Universidad del Azuay

Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación

Carrera de Educación Básica y Especial

PROPUESTA DE FORMACIÓN LABORAL PARA JÓVENES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL QUE ASISTEN A INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN ESPECIALIZADA DE LA CIUDAD DE CUENCA

Autores:

Nube Verónica Ronquillo Ronquillo

Guido Fabricio Vásquez Naranjo

Directora:

Mgst. Karina Huiracocha Tutivén

Cuenca - Ecuador

2021

DEDICATORIA

Mi trabajo de titulación se lo dedico a mi mamá Lcda. Miriam Ronquillo mi ejemplo, mi guía y compañera de fórmula quien siempre estuvo presente en toda mi carrera universitaria con su apoyo y sus consejos.

También a mi papá Byron Ronquillo, a mi abuelita Rosa Ronquillo, a mi hermana Daniela Ronquillo y a mis primas que sé que comparten conmigo esta felicidad, quienes me alentaron a culminar mis estudios, les amo mucho.

Finalmente y con lágrimas en mis ojos se lo dedico a mi ángel, Ñañita Olga cumplí la promesa que le hice sé que desde el cielo me sonríe y esta feliz por mí.

Nube Veronica Ronquillo Ronquillo

DEDICATORIA

Quiero expresar un sincero agradecimiento, especialmente a Dios por haberme dado la vida, salud, fortaleza y la capacidad necesaria para vencer todas las limitaciones que se presentaron en mi camino.

A mis padres quienes me han brindado su apoyo, su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, para mantenerme firme en mi camino de formación profesional.

A mis hermanos por estar siempre presentes, acompañándome y por el apoyo moral, que me brindaron a lo largo de esta etapa de mi vida.

Guido Fabricio Vásquez Naranjo

AGRADECIMIENTO

Al fin llegó este momento que siempre soñé.

Gracias a la vida por esta oportunidad porque a pesar de los errores encontré mi camino y estoy feliz por eso.

Gracias a Dios, a San Judas Tadeo y a la Virgen de la Nube por la salud, la sabiduría y el entendimiento.

Gracias a mis padres por su apoyo incondicional, su esfuerzo y sacrificio durante todos estos años, por ustedes hoy estoy culminando esta etapa de mi vida.

Gracias a mi compañero Fabricio por invitarme a desarrollar este trabajo de investigación.

Gracias a nuestra directora de tesis Mgst. Karina Huiracocha, quien con su apoyo y dirección logramos culminar este trabajo.

Nube Verónica Ronquillo Ronquillo

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, brindándome paciencia y sabiduría para culminar con éxito mis metas propuestas.

Agradezco a los docentes de la Universidad del Azuay, por haber compartido sus conocimientos durante el periodo de estudios de mi carrera profesional, de manera especial a la Mgst. Karina Huiracocha, tutora de nuestro proyecto de investigación quien estuvo guiándome académicamente con su experiencia y profesionalismo.

Al director y docentes de la Instituto de Parálisis Cerebral del Azuay (IPCA), quienes colaboraron durante el proceso de la investigación.

Guido Fabricio Vásquez Naranjo

Resumen

La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual debe ser considerada una prioridad para el sistema educativo y la sociedad, pues es su derecho el tener un trabajo digno y remunerado. El objetivo de este trabajo fue desarrollar una propuesta para la formación laboral de jóvenes con discapacidad intelectual. La investigación se basa en el método bibliográfico, exploratorio y descriptivo. Se partió de una revisión sistemática de la literatura relacionada al tema. Posteriormente se construyó la Propuesta a partir de dos enfoques, el desarrollo funcional y la creación de microemprendimientos. Finalmente se realizó la revisión de la propuesta por parte de expertos en el tema y la socialización de la misma con el personal docente del Instituto de Parálisis Cerebral del Azuay (IPCA). Los resultados muestran que los Institutos de Educación Especializada requieren de propuestas que los apoyen a alcanzar una vida digna para las personas en condición de discapacidad.

Palabras clave: discapacidad intelectual, formación laboral, educación especializada, inserción laboral.

Abstract

The labor insertion of people with intellectual disabilities should be considered a priority for the educational system and society, since it is their right to have a decent and remunerated job. The objective of this work was to develop a proposal for job training for young people with intellectual disabilities. The research was based on the bibliographic, exploratory and descriptive method. It was started from a systematic review of the literature related to the subject. Subsequently, the Proposal was built from two approaches, functional development and the creation of microenterprises. Finally, the proposal was reviewed by experts on the subject and its socialization with the teaching staff of the "Instituto de Parálisis Cerebral of Azuay (IPCA)". The results showed that the Institutes of Specialized Education require proposals that support them to achieve a dignified life for people with disabilities.

Keywords: intellectual disability, job training, specialized education, job placement.

Translated by

Verónica Ronquillo Ronquillo

Fabricio Vásquez Naranjo

ÍNDICE

DEDICATORIA ..... **II**
DEDICATORIA ..... **III**
AGRADECIMIENTO ..... **IV**
AGRADECIMIENTO ..... **V**
Resumen ..... **VI**
Abstract ..... **VII**
INTRODUCCIÓN **1**
CAPÍTULO I: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA **2**
1.1. Discapacidad y salud 2
1.2. Discapacidad Intelectual (DI) 3
1.3. Clasificación de la Discapacidad Intelectual 4
1.4. Tipos e Intensidad de Apoyos 7
1.5. Educación Especializada y Discapacidad Intelectual 9
1.6. Inserción Laboral 10
1.7. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 11
1.8. Discapacidad Intelectual e Inserción Laboral 12
1.9. Enfoque Legal 13
CAPÍTULO II: REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA **16**
2.1. Revisión Sistemática 17
CAPÍTULO III: PROPUESTA **30**
3.1. Introducción 30
3.2. Propuesta 33
Propuesta para la Formación Laboral de Jóvenes con Discapacidad Intelectual 33
3.3. Revisión y socialización 98
3.3.1. Revisión 99
3.3.2. Socialización 99
3.3.3. Rúbrica para expertos y para la socialización 101
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES **104**
REFERENCIAS **107**

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Clasificaciones psiquiátricas de la discapacidad intelectual ..... - 38 -
Tabla 2 Funciones de los directivos ..... - 42 -
Tabla 3 Funciones del docente tutor de aula ..... - 43 -
Tabla 4 Funciones del psicólogo educativo ..... - 48 -
Tabla 5 Funciones del psicólogo clínico ..... - 49 -
Tabla 6 Funciones del terapista de lenguaje ..... - 50 -
Tabla 7 Funciones del terapista ocupacional ..... - 52 -
Tabla 8 Funciones del terapista físico ..... - 53 -
Tabla 9 Funciones del trabajador social ..... - 55 -
Tabla 10 Planificación del Micro-emprendimiento de tejidos ..... - 93 -
Tabla 11 Rúbrica para expertos y para la socialización ..... - 101 -

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Ficha para conocer el historial del joven con discapacidad ..... - 45 -
Ilustración 2 Ejemplo de horario ..... - 58 -
Ilustración 3 Ejemplo de mapas N.1 ..... - 59 -
Ilustración 4 Ejemplo de mapas N.2 ..... - 59 -
Ilustración 5 Ejemplo de mapas N.3 ..... - 60 -
Ilustración 6 Ejemplo de mapas N.4 ..... - 60 -
Ilustración 7 Ejemplo de mapas N.5 ..... - 61 -
Ilustración 8 Primer caso (Eje 1) ..... - 63 -
Ilustración 9 Segundo caso (Eje 2) ..... - 72 -
Ilustración 10 Actividades correspondientes al tercer eje ..... - 76 -
Ilustración 11 Tercer caso (Eje 4) ..... - 85 -

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Recursos humanos y materiales ..... - 94 -

INTRODUCCIÓN

Las personas con discapacidad intelectual viven una situación complicada al momento de terminar sus estudios académicos y pretender acceder a un puesto de trabajo, pues las empresas no les brindan esta oportunidad de inserción laboral y se les impone una serie de requisitos limitantes, o por el contario se les asigna puestos y responsabilidades que minimizan sus verdaderas capacidades, situación que provoca que regresen a sus casas por falta de apoyo.

Este hecho sucede porque aún existe desconocimiento en la sociedad sobre la discapacidad por lo que es necesario tener claro la conceptualización, clasificación y criterios de esta condición desde lo que manifiestan autores y estudios bibliográficos.

El trabajo es un derecho de todas las personas así lo manifiesta la Constitución de nuestro país y el Código de Trabajo que en uno de sus artículos declara que las empresas están en la obligación de contar con un grupo de empleados que tengan discapacidad.

Una alternativa de solución a esta problemática es que los jóvenes con discapacidad intelectual tengan una formación laboral óptima, donde sus aptitudes y destrezas sean reforzadas para que logren un desarrollo integral.

Por esta razón nuestro estudio se centra en el desarrollo de una propuesta de formación laboral, para lo cual iniciamos con una revisión sistemática de varios artículos y autores pues es necesario saber que dice la bibliografía para en base a esto proponer estrategias y actividades que promuevan la autonomía e independencia del estudiante.

Esperamos que nuestra propuesta sea una guía para los docentes de los centros de educación especializada y augura que los jóvenes con discapacidad intelectual tengan las bases necesarias para ser un emprendedor, para desempeñarse favorablemente en una empresa o negocio y tengan la satisfacción de considerarse personas útiles y capacitadas para ejercer su labor o cargo.

CAPÍTULO I: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Introducción

El presente capítulo abarca conceptos sobre discapacidad desde una perspectiva de la Organización Mundial de la Salud, de otros estudios y autores. Se aborda la definición de discapacidad intelectual y cuáles son los criterios que una persona debe cumplir para ser diagnosticada con esta condición a partir de lo que manifiesta la Asociación Americana de Psiquiatría. Se menciona, además, la clasificación de la discapacidad intelectual para comprender las limitaciones que tiene una persona según el grado de discapacidad. A su vez, conceptualiza lo que es la inserción laboral, lo que manifiesta la Organización Internacional del Trabajo. Se hace un análisis de la literatura para conocer que sucede cuando una persona con discapacidad quiere acceder al ámbito del trabajo, que es lo que hace el sistema, las empresas y de este modo identificar desde diferentes vertientes si persiste la inserción laboral efectiva de este grupo de la población.

1.1. Discapacidad y Salud

Este apartado partirá de describir a la discapacidad desde los aspectos fundamentales que se interrelacionan y deben ser considerados para el abordaje de personas con esta condición.

La Organización Mundial de la Salud define a la discapacidad como parte de la condición humana. Casi todas las personas tendrán una discapacidad temporal o permanente en algún momento de sus vidas, y los que sobrevivan y lleguen a la vejez experimentarán cada vez más dificultades de funcionamiento (Organización Mundial de la Salud, 2018).

La discapacidad en muchas de las ocasiones está ligada a problemas de salud, por lo que resulta fundamental generar espacios de asistencia sanitaria en torno a esta problemática (Rueda y Miranda, 2012). Este aspecto revela que las personas con discapacidad tienen las

mismas necesidades de atención en salud que la población en general, es por ello que en el artículo 25 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se indica que tienen derecho a un servicio de salud que sea de calidad y sin discriminación (Organización Mundial de la Salud, 2018).

Según el Informe Mundial sobre la Discapacidad existen pruebas de que las personas con discapacidad tienen precarios niveles de salud en relación con la población general (Organización Mundial de la Salud, 2018).

Dependiendo del grupo y el contexto, las personas con discapacidad pueden experimentar mayor vulnerabilidad a enfermedades secundarias prevenibles, comorbilidades y trastornos relacionados con la edad. Las personas con discapacidad también corren un mayor riesgo de estar expuestas a violencia. La necesidad no satisfecha de servicios de rehabilitación (incluidos los dispositivos auxiliares) puede tener malas consecuencias para las personas con discapacidad, como el deterioro del estado general de salud, limitaciones de las actividades, restricciones para la participación y peor calidad de vida (Booth y Ainscown, 2002; Cruz y Castilla, 2017).

1.2. Discapacidad Intelectual (DI)

"La discapacidad intelectual es un trastorno que comienza durante el período de desarrollo y que incluye limitaciones de funcionamiento intelectual como también del comportamiento adaptativo en los dominios conceptual, social y práctico" (American Psychiatric Association, 2013. p.17).

El diagnóstico de la DI, según la American Psychiatric Associatin (2013, p.17), considera el cumplimiento de los tres criterios siguientes:

1. Deficiencia de las funciones intelectuales, como el razonamiento, la resolución de problemas, de planificación, el pensamiento abstracto, el juicio, el

aprendizaje académico y el aprendizaje a partir de la experiencia, confirmados mediante la evaluación clínica y pruebas de inteligencia estandarizadas individualizadas.

2. Deficiencias del comportamiento adaptativo que produce fracaso del cumplimiento de los estándares de desarrollo y socioculturales para la autonomía personal y la responsabilidad social. Sin apoyo continuo, las deficiencias adaptativas limitan el funcionamiento en una o más actividades de la vida cotidiana, como la comunicación, la participación social y la vida independiente en múltiples entornos, tales como el hogar, la escuela, el trabajo y la comunidad.
3. Inicio de las deficiencias intelectuales y adaptativas durante el período de desarrollo.

1.3. Clasificación de la Discapacidad Intelectual

Es importante conocer sobre la clasificación de la DI, la American Psychiatric Associatin (2013), establece según su gravedad: leve, moderada, grave y profunda además considera la escala de gravedad según tres dominios: conceptual, social y práctico.

1.3.1. Discapacidad Intelectual Leve

La clasificación numérica del Coeficiente Intelectual (CI) de la DI Leve está entre 50 y 69 y representan aproximadamente el 80% de todos los casos (Ke y Liu, 2017).

Dominio Conceptual: En las etapas de desarrollo se manifiestan características generales. En niños de edad preescolar las diferencias pueden o no estar manifiestas. En la edad escolar y en adultos se presentan dificultades en el aprendizaje de aptitudes académicas como en la lectura, escritura, aritmética y requieren de ayuda. En los adultos el pensamiento

abstracto, las funciones ejecutivas y la memoria a corto plazo se ven alteradas (American Psychiatric Associatin, 2013; Giesbers *et al.,* 2019).

Dominio Social: En esta área, el individuo es inmaduro en cuanto a las señales sociales de sus pares. Desarrollan habilidades de comunicación, pueden tener episodios donde su comportamiento no es acorde a su edad y el juicio social es inmaduro ocasionando que sean manipulados por otros (American Psychiatric Associatin, 2013; Nambiar *et al.,* 2020).

Dominio Práctico: Desarrollan su autonomía personal, necesitan de poca ayuda con tareas de la vida cotidiana. En la vida adulta, la ayuda está en lo referente a la compra, el transporte, la organización doméstica y del cuidado de los hijos, la preparación de los alimentos y la gestión bancaria y del dinero. Además, tienen la capacidad para adaptarse e integrarse a un mundo laboral (American Psychiatric Associatin, 2013; Plavinck *et al.,* 2015).

1.3.2. Discapacidad Intelectual Moderada

Las personas con DI Moderada cuentan con CI entre 35 y 49, representando aproximadamente el 12% de todos los casos (Ke y Liu, 2017).

Dominio Conceptual: Las habilidades conceptuales están notablemente retrasadas. En la etapa de preescolar existe un importante retraso en el desarrollo del lenguaje y las habilidades preacadémicas. Los niños de edad escolar presentan dificultad en la lectura, escritura, matemáticas, comprensión y en el manejo de dinero. En adultos, el desarrollo de las aptitudes académicas está típicamente en un nivel elemental y debe recibir apoyo individualizado (American Psychiatric Associatin, 2013; Giesbers *et al.,* 2019).

Dominio Social: Existe una notable dificultad en el lenguaje expresivo y comprensivo. Sus relaciones personales están vinculadas de forma evidente a la familia y los amigos, y el individuo puede tener amistades satisfactorias a lo largo de la vida y, en ocasiones, relaciones sentimentales en la vida adulta. El juicio social y la capacidad para tomar decisiones son limitados (American Psychiatric Associatin, 2013; Nambiar *et al.,* 2020).

Dominio Práctico: Pueden adquirir hábitos de autonomía personal y social, aunque requiere de un largo periodo de aprendizaje y tiempo, necesita que le recuerden lo que tiene que hacer. De igual forma para las tareas domésticas en la vida adulta necesita de práctica y contar con la supervisión de otra persona. Puede asumir un cargo independiente en trabajos que requieran habilidades conceptuales y de comunicación limitadas, pero se necesita ayuda considerable otras personas (American Psychiatric Associatin, 2013; Plavinck *et al.,* 2015).

1.3.3. Discapacidad Intelectual Grave

En la DI Grave el CI está entre 20 y 34. La discapacidad intelectual grave representa entre el 3% y el 4% de todos los casos (Ke y Liu, 2017).

Dominio Conceptual: En esta área las habilidades conceptuales están reducidas. Presentan dificultad en la comprensión del lenguaje escrito o de conceptos que implican números, cantidades, tiempo y dinero. Necesitan ayuda notable de sus cuidadores para la resolución de problemas durante toda la vida (American Psychiatric Associatin, 2013; Giesbers *et al.,* 2019).

Dominio Social: Pueden desarrollar poco o nada de lenguaje comunicacional. La relación con los miembros de la familia y otros parientes son fuente de placer y de ayuda (American Psychiatric Associatin, 2013; Nambiar *et al.,* 2020).

Dominio Práctico: Difícilmente se logra la autonomía en desplazamiento, aseo, alimentación y otras actividades del cuidado personal. La adquisición de habilidades en todos los dominios implica un aprendizaje a largo plazo y el individuo necesita supervisión constante. En una minoría importante, existe comportamiento inadaptado que incluye autolesiones (American Psychiatric Associatin, 2013; Plavinck *et al.,* 2015).

1.3.4. Discapacidad Intelectual Profunda

El CI está por debajo de 20. La DI Profunda representa del 1% al 2% de todos los casos (Ke y Liu, 2017).

Dominio Conceptual: En esta área las habilidades conceptuales implican generalmente el mundo físico más que procesos simbólicos. Pueden haber adquirido algunas habilidades visoespaciales, como la concordancia y la clasificación basada en características físicas. Sin embargo, presentan un deterioro en su funcionamiento sensoriomotor (American Psychiatric Associatin, 2013; Giesbers *et al.,* 2019).

Dominio Social: Presentan dificultades en la comunicación. El individuo puede comprender algunas instrucciones o gestos sencillos. Expresa sus emociones y su propio deseo mediante comunicación no verbal y no simbólica. El individuo disfruta de la relación con miembros bien conocidos de la familia, cuidadores y otros parientes, y da inicio y responde a interacciones sociales (American Psychiatric Associatin, 2013; Nambiar *et al.,* 2020).

Dominio Práctico: Su autonomía está afectada severamente pues no son capaces de ocuparse de sus necesidades físicas, su movilidad es dependiente y requieren cuidados especiales las 24 horas. En una minoría importante, existe comportamiento inadaptado (American Psychiatric Associatin, 2013; Plavinck *et al.,* 2015).

1.4. Tipos e Intensidad de Apoyos

Según el Manual de la Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (2011) refiere que los apoyos son recursos y estrategias que favorecen el desarrollo, la educación, los intereses y el bienestar de una persona, logrando así un mejor funcionamiento individual.

El mismo manual define los siguientes tipos de apoyos:

Tipos de apoyo:

a. **Intermitente:** Necesita apoyo ocasional, durante cortos períodos de tiempo.

b. **Limitado:** Es un apoyo de manera regular durante un período de tiempo corto y definido.

c. **Extenso:** Este apoyo es de atención regular o continua pero solo en ámbitos o entornos concretos, sin restricción de tiempo. No es de alta intensidad, pero sí de aplicación diaria y solo en algunos de los entornos.

d. **Generalizado:** Un apoyo de alta intensidad, persistente y se aplica en varios entornos.

Con relación a la intensidad de los apoyos, se pueden recalcar los siguientes (Rey *et al.*, 2019, p.19)

a. Apoyos Directos:

- Apoyo físico (ayuda física para que realice la tarea o actividad).
- Apoyo verbal (indicación verbal para que realice la actividad o mientras la está realizando).
- Supervisión cercana (siempre o casi siempre que se esté realizando la actividad).
- Supervisión espaciada en el tiempo (cada cierto número de veces que se haga la actividad).

b. Apoyos Indirectos:

- Facilitación de estrategias (indicación de cómo puede realizar o planificar una actividad, pero no cuando se esté realizando la actividad. También las estrategias que se facilitan a los apoyos naturales, familia o amigos, para que ellos sean apoyos directos).
- Seguimiento (valoraciones periódicas de cómo está realizando la actividad).

1.5. Educación Especializada y Discapacidad Intelectual

La Educación Especial es un servicio diferencial en el contexto de los sistemas educativos; atiende a los niños, adolescentes, jóvenes y adultos con características psíquicas, sociales, culturales o psíquicas diferentes, como consecuencia de una serie de antecedentes patológicos, clínicos o de privaciones sociales, culturales o económicas (Fernández *et al.,* 2015; Fuentes y Ortega, 2019).

Los centros de educación especial son centros donde se brinda servicios de apoyo, escolarización y atención a las Necesidades Educativas (NE) de personas con discapacidad donde les permiten a niños y jóvenes alcanzar estrategias necesarias para mejorar sus habilidades, su calidad de vida y lograr que tengan igual oportunidades, así gozaran de los mismos derechos sin discriminación alguna y alcanzaran a ser parte de una inserción socio – laboral (Taylor, 2015).

Los docentes de educación especializada prestan sus servicios con la responsabilidad de capacitar, sensibilizar y facilitar procesos de desarrollo integral en las personas con discapacidad**.** Los centros y los profesionales que trabajan en educación especial poseen un amplio abanico de conocimientos, destrezas, buenas prácticas educativas o recursos que han ido desarrollando e implementado en contextos educativos diferenciados (Cruz-Vadillo, 2018).

En un estudio realizado en España sobre la "Importancia de la formación y el desarrollo profesional del docente en centros de Educación Especial" recalca que los docentes de estos centros deben estar suficientemente capacitados para afrontar el reto de atender a personas con discapacidad, desarrollando un proceso de enseñanza y aprendizaje de calidad. La importancia de una actitud positiva en el docente hacia la diversidad, además destaca cómo la falta de capacitación docente bloquea la inclusión del alumnado con discapacidad, precisando de formación en técnicas de enseñanza, metodologías, características de alumnos con necesidades específicas de apoyo educativo y adecuaciones curriculares (Pegalajar-Palomino, 2014).

1.6. Inserción Laboral

Para hablar sobre la inserción laboral de personas con discapacidad es necesario priorizar el tema de los derechos humanos, considerando que en el mundo y en el Ecuador constan en la categoría de personas de atención prioritaria (García y Sempértegui, 2018)

En la constitución vigente en nuestro país, se destaca que "la discapacidad requiere atención especial y aprovisionamiento de recursos económicos y humanos, así como de ayudas técnicas, con el fin de hacer efectivos los derechos que estas personas tienen a la educación, salud, rehabilitación y habilitación, inserción social y empleo" (Ordóñez, 2011, p. 145).

Uno de los mayores retos que las personas con discapacidad intelectual deben afrontar es lograr obtener un puesto de trabajo que les permita integrarse como un ciudadano más en la sociedad, además de aportar a la economía de su familia y al desarrollo productivo de un país (Muñoz y Zabalza, 2011).

Está considerada como política pública en varios países el acceso que debe tener una persona con discapacidad a un trabajo, pues es un ser humano que goza de derechos y obligaciones como cualquier otro ciudadano, salvo que deben tener cierto tipo de protección, pues una discapacidad sí es un limitante en determinados momentos (Muñoz y Zabalza, 2011).

"En el proceso de inserción laboral de una persona con discapacidad, se requiere tomar medidas que garanticen el acceso y la permanencia de esta persona en su lugar de trabajo, respetando su individualidad y el tipo de discapacidad" (Muñoz y Zabalza, 2011, p. 145).

La inserción laboral también implica realizar un análisis de los procesos educativos que se desarrollan en los centros de educación especializada pues del trabajo que se realice en los procesos de formación laboral va a depender que los jóvenes con discapacidad intelectual encuentren más y mejores oportunidades para su posterior inclusión laboral y, en consecuencia, para la construcción, autónoma y madura de su proyecto de vida (Pérez, 2018).

1.7. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT a mediados de los años 90 reconoce el derecho de las personas con discapacidad dentro de las oportunidades de trabajo; además estableció que los trabajadores con alguna discapacidad cualquiera sea el origen de su condición deberían disponer de facilidades de orientación profesional especializada, de formación y reeducación profesionales y de colocación en un empleo útil (Stagnaro y Caruso, 2017).

Deberían, siempre que fuera posible, recibir formación junto con otros trabajadores, en las mismas condiciones y con la misma remuneración e hizo un llamado a la igualdad de oportunidades en el empleo para los trabajadores discapacitados y a la acción afirmativa para promover el empleo de trabajadores con discapacidades graves (Montes *et al.*, 2018).

En el marco de las normas internacionales, la OIT promueve la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato para todas las personas con discapacidad, así como la no discriminación por motivos de su condición (Jiménez, 2017).

El 85% de las personas con discapacidad en edad de trabajar dentro de América Latina y el Caribe, no tienen un empleo. El Ecuador no es la excepción, más aún cuando las personas

con múltiple discapacidad y la población con discapacidad visual se enfrentan al reto de estudiar para luego no conseguir un trabajo (Ordóñez, 2011, p. 46).

Espinoza y Gallegos (2018) en su investigación denominada “Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador” recalcan que en nuestro país existe un alto nivel de discapacidad, pero el número de personas con discapacidad que están incluidas en el campo laboral no llega ni al 25% según registros del CONADIS. Esto refleja que el Gobierno Nacional tiene problemas para cumplir con una política pública que es la inserción social y laboral de las personas con discapacidad.

1.8. Discapacidad Intelectual e Inserción Laboral

Las personas con discapacidad intelectual tienen dificultades al momento de su inserción en el ámbito laboral, esto debido a la ausencia de programas de formación adecuados, pues no existe una coordinación entre la Formación Profesional Regulada y la Formación Profesional Ocupacional y a la escasa participación de los agentes sociales en la identificación de cualificaciones profesionales que demanda el mercado de trabajo (Álvarez y Labrunée, 2019; Muñoz y Zabalza, 2011).

En el sistema formativo es necesario que se desarrollen estrategias para facilitar el acceso a conocimientos y el desarrollo de competencias y habilidades para qué la persona con discapacidad intelectual tenga la oportunidad de conseguir un puesto de trabajo. Con esto se logrará prepararlos para ejercer una ocupación y no solo para obtener una cualificación, además de proporcionarles una formación ajustada a las demandas del mercado laboral (Muñoz y Zabalza, 2011; Pico y Torres, 2017).

Es por ello que el sistema formativo se deberá sustentar en una formación profesional que abarque un conjunto de enseñanzas que, dentro del sistema educativo, capacitan para el desempeño cualificado de las distintas profesiones. Sin embargo, habrá personas con

discapacidad intelectual que no lleguen a tener los requisitos previos para acceder a esta formación regulada, y se tendrán que beneficiar de programas más vinculados a una formación ocupacional (Muñoz y Zabalza, 2011, p. 44; Quimiz *et al.*, 2017).

En Ecuador el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) presenta un total de 6.312 personas con discapacidad intelectual que están laboralmente activas en el país. De este número en la ciudad de Cuenca, nuestro contexto de estudio existe en el sector público un total de 12 personas, según el grado de discapacidad existe un 66.67% con DI leve y un 33.33% con DI moderada (CONADIS, 2019).

En el sector privado hay un total de 310 personas con DI laborando de estas el 70.97% tiene DI leve, el 24.52% DI moderada, un 3.23% DI grave y apenas el 1.29% DI profunda (CONADIS, 2019).

La discapacidad intelectual al ser una deficiencia cognitiva dentro del proceso de inclusión laboral requiere tener una identificación clara y precisa de todas las potencialidades de la persona para que de esta manera se puedan asignar tareas prácticas, que no impliquen mayores niveles de responsabilidad ni de complejidad (Acosta, 2016).

1.9. Enfoque Legal

Es importante conocer desde el enfoque legal lo que manifiesta la Ley Orgánica de Discapacidades (LOD) pues las personas con discapacidad cuentan con los mismos derechos, así como cualquier otro ciudadano.

En el artículo 45 de la ley mencionada en el párrafo anterior, se expresa que todas las personas que padezcan algún tipo de discapacidad, tienen el total derecho a tener un trabajo remunerado y en condiciones de igualdad; además no pueden ser discriminados y deben pasar por todos los procesos: selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado (Miño y Rovayo, 2017).

Sobre inclusión laboral en los artículos 47 y 50 la ley manifiesta que los empleadores que tengan como mínimo veinticinco trabajadores tienen la obligación de contratar, un 4%de empleados con discapacidad (Miño y Rovayo, 2017).

Mientras que el Artículo 50 de la misma ley menciona que todas las instituciones tienen la obligación de adecuar sus mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de todas las personas en situación de vulnerabilidad (Miño y Rovayo, 2017).

Se debe asignar a las personas con discapacidad un trabajo digo y acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; además facilitar los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y si es necesario adecuar el ambiente de trabajo de forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales (Miño y Rovayo, 2017).

Conclusión

Finalmente, para concluir este primer capítulo, es necesario mencionar que el fundamento teórico nos permite tener bases sólidas para el desarrollo de este trabajo de tesis. Para resaltar el tema principal que es la discapacidad intelectual destacamos aspectos importantes de la misma como conceptos, clasificaciones desde la perspectiva de varios autores así como de organizaciones relacionadas con salud y discapacidad.

El enfoque laboral y legal nos proporciona información relevante sobre la discapacidad intelectual y su inserción laboral. Según la Constitución de nuestro país se determina el derecho que tienen las personas con discapacidad para acceder al campo laboral, pero el CONADIS manifiesta que del total de personas con discapacidad intelectual en nuestro país apenas doce personas están laboralmente activas en el sector público y 310 en el sector privado en la ciudad

de Cuenca demostrando que este derecho no se considera y la realidad de estas personas es diferente.

La información presentada sirva para reflexionar, para pensar y actuar de forma coherente y respetuosa y ser empáticos con los demás.

CAPÍTULO II: REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

Introducción

La presente investigación se basa en el método de revisión bibliográfica con un alcance exploratorio, puesto que la literatura en función de este tema es escasa y no existen muchas teorías que sustenten a la misma; y descriptivo, ya que se realizó una descripción de la formación laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en función de la búsqueda que se realizó de acuerdo al tema.

Guirao *et al.,* (2017) argumentan que la revisión bibliográfica recopila información relevante sobre un tema específico. Este tipo de estudio es selectivo, detallado y crítico que integra la información esencial, su objetivo es examinar la bibliografía publicada, intenta identificar qué se conoce del tema, qué se ha investigado, por esa razón el revisor recoge datos, los analiza y extrae una conclusión.

A partir de esta investigación y la revisión de diversos estudios se generó la construcción de una propuesta para trabajar la formación laboral de estos jóvenes. Los beneficiarios son jóvenes con discapacidad intelectual que asisten a centros de Educación Especializada, así como sus docentes y autoridades.

En una primera fase, se realizó la revisión sistemática de la literatura, para lo cual, se desarrolló la planificación de la misma, que permitió en primera instancia elaborar una cadena de búsqueda estableciendo como palabras clave: Discapacidad Intelectual, Formación Laboral, Educación Especializada. Posteriormente, se determinaron los operadores de búsqueda tales como: Scopus, Scielo, Dialnet, Redalyc, Eric; además se establecieron los criterios de inclusión y estos fueron: títulos y resúmenes relacionados con el tema principal de la investigación, (es decir, la formación laboral de jóvenes con discapacidad intelectual).

Por otro lado, los criterios de exclusión: artículos que no tengan relación al tema y que no estén correctamente referenciados.

2.1. Revisión Sistemática

Respecto a la investigación de Díaz *et al*. (2013) sobre la "Transición a la vida adulta de jóvenes con discapacidad intelectual. La opinión de los profesionales de servicios escolares y postescolares". Quienes han aplicado el método Delphi con el propósito de obtener datos sobre la adecuación de servicios o dispositivos que trabajan con jóvenes con discapacidad intelectual tanto en los contextos escolares y postescolares. De igual forma han tomado como eje dos líneas a estudiarse; la primera la dimensión laboral y la segunda el rol del sistema educativo. Teniendo como resultados desde la primera línea que las características y funcionamiento de las escuelas regulares y especiales no tiene el mismo eje de aprendizaje, puesto que en la educación regular los docentes se centran en la cantidad de contenidos mientras que en la educación especial se centran más en las necesidades y expectativas de los estudiantes y a su vez que las familias se integren a los proyectos curriculares.

Por otro lado, desde la visión de transición en el ámbito postescolar, los expertos consideran en su mayoría que este proceso se dirige a alcanzar objetivos con relación a la inclusión laboral, participación cultural y social y finalmente lograr una emancipación en la familia. Con relación a los aspectos curriculares y organizativos se basó este trabajo en que los expertos valoren si se trabajan de manera suficiente la autodeterminación, las habilidades de la vida diaria y el conocimiento del mundo laboral en la educación secundaria. Siendo así que los expertos consideran que en las escuelas especiales trabajan de manera más significativa en estos ámbitos. Además de que no existe un modelo educativo y curricular de transición que responda a las necesidades de los jóvenes con discapacidad intelectual.

La perspectiva de los jóvenes con DI no puede dejarse de lado con relación a sus proyectos de vida, por lo que es esencial que los profesionales se formen para que puedan guiar a los jóvenes en la toma de decisiones acerca de sus proyectos de vida y establecer procesos que permita conseguir sus metas y objetivos (Tomaselli, 2018). Además de trabajar conjuntamente con la familia, puesto que en ocasiones "infantilizan" a los alumnos con discapacidad intelectual, puesto que excluyen sus ideas y toman decisiones por intereses propios y no de los jóvenes (Pascual y Rodríguez, 2018).

En paralelo, el estudio realizado en Chile por Fürstenberg y Illanes (2017), cuyo título responde a "Formación laboral para jóvenes con diversidad funcional intelectual incluidos en un campus universitario" describe como se ha generado una brecha educativa debido a que los jóvenes con discapacidad intelectual no logran continuar con sus estudios en la educación superior y esto ha motivado a que se implementen programas de formación laboral como el Programa: Diploma en Habilidades Laborales, orientado a la formación socio-laboral de jóvenes con discapacidad, en la Universidad Andrés Bello en Santiago de Chile en el año 2006.

El estudio es de tipo descriptivo y exploratorio y se pretende evaluar integralmente el programa, las características de los alumnos, los procedimientos, metodologías y recursos de las enseñanzas utilizadas y su incidencia en el desempeño laboral.

Esta investigación fue realizada, mediante un análisis documental, se usaron documentos que el programa utiliza para el cumplimiento de sus procesos de postulación, selección, reglamentos internos, entre otros aspectos. En lo que respecta, a la obtención de resultados, los autores recurrieron a fichas individuales de los alumnos, donde se consignó toda la información relevante desde el ingreso hasta el egreso del programa.

El principal resultado obtenido de esta investigación, se resume en la percepción de las personas con discapacidad intelectual, de sus familias y de la comunidad en general, pues indican que el programa evaluado en este estudio, permite aumentar la autoestima y la

autonomía de la persona con discapacidad intelectual, además de que contribuye no solo al desarrollo de habilidades laborales, sino también a mejorar la calidad de vida de estas personas.

En el estudio denominado “Diez Años de Formación para el Empleo de Personas con Discapacidad Intelectual en la Universidad: Balance y Perspectivas” realizado por Izuzquiza *et al.* (2013) realizan un análisis luego de 10 años de haber hecho la implementación y evaluación del Programa Prometedor realizado en España en el año 2004 por iniciativa de profesores del Departamento de Didáctica y Teoría de la Educación de la Universidad Autónoma de Madrid, con el patrocinio de la Fundación Prodis.

Este plan de estudios estuvo estructurado en dos cursos académicos que tiene como objetivo proporcionar a los jóvenes con DI las competencias necesarias para integrarse al mercado laboral. Lo que pretendía era formar a personas responsables, con una autoestima elevada, que sepan trabajar en equipo y logren realizar un buen trabajo. Las asignaturas fueron impartidas por profesores del Departamento de Didáctica y Teoría de la Educación y por profesionales de prestigio en el ámbito de la discapacidad intelectual de la Fundación Prodis

Se desarrollaron competencias como aplicar los conceptos, teorías y principios adquiridos en la resolución de problemas y toma de decisiones en entornos laborales. Adquirir habilidades de manejo de tecnologías de información y comunicación que permitan resolver con eficacia las tareas necesarias. Adquirir flexibilidad, como capacidad de adaptación al cambio y como antesala de capacidad crítica para analizar el propio trabajo.

A partir del análisis de todos los implicados en este estudio como alumnos, docentes, padres de familia y empresarios los resultados del programa de formación son satisfactorios pues los jóvenes con DI han demostrado mayor motivación al estar en un contexto nuevo como es la universidad. Esto ha permitido que mejoren sus expectativas personales y profesionales y logren una formación adecuada en competencias laborales, desarrollen su propio autoconcepto lo que influye de manera positiva en su inclusión social e integración laboral.

Otro estudio realizado en el contexto de Chile por Barría (2019) en el cual se analiza la formación de los profesores y la práctica educativa de los docentes para la inclusión sociolaboral en alumnos que tienen discapacidad intelectual y que asisten a centros de educación especial. Tomando como enfoque cualitativo la realización de entrevistas y desde el enfoque cuantitativo la ejecución de encuestas aplicadas a docentes, directivos y estudiantes de estos centros. Obteniendo como resultados que la formación de los maestros encargados de enseñanza de los estudiantes con discapacidad intelectual es insuficiente, por lo que no disponen de formación especializada que permita desarrollar destrezas que incidan en el ámbito laboral e inclusión social.

En este espacio se plantea que los programas de formación para los docentes en educación especial están basados en atender a los estudiantes con DI, por ende, los docentes no se forman en competencias para abordar el proceso educativo de los jóvenes que asisten a estos programas de formación para la vida laboral e inclusión social. Por otra parte, la mitad de profesores disponen de educación diferencial correspondiente a la DI, trastorno del lenguaje, audición y trastorno de la visión. De acuerdo a lo planteado debe basarse en un aprendizaje general de conocimientos que le permita atender la diversidad de estudiantes que se encontrará a lo largo de la vida profesional. Por lo que se debe dar un proceso continuo de formación en los docentes, aunque muchas veces estos aprendizajes están descontextualizados de acuerdo a las necesidades sentidas por los docentes.

Por otra parte, los docentes utilizan instrumentos que evalúan la presencia o ausencia de la conducta. No evalúan los intereses y habilidades propias de los discentes, siendo esto esencial para construir el perfil laboral y puesto de trabajo de acuerdo a las potencialidades del estudiante. Del mismo modo existen varias estrategias de enseñanza - aprendizaje para dar respuesta a la NEE de los estudiantes donde lo que se enseña es funcional y significativo para dar un adecuado apoyo a los chicos para que puedan sumergirse al ámbito laboral.

En el artículo científico de Barría y Jurado de los Santos (2016), “El Perfil Profesional y las Necesidades de Formación del Profesor que Atiende a los Alumnos con Discapacidad Intelectual en la Formación Laboral” plantea que la formación del docente implica desarrollar habilidades que a través de la práctica educativa se promueva una formación que responda a las necesidades de los jóvenes con DI. La investigación se realiza en una escuela de educación especial de Chile y el objetivo es analizar el perfil y la preparación del docente de formación laboral. Los instrumentos aplicados proporcionan información sobre la formación del profesorado, las funciones desempeñadas en la formación laboral, la percepción de los estudiantes con DI y la integración laboral, así como las necesidades de formación percibidas por los docentes.

Los resultados muestran que no existe una capacitación en formación laboral, muchos docentes se han quedado con sus conocimientos más no han optado por innovar en conocimientos y metodología lo que afecta a la práctica educativa con respecto a la selección de contenido, estrategias y procesos de evaluación. También no existe un trabajo colaborativo con el cuerpo docente y el equipo multidisciplinario del centro lo que ha ocasionado que los procesos de aprendizaje no se lleven de manera adecuada.

Lucero y Romero (2016) proponen un “Modelo de empleo con apoyo para la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual leve en Ecuador” el cual buscar erradicar la escasa preparación que tienen las personas con DI para su inserción al ámbito laboral, logrando así condiciones de trabajo adecuadas y se evite la deserción laboral. Para la creación de este modelo las autoras se han basado en la observación, la reflexión, la experiencia profesional y la crítica al modelo que está vigente.

Se aplica una metodología mejorada a partir de la propuesta de una serie de criterios. En la Orientación al trabajo manifiestan que es necesario que en los centros de educación especializada se promueva actividades motrices, sociales y conductuales. Además de talleres

ocupacionales que permitan desarrollar las habilidades y destrezas de los jóvenes con DI lo que permita a futuro que puedan ocupar una plaza de trabajo.

Para la evaluación inicial debe existir una persona que realice el seguimiento en este caso la Trabajadora Social quien conoce las fortalezas y debilidades del joven aspirante y dentro de la empresa estará el guía quien supervisará en el puesto de trabajo que se cumpla con tal rigurosidad las obligaciones. El apoyo entre profesionales es importante para que el proceso de formación laboral se cumpla con total normalidad y responsabilidad. Los jóvenes con DI deben recibir capacitaciones de acuerdo a las necesidades del mercado laboral en coordinación con instituciones públicas o privadas.

A partir del inicio de la escolarización es necesario orientar a los padres de los jóvenes con DI, enfatizar en una intervención en las distintas áreas, así como también trabajar en lo que es la autonomía personal y la independencia desde edades tempranas. Las autoras recomiendan que a partir de los 15 años los padres de familia deberían considerar que sus hijos ingresen a un Centro de Formación Ocupacional para que adquieran una formación laboral y posteriormente logren una inserción laboral.

Es importante la sensibilización a las autoridades y personal de las empresas a través de estrategias que sirvan para concientizar y favorecer un ambiente de trabajo óptimo. Y finalmente para el seguimiento y evaluación sugieren que sea continuo para poder calificar el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas. Con este modelo de empleo con apoyo se benefician los centros de educación especializada, las empresas y la sociedad. En ocasiones las familias de las personas con DI han tenido dificultad para conseguir un empleo para sus hijos y esto se debe a la falta de capacitación a todos los implicados en este proceso de inclusión laboral. Las autoras con este modelo buscan eliminar la falta de experiencias y conocimientos nuevos que impiden la preparación para un trabajo adecuado y digno que merecen las personas con discapacidad intelectual.

En tanto, en el trabajo de Pegalajar y Xandri (2015) titulado “La inclusión sociolaboral de jóvenes con discapacidad intelectual: una experiencia a partir del programa “Capacitas”.” describe una experiencia realizada por la Cátedra "Montoro Alemán para la inclusión social de las personas con discapacidad intelectual" creada por la Universidad Católica de Murcia y la Fundación Gmp. Esta propuesta tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual a través de la capacitación laboral, adaptada a sus necesidades y características individuales.

El programa “Capacitas” pretende mejorar la calidad de vida de los jóvenes con DI enfocado en el cumplimiento de objetivos como proporcionar un Servicio de Empleo con Apoyo, una formación laboral que sea ajustada a sus diferencias individuales y dotarles de apoyos necesarios para que logren una vida independiente y participativa. Para la selección de alumnos se deben cumplir ciertos criterios como ser mayor de 18 años y menor de 30. Tener un grado de discapacidad igual o superior al 33%. Poseer habilidades conceptuales, sociales y prácticas, además de autonomía y motivación para el estudio y el trabajo.

Los resultados son positivos desde la ejecución del programa pues la posibilidad de que los jóvenes con discapacidad intelectual logren obtener un empleo es mayor. El trabajo en el fortalecimiento de las habilidades personales, académicas y laborales de los estudiantes además del trabajo cooperativo que existe entre docentes y sus familias ha mejorado su calidad de vida. Se realizan los ajustes necesarios en función de las necesidades que se van detectando en las aulas de clase. Este programa sin duda es una experiencia enriquecedora pues se genera un futuro personal, social y laboral favorable.

A pesar de que las prácticas inclusivas han tenido un gran avance aún es un reto que las personas con DI puedan conseguir un empleo fácilmente. Esto se le atribuye a la escasa formación que tienen. En el estudio de Vilá *et al.* (2010) denominado “¿Contribuye a la inclusión laboral la formación que recibe el alumnado con discapacidad intelectual en la

Educación Secundaria Obligatoria?" se centra en conocer como la educación secundaria apresta a enseñar a los jóvenes con DI con el objetivo de una inclusión laboral. Se presenta los resultados de la información obtenida de las características básicas de la formación que reciben los estudiantes.

Se definen puntos claves que son necesarios para esta formación, por ejemplo, la importancia que tienen las habilidades sociopersonales que influyen la autodeterminación y que son la seguridad, resolución de problemas, liderazgo, toma de decisiones, etc. En España el sistema educativo ha presentado un avance significativo y esto se seguirá impulsando pues su objetivo es garantizar que todo el alumnado tenga una formación de calidad que permita que se cumpla con el verdadero rol de la inclusión.

Luego del análisis, los autores proponen modificaciones curriculares, estructurales y organizativas que se deberá tomar en cuenta el sistema educativo. Para cumplir con los objetivos se realizó un estudio de campo que consistía en visitar 18 centros que atienden a un total de 75 alumnos con discapacidad y de estos 25 tiene DI además se realizó una serie de entrevistas a los docentes.

En conclusión, la formación laboral que los jóvenes reciben en la educación secundaria es de carácter orientador más que formativo. Ellos pasan la mitad de la jornada en un aula de clases específica siguiendo contenidos que han sido adaptados, en lugar se utilizan estos agrupamientos como una manera de ofrecer contenidos que ayuden a mejorar sus oportunidades laborales. Es por eso que estos centros no están cumpliendo con su papel, por esa razón se les ha señalado mejoras necesarias que tienen que cumplir para que los procesos hacia la inclusión laboral sean efectivos.

Muñoz y Zabalza (2011) se refieren en su estudio "Integración Sociolaboral de Personas con Discapacidad Intelectual: Retos que Afrontar en su Formación" de cuáles son las variables que ayudan en la formación de las personas con DI, además proponen la idea de establecer un

perfil profesional para su integración laboral. Manifiestan que si este proceso tiene dificultades es por la ausencia de programas de formación, pues es necesario que exista una relación entre el sistema formativo y el sistema productivo.

En el sistema formativo se debe desarrollar estrategias para una Formación Profesional con el fin de que las personas con DI tengan acceso a una formación que esté ajustada a las demandas del mercado laboral y de igual forma desarrollen sus competencias y habilidades. Con esto se logrará prepararlos para que puedan desempeñar un cargo y su formación será a lo largo de la vida. Aunque habrá personas con DI que no alcancen a cumplir los requisitos necesarios para acceder a esta formación por lo que tendrán que beneficiarse de una Formación Ocupacional.

Para garantizar la inserción laboral de personas con DI se ha tomado en cuenta la modalidad del Empleo con Apoyo. Los profesionales a cargo de esto, tienen el deber de acompañar hasta que las personas con DI sean capaces de desempeñar con éxito las exigencias de su puesto de trabajo. A manera de conclusión las autoras señalan que es necesario proliferar recursos, diseñar centros formativos y validar los derechos de las personas con DI pues está establecido su derecho a la integración socio-laboral.

En el trabajo de Castro *et al.* (2016) titulado "Percepción de la calidad de vida en personas con discapacidad y su relación con la educación" se identifica específicamente la correlación entre las percepciones de los maestros y las percepciones de los alumnos. Han participado 751 estudiantes que están incluidos en un programa de formación laboral y pertenecen a Escuelas Especiales de una de las Regiones de Chile y 82 profesionales que están a cargo de la formación de estos estudiantes. Se utilizó la escala integral de calidad de vida desde dos perspectivas: objetiva y subjetiva. El estudio se llevó a cabo con la selección de los estudiantes y docentes para ello como requisito debían haberse conocido mínimo 3 meses antes de la aplicación de la escala. El objetivo del estudio es mejorar los planes de formación.

En los resultados se pudo determinar qué tan importante es que la persona con discapacidad sea consciente de su propia autodeterminación, además destaca la necesidad de incluir a la persona en la sociedad que tenga un clima familiar y social adecuado, e incluso personal. En cuanto al bienestar emocional y físico de la persona con discapacidad se manifiesta que existe una relación directa con el bienestar laboral es por esa razón que las personas se deben sentir participes en los trabajos que desempeñan pues es fundamental garantizar sus derechos en la sociedad.

En el trabajo investigativo de Laborda y González (2017) realizado en España, el cual es un "Estudio Cualitativo sobre Discapacidad Intelectual y Trabajo Protegido. La Orientación como Herramienta para Mejorar la Calidad de Vida" que a partir de un análisis de datos cualitativos recopilados se pretende conocer la calidad de los trabajos que desempeñan las personas con DI. Los participantes fueron 177 trabajadores de 32 centros y sus directores o representantes de estos centros de trabajo a quienes se les realizó entrevistas para saber sus opiniones. De los resultados se determina que existen tres componentes que definen la calidad de un trabajo y el desarrollo profesional de las personas con discapacidad intelectual: la orientación profesional, el aprendizaje durante su vida y la participación en procesos.

Es importante que en la etapa escolar se desarrollen procesos de orientación para favorecer la inclusión laboral. Se deben realizar itinerarios donde consten las necesidades, intereses y capacidades de los jóvenes. Muchas veces las personas con DI carecen de oportunidades en el ámbito laboral. Es difícil para ellos el acceso a una formación permanente para conseguir un trabajo de calidad. Y en base a lo expuesto las personas que han sido entrevistadas en este estudio mencionan que la calidad de vida de una persona puede mejorar con una orientación adecuada durante el desarrollo de su vida profesional logrando así promover independencia y una participación activa en la sociedad.

En la investigación de Castellanos y Quintana (2019) titulada “La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad” y realizada en Colombia menciona que las personas con discapacidad intelectual tienen derecho a beneficiarse de las disposiciones de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) y el convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre rehabilitación laboral y empleo, así como las personas con otros tipos de discapacidad. En muchos países en desarrollo, a menudo se les excluye de la escuela y se les priva de oportunidades para adquirir habilidades vocacionales relevantes.

Es por eso que este estudio pretende analizar la inclusión laboral de personas con discapacidad. Se utilizó el método cualitativo de tipo descriptivo y se hizo uso de material documental, debido a que acudieron a artículos científicos que permitan visibilizar las limitaciones que las personas con discapacidad tienen que enfrentar en el entorno laboral. Como resultado de los estudios que fueron analizados se concluye que el objetivo de la inclusión laboral es mejorar la productividad de las empresas y cumplimiento de las promesas hechas a los trabajadores con discapacidad pues aún existen prácticas discriminatorias en empresas que no cuentan con un clima organizacional armónico.

De manera similar en España, Riaño *et al.* (2016) con su estudio denominado “Calidad de vida e inserción socio-laboral de jóvenes con discapacidad” presentan el diseño para un plan de inserción laboral centrado en la persona. El objetivo de la investigación es ofrecer un modelo de buenas prácticas que permita a otros grupos y centros educativos continuar trabajando para mejorar la integración de sus estudiantes en el lugar de trabajo. Los Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI) han significado una vía para que las personas con discapacidad lleguen a tener una inserción social, educativa y laboral con la posibilidad de conseguir un título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria además de ampliar sus conocimientos en competencias básicas.

Como resultado principal se obtiene que, aunque se encuentran algunas respuestas para abordar el desafío de integrar a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo, todavía queda un largo camino por recorrer, pues no todos los programas existentes de inserción laboral para jóvenes con discapacidad son eficientes en su totalidad.

Conclusión

Y bien para finalizar este capítulo, creemos que es necesario menciona que luego de la revisión de artículos se ha podido determinar que no existe un modelo educativo que responda a las necesidades de los jóvenes con discapacidad intelectual. En muchas ocasiones sus derechos han sido vulnerados y se les priva de oportunidades aun sabiendo que están amparados bajo las leyes del estado. Su transición a la vida adulta aún es complicada pues conseguir un trabajo no es tarea fácil debido a que las empresas manifiestan que los jóvenes no tienen los conocimientos necesarios para ocupar una de sus plazas, además las actitudes excluyentes hacia la discapacidad aún permanecen dentro de las creencias implícitas y explicitas de la sociedad.

Los autores en sus estudios manifiestan que las escuelas o centros de educación especializada tienen como objetivo cuidar de estos jóvenes, pero no se están centrando en las necesidades y expectativas que tienen sus estudiantes. Se ha dejado de lado la enseñanza funcional y significativa que es básica para que los jóvenes con DI logren su inserción laboral.

En cuanto a los programas de formación para jóvenes con discapacidad intelectual se señala que muchos de estos no cumplen con los lineamientos para que la integración de sus estudiantes a un empleo sea efectiva. Se debe procurar el desarrollo de actividades motrices, sociales y conductuales, así como la ejecución de talleres ocupacionales para que desarrollen sus habilidades y destrezas.

Mencionamos también que la labor del docente es guiar a sus estudiantes, es así que estudios manifiestan que en ocasiones esto no se está cumpliendo. Pues su formación es insuficiente y no están abordando el proceso educativo de los jóvenes que asisten a estos programas de formación para la vida laboral adecuadamente. La enseñanza no abarca las competencias necesarias para que puedan integrarse al mercado laboral. Se debe tomar en cuenta sus decisiones acerca de sus proyectos de vida con el fin de procurar sus metas a futuro, además esto puede servir para la elaboración de un perfil laboral que ayude a conseguir un puesto de trabajo de acuerdo a las potencialidades del estudiante.

A partir de la información obtenida es necesario diseñar una propuesta para trabajar la formación laboral de jóvenes con DI. Se debe enfatizar el trabajo en competencias básicas así también en áreas como la autonomía personal, independencia, su bienestar emocional y físico, adquirir flexibilidad que ayude a la adaptación al cambio y de igual forma es necesaria la enseñanza del manejo de las tecnologías de la información y la comunicación.

CAPÍTULO III: PROPUESTA

3.1. Introducción

Para una segunda fase, se diseñó la Propuesta para la Formación Laboral de Jóvenes con Discapacidad Intelectual, su realización se basó tomando en consideración la revisión de propuestas de diversos autores, enfocándonos además en el abordaje que tienen las instituciones de Educación Especializada.

Durante las prácticas pre profesionales se ha evidenciado que muchos de los jóvenes con discapacidad intelectual que cumplen la mayoría de edad y culminan sus estudios tienen la predisposición y el entusiasmo de asumir un trabajo, situación que es frustrada porque las empresas no les brindan dicha oportunidad, se les impone una serie de requisitos que obstaculizan su inclusión. A ello se suma la existencia de barreras como las sociales que traen prejuicios y discriminación hacia la persona con discapacidad asimismo la falta de oportunidades pese a que es un derecho el acceso a un trabajo digno. El abordaje en cuanto a la formación laboral dentro de los centros de educación especializada también se ha visto reducido, ya sea por falta de recursos o por falta de personal, lo cual no les permite incorporar aquellas destrezas básicas y necesarias para que los jóvenes obtengan un empleo.

De acuerdo a lo observado en los centros de educación especializada y de la revisión de propuestas desarrollados en varios países a nivel mundial, es importante considerar que los jóvenes con DI deben ser trabajados en aspectos fundamentales como la autoestima, autonomía, autodeterminación, las habilidades de la vida diaria, toma de decisiones, intereses y sus proyectos de vida, además al vivir en un mundo globalizado es importante que los jóvenes con discapacidad intelectual adquieran habilidades de manejo de TIC´s.

Otro punto que debe ser tomado en cuenta es la falta de formación docente pues es evidente y varios de nuestros estudios lo demuestran. Como los realizados por Barría (2016)

quien evidencia la importancia de un perfil profesional óptimo para atender la formación laboral de los jóvenes con DI, es por eso que la propuesta incluirá estos aspectos. Es necesario además desarrollar estrategias encaminadas a concientizar y sensibilizar a las empresas y sus actores.

Formar parte del cuerpo docente de una institución de educación especializada como docente auxiliar por el período de un año aproximadamente, nos ha permitido obtener información valiosa a través de las observaciones y las vivencias cotidianas. Los docentes poseen conocimientos y experiencias necesarias en cuanto a la formación de aspectos relacionados a la vida diaria (control de esfínteres, aseo personal, vestido, etc.), y a lo académico (motricidad gruesa, fina, operaciones básicas, lectura y escritura funcional, etc.), sin embargo quedan muchos vacíos relacionados a la formación laboral de los jóvenes, quienes encuentran una serie de vacíos al momento de buscar un empleo y si a ello se suma las creencias y estereotipos propios de la sociedad, es así que la realidad a la que se enfrentan es muy desalentadora.

En esta institución, los estudiantes pasantes de diferentes universidades, han planteado proyectos vinculados a la formación laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual, a través de la adquisición de aquellas habilidades y destrezas que se requieren para ocupar un espacio de trabajo. Este esfuerzo en común ha permitido la implementación de proyectos como panadería, huerto inclusivo, tienda inclusiva, copiadora y limpieza en general.

El proyecto de la tienda inclusiva fue analizado por las autoridades y posteriormente socializado con todos los miembros de la institución, es así que este emprendimiento inició en el periodo lectivo 2018-2019 con la visión de proporcionar hábitos pre-laborales para la población de jóvenes con multidiscapacidad de 15 a 20 años, así como también desarrollar destrezas en manejo e intercambio monetario e independencia, con la finalidad de contribuir en el desarrollo personal, autoestima y lograr su inclusión integral, laboral y económica.

En base a nuestras experiencias y como lo abordan los autores, los jóvenes con discapacidad intelectual luego de haber culminado sus estudios en las escuelas especializadas ingresan en un proceso de transición a la vida adulta, esto implica obtener un empleo, participar en actividades formativas, el cuidado del propio hogar, involucrarse en espacios de la comunidad y experimentar y lograr relaciones sociales y personales satisfactorias (Fullana *et al.,* 2015). El objetivo de esta transición es que los jóvenes den inicio al proceso de emancipación de la familia por esta razón hemos visto la necesidad de diseñar una propuesta para trabajar la formación laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual.

3.2. Propuesta

Propuesta para la Formación Laboral de Jóvenes con Discapacidad Intelectual

ÍNDICE

Introducción

CAPÍTULO I

1. Fundamentación Teórica

1.1 Discapacidad Intelectual

1.2 Diagnóstico

1.3 Causas

1.4 Prevalencia

1.5 Clasificación

1.6 Inserción Laboral

1.7 Fundamento Legal

CAPÍTULO II

2. Componente práctico para la propuesta de formación laboral de jóvenes con discapacidad intelectual

2.1 Objetivos de la propuesta

2.1.1 Objetivo General

2.1.2 Objetivos Específicos

2.2 Factores que contiene la propuesta

2.2.1 Ambiente Humano

2.2.2 Ambiente Físico

2.2.3 Organización del tiempo

2.2.4 Plan Centrado Individual

2.2.5 Metodología

2.2.6 Planificación

2.2.7 Recursos

2.2.8 Evaluación

2.3 Asesoría a Padres

Conclusión

Introducción

Los jóvenes con discapacidad intelectual se han visto segregados al querer obtener un trabajo digno y remunerado. Varias son las excusas presentadas por los empresarios para no asignarles un puesto de trabajo, la más común no están preparados académicamente para el mundo laboral. Esto ha ocasionado preocupación y desmotivación en los jóvenes pues están recibiendo negativas constantes y lo que ellos desean es realizarse como personas útiles y capaces en el ámbito laboral, sentirse independientes, ayudar a sus familias y aportar económicamente.

Es por esta razón que consideramos importante que los jóvenes reciban una formación laboral acorde a sus necesidades así al finalizar sus estudios pueden postularse para una plaza de trabajo. Por lo que a partir de una revisión sistemática de artículos se construyó la propuesta que a continuación presentamos.

La propuesta que hemos desarrollado es una guía, para los docentes, consta de actividades y estrategias que apoyan a la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual. Lo que queremos obtener a partir de la implementación de la misma en los centros de educación especializada es que se trabaje en ámbitos que no se consideraban relevantes en la formación del estudiante, pero en base a los estudios revisados se destaca la importancia que estos tienen en la planificación escolar.

CAPÍTULO I

1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1.1 Discapacidad Intelectual (DI)

1.1.2 Definición

Según la Asociación Americana de Psiquiatría (2013), "la discapacidad intelectual (DI) es considerada como un trastorno que tiene sus inicios durante el periodo de desarrollo y que además incluye limitaciones en el funcionamiento intelectual, de comportamiento adaptativo en los dominios social, práctico y conceptual" (p.33).

1.2 Diagnóstico

Para la Asociación Americana de Psiquiatría (2013) (p.17), el diagnóstico de la DI considera el cumplimiento de los tres criterios siguientes:

A. Deficiencia de las funciones intelectuales, como el razonamiento, la resolución de problemas de planificación, el pensamiento abstracto, el juicio, el aprendizaje académico y el aprendizaje a partir de la experiencia, confirmados mediante la evaluación clínica y pruebas de inteligencia estandarizadas individualizadas.
B. Deficiencias del comportamiento adaptativo que produce fracaso del cumplimiento de los estándares de desarrollo y socioculturales para la autonomía personal y la responsabilidad social. Sin apoyo continuo, las deficiencias adaptativas limitan el funcionamiento en una o más actividades de la vida cotidiana, como la comunicación, la participación social y la vida independiente en múltiples entornos, tales como el hogar, la escuela, el trabajo y la comunidad.
C. Inicio de las deficiencias intelectuales y adaptativas durante el periodo de desarrollo.

1.3 Causas

Los factores etiológicos de la discapacidad intelectual son principalmente genéticos, los menos frecuentes son lesiones, infecciones o la ingesta de toxinas durante el embarazo (Valarezo *et al.,* 2017).

En el 40% de los casos no es posible identificar una causa específica, especialmente en la discapacidad intelectual leve (Figueredo *et al.,* 2019). Los factores ambientales como la desnutrición, pobreza falta de cuidado o estímulos puede empeorar la DI (González *et al.,* 2018).

Un estudio realizado en las cuatro regiones de nuestro país Ecuador se determinó que la etiología prenatal genética representa el 28,45% de la discapacidad intelectual, la evidencia prenatal ambiental un 6,61 % y la inespecífica representó el 12,65% (Rodríguez *et al.,* 2011).

1.4 Prevalencia

Según el CONADIS (2020), en el Ecuador existen 17 542 054 habitantes de este total, 108 784 personas presentan discapacidad intelectual, siendo el género masculino el de mayor porcentaje.

Las provincias de Guayas, Pichincha, Manabí y Azuay son las que se presentan con mayor porcentaje de discapacidad intelectual. En el Azuay existen 6 257 personas con discapacidad intelectual; 3 009 son mujeres y 3 247 son hombres (CONADIS, 2020).

1.5 Clasificación

En la discapacidad intelectual existe un retraso en el desarrollo del funcionamiento intelectual, social y adaptativo (Videa y De los Ángeles, 2016).

Es así que, con la severidad de este retraso, las clasificaciones psiquiátricas descritas por Wieland y Zitman (2016), describen cuatro niveles de gravedad, mismos que se presentan en la Tabla 1.

Tabla 1
Clasificaciones psiquiátricas de la discapacidad intelectual

Coeficiente Intelectual (CI)	**Clasificación**
50 – 69	DI Leve
35 – 49	DI Moderada
20 – 34	DI Grave
por debajo de 20	DI Profunda

Asociación Americana de Psiquiatría (2013)

1.6 Inserción Laboral

Las personas con discapacidad están dentro del grupo de atención prioritaria, pero eso no impide otorgarles igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, lo cual les permite alcanzar autonomía y dignidad (Pupiales y Andrade, 2016).

Para que esto suceda las empresas tienen un rol esencial e importante; que implica dar un empleo digno a las personas que poseen algún tipo de discapacidad; asegurando la participación, de esta población, en el mercado laboral; y garantizando una plena inclusión en igualdad de condiciones (Suñé *et al*., 2012).

Además, las empresas son las responsables de ese cambio cultural que implica la inclusión laboral; y esta no será posible si no se genera el compromiso completo de la sociedad, en general, por lo que necesita ser implementado como un proyecto de alto impacto (Pico y Torres, 2017).

También, la inclusión laboral de personas con discapacidad brinda oportunidades tanto para el trabajador con discapacidad como para el equipo humano (Cristancho y Buitrago, 2018). En este punto vale la pena mencionar que los entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles favorecen un ámbito para el aprendizaje mutuo. La inclusión laboral es un desafío para quienes conducen las empresas, pues desde su rol deben empezar a luchar contra los prejuicios y romper toda clase de prácticas discriminatorias y excluyentes (Cristancho y Buitrago, 2018).

El camino de la inserción promueve aprendizajes y consolida una cultura organizacional genuina e inclusiva (Cabero y Ruíz, 2017). Para iniciar el proceso de inclusión basta con tomar la decisión, pues este camino brinda oportunidades a las personas con discapacidad y logra que la empresa adopte una actitud proactiva (Corradi y Sucarrat, 2015).

1.7 Fundamentación Legal

Es importante incluir y resaltar aquellos artículos que dan sustento y respaldan el derecho a la inserción laboral de las personas con discapacidad. Desde esta premisa se describe aquella ley que les permitirá a los jóvenes, a las instituciones de educación especializada y a las familias luchar por una vida digna y justa.

La Ley Orgánica de Discapacidades, en el Ecuador, nos dice que las personas que poseen alguna discapacidad tienen absoluto derecho a tener un trabajo remunerado en espacios de igualdad y a no ser discriminados en sus empleos, ya sea en el sector público o privado. Establece que la empresa que tenga un mínimo de 25 trabajadores debe, de manera obligatoria, contratar un 4% de empleados con discapacidad, para que realice tareas acordes a sus condiciones.

Además, las empresas deben dictar talleres gratuitos dirigidos a los servidores con el objetivo de orientarlos con respecto a un correcto trato a las personas con discapacidad (Registro Oficial No 796, 2012).

El Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hace énfasis en que las personas con discapacidad deben obtener y conservar un trabajo adecuado que promueva la inclusión de esta población en la sociedad (OIT, 2015).

Desde entonces, la OIT se ha implicado activamente en la promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo para personas con discapacidad, a través de su Programa sobre Discapacidad (Hayter, 2015). Esto implica la prohibición explícitamente sobre la discriminación por invalidez.

Otra situación que brinda es sobre las recomendaciones prácticas de la OIT en cuanto la gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo (Tunanñaña, 2013).

También se pronuncia en la relación con el entorno que le rodea (Sánchez *et al.*, 2020). En efecto, obedece tanto de la propia persona como de las barreras u obstáculos que se encuentran en su ambiente. Si conseguimos un contexto más factible y accesible, las personas con discapacidad intelectual tendrán menos dificultades, y por ello, su discapacidad parecerá menor (Valenzuela *et al.,* 2020).

CAPÍTULO II

2. Componente práctico para la formación laboral

2.1 Objetivos de la Propuesta

2.1.1 Objetivo General

Promover la formación laboral de jóvenes con Discapacidad Intelectual (DI), mediante la utilización efectiva de una propuesta operativa articulada a las fortalezas y necesidades de los estudiantes e instituciones de Educación Especializada para conseguir su inserción en el campo laboral.

2.1.2 Objetivos Específicos

- Fortalecer el conocimiento relativo a la DI mediante un análisis bibliográfico y documental.
- Plantear estrategias y actividades que apoyen la formación laboral de jóvenes con DI.
- Proponer microemprendimientos, para los jóvenes con DI, que se acople a la realidad de nuestro contexto.

2.2 Factores de la Propuesta

Una propuesta de formación laboral para jóvenes con DI debe considerar los siguientes factores:

2.2.1 Ambiente Humano

Lo conforman todos los profesionales de los centros de educación especializada que buscan el bienestar y el progreso del estudiante con discapacidad. Podemos mencionar a los directivos, docente o tutor, psicólogo educativo, psicólogo clínico, terapista de lenguaje, terapista ocupacional, terapista físico y trabajador social.

Directivos:

La organización de un centro educativo depende en gran medida de sus directivos como pilares básicos que guían el funcionamiento integral en todos sus ámbitos, desde el desarrollo macro-curricular hasta la innovación y la evaluación educativa (Carreño, 2018).

Son profesionales que poseen formación académica de tercer o cuarto nivel, relacionado con el área educativa o áreas afines; son los encargados de coordinar con el equipo directivo, docente y multidisciplinario conocen de forma directa la práctica de los profesores (planificación, estrategias metodológicas, evaluación, entre otras.,) y su interrelación con las familias en el trabajo colaborativo para la formación laboral de esta población (Velásquez *et al*, 2020).

En la Tabla 2, se presentan las funciones de los directivos, según Navarro *et al.*, (2016).

Tabla 2

Funciones de los directivos

Funciones de los directivos
- Promover y permitir la participación del personal en eventos de desarrollo profesional en las diversas áreas. - Conocer e implementar estrategias de educación especial para enriquecer el programa pre laboral y laboral para personas con discapacidad. - Velar por el respeto de los derechos de las personas que han sido incluidas en el ámbito laboral y llevar un seguimiento temporal. - Supervisar el desarrollo y desempeño de los profesionales en los diferentes programas educativos. - Mantener una actitud positiva y empática, abierta al diálogo para con el personal y los padres de familia.

Elaboración propia

Docente tutor de Aula:

Según la Ley Orgánica de Educación Intercultural ecuatoriana, el docente tutor de aula es el responsable de brindar una educación de calidad y calidez a sus alumnos, según sus necesidades y potencialidades; y aún más si pertenecen a una institución educativa especializada. Su accionar priorizará el desarrollo del estudiante a través de una intervención pedagógica específica y efectiva para potencializar su desarrollo (Registro Oficial No 417, 2011).

La actuación del docente, debe estar en relación con los objetivos de formación profesional e inserción socio-laboral de los estudiantes con discapacidad intelectual leve y moderada, para ello su formación académica en educación especial es una herramienta imprescindible en su desempeño como mediador y formador, el accionar del docente priorizará el desarrollo personal, social y laboral. Las decisiones educativas que se tomen pueden favorecer su inserción en el ámbito laboral o, por el contrario, limitar su acceso (Blanco y Amigo, 2016). En la Tabla 3, se presentan las funciones del docente tutor de aula según Barría (2015).

Tabla 3
Funciones del docente tutor de aula

Funciones del Docente Tutor de Aula
- Desarrollar las actividades programadas en el plan curricular del aula.
- Coordinar el proceso de evaluación de sus estudiantes.
- Detectar las NEE de los jóvenes de su nivel.
- Atender las NEE que presenten y adecuar el currículo (adaptación curricular AC).
- Fomentar la participación de las personas con diferentes discapacidades en las actividades que se realizan dentro y fuera del aula.
- Informar al equipo, padres y directivos sobre las necesidades del grupo, sus actividades y rendimiento.

- Elaborar y organizar toda la documentación grupal e individual del nivel, planificar y organizar los recursos existentes dentro del aula.
- Planificar las estrategias y actividades de formación laboral.
- Organizar los ambientes de trabajo para la formación laboral.
- Dar soporte educativo a los jóvenes con discapacidad con el fin de atender a este colectivo en los programas de transición escuela-trabajo.
- Proponer varias acciones de mejora para atender a los jóvenes en condiciones de discapacidad, mediante un modelo de formación continua para el docente de formación laboral.
- Trabajar conjuntamente con la familia y el equipo multidisciplinario.
- Dominar las estrategias de enseñanza con el fin de establecer acciones formativas en diversos contextos y ambientes de aprendizaje.
- Dominar las técnicas de evaluación para identificar los intereses, las necesidades y capacidades laborales de los estudiantes.
- Adaptar los instrumentos de evaluación y los materiales según las necesidades de cada alumno.
- Dominar estrategias que promuevan el trabajo cooperativo entre profesores, equipo multidisciplinario y padres de familia.

Elaboración propia

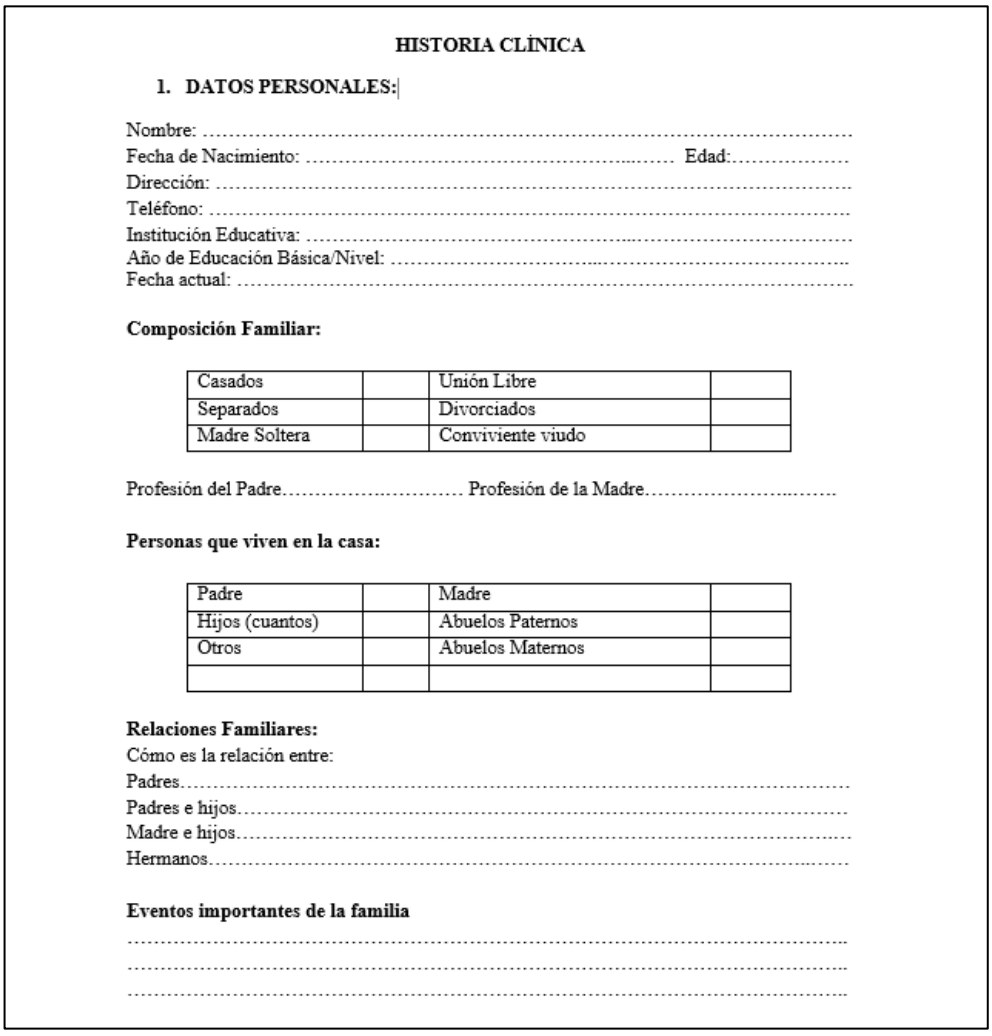
Los jóvenes:

Como lo sostiene la bibliografía en este tipo de discapacidad existe una clasificación numérica por lo que sería acertado decir que los jóvenes que se encuentren en los niveles leve y moderado son los que pueden formar parte de este proceso de formación laboral (Barria, 2015). Estas personas deben cumplir ciertos criterios como, por ejemplo; estar en la capacidad de realizar trabajos manuales repetitivos, poder interactuar con otros sin ningún inconveniente, tener un buen manejo de normas, reglas y disciplina en general, aspectos que se los debe ir trabajando precisamente en los procesos de formación laboral (Díaz, 2011). El papel de la familia es vital pues si su

entorno es estimulante y motivador va a fortalecer su independencia y se logrará un mayor éxito en su aprendizaje (Torres y López, 2015). A continuación, en la Figura 1 presentamos una ficha que puede ser utilizada por el docente para conocer el historial del joven con discapacidad. Este documento consta de datos personales, desarrollo del joven, psicomotricidad, lenguaje, alimentación, escolarización, antecedentes familiares y diagnóstico de salud es importante recoger está información para que el docente le brinde al estudiante una atención correcta y personalizada.

Ilustración 1

Ficha para conocer el historial del joven con discapacidad



HISTORIA CLÍNICA

1. DATOS PERSONALES:

Nombre: ……
Fecha de Nacimiento: …… Edad:……
Dirección: ……
Teléfono: ……
Institución Educativa: ……
Año de Educación Básica/Nivel: ……
Fecha actual: ……

Composición Familiar:

Casados		Unión Libre	
Separados		Divorciados	
Madre Soltera		Conviviente viudo	

Profesión del Padre…… Profesión de la Madre……

Personas que viven en la casa:

Padre		Madre	
Hijos (cuantos)		Abuelos Paternos	
Otros		Abuelos Maternos	

Relaciones Familiares:
Cómo es la relación entre:
Padres……
Padres e hijos……
Madre e hijos……
Hermanos……

Eventos importantes de la familia
……
……
……

Elaboración propia

Las características que se presentan a continuación no pueden ser considerados aspectos adaptables rígidamente a cada joven con DI. Se requiere de un proceso de observación para analizar y establecer un perfil funcional.

Características de los jóvenes con DI leve: para Valarezo *et al.* (2017), las principales características son:

- Retraso en el campo cognitivo y una leve afectación en el sensoriomotor.
- Las capacidades de aprendizaje y ejecución están ligeramente atrasadas.
- Pueden ser parte del sistema educativo y laboral, pues son capaces de formarse y ejercer una actividad profesional adecuadamente.
- Pueden leer, escribir y realizar cálculos sencillos.
- Pueden tener ligeros problemas en la memoria, en el pensamiento abstracto y en las funciones ejecutivas.
- La habilidad social y de comunicación, si reciben la estimulación adecuada, puede ser buena.
- Pueden manifestar dificultad en el ámbito social, emocional y de comportamiento. Sin embargo, la adaptación al medio social es satisfactoria.

Características de los jóvenes con DI moderada: para Videa y De los Ángeles (2016), las principales características son:

- Con respecto al nivel educativo y laboral pueden beneficiarse de formación laboral concreta, como por ejemplo realizar trabajos algo cualificados y con supervisión.
- Son autónomos en el autocuidado y en sus movimientos.
- Las habilidades conceptuales se desarrollan con lentitud.
- Necesitan ayuda, sobre todo cuando las tareas exigen procesar conceptos complejos y abstractos.

- Su comunicación es buena en el ámbito social, aunque un poco compleja. Sin embargo, puede establecer relaciones con el entorno social; además hacer nuevos vínculos con personas ajenas a su contexto.
- Pueden tener dificultad para seguir convenciones sociales.
- Se adaptan muy bien a la vida en comunidad, pero siempre con supervisión.
- Puede ser responsable, tomar sus propias decisiones y participar en la vida social, aunque con ayudas y con un periodo de aprendizaje extenso.

Equipos multidisciplinarios especializados:

El equipo multidisciplinario es aquel que se encuentra conformado por un grupo de profesionales expertos en diferentes disciplinas (Tamayo *et al.*, 2017). En el Ecuador se ha garantizado la implementación de equipos multidisciplinarios especializados en materia de discapacidades, quienes deberán realizar la evaluación, seguimiento y asesoría para la efectiva inclusión, permanencia y promoción de las personas con discapacidad dentro del sistema educativo nacional; y que los miembros de los equipos multidisciplinarios especializados acreditarán formación y experiencia en el área de cada discapacidad y tendrán cobertura según el modelo de gestión de la autoridad educativa nacional (Registro Oficial No 796, 2012).

El equipo profesional multidisciplinario en educación especializada está conformado por los siguientes miembros (Registro Oficial No 796, 2012).

a. **Psicólogo educativo:** El psicólogo educativo, en la formación laboral de la persona con discapacidad debe apoyar directamente al estudiante y a su familia; además trabajar con estrategias que ayuden a que los estudiantes puedan manejar sus emociones y sus conductas; en otras palabras, ayudarle

y ampararle al joven en su proceso de inclusión laboral y en su día a día (Turnes, 2016).

También actúa como mediador para cambiar el ambiente educativo, de tal manera que el estudiante se sienta cómodo y en un ambiente satisfactorio. Además, brinda a los individuos capacidades para que puedan afrontar con éxito las situaciones problemáticas (Tarazona, 2018). A continuación, en la Tabla 4, se presentan las funciones del psicólogo educativo según Turnes (2016); y Velásquez (2013).

Tabla 4

Funciones del psicólogo educativo

Funciones del psicólogo educativo
- Brindar orientación vocacional y profesional a los estudiantes.
- Analizar la situación de aprendizaje y trayectoria escolar de los estudiantes con un enfoque interdisciplinario (familia, escuela, comunidad).
- Elaborar los planes individuales y grupales considerando las particularidades de los estudiantes.
- Liderar y participar en los estudios de casos.
- Liderar el programa de inclusión en el ámbito educativo.
- Trabajar con estrategias que ayuden a que los estudiantes tengan un proceso de inserción laboral adecuado y en un ambiente adecuado.
- Acompañar el proceso de inserción laboral, mediante un monitoreo continuo al proceso y a la empresa.
- Sensibilizar a los padres de familia o representantes legales, comunidad educativa y entidades públicas y privadas en temáticas relacionadas con la discapacidad e inclusión.
- Favorecer la relación interdisciplinaria a nivel intra e interinstitucional para garantizar la prevención de posibles problemáticas psicoeducativas.

Elaboración propia

b. Psicólogo clínico: El papel del psicólogo clínico proporciona sus servicios en el área de salud mental (Prado-Abril *et al.*, 2017). Su perfil profesional se centra principalmente en restaurar el equilibrio psicológico del paciente mediante la evaluación, el diagnóstico, la prevención y la intervención terapéutica (Fernández-Hermida *et al.,* 2017). El profesional clínico se encarga de diagnosticar trastornos psicológicos, utilizando sus conocimientos en psicología para evaluar las necesidades, habilidades y comportamientos del paciente. Su intervención también puede incluir terapia con familias e intervención coordinada con otros profesionales (Ferrari, 2017). En la Tabla 5, se presentan las funciones del psicólogo clínico según Salazar-Farfán (2017).

Tabla 5
Funciones del psicólogo clínico

Funciones del psicólogo clínico
- Realizar las evaluaciones psicológicas. - Liderar el Programa Educando en Familia. - Orientar y apoyar en las acciones que se determinen para la orientación vocacional y profesional de los estudiantes. - Favorecer la intervención grupal con los compañeros dentro de los espacios de inserción laboral. - Brindar atención individual a los estudiantes en situaciones específicas como: inadaptación, ansiedad, conductas llamativas, entre otras. - Realizar un seguimiento continuo en la situación laboral. - Capacitar, asesorar y brindar acompañamiento a la comunidad laboral en diferentes temáticas. - Reportar los casos de situaciones riesgo y vulnerabilidad a la máxima autoridad de la empresa y realizar seguimiento. - Capacitar al personal de la empresa donde estará laborando el joven con DI. - Delegar responsabilidades dentro del personal de trabajo.

- Trabajar con estrategias que le ayuden al joven a ser más independiente.

Elaboración propia

c. Terapista de lenguaje: El terapista de lenguaje está habilitado para atender en áreas específicas asociadas a alteraciones de la voz, la audición, el lenguaje, trastornos comunicativos y la deglución en niños y adultos (Ayala-Paredes *et al.*, 2017). Se dedican a enseñarles cómo controlar la lengua para que pueda incrementarse el nivel de claridad en su voz, también implementan estrategias terapéuticas como lenguaje de señas y lectura de labios (Ojeda, 2017). En la inserción laboral, el terapista de lenguaje debe apoyar en el proceso mediante la enseñanza de técnicas que trabajen la funcionalidad de su voz, su comunicación en el ámbito social (laboral) y su claridad al momento de articular palabras (Parker *et al*., 2017). En la Tabla 6, se presentan las funciones del terapista de lenguaje según Espinosa (2020); Parker *et al.* (2017).

Tabla 6
Funciones del terapista de lenguaje

Funciones del Terapista del Lenguaje
- Realizar las evaluaciones lingüísticas.
- Implementar sistemas de comunicación alternativos y aumentativos individuales.
- Capacitar y asesorar a la comunidad educativa en temáticas relacionadas a la comunicación y discapacidad.
- Brindar atención individual y grupal, dentro y fuera de los espacios pedagógicos.
- Planificar en conjunto con el docente actividades relacionadas al área del lenguaje.
- Apoyar a los docentes dentro de los espacios pedagógicos en las actividades programadas relacionadas al área del lenguaje.

- Participar en el programa Educando en Familia en temas relacionados con la discapacidad.
- Apoyar en el proceso de mejora en la funcionalidad de la voz, con el fin de que pueda comunicarse adecuadamente en su lugar de trabajo.
- Aplicar técnicas que les ayuden a articular correctamente las palabras.
- Brindar espacios al personal que trabaja con el joven con discapacidad, con el fin de explicarles el cómo se encuentra su nivel de lenguaje y explicarles cómo se pueden comunicar con el joven de la mejor manera posible.
- Poner en práctica métodos alternativos de comunicación; y además enseñarlo a las personas que se encuentran rodeando al joven, para de esta manera facilitar su comunicación.

Elaboración propia

d. Terapista ocupacional: El terapista ocupacional es aquel que maneja un conjunto de métodos y técnicas con fines terapéuticos (Silva *el al.*, 2017). Está estrechamente relacionado al conocimiento sobre el desarrollo humano, incorpora habilidades correctivas, técnicas y creativas y que actúa en conjunto con un equipo multidisciplinar, para realizar adaptaciones aplicadas de manera directa o indirecta, física o mental, activa o pasiva, preventiva, correctiva o de adaptación, con el objetivo de prevenir, recuperar, mejorar y promover la salud y la calidad de vida (Silva *et al.*, 2017). Dentro de la inserción laboral, el profesional ocupacional interactúa en las diferentes actividades dentro del trabajo de las personas, de manera que se eviten acciones exclusivas que impidan su correcta inserción; además de apoyar en la estimulación de las diferentes destrezas que la persona necesite desarrollar para cumplir su trabajo de la mejor manera posible (Parrado *et al.*, 2016).

En la Tabla 7, se presentan las funciones del terapista ocupacional según Gajardo y Aravena (2016); y Parrado *et al.* (2016).

Tabla 7
Funciones del terapista ocupacional

Funciones del Terapista Ocupacional
- Realizar las evaluaciones funcionales. - Implementar estrategias para formación vocacional. - Implementar estrategias para el despistaje de destrezas. - Desarrollar destrezas perceptivo-motrices finas y habilidades funcionales. - Adaptar las ayudas técnicas individuales. - Dar seguimiento y evaluar el plan individual en conjunto con los docentes, equipo multidisciplinario y la familia. - Ejecutar talleres para mejorar las estrategias metodológicas mediante la orientación de la aplicación de materiales de apoyo pedagógico dirigido a los docentes y padres de familia. - Participar de los microemprendimientos con el fin de prevenir, educar, reeducar y/o rehabilitar los movimientos básicos y necesarios para la formación e inclusión laboral. - Apoyar con la estimulación de las diferentes destrezas que la persona necesite desarrollar para cumplir su trabajo de la mejor manera posible. - Asesorar a los docentes sobre el equipamiento y manejo de materiales que facilitaran el acceso al aprendizaje. - Realizar charlas a los padres de familia para orientar con actividades específicas a reforzar en casa. - Apoyar a los demás miembros del equipo, incluida la familia, en relación a temas de relajación, postura, uso funcional del movimiento, entre otros.

Elaboración propia

e. Terapista físico: En el área de fisioterapia, el profesional es el encargado de saber cómo se comportan las diferentes estructuras del cuerpo, por lo que representa un rol importante en las capacidades móviles y funcionales de

pacientes con discapacidades y traumatismos (Arquino, 2018). La meta del terapista físico en el ámbito laborar de las personas con discapacidad intelectual, es mejorar la salud física y emocional del individuo, logrando así que este tenga mayor independencia (Estupiñan *et al.,* 2017), ya que existen personas con discapacidad intelectual que pueden tener poca coordinación motriz o que han sufrido cualquier tipo de traumatismo, tales como: caídas, accidentes, operaciones de cadera y fracturas de fémur, entre otros. Este trabaja el motor grueso, la fuerza muscular, el balance y la coordinación, mejorando así su calidad de vida y gozar los mismos derechos que la población en general. En este punto es importante mencionar que el terapista físico, dentro del ámbito de la inserción laboral es fundamental pues es el responsable de la salud ocupacional de la población trabajadora (Briceño, 2019; Monardes, 2020). En la Tabla 8 se presentan las funciones del terapista físico según Maradei *et al*. (2009); Monardes (2020).

Tabla 8
Funciones del terapista físico

Funciones del Terapista Físico
- Realizar las evaluaciones físicas funcionales. - Brindar atención individual y grupal, dentro de los espacios educativos. - Orientar a los docentes para la prevención de las dificultades motoras y hábitos de salud. - Elaborar los planes de recuperación y rehabilitación específicas tanto grupal como individual que requieren los estudiantes para conseguir al máximo el desarrollo de sus habilidades motrices y mejorar la calidad de vida. - Orientar a la comunidad educativa en diversas temáticas como: postura, ejercicios motrices, ayudas técnicas, entre otras.

- Realizar talleres a la comunidad educativa para mejorar el desarrollo integral de los estudiantes.
- Participación y asesoramiento en las actividades deportivas.
- Articular acciones con el docente del área de cultura física.
- Con respecto a la inclusión laboral; el terapista debe estar atento y ofrecer respuestas a los requerimientos de inclusión en el ámbito del trabajo.
- Aportar una mirada completa y realista respecto de las demandas del trabajo y las capacidades diferentes del trabajador, para de esta manera sugerir a la empresa ideas o tips que se pueden poner en práctica para que la inclusión sea verdadera.
- Identificar las necesidades que el trabajador tenga dentro de su lugar de trabajo para poder sugerir la adecuación de los lugares; para que de esta manera rinda del mejor modo posible.

Elaboración propia

f. Trabajador social: El trabajador social se debe ocupar de la consolidación de las metodologías de trabajo en los procesos educativos y por supuesto en la inclusión laboral. Realiza actividades múltiples dentro del lugar de trabajo, en donde se encuentre laborando la persona con discapacidad, por ejemplo, realizar un seguimiento continuo y sostenido, ayudar en la resolución de conflictos, acercamiento o mediación entre la institución/empresa, las familias y la comunidad, remisión de casos a los demás profesionales, realización de visitas domiciliarias y gestor de recursos ante las instituciones externas que puedan brindar asistencia en el momento en que algún sujeto de la comunidad educativa lo requiera (Rodríguez, 2011). Otra función del trabajador social en la inclusión laboral, y seguramente la más importante, es la de velar por los derechos de las personas con discapacidad (Silva, 2015). La intención del trabajo social dentro del campo de la discapacidad y de la inclusión laboral, es romper el

esquema de etiqueta que se le otorga a la persona con discapacidad intelectual y evitar que se vea como inferior o menos que otra persona (Maldonado, 2013). A continuación, en la Tabla 9 se presentan las funciones del terapista físico según Ferreira (2018); Rodríguez (2011).

Tabla 9

Funciones del trabajador social

Funciones del Trabajador Social
- Realizar las evaluaciones socioeconómicas, familiares y socioemocional.
- Elaborar el Plan de trabajo.
- Realizar visitas domiciliarias.
- Brindar orientaciones a la comunidad educativa sobre diversas temáticas.
- Coordinar de forma permanente con entidades públicas y privadas para el apoyo familiar.
- Coordinar interministerialmente para la ayuda social en caso de que los estudiantes lo requieran.
- Mediar en situaciones o conflictos familiares, escolares y sociales.
- Elaborar informes periódicos sobre las visitas y acciones ejecutadas.
- Participar en las reuniones interdisciplinarias para brindar información socio contextual pertinente que orienten los planes individuales y grupales de los estudiantes.
- Proponer acciones para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes que están en riesgo.
- Participar activamente en el Código de Convivencia.
- Gestionar con las empresas la inclusión laborar de los jóvenes con discapacidad intelectual.
- Monitorear continuamente el proceso de inclusión laboral.
- Velar por el cumplimiento de los derechos que la persona tiene al estar trabajando dentro de una empresa.
- Velar por el cumplimiento del Código de Convivencia en coordinación con las autoridades.

Elaboración propia

2.2.2 Ambiente Físico

Evidentemente el espacio físico es un elemento importante pues aquí se desarrollará el aprendizaje de los jóvenes. En ocasiones se debe recurrir a una inversión económica para lograr que este lugar cumpla con todas las exigencias (Montes, 2020).

El centro debe contar con un espacio amplio para poder instalar los microemprendimientos y las aulas deben tener todos los aditamentos necesarios para que funcionen correctamente. En caso de que el centro no cuente con un gran espacio se deben realizar las adecuaciones necesarias siempre pensando en que los estudiantes tengan un aprendizaje óptimo (Márquez-Caraveo *et al.,* 2011).

Es por eso que detallamos como debe ser el espacio físico de un centro de educación especializada para la formación laboral por medio del desarrollo de los microemprendimientos (Martínez *et al.,* 2020).

- El centro de educación especializada debe contar con espacios internos y externos que ayuden a este proceso de formación laboral. Los espacios internos (aula, cocina, aulas taller) y externos (patio) en estos lugares se desarrollarán los microemprendimientos.
- El aula debe ser amplia, iluminada, con estantes que tengan compartimentos para guardar el material.
- El material estará organizado y con etiquetas bien visibles; fáciles de entender, esto es de gran ayuda para los estudiantes y profesores.
- El uso de colores y sus contrastes puede servir para una mejor identificación de lugares y objetos.
- Un mobiliario fácil de mover permite que se pueda desplazar para facilitar su uso.
- Un patio bien organizado a nivel de espacio facilita el trabajo de vigilancia y permite observar la relación existente entre el alumnado y el modo en que este se orienta.

- Un suelo antideslizante, en seco y en mojado, evitará muchos accidentes.
- Los recursos educativos accesibles siendo imprescindible para los alumnos con discapacidad, favorecen la integración de estos alumnos en el aula y la mejor comprensión para el resto de los alumnos.

2.2.3 Organización del tiempo

Es importante la organización del tiempo pues a los jóvenes con discapacidad intelectual les permite crear hábitos de trabajo, desarrollar nociones de tiempo, además de fortalecer su seguridad y responsabilidad (Calafat-Selma *et al.*, 2017).

Los horarios deben ser elaborados por el docente. Es importante las primeras horas del día manejar actividades de adquisición de hábitos básicos relacionados con la autonomía y cuidado personal, así como reforzar conocimientos de manejo de dinero, autodirección y habilidades sociales, estas actividades les permitirán la adquisición de aprendizajes más complejos (Calafat-Selma *et al.*, 2017).

Se combinarán las clases grupales con los talleres, los jóvenes tendrán un receso y luego continuarán con su jornada de trabajo. El estudiante tendrá la oportunidad de ingresar a los talleres que oferta el centro pues es importante que conozcan cómo se trabaja en cada uno de ellos para que luego pueda decidir por cuál tiene más afinidad (Cézar y Olmeda, 2020).

Se ha desarrollado un modelo de horario para aplicarlo en el centro y lo presentamos a continuación.

Ilustración 2

Ejemplo de horario

HORARIO

	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Referencia por Colores
07:20					Taller – Panadería	CLASES GRUPALES
08:00		Taller – Bisutería			Taller - Panadería	
08:40	Taller – Panadería	Taller – Bisutería	Taller – Panadería	Taller – Bisutería	Taller – Bisutería	PANADERÍA
09:20	Taller – Panadería	Taller – Tejido	Taller – Panadería	Taller – Bisutería	Taller – Bisutería	
10:00						CARPINTERÍA
10:40		Taller – Tejido	Taller – Carpintería	Taller – Tejido	Taller – Tejido	
11:20	Taller – Carpintería		Taller – Carpintería	Taller – Tejido	Taller – Tejido	BISUTERÍA
12:00	Taller – Carpintería				Taller – Carpintería	TEJIDO
12:40					Taller – Carpintería	RECESO

Elaboración propia

2.2.4 Plan Centrado Individual

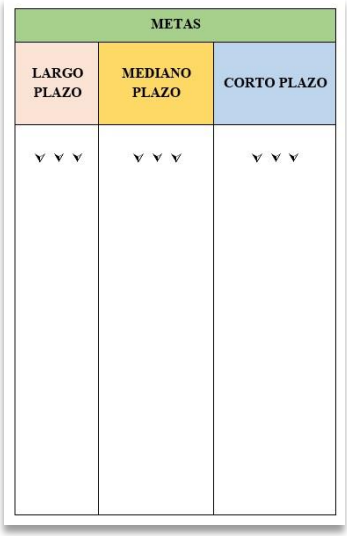
Es importante elaborar un perfil del estudiante que contenga información real, confiable y clara pues esto servirá al docente y al equipo multidisciplinario para atender las necesidades actuales y futuras de los jóvenes con discapacidad. Además, se considerará las habilidades y destrezas del estudiante para en función de esto establecer las actividades a partir del nivel más alto hacia el nivel más bajo (Ministerio de Educación del Ecuador, 2018).

Para recolectar esta información se recomienda programar una entrevista con el padre de familia o representante del estudiante. En este espacio se procederá a preguntar datos como objetivos que le gustaría que su hijo/a alcance durante el periodo escolar, metas a futuro, sueños y temores, gustos, disgustos de su hijo/a, fortalezas y debilidades y también es importante pedir la valoración del CI del joven para conocer el tipo y grado de discapacidad que tiene.

Con estos datos se procede a elaborar un mapeo es decir una forma de planear el futuro del joven con discapacidad que permite realizar planes de acción. En las siguientes figuras se muestran algunos ejemplos al respecto.

Ilustración 3

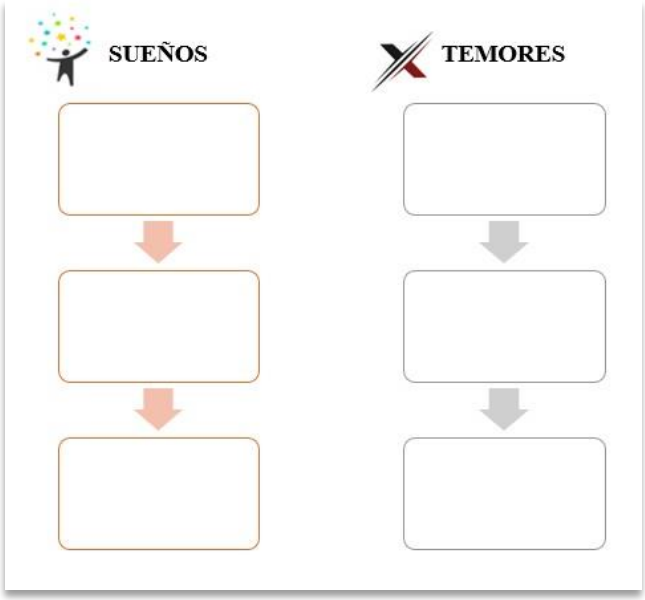
Ejemplo de mapas N.1



Elaboración propia

Ilustración 4

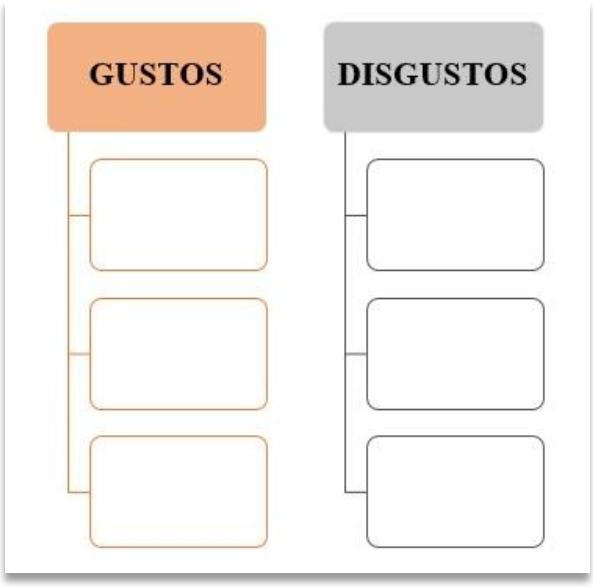
Ejemplo de mapas N.2



Elaboración propia

Ilustración 5

Ejemplo de mapas N.3



Elaboración propia

Ilustración 6

Ejemplo de mapas N.4

FORTALEZAS	DEBILIDADES

Elaboración propia

Ilustración 7

Ejemplo de mapas N.5

PLAN DE ACCIÓN

NECESIDADES	POTENCIALIDADES	ESTRATEGIAS	APOYOS	RESPONSABLES	TIEMPO

Elaboración propia

2.2.5 Metodología

La formación laboral debe ser considerada una herramienta estratégica para las personas con discapacidad pues es la forma de lograr así su inserción en el ámbito laboral además que el aprendizaje permanente mejora la productividad y competitividad de las empresas (Castro-Durán *et al*., 2016).

La metodología que se propone para la formación laboral de jóvenes con discapacidad intelectual, se enmarca en torno a dos grandes enfoques que constituyen la base fundamental para este proceso y el alcance de la inclusión en el ámbito empresarial o institucional, estos son: Desarrollo Funcional y los Microemprendimientos.

1. DESARROLLO FUNCIONAL

El desarrollo funcional hace referencia a la adquisición progresiva de las funciones del ser humano. Este se da a medida que la persona madura y que gracias a este factor más las experiencias se convierte en un ser humano funcional (López y Monge, 2011).

Previo al trabajo bajo la modalidad de microemprendimientos y dentro del proceso de formación laboral, es fundamental proponer actividades y destrezas previas que favorezcan el dominio vocacional que les permitan a los jóvenes con DI obtener un trabajo que aporte a su vida cotidiana y se convierta en un individuo funcional en la sociedad. De esta manera se genera que sean ellos quienes puedan cumplir sus sueños y metas después de haber formado parte del ámbito educativo en el cual los familiares, profesores y demás profesionales harán efectivo el derecho a acceder a un trabajo digno de los jóvenes con discapacidad intelectual.

Se debe mantener un nivel alto de autonomía, considerar los intereses y preferencias de los jóvenes con DI, trabajar con el entorno para que este sea un elemento facilitador y agente de calidad de vida, además de recordar el papel fundamental de la familia en el proceso de inserción laboral pues el objetivo principal es mejorar la calidad de vida del estudiante (Valarezo *et al.*, 2017).

Desde esta perspectiva se plantean 4 ejes que deben ser trabajados, interiorizados y dominados por los jóvenes, como requisitos básicos y fundamentales para el acceso a la formación laboral. Estos son: a) autocuidado, b) habilidades sociales, c) autonomía personal e independencia, bienestar emocional y físico, alimentación y salud y d) perfil profesional (Pérez-Salas, 2008).

Eje 1: Autocuidado de la persona con discapacidad intelectual.

El autocuidado es definido como la actividad que una persona realiza por sí misma y que contribuye a su salud incluyendo la buena alimentación, el ejercicio, el no fumar, no beber alcohol, verificar la seguridad en su casa y en el trabajo, mantener un peso adecuado, etc. (Escobar-Potes *et al.*, 2017).

El autocuidado es voluntario y personal se lo realiza a diario para regular su funcionamiento. Esta conducta es aprendida a través de relaciones interpersonales y

comunicación y debe enfocarse en satisfacer las necesidades físicas y psicológicas que le permitan vivir y sobrevivir (Muñoz, 2019).

A continuación, presentamos, de color azul, el primer caso para ejemplificar este tema.

Ilustración 8

Primer caso (Eje 1)

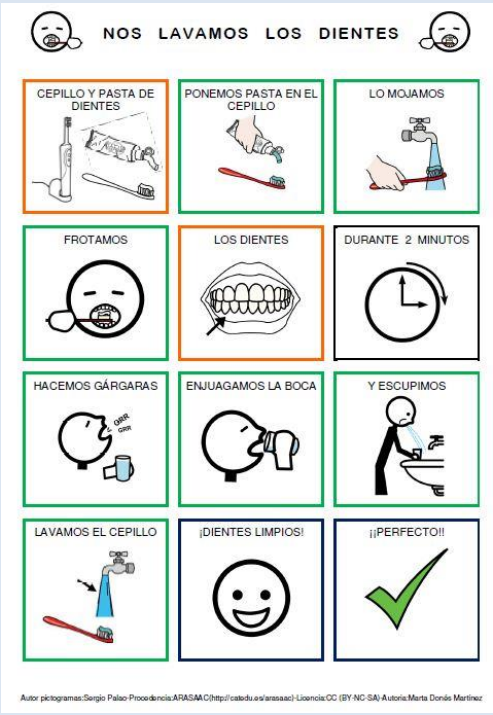
Primer caso
Juan de 18 años tiene discapacidad intelectual moderada. Siempre manifiesta que él quiere trabajar en una oficina cuando termine sus estudios en un centro de educación especializada al cual asiste. Sin embargo, cada día se levanta y hay que exigirlo para que se bañe y lleve el aseo pertinente de su cuerpo para ir a clases, es así que se encapricha, grita a sus padres, no obedece, y se sale con la suya. Cuando le sirven el desayuno se lo lleva a su habitación para mirar la televisión mientras se alimenta, es decir no quiere permanecer en la mesa del comedor con su familia, conducta que se la ha permitido porque todos en casa le tienen pena por su condición. En su instituto quiere hacer lo mismo con sus profesores. **Discusión:** - A esta edad Juan debería haber adquirido todos los hábitos de autocuidado (Alonso, 2018). - Las destrezas de vestido, aseo, alimentación, apariencia física son aprendidas en las edades iniciales (Alonso, 2018). - Es importante que la familia y la escuela coordinen una planificación conjunta que les permita generar un aprendizaje en todos los contextos (Villavicencio y López, 2017).

- Establecer normas y reglas en todos los contextos que frecuenta Juan (Villavicencio y López, 2017).
- La pena y la lástima desencadenan actitudes de sobreprotección que limitan e inutilizan a los jóvenes (Alonso *et al.*, 2018).

Actividades para reforzar el autocuidado:

- Aseo personal: Mantener un horario establecido de higiene personal, dentro del centro de educación especializada y de igual forma en el hogar. Se debe manejar la higiene bucal, lavado de manos, adecuado aseo luego de las necesidades biológicas, vestido/desvestido, apariencia física (Mrusek *et al.*, 2016).

Pictograma: Higiene bucal

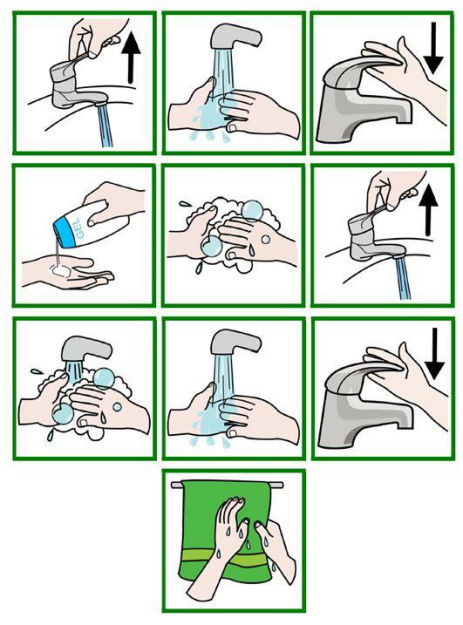


(Tomado de: (Palao, Sergio, 2020))

Video: Técnica de cepillado dental

https://www.youtube.com/watch?v=6WyYtl4wDIQ

Pictograma: Lavado de manos



(Tomado de: (Palao, Sergio, 2020))

Video: Técnica correcta del lavado de manos

https://www.youtube.com/watch?v=Agv4Vk3liLc

Pictograma: Adecuado aseo de las necesidades biológicas

(Tomado de: (Palao, Sergio, 2020))

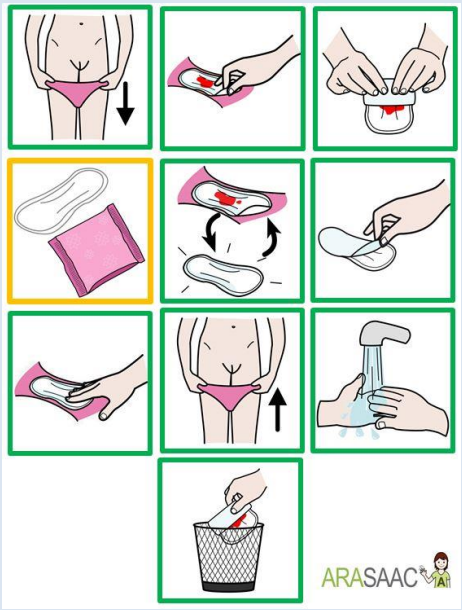
Pictograma: Aseo en la ducha

(Tomado de: (Palao, Sergio, 2020))

Video: Hábitos de higiene

https://www.youtube.com/watch?v=U5Ve1Qp1KWk

Pictograma: Uso de toallas sanitarias

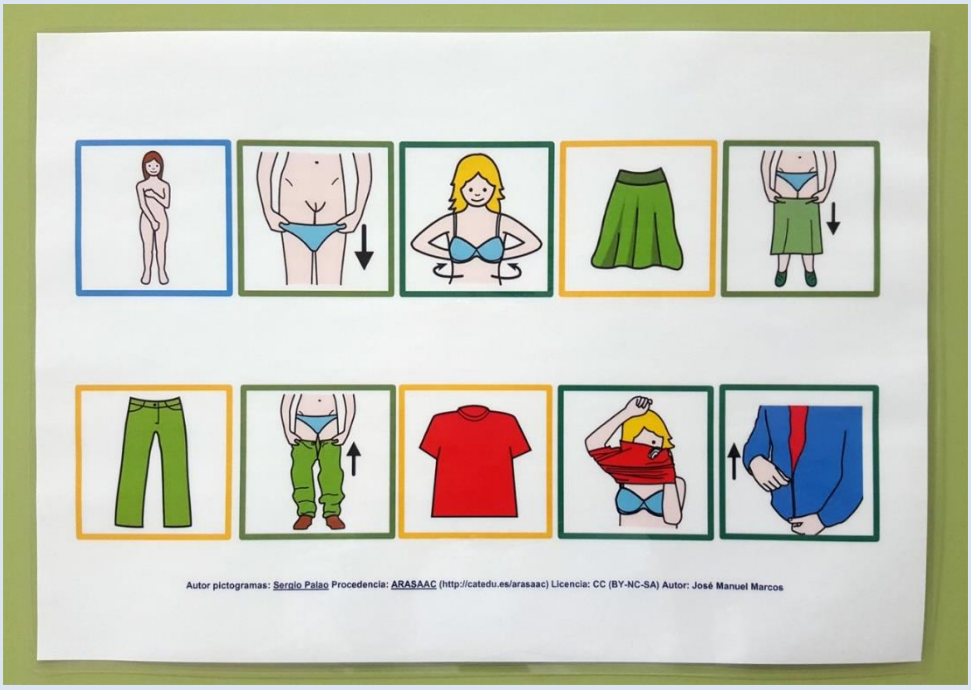


(Tomado de: (Palao, Sergio, 2020))

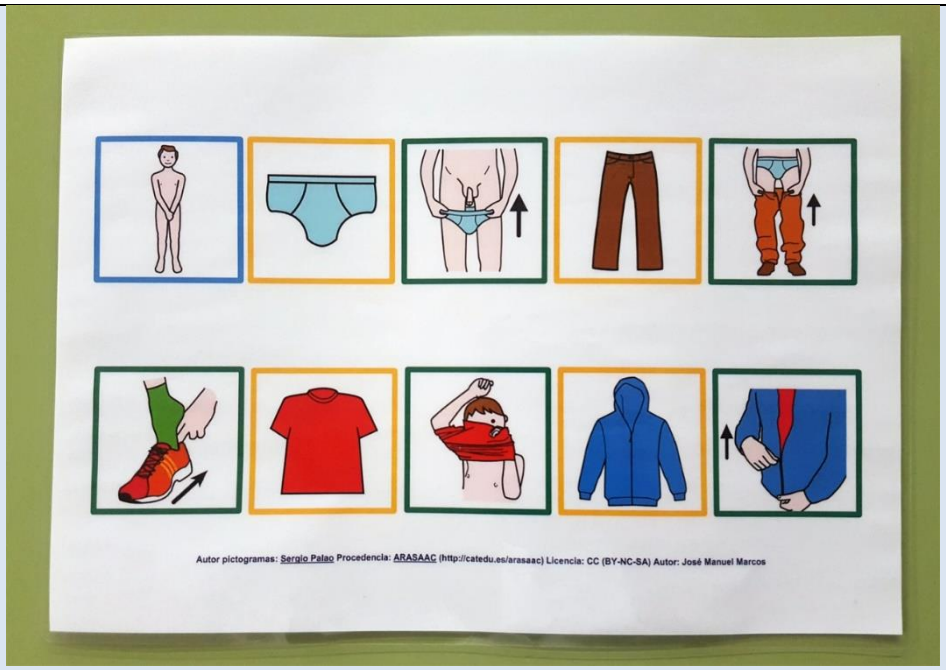
Pictograma: Vestido / desvestido

Fomentar el uso de las prendas brindando ejemplificaciones con pictogramas (González *et al.*, 2018).

(Tomado de: (Palao, Sergio, 2020))



(Tomado de: (Palao, Sergio, 2020))



(Tomado de: (Palao, Sergio, 2020))

Video: Aprendo a vestirme para sentirme bien - educación especial
https://www.youtube.com/watch?v=0wu7d-YN-kw

Pictograma: Higiene y apariencia física

La higiene y la apariencia física son necesarias practicar con los jóvenes; por ende, se deben brindar actividades que permitan fortalecer la apariencia física e indicar la importancia de la misma (Ávila y Tardón, 2019).

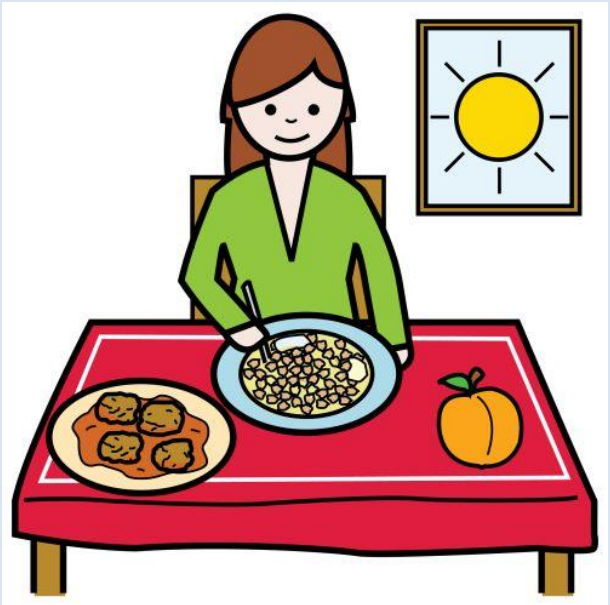
(Tomado de: (Palao, Sergio, 2020))

(Tomado de: (Palao, Sergio, 2020))

- **Alimentación y sus hábitos**

Se debe establecer horarios de comida e ir practicando y generando hábitos a través de un modelado entre compañeros y con el docente (Osorio-Murillo *et al.*, 2017).

Pictograma:



(Tomado de: (Palao, Sergio, 2020))

(Tomado de: (Palao, Sergio, 2020))

- **Sexualidad**

Es un aspecto central en la vida del ser humano. Abarca el sexo, las identidades y los roles de género, la orientación sexual, el erotismo, el placer, la intimidad y la reproducción. Se siente y se expresa mediante pensamientos, fantasías, deseos, creencias, actitudes, valores, comportamientos, prácticas, roles y las relaciones (OMS, 2011).

Con respecto a la sexualidad de jóvenes con discapacidad intelectual existen mitos a cerca de esto por eso nos hemos dirigido a la bibliografía para saber cuáles son y cuál es la realidad que viven los jóvenes.

Mito 1: Sus dificultades les impiden tener normalmente relaciones sexuales (Sharma, 2018).

Realidad 1: El nivel intelectual no determinan la capacidad de amar, expresar cariño, compartir sensaciones corporales, enamorar, seducir o respetar a su pareja (Sharma, 2018).

Mito 2: Las personas con discapacidad suelen tener una sexualidad incontrolable, perversa, impulsiva y llena de peligros (Setume, 2016).

Realidad 2: No siempre suelen recibir educación afectivo-sexual para distinguir a lo largo las diferentes etapas del desarrollo; por ejemplo, cuáles son las muestras de atención apropiadas e inapropiadas y cuáles son expresiones afectivas o prácticas sexuales que se pueden hacer en público y cuáles no (Setume, 2016).

En efecto se presenta las siguientes actividades que pueden ser aplicadas para trabajar la sexualidad en los jóvenes con DI:

Películas para trabajar la sexualidad:

- Mi nombre es Sam (2001)
- "El beso" (cortometraje)

Video: La sexualidad de los jóvenes con discapacidad intelectual
https://www.youtube.com/watch?v=cZYZzr1G2iQ

En este punto (luego de que se hayan visto las películas o los videos), los docentes o padres de familia, deben realizar un cierre de actividad mediante el uso de preguntas y conversatorios dependiendo de las necesidades o intereses de cada persona.

Además, se debe llevar un registro de sus repuestas que ayudarán a ver los avances y verificar si se consiguió o no el objetivo.

Finalmente vale la pena mencionar que estos programas de actuación apuestan a conseguir personas independientes, que puedan autocuidarse y realizar su trabajo de la mejor manera.

Elaboración propia

Eje 2: Habilidades Sociales

Las habilidades sociales hacen referencia a un conjunto de complejos comportamientos interpersonales. Conforman la capacidad de ejecutar conductas de intercambio con resultados favorables que permitan interactuar con otras personas de manera socialmente aceptable (Dogan *et al.*, 2017).

Son comportamientos absolutamente instrumentales al desarrollo de la vida, que constituyen condiciones transversales para resolver conflictos en situaciones de la vida cotidiana (Tanaka *et al.*, 2017).

A continuación, presentamos, de color rosado, el segundo caso, para ejemplificar este tema.

Ilustración 9

Segundo caso (Eje 2)

Segundo caso
Anita estudia en un centro de educación especializada, tiene 15 años de edad y fue diagnosticada con DI leve. En casa vive con su sobrino de 5 años, le gusta jugar con él, pero ha adoptado conductas no acordes a su edad como tirarse al piso, patalear y gritar cuando algo no le gusta, agarra los juguetes de su sobrino sin pedírselo y cuando el niño reclama sus juguetes ella los lanza, su mamá le pregunta que le sucede y ella simplemente se queda callada. Cuando escucha que sus padres están conversando, ella los interrumpe, maneja un vocabulario obsceno y es muy directa. Varias veces sus padres han sido citados al centro pues ha tenido problemas con sus compañeros por su comportamiento. **Discusión:** - Anita no ha desarrollado habilidades sociales y de comunicación.

- Anita presenta normas sociales y comportamentales pobres.
- Anita no logra autorregularse.
- Se debe enseñar a Anita a autorregularse.
- Presenta un comportamiento inmaduro, por lo que se debe trabajar en el desarrollo de relaciones sociales con sus pares.

Actividades para trabajar las habilidades sociales

- Es importante que se explique con palabras simples, fáciles de entender, así como con ejemplos claros y breves.
- Con pictogramas indicar las normas y reglas que se van a trabajar durante un periodo lectivo.

Pictograma: Puedo / No puedo

(Tomado de: (Palao, Sergio, 2020))

Video: Juegos dinámicos para jóvenes
https://www.youtube.com/watch?v=6FoLvZizJeE

Video: Tips para mantener relaciones positivas
https://www.youtube.com/watch?v=Xew6cssEIbs

Juego: Cartucho que yo te escucho

Instruiremos la escucha activa efectuando role-plays. Primero se realizará una explicación en la que uno de los usuarios/as, tendrá que anunciar algún mensaje a la docente, pero esta volverá la cara hacia el lado o se pondrá a hacer otra tarea. Luego, se repetirá la acción, pero esta vez sí habrá escucha activa.

Se repasará los elementos de escucha activa: permanecer en silencio respetando turnos de palabra, mirar, asentir con la cabeza, decir palabras como de acuerdo, si, te comprendo…

Posteriormente por parejas, conversarán de algún tema, primero sin que exista escucha activa y después practicando el uso de los elementos entrenados. Para finalizar, comentaremos cómo nos hemos sentido cada vez

Juego: Tu cara me suena

Para trabajar la expresión facial y corporal, pediremos que digan frases alegres poniendo caras tristes, y una frase de acuerdo con una actitud de enfado, y viceversa, así comprenderán la importancia de adecuar lo que estamos diciendo a nuestra expresión facial y corporal.

Juego: ¿Cómo te comunicas?

A través de un role-play representaremos tres modos comunicativos. Manejaremos la técnica del disco rayado, practicando previamente las frases y los elementos de cada modo. La situación puede ser la elección entre dos personas de un juego:

- ✓ Asertividad: mirada, respeta turno de palabra, asiente con la cabeza, expresa sus sentimientos e ideas con acento de voz normal, conserva una distancia corporal correcta, su rostro expresa lo mismo que sus palabras, no mueve las manos y brazos en exceso.
- ✓ Agresividad: mira con cara de enfado, se pone muy cerca de la otra persona, no respeta los turnos de palabra, grita, agita mucho las manos y los brazos, dice con frecuencia la palabra no.
- ✓ Pasividad: mira hacia abajo, se sitúa lejos de la otra persona, no expresa su opinión, siempre está de acuerdo con los demás, su acento de voz es muy bajo, mientras habla tiene las manos bajas y enrolladas.

Para profundizar podemos grabarnos en vídeo para verlo posteriormente.

Elaboración propia

Eje 3: Áreas de Autonomía Personal, Independencia y Bienestar Emocional y Físico.

Es importante que los jóvenes con DI logren una vida autónoma e independiente que debe iniciar en el contexto familiar y continuar a lo largo de su escolarización. El concepto calidad de vida es un concepto multidimensional que abarca varias dimensiones: autonomía personal, independencia, bienestar emocional y físico, relaciones interpersonales. Una persona alcanza una calidad de vida cuando esta puede participar de sus decisiones y logra una

integración plena en la sociedad con las mismas oportunidades y apoyos necesarios (Cilleros y Gómez, 2016).

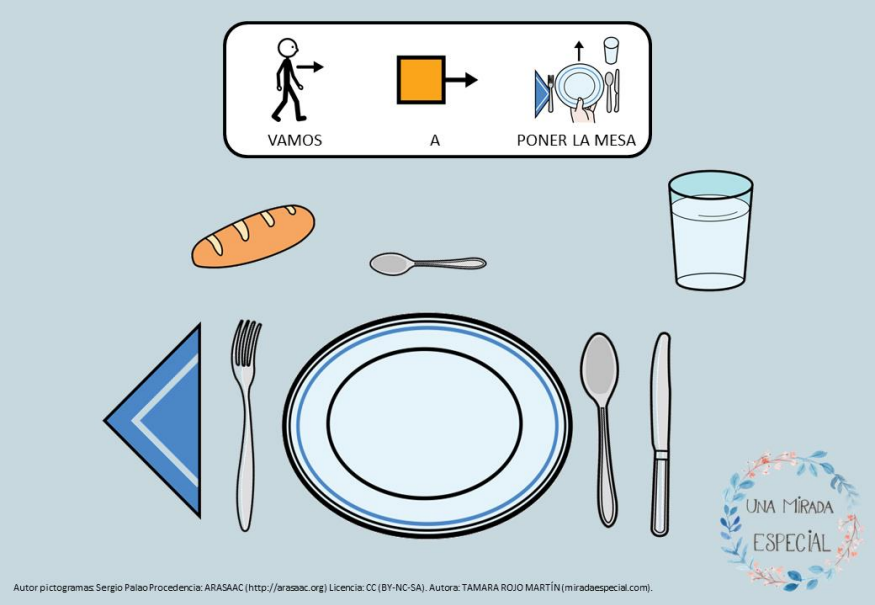
A continuación, presentamos, de color morado, el tercer eje, con actividades para trabajar áreas de autonomía personal, independencia y bienestar emocional y físico.

Ilustración 10

Actividades correspondientes al tercer eje

Tercer eje
Actividades para trabajar la autonomía personal e independencia: • Brindar actividades de la vida diaria útiles que favorezcan dichas áreas.

Pictograma: Servir la mesa



(Tomado de: (Palao, Sergio, 2020))

Pictograma: Lavar los platos

(Tomado de: (Tomado de: (Palao, Sergio, 2020))

Pictograma: Barrer la casa

(Tomado de: (Palao, Sergio, 2020))

Pictograma: Trapear la casa

(Tomado de: (Palao, Sergio, 2020))

Actividades que generen un bienestar emocional y físico.

- Ir fortaleciendo cualidades como la autoestima, seguridad en sí mismo y que la persona con discapacidad intelectual crea en sus habilidades y potencialidades (Guillamón *et al.*, 2018).

*Juego: Dinámica del ovillo de lana (*López *et al.*, 2017).

Esta dinámica nos ayuda a tener cohesión con el grupo de personas que van a participar. Además, ayuda a reforzar la parte positiva que llevamos dentro. Para el desarrollo vamos a requerir de un ovillo de lana y que todos los participantes formen un círculo grande. Cada integrante tiene que lanzar el ovillo a otro compañero.

Antes de lanzar el ovillo dirá su nombre y una cualidad positiva. Cada persona que recibe el ovillo, envuelve una vez en uno de sus dedos para que resulte sencillo y pueda lanzar a otro

compañero. Esto se hará hasta que todo el equipo haya dicho su nombre y dijo algo positivo que lo identifique.

Al final se obtendrá una estrella con picos, telaraña o una red extensa. Luego se procederá a reflexionar sobre la actividad.

- Todos somos necesarios para mantener la red tensa, si alguno suelta, se afloja y por tanto las demás actividades dependerá de cada uno de nosotros.
- La red simboliza seguridad, puesto que nos sentimos más seguros con el apoyo de nuestros compañeros

*Juego: Dinámica yo me quiero (*Aulet-Álvarez *et al.*, 2016).

Es una dinámica para trabajar en grupo a través de afirmaciones positivas.

Los recursos a utilizar son: frases positivas, abanicos de colores, música positiva de fondo.

Todas las personas tendrán un abanico de cada color, que la docente les entregara y posteriormente se reagruparán por colores. De esta manera se agruparán diferentes grupos al azar. Cada grupo que se formó deberá pensar en una frase afirmativa y positiva por ejemplo "soy hermosa y oleo el abanico".

Cada grupo sale al centro y todos juntos dicen en voz alta la frase del grupo al resto de compañeros. El resto de personas hacen de coro repitiendo y apoyando a sus compañeros. Hacerlo por dos veces.

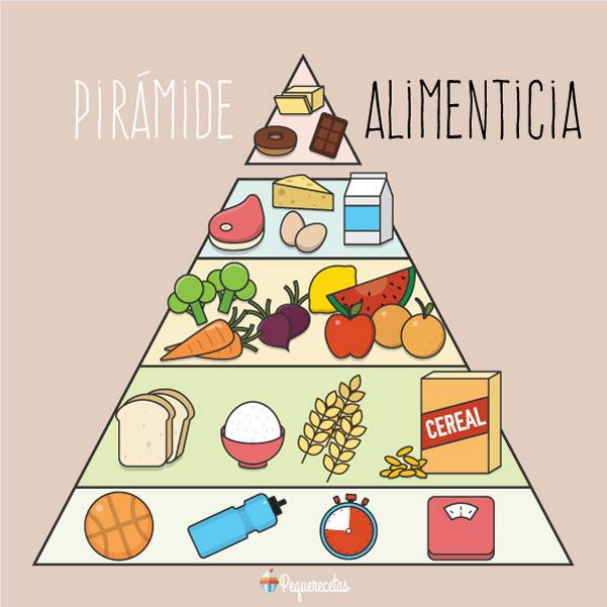
Por ejemplo: "Ay qué bien hago el pastel", y el coro dice "Ay qué bien lo haces"

Alimentación: En este punto es importante mencionar que es sumamente necesario que los jóvenes conozcan lo que es una buena alimentación; pues las personas con DI presentan dificultades con respecto a su nutrición. Comúnmente se enfocan en la calidad de su alimentación que están influidos por la habilidad de la persona para alimentarse por sí mismo (Leites, 2014).

Los autores manifiestan que, con una intervención basada en la educación nutricional, en los hábitos saludables y en el ejercicio físico, se puede mejorar esa situación y estado nutricional. Además, los programas deben incluir información sobre nutrición y ejercicio para que los hábitos de salud de los jóvenes mejoren (Cossio-Bolaños *et al.*, 2015).

Actividades para conocer sobre la alimentación y la salud:

Pictograma: Pirámide Alimenticia



(Tomado de: (PequeRecetas, 2020)

Video: Alimentación sana: la Pirámide Alimentaria

https://www.youtube.com/watch?feature=youtu.be&v=4MEfZRGHefw&app=desktop

Sexualidad: También se debe brindar talleres de salud sobre derechos reproductivos y sexuales, enfermedades de transmisión sexual. Es por esto, que a continuación se presenta el enlace donde se encuentra la respectiva guía sobre derechos sexuales, y reproductivos y vida libre para personas con discapacidad:

https://ecuador.unfpa.org/sites/default/files/pubpdf/guia%20salud%20sexual%20discapacidad.pdf

Video: Mi sexualidad, mi derecho. Personas con discapacidad https://www.youtube.com/watch?v=LVxdFyLbcl0

En este video hace énfasis en los derechos sexuales y reproductivos de las personas con discapacidad, para que puedan tomar sus decisiones de manera informada, conocer sus derechos y disfrutar de su sexualidad.

Video: ¿Qué son las infecciones de transmisión sexual?
https://www.youtube.com/watch?v=1gbF4MjoOPE

Este video, informa de manera muy didáctica, los tipos de infecciones de transmisión sexual y sus formas más comunes de contagio. Con la finalidad de que las personas con DI puedan entender de manera fácil y concreta.

Video: tipos de métodos anticonceptivos
https://www.youtube.com/watch?v=cBBNM6peUmE

El video cuenta, en tres minutos y con un lenguaje apropiado, cuáles son los tipos de métodos anticonceptivos. Con la finalidad de que las personas con DI los conozcan y puedan, de alguna manera y en el caso de ser necesario, hacer uso de los mismos.

Protocolo de rutinas para acudir a un centro de salud para fomentar chequeos médicos de acuerdo a las necesidades de la persona con discapacidad intelectual:

Video: prepárate para entenderme
https://www.plenainclusion.org/que_hacemos/apoyamos-a-las-personas/calidad-de-vida/salud
El video debe ser proyectado a la familia del joven con DI. Hace énfasis en el artículo 25 de la Convención de la ONU sobre Derechos de las Personas con Discapacidad; mismo que manifiesta que todos tienen el pleno derecho a gozar del más alto nivel posible de salud sin discriminación por motivos de discapacidad. Con el objetivo de que las familias hagan respetar sus derechos y conozcan sobre los marcos normativos que amparan a esta población.

En los siguientes enlaces se encuentran guías de salud para jóvenes con DI, para que la familia y los profesionales puedan ponerlas en práctica. El principal enfoque de estas guías es dar a conocer a la comunidad los derechos de la población con DI; y además guiar en el proceso de formación.

https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/36._personas_salud.pdf

http://www.plenainclusioncantabria.org/wp-content/uploads/2016/03/Cuando-estoy-enfermo-ESCUCHAME-.pdf

Es importante crear y propiciar actividades con la familia y el joven con DI para fomentar vínculos asertivos y a su vez fomentar un bienestar emocional positivo. Para esto se sugiere la siguiente lectura de Minguez y Romero (2019).

“Ciudadana del Mundo”

Lectura de testimonio:

Hace 9 años, que aterricé en Holanda; decir que me gustó, sería mentir; constantemente pensaba como sería si hubiera aterrizado en Italia, me daba pena y rabia que mis planes de viaje se hubieran aguado solo por el desvío del avión, mal que mal ya había aterrizado 6 veces antes en Italia (o al menos eso creía) y conocía todos sus atractivos, sin embargo, no me quedó otra cosa más, que comenzar a conocer Holanda.

A medida que me hacía experta en Holanda, me fui dando cuenta que mis otros aterrizajes, los que yo creía Italia, no eran tal en realidad, poco a poco se me hizo patente que, habían sido en seis diferentes países y que, sin darme cuenta, tuve que aprender a conocer sus “culturas e idiosincrasia” para poder entenderme en cada uno, pero claro a primera vista todos se veían iguales y nadie hablaba de la diferencia entre ellos, como lo hicieron con respecto a Holanda, por lo que no me percaté, como estaba ajustado con cada uno, mi forma de vida., al mismo tiempo se me hacía claro que Holanda no era tan diferente, mal que mal también corría sangre por las venas de su gente, y necesitaban respirar y alimentarse al igual que el resto del mundo para sobrevivir, también se alegraban de aprender y de experimentar nuevas sensaciones, también sufrían, tenían penas y alegrías así es que ¿Qué tan diferente era Holanda en verdad?.

Claro que la vida en Holanda me exigió estar más atenta, trabajar más, abrir más mi mente, luchar por mis derechos, gastar en ropa adecuada al clima, buscar quien me ayudará a comunicarme, etc. Pero qué duda cabe, me ambienté y tan bien, que suelo olvidar que es Holanda y no Italia donde aterrice.

Holanda hoy me parece tan bonito como los otros países previos, tan interesante, tan diferente y que paradoja, a la vez tan parecido; creo que la experiencia de haber aterrizado en Holanda me permitió conocer la diversidad que hay en todos nosotros, aprender y disfrutar de cada "cultura" con sus cosas buenas y sus cosas malas, hoy me alegro de no pertenecer ni a Holanda ni a Italia sino de haber tenido la oportunidad de ser ciudadana del mundo, porque lo importante no es, donde aterricemos, si hacemos de ese país nuestro hogar.

Sí. Hace 9 años, que la "azafata" dijo "bienvenidos a Holanda" y hoy me siento plena aún "cuando hace frío", aún "cuando se nubla" y me pregunto ¿Qué irá a pasar más adelante?; yo me hice más sabia, y sé que eso me ayudará a resolver cualquier "accidente" climático o cultural que surja en el futuro, porque entre otras cosas aprendí, a pedir ayuda cuando la necesito, a crear redes de apoyo para poder avanzar, a compartir con tantos, quienes como yo aterrizaron en Holanda, a valorar el trabajo en equipo y a ser parte activa, yo mismo de este, y que disfrutar de Holanda y hacer de este el país que soñé depende enteramente de la disposición que yo ponga en ello.

Una vez finalizada la lectura, se sugiere que los padres hagan una reflexión sobre el tema. Pues, trabajar estas áreas es fundamental, ya que aporta el desarrollo tanto físico como emocional del joven con DI para luego seguir con actividades laborales con la finalidad de que ellos tengan la posibilidad de ejercer su derecho al trabajo en condiciones de igualdad.

Además de crear un perfil profesional de la persona para que esta pueda conseguir un puesto de trabajo que cumpla con sus aspiraciones. Logrando así que él se sienta cómodo y seguro en su trabajo.

Elaboración propia

Eje 4: Perfil Profesional

El perfil profesional es el conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes y características que una persona debe poseer para ejercer una tarea, una profesión (Hernández, 2004). Se presenta, de color verde, el tercer caso, para ejemplificar el perfil profesional en la DI.

Ilustración 11

Tercer caso (Eje 4)

Tercer caso
Tomás tiene 27 años de edad y Diego 26 años, ambos poseen discapacidad intelectual. Estos jóvenes laboran como camareros en La Espiga de Oro un restaurant de cocina que se encuentra en la ciudad de Buenos Aires. Según sus contratantes, ambos, se desempeñan con tanto entusiasmo, que los clientes no quieren dejar de ir. A partir de ello, otro local de la zona quiere replicar la experiencia. **Discusión:** Tomás y Diego tienen la oportunidad de laborar en esta empresa, lo cual mejora su calidad de vida y les permite hacer lo que a ellos les gusta, además que las personas reconocen su desempeño y atención que brindan a los clientes. Podemos notar que ellos han podido ejercer el derecho a un trabajo. Para este apartado es importante y necesario que el docente ejecute actividades durante las clases, brindando un aprendizaje significativo y sean los jóvenes con DI los protagonistas de estos conocimientos que fortalecerán destrezas para irles induciendo a la vida laboral (Díaz, 2011). Para ejecutar estos talleres que aporten el dominio vocacional de los estudiantes es necesario conocer las afinidades de los estudiantes y partir desde ahí, es por eso que a continuación presentará varias actividades que favorezcan este dominio y puedan

ser trabajadas durante un año lectivo para ir formando perfiles laborales (Gálvez *et al.*, 2009).

Actividades que los jóvenes con DI pueden realizar para generar una actividad laboral que está vinculada con procesos manuales:

Elaboración de manualidades.

En el siguiente enlace se pueden encontrar manualidades sencillas que pueden realizarse.

https://www.manualidadesylabores.com/manualidades-con-foamy-ltid-28

Organizar y ordenar objetos por tamaño y color o empacar cosas haciendo alusión a que están dentro de un centro comercial.

En los siguientes videos se encontrarán ideas de lo antes mencionado.

Video: ¿Cómo acomodar tus productos en la tiendita de abarrotes?
https://www.youtube.com/watch?v=OvKcZSk4Qsg

Video: ¿Cómo organizar elementos pequeños?
https://www.youtube.com/watch?v=UIyNlXcca60

El aseo de espacios concretos es un tema que también se debe poner en práctica; entonces es importante dar a conocer la utilidad de los instrumentos de aseo, para que los jóvenes con DI les puedan dar un buen uso y que además los conozcan.

En el siguiente video se encontrarán ideas de lo mencionado.

Video: ¿Cómo limpiar la casa rápido y bien?
https://www.youtube.com/watch?v=CtbOo7uhu1w

El tejido es otra opción pues ofrece actividades ocupacionales que pueden mejorar la calidad de vida de los jóvenes con DI, además de su motricidad y autoayuda. En el siguiente enlace se ofrecen varias opciones de tejido.

https://www.mujerde10.com/decoracion/manualidades/10-tips-basicos-aprender-tejer/2018/03/

El arte culinario forma jóvenes ayudantes de cocina, como, por ejemplo; elaborar postres sencillos o empacar alimentos. A continuación, se presentan algunos videos en donde se plasman las recetas de postres sencillos que pueden ser elaborados por los jóvenes.

Video: Cuatro postres fáciles y rápidos sin horno que no te debes perder.
https://www.youtube.com/watch?v=tzgjP6B1X0E

Video: Donas fritas, recetas fáciles.
https://www.youtube.com/watch?v=xyQzYNExz94

El doblado de ropa, es otra actividad que los jóvenes con DI pueden realizar con facilidad; pues les será útil y les volverá mucho más funcionales. Presentamos un video respecto al tema:

Video: Doblar ropa
https://www.youtube.com/watch?v=GG0fsPjNTrY

Las actividades de oficina, como por ejemplo sacar copias, escanear, ordenar documentos, reposición de papel en máquinas, etc., es otra opción que les ayudará en su proceso de inserción laboral. A continuación, se muestran dos videos relacionados con el tema:

Video: Tutorial ¿Cómo sacar copias? https://www.youtube.com/watch?v=RlJec3KDopw *Video: ¿Cómo escanear fotos y documentos?* https://www.youtube.com/watch?v=0YDfctHukPE

Elaboración propia

2. MICROEMPRENDIMIENTOS

Los microemprendimientos son aquellas actividades económicas que requieren poca inversión. Se lleva a cabo por una o varias personas. Comúnmente no cuenta con empleados pues los mismos dueños suelen administrarlos; además vale la pena destacar que el servicio se basa en los conocimientos de uno de los miembros (Craviotti, 2020).

Vale la pena hacer énfasis en que una de las soluciones para las personas con DI que están luchando por encontrar el puesto de trabajo adecuado; puede ser el empezar con un microemprendimiento, pues de esta manera tendrá la oportunidad de generar sus propios ingresos; mediante el uso de todas sus fortalezas (Malo, 2003).

Por otro lado; con respecto a la pregunta ¿cómo generar empleo para los jóvenes con discapacidad intelectual? una alternativa que consideramos viable es dictar talleres de panadería, carpintería, bisutería, pintura, cerámica y tejido para que los estudiantes aprendan un oficio y este en un futuro se transforme en un microemprendimiento.

Dentro de los centros, se deben formar a las personas en el tema de microemprendimientos, para que posteriormente puedan hacer prácticas pre-profesionales en diferentes empresas con el objetivo de que se pueda poner en práctica las habilidades y los conocimientos adquiridos previamente en el centro; y así los jóvenes puedan ser incluidos en el campo laboral (Valenzuela, 2017).

La presente propuesta define cuatro microemprendimientos; que de acuerdo a la revisión de la literatura y la experiencia de trabajo con este colectivo; constituyen un soporte afectivo, emocional, cognitivo, de autonomía e independencia y económico ajustado a los intereses, gustos y fortalezas de estos jóvenes. Es así que se consideran cuatro emprendimientos que se podrían ejecutar en los centros de educación especializada y son: panadería, carpintería, tejido y bisutería. Es válido recalcar que los microemprendimientos pueden variar y ajustarse a las necesidades de cada centro.

1. **Panadería:** consiste en la elaboración de pan a partir de fórmulas, utilizando maquinaria, utensilios y herramientas necearías para el amasado, formado de piezas, fermentación y cocción para posteriormente venderlo al público. Este oficio le permite a la persona confeccionar y aplica recetas clásicas y modernas además de incentivar a la creatividad a fin de incrementar la variedad de sabores y texturas de los panes (Arroyo *et al.,* 2017).

   Con respecto al tiempo de la jornada, se recomienda que oscile entre las dos y tres horas. Además, los materiales deben ser adecuados a su condición, para evitar accidentes dentro de la cocina. Se recomienda que se usen espátulas de plástico, una batidora manual, jarras y bowls plásticos, balanzas fáciles de leer, cuchillos que no sean tipo cierra. Se recomienda siempre el apoyo de una persona adicional que pueda guiar los procesos (Echeverry y Vásquez, 2018).

2. **Carpintería:** la carpintería es el oficio de trabajar, cortar y labrar la madera para la elaboración de muebles. En esta actividad los alumnos conocerán sobre el manejo de los distintos equipos, maquinaria y herramientas (López *et al.,* 2017). En este taller se pretende que los jóvenes obtengan una capacitación fácil, dinámica y práctica para que obtengan una visión emprendedora para el futuro. Con respecto al tiempo de la jornada,

se recomienda que oscile entre una o dos horas; además, vale la pena recalcar que en la carpintería se usan materiales e instrumentos específicos que difícilmente pueden ser sustituidos por otros; por este motivo se recomienda que siempre la supervisión de una persona adicional y que al joven se le encarguen oficios que no sean peligrosos, como, por ejemplo, ensamblar tarugos, lijar, pegar, etc. (Gallardo-Alarcón, 2012).

3. **Tejido:** Esta actividad consta en enlazar hilos para formar un objeto determinado. Se puede hacer a mano o con ciertas agujas. Uno de los beneficios de tejer es que fomenta la creatividad y la imaginación de las personas, además de ayudar al desarrollo psicomotor, estimular el cerebro y disminuye los niveles de ansiedad y estrés. Con respecto al tiempo de la jornada, se recomienda que oscile entre 45 minutos y una hora; además, vale la pena recalcar que se deben usar agujas y tijeras con punta redonda e hilos gruesos que sean de fácil manejo (Barros *et al*., 2012).

4. **Bisutería:** Este arte consiste en la elaboración de pulseras, collares y aretes de diversos colores, tamaños y materiales. Ofrece las herramientas necesarias para promover la creatividad y lograr un impecable acabado del producto. Este taller busca fomentar las habilidades artísticas de los jóvenes, así como contribuye a su desarrollo integral (Barthes, 2015). Con respecto al tiempo de la jornada, se recomienda que oscile entre 45 minutos y una hora; al igual que el tejido; además, vale la pena recalcar que se deben usar agujas y tijeras con punta redonda y cuentas grandes que sean de fáciles de manejarlas (Barros *et al*., 2012).

MODELOS DE APOYO

Los modelos de apoyo tienen su fundamento en las relaciones de apoyo; de tal manera que se garantice, al máximo, la probabilidad de que en todas las interacciones y todas las

relaciones, de cada miembro, a la luz de todos sus antecedentes, expectativas y valores, vea la experiencia como base en la que construya y mantenga su sensación de valía e importancia personal (Grisales-Ocampo, 2020).

1. **Visitas a empresas:**

Este modelo de apoyo permite que el estudiante tenga un contacto real con la empresa y mire el desarrollo de tareas que han sido parte del contenido impartido en los talleres de formación laboral. Estas visitas constituyen una experiencia que los jóvenes recordarán siempre. Se debe seleccionar la empresa o negocio a partir de los objetivos que tienen los talleres que se imparten en el centro. Seguidamente se contactará con la persona encargada y se planificará la visita. Los estudiantes con anterioridad deben conocer datos relevantes sobre la empresa para que durante el desarrollo de la visita esta información sea más clara. Es importante tener una planificación previa para que la visita sea efectiva (Erazo *et al.*, 2017).

Con respecto al proceso, se lo debe hacer paulatinamente, el incremento de horas debe hacerse en la medida que el joven se va acoplando; además, siempre debe estar acompañado y tener el respectivo sostén emocional (Erazo *et al.*, 2017).

2. **Prácticas con acompañamiento:**

Las prácticas con acompañamiento son uno de los escenarios adecuados para que los jóvenes con discapacidad adquieran las competencias requeridas en una empresa. El centro de educación especializada y la empresa deben ajustarse para tener los objetivos claros que se quieren alcanzar. Estas prácticas logran en los estudiantes hábitos de trabajo, conocen su futuro en el campo laboral, llegan a tener un dominio en procesos específicos y se forman de acuerdo a las necesidades reales del sector productivo (Cristancho y Buitrago, 2018).

El periodo de prácticas debe ser de tres meses como mínimo y en varias empresas, siempre acordes a sus intereses y perfil. La supervisión de las prácticas debe ser continua y sostenida, de tal manera que el joven sienta el acompañamiento. Finalmente, con respecto a las planificaciones, estás deben estar acorde a las capacidades e intereses; además deben ir siempre de lo simple a lo complejo (Sanjurjo, 2012).

Los jóvenes con DI durante estas prácticas deben tener una persona que sea su apoyo dentro de la empresa. Necesitan que alguien les asesore y les forme para que ellos puedan realizar la tarea encomendada. Esta persona además será un lazo de seguimiento entre la empresa y el centro de formación pues es importante saber que pasa durante las prácticas (Cristancho y Buitrago, 2018).

2.2.6 Planificación

La planificación es conocida como la estructuración de varias acciones que deben llevarse a cabo para cumplir objetivos determinados. Consta de procedimientos, estrategias a seguir para alcanzar ciertas metas; además de los respectivos materiales.

Para planificar se debe considerar las necesidades, las fortalezas, debilidades, pero sobre todo los intereses de los jóvenes (Navarro *et al.,* 2016).

Como parte del programa curricular, la planificación es la herramienta que permite que el proceso de enseñanza – aprendizaje sea organizado y tenga una secuencia. Cada planificación tendrá parámetros definidos por los centros de educación especializada, este representa únicamente un ejemplo para que sea utilizado o adaptado según el contexto, intereses y características de los jóvenes y sus familias, las instituciones.

Funciones de la planificación: para Guevara *et al.* (2017), las principales funciones son las que se mencionan a continuación.

- Sirve de anticipación, evitando la inseguridad del docente.
- Permite preparar el material necesario.
- Indaga los conocimientos previos de los jóvenes.
- Respeta y atiende ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes.
- Evalúa a los jóvenes para saber si los conocimientos fueron adquiridos.

En la Tabla 10 se muestra la planificación del Microemprendimiento de tejidos

Tabla 10
Planificación del Microemprendimiento de tejido.

Taller: Tejido		
Objetivo	**Actividades**	**Materiales**
Conocer técnicas básicas de tejido para trabajar con diferentes herramientas que permitan realizar trabajos creativos.	- Evitar que se enrede el ovillo. - Indicar como realizar una cadena o nudo básico con gancho. - Explicar los puntos básicos que existen para tejer con crochet. - Aprender a hacer una fila básica con dos agujas. - Escoger un diseño para un tapete, bufanda o chompa.	Lanas, hilos de colores, crochet, palillos para tejer.

Elaboración propia

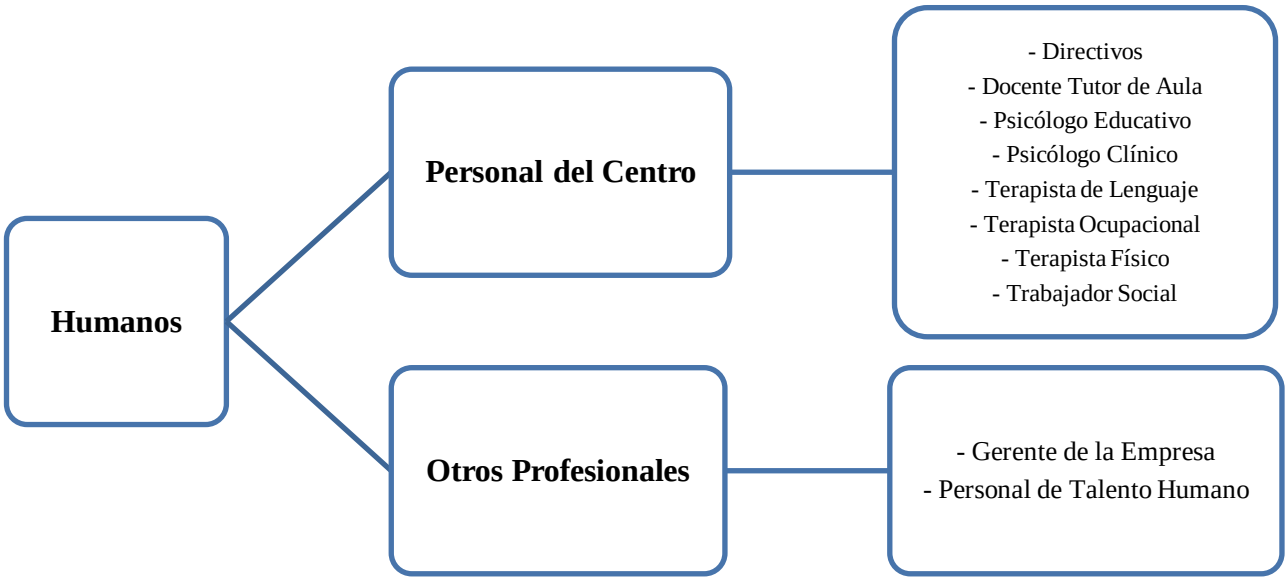
2.2.7 Recursos

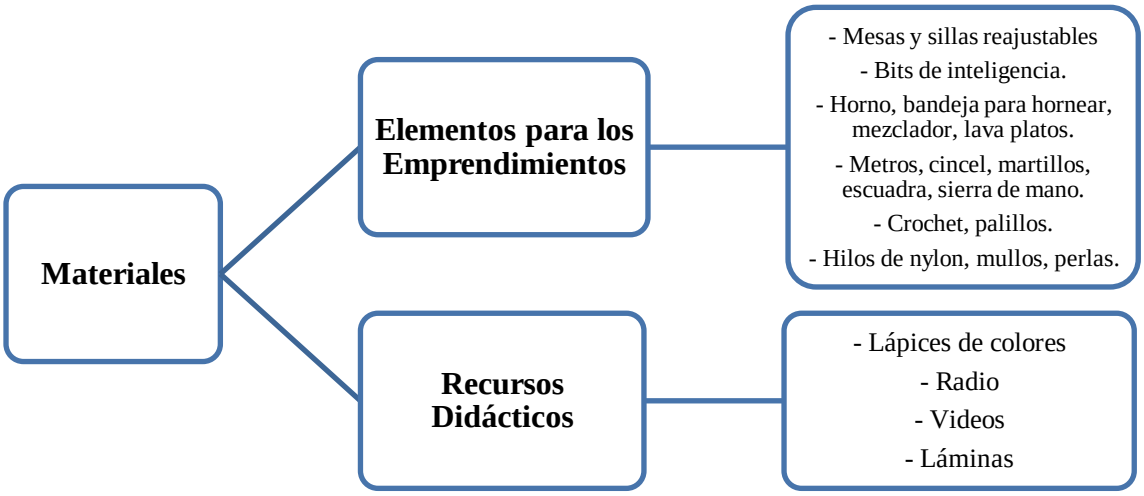
Antes de conocer los recursos, es importante mencionar que los recursos son de dos tipos: humanos y materiales.

A continuación, se describen brevemente las características de los mismos. Con respecto a los recursos humanos, deben ser personas preparadas y capacitadas en el tema, pero que sobre todo se encuentren motivados y que cuenten con buena actitud. Por otro lado, los recursos materiales deben ser acorde a las necesidades de cada taller. Sin embargo, vale la pena mencionar que se deben usar materiales de fácil manejo y que no sean un riesgo para los jóvenes.

En la Figura 1 se muestra los recursos humanos y materiales.

Figura 1
Recursos humanos y materiales





Elaboración propia

2.2.8 Evaluación

La evaluación es un proceso que tienen como objetivo no solo comprender y conocer, sino que, sobre todo, es un espacio para planificar la acción que mejore las condiciones socioeducativas de los jóvenes implicados (Alcalá *et al.*, 2019).

Nos servirá para conocer el significado y el valor que tienen los talleres para los jóvenes con discapacidad que han sido dictados en el centro. Se debe realizar una bitácora para con un checklist poder monitorear los avances individuales y grupales. Es importante determinar el gusto que tienen los jóvenes por cada uno de los talleres con esto el docente conocerá que es lo que le gusta al estudiante y anotará cualquier otro aspecto que vaya demostrando en la realización de cada emprendimiento (Guerra y De la Rosa, 2016).

La modalidad de evaluación recomendada para los jóvenes con DI es la de tipo formativa, pues tiene como principal finalidad el monitorear el aprendizaje del joven para posteriormente retroalimentar y reforzar. Además, ayuda al instructor a identificar las brechas en los aprendizajes (Romero-Martín *et al.*, 2017).

2.3 Asesoría a Padres

El objetivo de la asesoría a padres de familia, es incorporar a las familias en las actividades de la IEE, promoviendo la participación corresponsable de los padres y madres de familia y/o representantes/familia para fortalecer sus capacidades en procesos de apoyo a sus hijos/representados, para que ellos logren un desarrollo integral, desde la fase de detección, planificación y durante el proceso de enseñanza-aprendizaje y evaluación. Estará alineado con el resto de los miembros de la comunidad educativa y las redes de apoyo. La asesoría proporcionará herramientas que fortalezcan las capacidades en procesos de apoyo a los estudiantes con discapacidad, de tal manera que se promueva su desarrollo integral. Será coordinado por el equipo multidisciplinario de la IEE planteando las líneas y estrategias generales de trabajo con familias y liderado por el psicólogo clínico (Salazar-Farfán, 2017).

Por otro lado, los docentes de cada nivel guiarán y prepararán su programa de acompañamiento y formación de las familias de sus estudiantes. Además, es necesario tomar en cuenta en la planificación, los valores culturales, hábitos, costumbres y creencias de la familia; la institución debe motivar la participación y organización de las familias para ir generando grupos de apoyos que se conviertan en líderes y multiplicadores de sus experiencias para la sensibilización y formación de sus pares.

En cuanto a la asesoría contempla la sensibilización y el acompañamiento en diversos ejes temáticos, como:

- Educación de valores: considerado fundamentalmente para el óptimo desarrollo y el futuro de los estudiantes.
- Hábitos saludables: pautas para la higiene, alimentación y prevención de enfermedades.
- Habilidades sociales: pretende fortalecer herramientas de comunicación que promueven el diálogo y la escucha activa.

- Apoyo al rendimiento académico: compartir estrategias y procedimientos para acompañar los procesos escolares.
- Talleres sobre los microemprendimientos: su participación es vital en el crecimiento integral de sus hijos.
- Problemáticas infanto-juveniles: conductas y hábitos de prevención, enmarcados en la salud integral.
- Prevención de violencia: análisis conjunto de posibles prácticas de violencia en la familia y de situaciones de acoso escolar, acoso sexual o maltrato en general.
- Sexualidad integral y afectividad: concientización para el abordaje integral, entre la institución educativa y la familia.
- Organización en la familia y autoridad (Salazar-Farfán, 2017).

Conclusión

La propuesta ha sido diseñada como un aporte en la formación de los jóvenes con discapacidad intelectual para su desempeño en el campo laboral.

Se determinan factores que deben ser considerados básicos para este tipo de formación de los jóvenes como son: el equipo multidisciplinario, la estructura física del centro, la organización del tiempo, los hábitos de estudio, la planificación, los recursos humanos y materiales con los que debe contar la Institución.

La metodología se enfoca en el desarrollo funcional, en la creación de microemprendimientos que aporten al desarrollo de sus habilidades y favorezcan el dominio vocacional en los estudiantes con el propósito de que en un futuro inicien su propio negocio.

Se menciona aspectos como el autocuidado, la independencia, el bienestar emocional y las habilidades sociales que deben ser dominados y trabajados por los estudiantes, pues son un

requisito para el acceso a la formación laboral y se detalla actividades para que el docente refuerce estas áreas de vital importancia para el desarrollo del joven con discapacidad.

Los microemprendimientos presentados pueden ser adoptados por las instituciones educativas para ser ejecutados y desarrollados.

Como parte de la formación se debe enfatizar en las visitas a empresas y las prácticas pre-profesionales por considerarse el primer contacto del estudiante en el ámbito laboral.

En definitiva, con nuestra propuesta queremos que los jóvenes con discapacidad intelectual logren su cometido en los centros, se preparen, se independicen y se formen para que al término de sus estudios puedan ocupar las plazas de trabajo y desempeñarse normalmente en el ámbito laboral como es su derecho y que además está prescrito en la Constitución.

3.3. Revisión y Socialización

En este espacio se describe los resultados de la revisión de la "Propuesta para la Formación Laboral de Jóvenes con Discapacidad Intelectual", por parte de dos expertos en el área, el Doctor Hernán Tenorio, Director del Instituto de Parálisis Cerebral del Azuay (IPCA) y la Mgst. Eulalia Tapia, Profesora del Centro de Estimulación Integral y Apoyo Psicoterapéutico de la Universidad del Azuay (CEIAP).

Además, se socializó de manera virtual la propuesta con docentes del IPCA; a fin de tener un registro de todas las opiniones, sugerencias y recomendaciones se elaboró una rúbrica con un conjunto de criterios que apoyen a la construcción de la propuesta, aspectos que fueron considerados para realizar cambios y modificaciones.

3.3.1. Revisión

La revisión implica el análisis detallado que se lleva a cabo sobre una determinada cuestión. Debe ser realizada por un profesional o individuo con experiencia en la materia (Zapata, 2018).

Para la revisión de la propuesta solicitamos mediante un oficio al director del Instituto de Parálisis Cerebral del Azuay (IPCA) y la profesora del Centro de Estimulación Integral y Apoyo Psicoterapéutico (CEIAP) quienes aceptaron y nos colaboraron con la petición.

Se elaboró una rúbrica con criterios para conocer si la propuesta contiene: título, objetivos, metodología, si los objetivos son claros y precisos, si la información está bien organizada, si se propone acciones y estrategias claras a seguir para que sea sostenible, si los microemprendimientos propuestos facilitan la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual, entre otros.

Una vez que los directores entregaron la rúbrica con los criterios analizados, se pudo encontrar que los profesionales manifiestan que la propuesta cumple con el objetivo, los lineamientos básicos y fundamentales para la formación laboral de jóvenes con DI. Se describe dos recomendaciones importantes:

“Es necesario que se motive a utilizar la guía con el fin de desarrollar habilidades y competencias laborales para una futura inclusión laboral”.

“Abrir la posibilidad de que cada institución genere nuevos proyectos en base al estudio”.

3.3.2. Socialización

La socialización hace referencia a mostrar un tema determinado a un grupo de personas que analizarán la misma. Por lo general una persona expone la propuesta; para que posteriormente el grupo de oyentes de su punto de vista y analice las fortalezas y debilidades de la misma; y se lleguen a acuerdos mutuos (Baidez *et al.*, 2018).

Para llevar a cabo la socialización de la propuesta con el personal docente del IPCA, se pidió la respectiva autorización de su director Dr. Hernán Tenorio, cuya sesión de trabajo por medio de la plataforma zoom duró 40 minutos y se la realizó con 10 docentes quienes participaron y retroalimentaron cada punto expuesto.

Al finalizar la socialización, se obtuvieron las siguientes sugerencias y recomendaciones:

"Sería primordial realizar un plan individual conjuntamente con los padres de familia para en base a esto conocer si los microemprendimientos propuestos van a poder ser desarrollados por el estudiante y en caso de no ser así, proceder a cambiar de emprendimiento".

"Dentro de la asesoría a padres se debe resaltar que las familias de los jóvenes con DI deben participar en todas las actividades propuestas para que puedan ser reforzadas en casa, con esto se requerirá de menos tiempo en la adquisición de hábitos de trabajo, confianza y destreza"

"Se debe enfatizar dentro de los requisitos el tomar en cuenta los gustos y potencialidades de cada estudiante, para que exista una inserción satisfactoria y así el joven con DI se pueda desempeñar haciendo lo que le gusta y no lo vea como una imposición".

"Desarrollar talleres con los padres de familia sobre los microemprendimientos, pues su participación es de gran ayuda en el crecimiento integral de sus representados, así como también es importante que ellos estén al tanto de que sucede en la institución".

Desde el punto de vista de los docentes la propuesta es viable y podría ser aplicada en la institución. Esta retroalimentación nos resulta positiva pues se han generado recomendaciones a partir de la socialización, lo que nos permite saber si nuestra propuesta cumple o no con los objetivos que nos hemos planteado.

3.3.3. Rúbrica para expertos y para la socialización

Tabla 11
Rúbrica para expertos y para la socialización

RÚBRICA PARA EVALUAR PROPUESTA		
Nombre de la Propuesta	Propuesta para la Formación Laboral de Jóvenes con Discapacidad Intelectual.	
Objetivo General	Promover la formación laboral de jóvenes con Discapacidad Intelectual (DI), mediante la utilización efectiva de una propuesta operativa articulada a las fortalezas y necesidades de los estudiantes e instituciones de Educación Especializada para conseguir su inserción en el campo laboral.	
Elaborado por:	Verónica Ronquillo, Fabricio Vásquez	
	SI	NO
Contiene: título, objetivos, metodología, actividades y estrategias.		
Los objetivos son claros y precisos, permiten saber hacia dónde se dirige y lo que se espera de la propuesta.		
Cuenta con información del tema, obtenida de diversas fuentes.		
La información está bien organizada, es clara y fácil de entender.		

Propone acciones y estrategias claras a seguir para que la propuesta sea sostenible.		
Indica los beneficiaros de la propuesta, sus características y las metas a atender.		
Los microemprendimientos propuestos facilitan la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad.		
Recomendaciones:		
Nombre del Evaluador:		
Fecha:		
Firma:		

Elaboración propia

En este punto vale la pena recalcar que los criterios que se usaron para la elaboración de la rúbrica se basaron en que esta se pueda evaluar de una manera minuciosa pues se evalúa cada uno de los aspectos: título, objetivos, metodología, actividades y estrategias: los objetivos, la información del contenido teórico, las propuestas, las estrategias y los microemprendimientos. Además, en esta rúbrica también se abre la opción de dar recomendaciones.

Conclusión

Finalmente, para concluir este capítulo, es necesario recalcar que recibimos sugerencias y críticas constructivas de la propuesta de parte de expertos y docentes de centros de educación especializada.

Según los docentes los dos enfoques en que se centra la propuesta consideran aspectos importantes para la formación del estudiante y su inserción laboral.

Para que el aprendizaje sea íntegro y significativo sugieren desarrollar un trabajo conjunto entre los docentes y la familia del estudiante.

En base a la revisión de los expertos y las recomendaciones de los docentes durante la socialización se hicieron ajustes y cambios que se adaptaron a la propuesta.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

La pregunta de investigación fue ¿Por qué los jóvenes con discapacidad intelectual que egresan de los Centros de Educación Especializada no logran una inserción al campo laboral? a partir de esta incógnita nuestra investigación tuvo como objetivo elaborar una propuesta de formación laboral para jóvenes con discapacidad intelectual pues en las prácticas pre-profesionales que realizamos en estos centros se pudo observar que se requiere de una formación más dirigida a aptitudes y destrezas para el campo laboral.

Para la construcción de la propuesta se inició con una revisión documental de estudios relacionados con formación laboral pues se pretendía conocer como era el modelo educativo en centros de educación especializada a nivel nacional, latinoamericano e internacional.

Con esta revisión y análisis se pudo determinar la importancia de considerar la autonomía, autoestima, fortalezas, debilidades e intereses de los jóvenes con discapacidad intelectual para la búsqueda de estrategias y actividades que sean de utilidad para su formación laboral.

Podrán participar en este proceso de formación los jóvenes con discapacidad intelectual leve y moderada, a pesar de su déficit cognitivo pueden ser parte de los procesos educativos e incluso desenvolverse en el ámbito laboral.

El desarrollo funcional y la creación de microemprendimientos son los dos enfoques de la propuesta. Con el primero queremos que el estudiante sea un ser humano funcional y con el segundo que aprenda y se prepare en oficios reconocidos en nuestro contexto como carpintería, panadería y tejido.

Estamos convencidos de que los oficios escogidos permitirán que los jóvenes con discapacidad intelectual desarrollen sus habilidades, consigan su independencia económica y

en un futuro cercano sus microemprendimientos puedan generar nuevos empleos y de esta manera apoyar y ayudar a otros jóvenes.

Nuestra propuesta fue aceptada por parte de expertos en este campo como director y docentes de centros de educación especializada, quienes consideran la posibilidad de generar nuevos proyectos en base a nuestro estudio.

Recomendaciones

Investigar y leer artículos nacionales e internacionales sobre la formación laboral de jóvenes con discapacidad intelectual y tomar como referencia aspectos que aporten en el proceso de enseñanza – aprendizaje de estos jóvenes dirigidos a la inserción laboral.

Considerar siempre los intereses y gustos de los jóvenes con discapacidad intelectual para en base a ello planificar, crear y dirigir propuestas o proyectos que les permitan formarse para el campo laboral.

En este proceso de formación laboral deben participar los jóvenes con discapacidad intelectual leve y moderada.

Sugerimos aplicar nuestra propuesta en los centros de educación especializada, ya que los enfoques planteados permitirán que el estudiante se desarrolle como un ser humano funcional y capacitado para el ámbito laboral.

En base a las situaciones vivenciales actuales se recomienda crear microemprendimientos en donde los jóvenes puedan ejercer sus oficios y desarrollar sus habilidades con una visión de generar nuevos empleos.

Buscar un consenso entre el centro de educación especializada y las empresas para que los estudiantes formen parte de su equipo durante las prácticas pre-profesionales.

Concientizar a los empresarios para que brinden oportunidades de trabajo a los jóvenes con discapacidad intelectual considerando que fueron formados y preparados para el campo laboral.

Llamar a la reflexión a las familias y a la sociedad para que apoyen y valoren las habilidades y el trabajo de estos jóvenes con discapacidad, que lo único que buscan es ser personas útiles, independientes y de servicio a la colectividad.

REFERENCIAS

Acosta, G. (2016). Diversidad auditiva: imaginarios sociales e inclusión laboral: una aproximación intercultural. *Psicogente, 18*(34), 364-371.

Alcalá, D. H., Pueyo, Á. P., y Calvo, G. G. (2019). ¿ A qué nos referimos realmente con la Evaluación Formativa y Compartida?: Confusiones Habituales y Reflexiones Prácticas. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 12*(1), 13-27.

Alonso, D. (2018). Desarrollo de las habilidades motrices de las personas con discapacidad intelectual a través del proceso cognitivo. *Artseduca, 17*(19), 224-245.

Alonso, M., González, A., Sánchez, M., Macho, P. N., y Álvarez, I. C. (2018). La regulación de la inclusión educativa del alumnado con discapacidad intelectual: una reforma pendiente. *Siglo Cero, 49*(2), 27-58.

Álvarez, M., y Labrunée, M. E. (2019). Avances y pendientes en la legislación y programas de empleo para personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de instituciones y beneficiarios durante 2017. *FACES, 25*(52), 9-32.

American Psychiatric Association, APA. (2013). Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth Edition. Arlington, VA: American Psychiatric Association.

Aquino, D. P. (2018). Terapia física en ergonomía laboral. *Nuevos tiempos, nuevas ideas, 61*(7), 78-91.

Arroyo, J. H., Cervantes, Y. P., y Alaix, C. M. (2017). La panadería de la calle Avinyó y el artesanado tardorromano en la ciudad de Barcino (Barcelona). *SPAL-Revista de Prehistoria y Arqueología*, (26), 237-258.

Aulet-Álvarez, O. B., Carbonell-Lahera, N., y Cabezas-Salmon, M. (2016). La Reafirmación Profesional Pedagógica en la formación de educadores. *Maestro y Sociedad*, 21(29), 120-133.

Ávila, R., y Tardón, B. (2019). 9. Análisis de la condición física en adolescentes con discapacidad intelectual y la relación con sus hábitos deportivos. *EDUCACIóN y TRANSfORMACIóN*, *5*(9), 177-204.

Ayala-Paredes, M. A., Pluas-Arias, N. Z., y Pacherres-Seminario, S. F. (2017). La terapia del lenguaje, fonoaudiología o logopedia. *Polo del Conocimiento*, *2*(5), 1230-1339.

Baidez, M. M., De los Fayos, E., Montero, F., y Montesinos, M. D. H. (2018). El perfil del entrenador excelente en fútbol base. Un estudio mediante grupos focales. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, *18*(3), 112-128.

Barría, S. (2015). *Perfil profesional del profesor de formación laboral para la atención de los alumnos con discapacidad intelectual. Propuesta de formación docente*. Universitat Autònoma de Barcelona.

Barría, S. (2019). La formación docente y la práctica educativa del profesor para la inclusión sociolaboral en jóvenes con discapacidad intelectual. Análisis del contexto chileno. *Perspectiva Educacional. Formación de Profesores*, *58*(2), 121-146.

Barría, S., y Jurado de los Santos, P. (2016). El perfil profesional y las necesidades de formación del profesor que atiende a los alumnos con discapacidad intelectual en la formación laboral. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, *20*(1), 287-310.

Barros, D. D., Ghirardi, M., y Lopes, R. E. (2012). Terapia ocupacional social. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, *13*(3), 95-103.

Barthes, R. (2015). De la joya a la bisutería (1961). *Acta Poética*, *24*(1), 23-30.

Bean, D. (2017, marzo). *Técnica del cepillado dental para niños* [Video]. Dental Studio. https://www.youtube.com/watch?v=6WyYtl4wDIQ

Blanco, A., y Amigo, J. C. (2016). El rol del docente en la era digital. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, *30*(2), 103-114.

Booth, T., y Ainscown, M. (2002). *Index for inclusion. Developing learning and participation in schools.* Editorial Fuhem.

Briceño, D. (2019). Métodos ergonómicos de inclusión de personas en situación de discapacidad al trabajo. *Ergonomía, Investigación y Desarrollo, 1*(1), 158-170.

Cabero, J., y Ruiz, J. (2017). Las Tecnologías de la Información y Comunicación para la inclusión: reformulando la brecha digital. *Ijeri. International Journal of Educational Research and Innovation, 9*(1) *16-30.*

Calafat-Selma, M., Sanz-Cervera, P., y Tárraga-Mínguez, R. (2017). El teatro como herramienta de intervención en alumnos con trastorno del espectro autista y discapacidad intelectual. *Revista de Educación Inclusiva, 9*(3), 16-30.

Carreño, I. (2018). El liderazgo distribuido y la percepción de los equipos directivos de las escuelas públicas de educación primaria madrileñas. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, 2*(6), 73-89.

Castellanos, A., y Quintana, P. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Espirales - Revista multidisciplinaria de investigación científica, 3*(30), 76-86.

Castro, L., Casas, J., Sánchez, S., Vallejos, V., y Zúñiga, D. (2016). Percepción de la calidad de vida en personas con discapacidad y su relación con la educación. *Estudios Pedagógicos XLI, 3*(2), 39-49.

Castro-Durán, L., Cerda Etchepare, G., Vallejos Garcías, V., Zúñiga Vásquez, D., y Cano González, R. (2016). Calidad de vida de personas con discapacidad intelectual en centros de formación laboral. *Avances en Psicología latinoamericana, 34*(1), 175-186.

Cézar, R. F., y Olmeda, A. S. (2020). Plan de intervención para enseñar matemáticas a alumnado con discapacidad intelectual. *Edma 0-6: Educación Matemática en la Infancia, 4*(1), 11-23.

Cilleros, M., y Gómez, M. (2016). Análisis cualitativo de tópicos vinculados a la calidad de vida en personas con discapacidad. *Ciência & Saúde Coletiva*, *21*(4), 2365-2374.

CONADIS. (2019). *Agenda Nacional para la igualdad en discapacidades.* Editorial el Heraldo.

CONADIS. (2020). *Estadística personas con discapacidad.* Recuperado de http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wcontent/uploads/downloads/2015/09/estadistica_conadis.pdf

Corradi, C., y Sucarrat, M. (2015). Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas: actores y procesos. *Revista de inclusión colombiana*, *12*(4), 177-196.

Cossio-Bolaños, M., Vidal-Espinoza, R., Lagos-Luciano, J., y Gómez-Campos, R. (2015). Perfil antropométrico en función del estado nutricional de niños con discapacidad intelectual. *Revista chilena de pediatría*, *86*(1), 18-24.

Craviotti, C. (2020). *La otra agricultura: trayectorias y estrategias de microemprendedores pampeanos.* Editorial Biblos.

Cristancho, L., y Buitrago, A. (2018). Inclusión laboral de los desmovilizados del conflicto armado en Colombia. *Tendencias Sociales. Revista de Sociología*, *1*(1), 169-196.

Cruz-Vadillo, R. (2018). ¿ Debemos ir de la educación especial a la educación inclusiva? Perspectivas y posibilidades de avance. *ALTERIDAD. Revista de Educación*, *13*(2), 251-261.

Cruz, R., y Casillas, M. (2017). Las instituciones de educación superior y los estudiantes con discapacidad en México. *Revista de la educación superior*, *46*(181), 37-53.

Díaz, M. P. (2011). La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual: El papel de la escuela. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, *9*(70), 185-200.

Díaz, M., Noell, J., Pazos, R., y Suñé, M. V. (2013). Transición a la vida adulta de jóvenes con discapacidad intelectual. La opinión de los profesionales de servicios escolares y postescolares. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, *24*(2), 100-115.

Dogan, K.,Fischetti, A., Lake, C., Mathews, T., y Warzak, W. (2017). Entrenamiento de habilidades conductuales implementado por los padres de habilidades sociales. *Journal of Applied Behavior Analysis* , *50* (4), 805-818.

Echeverry, J. R., y Vásquez, N. P. (2018). Estrategias comunicativas para docentes desde el modelo colaborativo para personas con discapacidad intelectual. *Noria Investigación Educativa*, *2*(1), 56-64.

Erazo, S., Sánchez, J., y Esparza, V. (2017). El desempeño profesional de los estudiantes universitarios en las prácticas pre-profesionales. *Opuntia Brava*, *9*(1), 89-96.

Escobar-Potes, M. D. P., Mejía Uribe, Á. M., y Betancur López, S. I. (2017). Cambios en el autocuidado de estudiantes colombianos de enfermería, durante la formación profesional. 2015. *Revista Hacia la Promoción de la Salud*, *22*(1), 14-33.

Espinosa, R. (2020). ¿Realmente podemos hablar de una inclusión educativa en la Zona Metropolitana de Guadalajara? El caso de las niñas, niños y adolescentes con autismo no verbal y discapacidad intelectual. *Revista Electrónica sobre Tecnología, Educación y Sociedad, 7*(14), 117-136.

Espinoza, M., y Gallegos, D. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Espacios*, *39*(51), 3-14.

Estupiñan, E., Lopera Pérez, D. C., Díaz Carmona, C. A., Ríos García, A. L., Reyes Álvarez, L., y Peñaloza Suarez, E. R. (2017). ¿ Cómo fomentar la integración de niños con discapacidad intelectual a través del juego? Diseño de un kit. *Horizonte sanitario*, *16*(2), 121-126.

Fantas, T. (2015). *Momentos de la comida.* Audición y lenguaje. https://audicionylenguajeenunclic.blogspot.com/2017/06/para-padres-orientaciones-para.html?spref=pi

Farias, C. (2020, enero). *Cómo enseñar a los niños a vestirse solos según Montessori* [Video]. Mamtessori. https://www.youtube.com/watch?v=sAPvGeAYbsc

Fernández, R., Cobos, P. A., y Figueroa, M. (2015). Evaluación del clima organizacional en un centro de rehabilitación y educación especial. *Revista Cubana de Salud Pública*, *41*(4), 10-20.

Fernández-Hermida, J. R., Santolaya, F., y Santolaya, J. A. (2017). La acreditación en psicología clínica en España. *terapia psicológica, 35*(1), 95-110.

Ferrari, F. (2017). Claudio Bermann, entre el psicoanálisis, la psiquiatría y la psicología: su rol en la configuración del perfil del psicólogo en Córdoba, Argentina (1950-1978). *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento (RACC), 9*(1), 19-33.

Ferreira, M. (2018). Una aproximación sociológica a la discapacidad desde el modelo social: apuntes caracteriológicos. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, *124*(1), 141-174.

Ferreteandola. (2013, junio). *Cómo organizar elementos pequeños* [Video]. Ferreteandola. https://www.youtube.com/watch?v=UIyNlXcca60

Figueredo, E. R., Campuzano Peña, R., y Rodríguez Vázquez, C. M. (2019). Estrategia compensatoria dirigida a la estimulación del pensamiento en escolares con discapacidad intelectual leve. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, *6*(2), 12-22.

Fuentes, A. R., y Ortega, J. (2019). Análisis bibliométrico sobre educación especial. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, *23*(1), 307-327.

Fullana, J., Pallisera, M., Martín, R., Comalada, C., y Rovira, C. P. (2015). La transición a la vida adulta de jóvenes con discapacidad intelectual. Evaluación de un programa de formación para la mejora de las competencias personales. *Revista de Investigación en Educación*, *13*(1), 53-68.

Fürstenberg, M., y Illanes, L. (2017). Formación laboral para jóvenes con diversidad funcional intelectual incluidos en un campus universitario. *Revista Nacional e Internacional de Educación Inclusiva, 10*(2), 125-146.

Gajardo, J., y Aravena, J. M. (2016). ¿ Cómo aporta la terapia ocupacional en el tratamiento de las demencias?. *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, *54*(3), 239-249.

Gallardo-Alarcón, A. J. (2012). Evaluación de riesgos laborales en una empresa de carpintería metálica. *Revista peruana de emprendimientos, 17*(1), 11-14.

Gálvez, I. E., Martiín, R. C., y Durantes, A. C. (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación. *REOP-Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, *20*(2), 135-146.

García, M., y Sempértegui, E. (2018). La inserción laboral en la Educación Superior. La perspectiva latinoamericana. *Educación XX1*, *21*(2), 73-87.

Giesbers, S. A., Hendriks, L., Jahoda, A., Hastings, R. P., y Embregts, P. J. (2019). Living with support: Experiences of people with mild intellectual disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, *32*(2), 446-456.

González, A., Alonso, M., Álvarez, M., Macho, P. N., y Romero, V. A. (2018). Psychoeducational assessment of students with intellectual disability: Professional-action framework analysis. *Psicothema, 30*(1), 39-45.

Grau, T. (2014). *Escúchame cuando estoy enfermo.* Plena inclusión Cantabria. http://www.plenainclusioncantabria.org/wp-content/uploads/2016/03/Cuando-estoy-enfermo-ESCUCHAME-.pdf

Grisales-Ocampo, H. F. (2020). Propuesta de un modelo de apoyo al emprendimiento que genera sinergia con la innovación social. *Tendencias*, *21*(1), 157-174.

Guerra, M., y De la Rosa, L. (2016). Evaluación y discapacidad De la concepción técnica a la dimensión crítica. *Revista de Educación inclusiva*, *2*(1), 89-104.

Guevara, N., López, L., y López, P. V. (2017). Adaptaciones curriculares para la inclusión educativa en la unidad educativa Benjamin Araujo. *Ciencia Digital*, *1*(2), 66-79.

Guillamón, A. R., Cantó, E. G., y Soto, J. (2018). Condición física y bienestar emocional en escolares de 7 a 12 años. *Acta colombiana de Psicología*, *21*(2), 282-300.

Guirao-Goris,J.A; Olmedo Salas,A; Ferrer Ferrandis, E.(2008) El artículo de revisión. Revista Iberoamericana de Enfermeria Comunitaria, 1, 1, 6. Disponible en http://revista.enfermeriacomunitaria.org/articuloCompleto.php?ID=7.

Happy Learning. (2017, septiembre). *Alimentación sana – pirámide alimentaria* [Video]. Happy Learning Español. https://www.youtube.com/watch?feature=youtu.be&v=4MEfZRGHefw&app=desktop

Hayter, S. (2015). Introducción: El futuro incierto de las relaciones laborales. *Revista Internacional del Trabajo*, *134*(1), 1-4.

Hernández, A. (2004). Perfil profesional. *Revista Pedagogía Universitaria*, *9*(2), 69-98.

Hernández, L. (2017, junio). *4 postres fáciles y rápidos sin horno que no te debes perder* [Video]. Que viva la cocina. https://www.youtube.com/watch?v=tzgjP6B1X0E

Izuzquiza, D., Egido, I., y Cerrillo, R. (2013). Diez Años de Formación para el Empleo de Personas con Discapacidad Intelectual en la Universidad: Balance y Perspectivas. *Revista iberoamericana de educación*, *12*(63), 127-138.

Jiménez, A. E. (2017). La gestión inclusiva de la discapacidad en los departamentos de RRHH: un derecho pendiente. *Intersticios. Revista sociológica de pensamiento crítico*, *11*(2), 9-14.

Ke, X., y Liu, J. (2017). Discapacidad intelectual. *Manual de Salud Mental Infantil y Adolescente de la IACAPAP*, *1*(11), 1-28.

Laborda, C., y González, H. (2017). Estudio cualitativo sobre discapacidad ontelectual y trabajo protegido. La Orientación como herramienta para mejorar la calidad de vida. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, *28*(3), 82-98.

Leites, M. E. (2014). CARACTERÍSTICAS DE ALIMENTACIÓN EN NIÑOS ASISTIDOS EN ESCUELAS PARA DISCAPACITADOS MOTRICES DE MONTEVIDEO-URUGUAY. *DEMETRA: Alimentação, Nutrição & Saúde*, *9*(2), 549-560.

López, G. A., Castro Perdomo, N. A., y Guerra, O. (2017). OPTIMIZACIÓN DEL PLAN DE PRODUCCIÓN: ESTUDIO DE CASO CARPINTERÍA DE ALUMINIO. *Revista Universidad y Sociedad*, *9*(1), 178-186.

López, J., y Monge, L. (2011). Evaluación y manejo del niño con retraso psicomotor: Trastornos generalizados del desarrollo. *Pediatría Atención Primaria*, *13*, 131-144.

López, M., Álvarez, F., y Jiménez, J. M. (2017). Humor, música y dinámicas de grupo:¿ compatibles con una docencia universitaria rigurosa?. In *Imaginar y Comprender la Innovación en la Universidad: VII Jornadas de Innovación Educativa de la Universidad de la Laguna*, *18*(4), 133-136.

Lucero, P., y Romero, R. (2016). Modelo de empleo con apoyo para la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual leve en Ecuador. *Revista Publicando, 3*(7), 57-68.

Maldonado, A. (2013). El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos. *Boletín mexicano de derecho comparado*, *46*(138), 1093-1109.

Malo, M. A. (2003). Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español. *Revista del Ministerio de Trabajo y asuntos sociales*, *46*, 99-126.

Mancia, C. (2017, julio). *Juegos grupales para jóvenes* [Video]. Hola Bro. https://www.youtube.com/watch?v=6FoLvZizJeE

Manual de la Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo, (2011). *Discapacidad Intelectual. Definición, Clasificación y Sistemas de Apoyo Social.* Alianza Editorial.

Maradei, M. F., Maldonado, F., y Gómez, C. A. (2009). Aplicación de la ergonomía en el desarrollo de un periférico de entrada y control de datos para discapacitados. *Revista UIS Ingenierías*, *8*(1), 65-75.

Márquez-Caraveo, M. E., Zanabria-Salcedo, M., Pérez-Barrón, V., Aguirre-García, E., Arciniega-Buenrostro, L., y Galván-García, C. S. (2011). Epidemiología y manejo integral de la discapacidad intelectual. *Salud mental*, *34*(5), 443-449.

Martínez, Ó. N., Cuenca, C. F., y Olivares, Á. (2020). Centros de Educación Especial en el Sáhara y en España: una perspectiva comparada. *Revista española de educación comparada*, (35), 46-69.

Mínguez, R., y Romero, E. (2019). La educación ciudadana en un mundo en transformación: miradas y propuestas. *Educatio Siglo XXI*, *37*(1), 247-250.

Ministerio de Educación. (2018). *Acuerdo Nro. MINEDUC-ME-2016-00080-A.* file:///C:/Users/User/Downloads/MINEDUC-ME-2016-00080-A-Normativa-para-Regular-los-Procesos-de-Detecci%C3%B3n-Valoraci%C3%B3n-Atenci%C3%B3n-Educativa-para-estudiantes-con-dotaci%C3%B3n-Superior(1).

Miño, G., y Rovayo, R. (2017). Análisis de la Ley Orgánica de Discapacidades (LOD) y otras disposiciones como apoyo a los procesos de inclusión laboral. *Revistapuce, 11*(1), 13-25.

Monardes, K. V. (2020). Ergonomía y adaptaciones de puestos de trabajo administrativos para personas con discapacidad en Chile. *Ergonomía, Investigación y Desarrollo, 2*(1), 9-19.

Montes, C. (2020). Políticas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Chile. *Inclusión y cohesión social en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, 20*(59), 234-239.

Montes, C., Llanos, A., y Soto, J. (2018). Los empleos de las personas con discapacidad. *Convención Internacional de Salud. Cuba Salud*, *3*(21), 33-47.

Muñoz, M., y Zabalza, M. (2011). Integración Sociolaboral de personas con Discapacidad Intelectual: Retos que afrontar en su formación. *Revista Galego-Portuguesa de Psicoloxía e Educación, 19*(1), 1138-1663.

Muñoz, V. (2019). Cartilla didáctica "descubriendo un nuevo mundo": Estrategias pedagógicas desde el hogar para el autocuidado en personas con discapacidad intelectual. *Horizontes Pedagógicos, 21*(1), 43-64.

Mruzek, D., McAleavey, S., Engel, S. y Smith, T. (2016). Una nueva alarma de enuresis para estudiantes con discapacidad intelectual que aprenden a ir al baño: una evaluación inicial en un entorno escolar. *Revista de tecnología de educación especial , 31*(4), 217-227.

Nambiar, P., Jangam, K., Roopesh, B., y Bhaskar, A. (2020). Victimización entre pares y su relación con la autoestima en niños con discapacidad intelectual leve y funcionamiento intelectual límite en escuelas regulares y especiales: un estudio exploratorio en Bengaluru urbano. *Revista de discapacidades intelectuales, 24*(4), 474-488.

Navarro, B. A., Arriagada Puschel, I. A., Osse-Bustingorry, S., y Burgos-Videla, C. G. (2016). Adaptaciones curriculares: Convergencias y divergencias de su implementación en el profesorado chileno. *Revista electrónica educare, 20*(1), 322-339.

Naver, C. (2011). *Manualidades con foamy.* Manualidades y labores y mucho más. https://www.manualidadesylabores.com/manualidades-con-foamy-ltid-28

OIT (Organización Internacional del Trabajo). (2015) Convenio Número 169 sobre las personas con discapacidad: Un Manual. Francia.

Ojeda, Z. (2017). Preguntas, Lenguaje y Terapia Sistémica Centrada en Narrativa./Questions, Language and Narrative Centered Systemic Therapy. *Liminales. Escritos sobre psicología y sociedad*, *6*(11), 9-27.

OMS. (2011). *Informe sobre la salud en el Mundo 2011: forjemos el futuro.* Suiza, Ginebra: Organización Mundial de la Salud.

Ordóñez, C. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. *Alteridad, Revista de Educación*, *6*(2), 145-147.

Organización Mundial de la Salud. (2018). *Informe sobre la salud en el Mundo 2011: forjemos el futuro.* Suiza, Ginebra: Organización Mundial de la Salud.

Osorio-Murillo, O., Parra González, L. M., Henao Castaño, Á. M., y Fajardo Ramos, E. (2017). Hábitos alimenticios, actividad física y estado nutricional en escolares en situación de discapacidad visual y auditiva. *Revista cubana de salud pública*, *43*, 214-229.

Oviedo, V. (2011, junio). *11 maneras de llevarse bien con todas las personas* [Video]. Soy espiritual. https://www.youtube.com/watch?v=Xew6cssEIbs

Parker, M. V., Blanch, J., Ordenes, M. F., y Navarro, D. (2017). Inclusión laboral de personas en situación de discapacidad intelectual egresadas del programa diploma en habilidades laborales de la Universidad Andrés Bello: perspectiva de empleadores. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, *17*(1), 71-80.

Parrado, M., Parra, M., Manzanares, M. T., Peinado, J. A., Guerrero, A. G., y Ruiz, A. R. (2016). Inserción y orientación laboral en recién egresados del grado en Terapia

Ocupacional en Andalucía. *Terapia ocupacional: Revista informativa de la Asociación Profesional Española de Terapeutas Ocupacionales*, *4*(61), 37-44.

Pascual, G., y Rodríguez, C. (2018). La inclusión socio-educativa de niños y jóvenes con diversidad funcional: perspectiva de las familias. *Revista de Educación Inclusiva*, *11*(2), 83-98.

Pegalajar, M., y Xandri, R. (2015). La inclusión sociolaboral de jóvenes con discapacidad intelectual: una experiencia a partir del programa "Capacitas". *Revista nacional e internacional de educación inclusiva, 8*(1), 59-73.

Pegalajar-Palomino, M. (2014). Importancia de la formación y el desarrollo profesional del docente en centros de Educación Especial. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 17*(1), 177-192.

Peña, T.(2009). *Pictogramas*. Pinimg. https://i.pinimg.com/originals/b7/9c/9a/b79c9ae8e5e80f58db9070cab387f69a.jpg

Pérez, P. E. (2018). Inserción laboral de jóvenes y desigualdades de género en la Argentina reciente. *Revista Reflexiones*, *97*(1), 85-98.

Pérez-Salas, C. P. (2008). Realidad virtual: Un aporte real para la evaluación y el tratamiento de personas con discapacidad intelectual. *Terapia psicológica*, *26*(2), 253-262.

Pico, F., y Torres, S. (2017). Mejores prácticas empresariales de responsabilidad social en la inclusión de personas con discapacidad. Estudio de caso en empresas de Ambato, Ecuador. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, *7*(14), 189-200.

Plavnick, J., Kaid, T., y MacFarland, M. (2015). Efectos de un programa escolar de capacitación en habilidades sociales para adolescentes con trastorno del espectro autista

y discapacidad intelectual. *Revista de autismo y trastornos del desarrollo, 45*(9), 2674-2690.

Prado-Abril, J., Sánchez-Reales, S., y Inchausti, F. (2017). En busca de nuestra mejor versión: pericia y excelencia en Psicología Clínica. *Ansiedad y Estrés*, *23*(2-3), 110-117.

ProfamiliaColombia. (2019, marzo). *Mi Sexualidad, Mi Derecho - Personas con discapacidad* [Video]. Profamilia. https://www.youtube.com/watch?v=LVxdFyLbcl0

Pupiales, B., y Andrade, L. (2016). La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco comunidades autónomas de España. *Archivos de Medicina (Manizales)*, *16*(2), 279-289.

Quimiz, E., Perdomo, J., y García, J. (2017). Inclusión laboral para personas con discapacidades. *Revista Científica Sinapsis*, *2*(11), 56-61.

Registro Oficial N. 417. (2011*). Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI).* Recuperado de http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Ley_organica_educacion_intercultural.pdf

Registro Oficial N. 796. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Recuperado de http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf.

Rey, M. J., Caminos, M. R., García, M. T., Cabrera, M. R., y Dosouto, H. (2019). *Volutariado con Personas con Discapacidad Intelectual.* Fundación Juan Ciudad.

Riaño, A., García, R., Rodríguez, A., y Álvarez, E. (2016). Calidad de vida e inserción socio-laboral de jóvenes con discapacidad. *Revista Electrónica de Investigación Educativa, 18*(1), 112-127.

Rodríguez, J. M. (2011). La (con) ciencia del Trabajo Social en la discapacidad: Hacia un modelo de intervención social basado en derechos. *Documentos de trabajo social: Revista de trabajo y acción social*, *9*(49), 9-33.

Rodríguez, R., Ferrer, R. L., Vega, J. R., Arguello, M. J., Ferrer, M. L., y Fonseca, M. G. (2011). Caracterización clínica y etiológica de las discapacidades mayores en la República del Ecuador. *Revista Cubana de Genética Comunitaria*, *5*(3), 106-112.

Romero-Martín, R., Castejón-Oliva, F. J., López-Pastor, V. M., y Fraile-Aranda, A. (2017). Evaluación formativa, competencias comunicativas y TIC en la formación del profesorado. *Comunicar: Revista Científica de Comunicación y Educación*, *25*(52), 73-82.

Rueda, L., y Miranda, O. (2012). Los rincipales dilemas bioéticos en las personas con discapacidad prolongada. *Acta bioethica*, *81*(1), 1127-1135.

Salazar-Farfán, M. (2017). Padres de niños con discapacidad. Relación y diferencias entre inteligencia emocional y resiliencia. *CASUS. Revista de Investigación y Casos en Salud*, *2*(3), 156-162.

Sánchez, B., Morua, G. V., Cedeño, G. G., y García, J. (2020). Discapacidad intelectual y el uso de las tecnologías de la información y comunicación: revisión sistemática. *Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology.*, *2*(1), 177-188.

Sánchez, J. (2016, mayo). *Hábitos de higiene* [Video]. El Bufón Negro. https://www.youtube.com/watch?v=U5Ve1Qp1KWk

Sanjurjo, L. (2012). Socializar experiencias de formación en prácticas profesionales: un modo de desarrollo profesional. *Praxis Educativa (Arg)*, *16*(1), 22-32.

Savvi, S. (2020, abril). *Cómo limpiar la casa rápido y bien* [Video]. Limpieza express. https://www.youtube.com/watch?v=CtbOo7uhu1w

Senc, E. (2015). *Pirámide alimentaria.* Peque recetas. https://www.pequerecetas.com/alimentacion/piramide-alimentos/

Setume, S. (2016). Mitos y creencias sobre las discapacidades: implicaciones para educadores y consejeros. *Revista de discapacidad y religión* , *20* (1-2), 62-76.

Sharma, A. (2018). Mitos sobre la discapacidad: una revisión de la literatura. *Desarrollo económico y social: Libro de actas* , *1*(1), 1-7

Silva, C., Cardinalli, I., Silvestrini, M. S., Farias, A. Z., Prado, A., Ambrosio, L., y De Paula, B. M. (2017). La terapia ocupacional y la cultura: miradas a la transformación social. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, *17*(1), 105-113.

Silva, S. (2019, agosto). *Doblar ropa* [Video]. Cocina con la abuela. https://www.youtube.com/watch?v=GG0fsPjNTrY

Silva, T. (2015). La familia de la persona con discapacidad mental: una intervención desde trabajo social. *Interacción y perspectiva: Revista de Trabajo Social*, *5*(1), 113-129.

Stagnaro, A., y Caruso, L. (2017). El mundo obrero latinoamericano ante la Organización Internacional del Trabajo a lo largo del siglo XX. *Anuario del Instituto de Historia Argentina*, *17*(1), 39-44.

Suñé, M., Díaz, M., y Noell, J. F. (2012). La inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual: un reto para la orientación psicopedagógica. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, *23*(1), 85-93.

Tamayo, M., Besoaín-Saldaña, A., Aguirre, M., y Leiva, J. (2017). Trabajo en equipo: relevancia e interdependencia de la educación interprofesional. *Revista de Saúde Pública*, *51*(4), 39.

Tanaka, H., Negoro, H., Iwasaka, H. y Nakamura, S. (2017). Agentes conversacionales incorporados para el entrenamiento multimodal automatizado de habilidades sociales en personas con trastornos del espectro autista. *PloS uno* , *12*(8), 18-51.

Tapatía, E. (2019, mayo). *Cómo acomodar tus productos en la tiendita de abarrotes.* [Video]. Esteban el Tapatío. https://www.youtube.com/watch?v=OvKcZSk4Qsg

Tarazona, D. (2018). La convivencia pacífica: El reto de la psicología educativa para la transformación social. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, *6*(2), 52-57.

Taylor, S. (2015). Educación especial y escuelas privadas: puntos de vista de los directores. *Educación especial y correctiva*, *26*(5), 281-296.

Tello, A. (2019, septiembre). *Donas fritas, recetas fáciles* [Video]. Cocinando con Ana. https://www.youtube.com/watch?v=xyQzYNExz94

Tomaselli, A. (2018). La educación técnica en el Ecuador: el perfil de sus usuarios y sus efectos en la inclusión laboral y productiva. *Revista educativa PUCE, 11*(2), 97,102.

Torres, A., y López, F. (2015). El Enfoque Centrado en la Familia, en el campo de la discapacidad intelectual¿ Cómo perciben los padres su relación con los profesionales?. *Revista de investigación educativa, 33*(1), 119-132.

Trujillo, J. (2020, marzo). *Técnica correcta del lavado de manos* [Video]. Es salud Perú. https://www.youtube.com/watch?v=Agv4Vk3liLc

Tunanñaña, A. S. (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *PsiqueMag*, *2*(1), 73-87.

Turnes, M. S. (2016). El Rol del Psicólogo en la inclusión laboral de personas con Discapacidad Visual bajo la Modalidad de Empleo con Apoyo. *Revista de psicología, 7*(23), 344-361.

Valarezo, E. V., Bayas Cano, A. G., Aguilar Chasipanta, W. G., Paredes Navarrete, L. R., Paucar Ipiales, E. N., y Romero Frómeta, E. (2017). Programa de actividades físico-recreativas para desarrollar habilidades motrices en personas con discapacidad intelectual. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas, 36*(1), 1-13.

Valenzuela, C., De Moraes Ferrari, G., Lazo, S., Saldía, E., Hernández, P., y Moral, P. (2020). Escuelas especiales de Chile:¿Responsables del desarrollo de la condición física-

funcional para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual?. *Journal of Movement & Health, 18*(2), 87-106.

Valenzuela, D. (2017). Terapia ocupacional, discapacidad y género: la interseccionalidad como apertura hacia reflexiones pendientes. *Revista Ocupación Humana, 17*(2), 34-45.

Vela, Y. (2014). *Materiales y rutinas.* Aula abierta. https://aulaabierta.arasaac.org/materiales-caa-rutinas

Velásquez, M., Reyes, W., Zapata, J., Zorrilla, J., y Pariona, J. (2020). Liderazgo en directivos de las Escuelas de Trabajo Social y Derecho de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga-Ayacucho. *SCIÉNDO*, *23*(3), 234-251.

Velásquez, N. (2013). Inserción laboral y salud mental: una reflexión desde la psicología del trabajo. *Tesis psicológica: Revista de la Facultad de Psicología*, *8*(2), 98-117.

Videa, P., y De los Angeles, R. (2016). Comprendiendo la discapacidad intelectual datos, criterios y reflexiones. *Revista de Investigacion Psicologica, 4*(15), 101-122.

Vilá, M., Pallisera, M., y Fullana, J. (2010). ¿Contribuye a la inclusión laboral la formación que recibe el alumnado con discapacidad intelectual en la ESO? *Revista Educación Inclusiva*, *3*(3), 51-66.

Villavicencio, C., y López, S. (2017). Presencia de la discapacidad intelectual en la familia, afrontamiento de las madres. *Fides et Ratio-Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, *14*(14), 99-112.

Wieland, J. y Zitman, F. (2016). Ha llegado el momento de devolver el funcionamiento intelectual límite al pliegue principal de los sistemas de clasificación. *Boletín BJPsych*, *40*(4), 204-206.

Zapata, S. (2018). Revisión de la educación y la tecnología desde una mirada pedagógica. *Pedagogía y Saberes, 5*(48), 97-110.

ANEXOS

Anexo 1: Rúbrica evaluada por el Doctor Hernán Tenorio

RÚBRICA PARA EVALUAR PROPUESTA DE FORMACIÓN LABORAL		
Nombre de la Propuesta	"Propuesta de Formación Laboral para Jóvenes con Discapacidad Intelectual que Asisten a Instituciones de Educación Especializada de la Ciudad de Cuenca"	
Objetivo General	Promover la formación laboral de jóvenes con Discapacidad Intelectual (DI), mediante la utilización efectiva de una propuesta operativa articulada a las fortalezas y necesidades de los estudiantes e instituciones de Educación Especializada.	
Elaborado por:	Verónica Ronquillo, Fabricio Vásquez	
	SI	NO
Contiene: título, objetivos, metodología, actividades y estrategias.	✓	
Los objetivos son claros y precisos, permiten saber hacia dónde se dirige y lo que se espera de la propuesta.	✓	
Cuenta con información del tema, obtenida de diversas fuentes.	✓	
La información está bien organizada, es clara y fácil de entender.	✓	
Propone acciones y estrategias claras a seguir para que la propuesta sea sostenible.	✓	

Indica los beneficiaros de la propuesta, sus características y las metas a atender.	✓	
Los micro-emprendimientos propuestos facilitan la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad.	✓	
Recomendaciones: Abrir la posibilidad de que cada institución genere menos proyectos en base al estudio		

Nombre del Evaluador: Dr Hernán Tenorio C.

Fecha: 6/1/2021

Dr. Hernán Tenorio C.
Libro VII Folio 208 Reg. 814

INSTITUTO DE PARÁLISIS CEREBRAL DEL AZUAY
ipca
CUENCA - ECUADOR

Firma

Anexo 2: Rúbrica evaluada por la Mgst. Eulalia Tapia

RÚBRICA PARA EVALUAR PROPUESTA DE FORMACIÓN LABORAL		
Nombre de la Propuesta	"Propuesta de Formación Laboral para Jóvenes con Discapacidad Intelectual que Asisten a Instituciones de Educación Especializada de la Ciudad de Cuenca"	
Objetivo General	Promover la formación laboral de jóvenes con Discapacidad Intelectual (DI), mediante la utilización efectiva de una propuesta operativa articulada a las fortalezas y necesidades de los estudiantes e instituciones de Educación Especializada.	
Elaborado por:	Verónica Ronquillo, Fabricio Vásquez	
	SI	NO
Contiene: título, objetivos, metodología, actividades y estrategias.	X	
Los objetivos son claros y precisos, permiten saber hacia dónde se dirige y lo que se espera de la propuesta.	X	
Cuenta con información del tema, obtenida de diversas fuentes.	X	
La información está bien organizada, es clara y fácil de entender.	X	
Propone acciones y estrategias claras a seguir para que la propuesta sea sostenible.	X	

Indica los beneficiaros de la propuesta, sus características y las metas a atender.	X	
Los micro-emprendimientos propuestos facilitan la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad.	X	
Recomendaciones:	**En la socialización de la guía, motivar a utilizarla con el fin de desarrollar habilidades y competencias laborales para una futura inclusión laboral.**	

Nombre del Evaluador: Eulalia Tapia Encalada

Fecha: 9/01/2021

Firma

Anexo 3: Rúbrica evaluada por la Mgst. Fernanda Vélez

RÚBRICA PARA EVALUAR PROPUESTA DE FORMACIÓN LABORAL		
Nombre de la Propuesta	"Propuesta para la inclusión Laboral Jóvenes con Discapacidad Intelectual que Asisten a Instituciones de Educación Especializada de la Ciudad de Cuenca"	
Objetivo General	Promover la formación laboral de jóvenes con Discapacidad Intelectual (DI), mediante la utilización efectiva de una propuesta operativa articulada a las fortalezas y necesidades de los estudiantes e instituciones de Educación Especializada.	
Elaborado por:	Verónica Ronquillo, Fabricio Vásquez	
	SI	NO
Contiene: título, objetivos, metodología, actividades y estrategias.	x	
Los objetivos son claros y precisos, permiten saber hacia dónde se dirige y lo que se espera de la propuesta.	x	
Cuenta con información del tema, obtenida de diversas fuentes.	x	
La información está bien organizada, es clara y fácil de entender.	x	
Propone acciones y estrategias claras a seguir para que la propuesta sea sostenible.	x	

Indica los beneficiaros de la propuesta, sus características y las metas a atender.	x	
Los micro-emprendimientos propuestos facilitan la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad.	x	
Recomendaciones:	Brindar talleres a padres sobre los microemprendimientos	

Nombre del Evaluador: Fernanda Vélez

Fecha: 8 de enero de 2021

Firma