obtuvo que para OL es necesario brindar una sensibilización con la finalidad de percibir a la persona con discapacidad como un apoyo para la empresa y no como una carga. Pues según refiere se realizan talleres tanto para la persona que va a laborar como para la empresa se

trabaja el tema de sensibilización en las discapacidades para que puedan hacer una efectiva inclusión laboral (entrevista, 2021). Además, menciona que es necesario hacer la sensibilización con los trabajadores para que no le sientan a la persona con discapacidad como una carga sino como un apoyo (entrevista, OL, 2021).

Con relación a las entrevistas realizadas a los empleadores se obtuvo que no poseen dificultad al realizar capacitaciones y sensibilizaciones puesto que lo pueden realizar independientemente o a través de organizaciones que tengan conocimiento sobre el proceso de inclusión laboral. Pues para E3 no sería problema el realizar estas sensibilizaciones ya que estamos siempre en contacto y capacitación (entrevista, 2021). Además, E1 menciona que para su proceso de inclusión laboral se obtuvo la ayuda de una fundación que ayudó a hacer una concientización de cómo todos debemos cambiar nuestro chip y desde adentro de forma figurativa abrir nuestros brazos a estas personas. (entrevista, 2021)

Por otro lado, se obtuvo que en una empresa no se han realizado sensibilizaciones, sin embargo, sus trabajadores han aprendido a apoyar y capacitar a su compañero con discapacidad. Pues según indica no se ha realizado este proceso puesto que S.L es como cualquier otro trabajador, lógicamente con sus limitantes, el apoyo de sus compañeros como tal para que le indiquen y estén en un permanente tiempo de capacitación indicando, etc. (entrevista, E2, 2021)

Por lo mencionado, se evidencia que las empresas que cuentan con un número mayor a 25 trabajadores y han tenido procesos de inclusión laboral mayormente estructurados han recibido sensibilizaciones y capacitaciones previo al proceso. Sin embargo, en empresas con menor personal y que han pasado por procesos de inclusión laboral no estructurados no se ha dado esta sensibilización.

Dentro de la subcategoría 2.3 Apoyos (A) se establecen 2 indicadores generales que son los apoyos materiales y los actitudinales. Con base en la revisión bibliográfica se obtuvo que los apoyos materiales hacen referencia a proporcionar elementos técnicos, tecnológicos y a la adecuación y/o adaptación del ambiente físico en el que se desarrolla la persona con discapacidad. Sin embargo, en todos los casos estos no son suficientes, ya que en la discapacidad intelectual más que brindar un apoyo material se requiere brindar apoyos actitudinales.



En cuanto a los apoyos materiales con base en las entrevistas se obtuvo que los empleadores coinciden en que la persona con DI no es quien se debe adaptar a un determinado puesto de trabajo, sino que un puesto de trabajo se debe adaptar a la persona, a la vez que es necesario tomar en cuenta las capacidades de la persona para la elección de su puesto de trabajo. Por lo que para E1 las personas no deben adaptarse al puesto de trabajo sino el puesto de trabajo a la persona (entrevista, 2021). Además, E3 refiere que para cada área y puesto de trabajo se requiere de actitudes y aptitudes diferentes y es necesario buscar el puesto ideal para cada persona (entrevista, 2021).

Con respecto a los apoyos actitudinales, se han establecido 2 puntos principales que son: el ambiente laboral y el ambiente familiar. En cuanto a el ambiente familiar desde un punto de vista teórico se considera que es el primer contexto en el que se desarrolla e interactúa la persona, por lo que es necesario involucrar y asesorar a la familia con el fin de que esta pueda brindar apoyos y herramientas necesarias para que la persona con discapacidad intelectual pueda desarrollarse exitosamente. (Quintana, et.al., 2013).

A través de las entrevistas se obtuvo que si la persona tiene el apoyo de la familia el proceso fluye con mayor facilidad ya que la persona adquiere mayor independencia. Pues explica que cuando una persona con discapacidad tiene el 100% de apoyo de su familia es un gran paso, ya que si no tiene el apoyo de la familia la empresa no puede hacer mucho más porque la empresa puede hacer hasta donde el trabajador esté dentro del recinto laboral (entrevista, E1, 2021). Pues menciona que es en casa donde ellos aprenden valores y habilidades básicas como el saludar, ser educado, responsable, proactivo, cortés, aseado (entrevista, E1, 2021).

En cuanto al ambiente laboral, con base en la teoría se obtuvo que la asignación de un tutor profesional o facilitador ayuda al trabajador a obtener mayor confianza y mejora en su desempeño profesional (Cook y Razzano, 2000). Con base en las entrevistas realizadas se obtuvo que dentro del ambiente laboral la designación de un tutor profesional es importante para que la persona con DI adquiera autonomía en sus labores. Señalando que el tutor debe ser una persona que conozca el manejo de la empresa y más que nada esté preparado y tenga voluntad para trabajar con alguien con DI.

Pues según E3 el tutor debe ser una persona que conozca a profundidad el puesto de trabajo asignado, generalmente el jefe de área o un trabajador con un puesto similar (entrevista, 2021). Además,

para AU el tutor debe estar preparado, conocer la discapacidad, tener conocimiento de los antecedentes de la persona, conocimiento de la ley y más que nada voluntad (entrevista, 2021). En algunos casos el apoyo se puede dar a corto, mediano o largo plazo. Así OL menciona que al inicio el apoyo y la supervisión es frecuente, pero se va quitando paulatinamente acorde la persona vaya adquiriendo autonomía (entrevista, 2021).

Dentro de la subcategoría 2.4 Beneficios de la inclusión laboral (BIL) se obtuvo que existen diferentes tipos de beneficios entre ellos se tienen a los beneficios legales, actitudinales y de impacto social positivo.

En cuanto a los beneficios legales a través de la revisión bibliográfica se tiene a la Ley Orgánica de Discapacidades que en su (Art. 49) establece que “Las o los empleadores podrán deducir el ciento cincuenta por ciento (150%) adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta de cada empleado contratado con discapacidad, sustitutos siempre que no hayan sido contratados para cumplir con la exigencia del personal mínimo con discapacidad” (p.14). Por lo que a las empresas que cumplan con un porcentaje mayor al establecido se le genera una reducción significativa al impuesto a la renta.

Además, con base en las entrevistas se puede apreciar que los empleadores no tienen conocimiento acerca de los beneficios legales de la IL y que únicamente OL conoce acerca del art. 49. Puesto que OL refiere que si una persona tiene más personas con discapacidad trabajando en su empresa le ayuda financieramente con el tema de impuestos entonces le vuelve atractivo a la empresa (entrevista, 2021).

Respecto a los beneficios actitudinales, se obtuvo que la inclusión laboral hace más sensibles a los trabajadores ante las necesidades de las personas y los motiva a crecer en el ámbito personal y profesional. Pues según E3 indica que beneficia al tema emocional de todo el grupo, nos hace mucho más sensibles a los trabajadores ante las necesidades de las personas, sabiendo que una persona tiene menos posibilidad de hacer o desarrollarse lo intenta y lo hace y esto es maravilloso para que el grupo también crezca (entrevista, 2021).

Otro de los beneficios es el impacto social positivo que genera la inclusión laboral puesto que brinda una mejor imagen a la empresa, ya que se la visualiza como una empresa que marca la diferencia, lo que



genera un mayor compromiso y responsabilidad social en sus trabajadores. Ya que como refiere E2, gran parte de nuestros clientes aprobaron la contratación del S.L y se podía notar una buena energía en nuestro local (entrevista, 2021). Así mismo OL indica que cuando se da la contratación se visualiza ante el resto de empresas y sus empleados como empresas que están marcando una diferencia, generando un compromiso a las personas con y sin discapacidad que están trabajando en la empresa (entrevista, 2021). Además, en cuanto a la responsabilidad social E1 señala que toda empresa tiene que cumplir con un proyecto de responsabilidad social y servicio a la comunidad (entrevista, 2021).

Dentro de la subcategoría 2.5 Limitaciones inclusión laboral (LIL) a través de las entrevistas se obtuvo que existen dos principales limitantes: Una de ellas es un ambiente familiar inadecuado que genera una sobreprotección por parte de los padres y una dependencia de la persona con DI hacia su familia, dificultando así un proceso exitoso de inclusión laboral. De modo que para OL hay familias que sobreprotegen a los chicos que cuando llegan a ser adultos la verdad necesitan tanto de su familia que no son capaces de insertarse efectivamente en una plaza laboral la principal limitante entonces existe dependencia hacia sus padres (entrevista, 2021).

Además, para E1 hay chicos que por el ambiente en el que se ha criado poseen dificultades (entrevista, 2021). Sin embargo, menciona que si uno tiene un buen núcleo familiar y buenas bases la discapacidad realmente no importa, ya que las personas van a respetar la empresa en donde van desarrollando su labor (entrevista, E1, 2021). Por lo que según los entrevistados el ambiente familiar es un factor muy importante para una inclusión laboral exitosa puesto que si existe un ambiente familiar óptimo el proceso va a ser mucho más llevable.

Otra de las principales limitantes son las expectativas bajas que en muchas ocasiones influyen significativamente en las personas, como lo explica el efecto Pigmalión el cual es “la influencia que una persona puede ejercer sobre otra, basada en la imagen que esta tiene de ella. Sus creencias podrán influir en el rendimiento del otro” (Vargas 2015, p.2) De modo que tanto las expectativas bajas o altas tendrán impacto en la persona y modificarán su rendimiento.

A partir de las entrevistas realizadas se ha evidenciado el uso de expresiones como no retienen cosas en la memoria y les cuesta más aprender (entrevista, E3, 2021). Del mismo modo OL menciona que algunas



empresas con inserciones refieren que tienen a una persona con DI, pero no ayuda y hay que darle haciendo todo (entrevista, 2021). Incluso un empleador comparte una experiencia de inclusión laboral en la que comenta yo pensaba que ella no podía hacer muchas cosas relevantes al cargo que ejercía (entrevista, E1, 2021). Sin embargo, señala que su compañera pudo superar y demostrar que puede hacer su trabajo. Pues menciona ella me dijo “a mí me subestiman en la vida” pensaban que no podían realizar las actividades para las cuales fue contratada y fue capaz de eso y mucho más (entrevista, E1, 2021).

Entonces, se evidencia que varios de los empleadores poseen expectativas bajas acerca de sus empleados con DI. De cierta forma el que les cuesta un poco más aprender es una realidad, sin embargo, la persona pueda salir adelante siempre y cuando la empresa brinde el apoyo requerido. Entonces, al igual que el efecto Pigmalión las expectativas bajas pueden provocar que no se brinden los apoyos necesarios pudiendo generar que la persona con discapacidad no genere un desempeño óptimo.

Dentro de la subcategoría 2.6 Condiciones laborales óptimas (CLO) se obtuvo como indicadores: la seguridad laboral, el ambiente y las expectativas laborales. En cuanto a la seguridad laboral según la Ley Orgánica del Servidor Público, art. 64 establece que los empleadores deben brindar “bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes.” (p. 31)

Con base en las entrevistas realizadas se obtuvo que, es necesario que un puesto de trabajo tenga riesgos controlados para que tanto el trabajador con DI como sus compañeros puedan trabajar y movilizarse libremente. Pues como mencionan los riesgos deben de estar controlados y deben existir espacios seguros para que ellos no puedan tener accidentes de trabajo (entrevista, E1, 2021). Sin embargo, señala que, en algunas empresas, todos los espacios tienen los riesgos controlados, pero en otras empresas son solo en ciertas partes (entrevista, E1, 2021).

En lo que respecta al ambiente laboral se obtuvo que un ambiente óptimo no depende de la persona con discapacidad si no depende de la compañía en cuanto a abrir sus paradigmas mentales y de administración para dar puestos a este tipo de personas (entrevista, E1, 2021). Además, el ambiente compañerismo debe ser muy social y que puedan preguntar y tener las respuestas que necesitan (entrevista,

OL, 2021). También es importante que para que ellos puedan realizar el trabajo darles un acompañamiento y que se desenvuelvan en un ambiente adecuado (entrevista, E3, 2021).

Al combinar el punto de vista de los empleadores y OL se obtiene que para generar un ambiente laboral adecuado es indispensable que las personas cambien su perspectiva acerca de la DI, a la vez que es necesario que exista un ambiente de compañerismo que le brinde al trabajador la confianza de preguntar en el caso de requerir ayuda. Además, como mencionan se debe hacer un acompañamiento constante.

Con relación a las expectativas laborales con base en las entrevistas a los empleadores se evidencian tres puntos generales. Como primer punto, se considera que las personas con discapacidad intelectual se desenvuelven mejor en actividades que sean repetitivas y que no sean cambiantes. Pues se señala que las personas con DI se desenvuelven muy bien en todos los puestos que se tenga que hacer cosas repetitivas y que no sean cambiantes (entrevista, E1, 2021). Además, un empleador indica que en la lavandería ayudan full ya que son tareas repetitivas y que pueden hacerlas (entrevista, E1, 2021).

Como segundo punto, se considera que las áreas en las que se desarrollan mejor las personas con DI son en la limpieza de áreas públicas, lavandería, panadería, cocina (entrevista, E3, 2021). A la vez E2 menciona que su trabajador realiza actividades como atención al cliente, limpiar mesas, ver que al cliente no le falte nada, retirar las charolas, es decir un tema de servicio y atención al cliente (entrevista, 2021).

Finalmente, como tercer punto, se menciona que no se puede someter a personas con discapacidad intelectual en trabajos que generan estrés. Pues como indica E2 no podemos poner a un joven con DI de cajero, de pronto se le va a ir mal y se va a frustrar y tiene que atender a gente que igual está estresada y le va a estresar (entrevista, 2021).

Dentro de la subcategoría 2.7 Habilidades requeridas (HR) se tiene a las competencias profesionales y competencias personales para la inclusión laboral.

En cuanto a las competencias profesionales E1 menciona que no tiene dificultad al contratar a una persona con DI que no conozca todos los aspectos técnicos del cargo, ya que esto lo puede aprender, lo que si no es negociable es la parte actitudinal de la persona (entrevista, 2021). En la misma línea E2 considera que un aspecto primordial es que tenga las ganas y la actitud, las aptitudes uno las puede capacitar e irlas



puliendo, enseñando, pero lo primero y lo más importante es la voluntad y las ganas del trabajador (entrevista, 2021). También se considera la autonomía como un elemento fundamental puesto que como menciona E2 no se le tiene que dar haciendo las cosas, sino se le tiene que continuar indicando y hasta cierto punto empujándolo a que cumpla (entrevista, 2021).

Dentro de las competencias profesionales, se tiene que él la persona con DI debe adquirir ciertos aprendizajes esenciales como el saber leer, escribir, contar y multiplicar y dividir, pero con que sepan sumar y restar está bien y es suficiente para varios puestos de trabajo (entrevista, OL, 2021).

Con respecto a las competencias personales se obtuvo que las empresas mencionan que es necesario que el trabajador tenga ciertas destrezas sociales, que puedan interactuar, puedan preguntar y no se sientan avergonzados (entrevista, OL, 2021). A la vez para E3 es necesario que sus trabajadores con DI sean proactivos, responsables y en caso de realizar trabajos operativos sin afección motriz o con afección leve (entrevista, 2021). También refiere que deben contar con buena motricidad ya que se hace muchas cosas con las manos, especialmente en el área operativa (entrevista, E3, 2021). No obstante, E1 menciona que, si la persona no tiene el deseo, la necesidad de trabajar o de hacer las cosas bien, la discapacidad no es un factor que mida eso. (entrevista, 2021)

Otro aspecto por considerar se encuentra relacionado a la imagen personal como los modales, el aseo personal, la independencia, la vocación, la afinidad, las ganas y el entusiasmo que la persona tiene hacia un empleo. Puesto que para E1 es esencial que la persona posea modales, el saber saludar, el tema del aseo, tomar todos los días un baño, ropa limpia, cepillado de dientes (entrevista, 2021). Estos aspectos son fundamentales para que las personas con DI sean contratadas.

Como tercera categoría se establece a la inclusión laboral en personas con discapacidad intelectual (ILPDI) en la cual se desprende la subcategoría 3.1 Formación pre laboral (FPL) Dentro de la misma se establecen los siguientes indicadores: modelo ecológico funcional y prácticas pre-laborales. Relacionados a la formación pre-laboral que la institución educativa UNEDA brinda a sus estudiantes con discapacidad intelectual. Con respecto al modelo ecológico funcional desde una perspectiva teórica se lo asume como un modelo centrado en el estudiante que tiene como finalidad identificar las potencialidades del sujeto, con el fin de desarrollar habilidades que generen su autonomía e independencia.

Por su parte el personal de UNEDA menciona que se basa en modificar de cierta forma el currículo para hacerlo más práctico hacia las capacidades que tienen los estudiantes (entrevista, DU, 2021). Señalando que ya no se centra tanto en el contenido, si no en que los estudiantes adquieran herramientas de la vida diaria, los contenidos son más funcionales (entrevista, DU, 2021). Por lo que este modelo va orientado a la construcción de destrezas que le permitan al estudiante ser autónomo (entrevista, AU, 2021).

En cuanto a la formación pre-laboral que se brinda en la IE el personal de UNEDA menciona que cuentan con talleres ocupacionales de cocina y carpintería (entrevista, AU, 2021). Mismos que poseen un espacio en el que se tienen herramientas para cada taller (entrevista, DU, 2021). Además, mencionan que los estudiantes ignoran a la docente encargada ya que se brindan actividades muy sencillas (entrevista, DU, 2021).

En cuanto a los contenidos funcionales que los estudiantes deben recibir para una formación pre-laboral el personal de UNEDA menciona existen jóvenes que están en 12, 13 y 14 años y queremos seguir enseñando las vocales y se les deben enseñar destrezas de tipo social, tratando de descubrir algunas habilidades que le permitan contar con una profesión artesanal (entrevista, AU, 2021). La mayoría de ellos cuando la discapacidad es leve están en condición de insertarse y suelen trabajar con sus familias en los negocios que ellos tienen (entrevista, AU, 2021).

Además, menciona que los contenidos funcionales para una formación pre-laboral dependen bastante del interés y grado de afectación del estudiante y en base a ello se podría agrupar a estos estudiantes en diferentes oficios (entrevista, DU, 2021). Además, refieren que es importante trabajar las destrezas sociales (entrevista, AU, 2021). Del mismo modo OL menciona que las habilidades a enseñar desde la escuela son las sociales (entrevista, 2021). Esto con el fin de que el estudiante pueda interactuar, preguntar, ser autónomo e independiente. (entrevista, OL, 2021).

Pues refiere que en la mayoría de los casos en las entrevistas de trabajo no son las personas con discapacidad intelectual quienes participan, sino sus familiares. Indicando que las empresas al seleccionar el personal al ver que una persona va acompañada y les dan respondiendo no los contratan porque les consideran una persona dependiente. (entrevista, OL, 2021). Lo que genera que los empleadores no lo consideren como una persona independiente, causando la no contratación de este.

Entre las limitantes que posee la IE para llevar a cabo un proceso de formación pre-laboral con sus estudiantes con DI, su personal menciona que no existe apoyo por parte del ministerio de educación, desconozco que apoye el ámbito laboral en el ámbito de inclusión (entrevista, AU, 2021). Al no existir este apoyo se genera un obstáculo para realizar convenios con alguna institución puesto que cualquier empresa que quiera colaborar tiene que consultar primero con el ministerio de educación y se dan muchas trabas para realizar convenios, no estamos en condiciones de hacerlo. Sin embargo, se realizan vínculos con otras universidades que brindan aportes como proyectos (entrevista, AU, 2021).

Otro limitante para la búsqueda de convenios con empresas es que la IE no cuenta con la oferta educativa de bachillerato y al no tenerla existen problemas porque los estudiantes no tienen la mayoría de edad para realizar prácticas, entonces por temor a problemas legales las empresas no aceptan estos convenios. Incluso padres de familia mal asesorados demandan a la empresa porque consideran que es un abuso para la persona con discapacidad (entrevista, AU, 2021).

Finalmente se tiene como principal limitante la falta de apoyo familiar mencionan que existe poca colaboración de los padres de familia, puesto que dan preferencias a los hijos sin discapacidad (entrevista, AU, 2021). Es por ello por lo que para AU toda información que sea necesaria, toda actividad pedagógica, tiene que recibir la familia para que apoye y tenga responsabilidad con su hijo (entrevista, 2021). No obstante, DU menciona que los representantes piden que los estudiantes tengan un trabajo y se ve bastante interés por parte de la familia y de los estudiantes por conseguir un trabajo (entrevista, DU, 2021).

Es por ello por lo que la IE trata de concienciar a los padres de familia con aspiraciones muy grandes (entrevista, AU, 2021). En este sentido indica que se concientia a los padres de familia, que realmente lo importante es enseñar contenidos funcionales que puedan ser utilizados en la vida diaria (entrevista, DU, 2021). Entonces se intenta lograr que el padre posea empatía con su hijo con DI pues muchas veces los padres dan preferencia a los hijos normales (entrevista, DU, 2021).

En cuanto a los oficios que ejercen los estudiantes ya egresados, la IE refiere que la relación laboral lo ha hecho directamente la familia con las empresas, sin embargo, se tiene conocimiento de algunos de ellos porque se han comunicado. Los cargos que han obtenido son mecánica, mostrador, mensajero, construcción, empresa de lácteos (entrevista, AU, 2021). Se puede evidenciar que los cargos u oficios que

han obtenido los estudiantes con DI egresados de UNEDA no tienen concordancia con los talleres ocupacionales que brinda la institución.

Con lo que respecta al segundo indicador prácticas pre-laborales, el personal de UNEDA menciona que a través de un proyecto de la UNAE se trata de vincular a los jóvenes para que hagan prácticas en diferentes centros. los chicos fueron al hotel a realizar trabajos. A la vez menciona que también se ha tenido suerte de enviar a dos estudiantes para que realicen pasantías en un centro educativo.

A la vez mencionan que cada estudiante es un mundo diferente y se intenta descubrir la inclinación del estudiante para ayudarlo, guiarle y ofrecerle las herramientas y los recursos necesarios (entrevista, DU, 2021). Como ejemplo, indica que si un estudiante tiene potencial para la cocina puede realizar las prácticas como ayudante de cocina y en la institución educativa se le potencia el uso de utensilios como cuchillos, fósforos, etc. (entrevista, AU, 2021). Sin embargo, menciona que no todos los estudiantes están en capacidad de aprender un oficio debido a la severidad de su discapacidad, en estos casos a ellos se les fortalece para que en la casa realicen actividades domésticas y logren ser lo más autónomos posibles (entrevista, AU, 2021).

En la misma línea, los empleadores mencionan que previo al inicio de prácticas pre-laborales de estudiantes con discapacidad intelectual se deben realizar sensibilizaciones con sus trabajadores. Así E1 menciona que antes de recibir a los chicos para prácticas en el hotel se hizo una capacitación, más que una capacitación era una concientización (entrevista, E1, 2021). A la vez como se mencionó anteriormente se debe brindar un tutor con el fin de que acompañen y apoyen a los estudiantes en las actividades laborales a realizar.

2.6 Resultados y discusión

Los resultados obtenidos en esta investigación se presentan con base en los objetivos específicos planteados, es decir, en el objetivo uno que consistió en determinar los fundamentos teóricos acerca de la inclusión laboral se presentan los resultados en correspondencia a las subcategorías de análisis: definición discapacidad intelectual, características discapacidad intelectual, definición inclusión laboral, normativa

inclusión laboral, apoyos, beneficios inclusión laboral, limitaciones inclusión laboral y habilidades requeridas. A continuación, se presentan los resultados obtenidos.

Los empleadores conciben a la discapacidad intelectual desde dos puntos de vista, el primero, como la carencia o deficiencia de una habilidad o sentido de una persona y el segundo, como personas que posean un carnet de discapacidad. Por otro lado, se evidencia que los empleadores presentan un escaso conocimiento y distinción entre las concepciones de discapacidad, discapacidad intelectual o discapacidad intelectual leve.

Las personas con DI necesitan de entrenamientos adecuados mediante acciones repetitivas, lo que permite desempeñarse en puestos de trabajo que impliquen realizar actividades que se repiten durante un periodo largo de tiempo, por ejemplo: limpieza, lavandería, panadería, empaquetado, etiquetado, perchero y cocina. Por el contrario, tienden a estresarse y desertar de puestos de trabajo con mucha presión encima, por ejemplo: cajero.

La inclusión laboral en esta investigación se la asume como el “ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos.” (OIT, 2015, p.56). En el mismo sentido, los empleadores mencionan que la IL se enfoca en conseguir que el trabajador con DI sea una parte importante para la empresa, que las actividades que realice aporten aspectos positivos. Señalando que este proceso no se lo debe ejecutar como un relleno o por pena, sino para hacerlos sentir parte importante de la empresa.

Con respecto a la normativa dispuesta en el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades mencionada anteriormente. Se aprecia que la mayoría de los empleadores toman este artículo como una obligación legal que cumplir, mas no para fomentar la inclusión laboral. Además, no todas las empresas conocen sobre esta normativa, esto se da porque aún no llegan al número mínimo de trabajadores para que la contratación de personal con discapacidad sea una obligación legal.

Es necesario sensibilizar tanto a personal de la empresa como a familiares de personas con DI con la finalidad de que puedan percibir a la persona con discapacidad como alguien que puede ser autónomo, con derecho a un empleo y sobre todo como un aporte positivo para la empresa. Dejando atrás los estereotipos

sociales que consideran a la persona con discapacidad como una persona dependiente. Con el fin de crear un ambiente de compañerismo que le brinde al trabajador con DI la confianza de pedir ayuda en el caso de requerir.

La inclusión laboral ofrece tres beneficios: 1. Beneficios legales, en el art. 49 de la Ley Orgánica de Discapacidades se establece que las empresas que cumplan con un porcentaje mayor al establecido para la contratación de personas con discapacidad se le genera una reducción significativa al impuesto a la renta. 2. Beneficios actitudinales, la inclusión laboral hace más sensibles a los demás trabajadores ante las necesidades de las personas. Y 3. Beneficios en el impacto social positivo que genera la inclusión laboral puesto que brinda una mejor imagen a la empresa, ya que se la visualiza como una empresa que marca la diferencia, lo que genera un mayor compromiso y responsabilidad social en sus trabajadores.

La persona con DI no es quien se debe adaptar a un determinado puesto de trabajo, sino que un puesto de trabajo se debe adaptar a la persona. Se evidencia también que es necesario que un puesto de trabajo tenga riesgos controlados para que tanto el trabajador con DI como sus compañeros puedan trabajar y movilizarse de forma libre y segura.

Es necesario la asignación de un tutor profesional para que la persona con DI logre autonomía en sus labores. Indicando que el tutor debe ser una persona que conozca el manejo de la empresa, tenga conocimiento de la ley y más que nada esté preparado y tenga voluntad para apoyar a la persona con DI. Este apoyo se lo debe disminuir paulatinamente hasta obtener la mayor independencia posible.

Se requiere que la persona con DI posea el apoyo de la familia, ya que es en casa donde se aprenden valores y habilidades básicas. Además, la familia puede ser un gran apoyo o una gran limitante para la IL, ya que si existe demasiada sobreprotección hacia la persona se genera cierta dependencia hacia sus padres lo que es un problema para que la persona sea incluida laboralmente. Por lo tanto, el ambiente familiar es un factor importante para una inclusión laboral exitosa puesto que si existe un ambiente familiar óptimo el proceso va a ser mucho más favorable.

Las expectativas bajas por parte de los empleadores también son una gran limitante para la inclusión laboral. Pues varios de los empleadores poseen expectativas bajas acerca de sus trabajadores con

DI. Entonces, al igual que el efecto Pigmalión, explicado anteriormente, las expectativas bajas pueden provocar que no se brinden los apoyos necesarios pudiendo generar que la persona con discapacidad no genere un desempeño óptimo.

Lo que los empleadores buscan en personal con DI es que posea destrezas sociales, autonomía, independencia, buenos modales, buen aseo personal y sobre todo ganas y entusiasmo hacia un empleo. Pues no tienen problema con que la persona con DI no posea conocimientos técnicos de un puesto de trabajo, pues esos conocimientos se los adquiere a corto plazo a través de la experiencia. Sin embargo, los aspectos mencionados anteriormente son indispensables.

En lo que respecta al objetivo dos, caracterizar el proceso de inclusión laboral de los estudiantes con discapacidad intelectual del décimo tres de la Unidad Educativa Especial del Azuay UNEDA. Se presentan los resultados basados en la subcategoría formación pre laboral, en la cual se la divide en dos indicadores que son el modelo ecológico funcional y prácticas pre laborales. Los resultados obtenidos se presentan a continuación.

En la presente investigación se asume al modelo ecológico funcional como un modelo centrado en el estudiante que tiene como finalidad identificar las potencialidades del sujeto, con el fin de desarrollar habilidades que generen su autonomía e independencia. En la misma línea, el personal de UNEDA menciona que es una modificación del currículo para hacerlo más práctico hacia las capacidades que tiene el estudiante. Señalando que ya no se centra en el contenido, si no en que los estudiantes adquieran herramientas de la vida diaria para potenciar su autonomía e independencia.

En cuanto a la formación pre laboral que brinda la IE se evidencia que se realizan talleres ocupacionales de cocina y carpintería. Sin embargo, en ellos se realizan actividades sencillas causando desinterés por los estudiantes. A la vez se ha evidenciado que los cargos u oficios en los que han sido formados no tienen concordancia con los puestos de trabajo que han obtenido los estudiantes ya egresados.

Al no contar con la oferta educativa de bachillerato la IE posee dificultades para realizar convenios con las empresas para realizar procesos de prácticas pre laborales. Además, las empresas por temor a problemas legales suelen rechazar estos procesos. Incluso padres de familia mal asesorados demandan a la



empresa porque consideran que es una explotación laboral para la persona con discapacidad. Siendo este un limitante para realizar procesos de prácticas pre laborales.

Para el proceso de prácticas pre laborales es necesario descubrir la vocación del estudiante para guiarle y ofrecerle las herramientas y los recursos necesarios que potencien su vocación. Por ejemplo, si un estudiante tiene potencial para la cocina puede realizar las prácticas como ayudante de cocina y en la institución educativa se le potencia el uso de utensilios como cuchillos, fósforos, etc.

CAPÍTULO III



Guía metodológica dirigida a docentes y directivos para favorecer la inclusión laboral de estudiantes con discapacidad intelectual leve, a través de los modelos de apoyo y ecológico funcional

3.1 Introducción

La presente propuesta se constituye con base en los resultados obtenidos en el proceso de investigación en el que se ha evidenciado la necesidad de brindar una formación pre-laboral sistematizada a los estudiantes de la Unidad Educativa Especial del Azuay UNEDA y una sensibilización dirigida a empleadores y familia con el fin de garantizar una futura inclusión laboral exitosa.

A través de la aplicación de la presente propuesta se orientará a los docentes y directivos en la formación pre-laboral de los estudiantes con discapacidad intelectual leve de UNEDA a partir de una guía

metodológica que favorezca los procesos de inclusión laboral desde la formación educativa. Fusionando elementos del modelo ecológico funcional con dos modelos de apoyos como el modelo de empleo con apoyo y el programa de transición a la vida adulta.

3.2 Objetivo

Orientar a docentes y directivos de la Unidad Educativa Especial del Azuay UNEDA en la formación pre laboral de los estudiantes con discapacidad intelectual leve. estudiantes

3.3 Fundamentación teórica.

El objetivo de la educación es formar para la vida. Esto implica una serie de aspectos relacionados al desarrollo humano, el primordial es que el estudiante adquiera las herramientas y conocimientos para poder desenvolverse futuramente en un ámbito laboral. Desde una perspectiva inclusiva se considera óptimo brindar una formación pre laboral en las instituciones escolares desde temprana edad a los jóvenes con o sin discapacidad. Con el fin de proveer al estudiante de recursos y habilidades necesarias para la elección, obtención, y mantenimiento de un empleo.

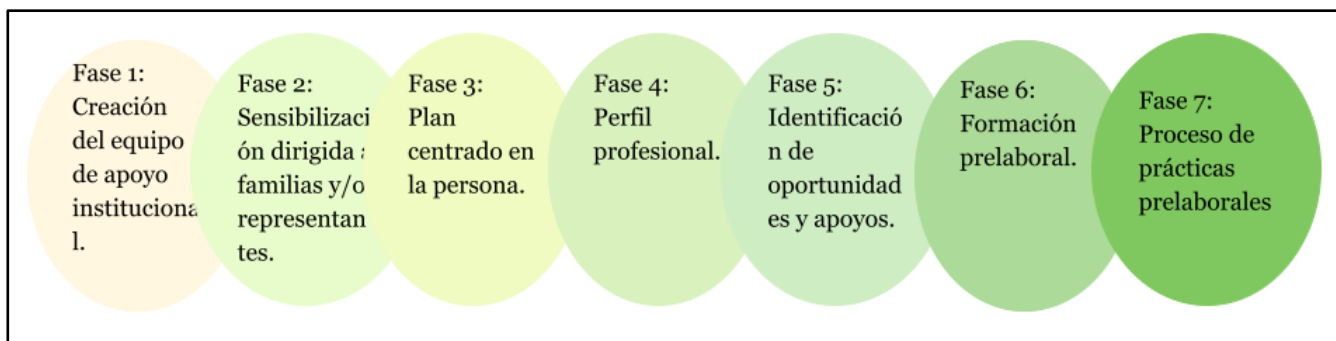
En la educación especial algunas instituciones escolares como UNEDA han asumido como modelo de enseñanza al modelo ecológico funcional el cual se basa en la adquisición de habilidades y destrezas en contextos lo más reales posibles, considerando el conocimiento actual del estudiante y lo que va a necesitar aprender para su futuro. Este modelo parte de la idea de que el estudiante con NEE asociadas a la discapacidad intelectual, aprende en función de la calidad de los estímulos adecuados dados por el entorno, y en este sentido el diagnóstico es el punto de partida para propiciar los apoyos necesarios durante la escolarización. En él se toma en cuenta los requerimientos del estudiante para su vida adulta propiciando su interacción y su autodeterminación. A la vez brinda aprendizajes funcionales con el fin de que el estudiante pueda ser autónomo e independiente en cada etapa de su vida.

Sin embargo, en el modelo ecológico funcional aún hace falta una formación que proyecte el futuro laboral del estudiante, es aquí que tanto el paradigma de apoyos, así como el modelo de transición a la vida adulta en personas con discapacidad intelectual orientan el desarrollo de habilidades necesarias para procesos inclusivos exitosos. Por lo tanto, a continuación, se presenta la guía metodológica.

La presente guía metodológica pretende ser una herramienta útil para la formación pre-laboral de los estudiantes con discapacidad intelectual leve. Su organización procura ser de ayuda y apoyo para los profesionales de la educación de estudiantes con discapacidad intelectual. Tal y como se observa en la figura 2 la guía metodológica se estructura en 7 fases a través de las cuales se proponen procesos de aprendizaje y de mejora educativa orientada a la formación pre-laboral.

Figura 2

Fases guía metodológica



Fuente: Elaboración propia (2021)

Fase 1: Creación del equipo de apoyo institucional

Es importante que dentro del equipo multidisciplinario de la IE se integre un grupo de apoyo que se encuentre a cargo de la ejecución de las fases a desarrollar en la presente guía. Los miembros del equipo deberán poseer ciertas características como:

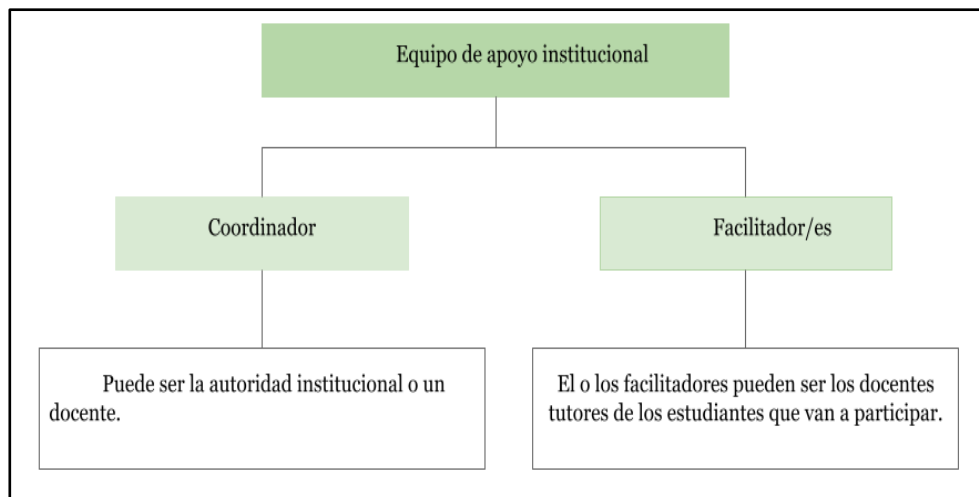
- Estar dispuestos a trabajar colaborativamente
- Permanecer en constante capacitación acerca de la inclusión laboral
- Poseer disponibilidad de tiempo y movilidad
- Poseer capacidad de convencimiento
- Poseer motivación y entusiasmo para favorecer los procesos de inclusión laboral de sus estudiantes.



Este equipo debe ser conformado por un coordinador y uno o varios facilitadores. A continuación, se describen los miembros del equipo de apoyo institucional y las funciones asignadas a cada uno:

Tabla 4

Equipo de apoyo institucional



Fuente: Elaboración propia (2021)

Coordinador: El coordinador puede ser la autoridad institucional o un docente. Su función es coordinar y ejecutar los procesos de formación pre-laboral estipulados en la presente guía. El coordinador tiene la misión de fortalecer sus conocimientos en cuanto a la inclusión laboral de personas con DIL para ello se puede apoyar en la bibliografía recomendada (Anexo 6) y en la lectura y comprensión de la presente guía. Además, es el encargado de realizar los acercamientos y generar convenios con diferentes empresas con el fin de que los estudiantes realicen el proceso de prácticas pre laborales. Se sugiere que el giro de negocios o actividades laborales de cada organización participante siempre deben estar orientadas a las fortalezas y preferencias del estudiante o grupo de estudiantes.

Facilitador/es: Puede ser el docente tutor de los estudiantes que van a participar. Es el encargado de apoyar al estudiante con DIL en la construcción del perfil personal. Su función es guiar el proceso y centrar al estudiante en planes laborales futuros partiendo del reconocimiento de sus fortalezas, aptitudes y

características. Es el encargado de mantener el contacto directo con cada estudiante y a la vez se encarga de realizar el seguimiento del proceso de prácticas pre-laborales y un apoyo para el coordinador.

Fase 2: Sensibilización dirigida a familias y/o representantes.

La familia o representante del estudiante con DIL resulta ser de gran apoyo para una inclusión laboral exitosa, puesto que como se ha venido mencionando en capítulos anteriores es el primer ambiente en el que la persona se desarrolla. Este ambiente influye en gran parte en el estudiante, es por ello que es necesario que la institución educativa sensibilice a las familias y/o representantes de los estudiantes con DIL. Para ello es importante que la institución educativa planteé actividades de sensibilización en estrecha relación con la realidad del contexto institucional y social.

Como temas a tratar en las sensibilizaciones a brindar se proponen las siguientes:

- **Comunicación positiva e incluyente:** En este punto es necesario que la familia use la terminología correcta para referirse y tratar a sus representados. Pues se debe evitar las palabras discapacitado, retrasado o minusválido. Y referirlos como una persona con discapacidad intelectual. Además, es necesario hacer énfasis en el reconocimiento del rol y estatus a la edad de las personas. Es decir que la persona con discapacidad intelectual debe realizar actividades acordes a su edad cronológica en derecho de reconocerse como joven o adolescente.
- **Importancia del apoyo familiar para la inclusión laboral:** En este punto se busca que la familia se involucre en el proceso de inclusión laboral desde el hogar. Pues si la familia realiza todas las actividades por el estudiante y no genera niveles altos de autonomía, es bastante probable que la persona tenga dificultades tanto en la obtención como en la permanencia de un empleo.
- **Motivación hacia expectativas altas pero reales:** Como se explicó en el capítulo anterior las expectativas influyen en el desarrollo de la persona. De modo que si los padres tienen expectativas bajas es probable que el estudiante no cumpla con sus metas planteadas, mientras que si las expectativas son altas existe mayor posibilidad de cumplir estas metas.
- **Importancia de procesos de prácticas pre-laborales:** Existen ocasiones que los padres malinterpretan un proceso de prácticas, llegando al punto de demandar a empresas por una supuesta explotación



laboral. Por lo tanto, es necesario reforzar con ellos estas premisas sobre los procesos de prácticas pre-laborales que sirven para enriquecer sus habilidades de mantenimiento de un empleo, además que adquieren conocimientos y habilidades técnicas de diferentes puestos de trabajo. Finalmente, se recomienda que los representantes de los estudiantes que vayan a formar parte de este proceso brinden una autorización por escrito para que sus hijos puedan participar.

Fase 3 Plan centrado en la persona.

Una vez adquiridas las autorizaciones se procede a la elaboración del plan centrado en la persona (PCP) el cual es una metodología que se centra en la persona con discapacidad intelectual, en sus sueños y planes a futuro. Brindándole a través de un enfoque individualizado los apoyos materiales y personales necesarios para cumplir con sus planes y metas a futuro. Para su elaboración el PCP se articula con el Plan Individual de Transición (PIT) considerando los elementos importantes en la vida del estudiante como son: su nivel de independencia, su comunicación, los apoyos requeridos, su escolaridad, sus reacciones interpersonales, la salud, potencialidades y debilidades. Es por ello, que en esta fase se ha decidido conjugar los elementos de los dos modelos para la construcción de un PCP orientado a la formación pre-laboral.

A continuación, se exponen los pasos a seguir para la construcción del plan centrado en la persona.

Paso 1: Información

El o los facilitadores tienen la misión de informar al estudiante acerca de la importancia de tener un plan que le permita reconocerse como una persona con cualidades, fortalezas, debilidades, etc. Ya que es con base a ello que se podrá planificar su PCP. Aquí es conveniente mencionar al estudiante que él es el protagonista de este proceso puesto que todo lo que se va a realizar y a planificar es en base a sus intereses. De esta forma se logrará que el estudiante se sienta una persona importante que tiene opinión y decisión acerca de su futuro.

Paso 2: El perfil personal del estudiante

En esta segunda etapa el facilitador tiene la misión de recabar toda la información necesaria del estudiante para crear el perfil personal. De ahí que este proceso se debe llevar a cabo en un lugar tranquilo y

confortable en el que el estudiante se sienta seguro de compartir el conocimiento que posee sobre sí mismo, considerando sus gustos, intereses, fortalezas, debilidades, etc. Para su construcción se ha desarrollado diferentes etapas:

Etapas 1. Constitución del grupo de apoyo del estudiante

En esta etapa el objetivo es identificar las personas relevantes en la vida del estudiante que puedan aportar en el proceso del PCP. Para ello, es necesario que el facilitador aborde la importancia de tener un grupo de apoyo para la realización del perfil personal del estudiante. El grupo de apoyo se encuentra conformado por 4 personas que forman parte en el presente del círculo social del estudiante. Estas personas pueden ser un miembro de la familia, un amigo, un docente o el propio facilitador y de manera opcional un miembro de la comunidad de ser necesario.

Tabla 5.

Mapa de relaciones sociales



Fuente: Elaboración propia (2021)

Para realizar el mapa de relaciones sociales el docente puede apoyarse con fotos de las personas más relevantes que puedan contribuir con el proceso. Para ello debe situar la foto de la persona en el centro, para luego poder dividir sus relaciones sociales en cuatro grupos: Familia, amigos, escuela, comunidad.

El docente puede apoyarse a través de las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son las personas que te apoyan cuando necesitas algo?
- ¿Qué miembro de tu familia está al pendiente de ti?
- ¿Si te encontraras en una situación peligrosa que personas crees que llegarían a ayudarte?
- ¿Qué personas forman parte de tu presente y están contigo para apoyarte?
- ¿Cuál consideras que es tu mejor amigo/amiga?
- ¿Crees que esta persona pueda estar disponible para apoyarte en este proceso?
- En la institución educativa ¿Que profesor o miembro de la institución crees que te podría apoyar?

Luego de responder las preguntas guías el estudiante con la ayuda del docente irá situando las fotos de las personas más relevantes de entre sus familiares, amigos, vecinos y profesionales. Esta relevancia se establecerá en función de alianzas, afectividad, cercanía y disponibilidad. El apoyo del docente debe ser flexible, es decir sin imponer ni dirigir. Una vez determinado el grupo de apoyo, el docente se contactará con cada miembro con el fin de obtener su participación voluntaria en el proceso.

Etapas 2. Encuentro con el grupo de apoyo del estudiante

Una vez conformado el grupo de apoyo el facilitador deberá informar las funciones que va a cumplir el grupo de apoyo para la construcción del perfil personal. Dentro de las funciones del grupo de apoyo se han establecido las siguientes:

- Animar la participación de la persona, haciendo que tome el protagonismo de la reunión.
- Preguntar sobre los avances que ha tenido la persona de forma informal y animarla a seguir adelante.



- Ayudar a encontrar las potencialidades de la persona con DIL.
- Mantener la confidencialidad sobre los temas tratados.
- Mantener un rol de apoyo hacia la persona con discapacidad intelectual.
- Guardar el respeto hacia las decisiones o planes que tome el estudiante con DIL, cuidando detalles tales como: respetar sus silencios, no agobiar con preguntas y no hablar de la persona sino con la persona.
- Entre otros.

Etapa 3. Construcción del perfil personal

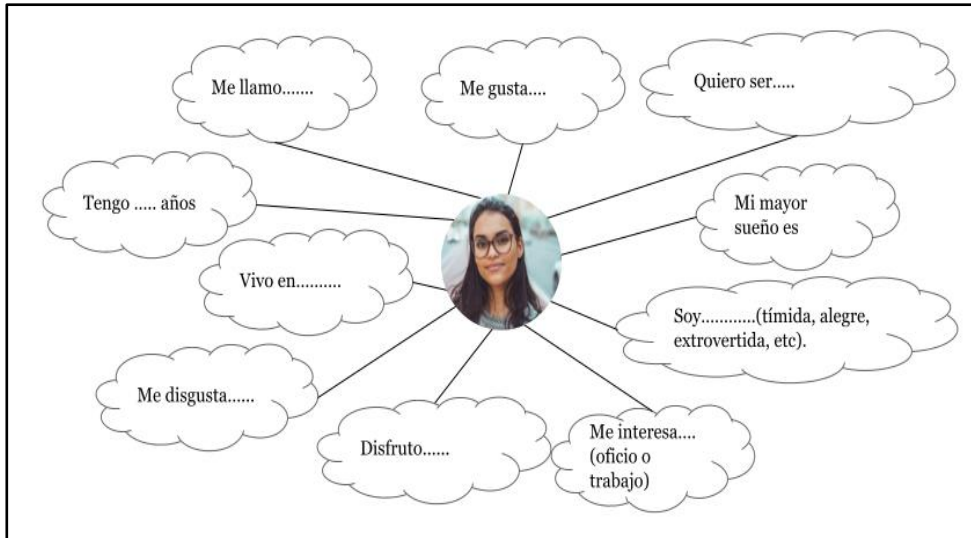
En esta etapa se trata de conocer al estudiante con DIL y describir su vida, descubriendo sus capacidades, potencialidades, metas, sueños, intereses, debilidades, etc. Es decir, conocer al estudiante de forma holística. Para su desarrollo el estudiante deberá mantener una participación activa pues es él quien va a elaborar cada mapa con el apoyo del facilitador. Cabe mencionar que esta etapa se la podrá subdividir en varios momentos ya que cuenta con la construcción de varios mapas visuales (anexo 7) de fácil comprensión que ayudarán a formar el perfil personal del estudiante.

Durante la elaboración de cada mapa es importante que el facilitador ponga su atención en las capacidades, habilidades e intereses de la persona con el fin de poder ir agregando esta información al perfil personal. Esto con el fin de lograr una descripción del estudiante destacando sus puntos fuertes, ya que son fundamentales para poder establecer sus planes a futuro.

A continuación, se presenta el mapa personal titulado *¿Quién soy?* Con el fin de que el estudiante lo vaya llenando con el apoyo del facilitador, en el presente mapa se puede agregar o sustituir los aspectos que el docente considere necesarios.

Tabla 6

Mapa personal ¿Quién soy?



Fuente: Elaboración propia (2021)

Para la construcción del mapa personal ¿Quién soy? El docente a través de un pequeño ejemplo propio incentivará al estudiante a presentarse y a descubrir quién es. El objetivo del presente mapa es poder recolectar la mayor información posible del estudiante.

Para su desarrollo se presenta un ejemplo que el docente puede usar para que el estudiante se sienta seguro y motivado a compartir su información personal. Ej. Mi nombre es Luis tengo 23 años soy una persona reservada no me gusta estar en medio de multitudes de personas o lugares como conciertos o lugares cerrados. Vivo en Cuenca Ecuador en un departamento ubicado en la calle Cacique Chaparra y Guapondelig. Me gusta mucho jugar fútbol, salir de paseo, conversar con mis amigos. Disfruto hacer ejercicio, cocinar pizza y hacer algunos postres. Estoy estudiando para ser docente. Quisiera ser docente universitario.

El siguiente mapa titulado mapa de sueños esperanzas y metas se encuentra dividido en varios submapas: información, historia, gustos y desagradados, sueños y temores, fortalezas, debilidades y finalmente preferencias laborales. Para su construcción y si el docente lo ve necesario podrá incluir en esta etapa al grupo de apoyo el cual brindará información relevante para poder establecer un perfil personal del estudiante.



Para su elaboración el facilitador debe empezar con preguntas personales, en caso de que el estudiante no conozca toda la información se podrá apoyar a través de su grupo de apoyo, en este sentido un familiar o representante que conozca al estudiante y pueda aportar la información que se requiere.

Tabla 7

Información

Información	
DATOS PERSONALES	
Nombres:	
Fecha de nacimiento:	Edad:
Número de cédula:	Número de carnet:
Nombre del representante:	Celular:
Dirección domiciliaria:	

Fuente: Elaboración propia (2021)

El siguiente submapa denominado historia trata de recopilar toda la información del estudiante en cuanto a su estructura familiar, apoyos brindados, apoyos necesarios, diagnóstico presuntivo, nivel de autonomía e independencia, conductas y comportamientos. Información valiosa que ayudará al facilitador a conocer más a fondo al estudiante y a elaborar su perfil personal. Esta información el docente la puede recolectar a través de una sesión con el grupo de apoyo y el estudiante.

Tabla 8

Historia



Historia

Especificar cómo fue obtenida la información que se describe en este apartado.

- ¿Con quién vive, y cuál es su estructura familiar?.
 - ¿A que se dedican los miembros de la familia?
 - Relación que mantiene con los miembros de su familia nuclear y extendida.
 - ¿Cómo apoyan al alumno/a los miembros de su familia nuclear y extendida al desarrollo académico, funcional, personal y social?
-
- Diagnóstico presuntivo del estudiante, consideraciones médicas especiales, manejo de medicamento.
 - Tipo y nivel de comunicación.
 - Tipo de escolarización.
 - Problemas de conducta (si es el caso)
 - Nivel de independencia en casa y en la institución.
 - Niveles de autonomía e independencia en desplazamiento, apoyos requeridos.
 - Responsabilidades en casa y en la institución.
 - Sistema que se maneja para el cumplimiento de sus obligaciones, condiciones necesarias para su ejecución (Apoyos)
 - Habilidades sociales con sus pares, relaciones de amistad cerca y lejos de su lugar de residencia.
 - Comportamiento social frente a pares y maestros.

Fuente: Elaboración propia (2021)

En los siguientes submapas la participación será mayormente por parte del estudiante ya que es en base a sus experiencias, gustos, desagradados, sueños y temores es que se realizarán los mapas. Aquí el facilitador debe apoyar al estudiante para que sea capaz de verbalizar la información requerida y posteriormente escribirla. En el caso de que el estudiante tenga dificultades al momento de escribir el facilitador debe apoyarlo con la escritura de la información.

Tabla 9

Gustos y desagradados/ Sueños y temores



Mis fortalezas

Fortalezas

¿Qué cualidades tengo?
¿Qué me gusta hacer y lo hago bien?
¿Qué capacidades poseo?

¿Cómo potenciar mis fortalezas?

Fuente: Elaboración propia (2021)

En cuanto a las debilidades que se recaben es importante que el grupo identifique qué apoyos puede requerir el estudiante para que pueda superar sus debilidades o limitaciones.

Tabla 11

Mis debilidades



Mis debilidades

Debilidades

- ¿Qué defectos considero tengo?
- ¿Qué quisiera cambiar en mi vida?
- ¿Qué habilidades necesito reforzar?
- ¿Qué cosas me dice mis amigos o familia que necesito cambiar de mí?
- ¿Qué cosas necesito reforzar para ser mejor persona?

¿Como puedo superarlas? (Apoyos requeridos)

Fuente: Elaboración propia (2021)

En el último submapa se encuentran las preferencias laborales del estudiante, puesto que como se mencionó anteriormente la formación pre-laboral que se va a brindar se basa en las preferencias del estudiante. En este punto el estudiante debe contestar las siguientes preguntas: ¿Cuáles son sus aspiraciones laborales a futuro? y si ¿Conoce acerca de las actividades que se realizan en el oficio que aspira realizar?

En caso de que el estudiante no tenga claro sus aspiraciones laborales futuras el facilitador se podrá apoyar en el catálogo de perfiles de puestos de trabajo (anexo 8) en el cual se aporta información de las diferentes actividades y funciones que la persona debe realizar en los distintos puestos de trabajo. Todo ello con el fin de que el estudiante pueda tomar una decisión informada respecto al oficio de su preferencia. En esta fase se recomienda que el estudiante a través de una lista de preferencias registre los puestos de trabajo que guste o sean llamativos para él a través de fotos o de manera textual. Esto siempre y cuando considere sus características personales con las características del puesto de trabajo.

Tabla 12

Mis preferencias laborales



Mis preferencias laborales ¿En que deseo trabajar?

1



2



Fuente: Elaboración propia (2021)

Paso 3: Elaboración del informe del plan centrado en la persona.

Con base en toda la información recopilada en la sesión anterior el facilitador conjuntamente con el estudiante y el grupo de apoyo elaborarán el informe del PCP en el que se describa brevemente toda la información relevante recopilada. Este ejercicio lo podrá realizar apoyándose en la siguiente ficha.

Tabla 13

Plan centrado en la persona.

PERFIL PERSONAL PCP			
1. Datos personales			
Nombres y apellidos:			
Fecha de nacimiento:		Edad:	



Nombre del representante:		Número de contacto:	
Dirección domiciliaria:			
2. Historia			
3. Información personal			
Gustos		Desagrados	
Sueños		Temores	
Fortalezas		Debilidades	
4. Preferencias laborales			
5. Capacidades a reforzar			
6. Apoyos requeridos			

Fuente: Elaboración propia (2021)

En el punto 6 es fundamental que tanto el facilitador como el estudiante logren articular las preferencias laborales con las características personales que posee el estudiante. Es esencial brindar una participación activa, es decir que se encuentre involucrado en el proceso de entrelazamiento ya que esto potenciará su autoconcepto y autodeterminación.

En caso de que este emparejamiento no se encuentre acorde a las preferencias del estudiante es necesario brindarle información acerca de otros oficios acordes a sus expectativas y situación real, entendido esto como limitaciones que pueden ser tanto físicas como sociales. El estudiante entonces deberá adoptar una decisión basada en el conocimiento de sus posibilidades laborales futuras, previo análisis de sus preferencias, habilidades, intereses y condicionantes personales o sociales. Todo esto con la guía y apoyo de su facilitador.

Una vez decidido el oficio en el que el estudiante desea incluirse laboralmente es necesario que el equipo establezca las capacidades a potenciar en el estudiante y qué apoyos se requieren. Esto con la finalidad de que tanto la institución educativa como el grupo apoyen al estudiante y le brinden la mejor formación pre-laboral para su futuro.

Concluida la elaboración del perfil personal de cada estudiante el facilitador tiene la misión de ubicar a los estudiantes según la elección laboral establecida con el fin de organizar a los estudiantes a través de grupos basados en las preferencias laborales existentes. Por ejemplo, si 5 estudiantes han optado por ser ayudante de cocina se creará un grupo de cocina con estos estudiantes y así con el resto de estudiantes y sus preferencias laborales.

Fase 4. El perfil profesional del estudiante

Además del plan centrado en la persona es importante contar con un perfil profesional del estudiante con DIL. En el que, se encuentren estipulados aspectos comunicativos, sociales, cognitivos y actitudinales que permitirán conocer a fondo las habilidades y/o capacidades que posee el estudiante. Para su construcción el facilitador deberá registrar o marcar con una (X) según corresponda el nivel de habilidad o capacidad que posea el estudiante en base a diferentes aspectos enlistados a continuación:



Tabla 14

Perfil profesional

Perfil profesional Habilidades o capacidades	Nivel		
	No domina	En proceso	Domina
Aspectos comunicativos	ND	EP	D
Capacidad de comunicación expresiva funcional			
Comprensión a instrucción verbal			
Comprensión a instrucción escrita			
Escucha activa			
Petición de ayuda			
Contacto visual			
Aspectos sociales	ND	EP	D
Normas de cortesía			
Distancia social adecuada			
Toma de decisiones			
Iniciativa conversacional			
Resolución de problemas			
Capacidad de trabajo en equipo			
Aspectos cognitivos	ND	EP	D
Atención selectiva			



Concentración			
Memoria a largo/corto plazo			
Discriminación visual (Clasificar)			
Adaptación al cambio			
Potencial de aprendizaje			
Capacidad numérica			
Capacidad espacial			
Aspectos funcionales	ND	EP	D
Motricidad fina			
Motricidad gruesa			
Tareas repetitivas			
Manejo de herramientas			
Fuerza			
Ritmo y flexibilidad de trabajo			
Aspectos actitudinales	ND	EP	D
Adquisición de valores básicos			
Control de emociones			
Control de conductas			



Apariencia y autocuidado			
Autonomía e independencia			
Aceptación a la autoridad			
Aceptación de críticas			

Fuente: Elaboración propia (2021)

Fase 5. Identificación de oportunidades y apoyos para la formación pre-laboral de los estudiantes

Etapa 1. Selección y contacto con empresas

Una vez elaborados e identificados los grupos basados en las preferencias laborales. El coordinador conjuntamente con el facilitador tiene la misión de explorar e indagar qué empresas ofertan los puestos que se han identificado en base a las preferencias laborales. Es decir, en base al ejemplo mencionado anteriormente en el grupo de cocina se podrá buscar la apertura en cadenas de empresas de comida. Cabe mencionar que también se puede conseguir apertura para varios grupos de trabajo en una sola empresa que ofrezca varios de los puestos de trabajo que la institución educativa solicita.

En algunas ocasiones es complicado conseguir la apertura de las empresas para estos procesos de prácticas, es por ello necesario que el coordinador o facilitador tenga poder de convencimiento. En este punto, se recomienda mencionar a las empresas tres puntos clave para engancharlos dentro del proceso. Primero, si la empresa cuenta con más de 25 trabajadores es una obligación legal la contratación de una persona con discapacidad. Segundo, si una empresa mantiene un porcentaje alto de contratación de personas con discapacidad obtienen una reducción significativa en el pago de impuestos a la renta. Y tercero, el campo actitudinal de todos los trabajadores mejora, haciéndolos más empáticos y sensibles ante las demás personas.

Etapa 2. Sensibilización dirigida a empresas



La fase de sensibilización a empresas es un punto primordial puesto que es en los diferentes puestos de trabajo donde el estudiante pondrá en práctica las habilidades adquiridas en la institución educativa y podrá identificar cuáles son los aspectos a reforzar para un correcto cumplimiento en un puesto de trabajo real. Pues la empresa previa al inicio del proceso de prácticas debe ser sensibilizada en dos partes. La primera al personal de talento humano o propietarios en cuanto a los beneficios legales y apoyos a brindar a la persona con discapacidad y la segunda a todo el personal en cuanto a la terminología adecuada y trato a la persona con discapacidad.

Personal de talento humano o propietarios:

- Normativa de la inclusión laboral: En el artículo 47, sección quinta, de la Ley Orgánica de Discapacidades de la República del Ecuador, se establece que “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” (p.13)
- Beneficios legales de la inclusión laboral: En el artículo 49, de la Ley Orgánica de Discapacidades de la República del Ecuador, se establece que “Las o los empleadores podrán deducir el ciento cincuenta por ciento (150%) adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta de cada empleado contratado con discapacidad, sustitutos siempre que no hayan sido contratados para cumplir con la exigencia del personal mínimo con discapacidad” (p.14).
- Apoyos a brindar: Es el puesto de trabajo el que se debe adaptar a la persona, mas no la persona al puesto de trabajo. Por lo tanto, conjuntamente empleadores y coordinador en fases siguientes deben establecer los apoyos que se deben brindar a cada estudiante.
- Riesgos controlados: Posiblemente las empresas ya han realizado un análisis de riesgos dentro de las empresas, sin embargo, es necesario revisarlo nuevamente y compararlo con las características físicas y cognitivas de los futuros practicantes, por ejemplo, en una fábrica hay varias áreas de alto riesgo de lesión debido a maquinarias pesadas, por lo tanto, el personal que no es indispensable en este sector y que no se encuentra correctamente capacitado debe tener el acceso restringido. Entonces se debe analizar este aspecto con cada aspirante y con cada lugar dentro de la empresa.

Todo el personal de la empresa:

- **Comunicación positiva e incluyente:** En este punto es necesario que el personal de la empresa use la terminología correcta para referirse y tratar a los practicantes. Pues se debe evitar las palabras discapacitado, retrasado o minusválido. Y referirlos como una persona con discapacidad intelectual. Además, es necesario hacer énfasis en el reconocimiento del rol y estatus a la edad de las personas. Es decir que la persona con discapacidad intelectual debe realizar actividades acordes a su edad cronológica en derecho de reconocerse como joven o adolescente.
- **Motivación hacia expectativas altas pero reales:** Como se explicó en el capítulo anterior las expectativas influyen en el desarrollo de la persona. De modo que si los trabajadores tienen expectativas bajas de la persona con discapacidad es probable que esta no cumpla efectivamente con sus actividades diarias, mientras que si las expectativas son altas existe mayor posibilidad de cumplir las actividades.
- **Generar un ambiente laboral de confianza:** No concebir a la persona con discapacidad como un obstáculo ni darle realizando las actividades, sino como una persona autónoma y capaz de realizar sus actividades laborales.
- **Beneficios actitudinales de la inclusión laboral:** Al trabajar con una persona con discapacidad generalmente los demás trabajadores tienden a hacerse más empáticos y sensibles ante las necesidades de las demás personas. Generando que a la discapacidad no se la vea como algo extraño, sino como una condición con la que debemos convivir.
- **Importancia de procesos de prácticas pre laborales:** Al participar en procesos de prácticas pre laborales las personas con discapacidad adquieren conocimientos y habilidades técnicas de diferentes puestos de trabajo. Por lo tanto, es necesario realizar procesos inclusivos a temprana edad.

Etapa 3. Elaboración del perfil del puesto de trabajo



Una vez conseguida la apertura para prácticas pre-laborales y la sensibilización el equipo de apoyo de la IE solicitará a las diferentes empresas la colaboración para recabar información acerca de los requisitos del puesto de trabajo. Este proceso se lo podrá realizar conjuntamente con el apoyo de la persona encargada de talento humano de la empresa ya que es la que conoce todos las habilidades o capacidades que requiere cada puesto de trabajo. A continuación, se comparte la siguiente tabla en la cual el equipo de apoyo de la IE registrará toda la información necesaria acerca del puesto de trabajo:

Tabla 15

Perfil puesto de trabajo

Perfil puesto de trabajo			
Nombre de la empresa:			
Dirección:			
Contacto:			
Puesto/Cargo:		Horario:	
Requisitos del puesto de trabajo			
Funciones/Tareas		Descripción	
En este apartado se deben registrar las funciones o tareas específicas que se realizan en el puesto de trabajo.		En este apartado se registrará la descripción de cada tarea	
		Dentro de la descripción de cada tarea se deberá registrar los equipos de seguridad requeridos, las herramientas, materiales y/o las máquinas a utilizar.	



Requerimientos académicos	B	M	A	Observaciones
Comunicación funcional				
Escritura funcional				
Lectura funcional				
Matemática funcional				
Requerimientos físicos y cognitivos	B	M	A	Observaciones
Ejecutar movimientos con varios grupos musculares				
Levantar o desplazar cargas pesadas				
Permanecer sentado				
Permanecer de pie				
Caminar				
Subir y bajar escaleras				
Movimientos de manos/brazos repetitivos				
Ejecutar movimientos precisos que impliquen la utilización de músculos pequeños como manos y dedos				
Requerimientos cognitivos	B	M	A	Observaciones
Atención selectiva				
Concentración				
Memoria a largo/corto plazo				
Discriminación visual (Clasificar)				
Adaptación al cambio				



Potencial de aprendizaje				
Nota: B=Bajo. M=Medio. A=Alto				

Fuente: Elaboración propia (2021)

La comparación del perfil profesional del estudiante con el perfil del puesto de trabajo permitirá la toma de decisiones en función de los apoyos que requiera el estudiante para poder cumplir con las funciones que requiere el puesto de trabajo. A continuación, se presenta una tabla en la cual se registrará el tipo y la frecuencia de apoyo para que el estudiante con DIL pueda desempeñar adecuadamente sus labores.

Se propone al tutor profesional como el apoyo principal y primordial para el acceso a las prácticas pre-laborales, ya que es importante que los estudiantes al inicio y según lo vayan necesitando cuenten con el apoyo de un tutor profesional que guíe y organice las tareas que vayan a realizar dentro de su práctica.

Tabla 16

Apoyos dentro del puesto de trabajo

Apoyos dentro del puesto de trabajo			
Funciones/Tareas	Tipo de apoyo	Frecuencia de apoyo	
		Identificar con qué frecuencia se presta el apoyo en relación a la tarea o actividad. (marque con una X)	
		Alta	Moderada Nula



En este apartado se deben registrar las funciones o tareas específicas que el estudiante con DIL realizará en el puesto de trabajo.	Describir brevemente la naturaleza del apoyo para poder desempeñar con éxito la tarea.			
---	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia (2021)

Además de este proceso, es importante que en la fase 7 en la cual los estudiantes realizan sus prácticas pre-laborales se revisen nuevamente los apoyos que se han identificado. Y si a través de la práctica se ha identificado que el estudiante requiere aumentar o cambiar el tipo de apoyo el facilitador podrá modificar la información de la tabla.

Fase 6: Formación pre-laboral

Etapa 1. Formación pre-laboral adaptada

El gestionar convenios de prácticas pre-laborales es solo un paso para que el estudiante pueda adquirir habilidades y conocimientos básicos acerca de su elección laboral. Es necesario también que a partir del currículo ecológico se brinde una formación pre-laboral adaptada a las necesidades específicas y las preferencias de cada estudiante, en este sentido se plantea la necesidad de fortalecer los aprendizajes prácticos y funcionales, así como el refuerzo académico en relación a tareas concretas que el estudiante podría desempeñar en su puesto de trabajo.

Es por ello que en esta etapa se propone suministrar entrenamientos y habilidades laborales que por su propia naturaleza requieren tener un direccionamiento. Esto quiere decir si se va a realizar un proceso de inclusión laboral en el área de cocina la formación debe estar dirigida a este entrenamiento. Para este proceso se puede contar con el apoyo del personal de las empresas puesto que ellos conocen qué habilidades y entrenamientos debe poseer un trabajador para determinado puesto de trabajo.

A modo de ejemplo se presenta el siguiente esquema en el que se encuentran las funciones y tareas que se realizan en un puesto de trabajo específico (en este caso ayudante de cocina), sus habilidades y



entrenamientos requeridos. Es importante recalcar que todo este proceso deberá ser diseñado en base a las preferencias laborales identificadas y a la realidad del contexto social, institucional y laboral.

Tabla 17

Habilidades requeridas

Empresa:	
Perfil profesional:	Ayudante de cocina
Descripción:	Es aquel que se encarga de mantener limpias todas las zonas en las que debe realizar su trabajo.
Funciones/Tareas	Habilidades requeridas
Lavar la vajilla y cubiertos.	- Limpiar vajilla y cubiertos. - Aplicar productos de limpieza (Detergente, desengrasante, etc.). - Manejar utensilios de limpieza (fibras, cepillos, etc.)
Limpiar, picar o pelar la comida.	- Manejar utensilios de cocina como el cuchillo y la tabla de picar.
Organización de los alimentos en el sitio adecuado.	- Organizar los alimentos y productos en base a la organización de la empresa.
Pesar los alimentos	- Utilizar la balanza - Operaciones matemáticas básicas
Manejo de recetas	- Seguir instrucciones escritas - Memoria a corto/largo plazo
Mantener limpia la cocina en general.	- Barrer - Trapear



Fuente: Elaboración propia (2021)

Cabe mencionar que en base a las habilidades y entrenamientos requeridos que se vayan identificando en cada puesto de trabajo la IE deberá dirigir la formación pre-laboral a estos entrenamientos.

Etapas 2. Diseñar áreas de entrenamiento en el contexto escolar

Área formativa general

Tiene como objetivo completar y profundizar los aprendizajes obtenidos durante la escolarización tomando en cuenta las destrezas y habilidades de comunicación funcional, escritura funcional, lenguaje funcional y matemáticas funcionales necesarias dentro de un puesto de trabajo. A continuación, se presenta un cuadro que contiene indicadores de evaluación del área formativa laboral basado en las destrezas anteriormente mencionadas.

Tabla 18

Evaluación del área formativa laboral

Evaluación del área formativa laboral			
Indicadores	Nivel		
	No domina	En proceso	Domina
Comunicación funcional	ND	EP	D
Comprende órdenes y mensajes auditivos.			
Practica la escucha activa.			
Ejecuta una serie de instrucciones dadas			
Pronuncia de forma clara y utiliza recursos expresivos lingüísticos (entonación) y paralingüísticos.			
Expresa de forma correcta necesidades y demandas.			



Expresar ideas y sentimientos.			
Selecciona la oración apropiada para completar la conversación presentada de acuerdo con diferentes contextos.			
Selecciona el contenido del mensaje que corresponda lógicamente a una conversación.			
Selecciona el momento oportuno para tomar el turno mediante indicación verbal o no verbal.			
Utiliza relaciones temporales en sus narraciones para aclarar la información al interlocutor.			
Utilizar relaciones de causa- efecto en sus narraciones para aclarar la información al interlocutor.			
Escritura funcional	ND	EP	D
Escribe sus nombre y apellido			
Escribe palabras y textos cortos con modelo			
Completa palabras escribiendo letras faltantes			
Escribe palabras mediante dictado			
Escribe frases de cuatro o más palabras con lógica en cuanto al género y número			
Usa la escritura en situaciones cotidianas como por ejemplo en el uso de teléfono o correo electrónico			
Lectura funcional	ND	EP	D
Reconoce letras			
Reconoce sílabas			
Reconoce su nombre de forma escrita			
Lee palabras sencillas.			
Pronuncia palabras sencillas			
Lectura global (comprende el significado de palabras de un glosario específico)			



Lectura fácil (lectura de oraciones y textos sencillos)			
Lectura fácil (Interpreta textos a partir de los elementos icónicos)			
Comprende instrucciones y consignas expresadas en oraciones cortas.			
Comprende textos cortos.			
Matemáticas funcionales	ND	EP	D
Reconoce números del 1 al 20 o más			
Cuenta mecánicamente hasta el número 20 o más			
Contar y ordenar objetos, etc.			
Reconoce secuencias de patrones de diferentes tipos y es capaz de reproducirlos través de diferentes formas			
Identificar y reproducir patrones representados en objetos y en el medio.			
Ordenar objetos y numerarlos.			
Situarse en el tiempo (Uso del reloj).			
Ubicar en el tiempo las actividades cotidianas.			
Situarse y seguir itinerarios mediante el uso de un horario de actividades.			
Clasificar formas, materiales, etc. de acuerdo con distintos criterios.			
Resolver problemas sencillos en situaciones de la vida cotidiana.			

Fuente: Elaboración propia (2021)

Área de aprendizaje de destrezas laborales

Para el aprendizaje de destrezas laborales se propone trabajar a través de ambientes de aprendizaje pues como se ha mencionado el currículo ecológico funcional se basa en la adquisición de habilidades y destrezas que se enseñan en un contexto real, considerando el conocimiento actual del estudiante y lo que va a necesitar aprender para su futuro. Los ambientes de aprendizaje son los lugares en donde el estudiante aprende y se desempeña. Para cada dominio ecológico se puede encontrar diferentes ambientes de aprendizaje tales como: la casa, la escuela, el trabajo, la comunidad, etc.

Como se ha evidenciado, la IE cuenta con diferentes talleres ocupacionales que poseen ambientes de aprendizaje estructurados. Es decir, para el taller de cocina UNEDA cuenta con un ambiente de cocina en el que se encuentran herramientas y materiales adecuados para la enseñanza de habilidades y destrezas de cocina. Entonces se propone que sí es posible se agreguen ambientes de aprendizaje basados en las preferencias laborales identificadas. Si esto no es posible se podrá brindar estos aprendizajes a través de los talleres ocupacionales existentes. Cabe mencionar que estos aprendizajes se podrán reforzar a través del ambiente familiar en el cual la familia apoyará desde casa a que el estudiante desarrolle estas habilidades. Por lo que es necesario compartir con ellos la planificación elaborada para cada área laboral.

Dentro de cada ambiente de aprendizaje es importante que el facilitador planifique concretamente entrenamientos para áreas laborales específicas con base en las tareas elementales que se realizan en las mismas. Para ello es necesario que se desagreguen las tareas o funciones en pasos para su ejecución esto con el fin de que el estudiante con DIL pueda asimilar y aprender cada paso. A continuación, se presenta un modelo de planificación con criterios e indicadores de evaluación.

Tabla 19

Modelo de planificación

Área laboral	Ayudante de cocina
Ambiente de aprendizaje	Ambiente de cocina



Destrezas con criterio de desempeño	Actividades de aprendizaje	Recursos	Criterios e indicadores de evaluación	
			Escala cualitativa	Descripción
- Seguir instrucciones para el lavado de vajillas y cubiertos - Desarrollar habilidades motrices finas, gruesas y de orden para el lavado y ordenado de vajillas y cubiertos - Desarrollar conductas y respetar normas que permitan realizar las tareas con la mayor autonomía posible. - Conocer rutinas propias del lavado de vajillas y cubiertos.	En el ambiente de cocina el facilitador o docente brindará la información necesaria para el proceso de lavado de vajilla: - Dirigirse al fregadero. - Buscar los instrumentos para lavar: detergente, esponja, guantes y delantal. - Colocarse los guantes y el delantal. - Colocar la loza dentro del lavador. - Abrir la llave del agua. - Mojar la loza. - Cerrar la llave del agua.	- Fregadero. - Instrumentos de lavado: detergente, esponja, guantes y delantal.	Domina	D Domina el aprendizaje esperado sin necesidad de apoyo.
			En proceso	EP Se encuentra en proceso de adquirir el aprendizaje esperado o lo logra con apoyo.
			No domina	D No domina el aprendizaje esperado pese a que posee apoyo permanente



	<ul style="list-style-type: none">- Pasar el paño varias veces sobre la loza.- Enjuagar la loza- Depositar la loza sobre la rejilla para que escurra el agua- Secar la loza- Guardar la loza		
--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia (2021)

Área de entrenamientos sociales y conductuales

Esta área se centra en el desarrollo de conductas laborales instaurando conductas y hábitos dirigidos a retos sociales. Por lo que se propone la enseñanza de habilidades de madurez vocacional conceptualizada como “el grado en que una persona adopta una decisión basada en el conocimiento de sus alternativas académicas y profesionales, previo análisis de sus valores, metas, intereses, habilidades y condicionantes personales y sociales” (Lucas y Carbonero, citado en Santana, Feliciano y Santana, 2013, p. 10). Dentro de las habilidades de madurez vocacional se encuentran la habilidad de elección profesional, la habilidad de obtención de un empleo y la habilidad de mantenimiento del empleo.

A lo largo de la guía se ha ido trabajando la habilidad de elección profesional del estudiante con DIL, sin embargo es necesario que el estudiante adquiera también habilidades de búsqueda de empleo (relacionadas a la presentación personal, planificación de búsqueda de trabajo, construcción de una hoja de vida, estrategias de afrontamiento para entrevistas de trabajo) y habilidades de mantenimiento de un empleo (aspectos relacionados a la higiene personal, la presentación personal, el mantener buenas relaciones de trabajo con sus compañeros y superiores, seguir instrucciones y acatar las normas del empleo, adaptación y flexibilidad al cambio, resolución de problemas, etc.) Es importante que en este proceso la

familia y los profesionales refuercen la conciencia profesional del estudiante, así como el rol y estatus a la edad.

Fase 7: Proceso de prácticas pre-laborales

Etapa 1. Inducción e inicio de prácticas

El primer día del proceso de prácticas pre-laborales es necesario que se dé una inducción para los practicantes. En la cual se enseñará todos los espacios físicos de la empresa y las actividades que se realizan dentro de cada uno. Además, en el caso de existir lugares de alto riesgo de accidentes se señalará cuáles son y se informará que el acceso se encuentra restringido a menos que vayan acompañados de personal encargado de esta área.

También se expondrán temas que los practicantes y personal de la empresa ya conocen con anterioridad, sin embargo, es necesario retomarlos. Los temas a retomar son el horario, la duración del proceso de prácticas, conductas adecuadas y en el caso de existir las exigencias en la presencia de los practicantes.

Otro aspecto importante en el primer acercamiento de los estudiantes a la empresa es la presentación de cada practicante con su tutor profesional. Se recomienda que en este punto se dé una pequeña integración con algún compartir o dinámica inicial con el fin de romper el hielo. Posteriormente, el tutor profesional debe ir con su practicante o practicantes a conocer su lugar específico donde desempeñarán sus actividades laborales y estas actividades deben ser enseñadas con lujo de detalle. Es decir, los primeros días los practicantes observarán hasta aprender la secuencia de cada actividad y deben empezar a realizarlas paulatinamente hasta obtener un nivel alto de autonomía laboral

Se recomienda que el proceso de prácticas pre laborales vaya a la par de la formación pre-laboral de la institución educativa. Pues los estudiantes unos meses antes de empezar este proceso ya reciben una formación pre-laboral basada en los aspectos mencionados en las fases anteriores. Sin embargo, un punto clave para el éxito de este proceso es que los practicantes tengan la oportunidad de convivir con las dos actividades simultáneamente, es decir tres días en la empresa y dos en la institución educativa o viceversa.



Este proceso se puede realizar durante uno o dos meses durante cuatro horas diarias (simulación de horario a medio tiempo) con el objetivo de generar responsabilidad en el estudiante y adaptación a un posible horario de trabajo futuro. Sin embargo, esta es una decisión a tomar por las autoridades de la institución educativa. Pues existe la posibilidad que las IE consideren que el tiempo de prácticas deba ser inferior y prioricen las actividades académicas. No obstante, se recomienda que los días a realizar las prácticas sean un mínimo de dos días a la semana.

Etapa 2. Evaluación y seguimiento

El seguimiento debe ser continuo a lo largo de todo el proceso, si es posible, coordinador, facilitador o personal de la IE deben encontrarse presente en las instalaciones de las empresas la mayor cantidad de tiempo posible y la evaluación debe ser aplicada cada cierto tiempo, dependiendo de qué tan largo sea el proceso, si en los acuerdos llevados a cabo se establece que las prácticas durarán 1 mes la evaluación se la llevará a cabo semanalmente, esto con la finalidad de mejorar la formación pre-laboral de la institución educativa.

Semanalmente (al menos las primeras dos semanas) se debe realizar una reunión con los tutores profesionales, ya que son los que mantienen contacto directo con el estudiante y las actividades que realiza en la empresa. Por lo tanto, es la persona apropiada para realizar observaciones sobre los puntos en los que el estudiante debe mejorar. Para ello en la reunión se realizará nuevamente el perfil profesional del estudiante, en el cual se analizan las competencias personales. Y la tabla de habilidades y destrezas del puesto de trabajo, con el fin de identificar las competencias técnicas a desarrollar.

Al analizar y comparar estas dos tablas se debe realizar nuevamente la tabla de apoyos con el fin de identificar los apoyos requeridos de la persona con DIL en un ambiente laboral real. De modo que los nuevos apoyos que se establezcan tendrán mucha más coherencia con la realidad y no serán basados en suposiciones. Además, gracias a estas dos tablas se podrá modificar las actividades a realizar en la institución educativa, pues si en ellas se identifica que el estudiante necesita mejorar en cuanto a la capacidad de trabajo en equipo en la institución educativa se realizarán actividades encaminadas a mejorarla.



Finalmente, al haber aplicado los apoyos necesarios y las adaptaciones a la formación pre-laboral una vez a mitad del proceso y otra al final se llenarán nuevamente las tablas de competencias personales y habilidades y destrezas del puesto de trabajo. Estas servirán a modo de evaluación, ya que se debe comparar cronológicamente estas tablas para poder evidenciar el avance del estudiante a lo largo del tiempo. Estas tablas cuentan con una escala cualitativa que se describe a continuación.

Tabla 20

Escala de evaluación

Escala cualitativa		Descripción
Domina	D	Domina el aprendizaje esperado sin necesidad de apoyo.
En proceso	EP	Se encuentra en proceso de adquirir el aprendizaje esperado o lo logra con apoyo.
No domina	D	No domina el aprendizaje esperado pese a que posee apoyo permanente

Fuente: Elaboración propia (2021)

Referencias bibliográficas de la propuesta.

- Aimacaña, J., Espinosa, T., Pérez, D., & Viteri, C. (2018). Modelo nacional de gestión y atención para estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas a la discapacidad de las instituciones de educación especializadas. Quito: Ministerio de Educación.
- Jenaro, C. (1999). La transición a la vida adulta en jóvenes con discapacidad: necesidades y demandas. III Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad.
- Molina Jover, I. (2016). Empleo con apoyo: modelo de intervención Down España.
- Quintana Díaz, M., & Barrera Mardones, D. (2013). Guía: Educación para la transición.

CONCLUSIONES

La presente investigación se ha dedicado al estudio de los procesos de inclusión laboral de los estudiantes con discapacidad intelectual de UNEDA. Las conclusiones a las que ha llegado este trabajo se organizan en concordancia con los objetivos específicos planteados, los mismos que se detallan a continuación:

Del análisis de aspectos teóricos encontrados en la bibliografía se demuestra que la inclusión laboral en personas con discapacidad intelectual representa un gran reto y ha traído consigo un sinnúmero de barreras. Como principal barrera se evidencia la falta de formación pre-laboral en las instituciones educativas, generando que la persona no esté preparada para las necesidades laborales de la empresa. Otra de las barreras es el desconocimiento por parte de las empresas hacia las características ocupacionales de las personas con DI lo que genera una asignación inadecuada de los puestos de trabajo ofertados según las necesidades de las empresas.

Para que las personas con discapacidad intelectual puedan incluirse laboralmente en la sociedad es importante que el sistema educativo propicie una formación académica y laboral, respetando las necesidades, condiciones y ritmos de aprendizaje de cada estudiante. Las instituciones educativas deben brindar herramientas y apoyos necesarios en su formación pre-laboral, esto con la finalidad que adquieran autonomía e independencia. Además, es necesario que se desarrollen y potencien destrezas sociales, habilidades de autocuidado, la adquisición de valores y el manejo y control de conductas.

Para ello, la institución educativa debe diseñar e implementar un proceso de formación en prácticas pre-laborales que permitan definir la vocación de los estudiantes y que respondan a las necesidades de la sociedad, esto con la finalidad de generar condiciones propicias para que los graduados sean contratados en diferentes empresas.

Para una exitosa inclusión laboral es importante también el apoyo de la familia. Pues es el contexto más inmediato del cual adquieren los valores y destrezas que son requeridos por los empleadores. Asimismo, la familia puede ser un gran apoyo o una gran limitante para la IL. Ya que, si el ambiente familiar es óptimo y potencia valores y destrezas positivas, existe una mayor posibilidad de inclusión laboral exitosa.

Sin embargo, si existe demasiada sobreprotección hacia la persona con discapacidad intelectual se generan en la persona con DIL niveles bajos de autonomía.

La implementación de los modelos de apoyo (EcA y programas de transición a la vida adulta) y del ecológico funcional permiten el desarrollo de los procesos de inclusión laboral. Puesto que son modelos encaminados a fortalecer la inclusión laboral de personas con DIL. Estos generalmente se los aplica por separado, generando una incongruencia entre las actividades escolares y las posibles actividades laborales futuras. Por lo tanto, si se toma en consideración aspectos de estos modelos y se los aplica a la par existe una mayor posibilidad de generar una formación laboral exitosa en la persona con discapacidad intelectual leve.

Dentro del proceso de formación laboral es importante tener en cuenta que el puesto de trabajo es el que debe adaptarse a la persona con DIL, mas no la persona al puesto de trabajo. Para ello, es necesario establecer los apoyos y la frecuencia requerida por cada persona. Para establecer el nivel de apoyos es necesario realizar el perfil profesional del estudiante (en el cual se analizan las competencias personales) y la tabla de habilidades y destrezas del puesto de trabajo (en la que se analizan las competencias técnicas a desarrollar). Pues al compararlos se puede establecer los apoyos que requiere la persona dentro del puesto de trabajo.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que se plantean en esta investigación son:

- Crear un equipo de apoyo institucional conformado por especialistas con experiencia en procesos de inclusión laboral.
- Sensibilizar a las familias sobre la importancia del desarrollo de la autonomía.
- Enfocar el proceso del PCP en los intereses del estudiante, mas no en los de la familia ni docentes. Pues al imponer una vocación existe la posibilidad de generar desinterés y desmotivación. Es necesario que el facilitador direcciona al estudiante a objetivos alcanzables, ya que si estos sobrepasan las capacidades de la persona se puede generar frustración.



- Indagar si existe algún padre de familia que es propietario de una empresa o microempresa, con el fin de que los estudiantes puedan realizar el proceso de prácticas pre-laborales en la misma.
- Solicitar el apoyo de fundaciones u organizaciones externas que conozcan sobre inclusión laboral para la sensibilización dentro de las empresas. En el caso de Ecuador se puede acudir al Sistema de Inclusión Laboral (SIL).
- Crear ambientes de aprendizaje que simulen un ambiente laboral real. En el cual se enseñan las competencias técnicas y personales requeridas en los diferentes puestos de trabajo. Para su construcción y equipamiento se puede solicitar la colaboración a padres de familia o fundaciones externas. Además de las competencias adquiridas en la institución educativa es necesario que desde el contexto familiar estas sean potenciadas.
- Evaluar formativa y continuamente, con el fin de mejorar el proceso de prácticas y de formación pre-laboral en la institución educativa. Además, con base en la evaluación se deben mejorar tanto los apoyos a brindar como las competencias técnicas y profesionales a desarrollar en el estudiante con DIL.
- Añadir, sustituir o eliminar indicadores que se consideren necesarios en las diferentes tablas, puesto que las mismas no son una camisa de fuerza y pueden variar en dependencia del contexto y situación.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aimacaña, J., Espinosa, T., Pérez, D., & Viteri, C. (2018). Modelo nacional de gestión y atención para estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas a la discapacidad de las instituciones de educación especializadas. Quito: Ministerio de Educación.
- Bardin, L. (1991). Análisis de contenido (Vol. 89). Ediciones Akal.
- Bastidas Navarrete, A. (2015). Análisis conductual aplicado en la modificación de conducta en jóvenes con autismo de 15 y 16 años y su efecto en la adquisición de destrezas adaptativas, en la Fundación Virgen de la Merced. POSGRADOS FACULTAD: MAESTRÍA EN EDUCACION INFANTIL Y EDUCACIÓN ESPECIAL.
- Basualto, A. (2017). INCLUSIÓN LABORAL DE JÓVENES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN CHILE.
- Becerra Traver, M. T., Montanero Fernández, M., & Lucero Fustes, M. (2017). Programas de orientación y empleo con apoyo de personas con discapacidad intelectual. Modelos y estrategias de intervención.
- Booth, T., Ainscow, M., Black-Hawkins, K., Vaughan, M., & Shaw, L. (2000). índice de inclusión. Desarrollando el aprendizaje y la participación en las escuelas.
- Carvajal E, S. M (2001). "Manual para facilitar el paso desde un nivel presimbólico hacia uno simbólico en estudiantes sordociegos y multipleimpedidos" sección la importancia del entorno dentro del desarrollo de la comunicación. Quito - Ecuador.
- Chamba Morocho, D. (2018). Actividades de la vida diaria y la autonomía de las personas con discapacidad intelectual que asisten al centro diurno de desarrollo integral para personas con discapacidad mies-Loja, período lectivo 2018.
- Chaves Salas, Ana Lupita (2001). Implicaciones educativas de la teoría sociocultural de Vigotsky. Revista Educación, 25(2),59-65.[fecha de Consulta 2 de Junio de 2021]. ISSN: 0379-7082. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44025206>



- Chaves, V. E. J. (2012). El estudio de caso y su implementación en la investigación. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 8(1), 141-150.
- Chico, R. A. R., & Lucero, P. (2016). Modelo de empleo con apoyo para la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual leve en Ecuador. *Revista Publicando*, 3(7), 57-68.
- CODIGO DEL TRABAJO Codificación 17 Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005 Ultima modificación: 26-sep-2012 Estado: Vigente artículo 42, punto 33 P.20
- Constitución (2008) sección sexta, personas con discapacidad, en el artículo 47, literal 5.
- CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008 Decreto Legislativo o Registro Oficial 449 de 20-oct-2008 Ultima modificación: 13-jul-2011 Estado: Vigente artículo 330 (p.103)
- De Urríes, F. D. B. J., & Verdugo, M. Á. (2010). Análisis del ajuste de los programas a estándares de la Unión Europea de Empleo con Apoyo (EUSE). Un Impacto social del programa ECA Caja Madrid de empleo con apoyo (pp. 229-253). Instituto Universitario de Integración en la Comunidad.
- Díaz De Salas, Sergio Alfaro, & Mendoza Martínez, Víctor Manuel, & Porrás Morales, Cecilia Margarita (2011). UNA GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE ESTUDIOS DE CASO. *Razón y Palabra*, (75), .[fecha de Consulta 15 de Junio de 2021]. ISSN:. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=199518706040>
- Díaz, M. P. (2011). La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual: el papel de la escuela. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, (70), 185-200. España
- Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., & Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2(7), 162-167.
- Dulzaides Iglesias, M. E., & Molina Gómez, A. M. (2004). Análisis documental y de información: dos componentes de un mismo proceso. *Acimed*, 12(2), 1-1.
- Echeíta, G., & Duk Homad, C. (2008). Inclusión educativa. REICE. *Revista electrónica Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*.



- Espinoza, M., & Gallegos, D. D. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Revista Espacios*, 39(51), 3-18. Ecuador
- Evans, M. (2010). Caja de herramientas de la EUSE (European Unión of Supported Employment) para la práctica del empleo con apoyo. Extraído el 12 de marzo de 2013 de: <http://www.euse.org/supported-employment-toolkit-2/EUSE%20Toolkit%202010%20-%20Spanish.pdf>
- Fernández, F. V., & Vicente, J. M. M. (2005). Discapacidad Y Transición a La Vida Activa. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 761-770.
- Gómez, M. J. A., & Jose, M. (2007). *La investigación educativa: Claves teóricas*. McGraw-Hill.
- González, P., Peiró, J. M., & Bravo, M. J. (1996). Calidad de vida laboral. *Tratado de psicología del trabajo*, 2, 161-186.
- Iglesias, D. (2020). Orientación vocacional laboral desde una perspectiva ecológica-funcional para estudiantes con discapacidad intelectual del aula talleres 3 de la unidad educativa especial "UNEDA". Cuenca Ecuador. P. 9-18
- Infante, S. Q., & Guillén, C. R. (2015). La inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Foro jurídico*, (14), 32-41.(Perú)
- Izaguirre, R., Rivera, R., & Mustelier, S. (2010). La revisión bibliográfica como paso lógico y método de la investigación científica. *Universidad Nacional de Guinea Ecuatorial*, 1-11.
- Jauregui, L. C. V. (2017). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad: un estudio comparativo entre España y México*. ITESO.
- Jenaro, C. (1999). La transición a la vida adulta en jóvenes con discapacidad: necesidades y demandas. III Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad.
- Jiménez-Marín, G., & Silva Robles, C. (2011). Metodología cualitativa vs. metodología cuantitativa en comunicación: estudio de un caso. In *Investigar la comunicación en España*. Actas del I Congreso

nacional de metodología de la investigación en comunicación, Madrid 2011 (pp. 71-82). Universidad Rey Juan Carlos.

- Laborda Molla, C., & González Fernández, H. (2017). Estudio cualitativo sobre discapacidad intelectual y trabajo protegido. La orientación como herramienta para mejorar la calidad de vida. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía (REOP)*, 28(3), 0082-98.
- Latorre, A. (2004). La investigación-acción: conocer y cambiar la práctica educativa. *Boletín De Investigación Educativo - Musical*, 11(32).
- Maldonado, V., & Jorge, A. (2013). El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 46(138), 1093-1109.
- Martí, J. (2017). La investigación-acción participativa: estructura y fases.
- Mendoza, M.L (2015) Aplicación del currículo con enfoque ecológico funcional y su incidencia en la inserción laboral de los estudiantes del programa transición a la vida joven adulta de la Unidad de Educación Especializada “Angélica Flores Zambrano” Período 2013 – 2014. Tesis de grado no publicada. Universidad Tecnológica Equinoccial Dirección General De Posgrado. Quito, Ecuador.
- Molina Jover, I. (2016). Empleo con apoyo: modelo de intervención Down España.
- Morán Suárez, M., Gómez Sánchez, L. E., & Alcedo Rodríguez, M. (2020). Inclusión social y autodeterminación: los retos en la calidad de vida de los jóvenes con autismo y discapacidad intelectual.
- Noell, J. F., Díaz, M. P., Pazos, R. M., Comalada, C. F., & Rovira, C. P. (2015). La transición a la vida adulta de jóvenes con discapacidad intelectual. Evaluación de un programa de formación para la mejora de las competencias personales. *Revista de Investigación en Educación*, 13(1), 53-68.
- Ocampo, D., & Ocampo, D. (2019). Investigación-Acción. Retrieved 9 February 2021, from <https://investigaliacr.com/investigacion/investigacion-accion/>



- Palacios, A. (2008). El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Cermi.
- Pérez, G. (1994). Investigación cualitativa. Retos e interrogantes. Madrid: la muralla
- Piaget, J. (1979). Tratado de lógica y conocimiento científico. Naturaleza y métodos de la epistemología (Vol. 1). Buenos Aires: Paidós.
- Quintana Díaz, M., & Barrera Mardones, D. (2013). Guía: Educación para la transición.
- Rebolledo, A. (2009). Configuración de la formación laboral como factor de empleabilidad en educación especial en la provincia de Ñuble, Región del Bio Bío, Chile. *Revista Horizontes educacionales*, 14(2), 21 - 36.
- Sánchez, G. (2010). Implementación de un programa de intervención educativa para niños, niñas y adolescentes con necesidades educativas especiales asociadas a la discapacidad visual t trastornos asociados en la provincia del Azuay (Master's thesis).
- Soriano, A. (2000) Investigación en el aula, España. Universidad de Almería, Servicio de Publicaciones, 25-40.
- Van Loon, J. (2013). Un sistema de apoyos centrado en la persona. Mejoras en la calidad de vida a través de los apoyos.
- Vargas, J. G. (2015). El efecto Pigmalión y su efecto transformador a través de las expectativas. *Perspectivas docentes*, (57), 40-43.
- Verdugo, M. A. (2001). Autodeterminación y calidad de vida de las personas con discapacidad. *Propuestas de actuación*.
- Verdugo, M. Á., & de Urríes, B. J. (2001). Panorámica del empleo con apoyo en España.
- Verdugo, M. A., Schalock, R. L., Arias, B., Gómez, L., & Jordán de Urríes, B. (2013). Calidad de vida. MA Verdugo & RL Schalock (Coords.), *Discapacidad e inclusión manual para la docencia*, 443-461.



Vidal, R., & Cornejo, C. (2012). Empleo con apoyo. *Convergencia educativa*, (1), 113-127.

Vidal, R., Cornejo, C., & Arroyo, L. (2013). La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. *Convergencia educativa*, (2), 93-102.

Vygotsky, L. S. (1979). *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. Barcelona: Grijalbo.

Vygotsky, L. S. (s/f). *Pensamiento y lenguaje. Teoría del desarrollo cultural de las funciones psíquicas*. México: Ediciones Quinto Sol.

Yin, R. (1994). Investigación sobre estudio de casos. Diseño y métodos. *Applied social research methods series*, 5(2), 1-35.



ANEXOS

Anexo 1. Entrevista docente (contextualización)

Entrevista dirigida a docente.

Objetivo: La presente entrevista tiene la finalidad de contextualizar el décimo tres de la Unidad Educativa Especial del Azuay UNEDA. Para ello, se recaudará información confidencial y relevante sobre la caracterización del salón.

Entrevistador:

Entrevistado:

1. Cuéntenos alguna anécdota o experiencia que considere muy valiosa en su práctica como educador en una escuela especial.
2. ¿Cuántos años trabaja en la institución?
3. ¿Qué salón o aula tutora Ud.?
4. ¿Cómo se está llevando a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje en su salón de clases?
5. ¿Podría por favor describirnos a los estudiantes de su salón de clases?
6. ¿Qué barreras considera usted que existen actualmente en su salón de clase y/o en la institución educativa?

Anexo 2. Entrevista dirigida a docente

Entrevista dirigida a docente.

Objetivo: La presente entrevista tiene la finalidad de identificar el proceso de inclusión laboral de estudiantes con discapacidad intelectual del décimo tres de la Unidad Educativa Especial del Azuay UNEDA. Para ello, se recaudará información confidencial y relevante sobre la caracterización del salón, la situación problema e identificación de cómo se lleva a cabo la aplicación del modelo ecológico funcional.

Yohe recibido información sobre el Trabajo de Titulación “Guía metodológica dirigida a docentes y directivos para favorecer la inclusión laboral de estudiantes con discapacidad intelectual, a través de modelos de apoyo y un modelo ecológico funcional” cuyo objetivo es” proponer una guía metodológica para favorecer la inclusión laboral de estudiantes con D.I” Autorizo mi participación en esta investigación,



sabiendo que la información será utilizada para fines académicos. Estoy en libertad de retirarme en cualquier momento, si es el caso.

Entrevistador:

Entrevistado:

1. Cuéntenos alguna anécdota o experiencia que considere muy valiosa en su práctica como educador en una escuela especial.
2. ¿Cuántos años trabaja en la institución?
3. Desde su práctica docente, ¿Cómo el currículum ecológico funcional contribuye a la formación de sus estudiantes para los procesos de inclusión laboral?
4. ¿Cómo la institución educativa aplica el modelo ecológico funcional?
5. Desde las condiciones de pandemia, ¿Qué contenidos se han priorizado del modelo ecológico funcional?
6. ¿Cuáles son las competencias que adquieren los estudiantes en su institución para desempeñarse en oficios en el campo laboral?
7. ¿Cuáles son los criterios de evaluación que se consideran para comprobar si el estudiante está preparado para desarrollar estos oficios?
8. A su criterio, ¿Cómo se desarrolla el acompañamiento de la familia en modalidad presencial y en modalidad virtual?
9. ¿Cuáles son los procesos de inclusión laboral que implementa la institución educativa con los estudiantes y los empleadores?
10. A su opinión ¿Qué tipo de contenidos deben recibir las personas con discapacidad intelectual para incluirse laboralmente en la sociedad?
11. ¿Los estudiantes ya egresados de la institución educativa han obtenido empleos remunerados? ¿Estos empleos están relacionados a los oficios ofrecidos por la institución educativa?

En calidad de estudiantes de la UNAE y practicantes de UNEDA, agradecemos su participación y colaboración dentro de este proyecto que fomenta la inclusión laboral, nos contactaremos con Ud. pronto para detallar algunos datos relevantes al proceso de inclusión laboral de los estudiantes.

Anexo 3. Entrevista dirigida a director

Entrevista dirigida a directivos

Objetivo: La presente entrevista tiene la finalidad de identificar el proceso de inclusión laboral de estudiantes con discapacidad intelectual del décimo tres de la Unidad Educativa Especial del Azuay UNEDA. Para ello, se recaudará información relevante a los apoyos brindados por la institución educativa para fomentar la inclusión laboral, la preparación pre-laboral que reciben los estudiantes, el perfil de salida y los oficios en los que forma la institución educativa.

Yo he recibido información sobre el Trabajo de Titulación “Guía metodológica dirigida a docentes y directivos para favorecer la inclusión laboral de estudiantes con discapacidad intelectual, a través de modelos de apoyo y un modelo ecológico funcional” cuyo objetivo es” proponer una guía metodológica para favorecer la inclusión laboral de estudiantes con D.I” Autorizo mi participación en esta investigación, sabiendo que la información será utilizada para fines académicos. Estoy en libertad de retirarme en cualquier momento, si es el caso.

Entrevistador:

Entrevistado:

1. Cuéntenos alguna anécdota o experiencia que considere muy valiosa en su práctica como líder institucional en UNEDA (¿qué es lo que más le ha marcado a lo largo de su carrera?)
2. ¿Cuántos años trabaja en la institución?
3. ¿Cuáles son los parámetros que maneja el ministerio de educación en cuanto a la formación laboral de los estudiantes?
4. ¿Qué apoyos brinda la institución educativa para fomentar la inclusión laboral?
5. Desde su experiencia profesional, ¿Cómo el currículum ecológico funcional contribuye a la formación de los estudiantes para los procesos de inclusión laboral?
6. ¿Cómo la institución educativa aplica el modelo ecológico funcional?
7. Desde las condiciones de pandemia, ¿Qué contenidos se han priorizado del modelo ecológico funcional?
8. ¿Cuáles son las competencias que adquieren los estudiantes en su institución para desempeñarse en oficios en el campo laboral?
9. ¿Cuál es el perfil de salida y los oficios en los que se prepara un estudiante egresado de UNEDA?
10. ¿Cuáles son los criterios de evaluación que se consideran para comprobar si el estudiante está preparado para desarrollar estos oficios?



11. ¿La institución educativa articula convenios con empresas para que el estudiante trabaje?
12. ¿Cuáles considera usted son los compromisos que deben existir entre empleadores, escuela y estudiante?
13. ¿Considera necesario que se le asigne un tutor profesional que apoye a la persona con discapacidad intelectual en el ambiente laboral? Si la respuesta es afirmativa ¿Qué criterios se deberían tomar en cuenta para la asignación del tutor profesional?
14. A su criterio, ¿Cómo se desarrolla el acompañamiento de la familia en modalidad presencial y en modalidad virtual?
15. ¿Cuáles son los procesos de inclusión laboral que implementa la institución educativa con los estudiantes y los empleadores?
16. A su opinión ¿Qué tipo de contenidos y orientaciones deben recibir las personas con DI para incluirse laboralmente en la sociedad?
17. A su criterio ¿Qué orientación debe recibir la familia con respecto a la inclusión laboral, por parte de la institución?
18. Para usted ¿Cómo se puede sensibilizar y motivar a las empresas sobre el conocimiento de los beneficios de la inclusión laboral?
19. ¿Qué deben hacer los docentes para llevar a cabo procesos de inclusión laboral en la institución educativa?
20. ¿Los estudiantes ya egresados de la institución educativa han obtenido empleos remunerados? ¿Estos empleos están relacionados a los oficios ofrecidos por la institución educativa?

En calidad de estudiantes de la UNAE y practicantes de UNEDA, agradecemos su participación y colaboración dentro de este proyecto que fomenta la inclusión laboral, nos contactaremos con Ud. pronto para detallar algunos datos relevantes al proceso de inclusión laboral de los estudiantes.

Anexo 4. Entrevista dirigida a empleadores

Entrevista dirigida a empleadores

Objetivo: la presente entrevista tiene la finalidad de identificar el proceso de inclusión laboral de estudiantes con discapacidad intelectual del décimo cuarto de la Unidad Educativa Especial del Azuay UNEDA. Para ello, se recaudará información acerca de los conocimientos y competencias técnicas y personales que deben adquirir los estudiantes para laborar exitosamente en una empresa.



Yo..... he recibido información sobre el Trabajo de Titulación “Guía metodológica dirigida a docentes y directivos para favorecer la inclusión laboral de estudiantes con discapacidad intelectual, a través de modelos de apoyo y un modelo ecológico funcional” cuyo objetivo es” proponer una guía metodológica para favorecer la inclusión laboral de estudiantes con D.I” Autorizo mi participación en esta investigación, sabiendo que la información será utilizada para fines académicos. Estoy en libertad de retirarme en cualquier momento, si es el caso.

Entrevistado

Nombre:

Edad:

Profesión:

Cargo:

Años de experiencia:

1. ¿En su empresa han trabajado personas con discapacidad intelectual?
2. ¿Cuéntenos alguna anécdota o experiencia que considere valiosa para su rol profesional, teniendo en cuenta el cómo ha sido trabajar con personal con discapacidad intelectual?
3. ¿Qué es para usted la discapacidad intelectual?
4. ¿Qué entiende por inclusión?
5. ¿Conoce usted los derechos que tienen las personas con discapacidad intelectual en el ámbito laboral?
6. ¿Cuáles considera usted son las condiciones laborales óptimas para una persona con discapacidad intelectual?
7. ¿Qué beneficios considera usted aporta a su empresa el trabajar con personas con discapacidad intelectual?
8. ¿Cuáles son los apoyos que una persona con discapacidad intelectual requiere para desempeñarse exitosamente en un ambiente laboral?
9. ¿Considera usted que su empresa está preparada para brindar los apoyos necesarios a personas con discapacidad intelectual? ¿Por qué?
10. ¿Existe en su empresa una previa sensibilización al personal para la inclusión a una persona con discapacidad intelectual?



11. En el caso de contar con personal con discapacidad intelectual ¿Cuál ha sido su desempeño laboral (puesto de trabajo)?
12. ¿Qué dificultades han surgido durante el proceso?
13. ¿Considera necesario que se le asigne un tutor profesional que apoye a la persona con discapacidad intelectual en el ambiente laboral? Si la respuesta es afirmativa ¿Qué criterios se deberían tomar en cuenta para la asignación del tutor profesional?
14. ¿Qué aspectos considera indispensables para que una persona con discapacidad intelectual pueda laborar exitosamente en un determinado puesto de trabajo?
15. Para usted ¿cuáles son los conocimientos y competencias técnicas y personales que deben adquirir los estudiantes para laborar exitosamente en una empresa?
16. ¿En qué puestos de trabajo considera que una persona con discapacidad intelectual se puede desempeñar exitosamente?
17. A su opinión ¿Cuáles son los apoyos que una empresa debe brindar al personal con discapacidad intelectual?

En calidad de estudiantes de la UNAE y practicantes de UNEDA, agradecemos su participación y colaboración dentro de este proyecto que fomenta la inclusión laboral, nos contactaremos con usted pronto para detallar algunos datos relevantes al proceso de inclusión laboral.

Anexo 5. Entrevista dirigida al Servicio de Integración Laboral de Personas con Discapacidad (SIL)

Entrevista dirigida al Servicio de Integración Laboral de Personas con Discapacidad (SIL)

Objetivo: La presente entrevista tiene la finalidad de identificar el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en Ecuador y cómo las instituciones educativas especiales preparan a los estudiantes para la inclusión laboral.

Yo..... he recibido información sobre el Trabajo de Titulación “Guía metodológica dirigida a docentes y directivos para favorecer la inclusión laboral de estudiantes con discapacidad intelectual, a través de modelos de apoyo y un modelo ecológico funcional” cuyo objetivo es” proponer una guía metodológica para favorecer la inclusión laboral de estudiantes con D.I” Autorizo mi participación en esta investigación,



sabiendo que la información será utilizada para fines académicos. Estoy en libertad de retirarme en cualquier momento, si es el caso.

Entrevistador:

Entrevistado:

Cargo:

Edad:

Experiencia:

1. Cuéntenos alguna anécdota o experiencia que considere muy valiosa en su práctica como analista de orientación laboral
2. ¿Cuántos años trabaja en el servicio de integración laboral para personas con discapacidad?
3. ¿Cuál es el objetivo de la institución en la cual trabaja?
4. ¿Qué actividades se realizan?
5. ¿Como la institución en la que labora fomenta los procesos de inclusión laboral?
6. ¿Usted conoce los procesos de inclusión laboral de estudiantes con discapacidad intelectual mediante el cual el Mineduc propone a las empresas?
7. De su experiencia, ¿Cree Ud. que se cumplen los derechos laborales en las personas con discapacidad intelectual en los diferentes espacios laborales?
8. ¿Cuáles son los apoyos que brinda el estado para fomentar la inclusión laboral de personas con DI?
9. ¿Qué apoyos considera que deben brindar las instituciones educativas especiales para fomentar la inclusión laboral?
10. Desde su experiencia ¿Qué tipo de contenidos y orientaciones contempladas en el currículo deben recibir las personas con discapacidad intelectual para incluirse laboralmente en la sociedad?
11. ¿Qué apoyos considera que deben brindar las empresas para fomentar la inclusión laboral?
12. Para usted ¿Cómo se puede sensibilizar y motivar a las empresas sobre el conocimiento de los beneficios de la inclusión laboral?
13. ¿Considera usted que las empresas ecuatorianas están preparadas para brindar los apoyos necesarios a personas con discapacidad intelectual? ¿Por qué?
14. ¿Considera necesario que se le asigne un tutor profesional que apoye a la persona con discapacidad intelectual en el ambiente laboral? Si la respuesta es afirmativa ¿Qué criterios se deberían tomar en cuenta para la asignación del tutor profesional?
15. ¿Cuáles considera usted son las condiciones laborales óptimas para una persona con discapacidad intelectual?
16. ¿Cuáles son las dificultades que generalmente surgen al momento de una inclusión laboral?



17. ¿En qué puestos de trabajo considera que una persona con discapacidad intelectual se puede desempeñar exitosamente?

En calidad de estudiantes de la UNAE y practicantes de UNEDA, agradecemos su participación y colaboración dentro de este proyecto que fomenta la inclusión laboral, nos contactaremos con usted pronto para detallar algunos datos relevantes al proceso de inclusión laboral.

Anexo 6. Bibliografía recomendada

- Aimacaña, J., Espinosa, T., Pérez, D., & Viteri, C. (2018). Modelo nacional de gestión y atención para estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas a la discapacidad de las instituciones de educación especializadas. Quito: Ministerio de Educación.
- Basualto, A. (2017). INCLUSIÓN LABORAL DE JÓVENES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN CHILE.
- Díaz, M. P. (2011). La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual: el papel de la escuela. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, (70), 185-200. España
- Jauregui, L. C. V. (2017). La inclusión laboral de las personas con discapacidad: un estudio comparativo entre España y México. ITESO.
- Mendoza, M.L (2015) Aplicación del currículo con enfoque ecológico funcional y su incidencia en la inserción laboral de los estudiantes del programa transición a la vida joven adulta de la Unidad de Educación Especializada “Angélica Flores Zambrano” Período 2013 – 2014. Tesis de grado no publicada. Universidad Tecnológica Equinoccial Dirección General De Posgrado. Quito, Ecuador.
- Quintana Díaz, M., & Barrera Mardones, D. (2013). Guía: Educación para la transición.
- Vidal, R., Cornejo, C., & Arroyo, L. (2013). La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. Convergencia educativa, (2), 93-102.

Anexo 7. Mapas visuales PCP

<https://docs.google.com/presentation/d/1s2UqN86531Te1frtYzDljHuyGuFvVZN3wNL9SBZqotc/edit?usp=sharing>

Anexo 8. Catálogos de oficios

https://www.canva.com/design/DAEnxqAlTIg/share/preview?token=mhf4GYPgo94XYoTEUdy2IA&role=EDITOR&utm_content=DAEnxqAlTIg&utm_campaign=designshare&utm_medium=link&utm_source=sharebutton



UNAE

Cláusula de licencia y autorización para publicación en el
Repositorio Institucional

Certificado para Trabajo de Integración Curricular de Carreras de Grado de Modalidad Presencial

Carrera de: Educación Especial

Itinerario Académico en: Discapacidad Intelectual y Desarrollo

Yo, Luis David Iñiguez Torres, en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Integración Curricular de Carreras de Grado de Modalidad Presencial "Guía metodológica dirigida a docentes y directivos para favorecer la inclusión laboral de estudiantes con discapacidad intelectual, a través de los modelos de apoyo y ecológico funcional", de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad Nacional de Educación UNAE una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad Nacional de Educación UNAE para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Azogues, 09 de septiembre de 2021

Luis David Iñiguez Torres

C.I: 0107331688



UNAE

Cláusula de licencia y autorización para publicación en el
Repositorio Institucional

Certificado para Trabajo de Integración Curricular de Carreras de Grado de Modalidad Presencial

Carrera de: Educación Especial

Itinerario Académico en: Discapacidad Intelectual y Desarrollo

Yo, Daniela Domenica Iglesias Bayas, en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Integración Curricular de Carreras de Grado de Modalidad Presencial "Guía metodológica dirigida a docentes y directivos para favorecer la inclusión laboral de estudiantes con discapacidad intelectual, a través de los modelos de apoyo y ecológico funcional", de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad Nacional de Educación UNAE una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad Nacional de Educación UNAE para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Azogues, 09 de septiembre de 2021

Daniela Domenica Iglesias Bayas

C.I: 0107431561



UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
EDUCACIÓN



UNAE

Cláusula de Propiedad Intelectual

Certificado para Trabajo de Integración Curricular de Carreras de Grado de Modalidad Presencial

Carrera de: Educación Especial

Itinerario Académico en: Discapacidad Intelectual y Desarrollo

Yo, Luis David Iñiguez Torres, autor del Trabajo de Integración Curricular de Carreras de Grado de Modalidad Presencial "Guía metodológica dirigida a docentes y directivos para favorecer la inclusión laboral de estudiantes con discapacidad intelectual, a través de los modelos de apoyo y ecológico funcional", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor.

Azogues, 09 de septiembre de 2021

Luis David Iñiguez Torres

C.I: 0107331688



UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
EDUCACIÓN



UNAE

Cláusula de Propiedad Intelectual

Certificado para Trabajo de Integración Curricular de Carreras de Grado de Modalidad Presencial

Carrera de: Educación Especial

Itinerario Académico en: Discapacidad Intelectual y Desarrollo

Yo, Daniela Domenica Iglesias Bayas, autora del Trabajo de Integración Curricular de Carreras de Grado de Modalidad Presencial "Guía metodológica dirigida a docentes y directivos para favorecer la inclusión laboral de estudiantes con discapacidad intelectual, a través de los modelos de apoyo y ecológico funcional", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Azogues, 09 de septiembre de 2021

Daniela Domenica Iglesias Bayas

C.I: 0107431561



Certificado del Tutor/Cotutor
Certificado para Trabajo de Integración Curricular de Carreras de Grado

Carrera de: Educación Especial

Itinerario Académico en: Discapacidad Intelectual y Desarrollo

Miguel Eduardo Vásconez Campos, tutor y María Dolores Pesantez Palacios, cotutora del Trabajo de Integración Curricular de Carreras de Grado de Modalidad Presencial denominado Guía metodológica dirigida a docentes y directivos para favorecer la inclusión laboral de estudiantes con discapacidad intelectual, a través de los modelos de apoyo y ecológico funcional perteneciente a los estudiantes: Daniela Doménica Iglesias Bayas con C.I: 0107431561 y Luis David Iñiguez Torres con C.I: 0107331688. Dan fe de haber guiado y aprobado el Trabajo de Integración Curricular. También informamos que el trabajo fue revisado con la herramienta de prevención de plagio donde reportó el 6 % de coincidencia en fuentes de internet, apegándose a la normativa académica vigente de la Universidad.

Azogues, 09 de septiembre de 2021



Firmado electrónicamente por:
MIGUEL EDUARDO
VASCONEZ CAMPOS

Miguel Eduardo Vásconez Campos
C.I: 0602751596



Firmado electrónicamente por:
MARIA DOLORES
PESANTEZ
PALACIOS

María Dolores Pesantez Palacios
C.I: 0102131893