

DECLARACIÓN y AUTORIZACIÓN

Yo: **MARY JOHANNA PROAÑO AVELLÁN** con **CC. 171719789-9**, autora del trabajo de graduación intitulado: **"GUÍA PARA EL DESARROLLO DE HABILIDADES SOCIALES CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL LEVE, PARA SU INCLUSIÓN LABORAL, QUE ASISTEN AL "CENTRO DIURNO DE DESARROLLO INTEGRAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD CONOCOTO", EN EL PERÍODO DE NOVIEMBRE DEL 2018 A MARZO DEL 2019. Estudio realizado desde la perspectiva cognitivo conductual**, previa a la obtención del título profesional de **PSICÓLOGA CLÍNICA**, en la Facultad de **Psicología**.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Quito, junio 2019



MARY JOHANNA PROAÑO AVELLÁN
CC. 171719789-9



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**DISERTACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
PSICÓLOGA CLÍNICA**

**GUÍA PARA EL DESARROLLO DE HABILIDADES SOCIALES
CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL LEVE,
PARA SU INCLUSIÓN LABORAL, QUE ASISTEN AL “CENTRO
DIURNO DE DESARROLLO INTEGRAL PARA PERSONAS CON
DISCAPACIDAD CONOCOTO”, EN EL PERÍODO DE
NOVIEMBRE DEL 2018 A MARZO DEL 2019.**

Estudio realizado desde la perspectiva cognitivo-conductual.

AUTORA:

MARY JOHANNA PROAÑO AVELLÁN

DIRECTOR: MSC. CARLOS JIMÉNEZ

QUITO, 2019

DEDICATORIA

El presente proyecto va dedicado a todas las personas con discapacidad, sus familias y personal técnico que trabajan en su entorno. Siendo este proyecto una herramienta que busca fortalecer las capacidades y aptitudes de esta población en temáticas que son muy importantes para la vida cotidiana de cada uno de ellos.

También, dedico este proyecto a todos los estudiantes de las diferentes ramas profesionales, que puedan trabajar con personas con discapacidad, para que se incentiven en crear más herramientas que permitan a las personas sentirse incluidas social, laboral y afectivamente.

Por último, a todas las personas que brindan oportunidades en el campo laboral a las personas con discapacidad, y reconocen de ellos sus destrezas, aptitudes y habilidades en su trabajo.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradezco a Dios y a la vida por brindarme la oportunidad de haber realizado este trabajo de fin de grado, poniéndome a lo largo del camino a personas maravillosas que me enseñaron a seguir adelante sin importar ningún obstáculo de la vida.

Agradezco a mi padre, que, aunque lejos, me apoyó en cada momento, sin juzgarme, creyendo en mí una y otra vez. A mi madre por aguantar hasta que al final lo logré, por darme todos los días la bendición y ponerme en manos de Dios. A mi hermana Natasha igual por creer en mí y apoyarme cuando más lo necesité. Mi hermano Chris por estar orgulloso de mí siempre, y a mi pequeña Isabela por darme todo el amor del mundo.

A mi Leo que sin él, sin su amor, paciencia y ayuda no lo hubiese logrado, por no abandonarme nunca y enseñarme lo lindo de luchar por uno mismo y por nuestra familia y nuestro futuro. Por enseñarme a levantarme cada vez que sentía que no podía seguir adelante. Por ayudarme en el esfuerzo diario para lograr culminar con un trabajo bonito. Eres y siempre serás mi motivo de ser mejor persona cada día.

Por último, agradezco a todos los chicos que participaron de este proyecto, por darme la oportunidad de aportar con un granito de arena a su crecimiento personal, y por enseñarme a valorar el trabajo digno de las personas.

ÍNDICE

Índice de tablas.....	iv
Índice de gráficos	iv
1. CAPÍTULO 1: MARCO INTRODUCTORIO.....	2
1.1. Tema.....	2
1.2. Datos de la institución	2
1.3. Diagnóstico.....	4
1.4. Justificación.....	6
1.5. Objetivos.....	8
1.5.1. <i>Objetivo general</i>	8
1.5.2. <i>Objetivos específicos</i>	8
2. CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO	9
2.1. Minusvalía, Deficiencia y Discapacidad.	9
2.2. Discapacidad Intelectual.....	11
2.2.1. <i>Modelo socio-ecológico</i>	12
2.2.2. <i>Explicación multifactorial de la etiología de la discapacidad intelectual</i>	13
2.2.3. <i>Definición operativa vs. Constitutiva de discapacidad intelectual</i>	14
2.3. Habilidades sociales	17
2.4. Inclusión laboral	22
2.5. Formas de empleo.....	24
2.6. Equidad.....	28
3. CAPÍTULO 3: MARCO METODOLÓGICO Y PRÁCTICO.....	30
3.1. Metodología.....	30
3.2. Resultados.....	33
3.2.1. <i>Estudio bibliográfico</i>	33
3.2.2. <i>Necesidades institucionales</i>	33
Análisis de los resultados de la Guía de Observación	43
3.2.3. <i>Guía de Habilidades Sociales</i>	56
3.2.4. <i>Experiencias vivenciales en el lugar de trabajo</i>	57
3.3. Discusión	61
3.4. Conclusiones.....	64
3.5. Recomendaciones	65
Bibliografía	66
Anexos digitales	69

Índice de tablas

Tabla 1: Clasificación de habilidades sociales	21
Tabla 2: Estadísticas laboralmente activas en edad adulta.....	23
Tabla 3: Competencias	59
Tabla 4: Conciencia de sí mismo	43
Tabla 5: Motivación	44
Tabla 6: Autorregulación.....	45
Tabla 7: Manejo de relaciones interpersonales	46
Tabla 8: Liderazgo.....	47
Tabla 9: Comunicación	48
Tabla 10: Adaptabilidad	49
Tabla 11: Resolución de problemas	50
Tabla 12: Trabajo en equipo.....	51
Tabla 13: Administración del tiempo	52
Tabla 14: Intereses ocupacionales	53
Tabla 15: Perfil funcional.....	54
Tabla 16: Oportunidades de mi entorno laboral	54
Tabla 17: Perfil laboral.....	57
Tabla 18: Competencias cognitivas básicas	58

Índice de gráficos

Gráfico 1: “Organigrama del "Centro Diurno de Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad- Conocoto"	3
Gráfico 2: Esquema conceptual del funcionamiento humano.....	15
Gráfico 3: La inteligencia emocional (IE), según Goleman y su equivalencia con la autoestima y las habilidades sociales	19
Gráfico 4: Itinerarios de acceso al empleo	26

1. CAPÍTULO 1: MARCO INTRODUCTORIO

1.1. Tema

Guía para el desarrollo de habilidades sociales con personas con discapacidad intelectual leve para su inclusión laboral que asisten al “Centro Diurno de Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad - Conocoto”, en el período de noviembre del 2018 a marzo del 2019. Estudio realizado desde la perspectiva cognitivo-conductual.

1.2. Datos de la institución

Nombre de la institución

“Centro Diurno de Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad - Conocoto”

Actividad

El “Centro Diurno de Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad - Conocoto”, es una entidad cooperante de administración directa del Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), el centro brinda atención educativa y laboral a personas con discapacidad sobre todo con discapacidad intelectual que están en condiciones de pobreza, asisten estudiantes de todo el país, la atención es gratuita y se atiende en base a un modelo que tiene un enfoque de derechos, orientado a potenciar las habilidades y capacidades individuales, familiares y comunitarias.

Ubicación

Conocoto, Av. Jaime Roldós Aguilera. Oe8-12. Ciudadela del niño.

Características

Las personas que asisten al “Centro Diurno de Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad - Conocoto”, tienen discapacidad leve, moderada y severa, son atendidos por un grupo de 11 profesionales en rehabilitación con experticia en trabajar con personas con discapacidad.

Existen 54 usuarios, los cuales están divididos en 4 grupos; la conformación de los grupos se lo hace de acuerdo a las destrezas y habilidades que demuestren después de una valoración que se les realiza al iniciar el período académico, las actividades diarias son planificadas de acuerdo sobre todo a las potencialidades que se observa, para luego ir satisfaciendo sus necesidades individuales y familiares, se sigue estrictamente la norma técnica establecida por el MIES y el modelo social implementado por la Presidencia de

la República, para los centros que acogen a personas de atención prioritaria (Guerrero, 2018).

El grupo 1, está conformado por personas con discapacidad que carecen de las habilidades de la vida diaria, no poseen independencia, ni autonomía. En este grupo hay personas con discapacidad intelectual y física.

En el grupo 2, las personas con discapacidad poseen un poco más de independencia, pero les falta desarrollar habilidades funcionales académicas y autonomía.

El grupo 3, se caracteriza por tener avanzadas las habilidades funcionales y por aprender las actividades laborales

El grupo 4, está conformado por personas con discapacidad intelectual leve, que están en el último proceso en donde perfeccionan todas las habilidades necesarias para la inclusión laboral; siendo las personas de este grupo las que participarán en la presente disertación.

Contexto

El “Centro Diurno de Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad - Conocoto” tiene una cobertura de 60 personas, de las cuales 54 son usuarios y están entre las edades de 18 a 65 años.

Las personas que asisten al centro, tienen entre 48 a 79% de discapacidad intelectual, algunos de ellos presentan cuadros psiquiátricos, el 10% toman medicación, se completa la población con personas que tienen discapacidad visual y auditiva (Guerrero, 2018).

Organigrama

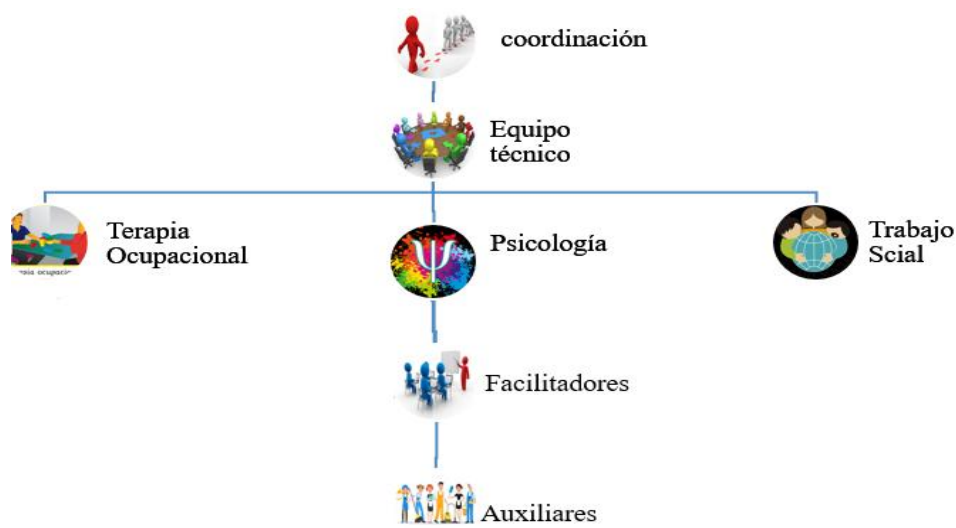


Gráfico 1: “Organigrama del "Centro Diurno de Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad- Conocoto"”

La institución está conformada en primer lugar por un coordinador. En segundo lugar, está el equipo técnico en: Terapia Ocupacional, Psicología, Trabajo Social. En tercer lugar, los facilitadores o docentes y por último los auxiliares que se encargan de la cocina, limpieza, entre otras actividades.

1.3. Diagnóstico

En el Ecuador existe una normativa legal que hace prevalecer el Derecho de las Personas con Discapacidad, en la Constitución de la República del Ecuador 2008, en su Título segundo de los Derechos, en su Capítulo tercero, Sección sexta, Art 47 se menciona que:

El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social, es así que en el ítem 5 de dicho artículo se reconoce el trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas. (pág. 23).

Además, en la Ley Orgánica de Discapacidades acreditada en el 2012, en la sección quinta del trabajo y capacitación, el artículo 47 que habla sobre inclusión laboral, nos menciona:

La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades (...) El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales. (pág. 13)

Como se ha evidenciado en los apartados anteriores y por medio de los regímenes establecidos por parte del Gobierno del Ecuador, las personas con discapacidad tiene

pleno derecho a la inclusión laboral en condiciones apropiadas, este enfoque debe ser primordial para la gestión institucional de las organizaciones que trabajan con personas con discapacidad, preparándoles para que ingresen a laborar en trabajo más justo, humano en igualdad de oportunidades y las empresas cumplan la normativa establecida.

El centro se rige al cumplimiento de la *Norma Técnica de Servicio de Atención en Centros Diurnos de Desarrollo Integral para personas con Discapacidad* establecida por el Ministerio de Inclusión Económica y Social emitida en el 2018 con el objetivo de:

Desarrollar, mantener y potenciar las habilidades, capacidades y destrezas de los usuarios del servicio a través de un trabajo diario sistemático y planificado que permita incrementar los niveles de autonomía e independencia respetando sus características y niveles de desarrollo. Además, busca fomentar la participación activa de la familia y la comunidad, para generar cambios cualitativos que propicien la inclusión y reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad (pág. 7).

Los estatutos emitidos por la norma técnica deben cumplirse a cabalidad, en la institución existen carencias de profesionales de la psicología que desarrollen actividades y estratégicas para fomentar de manera adecuada el desarrollo de las habilidades sociales de sus estudiantes, el apoyo apropiado por parte de los profesionales de psicología permitirá abordar a través de instrumentos elaborados el autoconocimiento, la motivación, la autorregulación, el manejo de relaciones interpersonales, liderazgo, comunicación, resolución de problemas, trabajo en equipo y administración del tiempo, permitiéndoles desarrollar competencias como: autoestima/valoración personal, autoconfianza, control emocional, autocontrol, confiabilidad, integridad, adaptabilidad, independencia, empatía, tolerancia, iniciativa, capacidad crítica, delegación, trabajo bajo presión, entre otras, de tal forma se mejore la calidad de vida y la salud mental de las personas con discapacidad como fin último de la educación.

Finalmente, la colaboración y participación de los padres en la institución es limitada ya sea porque tienen que trabajar o cualquier otro motivo, sin tener el compromiso de ser los responsables del desarrollo integral de sus hijos, pues el trabajo que realicen en la casa con constancia y persistencia les permitirá alcanzar los objetivos del Plan de Vida que se hayan trazado con respecto a sus hijos.

Como efecto de la problemática anteriormente descrita, se produce un bajo nivel de inclusión laboral y social en las personas con discapacidad, lo mismo que provoca la

falta de independencia económica, autonomía y un escaso desenvolvimiento en las relaciones interpersonales.

1.4. Justificación

Las personas con discapacidad, históricamente han sido excluidas en todo aspecto; educativo, laboral y social. En el ámbito laboral, las personas con discapacidad no tienen oportunidades, a pesar de existir legislación que obliga a las empresas a recibirlos (Art 47 de la Ley Orgánica de Discapacidad). Por lo que, es de suma importancia que, no sólo las Instituciones Gubernamentales como el MIES, velen por el cumplimiento de una inclusión laboral de las personas con discapacidad; las Organizaciones No Gubernamentales, Fundación Para la Integración del niño Especial (FINE) y demás también son los encargados de esta noble misión en base al cumplimiento de los principios establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo y la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador. Por lo que, un aporte para los establecimientos que trabajan con esta población, es el producto del presente proyecto que es la elaboración de una herramienta psicoeducativa que permitan el desarrollo de habilidades psicosociales, contribuyendo a un mejor proceso de inclusión laboral.

El presente trabajo de disertación, tiene sus ideas predominantes en hacer efectivo los mandatos constitucionales en favor de las personas con discapacidad, en específico la igualdad y equidad de oportunidades, para que logren ser autónomos e independientes. Una de las estrategias es la inclusión al mundo laboral, en donde se ayuda a eliminar conceptos de caridad, estigmas y estereotipos sociales, que afectan emocionalmente a las personas con discapacidad. Por lo que, se busca contribuir en aspectos de equidad y apoyo, para que sea la sociedad quien elimine barreras que impidan la participación plena de este grupo de personas en su entorno.

La universidad brinda a sus estudiantes los conocimientos pertinentes, para que a su vez, estos puedan ser aplicados en la sociedad, y es interés de la investigadora aplicar dichos conocimientos en el “Centro Diurno de Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad - Conocoto”, el cual trabaja con personas con discapacidad, que demandan de profesionales de la psicología para apoyar tanto a los docentes como a los estudiantes en su labor diaria; dando un aporte a la institución y a los profesionales encargados de valorar las necesidades que presentan las personas con discapacidad en el proceso de inclusión laboral.

Además, se justifica ya que se enmarca en los lineamientos del Plan Nacional del Buen Vivir, cumpliendo algunos Objetivos Nacionales de Desarrollo: Eje 1: Derechos para Todos Durante Toda la Vida; Objetivo 1, que señala: “Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas” (SENPLADES, 2017, pág. 48), en donde se da un reconocimiento a la igualdad y a los derechos de todos los individuos para evitar la exclusión y lograr una vida digna, con accesos a la educación, salud, inclusión laboral, protección social, atención especializada, entre otras, sin discriminaciones y desigualdades. Objetivo 3, indica: “Garantizar los derechos de la naturaleza para las actuales y futuras generaciones”. Dentro de la Constitución se establece que el derecho a una vida digna debe asegurar la “salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios” (SENPLADES, 2018, pág. 136).

La investigación de disertación planteada, es útil porque fomenta un trabajo en base a la educación, psicología y el empleo, en respuesta a la demanda social de las personas de atención prioritaria, se contribuirá desde la psicología, aspectos fundamentales en el desarrollo integral de las personas, sobre todo el afectivo, conductual y social por lo que el enfoque empleado en el presente proyecto es el cognitivo-conductual de la psicología; los aspectos antes mencionados están totalmente comprometidos dentro de las habilidades sociales, las mismas que serán el objetivo principal del presente proyecto.

Es factible realizar la presente disertación, gracias a la apertura que se tiene de las autoridades, profesionales, padres de familia, estudiantes y sobre todo por el interés personal que la investigadora ha puesto para dejar un aporte en la institución, el cual sirva como trabajo activo de los profesionales para guiar a las personas con discapacidad, y estas puedan tener una preparación más completa basándose en aspectos: emocionales, sociales y laborales. Siendo los mismos los que generen una mejoría en lo que respecta la autoestima, autonomía, relaciones interpersonales sanas, técnicas laborales, control emocional en los diferentes aspectos de la vida, en especial en el ámbito laboral. Así se fomenta a un desenvolvimiento óptimo en la vida cotidiana, dando significación a los aprendizajes brindados por los profesionales, familiares y personas inmensas en la vida de estas personas.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Construir una guía que prepare a las personas con discapacidad intelectual leve en el desarrollo de habilidades sociales para favorecer el acceso y permanencia en el campo laboral.

1.5.2. Objetivos específicos

- Conceptualizar el tema; personas con discapacidad intelectual leve y su desarrollo de habilidades sociales para la inclusión laboral.
- Realizar un diagnóstico institucional, que permita recoger información respecto a cómo se aborda la preparación de los jóvenes para la inclusión laboral.
- Construir la guía de desarrollo de habilidades sociales en base a los resultados obtenidos
- Promover un proceso constante de formación práctica en la microempresa que permita fortalecer las habilidades sociales de las personas con discapacidad.

2. CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1. Minusvalía, Deficiencia y Discapacidad.

En el presente apartado, es necesario realizar una diferenciación en los términos bajo la óptica teórica: deficiencia, discapacidad, minusvalía, los cuales han sido utilizados como sinónimos, llevándonos a confundir dichos términos al momento de plantear un proceso de formación y habilitación de una persona que tenga discapacidad. Por lo tanto, es importante dar a conocer el significado de cada concepto.

Minusvalía

En 1980 la Organización Mundial de la Salud OMS, crea la primera versión de la “Clasificación Internacional de las Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM)”, con el objetivo de elaborar una “herramienta estadística para conocer mejor la población de personas con discapacidad” (pág. 2)

En esta primera versión se postula la siguiente definición de minusvalía (OMS, 1980, págs. 85, 173, 229):

- Minusvalía: “es una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de la edad, sexo y factores sociales y culturales)”.

Por lo tanto, la minusvalía es la consecuencia de una deficiencia o una discapacidad que impide al sujeto realizar actividades específicas de la vida diaria.

Cabe mencionar que la CIDDM fue un estudio experimental, por lo que a partir de estudios de campo sistemáticos y consultas internacionales de diferentes profesionales, se constituye la segunda versión aprobada en el año 2001. El término de minusvalía, fue eliminado y reemplazado por un listado de dominios básicos que son: *Funciones y Estructuras Corporales & Actividades-Participación*. Estos conceptos aumentan la esfera de clasificación siendo posible mencionar o describir experiencias positivas. Consecuentemente dichos conceptos se manejan con un significado determinado, el cual puede cambiar de aquel que se le da en la vida cotidiana” (OMS, 2001). A partir de esto, se profundizará la nueva terminología en los apartados siguientes.

Deficiencia

Según la OMS (2018), las deficiencias son aquellas dificultades para realizar acciones o tareas, las cuales hacen referencia a toda pérdida o ausencia estructural, psicológica o corporal, ya sea temporal o permanente, que aparece como pérdida de alguna parte u órgano del cuerpo que hace que la persona tenga una limitación funcional de la vida diaria.

Después de comprender y establecer el axioma de deficiencia es sustancial explicar lo que son las funciones corporales y estructuras corporales, llegando a un conocimiento más amplio y específico del campo de estudio.

Las *funciones corporales*, hace referencia a las funciones fisiológicas de los sistemas corporales (organismo humano), así como también los sentidos básicos incluyendo las funciones psicológicas.

Las *estructuras corporales* hacen referencia a las partes individualizadas anatómicas del cuerpo humano como son los órganos, extremidades y sus componentes, estos pueden incluir anomalías, defectos, pérdidas o desviación de dichas estructuras.

Discapacidad

En la Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Discapacidad (CIF) 2001, se establece a la discapacidad como un “término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una “condición de salud”) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales)” (pág. 206).

Este axioma está estructurada por Componentes de Funcionamiento y Discapacidad, descritos en la CIF (2001), el componente de actividad y participación hacen referencia a los “aspectos relacionados con el funcionamiento tanto desde una perspectiva individual como social” (pág. 11).

Por consiguiente, se entiende por *Actividad* a “la realización de una tarea o acción por una persona. Representa la perspectiva del individuo respecto al funcionamiento” (OMS, 2001, pág. 207). Las personas con discapacidad tiene limitaciones al ejecutar ciertas tareas, la CIF lo denomina como *limitación en la actividad*, haciendo referencia a la “desviación de una limitación leve hasta una grave, comparando la extensión o intensidad en procesos de cantidad o calidad en la

realización de actividades, la cual es muy diferente en una persona sin esa condición de salud” (OMS, 2001, pág. 207).

El componente de *participación* es “el acto de involucrarse en una situación vital” (OMS, 2001, pág. 14). Al igual que el componente anterior, existen las *Restricciones en la participación*, es decir, una persona puede experimentar varios problemas al momento de involucrarse en situaciones de la vida diaria. “La presencia de una restricción en la participación viene determinada por la comparación de la participación de esa persona con la participación esperable de una persona sin discapacidad en esa cultura o sociedad” (OMS, 2001, pág. 207).

Por otro lado, se considera a la discapacidad como un concepto de enfoque social. De esta manera, el manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad afirma que este término tiene connotación social, la cual evoluciona y es el resultado de la interacción entre las personas con deficiencias y las dificultades que existen debidas a la actitud y al entorno en donde se desenvuelven, impidiendo su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones como el resto (Ministerio de Relaciones laborales; Consejo Nacional de discapacidades, 2013).

Es interesante mencionar que la discapacidad no se considera como una condición médica, sino más bien una construcción relacional entre la sociedad y un sujeto, sea este individual o colectivo. Es decir, la discapacidad se caracteriza por ser un grupo segregado dentro de una comunidad en donde las personas en situación de discapacidad son homogenizados por una insuficiencia, incapacidad, causando una apreciación reducida con respecto a sus capacidades y suficiencias (Servicio Nacional de la Discapacidad, 2014). Se ha visto que las personas con discapacidad tienen un trato diferente por parte de la sociedad, limitando que pueda acceder a los servicios que todas las personas con y sin discapacidad tienen derecho a tener, siendo este concepto más un llamado de atención a la sociedad para que creen culturas inclusivas.

2.2. Discapacidad Intelectual

A lo largo del tiempo el término “retraso mental” ha sido modificado, al utilizado hasta este momento: “discapacidad intelectual”; la Asociación Americana de Retraso Mental (AAMR), supuso un cambio radical del prototipo tradicional, alejándose de una concepción del retraso mental como rasgo del individuo para plantear un concepto basado en la interacción de la persona y el contexto. La aportación de aquella definición consistió

en “modificar el modo en que las personas (profesionales, familiares, investigadores...) conciben esa categoría diagnóstica, alejándose de identificarla exclusivamente como una característica del individuo para entenderla como un estado de funcionamiento de la persona” (Rubio, 2016, pág. 18).

A partir de ésta concepción, se definió a la discapacidad intelectual, como “aquella discapacidad que se caracteriza por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa, tal y como se expresa en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad se origina antes de los 18 años de edad” (Verdugo M. Á., 2014). Verdugo menciona que la discapacidad intelectual hace referencia a que, las limitaciones que la sociedad impone sobre esta población son la causa del estancamiento funcional en el aspecto, conductual, adaptativo, emocional, etc. de las personas con discapacidad en el mundo.

Por lo tanto, se evidencia un lineamiento con las prácticas profesionales actuales en base a las conductas funcionales; ayudando a brindar “apoyos individualizados, los cuales se basan en un marco de referencia ecológico-social” (Verdugo & Schalock, 2010). Dando prioridad al término “discapacidad intelectual”, debido a que es menos ofensivo para dicha población (Verdugo & Schalock, 2010). Los apoyos individualizados son un aporte para trabajar con las personas con discapacidad, ellos necesitan ser atendidos de manera personalizada, favoreciendo su atención prioritaria para desarrollar competencias que les permita incluirse a la educación, al trabajo y a la sociedad.

Conceptos significativos y explicativos de la Discapacidad Intelectual (DI)

Actualmente la concepción de retraso mental queda totalmente relegada, dando paso a una nueva terminología, discapacidad intelectual la cual reconoce tres distintas concepciones desde una perspectiva multidimensional, permitiendo determinar con mayor claridad los criterios diagnósticos. Los conceptos son los siguientes:

2.2.1. Modelo socio-ecológico

El modelo socio-ecológico de la discapacidad intelectual tienen un alto nivel de importancia, a que se enfatiza una mejor comprensión de la condición y todo lo que lleva, es decir, Verdugo (2010) explica a la Discapacidad Intelectual, mediante este modelo, como: “limitaciones en el funcionamiento individual dentro de un contexto social” (pág. 10), lo que genera una visión de las personas con discapacidad, que tienen no solamente origen en factores orgánicos, sino que se acentúa que la discapacidad tiene origen también en factores sociales, por lo tanto los factores orgánicos unidos con los sociales causan

limitaciones en el funcionamiento que se reflejan en una falta de habilidades o restricción tanto en el funcionamiento personal como en el desempeño de roles y tareas de la persona en un ambiente social (Verdugo & Schalock, 2010).

El enfoque socio-ecológico hace referencia a las relaciones interpersonales y la relación que tienen con el ambiente que les rodea, siendo este su base principal de apoyo individualizada para el mejor desempeño de las personas con discapacidad, logrando una mejor comprensión de la “identidad de discapacidad” cuyos principios incluyen: autoestima, bienestar subjetivo, orgullo, causa común, alternativas políticas y compromiso en la acción política (Verdugo & Schalock, 2010).

Estos principios van acorde a las habilidades personales que deben desarrollar en las personas con discapacidad para un mejoramiento en la inclusión social y laboral, las mismas que serán vinculadas en el desarrollo de la guía de habilidades sociales del presente proyecto.

Por otro lado, el modelo socio-ecológico permite un cambio en la explicación de DI, apartándola de una perspectiva de desperfectos y un desajuste de las personas con respecto a las instancias que su ambiente le proporciona. Por lo que el modelo fomenta el apoyo individualizado optimizando el funcionamiento y desarrollo individual.

2.2.2. Explicación multifactorial de la etiología de la discapacidad intelectual

El segundo concepto, aborda las causas orgánicas y ambientales a lo largo de la historia, las cuales hacen referencia a la condición como retraso mental. En 1992 la AAMR inició un enfoque multifactorial, basándose en la etiología de la condición de dichas personas, y estas son: prenatales, perinatales, y postnatales. Para entender mejor se tomará la tabla expuesta en el artículo de Verdugo Miguel Ángel y Schalock Robert, llamado: “últimos avances en el enfoque y concepción de las personas con discapacidad intelectual”

- **Prenatal:** tienen que ver con la salud y costumbres de la madre, siendo el ambiente del niño en el útero crítico para su desarrollo
 - **Biomédico:** alteraciones cromosómicas, alteraciones metabólicas, infecciones transparentarías (p. ej., alcohol, plomo, mercurio), malnutrición (p. ej., deficiencia materna de iodina).
 - **Social:** pobreza, malnutrición materna, violencia doméstica, falta de cuidado prenatal

- **Conductual:** uso de drogas por los padres, inmadurez parental.
- **Educativo:** padres con discapacidad sin apoyos, falta de oportunidades educativas.
- **Perinatal:** Período comprendido entre aproximadamente 22 semanas de gestación hasta aproximadamente 4 semanas después del parto.
 - **Biomédico:** prematuridad, daño cerebral, hipoxia, alteraciones neonatales, incompatibilidad del factor (Rh)
 - **Social:** carencia de acceso a cuidados en el nacimiento
 - **Conductual:** rechazo parental de cuidados, abandono parental del niño
 - **Educativo:** falta de derivación hacia servicios de intervención tras el alta médica
- **Postnatal:** es el período que comienza inmediatamente después del nacimiento de un niño y que se extiende por cerca de seis semanas
 - **Biomédico:** daño cerebral traumático, malnutrición, trastornos degenerativos /ataques, toxinas
 - **Social:** falta de estimulación adecuada, pobreza familiar, enfermedad crónica, institucionalización
 - **Conductual:** abuso y abandono infantil, violencia doméstica, conductas de niños difíciles
 - **Educativo:** retraso diagnóstico, intervención inadecuada, servicios de educación especial inadecuados, apoyo familiar inadecuado (Verdugo & Schalock, 2010, pág. 11).

2.2.3. *Definición operativa vs. Constitutiva de discapacidad intelectual*

La perspectiva actual que define la discapacidad intelectual está basada en la diferenciación crítica entre definición operativa y definición constitutiva. La definición operativa es aquella que incluye los asertos de la DI con sus condiciones profundas, los límites de la definición o constructo, en donde separa los que está dentro de lo que se encuentra fuera del término.

La definición constitutiva en cambio, se refiere al “axioma del constructo en relación con otros constructos, para un mejor entendimiento teórico de la definición de DI, la cual define la condición en términos de limitaciones en la labor humana, también implica un entendimiento de la discapacidad en base a una visión multidimensional y

socio ecológica, en donde se acentúa el rol primordial de los apoyos individualizados los cuales generan un mejoramiento en el funcionamiento humano (Verdugo & Schalock, 2010).

A partir de estos conceptos y del estudio realizado por la AAMR, se empieza a utilizar el modelo del funcionamiento humano que pertenece al enfoque de los servicios educativos y de habilitación. Este modelo está representado por cinco dimensiones y un sistema de apoyo:

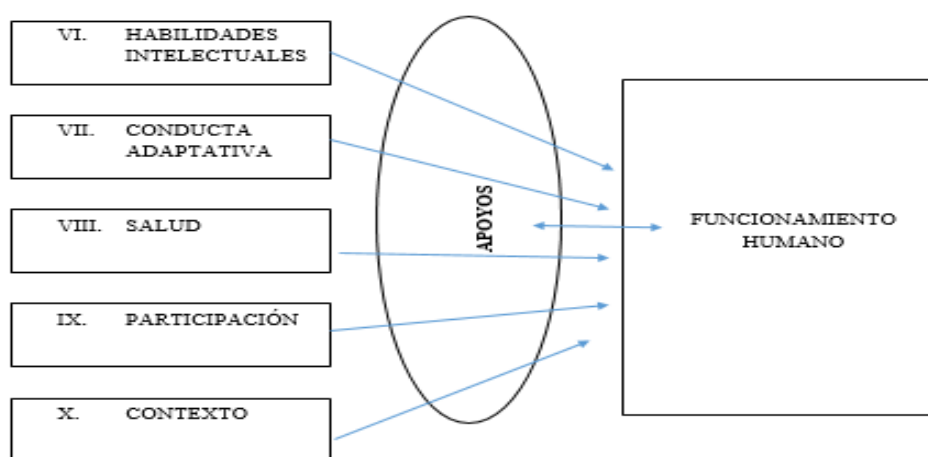


Gráfico 2: Esquema conceptual del funcionamiento humano (Verdugo & Schalock, 2010, pág. 17)

Seguendo a Verdugo, M. & Schalock, R. (2010) las dimensiones se definen de la siguiente manera:

1° Habilidades Intelectuales: hace referencia a la “capacidad mental relacionada con el razonamiento, planificación, solución de problemas, pensamiento abstracto, comprensión de ideas complejas, aprender con rapidez y aprender de la experiencia”. (pág. 17)

2° Conductas adaptativas: “el conjunto de habilidades conceptuales, sociales y prácticas que se han aprendido y se practican por las personas en su vida cotidiana”.

3° Salud: es un “estado de completo bienestar físico, mental y social”

4° Participación: es el acto de involucrarse en una situación vital (OMS, 2001, pág. 21); La definición propuesta por Verdugo, M. & Schalock, R. (2010) es la siguiente: participación es el “desempeño de la persona en actividades reales en ámbitos de la vida social que se relaciona con su funcionamiento en la sociedad; la participación se refiere a los roles e interacciones en el hogar, trabajo, ocio, vida espiritual, y actividades culturales”. Este término es el más importante ya que abarca lo que se ha ido mencionando anteriormente y es que la participación de las personas con discapacidad en la sociedad y

todo lo que esta conlleva va a favorecer en el crecimiento intelectual, psicológico, emocional, económico, etc. de esta población.

5º: Contexto: hace referencia a las “condiciones interrelacionadas en las que viven las personas su vida cotidiana; el contexto incluye factores ambientales (físico, social, actitudinal) y personales (motivación, estilos de afrontamiento, de aprendizaje y de vida) que representan el ambiente completo de la vida de un individuo”.

Para lograr dichas dimensiones, está el sistema de apoyo que permite una mejora en el funcionamiento humano; en primera instancia se entiende como apoyo a todos los recursos necesarios para promover la educación, un desarrollo óptimo, intereses y bienestar personal.

Por lo que, un sistema de apoyo se basa en la “planificación e integración de las estrategias de apoyo individualizadas y de los recursos que acompañan los múltiples aspectos del funcionamiento humano en sus diferentes contextos, (sistemas organizativos, incentivos, apoyos cognitivos, instrumentos, ambiente físico, habilidades/conocimiento y habilidad inherente)” (Verdugo & Schalock, 2010, pág. 17).

Teniendo ésta base teórica, se superpone que los sistemas de apoyo son de gran utilidad para el progreso de las personas, el cual, no recae netamente en la persona, sino, en el entorno que se le proporciona a la persona en donde tenga diferentes sistemas de apoyo que le ayuden a tener un alcance o avanzar hacia una calidad de vida aumentada.

En la AAMR del 2004, en el manual “Retraso Mental: definición, clasificación y sistemas de apoyo”, se estableció una clasificación acerca de los apoyos que una persona con discapacidad intelectual puede recibir.

Rubio, L. (2016), describe los 4 tipos de apoyo:

Intermitente: “el apoyo se recibe sólo cuando sea necesario, ya que cuando lo son, tienen una duración corta. Las personas no siempre necesitan de apoyos.

Limitado: el apoyo que se brinda a la persona es intensivo y se “caracteriza por su consistencia temporal, pero durante un tiempo limitado”

Extenso: los apoyos brindados tienen un “carácter regular en algunos entornos y sin limitación temporal”

Generalizado: los apoyos brindados se manifiestan de manera constante y con gran intensidad. “pueden prolongarse a lo largo de toda la vida” (Rubio, 2016, pág. 20).

Por otro lado, existen los apoyos individualizados, son recursos para un aumento en el funcionamiento humano por medio del uso de estrategias y recursos que sirven para promover el desarrollo y el bienestar individual. Estos recursos, están basados en el papel

que juega el entorno en el que se presentan. Es por esta razón que existe una diferencia fundamental entre las personas con discapacidad y una persona sin discapacidad, y esta no se fundamenta en las limitaciones o déficits que puedan tener, sino en la fuerza que poseen los apoyos necesarios para que las personas puedan participar activamente en las actividades de la vida cotidiana (Verdugo, Arias, Guillén, & Vicente, 2014).

No es predominante una valoración del *coeficiente intelectual*, sino que va a ser la conducta adaptativa lo que determinará de manera más efectiva el “grado de apoyo que la persona necesita para desenvolverse en su entorno”. A partir del desarrollo de los apoyos individualizados se ha comenzado a hacer un análisis de las necesidades reales de apoyo que tiene cada individuo, el constructo de necesidades de apoyo ha tratado consigo el término de calidad de vida, propuesto por Verdugo y Schalock.

Por otra parte, la caracterización de necesidades de apoyo debe instaurar apoyos individualizados que permitan mantenerse a lo largo del tiempo y que sean adaptados por cada persona, brindando un mejor estilo de vida, tanto físico como psicológico de la persona, de manera que se puedan aumentar sus “habilidades, su participación y su calidad de vida.

2.3. Habilidades sociales

El autor Miguel Ángel Verdugo menciona que las habilidades más relevantes y de interés para la población a estudiar son las habilidades conceptuales, habilidades sociales y habilidades prácticas. Por consiguiente, en el presente trabajo de tesis, abordaremos las habilidades sociales (HHSS), cumpliendo con el objetivo de construir una guía de desarrollo de las mismas, la cual permitirá una apropiada inclusión laboral. Del mismo modo, Verdugo nos menciona algunas habilidades sociales de mayor importancia que ayudan a un mejor desempeño como: las relaciones interpersonales, la responsabilidad, la autoestima, y, a su vez, dejar la ingenuidad y la inocencia, permitiendo el seguimiento de reglas y evitando la victimización (Verdugo M. Á., 2014). Algunos de los términos ya mencionados son conceptos nuevos, los mismos que deben ser evaluados y analizados dentro de las situaciones que se presenten en la vida cotidiana, logrando un avance de las personas en cuestión de aptitudes y actitudes, siendo más independientes y seguros en la resolución de problemas.

Así mismo, debemos entender a las habilidades sociales como un conjunto de hábitos que nos permiten comunicarnos con los demás en forma eficaz, manteniendo

relaciones interpersonales satisfactorias, con la intención de sentirnos bien social y emocionalmente para conseguir los objetivos y metas personales (Roca E. , 2014).

Las HHSS son una sucesión de conductas observables, que están estrechamente relacionadas con los pensamientos, las emociones y las sensaciones, de tal manera que permite a las personas conservar sus relaciones interpersonales de manera sana. Las personas que deciden ser socialmente hábiles, no sólo buscan estar realizados como personas y velar por sus beneficios, sino que toman muy en cuenta los sentimientos de los demás y sus intereses.

Por otra parte, las personas que poseen pocas HHSS, tienen mayor riesgo a sufrir alteraciones psicológicas, como la ansiedad o la depresión y algunas enfermedades psicosomáticas (Roca E. , 2014). Se puede tomar a consideración que las habilidades sociales son un concepto que también tiene afinidad con la autoestima y la inteligencia emocional, por lo que, se considera que son una especie de “sistema inmunológico” que, en su funcionamiento óptimo protege a la persona de cualquier desequilibrio emocional y psicológico, ayudando a superar los obstáculos de manera satisfactoria.

La inteligencia emocional (IE), la autoestima sana (AS) y las habilidades sociales (HHSS) respecto a la terminología poseen diferencias conceptuales, sin embargo, se entrelazan semejanzas, las cuales ofrecen a las personas un mejor desenvolvimiento en base a estos tres constructos, y son aquellas actitudes deseables hacia uno mismo y hacia los demás. De forma que, es necesario explicar un poco más acerca de este paralelismo.

La inteligencia emocional se centra en las emociones, las cuales están estrechamente unidas a las cogniciones y conductas respectivamente, lo que vincula a la inteligencia emocional con las actitudes; y las actitudes son equiparables a las que denota la autoestima sana y las habilidades sociales (Roca E. , 2013)

La autoestima sana se ha definido como aquella actitud positiva hacia uno mismo teniendo autoconciencia, es decir, conocerse a uno mismo, auto aceptarse y la tendencia de conducirse, un término adaptado en los últimos tiempos que hace hincapié al pensar, sentir y actuar de forma positiva, sana y auto satisfactoria, teniendo en cuenta el presente, el corto y largo plazo. (Roca E. , 2014).

Las habilidades sociales son actitudes, pautas de pensamiento, emociones y conductas que brindan a las personas la oportunidad de relacionarse entre sí, de manera que se consiga beneficios en la interrelación cotidiana. Las HHSS tienen como componentes esenciales la comunicación verbal y no verbal, la solución de conflictos,

respuestas positivas en cuanto a los comportamientos irracionales o negativos que tienen otras personas (Roca E. , 2013)

Es por esto que las habilidades sociales en la aplicación del presente proyecto abarcan todas las temáticas acerca de las actitudes, conductas y cogniciones que las personas con discapacidad deben mejorar y otras que deben aprender, para que así todo su sistema de relaciones interpersonales e intrapersonales funcionen de la mejor manera a la hora de un empleo.

“Tanto la inteligencia emocional, como la autoestima sana y las habilidades sociales, pueden considerarse actitudes, ya que se trata de pautas de funcionamiento que incluyen las dimensiones cognitiva, emocional y conductual” (Roca E. , 2013, pág. 2).

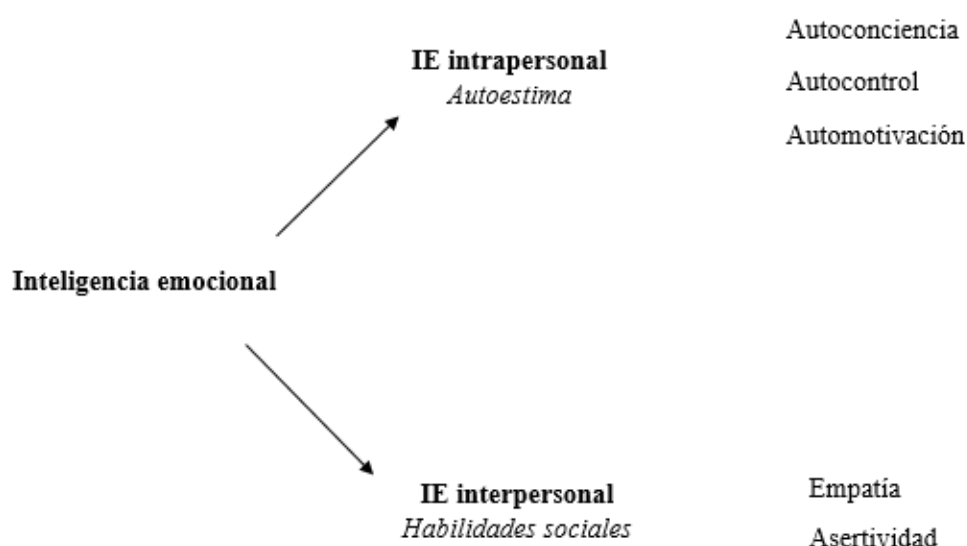


Gráfico 3: La inteligencia emocional (IE), según Goleman y su equivalencia con la autoestima y las habilidades sociales (Roca E, 2013, pg.4).

Para comprender de mejor manera la imagen propuesta por Goleman, el autor Roca, E. (2013), realiza similitudes entre inteligencia emocional intrapersonal y el autoestima sana, en la que destaca a la autoconciencia y la autenticidad; la primera hace referencia a la toma de conciencia de las propias emociones, que para Goleman es “la habilidad emocional fundamental” (Roca E. , Inteligencia Emocional y Conceptos Afines: Autoestima Sana y Habilidades Sociales, 2013), por consiguiente la autoconciencia es la base en donde se apoyan otras habilidades como son: autoconfianza, autocontrol, automotivación.

Por otro lado, se hace una similitud entre inteligencia emocional y habilidades sociales; las últimas hace referencia a los cambios fisicoquímicos corporales que hacen

énfasis a las emociones, es decir que las habilidades sociales tienen un aspecto importante dentro de las emociones, como son el control emocional.

Según Goleman, la inteligencia emocional y las habilidades sociales incluyen 4 aspectos predominantes:

1-. Capacidad para expresar las emociones tanto verbal y no verbal de manera adecuada, tomando en cuenta también las emociones de las demás personas.

2-. Capacidad para brindar ayuda a los demás y tener emociones positivas y así poder minorar las negativas.

3-. Tener la capacidad de que las relaciones interpersonales sean el motor para lograr las metas y cumplir los sueños, dando como resultado, experimentar en su máximo nivel las emociones positivas.

4-. Ser capaces de controlar las emociones negativas que suelen presentarse en ciertos aspectos de la vida y reducir las relaciones tóxicas con los demás.

Las habilidades que se encuentran dentro de las habilidades sociales son: la empatía, siendo esta la más importante dentro de este ámbito. La empatía es la “capacidad de comprender los sentimientos ajenos y de ponernos en el lugar del otro” (Roca E. , 2013, pág. 5). Siguiendo con el autor Goleman, menciona que la empatía es la capacidad que tenemos las personas para darnos cuenta de lo que siente otra, sin la necesidad de que lo expresen, y así de manera sutil comprender aquella comunicación no verbal que explica la necesidad de mostrar algo, es decir, la capacidad de manifestar al otro que hemos entendido y podemos ponernos en el punto de vista de la otra persona. Roca, E. (2013), dice que, la empatía es una componente fundamental de las habilidades sociales, así pues, menciona que la persona empática es aquella que es más sociable y por ende posee un mayor control emocional.

Por otro lado, las autoras Chacón y Morales (2013), explican que hay habilidades sociales básicas y otras que son más complejas, y se clasifican de la siguiente manera:

Tabla 1: Clasificación de Habilidades Sociales

Grupo 1: Primeras habilidades sociales	Grupo 2: Habilidades sociales avanzadas
<ul style="list-style-type: none"> - Escuchar - Iniciar una conversación - Formular una pregunta - Dar las gracias - Presentarse - Presentar a otras personas - Hacer un cumplido 	<ul style="list-style-type: none"> - Pedir ayuda - Participar - Dar instrucciones - Seguir instrucciones - Disculparse - Convencer a los demás
Grupo 3: Habilidades relacionadas con los sentimientos	Grupo 4: Habilidades alternativas a la agresión
<ul style="list-style-type: none"> - Conocer los propios sentimientos - Expresar los sentimientos - Comprender los sentimientos de los demás - Enfrentarse con el enfado del otro - Expresar afecto - Resolver el miedo - Auto-recompensarse 	<ul style="list-style-type: none"> - Pedir permiso - Compartir algo - Ayudar a los demás - Negociar - Emplear el autocontrol - Defender los propios derechos - Responder a las bromas - Evitar problemas con los demás - No entrar en peleas
Grupo 4: Habilidades para hacer frente al estrés	Grupo 5: Habilidades de planificación
<ul style="list-style-type: none"> Formular una queja - Responder a una queja - Demostrar deportividad después del juego - Resolver la vergüenza - Arreglárselas cuando le dejan de lado - Defender a un amigo - Responder a la persuasión - Responder al fracaso 	<ul style="list-style-type: none"> - Tomar iniciativas - Discernir sobre la causa de un problema - Establecer un objetivo - Recoger información - Resolver los problemas según su importancia - Tomar una decisión - Concentrarse en una tarea

Fuente: González, 2016, citado en Chacón y Morales (2013).

Es importante recalcar que, las personas con discapacidad que desarrollan todas las habilidades sociales ya mencionadas en el apartado anterior, pueden tener un mejor desenvolvimiento social y laboral, por ende, su calidad de vida mejora, dejando de ser una población relegada teniendo las mismas oportunidades en igualdad de derechos que los demás.

Sin embargo, hace algunos años atrás se pensaba que las personas con discapacidad no tenían la capacidad de aprendizaje, debido a sus dificultades, haciéndolas a un lado, excluyéndolas de los centros educativos y de la vida social; a pesar de todo esto, la experiencia con los diferentes profesionales y también con los padres de familia, ha logrado que se respeten los derechos de dichas personas, demostrando que son capaces de aprender y tener una participación activa en los centros educativos.

Las habilidades sociales, en todos los seres humanos han sido aprendidas, por lo que las personas con discapacidad también pueden lograr un aprendizaje de autoestima, autocontrol, empatía, control emocional, motivación, liderazgo, comunicación, etc. siendo éste un trabajo neto de los diferentes profesionales y docentes que realizan la labor de educación en este grupo poblacional. Tomando en cuenta, que la enseñanza debe ser de manera constante, ya que su aprendizaje se realiza a un ritmo más lento, por lo que es importante brindarles mayor variedad de estrategias.

2.4. Inclusión laboral

Dentro de éste apartado, se debe entender lo que es la inclusión laboral, tomando en cuenta el marco legal que se establece, en el artículo 45 de la Ley Orgánica de Discapacidades, en la sección quinta de los derechos, en donde se constituye el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo. Así mismo el artículo 47, que implanta la inclusión laboral y menciona 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, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, pág. 13).

El Consejo Nacional para Igualdad de Discapacidades, realizó sus estadísticas en el año 2018, sobre las personas con discapacidad laboralmente activas en edad adulta (2018), por lo que se realiza una comparación con el censo que se realizó en el año 2015 (Consejo Nacional para Igualdad de Discapacidades, 2015).

Tabla 2: Estadísticas laboralmente activas en edad adulta

Tipo de discapacidad	Porcentaje 2015	Porcentaje 2019
Física	57%	55,03%
Auditiva	15%	16,89%
Visual	15%	14,46%
Intelectual	9%	10,42%
Psicosocial	3%	3,21%

Fuente: CONADIS 2015-2018

De un total de 458.505 personas con discapacidad registradas el 2 de Febrero del 2019 -por la CONADIS, se puede establecer que solo 65.804 personas están incluidas laboralmente alrededor de todo el país, son cifras desalentadoras por lo que la inclusión laboral para las personas con discapacidad, se ha convertido en un fin prioritario a nivel nacional como internacional, debido a que, responde a la modificación de las ideologías sociales actuales, en donde como se mencionó anteriormente se reconocen los derechos de las personas y así se promueve la convivencia y la no discriminación mediante la educación y participación social.

Para las personas con discapacidad intelectual se puede notar que es la población en segundo lugar más bajo de desempleo con un 10,42% en el año 2019, por lo que el presente proyecto está encaminado a esta población específica para poder lograr un incremento en estas cifras.

“La inclusión no significa una ruptura de los fines que persiguen los procesos de integración; implica una reorganización de todo el Sistema Educativo, para posibilitar el acceso, la permanencia y los logros de todos los alumnos” (Ministerio de Educación Nacional, 2010, pág. 16).

La inclusión es un concepto que se refiere a la manera en la que, la sociedad da respuesta a la diversidad, es decir, se basa en la modificación que debe hacer el sistema

social para que puedan responder a las demandas o necesidades de las personas con discapacidad, mas no sean ellas, quienes deban adaptarse al sistema.

La inclusión laboral, entonces, es de suma importancia porque, al disponer de un empleo se instituye un logro significativo para una persona con discapacidad ya que, mediante el desarrollo de habilidades sociales se promueve la autonomía e independencia y se tiende a la superación de los círculos viciosos de la pobreza (Vidal & Cornejo, 2013).

Vidal y Cornejo (como se citó en Pallisera y Ruiz 2007) mencionan que desde la perspectiva del trabajo en personas con discapacidad “se requiere plantear acciones educativas que incidan de forma significativa en distintos aspectos relacionados con la inserción social de los trabajadores” (2013, pág. 95).

2.5. Formas de empleo

En el siguiente apartado se mencionaran las diferentes formas de empleo que se pueden realizar, para que una persona con discapacidad se incluya en el mundo laboral.

El enfoque de necesidades de apoyo, es la base para comprender de mejor manera éste apartado; es importante mencionar los estudios realizados de Thompson y sus colaboradores (2014), crean una escala de evaluación de las necesidades de apoyo como paso previo a la planificación individualizada de este grupo poblacional

Dicha escala, es una herramienta que tiene la capacidad de medir la forma exacta de las necesidades de apoyo para las personas adultas con discapacidad, “aportando una visión completa y desglosada (en término de tipo, frecuencia y tiempo diario de apoyo) de las necesidades de apoyo en las personas evaluadas en diferentes ámbitos de su vida diaria” (Verdugo, Arias, Guillén, & Vicente, 2014, pág. 27). Así pues, las organizaciones tanto educativas, sociales y laborales pueden crear planes y recursos en este caso herramientas psicoeducativas, para dar oportunidad a las personas con discapacidad y proporcionarles una calidad de vida óptima. Esta evaluación no fue aplicada en el presente proyecto, sin embargo, se tomó en cuenta la fundamentación teórica sobre dar prioridad a los apoyos que cada persona necesita para participar en el ámbito laboral de manera plena y no centrarse solamente en el déficit del individuo.

Sin embargo, la escala de evaluación de necesidades de apoyo esta creada para una población de niños y adolescentes. Por lo que en los años 80 mediante un modelo de integración laboral nació el *Empleo con Apoyo (Support Employment)*; éste modelo se

desarrolló en Estados Unidos, la psicología experimental y la modificación de la conducta fueron las corrientes más influyentes para el comienzo de este tipo de empleo.

Wehman et al., en el año 1987, denominó al empleo con apoyo como: “un empleo competitivo en entornos integrados, para aquellos individuos que tradicionalmente no han tenido esta oportunidad, utilizando entrenadores laborales preparados adecuadamente y fomentando la formación sistemática, el desarrollo laboral, y los servicios de seguimiento entre otros” (Molina, 2016, pág. 14).

Por otro lado, en la actualidad se entiende al Empleo con Apoyo, como la integración de las personas con discapacidad, dentro de las empresas normalizadas, en condiciones similares a las personas sin discapacidad, con los mismos derechos conjuntamente con lo que respecta puestos de trabajo y salarios de manera igualitaria, mediante el abastecimiento de apoyos necesarios que se proveerán dentro y fuera del lugar de trabajo y a lo largo de sus vidas laborales (Molina, 2016).

La metodología del empleo con apoyo es un sistema estructurado que se centra en la “incorporación laboral y mantenimiento de un puesto de trabajo remunerado por parte de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. El apoyo es proporcionado por el facilitador laboral, profesional que acompaña al trabajador con discapacidad en todo su proceso de integración social y laboral. El apoyo proporcionado a la persona, no sólo incluye asistencias en el aprendizaje de las tareas del puesto de trabajo (formación “in situ”) sino que también implica un soporte en el desarrollo de habilidades complementarias (de autonomía, relación social, etc.), fundamentales para la vida activa” (Molina, 2016, pág. 14).

El empleo con apoyo es de suma importancia para las personas con discapacidad, ya que brinda la oportunidad de alcanzar su autonomía, su independencia económica, una vida emocional y social más efectiva, relaciones interpersonales eficientes y su nivel de autoestima aumenta, lo que proporciona una estabilidad en su funcionamiento humano.

El presente trabajo de disertación es un aporte para los apoyos que necesitan las personas con discapacidad, tomando en cuenta, los aspectos afectivos, como: la autoestima, el autoconocimiento, la autoconfianza. Y aspectos sociales, como son: la empatía, la motivación, la toma de decisiones, etc.

El presente trabajo tomará la filosofía del empleo con apoyo, para la realización de la práctica laboral de las personas con discapacidad.

Por lo tanto, Borja Jordán & Verdugo Miguel Ángel (2013), indican que la inclusión laboral de las personas con discapacidad se establece mediante un proceso en el que se

debe tener un objetivo final, que es el “empleo integrado en empresas normalizadas”. Para cumplir dicho objetivo se establecen una serie de opciones en la toma de decisiones, donde no todas son integradoras ni lineales, por lo tanto, detallaremos las alternativas que representan el proceso real de la inclusión laboral en las personas con discapacidad; estos autores lo demuestran mediante una figura:



Gráfico 4: Itinerarios de acceso al empleo.

Fuente: Borja & Verdugo (2013)

Cuando una persona con discapacidad decide establecerse en el mundo laboral, se plantean algunas alternativas para lograr su desenvolvimiento en base a su experiencia y su formación respecto a lo laboral, este proceso se empieza desde:

- *Centros ocupacionales:* son aquellos que brindan actividades asistenciales en donde se promueve el desarrollo de las diferentes habilidades (personales, sociales, laborales) y competencias, las cuales servirán de apoyo para su posterior acceso a un lugar de trabajo.

En Ecuador existen los “Centros Diurnos de Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad” pertenecientes al Ministerio de Inclusión Económica y Social, en donde se encargan de potencializar las habilidades necesarias, para el desenvolvimiento en la familia, comunidad y empleos. Estas instalaciones acogen a la población que se encuentran en situación de pobreza, con el objetivo de desarrollar un cambio de patrones culturales a lo que respecta la discapacidad.

- *Empleo protegido;* es el siguiente paso del proceso para el acceso al mundo laboral, cual consta de un diseño de empleo para las personas con discapacidad que

pueden realizar una tarea profesional; sin embargo, no lo puede realizar en un trabajo ordinario; debido a que, ésta modalidad proporciona dos posibilidades; la primera son los “Centros Especiales de Empleo” (CEE) en los cuales existe al menos un 70% de personas con discapacidad dentro de empresas públicas o privadas que les ayudan a superar cualquier obstáculo y sirven como último paso para la integración de ésta población a un empleo ordinario. La segunda modalidad son los “Enclaves Laborales”: ésta modalidad se basa en la práctica temporal de trabajadores con discapacidad, que salieron de los centros especiales de empleo, a una empresa que se la llamará “colaboradora”, en éste proceso se establece un “contrato entre la empresa y la CEE, para la realización de obras o servicios desempeñados por los trabajadores con discapacidad” (Gil, 2017).

- *Empleo ordinario*: éste es el último paso del proceso, en donde una persona con discapacidad se desenvuelve en un puesto de trabajo dentro de una empresa. “Se trata del fin último porque es el único entorno en el que la integración de la persona con discapacidad se produce de forma plena: convive y se equipara con compañeros sin ningún tipo de discapacidad, normalizándose su presencia en la compañía” (Gil, 2017, pág. s/p)

El empleo ordinario es el proceso por el cual todas las personas con discapacidad que quieran ser independientes y autónomas deberían pasar, siendo éste un medio que les permita desenvolverse y ser parte de las demás personas, quitando los estereotipos que tienen acerca de esta población.

De tal forma, la sociedad no comprende la manera correcta de tratar a las personas con discapacidad, por ende las empresas privadas y públicas en el Ecuador necesitan ser concientizados del potencial que tiene este grupo poblacional, la sociedad tiene barreras y estigmas errados los cuales no permiten un desarrollo adecuado de las aptitudes de dichas personas, por lo que ésta situación se vuelve preocupante, no obstante al no insertarse en el ámbito laboral se vuelven una carga familiar, debido a que el ingreso económico es nulo.

El Ecuador cuenta con nuevo manual de la “calificación de la discapacidad” en el año 2018, teniendo como objetivo “promover los derechos y el bienestar de este grupo de atención prioritaria en todos los ámbitos de la sociedad” (Consejo Nacional para la Igualdad de las Discapacidades, 2018).

2.6. Equidad

El término equidad es escuchado con frecuencia en los últimos tiempos, pero es común escucharlo como “Equidad de Género”, término que hace referencia a la igualdad entre hombre y mujeres. Sin embargo, existen varios tipos de equidad y uno de ellos es la equidad para personas con discapacidad, el cual es un tema muy delicado ya que, a partir de esto se busca implantar justicia e igualdad en la sociedad.

Entonces, la definición de equidad según Botella Sofía, citando a Vega P (2010) menciona que: “La equidad es un valor que implica justicia e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres respetando la pluralidad de la sociedad” (s.f.).

Según el Ministerio de Educación Nacional la equidad tiene que ver con “equilibrar los principios de igualdad y diferenciación, proporcionando a cada persona las ayudas y recursos que necesita para estar en igualdad de condiciones y aprovechar oportunidades” (2010).

La equidad es una noción que establece el derecho a las mismas oportunidades que las demás personas, sin importar sexo, cultura, religión o cualidades físicas; mientras que, para alcanzar la equidad es fundamental dar prioridad a los valores en el entorno social, debido a que, esta es la encargada de establecer cuáles son las personas incluidas y cuales no lo son. Por esta razón, es esencial que exista un cambio a nivel social, educando a las personas sobre las diferentes discapacidades que existen, cuáles son sus afectaciones, cómo viven el día a día, hacer conocer las capacidades que poseen y las que no, afirmando su independencia.

El objetivo principal de la sociedad es alcanzar una educación óptima y de calidad que logre una inclusión plena para las personas con discapacidad y así brindarles una mejor calidad de vida, esto se logra dando posibilidades a las personas de recibir ayudas y el apoyo necesario para aprender y educar con niveles de excelencia, de esta manera lograr que los resultados obtenidos no produzcan desigualdades ni condicionen sus opciones de futuro.

Finalmente, para lograr eficiencia en la equiparación de oportunidades se requiere proveer a todas las instituciones de desarrollo integral para personas con discapacidad, programas educativos, guías de desarrollo, planificaciones interactivas, proyectos y demás que sean accesibles y adecuados para la mejoría de habilidades, que les permita integrarse a la vida cotidiana con las demás personas y con los mismos beneficios desde el punto de vista físico, así como económico. Por último, es necesario asegurar una

distribución adecuada de los insumos, mediante un trato diferenciado, que no sea discriminatorio ni excluyente, en lo que se refiere a recursos financieros, materiales, tecnológicos y pedagógicos, con el fin de alcanzar resultados de aprendizaje semejantes (Ministerio de Educación, 2011).

3. CAPÍTULO 3: MARCO METODOLÓGICO Y PRÁCTICO

3.1. Metodología

Dentro del proyecto se manejó una metodología de tipo cualitativo que, según Sampieri, se utiliza la recolección de información para el desarrollo del planteamiento del problema, antes, durante y después de este proceso; la investigación cualitativa tiene como objetivo describir las cualidades de un fenómeno o un concepto que puedan estar dentro de un marco de realidad. Éste método no busca la medición de una cualidad, sino de descubrir todas las cualidades posibles dentro de la investigación (2014).

De igual manera, González Martha (citando a Ruiz Olabuénaga, 1996) menciona que el método cualitativo destaca cinco características:

1. Reconstrucción del significado, tanto de procesos, como de comportamientos o acciones.
2. Uso de lenguaje conceptual y metafórico.
3. Recolección de información es flexible y desestructurada.
4. Parte de los datos recogidos para intentar reconstruir la realidad; es un procedimiento inductivo.
5. Comprensión holística e integradora de la investigación (González, 2016, pág. 17).

Antes de realizar el trabajo de campo, se procedió a efectuar un estudio bibliográfico nacional e internacional en el ámbito de la discapacidad, lo que permitió tener conocimientos teóricos sobre las personas con discapacidad intelectual leve adulta, así como inteligenciarse sobre los procesos de preparación a estudiantes en el desarrollo de habilidades sociales para que se integren al trabajo, específicamente a laborar como ayudantes en una microempresa de expendio de alimentos, como resultado de la investigación bibliográfica se selecciona la herramienta técnica elaborada por profesionales expertas en el tema como son Alexandra Jaramillo de Ecuador y Rocío López de Costa Rica en el año 2016, quienes son las autoras del texto: “Guías y Herramientas de Inclusión Socio Laboral para Personas con Discapacidad”, que tuvieron el auspicio de la CBM Oficina Regional para América Latina y el Caribe¹. Al ser una guía general, se tuvo que realizar adaptaciones de acuerdo a la necesidad del estudio para

¹ CBM. Christian Blind Mission. En su contraportada autorizan la utilización de la Guía.

la elaboración de la “Guía de Desarrollo de Habilidades Sociales para Personas con Discapacidad para la Inclusión Laboral”.

Debido a que, el Centro Diurno de Desarrollo Integral de Personas con Discapacidad Conocoto, es una institución pública que pertenece al Gobierno del Ecuador, se procedió a trabajar con un grupo de 16 personas con discapacidad intelectual leve, debido a que son los usuarios que se encuentran en el nivel 4 del proceso final de inclusión laboral.

Se aplicó una guía de observación la cual sirvió para esclarecer las necesidades de cada persona y en base a los resultados crear la guía de desarrollo de habilidades sociales, la cual en el proceso final se aplicó al mismo grupo. Con autorización de los coordinadores del centro se llegó al acuerdo de notificar a 2 estudiantes para que realicen la práctica laboral dentro de la microempresa de expendio de alimentos, en la cual se realizó un seguimiento por 4 meses sobre los avances que demostraron después de la aplicación de la herramienta.

Siguiendo de manera estricta la metodología de la investigación cualitativa para recoger la información del grupo de estudio, se realizó lo siguiente: al inicio se efectuaron visitas previas, para crear un clima de confianza entre los estudiantes y la investigadora; esta información inicial, permitió elaborar una guía de observación, que se realizó en base al texto: “Guías y Herramientas de Inclusión Socio Laboral para Personas con Discapacidad”; esta se construyó de manera participativa, como lo dice Taylor y Bogdan (1984): la investigadora se involucró con los informantes en el ámbito y contexto donde ellos se desenvuelven, lo que permitió recoger datos de manera no intrusiva, para luego, comprender y describir los patrones conductuales de los jóvenes en el centro de formación. Posteriormente se realizan entrevistas a: el profesional de psicología, la terapeuta ocupacional, la coordinadora de la institución, la docente encargada del grupo a valorar y padres de familia, en donde se recoge información para ejecutar un modelo de “historias clínicas de vida”, más completas y profundas, para que de este modo, el profesional de psicología encargado pueda aplicarla y tener la información más detallada posible de cada alumno.

Para el cumplimiento de requisitos en la aplicación del presente proyecto, fue importante realizar consentimientos y asentamientos informados de las personas involucradas antes mencionadas.

El consentimiento informado es un deber y un derecho que se debe establecer entre el profesional de la salud, en este caso, el psicólogo y el usuario; es un diálogo entre

las dos partes en donde se establece un objetivo de beneficio del usuario. En base al código ético del psicólogo, se menciona, en el Art. 118, que: “El psicólogo obtiene consentimiento informado apropiado a la terapia, investigación u otros procedimientos, utilizando un lenguaje razonablemente entendible para los participantes” (Brugmann, 2009, pág. 80).

Sin embargo, como el presente trabajo se realizó con personas con discapacidad, el Art. 119 dice que: “Cuando las personas presenten incapacidad legal para dar un consentimiento informado, el psicólogo obtiene el consentimiento informado de una persona legalmente autorizada” a su vez el Art. 124. Dice: “En los casos en los que las personas sean menores de edad o incapaces legalmente de dar su consentimiento informado, el psicólogo, no obstante: 1. Proporciona una explicación apropiada, 2. Obtiene el asentimiento del participante, y 3. Obtiene permiso apropiado de una persona autorizada legalmente, en caso de que la ley permita tal consentimiento sustituido” (Brugmann, 2009, pág. 82). Por lo que, se realizaron entrevistas con los padres de familia de 2 estudiantes que consumaron la práctica laboral en el restaurante y se procedió como primer punto, a brindarles el consentimiento informado en donde se dio una explicación general del proyecto y así dar a conocer más a fondo la importancia de desarrollar habilidades sociales para una mejor inclusión laboral, dando como resultado final la aceptación de los representantes a que los estudiantes participen de las actividades que se realizaron en el presente proyecto.

Finalmente, de forma paralela a las actividades en la institución, se hicieron visitas supervisadas a la microempresa para obtener información del proceso de desenvolvimiento de los estudiantes en el lugar donde sería su trabajo, todo esto bajo estricto apego a la ética y confidencialidad que el estudio exige.

3.2. Resultados

3.2.1. Estudio bibliográfico

En base al estudio bibliográfico, se identifica que la terminología utilizada para las personas con discapacidad ha cambiado en el transcurso del tiempo, siendo el término “minusválido” usado en los años 80’s.

Así mismo, “retraso mental”: término usado años atrás como identificación de la persona por su estado funcional. Ese término hace referencia a la discapacidad intelectual, acercando a la función intelectual en base al contexto social en el que las personas se desenvuelven.

Las personas con discapacidad han sido excluidas por muchos años es por esta razón que se debe tomar en cuenta lo que es la discapacidad y que sea la sociedad que promueva el cambio para la inclusión de este grupo poblacional. La condición de discapacidad se ha generado por los estigmas y estereotipos que la sociedad impone y no permiten que estas personas se desarrollen en el ámbito en el que se desenvuelven.

Así mismo, en el estudio bibliográfico se aborda el tema de la inclusión laboral, que es un derecho que se establece en la Ley Orgánica de Discapacidades, en donde se implementa que, en cualquier lugar de trabajo, debe haber una persona con discapacidad por cada 25 trabajadores; sin embargo, las cifras dadas por el CONADIS se demuestra que existe un número bastante alto de desempleo en este grupo poblacional.

Por último, el presente trabajo se orientó al estudio bibliográfico sobre las habilidades sociales para conocer el desenvolvimiento en el ámbito laboral y así aportar en la inclusión laboral. Los estudios realizados con anterioridad, demostraron que las habilidades sociales, son de suma importancia para que, las personas con discapacidad desarrollen más autonomía e independencia en el ámbito afectivo, emocional y psicológico. De esta manera, tengan la capacidad de manejar cualquier situación difícil dentro de un lugar de trabajo, de lo contrario es probable que las personas que poseen escasas habilidades sociales estén propensas a enfrentar alteraciones psicológicas, como la ansiedad, baja autoestima, y hasta enfermedades psicosomáticas (Roca, 2014).

3.2.2. Necesidades institucionales

- Visitas previas a la institución

Las primeras visitas al centro, sirvieron para conocer a los jóvenes en su propio lugar de estudio, se lo hizo con una actitud propositiva y así establecer una interacción social de manera natural, para que los estudiantes se sientan cómodos con la presencia de

la investigadora, se participó en rutinas diarias, juegos y en actividades académicas, creando un verdadero clima de confianza.

De lo anteriormente descrito se estableció el rapport, para que los jóvenes puedan abrirse y entreguen información tanto verbal como no verbal de su desarrollo académico, afectivo y social.

Se identificaron las siguientes características de este grupo poblacional que asisten a la institución: baja capacidad para retener información: les brindaba información sobre cualquier tema, al siguiente día o después de varios días estos ya olvidaban el tema tratado. Resultado de esta observación se determina que un aspecto a trabajar debe ser la memoria.

En las primeras visitas la investigadora observó que en el grupo de estudio hay algunas personas con 2 discapacidades: discapacidad intelectual leve y física, en diálogos mantenidos las estudiantes dan a conocer que están muchos años dentro de la institución y no han logrado realizar una práctica laboral, una de las chicas dice:

“yo si quiero trabajar, para poder ayudar en mi casa y poder tener plata para mis cosas”.

“no me han podido conseguir ningún lugar para poder trabajar por mi condición”.

También se pudo determinar, que los jóvenes asisten con entusiasmo todos los días a la institución, expresando que no les gusta quedarse en casa.

Hay maestros encargados de proveer medicamentos a los estudiantes que sufren de problemas psiquiátricos. Una de las manifestaciones conductuales más comunes que existe entre los jóvenes es la agresividad.

En estos primeros encuentros se decidió de manera conjunta con las autoridades del establecimiento (director, profesores de apoyo y especialistas), que se trabaje en las actividades con los 16 jóvenes, que están en el último nivel, debido a que es el grupo que se ha preparado para salir a realizar prácticas laborales fuera de la institución. Como se mencionó anteriormente, las personas que están en los grupo 1, 2 y 3, todavía no tienen las habilidades funcionales, ni autónomas, necesarias para realizar las prácticas laborales. Sin embargo, dos estudiantes fueron las que salieron a trabajar en un restaurante, lugar donde también se pudo cumplir unos de los objetivos del presente trabajo.

- Entrevistas

La entrevista es una relación directa entre dos o más sujetos, en donde se establece una comunicación simbólica para obtener datos de las personas, conocer de manera directa aspectos relevantes de los estudiantes que son parte del estudio y sirva también

para actualizar los datos de la historia clínica; las entrevistas se las realizó a los directivos, docentes de la institución y padres de familia (Rodríguez, 2009).

Tipo de entrevista: la entrevista fue la semi estructurada, en donde se elaboraron una serie de preguntas previamente planificadas, para que las personas implicadas tengan la oportunidad de expresarse libremente de todos aquellos aspectos que consideren importantes.

Fechas de las entrevistas: La entrevista a los directivos se desarrolló en dos fases: al inicio del estudio y durante el estudio. A los padres de familia se realiza una entrevista al inicio en donde se hace conocer acerca del proyecto y para la realización de la historia vital se procede a firmar un consentimiento informado del mismo, y también un asentimiento por parte de los estudiantes que participaron en la práctica laboral. Al grupo técnico de la institución se les realiza una entrevista al inicio y durante el estudio dependiendo de las necesidades de los jóvenes.

Entrevista a los directivos

Después de analizar las entrevistas realizadas, los directivos señalaron aspectos importantes:

- **Procedencia de los estudiantes:**

Los estudiantes que ingresan a la institución vienen de diferentes provincias del país, en las que no encuentran respuesta a sus demandas educativas, son de escasos recursos económicos y sus padres son en su mayoría analfabetos y desempleados. Muchos de los jóvenes vienen de familias disfuncionales y son dependientes económicamente de algún miembro de su familia.

- **Historia educacional de los estudiantes:**

Los jóvenes con discapacidad intelectual, han realizado un recorrido por diferentes instituciones educativas, desde que son niños, van a fundaciones, escuelas del gobierno y en algunos casos las escuelas privadas son las que brindan mejoras en el desarrollo de estas personas, sin embargo, al ser instituciones pagadas los retiran por falta de recursos económicos y en otros casos por su discapacidad los aíslan de las actividades cotidianas, provocando así una negligencia educacional. Alguno de los estudiantes ha sufrido de bullying o problemas emocionales, otros ni siquiera han tenido la oportunidad de asistir a algún centro educativo, es por estas razones que las personas con discapacidad han encontrado sus primeras experiencias educativas en el centro diurno de desarrollo integral.

- **Proceso de adaptación**

El proceso de adaptación de los estudiantes dentro de la institución es un tema importante para tener en cuenta de cómo experimentan los cambios que tienen en su vida cotidiana. Éste proceso ayudó a la investigadora del presente trabajo, a conocer el desarrollo emocional de estas personas. Los directivos de la institución mencionan que en un principio los usuarios son un poco retraídos, sin embargo, cuando empiezan a interrelacionarse con sus compañeros y profesores y a la vez realizan las actividades escolares se nota un cambio, hay alegría en los jóvenes. La recuperación y avances son muy positivos.

Este aspecto se pudo corroborar en el proceso de las visitas a la institución, un nuevo estudiante acude a la institución, los 3 primeros días estuvo callado, tímido, aislado, sin embargo, se pudo observar que los compañeros lo acogieron hasta que se sintió en confianza y más contento de haber llegado ahí.

- **Criterio de los padres hacia la institución**

Los padres de familia como los estudiantes agradecen la apertura que les brinda la institución para que ellos puedan aprender de acuerdo a sus necesidades y puedan tener oportunidades respecto a la inclusión laboral.

- **Otros aspectos relevantes de la entrevista.**

Luego de la entrevista realizada se observó que, los familiares de los usuarios con discapacidad, se turnan para colaborar en porteria, jardinería entre otras actividades que requiera la institución, como aporte por la acogida de las personas con discapacidad y para estar al tanto de la dinámica educacional de sus hijos.

Por ser una institución que pertenece al Ministerio de Inclusión Social y Económica, el equipo técnico siempre esta cambiando; es por esta razón que no se puede mantener el hilo de un trabajo planificado y sistematizado al cien por ciento.

También existe una falta de talleres para padres de familia, en donde se aborden temáticas importantes para la inclusión de las personas con discapacidad. Cuando se realizan los talleres abordan temáticas básicas o pertenecientes a las actividades que se hacen dentro de la institución. Los encargados de estas actividades son los profesionales del equipo técnico.

El proceso de prácticas laborales también está a cargo del equipo técnico (terapeuta ocupacional, trabajadora social y psicólogo/a) y del coordinador de la institución, los cuales realizan el proceso en cada lugar donde los jóvenes pueden hacer las prácticas laborales, realizando convenios para tener un respaldo por la seguridad de los usuarios.

En cada lugar de trabajo se establecen los horarios y tiempo de prácticas, que son por 3 meses, realizando un trabajo de medio tiempo.

Mediante la entrevista se pudo tener la información de la falta de recursos dentro de la institución como: insumos para realizar prácticas de los diferentes oficios (ejemplo: perchas, talleres de carpintería, etc). Otro recurso que no hay es el económico, lo que hace que, muchos jóvenes, pierdan oportunidades de trabajo por falta de pago de transportes por medio de la institución, por lo que no pueden asistir a lugares de trabajo, que queden lejos.

Entrevista a docente:

En este proyecto, se realizó la entrevista a la profesora encargada de los jóvenes que están en el último nivel del proceso de inclusión laboral, ya que es el grupo de personas que están acorde al tema del presente proyecto. Como se explicó anteriormente, los niveles 1, 2 y 3 todavía están en otros procesos educativos, funcionales y de aprendizajes de autonomía.

Así que, a lo largo del proyecto se fueron realizando preguntas en base a las temáticas abordadas. En éste proceso se establecen los siguientes aspectos importantes

- **Conducta dentro del aula**

El grupo del nivel cuatro, son aquellos chicos que están en el proceso de formación laboral, se ha observado que todos los jóvenes tienen una satisfacción de estar en la institución, sin embargo, en algunas ocasiones se pudo observar que muchos jóvenes ya están aburridos de realizar las actividades diarias, por lo que, una de las causas es la edad, hay estudiantes que ya tienen una edad adulta y les parece infantil estar ahí. Por otro lado, con el trabajo práctico en la microempresa de expendio de alimentos, se logró notar que dicha actitud cambia drásticamente, siendo sus conductas más positivas. En general, se puede decir que los jóvenes asisten a la institución con la esperanza de poder conseguir un trabajo y sentirse más independientes y aportar económicamente en sus hogares.

- **Actividades realizadas en clase**

Las actividades que se realizan dentro del aula, se hacen en base al informe mensual de la terapeuta ocupacional, siendo ésta la que analiza cuáles son los temas que se necesitan reforzar en cada uno de los estudiantes, el psicólogo clínico está encargado de dar talleres, aplicación de test y realizar terapia individual para abordar temas sobre sus emociones, familia, etc.

Las actividades realizadas por parte de la docente, son: matemáticas para el manejo del dinero, los valores, la escritura, la práctica de ocupaciones como: meseros, limpieza, manualidades y jardinería.

También se realizan actividades físicas cuando el profesor de baile asiste a la institución. Algunos de los estudiantes se juntan en la hora del receso para realizar juegos o bailar escuchando sus celulares.

Voluntarios asisten al centro educativo para brindar a las personas un poco de diversión y enseñanzas con actividades más dinámicas, se pudo evidenciar lo felices que se ponen los estudiantes cuando otras personas van a aportar con su educación.

- **Aspectos relevantes de la entrevista (durante el desarrollo del estudio)**

La profesora menciona que, algunos estudiantes tienen problemas de control emocional y autoestima debido a el manejo de relaciones familiares o a la falta de aceptación en los lugares de trabajo, por su condición física o intelectual.

Sin embargo, menciona que la mayoría se desenvuelve bien en las actividades laborales que se les asigne.

Por otro lado, también mencionó la falta que hace tener más insumos para que los usuarios puedan practicar diferentes oficios. Los que se practican con más frecuencia son: meseros, limpieza, jardinería, manualidades.

Por consiguiente, hablando de oficios se pudo constatar que a algunos estudiantes, les gusta realizar actividades de limpieza y ayudantes del personal de la cocina, teniendo agilidad en estas tareas.

Por lo contrario, hay estudiantes, que prefieren actividades diferentes como son: el baile, ayudante de la profesora, jardinería y atención al cliente.

Entrevista a padres de familia.

El objetivo principal de las entrevistas a los padres de familia, es actualizar la información de cada estudiante de la institución, por lo que, se realizó un formato previamente elaborado, los datos que los padres de familia aportaron son confidenciales, servirán como línea base para ir midiendo los avances y retrocesos que se detecten en los jóvenes.

Se realizaron entrevistas a los padres de familia de los jóvenes que tuvieron la práctica laboral por tres meses, al conocer la forma técnica de cómo sus hijos deben desenvolverse en el campo laboral, muestran mucho interés, al explicarles que realizar un trabajo de atención al público, recoger y ordenar mesas es un reto para las personas con discapacidad, debido a que sólo con la práctica ellos pueden desenvolverse por sí mismos.

Por esta razón los padres de familia dan la importancia para exista la preparación pertinente con sus hijos.

En el proceso de las entrevistas, se obtuvo la siguiente información:

Los dos padres de familia entrevistados, aceptaron firmar el consentimiento informado para que los jóvenes participen del presente estudio, se mostraron colaboradores, brindando toda la información que sea requerida.

También se evidenció que, las familias independientemente de cada estudiante, provienen de una situación económica muy baja

De igual manera, ambos expresaron el anhelo de que estas personas sean autónomas y puedan sentirse útiles, de manera que puedan aydar en los gastos de casa.

Para la recolección de información se crea un formato de historia clínica completa, para la aplicación de todos los usuarios de la institución.

Historia clínica (Anexo 2)

Las historias clínicas son una fuente fundamental para conocer la realidad de los estudiantes más a fondo y así poder comprender las diferentes problemáticas que puedan presentar, sin embargo, en la institución el modelo que tienen es muy básico en donde contiene:

- Información personal
- Composición de la familia
- Relaciones dentro del hogar
- Situación económica
- Historial educativo
- Ámbitos para alcanzar la dependencia

Tener una historia clínica, ordenada, organizada y sobre todo con toda la información necesaria de los usuarios es una herramienta muy útil, para así conocer de mejor manera la historia de todas las personas con discapacidad que asisten al centro.

La historia clínica es de suma importancia ya que, está situada en un contexto de lo que es la entrevista, las cuales son herramientas fundamentales en el ámbito clínico y sirve para el análisis de un proceso psicológico. Es importante mencionar que en cada entrevista hay que tomaren cuenta que cada persona conlleva su propia historia, en base a sus propios intereses y expectativas, es por esta razón que la historia clínica debe ser

aplicada de manera flexible y con un lenguaje al nivel de las personas con las que se vaya a realizar dicha entrevista (Sanso, 1982)

Por consiguiente, se realizó un modelo de historia clínica para la aplicación dentro de la institución y para cualquier profesional de la psicología que lo requiera.

- **Guía de observación (Anexo 3)**

Del análisis de información bibliográfica y conocimiento del entorno, se procede a construir una guía de observación: el documento que sirvió como base, fue el elaborado por; Alexandra Jaramillo de Ecuador y Rocío López de Costa Rica en el año 2016, “Guías y Herramientas de Inclusión Socio Laboral para Personas con Discapacidad” con el auspicio de la CBM Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Así mismo la guía realizada se validó por el psicólogo clínico encargado de ese entonces, por lo que se acordó que los aspectos propuestos en la guía de observación deben ser valorados, no solo por los profesionales de la psicología, sino también, por todo el equipo técnico de la institución.

La presente guía de observación se aplicó a los 16 estudiantes del grupo 4 de la institución ya que, el mismo está dentro del último proceso de inclusión laboral, por lo que coincide con el presente trabajo propuesto.

La guía de observación se la estructuró de la siguiente manera:

Dimensión: Competencias básicas para el trabajo.

Eje 1: Autoconocimiento.

- *Habilidades personales:* Conciencia de uno mismo, Motivación, Autorregulación,
- *Competencias:* Autoestima, autoconfianza, control emocional, Motivación de logro, optimismo, compromiso. Autocontrol, confiabilidad, integridad, adaptabilidad, independencia.

Eje 2. Conocimiento del ámbito social

- *Habilidades sociales:* Manejo de relaciones interpersonales, liderazgo, comunicación, Adaptabilidad, resolución de problemas, trabajo en equipo. Administración del tiempo.
- *Competencias:* Empatía, sensibilidad interpersonal, sociabilidad, trato hacia los demás, respeto, tolerancia, integridad, confiabilidad, capacidad de decisión, iniciativa, innovación, tenacidad, ética.

Eje 3: Conocimiento del mundo del trabajo.

- *Habilidades Laborales:* mi perfil funciona, las oportunidades de mi entorno laboral,
- *Competencias:* Orientación vocacional, experiencias previas, conocimientos técnicos, habilidades y destrezas, niveles de trabajo, resistencia, energía, opciones de trabajo, opciones educativas, accesibilidad, legislación.

Para el registro de los logros, se establecieron tres alternativas como criterios de medición: las tiene, las tiene en parte, no las tiene.

- **Fortalezas**

Del análisis, se determinó como FORTALEZAS únicamente las competencias que están marcadas como: **las tiene.**

- **Debilidades:**

De igual manera, se toman en cuenta como DEBILIDADES, competencias que están marcadas como: **no las tiene y las tiene en parte.**

El análisis de los resultados obtenidos de la guía de observación, se lo hace bajo el criterio de fortalezas: si las tiene y debilidades: no las tiene y las tiene en parte.

Además, se complementa con la información que entregaron los docentes y del diálogo con los estudiantes.

Los criterios para evaluar la guía de observación fueron los siguientes:

CONCIENCIA DE SÍ MISMO	Autoestima.	Reconoce sus virtudes, como me percibo
	Auto confianza	Sociable, actitud (insegura, derrotista), temor a equivocarse.
	Control emocional	Agresividad, asilamiento,
MOTIVACIÓN.	De logro	Superar retas, alcanzar metas.
	Optimismo	Humor, actividades de tiempo libre, hablar con los demás.
	Compromiso	Cumple sus promesas.
AUTORREGULACIÓN	Autocontrol	Controla sus impulsos.

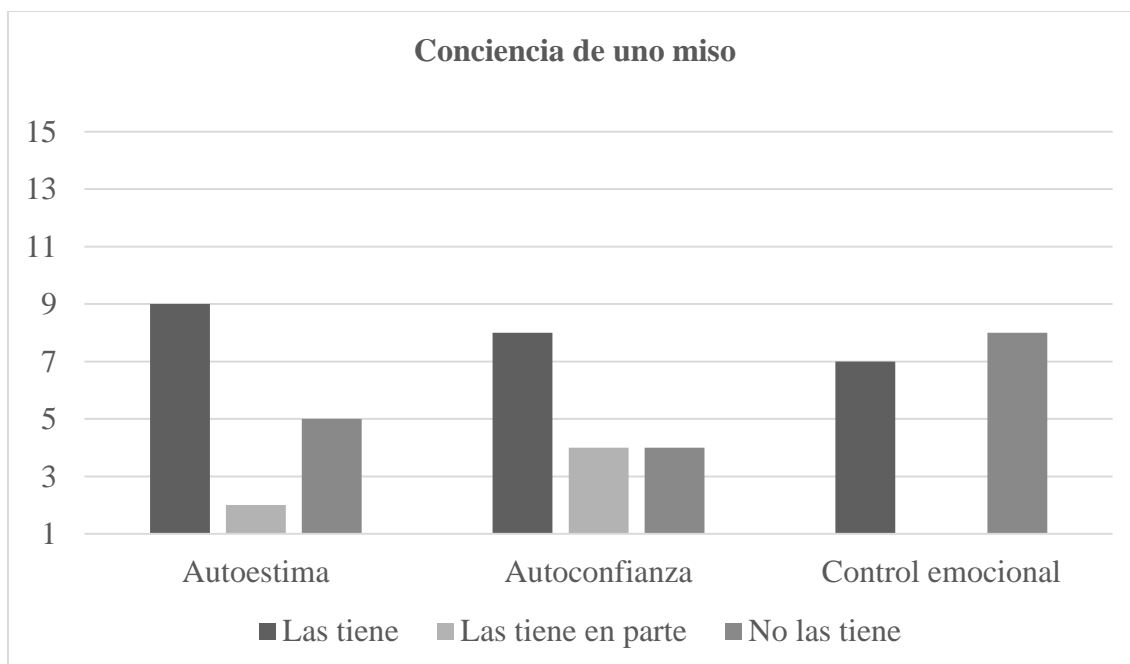
	Confiabilidad	Se le puede encargar una tarea y esperar que la realice y bien
	Adaptabilidad	Se ajusta se acomoda a un nuevo entorno
	Independencia	Hace, actúa sin intervención de otra persona.
MANEJO DE RELACIONES INTERPERSONALES	Empatía	Comprende, comparte los sentimientos de los demás
	Influencia	Ejerce un dominio sobre sus compañeros
	Trato hacia los demás	Es amable, grosero, con sus compañeros
	Tolerancia	Respeto lo que sus compañeros dicen y sus creencias.
LIDERAZGO	Integridad	Es honesto, honrado
	Capacidad de decir	Escoge lo mejor, elige el camino a seguir
	Iniciativa	Inicia algo por si solo
COMUNICACIÓN.	Escucha	Pone atención y entiende
	Comunicación asertiva	Dice lo que siente de forma clara.
	Comunicación escrita	Sabe escribir
	Redes sociales.	Tiene celular
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	Capacidad crítica.	Elabora juicios
	Tolerancia al estrés	Trabaja con presión, tolera el desacuerdo
	Análisis de problemas	Puede examinar un problema y propone soluciones
	Perseverancia	Continúa en una acción con dedicación.
	Delegación	Puede decir a otro lo que se debe hacer

TRABAJO EN EQUIPO	Colaboración	Trabaja con sus demás compañeros.
	Sinergia.	Puede trabajar con otra persona en una misma acción
ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO.	Organización	desarrolla las actividades con orden
	Eficiencia	Cumple el trabajo de forma correcta.

3.2.2.1. Análisis de los resultados

EJE1. El autoconocimiento: es la “capacidad que conlleva a un proceso reflexivo, por el cual la persona con discapacidad adquiere noción de su yo y de sus propias cualidades y características” (Jaramillo & López, 2016, pág. 11).

Tabla 3: Conciencia de sí mismo



Nota: Adaptación realizada por la autora de la “Guías y Herramientas de Inclusión Socio Laboral para Personas con Discapacidad” (Jaramillo & López, 2016).

Dentro del apartado de la conciencia de sí mismo se obtuvieron los siguientes resultados:

Autoestima: de las 16 personas, 7 personas poseen la autoestima baja, los indicadores para determinar la autoestima fueron: seguridad de sí mismo y aceptación de la diferencia.

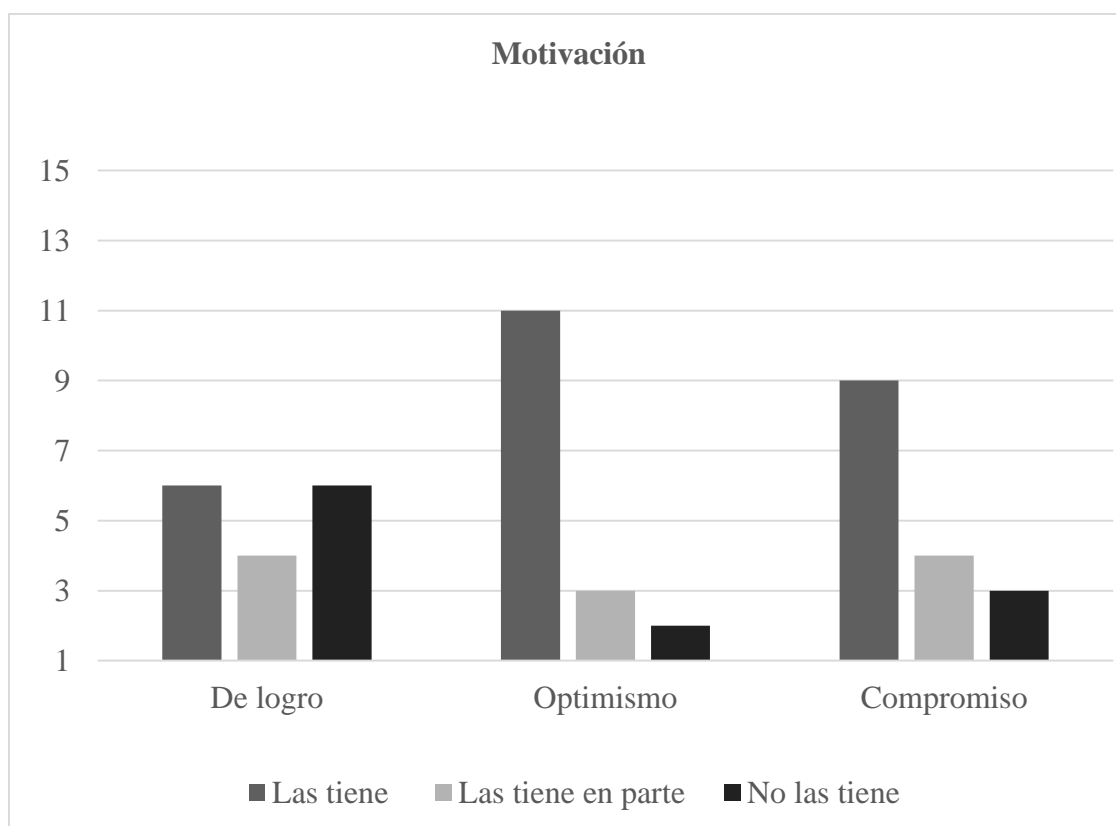
Las estrategias para ver estas características fueron preguntas a los estudiantes y diálogos con los profesionales y docentes.

Los profesionales y docentes afirman los resultados obtenidos y una de las estudiantes que tiene baja autoestima menciona: “yo me siento mal por mi color de piel porque por eso no me dan trabajo”.

-Autoconfianza: de la guía de observación se determina que 8 personas no demuestran confianza en sí mismos, se corrobora estas actitudes en las actividades realizadas dentro del aula y en las actividades recreativas; por lo contrario las 8 restantes demuestran que pueden hacer las cosas por sí solos.

-Control emocional: 8 personas no lograban controlar sus emociones de manera adecuada, cuando les corrigen se ponen a llorar o se ponen agresivos, no son capaces de controlar sus emociones y su afectividad. Mientras que las 8 restantes, mediante las actividades diarias dentro de la institución, se observó que tienen un buen manejo de sus emociones.

Tabla 4: Motivación



Nota: Adaptación realizada por la autora de la “Guías y Herramientas de Inclusión Socio Laboral para Personas con Discapacidad” (Jaramillo & López, 2016).

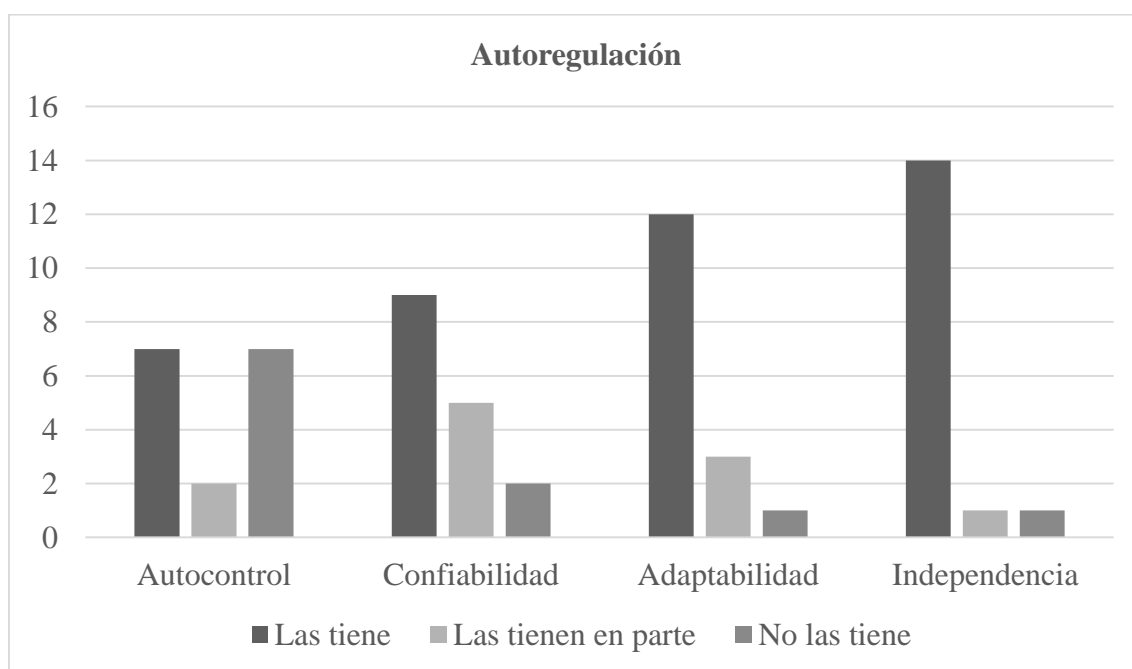
Dentro del aspecto de motivación se pudo observar los siguientes resultados:

-Motivación de logro (deseo de alcanzar una meta específica): de las 16 personas, 10 demostraron no tener motivación de logro porque consideran que no tienen actividades motivantes prácticas dentro de un lugar de trabajo.

-Motivación de optimismo: sin embargo, 11 personas demostraron optimismo al preguntarles si desean trabajar, a lo cual supieron responder que desean con muchas ganas trabajar para poder ayudar en sus hogares. Mientras que los 5 restantes no demostraron interés alguno. Los profesores, consideran que el resultado se ajusta a los criterios que ellos tienen sobre el grupo de estudiantes que tienen interés por trabajar.

-Motivación de compromiso: 10 personas demostraron ponerle compromiso cuando logren conseguir un trabajo mediante las practicas que realizaban dentro del aula como: meseros, limpieza, ayudantes en la cocina dentro de la institución. De la misma manera en las 5 personas no se observó interés alguno de trabajar o no.

Tabla 5: Autorregulación



Nota: Adaptación realizada por la autora de la “Guías y Herramientas de Inclusión Socio Laboral para Personas con Discapacidad.”

-**Autorregulación**, se pudo observar que 9 personas tienen debilidad en el autocontrol, referida al no control de sus impulsos, los docentes expresan que, es muy difícil trabajar cuando ellos están enojados.

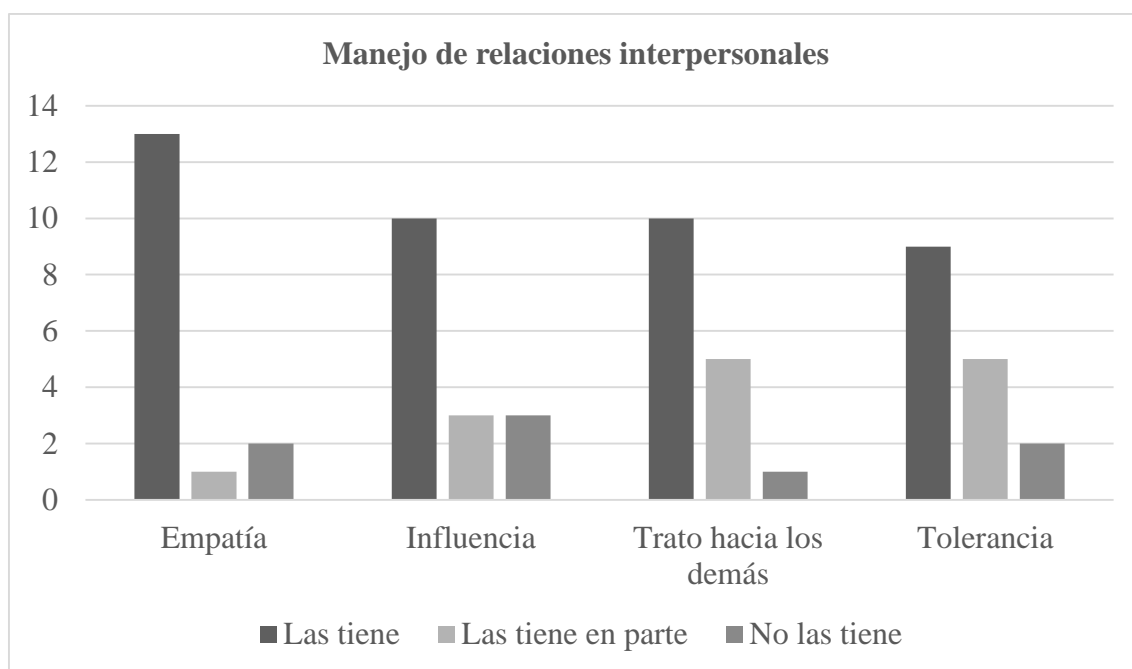
7 personas demostraron tener baja confiabilidad de sí mismo, cuando se les encarga una tarea por la falta de motivación no la realizan correctamente, sin embargo, si la actividad es motivadora es agradable observar que lo hacen bien.

Respecto a la adaptabilidad, es un indicador muy difícil de observarlo, por cuanto ellos están acostumbrados al entorno institucional, 4 de ellos, no les gusta trabajar fuera del aula o no lograban dejar de hacer una actividad sin antes terminarla.

También en el aspecto de independencia, se pudo observar que cada persona puede realizar sus cosas personales como el aseo o tareas asignadas como limpieza de distintas áreas de la institución, lo hacen con responsabilidad y sin ayuda, mientras que, 2 personas con discapacidad física necesitan ayuda.

EJE 2. Conocimiento del ámbito social: “Se refiere a la capacidad de la persona de reconocer su desempeño con el mundo que le rodea (contexto familiar y comunal), así como las oportunidades que le ofrece el medio” (Jaramillo & López, 2016, pág. 12).

Tabla 6: Manejo de Relaciones Interpersonales



Nota: Adaptación realizada por la autora de la “Guías y Herramientas de Inclusión Socio Laboral para Personas con Discapacidad” (Jaramillo & López, 2016).

En el apartado de las relaciones interpersonales se evidenciaron los siguientes aspectos:

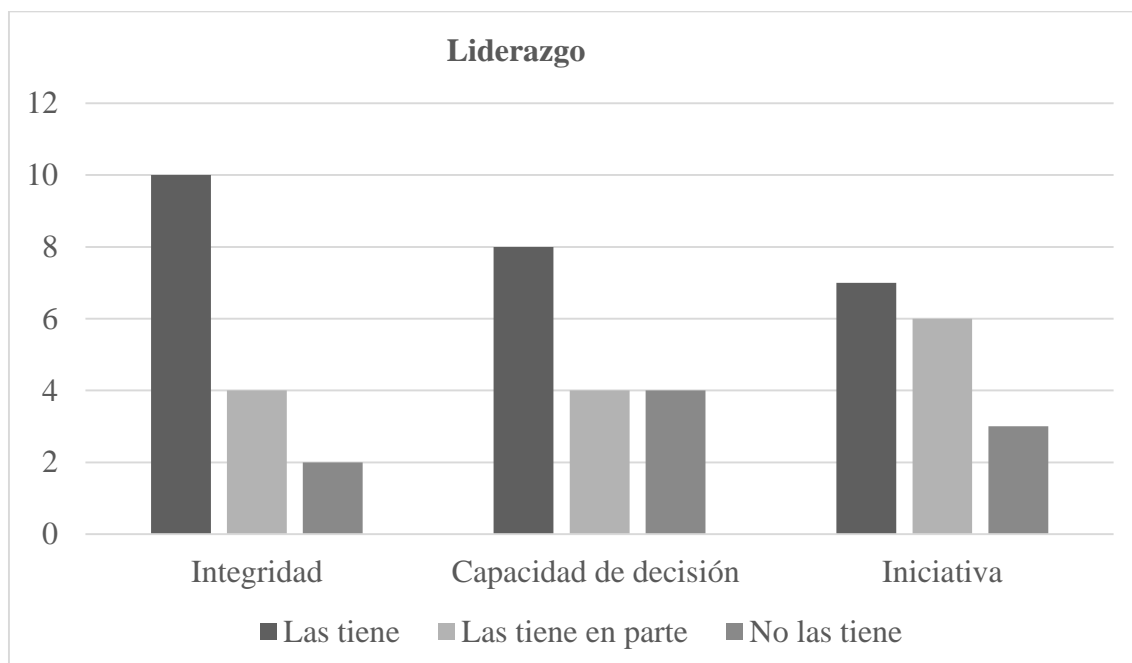
-Empatía: este aspecto se pudo valorar mediante la observación de las relaciones de las 16 personas con el resto de sus compañeros y entre sí, por lo que resultado de aquello, se evidenció que 3 personas no comprenden y no comparten los sentimientos de los demás, incluso con sus maestros. El resto del grupo suele muestra y comparte sentimientos de afecto con sus compañeros, muchos de ellos son demasiado afectivos.

-**Influencia:** 10 personas lograron ejercer un domino sobre sus compañeros, por ejemplo, en las actividades en clase dicen a los demás que es lo que deben hacer, se puede observar que es de alguna manera una orden que les da, también les gusta ayudar a los profesores, en el aspecto de deportes de igual manera si le dicen que ella no puede, pues hace lo contrario e influye en sus demás compañeros hasta lograr resultados positivos.

-**Trato hacia los demás:** la mayoría de las personas del grupo 4, se muestran amables, muy poco agresivos con sus compañeros, sin embargo, 6 personas suelen ser groseros con sus compañeros, haciéndoles bromas pesadas, peleando o incluso juzgando.

-**Tolerancia:** en este aspecto se pudo observar mediante un conversatorio de temas en donde tienen diferencias con todo el grupo que no respetan las diferencias de los demás compañeros siendo este tema de prioridad para la realización de la guía de este proyecto.

Tabla 7: Liderazgo

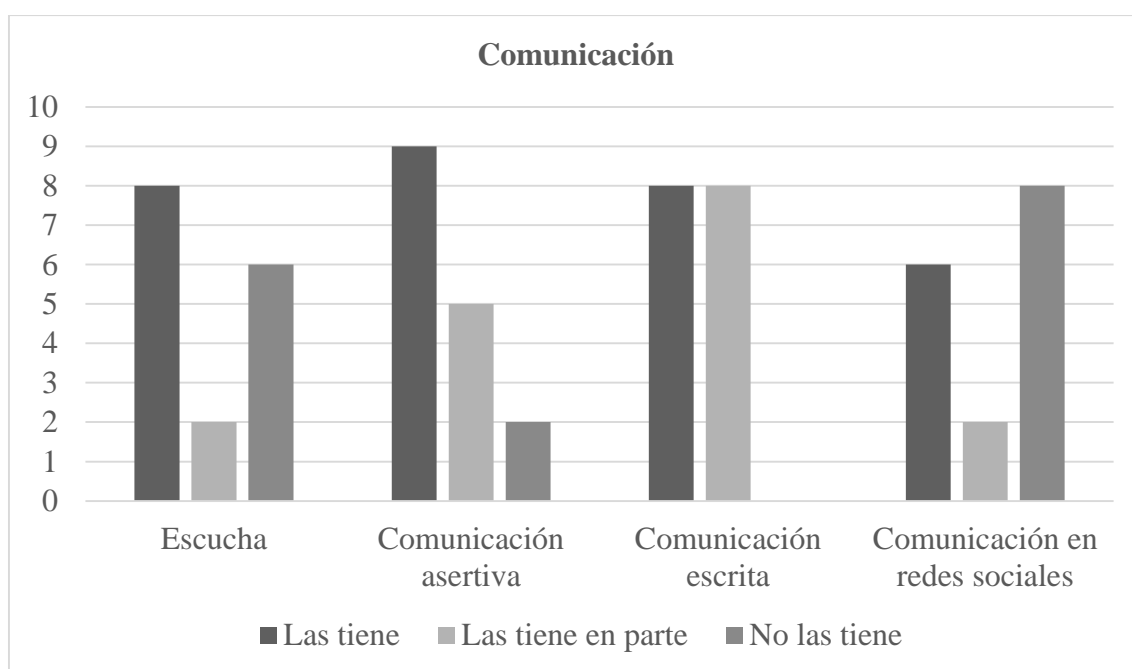


Nota: Adaptación realizada por la autora de la “Guías y Herramientas de Inclusión Socio Laboral para Personas con Discapacidad” (Jaramillo & López, 2016).

En la competencia de liderazgo se observó que es necesario trabajar más en estas habilidades, Sin embargo, se observó que las personas con discapacidad pertenecientes al grupo 4, son personas integrales, les gusta hacer lo correcto y cuando saben que han lastimado a algún compañero tienen la guía de la maestra para mejorar, en ciertos comportamientos como la solidaridad, honestidad, etc.

En el aspecto de toma de decisiones, a 8 personas les falta tomar la iniciativa para realizar cualquier actividad que les corresponda, a ellos, la profesora siempre está constantemente diciéndoles lo que tienen que hacer.

Tabla 8: Comunicación



Nota: Adaptación realizada por la autora de la “Guías y Herramientas de Inclusión Socio Laboral para Personas con Discapacidad” (Jaramillo & López, 2016).

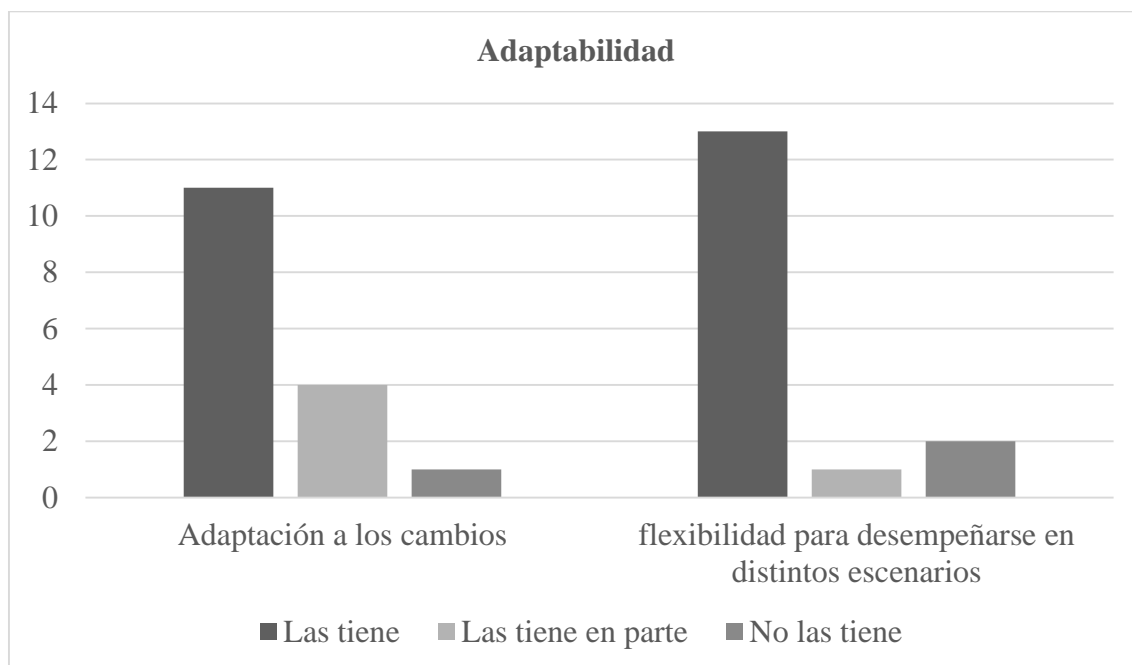
La comunicación es un factor muy importante para las personas con discapacidad intelectual, se pudo observar 8 personas que no tienen la habilidad para escuchar y realizar órdenes, por ejemplo, cuando la profesora emitía alguna orden a este grupo, le tocaba repetir varias veces hasta que estas personas logren entender la orden.

Hay un grupo de 7 personas que demostraron no tener la habilidad de comunicación asertiva, ya que en ocasiones por cualquier comentario peleaban o se decían las cosas de forma no clara.

Dentro de la comunicación escrita, se pudo observar que la mitad del grupo tiene dificultad para la escritura, por lo que la profesora sigue en la constante enseñanza.

En la comunicación en redes sociales la investigadora pudo darse cuenta que, 6 personas poseen teléfonos celulares, en donde 5 manejan redes sociales y una sola, para llamadas; el resto no tiene conocimiento.

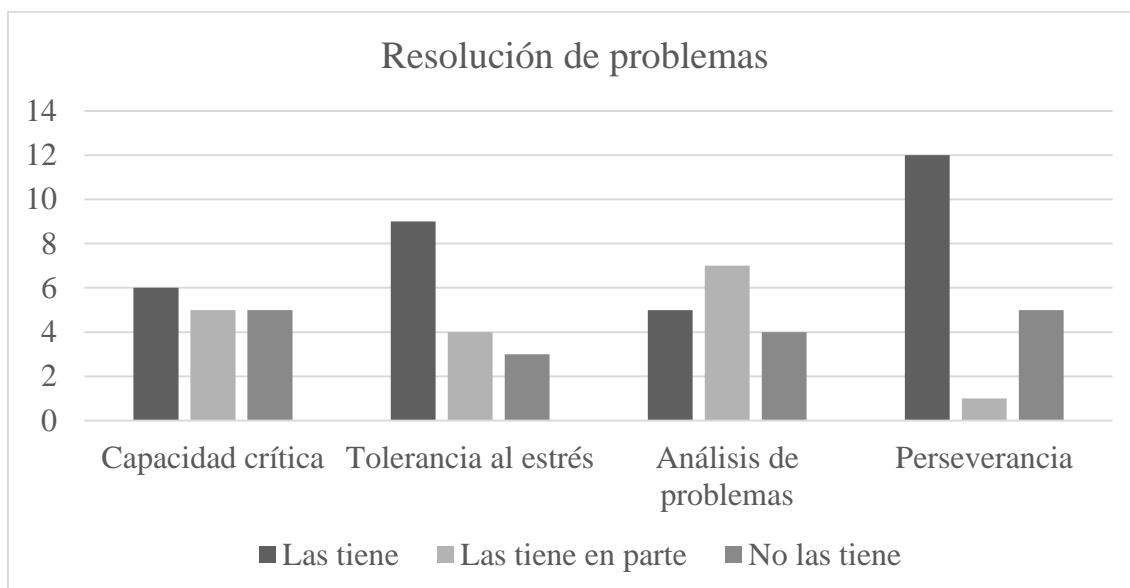
Tabla 9: Adaptabilidad



Nota: Adaptación realizada por la autora de la “Guías y Herramientas de Inclusión Socio Laboral para Personas con Discapacidad” (Jaramillo & López, 2016).

En esta característica se pudo observar que la mayoría de las personas se adaptan rápido a los cambios, debido a las ganas que le ponen por salir a trabajar a otros lugares y poder ser más independientes. Esto se pudo observar ya que durante el tiempo que la investigadora estuvo presente, algunos chicos que salían a hacer las prácticas a otros lugares asignados, demostraban su capacidad para adaptarse y tenían un buen desempeño en las actividades que les disponían.

Tabla 10: Resolución de Problemas



Nota: Adaptación realizada por la autora de la “Guías y Herramientas de Inclusión Socio Laboral para Personas con Discapacidad” (Jaramillo & López, 2016).

La resolución de problemas, es una característica que se evidenció como debilidad en el grupo de 16 personas.

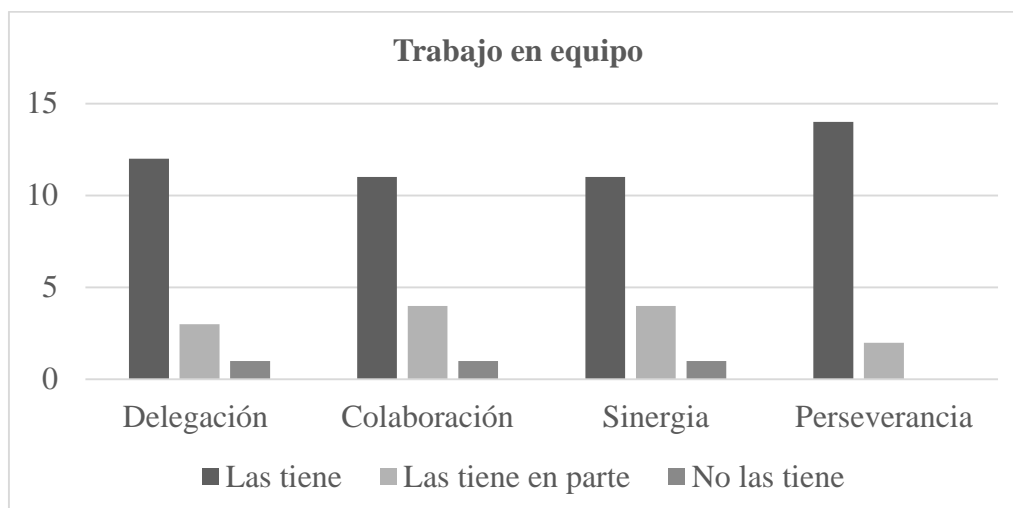
Dentro de la capacidad crítica, se observó que 10 personas, no elaboran juicios de valor dentro de una conversación o problema, la profesora afirma que cuando ellos hacen algo erróneo, no comprenden que eso está mal.

Tolerancia al estrés, 9 personas no demuestran tolerar las situaciones difíciles, mostrando angustia, tristeza e inclusive ira. La profesora es la que siempre está encargada de trabajar la tolerancia en esos momentos difíciles.

En la habilidad de análisis de problemas, se observó que, 11 personas no tienen la capacidad de examinar un problema y a su vez no proponen soluciones. Por lo que los profesionales de la institución son los encargados analizar los problemas que cada uno tenga y poder enseñarles las posibles soluciones. Por ejemplo, un joven, en una práctica laboral, se le rompió algunos platos, este no supo que hacer así que salió corriendo del lugar, sin decir nada.

Por lo contrario, en la habilidad de perseverancia, se observó que la mayoría de las personas muestran interés por mejorar sus falencias, y por hacer las tareas asignadas de la mejor manera.

Tabla 11: Trabajo en equipo



Nota: Adaptación realizada por la autora de la “Guías y Herramientas de Inclusión Socio Laboral para Personas con Discapacidad” (Jaramillo & López, 2016).

La competencia de trabajo en equipo resultó ser una de las cualidades que predominan en el grupo a estudiar. Las personas con discapacidad tienen muchas ganas de ayudar a sus compañeros en cualquier actividad, por ejemplo, cuando una persona no puede hacer algo, salen otros compañeros para ayudarlo.

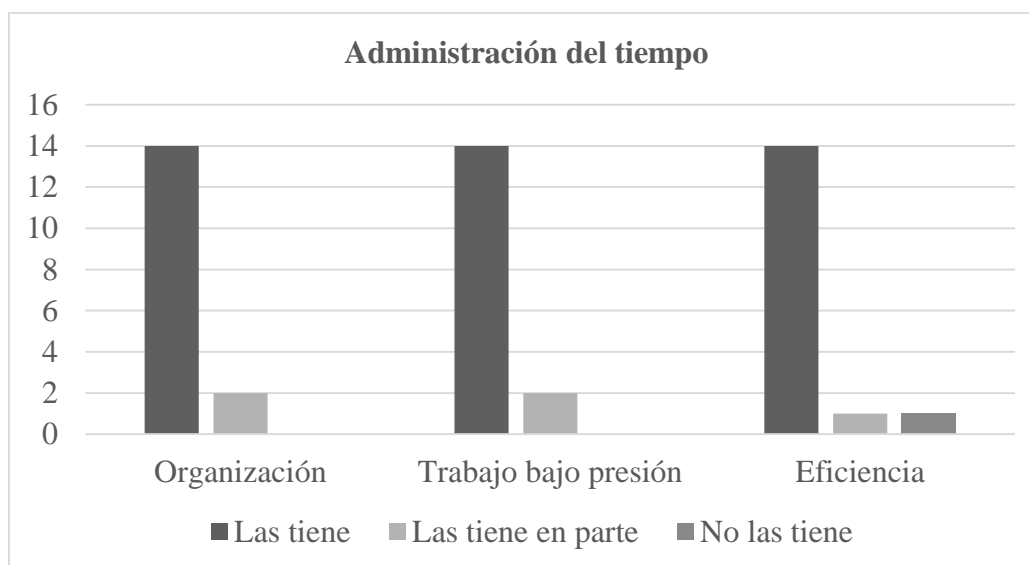
Delegación: existen 4 personas que no les gusta encargar actividades a otras, o simplemente no les interesa hacerlo.

Colaboración: de igual manera, hay 5 estudiantes que demostraron que no les gusta colaborar en ciertas actividades, esto se pudo observar en una actividad por fiestas de Quito, en donde estas personas no querían colaborar ni participar en nada.

Sinergia: este aspecto se pudo observar en las mismas personas anteriormente mencionadas, en donde no les gusta cooperar en ninguna actividad dentro de la institución y cuando lo hacen, es por obligación.

Perseverancia: en esta actividad dos personas no demostraron tener la habilidad de perseverancia debido a su condición de discapacidad intelectual, sin embargo los usuarios restantes demostraron ponerle interés a las cosas que eran de agrado, por ejemplo un chico, cuando le tocaba limpiar la huerta, él lo hacía tan bien hasta dejar todo limpio y bonito.

Tabla 12: Administración del tiempo

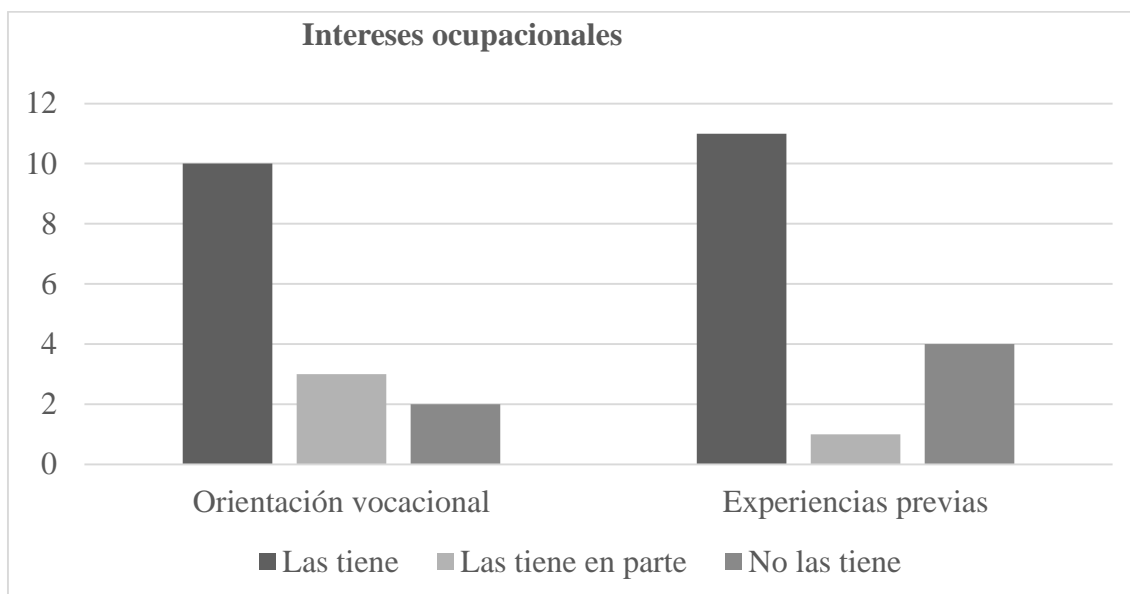


Nota: Adaptación realizada por la autora de la “Guías y Herramientas de Inclusión Socio Laboral para Personas con Discapacidad” (Jaramillo & López, 2016).

Dentro de la institución se ha observado que las personas son bien puntuales en la asistencia a la institución sin embargo, hay 1 estudiante que no logra aplicar esta habilidad de la puntualidad. Por otro lado, se pudo observar que, en las actividades dentro del aula hay 2 personas que no mantienen la organización en sus actividades personales, así mismo en el trabajo bajo presión la docente ha puesto en práctica esta competencia sin embargo se observó a una alumna que no logra hacer sus trabajos bajo presión debido a que en su hogar no le dejan que haga nada, menciona la profesora. Por último, la mayoría de las personas muestran eficiencia en las actividades que la maestra les asigna y más en las que son de agrado de cada uno.

EJE 3. Conocimiento del mundo del trabajo: “Se refiere a las oportunidades laborales que ofrece el entorno laboral, así como la manera de comportarse en el mismo” (Jaramillo & López, 2016, pág. 13).

Tabla 13: Intereses Ocupacionales



Nota: Adaptación realizada por la autora de la “Guías y Herramientas de Inclusión Socio Laboral para Personas con Discapacidad” (Jaramillo & López, 2016).

En el aspecto de intereses ocupacionales, se pudo observar que, dentro de la institución la Terapeuta Ocupacional y el Psicólogo, son los encargados del proceso, tienen como objetivo despertar intereses vocacionales, ajustarlos a la competencia laboral de cada persona y a las necesidades del mercado laboral, sin embargo, todavía existen personas que ya están en el último proceso de inclusión laboral, que todavía no reconocen sus aptitudes realistas que les permita alcanzar una meta laboral. Por ejemplo, una chica que tiene discapacidad intelectual y física en el aspecto de motricidad fina y gruesa menciona:

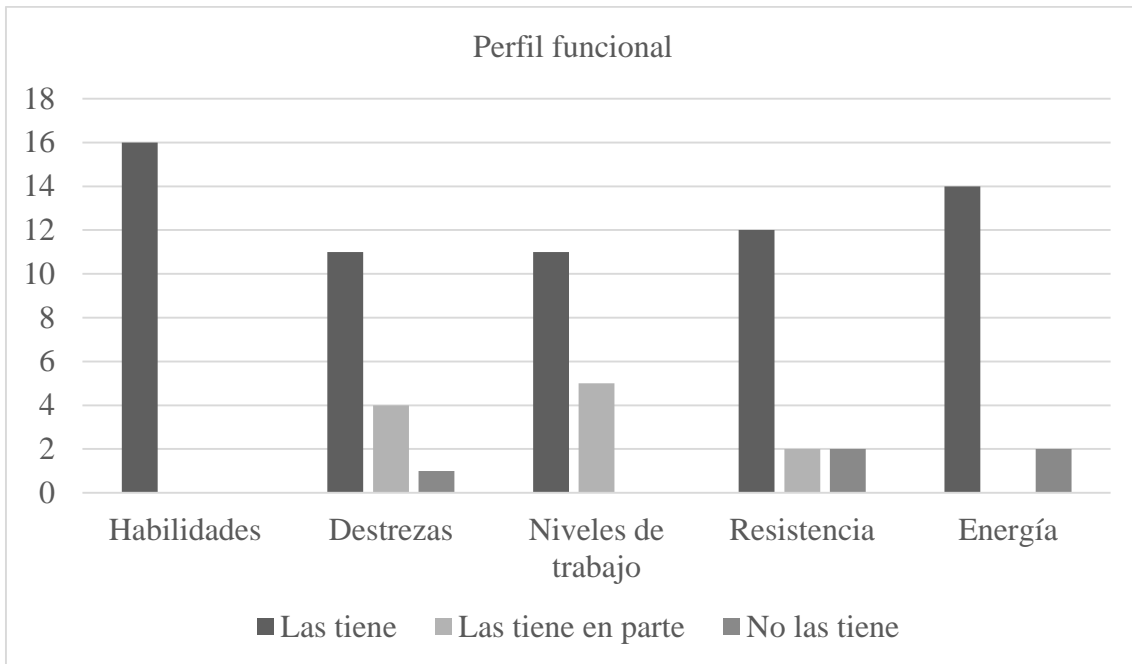
“A mí me gustaría trabajar en un centro de belleza haciendo peinados y pintando las uñas”, otra dice:

“Yo quisiera ser policía”.

Como se puede ver, son ocupaciones poco realistas que no se enseñan dentro de la institución por lo tanto no se puede realizar una práctica laboral encaminada a las metas individuales de cada persona. Por otro lado, existen varias actividades ocupacionales que se les enseña como son: manualidades, mesero, posillero, limpieza.

Por otro lado con las actividades antes mencionadas, se realizan prácticas laborales, en convenios con varias instituciones como: clínicas, restaurantes, lubricadoras de autos, panaderías; Obligándoles a desarrollar este tipo de actividades sin que puedan desarrollar habilidades que a ellos les gusta.

Tabla 14: Perfil funcional



Nota: Adaptación realizada por la autora de la “Guías y Herramientas de Inclusión Socio Laboral para Personas con Discapacidad” (Jaramillo & López, 2016).

En cuanto se refiere al ámbito laboral los jóvenes se motivan, sacando de sí mismos todas sus destrezas y habilidades. En este criterio de perfil funcional se denotan fortalezas. Se observó que, les encanta sentirse personas autónomas, aprender a interactuar con diferentes entornos, demostrando tenacidad y energía en un ambiente laboral.

Tabla 15: Oportunidades de mi Entorno Laboral



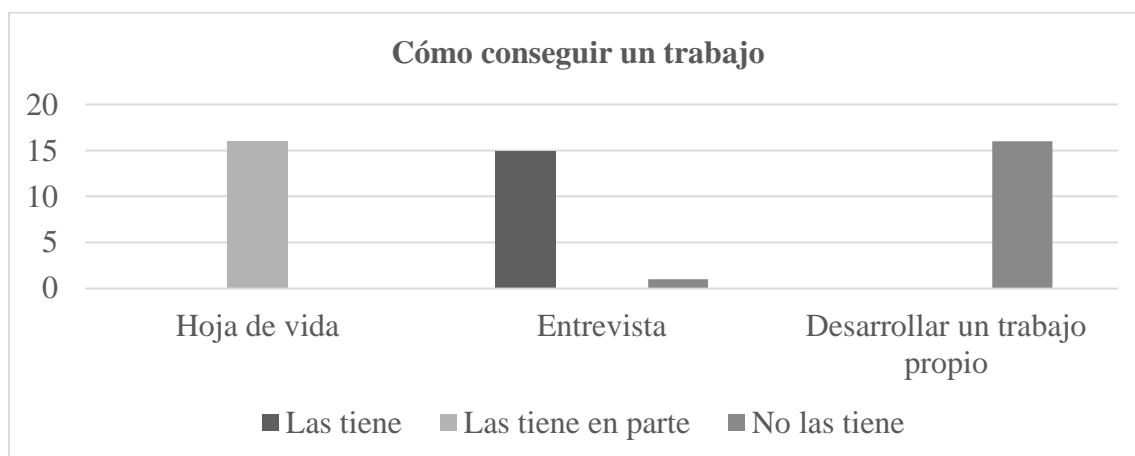
Nota: Adaptación realizada por la autora de la “Guías y Herramientas de Inclusión Socio Laboral para Personas con Discapacidad” (Jaramillo & López, 2016).

En este apartado se pudo observar que la institución no ofrece, opciones de trabajo por lo que los estudiantes no tienen conocimiento acerca de otras oportunidades laborales y se mantienen relegados a lo que la institución les ofrece.

Por otro lado en la institución se realizan actividades

Por lo tanto los estudiantes no tienen conocimiento acerca de sus oportunidades laborales, lo único de lo que tienen conocimiento es que dentro de la institución, los profesionales encargados, son los que les ayudarán a conseguir un buen trabajo con todos los beneficios legales.

Tabla 17. *Como conseguir trabajo*



Nota: Adaptación realizada por la autora de la “Guías y Herramientas de Inclusión Socio Laboral para Personas con Discapacidad” (Jaramillo & López, 2016).

En este apartado de la misma manera, se procedió a calificar en base a los parámetros que tiene el centro diurno ya que, el equipo técnico es el encargado de realizar conjuntamente con los padres de familia, las hojas de vida, cartas de presentación, etc. por lo que, todos los usuarios del último nivel poseen dicho documento.

Por otro lado dentro de la institución se realizan actividades teóricas de cómo debe ser una entrevista laboral, sin ninguna aplicación práctica.

Por último, los alumnos y sobre todo los padres de familia ponen todas sus esperanzas en los profesionales de la institución encargados de la inclusión laboral en relación de dependencia sin darles estrategias de cómo realizar un emprendimiento propio.

3.2.3. Guía de Habilidades Sociales

La guía propuesta en este trabajo, se realizó en base a los resultados obtenidos de la guía de observación, se plantearon temáticas a ser abordadas con actividades lúdicas. La guía en su totalidad se la puede encontrar en el anexo digital 4.

Metodológica del uso de la guía

El presente manual se realizó para mejorar la autonomía, autoestima, desenvolvimiento y aceptación de las personas con discapacidad, realizando una síntesis posterior de cada actividad, así como el esclarecimiento de inquietudes propias del tema.

Consiste en una aplicación profesional, consciente y por lo tanto ética, ya que la temática que se encuentra ahí, es de suma importancia para lograr la autovaloración de las personas con discapacidad.

La guía está construida de los siguientes apartados:

1. Autoconocimiento: refiriéndose a las habilidades personales a desarrollarse para lograr una mejor estabilidad emocional y personal, abordando los siguientes temas:

- Autoestima
- Autoconfianza
- Control emocional
- Motivación

Con estos temas a desarrollar se pretende que las personas con discapacidad alcancen habilidades personales que les permita acceder de forma eficiente al mundo del trabajo

2. Ámbito social, en donde se describen habilidades sociales como:

- Empatía
- Tolerancia
- Resolución de problemas
- Responsabilidad
- Liderazgo
- Administración del tiempo
- Trabajo en equipo
- Adaptabilidad

3. Conocimiento laboral, el cual tiene como objetivo un mejor desenvolvimiento dentro de un lugar de trabajo, tomando en cuenta:

- Intereses ocupacionales (habilidades)
- Derecho al trabajo

- Entrevista

3.2.4. *Experiencias vivenciales en el lugar de trabajo.*

Para recabar mayor información sobre las competencias que el estudiante debe alcanzar para desempeñarse de manera eficiente en el puesto de trabajo, se convino con la autoridad para las jóvenes seleccionadas realicen prácticas supervisadas en la microempresa de expendio de alimentos, sin embargo, no pudo ser posible que solamente asistan las dos estudiantes se tuvo que organizar visitas de observación para los otros estudiantes, fue una experiencia enriquecedora para ambas partes.

Al ser una investigación cualitativa permite que en el camino se vayan ajustando las actividades de acuerdo a las motivaciones de los involucrados en el estudio, por tal razón se procedió de forma planificada ampliar las actividades.

Sin embargo, es muy importante mencionar que, solamente la práctica laboral fuera de la institución educativa es muy importante para que ellos logren desarrollar de manera más genuina las habilidades personales y sociales. Esto se evidenció en la práctica laboral en el restaurante, donde aprendieron a manejar conductas y a relacionarse con otras personas.

Así mismo, las personas realizaron diferentes actividades que fueron de su agrado por lo que explotaron todas sus aptitudes y aprendieron nuevas cosas como usar una podadora, limpieza de vidrios, sembrar plantas, cocinar con supervisión y atención al cliente.

A continuación, se elaboró el perfil del puesto de trabajo:

Tabla 16: *Perfil laboral*

DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO	
Nombre de la micro empresa	¡Ke! Pavada. Bar-Restaurante
Tipo de micro empresa	Servicios alimenticios; Restaurante.
Dirección:	Av. Jaime Roldós Aguilera, Pasaje B. frente al Hogar de Vida 1. Conocoto-Valle de los Chillos
Teléfono	0998127763
Descripción del trabajo	Atención al cliente, colocación de mesas, ayudante de cocina
Principales tareas a realizar	servicio de posillero, mesero, atención al cliente

Tareas extras	Jardinería, limpieza de vidrios, cosecha de frutas.
----------------------	---

Fuente: Información del sitio de prácticas laborales de las personas con discapacidad.

En el siguiente cuadro, se describen las tareas específicas que un ayudante debe desarrollar para atender a las personas en un restaurante, a estas se las denomina técnicas duras, están relacionadas con las competencias cognitivas, funcionales, actitudinales, esta información se la obtuvo de los estudiantes cuando realizaron las prácticas en la microempresa, la matrices de referencia se las adaptó del documento: “competencias en función de los perfiles profesionales desarrollados por trabajadores con discapacidad intelectual” (Aranque, 2019), que son las que se ajustan al requerimiento del estudio.

Tabla 17: Competencias Cognitivas Básicas

Perfil profesional	Funciones/ tareas	+frecuencia	- frecuencia
Atención al cliente	Dar la bienvenida con un saludo	x	
	Ubicarles en la mesa		x
	Entrega del menú		x
	Entrega de cubiertos	x	
	Servir los platos	x	
	Recoger platos en charola	x	
	Ubicarlos en la mesa para que alguien recoja los platos sucios	x	
Colocación de las mesas	Utilización de la franela para limpiar la mesa.	x	
	Reacomodar la mesa: poner mantel, servilletas, vasos, etc	x	
Ayudante de cocina (posillero)	Recoger platos sucios	x	
	Ubicarlos en el lavabo	x	
	Recoger los desperdicios y ubicarlos en la basura	x	
	Lavar: abrir la llave, enjabonar, refregar, enjuagar	x	

Secarlos	x	
Ubicarlos en el puesto	x	

Nota: adaptación realizada por la autora del estudio de competencias en función de los perfiles profesionales desarrollados por trabajadores con discapacidad intelectual. Tomado de: <https://www.down21.org/empleo/97-personas-con-discapacidad-intelectual-y-el-empleo/453-tipos-de-trabajos-a-los-que-pueden-acceder-las-personas-con-discapacidad-intelectual.html>

Se observa, que el perfil profesional que los estudiantes deben realizar esta dado para atender el cliente, colocación de mesas, ayudante de cocina, en él se describe las funciones y tareas que con mayor frecuencia deben ejecutar. Los profesores, padres de familia y estudiantes comprobaron cómo técnicamente se tiene que preparar a un estudiante con discapacidad intelectual para acceder a este trabajo, estos recursos en físico la institución debería tener para entrenarlos de manera práctica.

Para complementar la información en la siguiente matriz se recoge aspectos cognitivos, funcionales y actitudinales que los estudiantes deben desarrollar de acuerdo a los siguientes niveles bajo (B), medio (M) y Alto (A).

Tabla 18: Competencias

Aspectos cognitivos	Nivel			Aspectos funcionales	Nivel			Aspectos sociales y actitudinales	Nivel		
	B	M	A		B	M	A		B	M	A
Atención Selectiva		x		Motricidad fina			x	Fórmulas de cortesía			x
Atención sostenida (concentración)			x	Motricidad gruesa			x	Escucha activa			x
Capacidad de clasificar			x	Ritmo y flexibilidad al trabajo			x	Petición de ayuda			x
Memoria a corto plazo/ mediano plazo			x	Sistematización de tareas			x	Distancia social adecuada	x		

Capacidad para detectar errores		x		Resistencia fuerza a las tareas			x	Capacidad de comunicación		x	
Comprensión de instrucción verbal			x	Calidad y limpieza			x	Relación con otros empleados			x
Planificación y organización	x			audición y visión			x	Resolución de problemas.			x
potencial de aprendizaje		x		tareas repetitivas			x	Toma de decisiones.			x
Aplicación de Estrategias		x						Actitudes ante el error			x
Flexibilidad y adaptación al cambio			x					Aceptación de críticas			x
Discriminación visual			x					Seguridad y autonomía		x	
Capacidad espacial			x					Apariencia y autocuidado			x
								Aceptación a la autoridad			x
								Responsabilidad			x

Nota: adaptación realizada por la autora de estudio de competencias en función de los perfiles profesionales desarrollados por trabajadores con discapacidad intelectual. Tomado de: <https://www.down21.org/empleo/97-personas-con-discapacidad-intelectual-y-el-empleo/453-tipos-de-trabajos-a-los-que-pueden-acceder-las-personas-con-discapacidad-intelectual.html>

Del análisis de los resultados de la observación realizada y registrada en la matriz se puede determinar actividades con un nivel alto en aspectos funcionales, sociales y actitudinales. Y requieren niveles bajos en aspectos cognitivos, por lo tanto se puede deducir que es una actividad laboral que los estudiantes con discapacidad intelectual leve lo pueden desarrollar eficazmente y eficientemente.

3.3. Discusión

La investigación tuvo como propósito identificar y describir aquellas áreas que se encuentran deficitarias y cuáles son las potencialidades de los estudiantes con discapacidad intelectual leve que asisten al “Centro Diurno de Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad-Conocoto”, para en base a la información obtenida construir la “Guía para el Desarrollo de Habilidades Sociales, en Personas con Discapacidad Intelectual, para su Inclusión Laboral”.

De los resultados obtenidos, se puede deducir que para realizar este tipo de estudio es efectivo la aplicación del enfoque cualitativo, porque permitió describir aspectos necesarios que los estudiantes con discapacidad deben desarrollar para incluirse a trabajar en una microempresa de expendio de alimentos, así como el conocer las demandas que tiene el puesto de trabajo para que, analizando los dos aspectos se pueda proponer una herramienta de trabajo que facilite la formación laboral. Además, en el desarrollo del estudio se pudo ir ajustando las actividades para responder a demandas institucionales.

Se establecen caminos para que los jóvenes estudiantes del Centro puedan ingresar a trabajar, uno de ellos es que la institución cuente con infraestructura, personal especializado y material educativo, para que los docentes encargados de la formación laboral desarrollen competencias laborales; es fundamental también que todo el material teórico que se pueda obtener de libros, revistas, internet sean adaptados a la realidad de cada institución, pues las características de los estudiantes son distintas y las necesidades diferentes.

Por otro lado, de las observaciones y prácticas realizadas se demuestra que la estrategia más efectiva para conocer las potencialidades de los estudiantes es involucrarse en la formación de los mismos, es el vivir el día a día con ellos, entenderlos y apoyarles en el desarrollo de sus intereses; experiencia que enriqueció la formación como profesional de la psicología clínica de la investigadora, pero sobre todo como persona.

Al momento del estudio, en las entrevistas efectuadas, en su primer momento se deduce que la institución en sí, está en un letargo, como que se acostumbraron a la rutina a repetir lo mismo todos los días, al momento de escuchar la propuesta cambian su criterio y fue como recibir un aire nuevo, se dieron cuenta que existen muchas actividades planificadas pero cumplidas parcialmente, documentación con información obtenida de manera superficial.

Los padres de familia o representantes se muestran muy colaboradores con respecto a las actividades que sus hijos realizan en la institución con respecto a la posibilidad de que sus hijos puedan acceder a un trabajo y puedan ser autónomos e independientes, sin embargo es contradictorio ver que existe un bajo nivel en la interacción que tienen con sus hijos, los padres muy pocas veces ayudan a sus hijos a reforzar todas las temáticas que ya se han visto dentro de la institución y los profesionales encargados muy pocas veces realizan actividades en donde interactúen padres e hijos.

En cuanto a la observación que se obtuvo, el procesamiento de información de los estudiantes es bajo, es decir la retención de la información en la memoria no se evidencia en este grupo de estudio; por lo que, Flores, en su texto: “Memoria de trabajo, retraso mental y dificultades de aprendizaje”, citando a Detterman, (1987), afirma que desde los años 50, las personas con discapacidad presentan dificultades de memoria a corto plazo, en base al almacenamiento y a la velocidad de procesamiento. Por lo que, recomienda que la modalidad de “repaso” es una de las mejores estrategias para evitar la pérdida de información. Así mismo, la presente guía se establece como una herramienta, con temáticas que deberían ser abordadas de manera continua, para así lograr una interiorización de la información recibida.

Mediante los resultados obtenidos en la guía de observación, entrevistas a padres de familia, directivos y docentes se concluye que: es en la institución donde deben desarrollar y fortalecer las competencias blandas, que hace referencia a las aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos.

Las autoras Alexandra Jaramillo y Rocío López (2016), en su texto “Guías y Herramientas de Inclusión Socio Laboral para Personas con Discapacidad” mencionan que las habilidades blandas tienen una “importancia centrada en habilidades transversales dirigidas hacia el desarrollo humano, actitudes y rasgos personales que permiten el desempeño que demanda el actual mundo del trabajo” (Jaramillo & López, 2016, pág. 3).

En la habilidad personal de motivación, luego de haber realizado actividades lúdicas y participativas, se establece que los estudiantes pasan de un estado de pasividad a una activación por el deseo de ser parte del grupo que trabaje en la microempresa.

En el ámbito social, se registró el comportamiento del estudiante en momentos y espacios naturales, esto es dentro de la institución, en el aula, en los talleres, pero la mejor información que se obtuvo fue en los momentos de ocio en los recreos, los estudiantes en su mayoría por su edad e intereses comunes se reúnen en pequeños grupos para conversar

o simplemente escuchar música, hay estudiantes de este grupo que prefieren estar solos sin realizar ninguna actividad, estar sentados por largos ratos observando no se puede entender que miran, los docentes al respecto no hacen nada simplemente se limitan a observar. Además, se indujo intencionalmente a que realicen actividades como: trabajo en equipo, bailes en parejas, buscar soluciones individuales, simulación de empleos, de lo que se extrajo sobre todo las debilidades que tienen en sus relaciones interpersonales, no logran autorregularse, indicadores, aunque básicos permiten planificar actividades para desarrollar estas competencias necesarias para el acceso al empleo.

Gracias a la facilidad que se brindó a los jóvenes por parte de la investigadora para realizar una práctica laboral y verificar el desenvolvimiento de las personas con discapacidad en este contexto de un trabajo real; se pudo verificar que, las actitudes son muy diferentes que estando dentro de la institución educativa. Tienen un mayor desenvolvimiento y una actitud positiva ante cualquier evento que tengan que atravesar.

En cuanto a las competencias duras, es decir aquellas que tienen que realizar en lugar de trabajo se determina que para el empleo en un restaurant son más los aspectos funcionales que tienen que desarrollar como: motricidad fina y gruesa, tiempo flexibilidad para el trabajo, resistencia fuerza a las tareas, calidad y limpieza tareas repetitivas. Así como los aspectos actitudinales deben desarrollar normas de cortesía, escucha activa, pedir ayuda, distancia social adecuada, capacidad de comunicación, relación con otros empleados, resolver problemas, tener actitudes positivas ante los errores que se comenten. En cuanto a los aspectos cognitivos, no se requiere un nivel elevado.

El autor Martín de los Heros Rondénil menciona en su texto: “Las Competencias y la Gestión del Conocimiento” que las habilidades duras son aquellas destrezas técnicas adquiridas para desempeñar determinadas tareas. “Se obtienen a través de la educación, capacitación, entrenamiento o son aprendidas en el trabajo (estadística, matemática, programación de computadoras, dominio de idioma extranjero, Título o certificado, velocidad de escritura, procedimientos, operador de maquinaria o equipo, manejo de información,...)” (Rondénil, 2017).

Finalmente, como psicóloga clínica, el trabajo de manera concreta se orientó a determinar que componentes psicológicos afectan a los jóvenes con discapacidad intelectual leve para acceder al trabajo como: la conciencia en si mismo, autoconfianza, control emocional, ajustes razonables, la motivación, la autorregulación, manejo de relaciones interpersonales, liderazgo entre otros aspectos y en base a ello proponer una guía psicoeducativa para desarrollarlos, que será el aporte a la institución.

3.4. Conclusiones

- Existe una vasta información respecto a la inclusión con las personas con discapacidad información procedente de experiencias extrañas. Sin embargo, es necesario que la propuesta sea ajustada al contexto.

- La definición de discapacidad conlleva un enfoque social, en donde se analiza a la persona con discapacidad en un ambiente normalizado lo que influye en la exclusión o inclusión de este grupo poblacional.

- Las necesidades del grupo que participó en el estudio, dio como resultado el diagnóstico institucional el cual referido a debilidades en:

Autoestima, Control emocional, Motivación de logro, Empatía, Tolerancia, Capacidad crítica, Resolución de problemas.

- En el aspecto laboral se concluye que las personas con discapacidad de la institución tienen sus hojas de vida realizadas por la Terapeuta Ocupacional.

-Las personas del grupo de estudio no mantienen una práctica de entrevistas laborales que simulen ser reales, para que así tenga valor agregado a este aspecto a la hora definitiva de conseguir un trabajo.

- La institución tiene información sobre el historial clínico de los estudiantes, desactualizado, información que debe ser útil para la propuesta de acciones de mejora.

- Los estudiantes tienen una actuación dentro de la institución educativa y otra cuando aplican sus conocimientos en una simulación real de un empleo.

- Con los resultados obtenidos se construyó la “Guía para el Desarrollo de Habilidades Sociales en Personas con Discapacidad Intelectual para su Inclusión Laboral”, la que servirá como herramienta psicoeducativa en la institución y fuera de ella.

- Como resultado de la investigación de forma indirecta se concluyó que existen muy pocas plazas de trabajo para que los estudiantes, puedan acceder a una inclusión laboral en relación de dependencia.

-El presente proyecto sirvió como aporte al aprendizaje de habilidades sociales en las personas con discapacidad y lo más importante en el servicio de inclusión laboral.

-El trabajo de investigación desarrollado permite, ser la base para realizar nuevas investigaciones como por ejemplo: el asistencialismo educativo que se da a las personas pasadas los 30 años.

3.5. Recomendaciones

- Todas las propuestas de inclusión laboral traídas desde el extranjero deben ser ajustadas al entorno o contexto real donde se desenvuelven los estudiantes.

- Las instituciones educativas que forman laboralmente a las personas con discapacidad debe establecer nuevos convenios con microempresas que estén ubicadas en el sector de influencia del centro para que se conviertan en escenarios reales de aprendizaje.

- Socializar la guía de desarrollo de habilidades sociales a otras instituciones especializadas que atienden a personas con discapacidad intelectual y que tienen el programa de formación laboral, para que sea un referente de formación.

- Hacer uso adecuado de todas las herramientas expuestas dentro del presente estudio como son:

- Formato de historias clínicas
- Consentimientos informados
- Guía de Observación
- “Guía para el desarrollo de Habilidades Sociales en Personas con Discapacidad Intelectual, para su Inclusión Laboral”

- La institución debe gestionar en la instancia gubernamental correspondiente para obtener recursos económicos, humanos y materiales con el fin de crear talleres de simulación de empleo, propiciando así una verdadera formación laboral.

Bibliografía

- Aranque, J. (2019). *Tipos de trabajos para las personas con discapacidad intelectual*. Obtenido de <https://www.down21.org/empleo/97-personas-con-discapacidad-intelectual-y-el-empleo/453-tipos-de-trabajos-a-los-que-pueden-acceder-las-personas-con-discapacidad-intelectual.html>
- Asamblea Nacional de la Republica del Ecuador. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Quito.
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Quito.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Cosntitución de la República del Ecuador*. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Botella, S. (s.f.). *Asociación Mexicana de Psicoterapia y Educación*. Obtenido de Inclusión y Equidad en la Discapacidad: <https://www.psicoedu.org/inclusion-y-equidad-en-la-discapacidad/>
- Brugmann, A. (2009). *Código Ético del Psicólogo*. México: Trillas.
- CIDDM. (1980). *Clasificación Internacional de las Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías*. España: Organización Mundial de la Salud.
- Consejo Nacional para Igualdad de Discapacidades . (Septiembre de 2015). *Personas con Discapacidad Incluidas Laboralmente por Tipo de Discapacidad*. Obtenido de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/09/estadistica_conadis.pdf
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades . (Febrero del 2018). *Personas con Discapacidad Laboralmente Activas*. Obtenido de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/03/index.html>
- Consejo Nacional para la Igualdad de las Discapacidades. (3 de Diciembre de 2018). *Twitter*. Obtenido de https://twitter.com/conadisecu/status/1069579589956104192?ref_src=twsrc%5Etfw%7Ctwcamp%5Etweetembed%7Ctwterm%5E1069579589956104192&ref_url=https%3A%2F%2Fwww.eltelegrafo.com.ec%2Fnoticias%2Fsociedad%2F6%2Fecuador-manual-calificacion-discapacidad
- Egea, C., & Sarabia, A. (2001). *Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad*. revista de la universidad de Murcia.
- Gil, I. (29 de Noviembre de 2017). *Diversidad e Inclusión*. Obtenido de Diferencias entre empleo ordinario y empleo protegido: <https://fundaciondecco.org/azimut/diferencias-entre-empleo-ordinario-y-empleo-protegido/>

- González, M. (2016). *Programa para el Desarrollo de Habilidades Sociales en Personas con Discapacidad Intelectual*. Sevilla.
- Guerrero, G. (7 de Noviembre de 2018). Datos del Centro Diurno de Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad-Conocoto. (J. Proaño, Entrevistador)
- Jaramillo, A., & López, R. (2016). *Guías y Herramientas de Inclusión Socio Laboral para Personas con Discapacidad*. CBM. Ecuador: CBM.
- Jaramillo, A., & López, R. (2016). *Guías y Herramientas de Inclusión Socio Laboral para Personas con Discapacidad*. CBM Jaramillo, A; López, R. Quito: CBM.
- Ministerio de Educación. (2011). *Educación Inclusiva y Especial*. Quito: Ed. Ecuador.
- Ministerio de Educación Nacional. (2010). *Educación especial, una modalidad del sistema educativo en Argentina. Documento Orientaciones*. Argentina: Secretaria General Técnica.
- Ministerio de Inclusión Económica y social. (2018). *Norma Técnica. Servicio de Atención en Centros Diurnos de Desarrollo para Personas con Discapacidad*. Quito.
- Ministerio de Relaciones laborales; Consejo Nacional de discapacidades. (2013). *Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad*. Obtenido de file:///C:/Users/joha_/Desktop/CENTRO%20DISCAPACIDADES/1%20buenas_practicas_inclusion_laboral%20-%20MRL%20CONADIS.pdf
- Ministerio de Relaciones laborales; Consejo Nacional de discapacidades. (2013). *Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad*. Obtenido de file:///C:/Users/joha_/Desktop/CENTRO%20DISCAPACIDADES/1%20buenas_practicas_inclusion_laboral%20-%20MRL%20CONADIS.pdf
- Molina, I. (2016). *Empleo con Apoyo Hacia la Inclusión Laboral de las Personas con Síndrome de Down*. España: Down España.
- OMS. (1980). *Clasificación Internacional de las Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías*. Madrid: IMSERSO.
- OMS. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud: CIF*. INMERSO.
- O.M.S. (1999). *Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Discapacidad. CIDDM, Beta-2*, . España.
- Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud: CIF*. INMERSO.
- Roca, E. (2013). *Inteligencia Emocional y Conceptos Afines: Autoestima Sana y Habilidades Sociales*. Obtenido de <http://www.cop.es/colegiados/pv00520/pdf/IE,%20AE,%20HS.%206p.pdf>
- Roca, E. (2014). *Autoestima Sana, una Visión Actual, Basada en la Investigación*. Valencia, España.

- Roca, E. (2014). *Cómo Mejorar tus Habilidades Sociales*. Valencia: ACDE.
- Rodríguez, T. (Julio de 2009). *Scielo*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572009000300009
- Rondenil, M. D. (Septiembre de 2017). *Las Competencias y la Gestión del Conocimiento*. Mexico: Corporación CIMTED.
- Rubio, L. (2016). *La Autoestima de las Personas con Discapacidad Intelectual*. España: Universidad de Oviedo.
- Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Interamericana Editores S.A.
- Sanso, P. (1982). *La Historia Clínica en el Proceso de Psicodiagnóstico Infantil. Anamnesis versus Entrevista Psicológica*. Obtenido de <https://www.raco.cat/index.php/EducacioCultura/article/download/70105/86426>
- SENPLADES. (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021*. Quito.
- SENPLADES. (15 de Agosto de 2018). Obtenido de <http://www.buenvivir.gob.ec/objetivo-9.-garantizar-el-trabajo-digno-en-todas-sus-formas>
- Servicio Nacional de la Discapacidad . (2014). *Estudio de Inclusión Laboral de Personas en Situación de Discapacidad en el Estado*. Chile: Servicio nacional de la discapacidad.
- Servicio Nacional de la Discapacidad. (2014). *Estudio de Inclusión Laboral de Personas en Situación de Discapacidad en el Estado*. Chile: Servicio Nacional de la Discapacidad.
- Verdugo, M. (2011). *Análisis de la Definición de Discapacidad Intelectual de la Asociación Americana sobre Retraso Mental* . España.
- Verdugo, M. Á. (27 de Agosto de 2014). Congreso Internacional Educación sin Fronteras: Inclusión para el Aprendizaje. Chile, Temuco, Chile.
- Verdugo, M., & Schalock, R. (2010). Últimos Avances en el Enfoque y Concepción de las Personas con Discapacidad Intelectual. *Siglo Cero*, 7-21.
- Verdugo, M., Arias, B., Guillén, V., & Vicente, E. (2014). Escala de Intensidad de Apoyos para Niños y Adolescentes (SIS-C) en el contexto español. *SigloCero*, 25-39.
- Vidal, R., & Cornejo, C. (2013). *La Inserción Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual en Chile*. Chile.

Anexos digitales

- **ANEXO 1**

FORMATO DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

- **ANEXO 2**

FORMATO DE LA HISTORIA CLÍNICA

- **ANEXO 3**

FORMATO DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN

- **ANEXO 4**

GUÍA PARA EL DESARROLLO DE HABILIDADES SOCIALES CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL LEVE, PARA SU INCLUSIÓN LABORAL