



DEPARTAMENTO DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN ESPECIAL

“FACTORES QUE INFLUYEN EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EGRESADOS DE 5 CENTROS DE EDUCACIÓN ESPECIAL DE LA CIUDAD DE CUENCA. 2010-2014”

TRABAJO DE GRADUACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MAGÍSTER EN EDUCACIÓN ESPECIAL

AUTORA: LIC. AYALA TENESACA LOURDES MARGARITA

DIRECTORA. MGT. HUIRACOCCHA TUTIVÉN MARTHA KARINA

Cuenca – Ecuador

2015

DEDICATORIA

Al culminar esta etapa de mi vida, la cual la he logrado con mucho esfuerzo, dedicación y con el apoyo incondicional de varias personas a quienes valoro mucho, y quiero dedicarles esto logro:

A Dios, por darme la vida, salud, sabiduría y fuerza necesaria para vencer todos los obstáculos que se presentaron en mi camino.

A mis padres, José y Mariana quienes me han brindado su apoyo y consejos para mantenerme firme en mi camino de formación profesional.

A mi esposo, Germán quien ha sido un pilar fundamental ya que con su amor, paciencia, apoyo y sus palabras de aliento han permitido superar cualquier situación y culminar con mi meta.

A mis hermanos, cuñados y suegros por brindarme su apoyo.

Lourdes.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios quien iluminó mi camino, a todas las personas quienes con su esfuerzo y dedicación supieron impartir ciencia y conocimiento permitiendo enriquecer mi vida profesional, estas personas son mis profesores y de manera muy especial a mi directora la Mst. Karina Huiracocha gracias por su apoyo y orientación.

A las Instituciones de Educación Especial, padres de familia y empleadores de personas con discapacidad quienes me brindaron su confianza y abrieron sus puertas ofreciéndome la oportunidad para que mi investigación se lleve a cabo.

Lourdes.

RESUMEN

La presente investigación determina la influencia de los factores humanos, físicos y metodológicos de los Centros de Educación Especial en la formación para la inclusión laboral de las personas con discapacidad (PcD) que egresan de estos centros en Cuenca. 2010 – 2014.

Se contó con la participación de directores y docentes de ADINEA, IPAC, Claudio Neira, IPCA y San José de Calasanz, padres y empleadores de egresados de estos centros; a los que se aplicó encuestas.

Los resultados obtenidos demuestran que estos no cuentan con programas específicos de inclusión laboral, pues más del 80% de casos desconocen donde está la población egresada; solo el 40% de casos brindan una formación vocacional; el 60% de estos no realiza seguimiento de las PcD incluidas laboralmente o lo hace ocasionalmente, finalmente solo el 20% afirmaron que ayudan en el proceso de consecución de un lugar de trabajo.

Finalmente, a pesar de que el porcentaje de PcD incluidas laboralmente es muy bajo (6,7%), la situación laboral está mejorando ya que se intenta cumplir con lo establecido en el marco legal.

Palabras claves: educación especial, formación laboral, inclusión laboral, personas con discapacidad.

ABSTRACT

This research determines the influence of human, physical and methodology factors in Special Education Centers in regards to the training for labor inclusion of persons with disabilities (PWDs) who graduated from these schools in Cuenca during 2010 to 2014.

We had the collaboration from principals and teachers of *ADINEA*, *IPAC*, *Claudio Neira*, *IPCA* and *San José de Calasanz*, as well as from parents and employers of these graduates. For data collection, surveys were applied to these groups.

The results demonstrate that these do not have specific labor inclusion programs, since more than 80% of cases do not know where the graduate population is. Only 40% of cases provide vocational training; 60% of these do not make a follow up of PWD who are working, or they monitor them occasionally. Finally, only 20% said that they assist in the process of looking for a workplace.

As a final point, even though the percentage of PWDs who are currently working is very low (6.7%), the employment situation is improving as they are trying to comply with the provisions of the legal framework.

Keywords: Special Education, Vocational Training, Employment Inclusion, Persons with Disabilities.




Translated by,
Lic. Lourdes Crespo

ÍDICE DE CONTENIDO

PORTADA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRAC	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1: MATERIALES Y MÉTODOS	10
1.1. Instrumentos utilizados	10
1.1.1. Encuesta	10
1.1.2. Ficha de datos.....	11
1.2. Universo de estudio.....	11
1.3. Aplicación de las encuestas y análisis de datos	12
CAPÍTULO 2: RESULTADOS.....	13
2.1. Resultados de la aplicación de las encuestas y ficha de datos	13
2.2. Análisis de resultados de la ficha de datos.....	13
2.2.1. Frecuencia de inclusión laboral de las PcD	13
2.3. Análisis de resultados de las encuestas a los directores y docentes.....	14
2.3.1. Características de los CEE con respecto a los programas de inclusión laboral.....	14
2.3.2. Factor humano para la formación laboral	15
2.3.3. Factor físico para la formación laboral	17
2.3.4. Factor metodológico para la formación laboral	19
2.4. Análisis de los resultados de las encuestas a padres de familia	21
2.4.1. Análisis de los resultados de las encuestas a padres de familia de PcD que asisten al programa de actividades de vinculación con la comunidad	21
2.4.2. Análisis de los resultados de las encuestas a padres de familia de PcD que están incluidas laboralmente en instituciones empleadoras	21
2.4.2.1. Edad de las PcD	22
2.4.2.2. Sexo de las PcD que se encuentran laborando	22

2.4.2.3. Tipo de discapacidad de las personas que se encuentran laborando.....	23
2.4.2.4. Características del trabajo.....	23
2.4.2.5. Desempeño laboral	24
2.4.2.6. Tipo de formación recibida en el CEE	25
2.4.2.7. Significancia de la formación recibida en el CEE para el desempeño laboral	26
2.4.2.8. Personalidad adaptativa	26
2.4.2.9. Situación emocional de los padres de familia	27
2.4.2.10. Actitud de los padres frente a la actividad laboral de sus hijos/as	28
2.5. Análisis de los resultados de las encuestas a los empleadores.....	28
2.5.1. Tipo de empresa	28
2.5.2. Conocimiento sobre la ley de discapacidad	28
2.5.3. Conocimiento sobre el porcentaje de inclusión laboral para las empresas	29
2.5.4. Cumplimiento de la ley de inclusión laboral	29
2.5.5. Tipo de discapacidad de los empleados	30
2.5.6. Forma de ingreso a la empresa.....	31
2.5.7. Características laborales.....	32
2.5.8. Características de desempeño y significancia de la formación laboral recibida	33
CAPÍTULO3: DISCUSIÓN	34
CONCLUSIONES	40
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	42
ANEXOS	45

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Frecuencia de inclusión laboral de PcD en el periodo 2010-2014, Cuenca 2015.....	14
Figura 2. Características de los CEE con respecto a los programas de inclusión laboral, Cuenca 2015	15
Figura 3 Distribución de frecuencias para el factor humano de formación laboral, Cuenca 2015.	16
Figura 4. Distribución de frecuencias para el factor físico de formación laboral, Cuenca 2015.....	18
Figura 5. Distribución de frecuencias para el factor metodológico de formación laboral, Cuenca 2015	20
Figura 6. Distribución de 7 PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según edad, Cuenca 2015.....	22
Figura 7. Distribución de 7 PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según sexo, Cuenca 2015	22
Figura 8. Distribución de 7 PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según tipo de discapacidad, Cuenca 2015.....	23
Figura 9. Distribución de 7 PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según características del trabajo, Cuenca 2015.....	24
Figura 10. Distribución de 7 PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según desempeño laboral, Cuenca 2015	25
Figura 11. Distribución de 7 PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según tipo de formación, Cuenca 2015.....	25
Figura 12. Distribución de 7 PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según significancia de la formación recibida, Cuenca 2015.....	26
Figura 13. Distribución de 7 PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según personalidad adaptativa, Cuenca 2015.	27
Figura 14. Distribución de 7 PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según situación emocional, Cuenca 2015	27
Figura 15. Distribución de 7 empleadores de PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según conocimiento sobre la ley de discapacidad, Cuenca 2015.....	28
Figura 16. Distribución de 7 empleadores de PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según porcentaje de inclusión laboral para las empresas, Cuenca 2015	29

Figura 17. Distribución de 7 empleadores de PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según cumplimiento de ley, Cuenca 2015.....	30
Figura 18. Distribución de 7 empleadores de PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según tipo de discapacidad de los empleados, Cuenca 2015	30
Figura 19. Distribución de 7 empleadores de PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según medio de ingreso a la empresa, Cuenca 2015.....	31
Figura 20. Distribución de 7 empleadores de PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según características laborales, Cuenca 2015	32
Figura 21. Distribución de 7 empleadores de PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según características de desempeño y formación, Cuenca 2015	33

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Frecuencia de inclusión laboral de PcD en el periodo 2010-2014, Cuenca 2015.....	13
Tabla 2. Características de los CEE con respecto a los programas de inclusión laboral, Cuenca 2015	14
Tabla 3. Distribución de frecuencias para el factor humano de formación laboral, Cuenca 2015	15
Tabla 4. Distribución de frecuencias para el factor físico de formación laboral, Cuenca 2015.....	17
Tabla 5. Distribución de frecuencias para el factor metodológico de formación laboral, Cuenca 2015	19
Tabla 6. Distribución de 7 PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según sexo, Cuenca 2015.....	22
Tabla 7. Distribución de 7 PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según tipo de discapacidad, Cuenca 2015.....	23
Tabla 8. Distribución de 7 PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según características del trabajo, Cuenca 2015.....	23
Tabla 9. Distribución de 7 PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según desempeño laboral, Cuenca 2015	24
Tabla 10. Distribución de 7 PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según tipo de formación, Cuenca 2015.....	25
Tabla 11. Distribución de 7 PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según significancia de la formación recibida, Cuenca 2015.....	26
Tabla 12. Distribución de 7 PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según personalidad adaptativa, Cuenca 2015	26
Tabla 13. Distribución de 7 PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según situación emocional, Cuenca 2015	27
Tabla 14. Distribución de 7 empleadores de PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según conocimiento sobre la ley de discapacidad, Cuenca 2015.....	28
Tabla 15. Distribución de 7 empleadores de PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según porcentaje de inclusión laboral para las empresas, Cuenca 2015	29
Tabla 16. Distribución de 7 empleadores de PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según cumplimiento de ley, Cuenca 2015.....	29

Tabla 17. Distribución de 7 empleadores de PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según tipo de discapacidad de los empleados, Cuenca 2015	30
Tabla 18. Distribución de 7 empleadores de PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según medio de ingreso a la empresa, Cuenca 2015	31
Tabla 19. Distribución de 7 empleadores de PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según características laborales, Cuenca 2015	32
Tabla 20. Distribución de 7 empleadores de PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según características de desempeño y formación, Cuenca 2015.....	33

Lourdes Margarita Ayala Tenesaca

Trabajo de graduación

Karina Huiracocha

Octubre 2015

“Factores que influyen en la inclusión laboral de las personas con discapacidad egresados de 5 Centros de Educación Especial de la Ciudad de Cuenca. 2010-2014.”

INTRODUCCIÓN

El desempeñar una actividad laboral es un factor importante para todo ser humano, permite su desarrollo social, económico y personal, por ende, el empleo es una actividad fundamental y lo es mucho más para las personas con discapacidad (PcD) ya que ofrece la posibilidad de alcanzar una vida independiente y encontrar el camino hacia la inclusión social.

En los últimos tiempos, la inclusión social de PcD se ha planteado como una preocupación fundamental en la agenda política de los Estados a nivel mundial, considerado a éste como un grupo de atención prioritaria y creándose políticas de estado que aseguren este proceso. Sin embargo, en lo que respecta a la inclusión laboral de este grupo de población continúa siendo una realidad lejana a cumplirse, debido a que aún existe una considerable población de PcD que continua excluida de los procesos inclusivos a causa de a una serie de barreras que impone la necesidad de emprender otras acciones concretas para incidir de forma directa, real y efectiva en su potenciación.

La integración laboral de las PcD en el entorno laboral ordinario es un tema complejo, que presupone la interacción de dimensiones muy distintas (escuela, familia, formación profesional, políticas sociales, laborales y económicas), y que pone de relieve en muchas ocasiones la dificultad de coordinación entre las instituciones implicadas y los contextos que se relacionan con ellas. (Fullana, Pallisera y Vilá, 2003, p.306)

Siendo la formación uno de los elementos considerados como fundamental para el desempeño e inclusión laboral. Callado (2008) afirma: “La formación es una de las mejores herramientas que puede aplicarse como mecanismo corrector de las desigualdades padecidas

por las personas con discapacidad, en especial como corrector de las tasas de actividad y empleo de este grupo social” (p.1).

Gracias a la formación las personas con discapacidad podrán tener una mayor conciencia de su situación, estarán más motivadas y podrán ejercer un mayor empuje en la demanda de su mejora social. Por otro lado, la formación, dadas las dificultades para acceder al mercado de trabajo, se convierte en un instrumento básico para facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad. (Callado, 2008, p. 1-2)

En torno a la temática abordada, se considera importante dar a conocer las bases conceptuales de: persona con discapacidad, inclusión social, inclusión laboral, trabajo y formación, desde el campo de la discapacidad.

Persona con discapacidad

Es aquella persona que teniendo una o más deficiencias físicas o mentales, ya sea por causa psíquica, intelectual o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con el entorno (medioambiente humano, natural o artificial donde desarrollan su vida económica, política, cultural o social), experimenta impedimentos o restricciones para vivenciar una participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas. (Oficina Internacional del Trabajo y Sociedad de Fomento Fabril [OIT; SOFOFA], 2013, p.8)

Inclusión Social

La inclusión social es “el acceso y participación plena de las personas con discapacidad, independientemente de las limitaciones que puede tener, en todos los ámbitos de la vida (educativo, laboral, económico, político, cultural) y en los entornos más normalizados posible” (Villa, 2007, p. 93).

Inclusión Laboral

Es la posibilidad de acceder a una empresa normalizada en base a unos criterios de selección iguales para todos (formación, experiencia laboral, capacidades personales) que sitúan a la persona que trabaja en un lugar u otro de la escala laboral, para poder realizar un trabajo en igualdad de condiciones que el resto del personal que ocupe un puesto similar (contrato, salario, prestaciones, despido, etc.). (Villa, 2007, p. 94)

Trabajo

“Es uno de los principales componentes de la integración social de las personas, no solo porque proporciona cierta autonomía económica, sino también porque contribuye a la construcción de la identidad social” (Villa, 2007, p. 96).

Formación.

Es la preparación que la persona recibe para su futura incorporación social y laboral dentro de una perspectiva de aprendizaje permanente (Villa, 2007). “Para las personas con discapacidad debe ser considerada como la herramienta estratégica tanto para la incorporación al empleo como para el mantenimiento del puesto de trabajo” (FAEDIS, 2011, p. 36).

La formación profesional debe ser integral, entendida como formación no sólo profesional sino también básica y adecuada, abarcando no sólo la adaptación profesional sino también la inserción laboral y una nueva concepción de la integración social de las personas con discapacidad.

La finalidad de la formación profesional no se limita a ofrecer una formación referida única y exclusivamente al ámbito laboral formar para trabajar, sino el que cada individuo desarrolle al máximo sus potencialidades, manteniendo el mayor control posible sobre su propia vida (vida independiente), proporcionando su participación en la vida de la comunidad (inclusión) y su desarrollo personal y social (autonomía y participación), así como la de mejorar su calidad de vida en todas sus dimensiones. (Villa, 2007, p. 101-102)

Por otra parte, la inclusión laboral de las PcD se ha convertido en un objetivo prioritario para las autoridades gubernamentales y organizaciones a nivel mundial quienes se han preocupado en trabajar arduamente sobre esta temática y se reconoce el creciente esfuerzo por visibilizar y reconocer los derechos de las PcD promoviendo la integración desde la educación y participación social (Vidal, Cornejo y Arroyo, 2013). Todo esto se ve reflejado en la formulación de un marco legal analizado desde la perspectiva de la educación, trabajo e inclusión laboral; mencionado a continuación:

Constitución del Ecuador. 2008

Capítulo Tercero. Sección Sexta. De las personas con discapacidad. Art. 47: El estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con

la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las PcD y su integración social.

Reconociendo entre otros los derechos a:

- El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.
- Una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones.
- El acceso de manera adecuada a todos los bienes y servicios. Se eliminarán las barreras arquitectónicas.

Capítulo Sexto. Sección tercera. Art. 330.-Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las PcD. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

Es importante el trabajo realizado en torno al reconocimiento de los derechos de las PcD, pues ha permitido mejorar en parte la situación de este grupo de atención prioritaria; sin embargo, en nuestra sociedad se evidencia que aún no está preparada para enfrentar verdaderamente el proceso de inclusión social de las PcD, la existencia de barreras actitudinales y arquitectónicas continúan limitando este proceso.

Ley Orgánica de Discapacidades. 2012

Título II. Capítulo Segundo. Sección tercera.

Artículo 27.- Derecho a la educación.- El Estado procurará que las personas con discapacidad puedan acceder, permanecer y culminar, dentro del Sistema Nacional de Educación y del Sistema de Educación Superior, sus estudios, para obtener educación, formación y/o capacitación, asistiendo a clases en un establecimiento educativo especializado o en un establecimiento de educación escolarizada, según el caso.

Artículo 31.- Capacitación y formación a la comunidad educativa.- La autoridad educativa nacional propondrá y ejecutará programas de capacitación y formación relacionados con las discapacidades en todos los niveles y modalidades del sistema educativo.

A pesar de lo que se señala en estos artículos, se considera que en nuestro medio las PcD no cuentan con centro educativos que brinden formación y capacitación relacionada específicamente al campo laboral; a su vez, no todos los docentes de las instituciones cuentan con la capacitación y formación adecuada para enfrentar el reto de formar laboralmente a PcD.

Sección Quinta:

Artículo 45.- Derecho al trabajo.- Las PcD, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.

Sin embargo, en nuestro medio la población de PcD que han logrado ejercer este derecho con todos sus componentes es mínima, pues se conoce que estas personas poseen pocas oportunidades para integrarse al campo laboral y también han sufrido algún tipo de discriminación y realizan trabajos de menor categoría.

Artículo 46.- Políticas laborales.- El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género.

Las políticas gubernamentales persiguen el objetivo de mejorar la situación general de que las PcD y por ende su inclusión social; sin embargo, no basta con solo establecer las políticas, el éxito está en hacer que las mismas se cumplan, ya que es evidente que

la inclusión laboral de esta población aún está muy lejos de cumplirse y más un de aquellas personas que cuentan con pocas oportunidades.

Artículo 47.- Inclusión laboral.- La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades.

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

Esta disposición busca incrementar el ingreso laboral de PcD; sin embargo, se conoce que los empleadores no tiene un alto nivel de conocimiento sobre la ley de discapacidad y es evidente que la mayoría de empresas privadas o públicas aún no están preparadas para recibir a PcD, ya que esto involucra una serie de cambios; por lo tanto, lograr mayores avances en cuanto a la inclusión laboral es una meta a muy largo plazo.

Ascue y Baltodano (2008) indican que: “Hay una brecha enorme entre el marco declarativo y su aplicación, que no permite a las PcD dejar la sombra y visibilizarse plenamente” (p.15). Esta afirmación se relaciona con nuestra realidad, en la cual a pesar de la existencia de un marco legal vigente que rige en el país, la realidad de la inclusión laboral de PcD es muy baja y por ende, lograr la inclusión social es un propósito que está muy lejos de cumplirse.

El CONADIS, mediante la Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades ANID (2013-2017) da a conocer la existencia de una serie de problemas dentro del ámbito de las discapacidades, en torno a la parte educativa y laboral relacionada a la inclusión.

Educación

- Limitada inclusión de las PcD en el nivel superior por falencias estructurales y metodológicas.

- Altas tasas de analfabetismo en las personas con discapacidad.
- Insuficiente supervisión de la calidad de la educación inclusiva y especial.
- Los servicios de orientación vocacional del sistema educativo no cumplen su rol con el estudiantado con discapacidad.

Trabajo

- El bajo nivel educativo de las PcD, limita su participación en el mercado laboral.
- Alta tasa de desempleo y subempleo de PcD.
- Resistencia de las empresas a contratar a PcD por el prolongado proceso de integración laboral y adaptación del empleado, empleador y equipo de trabajo.
- Entidades públicas y privadas presentan irregularidades en el cumplimiento de la Ley Reformativa al Código de Trabajo (Ley de cuotas: 4%).
- Inexistencia de un sistema de información único sobre la situación laboral de las PcD a nivel nacional.
- Baja cobertura de servicios de inserción laboral en el país. Las universidades y los centros de capacitación para el trabajo, no cuentan con adaptaciones ni apoyos técnicos para PcD.
- Insuficientes y desarticulados programas y proyectos de capacitación y formación profesional.
- Insuficiente formación, capacitación y perfeccionamiento de los recursos humanos para capacitar a PcD.
- Capacitación para PcD no acorde a la demanda del mercado laboral.
- El diseño curricular hacia la inserción laboral está mal orientado, los egresados no adquieren destrezas ni habilidades funcionales para la inserción al trabajo. (p.78-83)

En base a lo expuesto, la investigación pretende acercarse un poco más a la realidad de la situación por la que atraviesan las PcD en su formación laboral, así como en el proceso de inclusión laboral, aportando información valiosa que servirá para corroborar la información existente o a su vez permitirá evidenciar el cumplimiento de los establecido legalmente, contribuyendo significativamente al conocimiento de los procesos de inclusión social de PcD en nuestro medio.

Como ya se mencionó, la inclusión laboral se ha convertido en un objetivo extenso, y “su consecución se ha visto entorpecido por diversas causas, entre ellas: barreras y prejuicios, las leyes y políticas insuficientes o mal diseñadas” (OIT y SOFOFA, 2013, p.5). Siendo así, los siguientes datos estadísticos demuestran la realidad por la que atraviesan las PcD frente a la inclusión laboral, la misma que se sitúa notablemente por debajo de las estadísticas en relación a las personas sin discapacidad.

La OIT y SOFOFA (2013) indican que “el acceso al trabajo para las aproximadamente mil millones de PcD, equivalente al 15% de la población mundial, es un desafío importante y de un alto impacto económico y social” (p.5).

Labbé (2013) señala: “En Chile 2.158.000 de personas sufren algún grado de discapacidad, es decir, un 13% de la población total; de esta población sólo el 14,1% de las PcD termina la educación secundaria, y sólo el 20% tienen trabajo” (p.1).

Guerra (s.f.) manifiesta: “En Panamá las PcD representaron el 2.9% de la población total. La población económicamente activa representó el 26% del total con discapacidad y 74% era inactiva. Las PcD contaban con apenas una formación básica, primaria completa y secundaria completa” (p.21).

En nuestro país, la Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades ANID (2013 – 2017) señala que:

En relación a la discapacidad y educación, el nivel de instrucción de las PcD es bajo en relación al resto de la población ecuatoriana, indica, que el 18% no tiene nivel alguno de instrucción, el 54% ha cursado primaria, 19% ha realizado estudios secundarios, y, apenas el 8% alcanza algún nivel de educación superior.

En relación a la discapacidad y trabajo, el total de la población con discapacidad, menos de la mitad (44%) reporta que sí trabajó la semana anterior a la aplicación de la encuesta; apenas la cuarta parte (25%) de PcD con limitación grave reporta estar trabajando, en un empleo especial protegido (1.659 personas) y en empleo regular con apoyo (444 personas). (p.58)

Cabe resaltar la importancia que la educación especial tiene en la realización del profesional con discapacidad. Pallisera, Fullana y Vila (2005) señalan que “el éxito o fracaso de los procesos de inserción laboral es una consecuencia de la confluencia e interacción de diversos

factores: el apoyo ofrecido por la familia, la formación previa y la realizada en el servicio del empleo” (p. 303).

Para lograr una verdadera inserción laboral, se debe empezar mejorando la educación y la formación ocupacional; desarrollar las competencias y capacidades de esta población, pues en nuestro país el 85% de las PcD no ha accedido a la educación y solo el 15% ha terminado el colegio. (Ordóñez, 2011, p. 145)

Esta difícil situación por la que atraviesan las PcD y por otro lado la falta de estudios relacionados con la temática de investigación marcan la necesidad de buscar las razones por las cuales su inclusión laboral se ha visto entorpecida en nuestro medio, para lo cual, se pretende conocer la opinión de los involucrados en uno de los elementos más importantes de este proceso de inclusión, como lo es la formación laboral recibida en los Centros de Educación Especial (CEE), es decir directivos y docentes, padres de familia y empleadores, para obtener una visión amplia de lo que está sucediendo.

La inclusión laboral por sí sola no ha significado que la ley este cumpliendo su objetivo, de impulsar el desarrollo laboral de este grupo de atención prioritaria, ya que aún quedan áreas por cubrir en materia de inclusión, como es el caso del nivel de formación laboral que las PcD reciben en los CEE, siendo este un elemento fundamental y la base para potenciar las habilidades y desarrollar los conocimientos que requieren para su desenvolvimiento personal y desempeño laboral en el futuro. Ante ello, surge la necesidad de investigar la influencia de los factores humanos, físicos, y metodológicos que, en el marco la formación académica de los CEE, inciden en la inserción o deserción laboral de PcD.

Por lo que, el planteamiento de la investigación se centra en determinar la influencia de los factores humanos, físicos, metodológicos de los CEE en la formación para la inclusión laboral de las PcD egresados de estos centros en la ciudad de Cuenca, durante el período 2010-2014. Cuyos objetivos específicos se centran en conocer el manejo que tienen los CEE sobre los factores que influyen en la formación para la inclusión laboral de PcD; permitiendo también determinar el porcentaje de PcD egresadas de los CEE que se encuentren laborando y finalmente identificar la situación laboral actual por la que atraviesan los estudiantes con discapacidad egresados de estos centros de la Ciudad de Cuenca, periodo 2010 – 2014.

CAPÍTULO 1: MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación comprende un estudio de tipo descriptivo, con la utilización de métodos de tipo cualitativo él mismo que permitió hacer conjeturas y análisis a partir de la información obtenida del estudio, contribuyendo a la formulación de un criterio propio sustentado en la realidad; y de tipo cuantitativo utilizado para el análisis de la información y la presentación de los datos, tablas y gráficos facilitando la realización de un análisis objetivo y susceptible de verificación.

1.1. Instrumentos utilizados:

1.1.1. Encuesta: Este instrumento se elaboró considerando aspectos fundamentales de cada situación permitiendo obtener información precisa y efectiva en cada realidad.

Se elaboró tres encuestas:

La primera, dirigida a directores, docentes de los CEE de la cual se obtuvo información sobre:

- a. Conocimiento sobre los programas de inclusión laboral de las PcD.
- b. Los factores humanos (directores, personal docente, equipo de trabajo), físicos (espacios físicos, equipos, material) y metodológicos (currículo, planificación, evaluación) utilizados en cada CEE. (Anexo 1)

La segunda, dirigida a los padres de familia de estudiantes egresados de los CEE desde el 2010 al 2014 y que hayan ingresado a laborar, de la cual se obtuvo información relacionada a su actual situación laboral. (Anexo 2)

La tercera, dirigida a las instituciones empleadoras, se obtuvo información sobre:

- a. Conocimiento sobre la inclusión laboral de las PcD.
- b. Factores que influyen en el desempeño laboral de las PcD.
- c. Porcentaje de PcD incluidas en las empresas. (Anexo 3)

Las encuestas fueron desarrolladas con preguntas de opción múltiple, siendo la respuesta una sola opción que el encuestado debía seleccionar acorde a su realidad en las tres situaciones, lo cual aportó significativamente a la veracidad de la información y posteriormente permitió cuantificar la misma y realizar el análisis de los resultados obtenidos.

1.1.2. Ficha de datos: este instrumento se elaboró para la recolección de los datos informativos de la población de PcD que egresaron de los CEE, así también, de aquellos que han ingresado a laborar. (Anexo 4)

1.2. Universo de estudio.

El estudio se realizó con directores y docentes de 5 de CEE, padres de familia de los estudiantes egresados de estos centros que hayan ingresado a laborar y empleadores de este grupo de personas. En base a la información obtenida en los CEE se obtuvo la población de los padres de familia, y en base a la información de los dos grupos anteriores se obtuvo la población de los empleadores que incluyen laboralmente a PcD.

Directores y docentes de los CEE: se contó con la participación de 99 miembros de los CEE, distribuidos en los 5 CEE de la siguiente manera:

- Unidad Educativa Especial ADINEA con 23 miembros.
- Unidad Educativa Especial Agustín Cueva con 20 miembros.
- Unidad Educativa Claudio Neira con 19 miembros.
- Unidad Educativa IPCA con 20 miembros.
- Unidad Educativa San José de Calasanz 17 miembros.

Padres de familia: esta población se consiguió de acuerdo al número de estudiantes egresados y que han ingresado a laborar. Se obtuvo una población de 104 estudiantes egresados de los CEE, de los cuales 17 PcD estaban relacionados al campo laboral, distribuidos de la siguiente manera:

- a. 10 PcD egresados de CEE que participaban en el programa de actividades de vinculación con la comunidad, desarrollado por un centro educativo, en donde elaboraban productos artesanales con la finalidad de ser comercializados, ya sea por el centro educativo o por los padres de familia, obteniendo así un ingreso económico para él o para la familia.
- b. 7 PcD que estaban incluidos laboralmente en instituciones o empresas.

Empleadores: se contó con la participación de 7 empleadores que incluyen laboralmente a PcD egresados de los CEE investigados, considerando que el centro en donde se desarrolla el programa de actividades de vinculación con la comunidad es un Centro Educativo y no es una empresa laboral.

De esta manera, el universo del estudio estuvo constituida por 99 directores y docentes de cinco CEE; 17 padres de familia de estudiantes egresados e incluidos laboralmente y 7 empleadores de PcD, aplicando las encuestas al 100% del universo.

1.3. Aplicación de las encuestas y análisis de resultados.

El estudio siguió el siguiente proceso, se contactó a los CEE que formaron parte de la investigación, se obtuvo su autorización formal; posteriormente se aplicó la encuesta dirigida a los directores y docentes sobre los procesos de inclusión laboral y los factores físicos, humanos y metodológicos; posteriormente, se aplicó la ficha de datos únicamente a los directores, quienes mediante sus registros institucionales llenaron mencionado instrumento. Los formularios fueron aplicados de manera individual con una duración de 15 a 20 minutos, desarrollándose en el periodo de un mes.

La segunda encuesta se aplicó a los padres de familia, se contactó a los padres mediante vía telefónica, acordando una cita para la aplicación de la encuesta en sus domicilios, la misma que duró entre 10 a 15 minutos, durante el periodo de un mes y quince días.

La tercera encuesta se aplicó a los empleadores, se contactó a los empleadores mediante vía telefónica o visitas a las empresas, se acordó una cita para la aplicación de las encuestas, la misma que duró entre 15 a 20 minutos y se desarrolló en un periodo de tres semanas.

Una vez obtenido la información se procedió a la tabulación de los datos mediante el Software SPSS versión 19, posteriormente se construyó las tablas y gráficos estadísticos con el apoyo del mismo programa y de Microsoft Excel, lo que permitió presentar los resultados y el análisis de los mismos, para posteriormente establecer la discusión y conclusión del trabajo investigado.

CAPÍTULO 2. RESULTADOS

2.1. Resultados de la aplicación de las encuestas y ficha de datos.

Se logró recolectar la información de 3 componentes: directores y maestros de los CEE, padres de familia y de los empleadores de PcD.

Mediante la aplicación de las encuestas a los directores y docentes, y también por medio de la ficha de datos aplicada a los directores de los CEE, se analiza los programas de inclusión laboral realizados por estos centros y el análisis de los factores humanos, físicos y metodológicos que poseen cada uno de los centros en torno a la formación laboral de PcD para enfrentar el proceso de inclusión laboral; por otro parte, con la aplicación de las encuestas a los padres de familia y empleadores de PcD, se analiza la actual situación laboral por la que atraviesan este grupo de personas.

El procesamiento de la información se realizó en el Software estadístico SPSS y Microsoft Excel 2013, mediante los cuales se elaboró las tablas de frecuencia estadística y los gráficos, los que permiten presentar los resultados obtenidos.

2.2. Análisis de resultados de la ficha de datos.

2.2.1. Frecuencia de inclusión laboral de las PcD.

Para el análisis de esta situación se basa en la ficha de datos aplicados a los directores de los CEE.

Tabla 1.

Frecuencia de inclusión laboral de PcD en el periodo 2010-2014, Cuenca 2015.

PcD	Frecuencia	Porcentaje
Labora	7	6,7%
No labora	97	93,3%
Total	104	100,0%

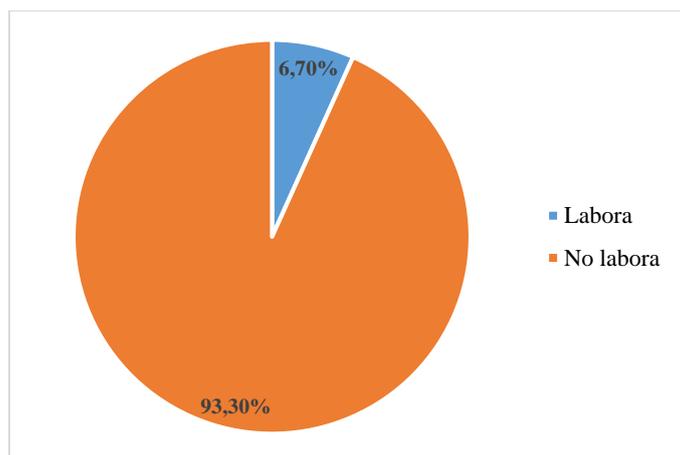


Figura 1. Frecuencia de inclusión laboral de PcD en el periodo 2010-2014, Cuenca 2015.

Durante el periodo que se investigó 2010-2014, el total de egresados de los CEE fue de 104 PcD, de los cuales al momento del estudio el 6,7% (7 PcD) se encontraban incluidos verdaderamente dentro del campo laboral. Estos resultados indican que la inclusión laboral de esta población es baja en nuestro medio.

2. 3. Análisis de resultados de las encuestas a los directores y docentes.

2.3.1. Características de los CEE con respecto a los programas de inclusión laboral.

Para el análisis de este componente se basa en las preguntas formuladas a los directores de los CEE, pues se consideró que estos profesionales son los que manejan la información requerida y necesaria para la investigación. Los resultados se presentan a continuación:

Tabla 2.

Características de los CEE con respecto a los programas de inclusión laboral, Cuenca 2015.

Variable	n=5	%=100
Conocimiento de egresos 2010-2014	6 estudiantes	1 20,0%
	No contesta	4 80,0%
Conocimiento de egresados que trabajan	1 estudiante	1 20,0%
	No contesta	3 60,0%
	Ninguno	1 20,0%
Tipo de formación recibida	Educación general básica	1 20,0%
	Formación vocacional	2 40,0%
	Talleres artesanales	1 20,0%
	Talleres pre ocupacionales/educación general básica	1 20,0%
Seguimiento a estudiantes	En ocasiones	2 40,0%
	Nunca	1 20,0%
	Siempre	2 40,0%

Forma de conseguir trabajo	CONADIS/MRL	1	20,0%
	La institución	1	20,0%
	No contesta	1	20,0%
	Padres de familia/Gestión personal/MRL	1	20,0%
	Padres de familia	1	20,0%

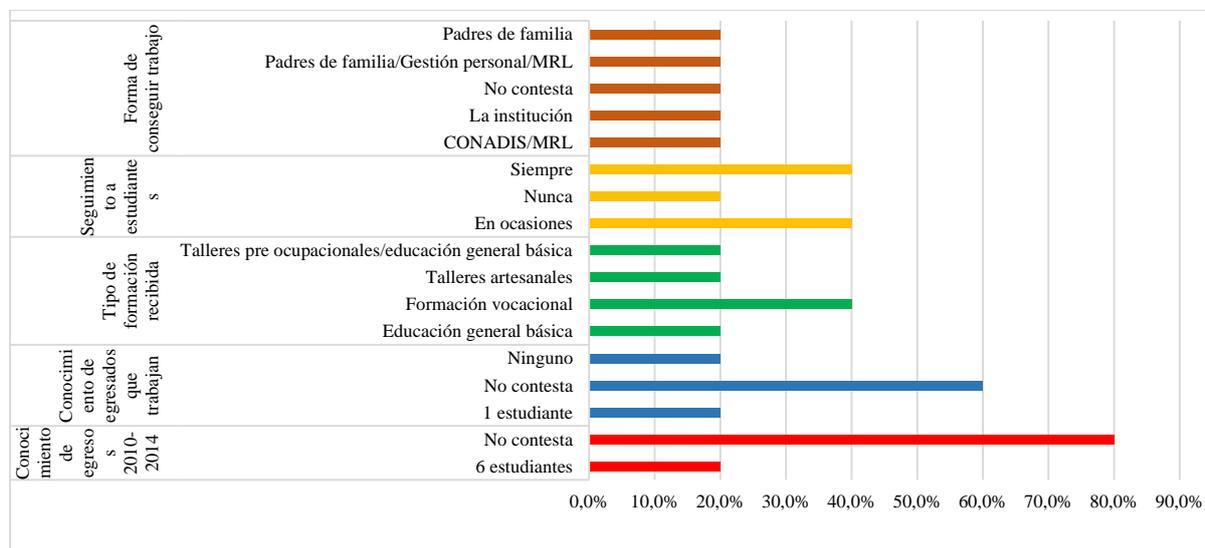


Figura.2. Características de los CEE con respecto a los programas de inclusión laboral, Cuenca 2015.

Estos elementos dan a conocer la distribución de las características de los CEE investigados con respecto a los programas de inclusión laboral. Dentro del análisis de los egresos, el 80% de los centros no respondió a esta pregunta, mientras que 1 centro, es decir, el 20% refirió equivocadamente que 1 estudiante estaba trabajando al momento; los CEE se dedican en un 40% a la formación vocacional; el 20% de los Centros nunca realiza seguimiento a sus estudiantes y finalmente se señaló que existen múltiples formas de conseguir trabajo por parte de los estudiantes. Estos datos demuestran que los programas para inclusión laboral de los CEE no son adecuados tanto en su estructura, como también en el manejo y aplicación lo que va a repercutir desfavorablemente en el proceso mencionado para las PcD egresadas.

2.3.2. Factor humano para la formación laboral.

Se analiza el factor humano para la formación laboral, se encuestaron a 99 profesionales que laboran en los CEE.

Tabla 3.

Distribución de frecuencias para el factor humano de formación laboral, Cuenca 2015.

Variable	n=99	%=100
Medico	65	65,7%
Psicólogo	65	65,7%
Terapista Ocupacional	50	50,5%
Trabajo social	78	78,8%
Orientador vocacional	21	21,1%
Profesores de talleres	50	50,5%

Equipo de trabajo	Desconoce	2	2,0%
	Interdisciplinario	16	16,2%
	Multidisciplinario	78	78,8%
	Transdisciplinario	3	3,0%
Involucramiento del personal del equipo para la preparación del estudiante mediante	Desconoce	1	1,0%
	Estudio de casos	22	22,2%
	Estudio de casos/Orientación vocacional	1	1,0%
	No tiene vinculación	47	47,5%
	Orientación vocacional	11	11,1%
	Otros	1	1,0%
	Programas de inclusión laboral	13	13,1%
Preparación del personal para enseñanza de contenidos relacionados a la formación laboral	Todos	3	3,0%
	Algunos	56	56,6%
	Ninguno	23	23,2%
	No contesta	1	1,0%
Frecuencia de capacitaciones en temas de inclusión laboral	Todos	19	19,2%
	Frecuentemente	13	13,1%
	No contesta	1	1,0%
	Nunca	33	33,3%
Conocimiento sobre procesos de inclusión laboral	Ocasionalmente	52	52,5%
	Mucho	21	21,2%
	Nada	9	9,1%
	Poco	69	69,7%

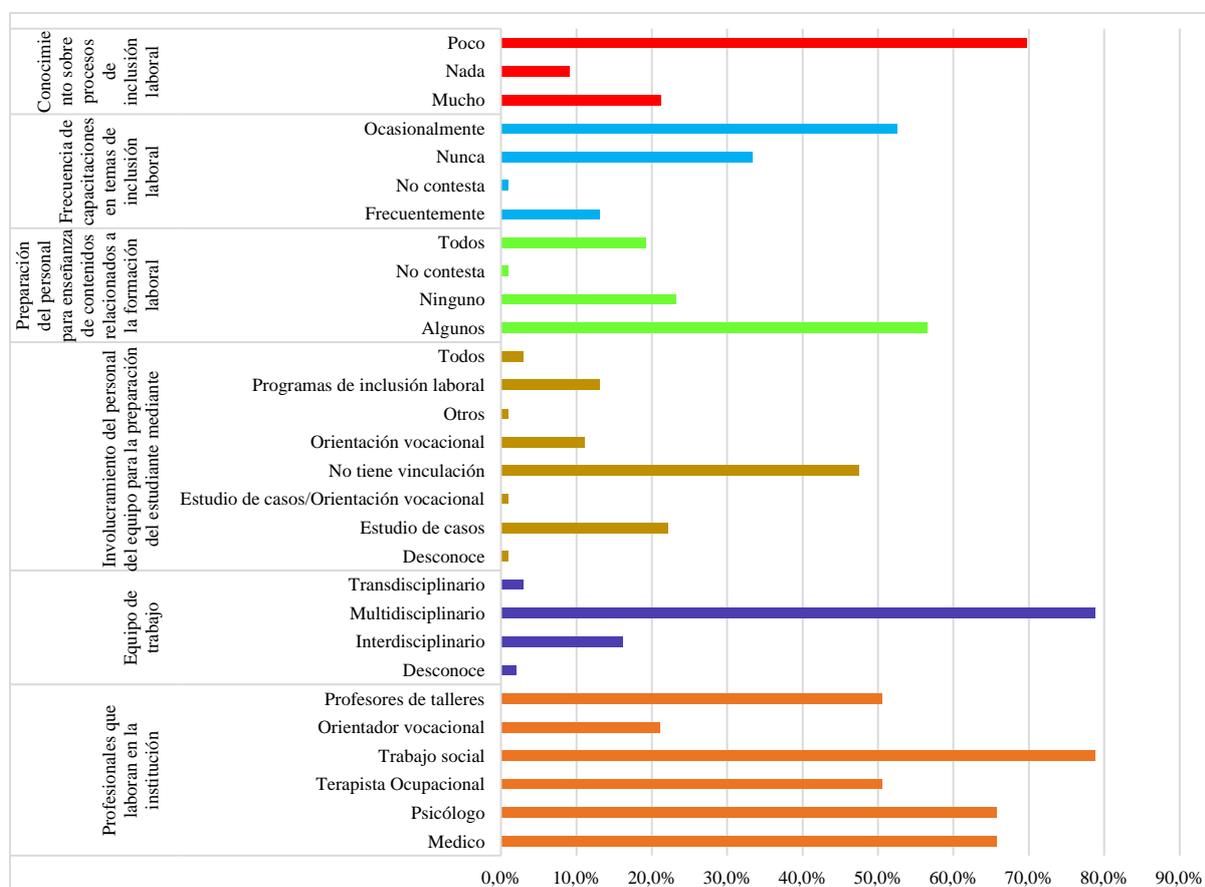


Figura 3. Distribución de frecuencias para el factor humano de formación laboral, Cuenca 2015.

Con respecto a los profesionales que poseen los CEE para la formación laboral, se muestra que el Trabajador Social es el profesional que mayormente poseen los centros con el 78,8%, contrario a esto, el profesional que menos se presentó fue el Orientador Vocacional con 21,1%. En cuanto al equipo de trabajo el 78,8% de los profesionales refirió que los centros cuentan con un equipo multidisciplinario; el 47,5% de docentes señaló que el equipo no tiene vinculación en el proceso de preparación de los estudiantes para el ingreso laboral; mientras que, el 22,2% refirió que el equipo se involucra mediante estudios de casos y porcentajes menores señalaron diferentes programas por el cual se involucra en el proceso.

En relación a la preparación de los docentes para trabajar en formación laboral, el 56,6% de los profesionales indicó que solamente algunos de ellos se encuentran aptos para trabajar en esta área y el 23,2% consideró que ninguno está preparado; por otra parte, el 52,5% de profesionales indicó que recibió capacitaciones sobre inclusión laboral ocasionalmente y el 33,3% señaló que nunca recibió capacitación; finalmente, en relación al conocimiento de los docentes sobre los procesos de inclusión laboral, el 21,2% consideró conocer mucho sobre este tema, el 69,7% señaló que poseen poco conocimiento y el 9,1% refirió no conocer nada sobre este tema.

Estos datos expresan que los CEE no cuentan con el equipo de profesionales completo para la formación laboral; demuestran el desconocimiento que los docentes tienen sobre los procesos de preparación laboral que realiza el equipo de trabajo y finalmente dan a conocer la falta de capacitación y preparación de los docentes para formar laboralmente a sus estudiantes, situación que conlleva a limitar el proceso educativo en cuanto a la formación laboral.

2.3.3. Factor físico para la formación laboral.

Se analiza el factor físico para la formación laboral, se encuestaron a 99 profesionales que laboran en los CEE.

Tabla 4.

Distribución de frecuencias para el factor físico de formación laboral, Cuenca 2015.

Variable		n=99	%=100
Espacios físicos	Talleres artesanales	23	23,2%
	Talleres pre ocupacionales	34	34,3%
	Áreas del hogar	35	35,4%
	Aulas regulares	66	66,7%
Tipo de talleres	Cocina	58	58,6%
	Panadería	39	39,4%
	Carpintería	18	18,2%
	Costura	41	41,4%
	Limpieza	42	42,4%
	Mensajería	26	26,3%
	Reciclado	31	31,2%
	Diferentes	10	10,1%
Relación entre espacio físicos para talleres y el espacio real de trabajo	Mínima relación	13	13,1%
	No contesta	1	1,0%
	No hay relación	31	31,3%
	Similares	44	44,4%
Estado de equipos y materiales usados para actividades de formación laboral	Bueno	29	29,3%
	Malo	2	2,0%
	No contesta	3	3,0%
	No utiliza ese material	23	23,2%
	Regular	42	42,4%

Equipos y materiales responden a las necesidades actuales	Algunos	57	57,6%
	Ninguno	25	25,3%
	No contesta	2	2,0%
	Todos	15	15,2%

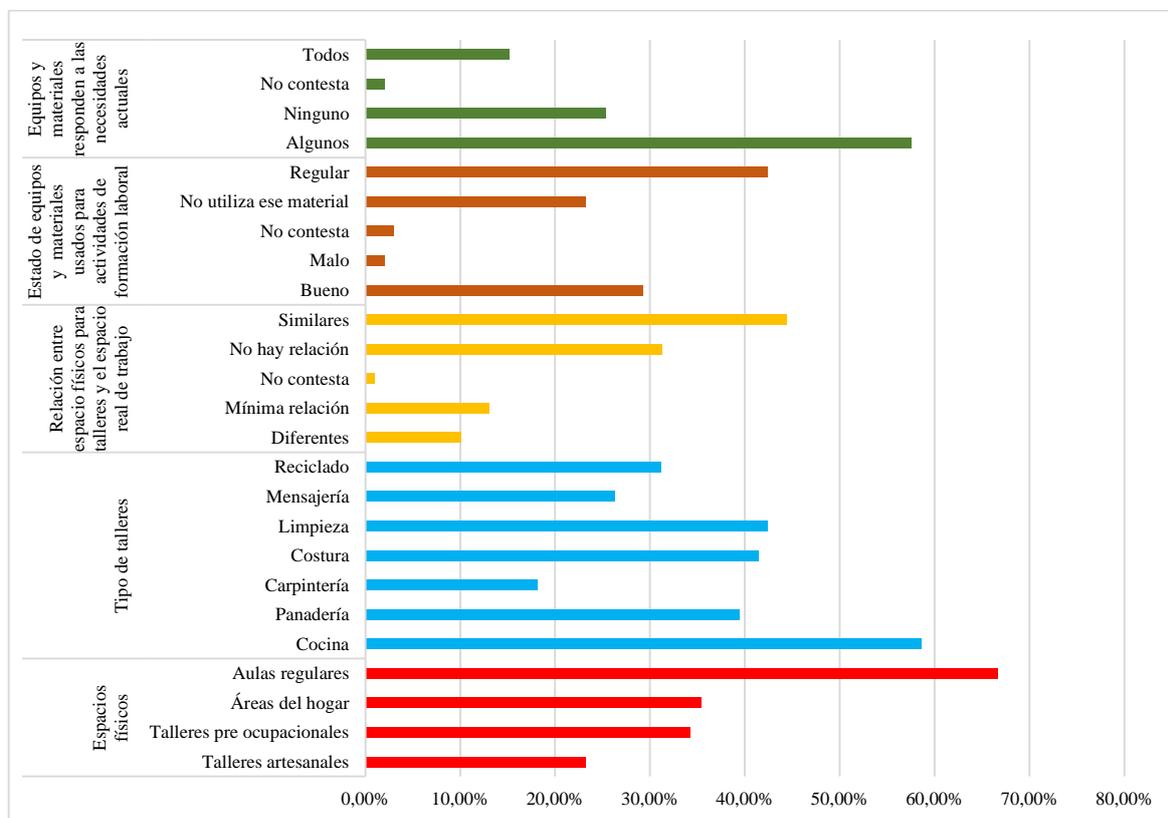


Figura 4. Distribución de frecuencias para el factor físico de formación laboral, Cuenca 2015.

En cuanto a los espacios físicos el 66,7% de los profesionales refirió que disponen de espacios de aulas regulares; sin embargo, los docentes señalaron que los centros también disponen de otros espacios, siendo así, el 23,2% de los casos señaló que poseen espacios para talleres artesanales, el 34,3% indicó poseer espacios para talleres pre ocupacionales y el 35,4% refirió poseer áreas de hogar; los talleres desarrollados con mayor frecuencia fueron: cocina con el 58,6%, limpieza con el 42,4%, costura con el 41,4% y panadería con el 39,4%; con respecto a los espacios físicos utilizados para los talleres en relación a un espacio real de trabajo, el 44,4% de los profesionales manifestó que estos espacios son similares a un espacio real de trabajo, mientras que, el 31,3% refirió que no tienen relación.

En relación a los equipos y materiales el 42,4% de los profesionales señaló que se encuentran en estado regular y el 23,2% afirmó que no utilizan este material; finalmente el 57,6% de los casos señaló que solo algunos equipos y materiales responden a las necesidades actuales sociales, tecnológicas y personales del campo laboral y el 25,3% consideró que ninguno responde a estas necesidades.

Estos datos muestran que los CEE no cuentan con espacios físicos, equipo y materiales adecuados, suficientes y actualizados para la formación laboral, limitando el proceso de aprendizaje de los estudiantes en esta área.

2.3.4. Factor metodológico para la formación laboral.

Se analiza el factor metodológico para la formación laboral, se encuestaron a 99 profesionales que laboran en los CEE.

Tabla 5.

Distribución de frecuencias para el factor metodológico de formación laboral, Cuenca 2015.

Variable	n=99	%=100	
Programa curricular utilizado	Currículo institucional	1	1,0%
	Currículo de educación general básica	68	68,7%
	Currículo funcional ecológico	25	25,3%
	General básico adaptado	1	1,0%
	Otro	1	1,0%
	Propio de la institución	1	1,0%
	Todos	1	1,0%
	Vinculación con la comunidad	1	1,0%
Conocimiento sobre el programa curricular que se usa en el CEE	Mucho	55	55,5%
	Nada	6	6,1%
	No contesta	1	1,0%
	Poco	37	37,4%
El programa curricular se enfoca en áreas de enseñanza de formación laboral	Desconoce	8	8,1%
	No	29	29,3%
	No contesta	1	1,0%
	Si	61	61,6%
Inclusión de actividades relacionadas con la formación laboral en el plan de trabajo	A veces	13	13,1%
	No	39	39,4%
	No contesta	1	1,0%
	Si	46	46,5%
Planificación institucional de objetivos de aprendizaje con actividades relacionadas a la formación laboral	Anual	6	6,1%
	Mensual	47	47,5%
	No contesta	2	2,0%
	No planifica	35	35,4%
	Quimestral	9	9,1%
Participación de la familia en actividades de formación laboral	Fundamental	56	56,6%
	No contesta	2	2,0%
	No planifica	38	38,4%
	No trabaja con los padres	2	2,0%
	Secundario	1	1,0%
El programa curricular permite un futuro desempeño laboral	Bajo	18	18,2%
	Bueno	51	51,5%
	No contesta	2	2,0%
	Regular	28	28,3%
Parámetros institucionales para evaluación del nivel de preparación para enfrentar el sistema laboral	Desconoce	1	1,0%
	Exámenes de contenidos de aprendizaje	21	21,2%
	Fichas de evaluación	46	46,5%
	Ninguno	27	27,3%
	No contesta	2	2,0%
	Proyectos	2	2,0%

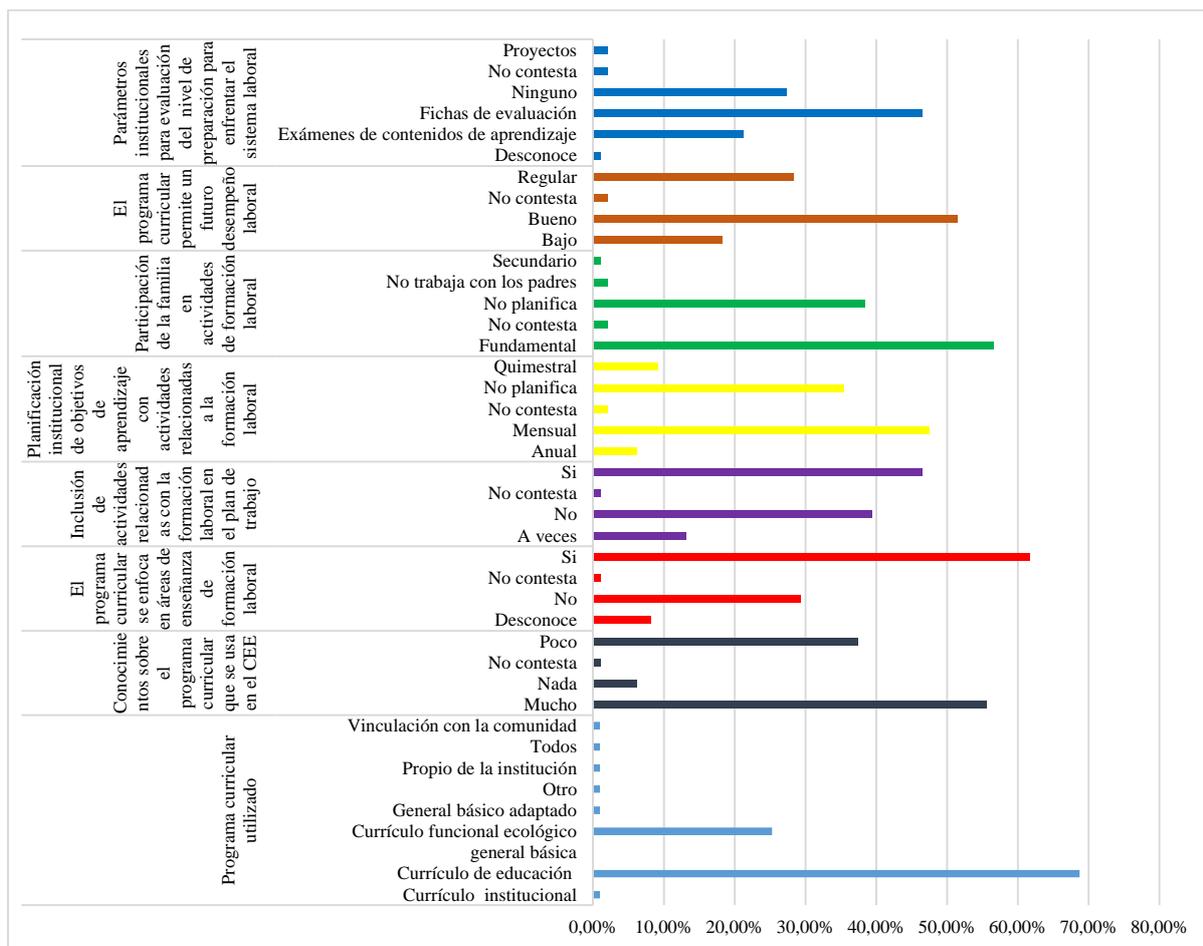


Figura 5. Distribución de frecuencias para el factor metodológico de formación laboral, Cuenca 2015.

Con respecto al currículo utilizado en los CEE el 68,7% de profesionales señaló que utilizan el Currículo de Educación General Básica y el 25,3% indicó que utilizan el Currículo Funcional Ecológico; el 55,5% de profesionales refirió conocer mucho sobre el currículo manejado por su centro, mientras que, el 37,4% señaló conocer poco sobre el mismo; el 61,6% de profesionales consideró que el currículo utilizado en los centros si enfoca áreas de formación laboral y el 29,3% consideró que no enfoca esta área.

En relación a la inclusión de actividades de formación laboral en el plan de trabajo del docente, el 46,5% de los casos afirmó incluir estas actividades y el 39,4% señaló lo contrario; en cuanto a la planificación de objetivos de formación laboral el 47,5% de profesionales señaló que ésta se realiza de manera mensual y el 35,4% indicó que no planifican estos objetivos; por otra parte, el 56,6% de los casos consideró que la participación de la familia en el desarrollo de actividades de formación laboral es fundamental, mientras que, el 38,4% expresó que no planifica estas actividades; por último, el 51,5% de los profesionales consideró que el currículo utilizado permitirá buen desempeño laboral a los estudiantes, mientras que, el 18,2% mencionó que el desempeño será bajo. Finalmente, con respecto a los parámetros de evaluación del nivel de formación, el 46,5% de profesionales señaló que utilizan fichas de evaluación y el 27,3% indicó que no utilizan ningún parámetro.

Esta información demuestra que los CEE no cuentan con programas curriculares y metodologías de trabajo y evaluación apropiadas para la formación laboral de los estudiantes llevando a desarrollar programas educativos inadecuados para la formación laboral.

2.4. Análisis de los resultados de las encuestas a padres de familia.

Se realiza el análisis de las encuestas aplicadas a los padres en dos grupos.

2.4.1. Análisis de los resultados de las encuestas a padres de familia de PcD que asisten al programa de actividades de vinculación con la comunidad.

El análisis se centra en la aplicación de las encuestas realizadas a los padres de familia de 10 PcD que asisten al programa artesanal mencionado, el mismo que es desarrollado por un centro educativo, en donde se elaboran productos artesanales con la finalidad de venderlos y de alguna forma obtener un ingreso económico. Se consideró inicialmente a este programa como un actividad laboral; sin embargo, en base a la información y resultados obtenidos en el momento de aplicación de las encuestas, se evidenció que este programa es más de afianzamiento y perfeccionamiento del conocimiento y práctica posterior al periodo escolar; programa al que las PcD asisten con uniforme, pagan una pensión y a su vez no tiene relación de dependencia laboral con el centro educativo; por lo tanto, no reciben beneficios de ley, tampoco reciben remuneración mensual; por lo que, se consideró que este grupo de población no está realizando una actividad laboral específicamente.

2.4.2. Análisis de los resultados de las encuestas a padres de familia de PcD que están incluidas laboralmente en instituciones empleadoras.

El análisis se basa en la aplicación de las encuestas a padres de familia de 7 PcD que se encuentran incluidas en el campo laboral.

2.4.2.1. Edad de las personas con discapacidad.

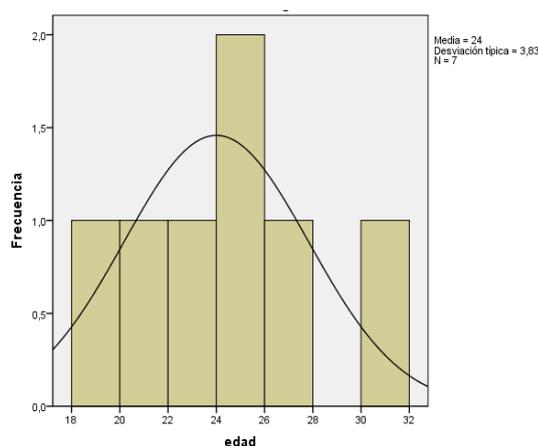


Figura 6. Distribución de 7 PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según edad, Cuenca 2015.

La media de edad de las PcD se ubicó en 24 años, con una desviación estándar de 3,83 años, lo que nos indica, que la mayoría de las personas egresadas de los CEE que se encuentran laborando son jóvenes, siendo el mínimo 19 años y el máximo 31 años.

2.4.2.2. Sexo de las PcD que se encuentran laborando.

Tabla 6.

Distribución de 7 PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según sexo, Cuenca 2015.

Sexo de la PcD	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	4	42,9%
Femenino	3	57,1%
Total	7	100,0%

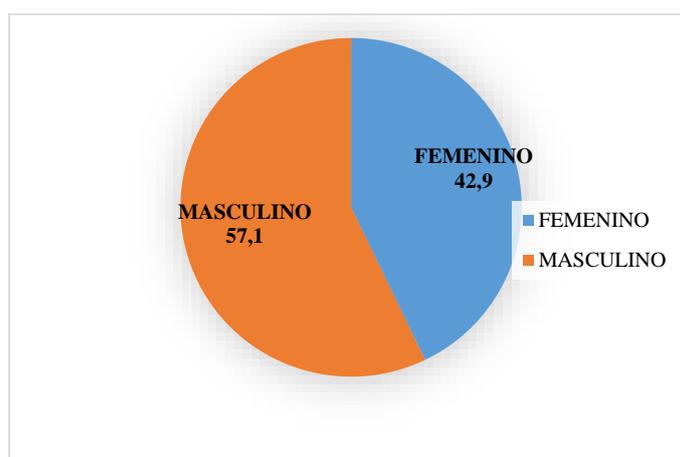


Figura 7. Distribución de 7 PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según sexo, Cuenca 2015.

En cuanto al sexo de las PcD, los padres señalaron que: el sexo masculino fue el más frecuente con el 57,1%, mientras que el sexo femenino representó el 42,9%. Estos datos muestran que las personas de sexo masculino son la que mayormente están incluidas laboralmente

2.4.2.3. Tipo de discapacidad de las personas que se encuentran laborando.

Tabla 7.

Distribución de 7 PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según tipo de discapacidad, Cuenca 2015.

Tipo de Discapacidad	Frecuencia	Porcentaje
Intelectual	5	71,4%
Auditiva	2	28,6%
Total	7	100,0%

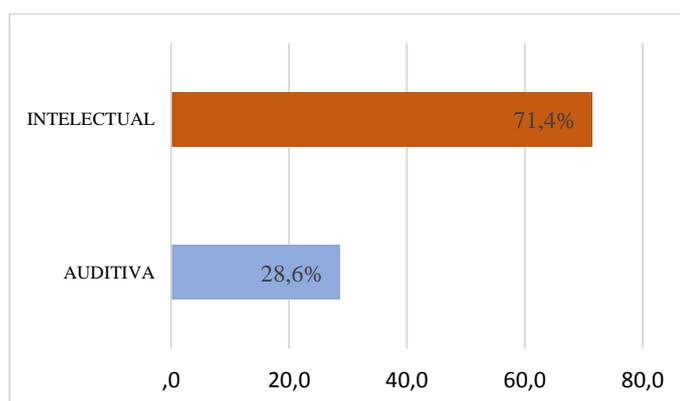


Figura 8. Distribución de 7 PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según tipo de discapacidad, Cuenca 2015.

Con respecto al tipo de discapacidad el 71,4% de los padres indicó que sus hijos presentan discapacidad intelectual y el 28,6% discapacidad auditiva. Estos datos muestran que las PcD intelectual son las que mayormente se encuentran laborando.

2.4.2.4. Características del trabajo.

Tabla 8.

Distribución de 7 PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según características del trabajo, Cuenca 2015.

Variable	Frecuencia	Porcentaje	
Tipo de trabajo	7	100,0%	
Lugar de trabajo	Estable	7	
	Empresa	4	57,1%
	Fábrica	1	14,3%
	Institución Educativa	1	14,3%
Restaurante	1	14,3%	
Beneficios de ley	7	100,0%	
Sueldo mensual	7	100,0%	
	Salario básico	7	

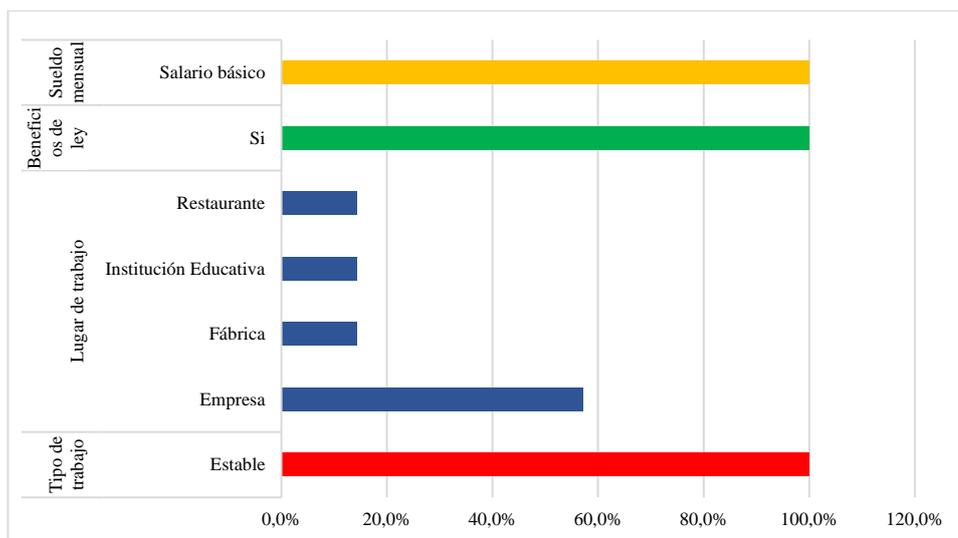


Figura 9. Distribución de 7 PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según características del trabajo, Cuenca 2015.

Estos datos dan a conocer que el total de este grupo de PcD cuentan con un trabajo estable, beneficios de ley y con el salario mínimo vital; y que la mayoría (57,1%) de los casos trabajan en empresas y el 14,3% en fábricas y con iguales porcentajes en una Institución Educativa y restaurant, esto muestra que la situación laboral está mejorando para las PcD.

2.4.2.5. Desempeño Laboral.

Tabla 9.

Distribución de 7 PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según desempeño laboral, Cuenca 2015.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Relación laboral	Bueno	2 28,6%
	Excelente	4 57,1%
	Regular	1 14,3%
Desempeño laboral	Bueno	4 57,1%
	Excelente	3 42,9%

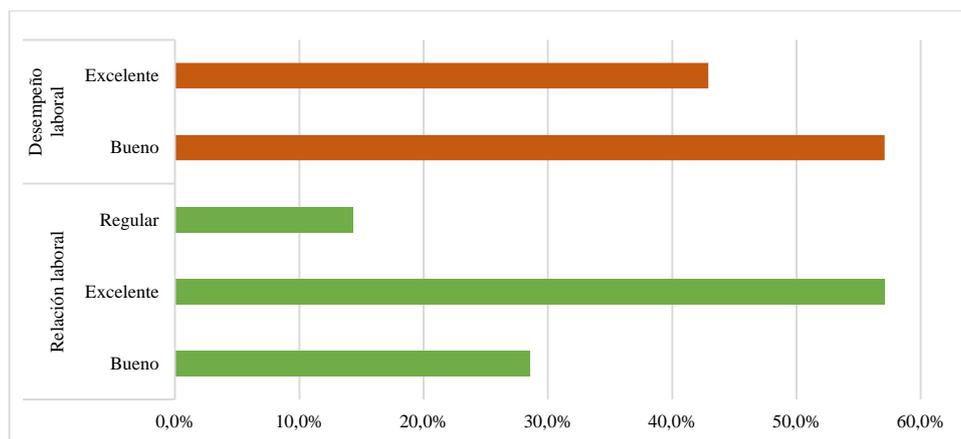


Figura 10. Distribución de 7 PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según desempeño laboral, Cuenca 2015

Con respecto a la relación laboral de las PcD el 57,1% de los padres señaló que la relación de sus hijos con sus compañeros de trabajo es excelente y 14,3% señaló que la relación es regular; en relación al desempeño laboral el 42,9% de los padres consideró que el desempeño de sus hijos es excelente y el 57,1% consideró que es bueno. Indicando así que el desempeño y relación laboral de las PcD es bueno, lo que ayuda a mantener buenas relaciones laborales y contribuye en su desarrollo laboral.

2.4.2.6. Tipo de formación recibida en el CEE.

Tabla 10.

Distribución de 7 PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según tipo de formación, Cuenca 2015.

Tipo de formación	Frecuencia	Porcentaje
Educación General Básica	2	28,6%
Formación en Talleres pre ocupacionales	5	71,4%
Total	7	100,0%

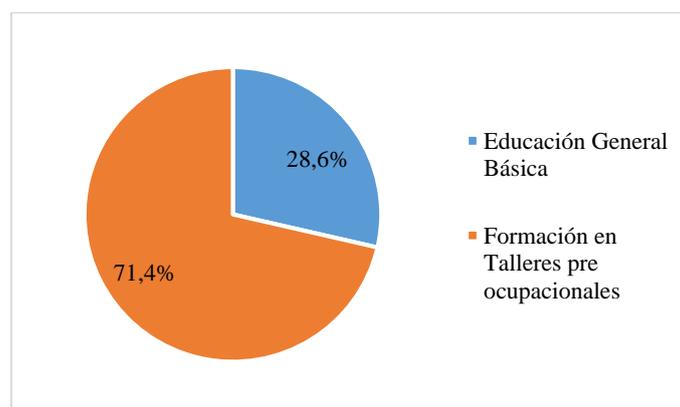


Figura 11. Distribución de 7 PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según tipo de formación, Cuenca 2015.

Estos datos muestran que las PcD si recibieron formación académica previo al ingreso laboral, siendo así, el 71,4% recibieron formación en talleres pre ocupacional, mientras que, el 28,6% recibió Educación General Básica.

2.4.2.7. Significancia de la formación recibida en el CEE para el desempeño laboral

Tabla 11.

Distribución de 7 PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según significancia de la formación recibida, Cuenca 2015.

Significancia	Frecuencia	Porcentaje
Muy significativa	5	71,4%
Significativo	2	28,6%
Total	7	100,0%

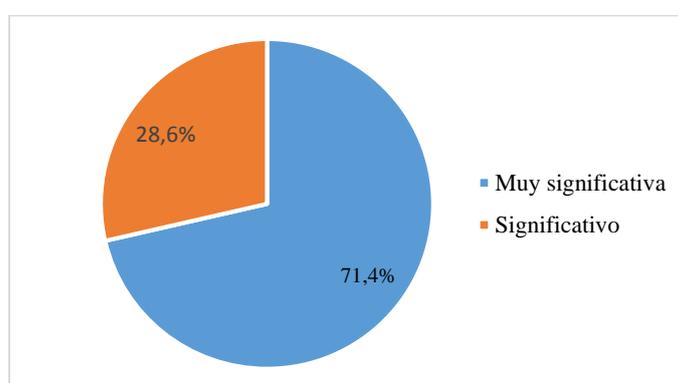


Figura12. Distribución de 7 PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según significancia de la formación recibida, Cuenca 2015.

El 71,4% de los padres consideró que la formación recibida por sus hijos es muy significativa para el desempeño laboral y el 28,6% señaló que esta es significativa. Estos resultados muestran que la educación recibida por las PcD contribuye positivamente al desempeño laboral de los mismos.

2.4.2.8. Personalidad adaptativa.

Tabla 12.

Distribución de 7 PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según personalidad adaptativa, Cuenca 2015.

Personalidad Adaptativa	Frecuencia	Porcentaje
Independencia	2	28,6%
Seguridad	5	71,4%
Total	7	100,0%

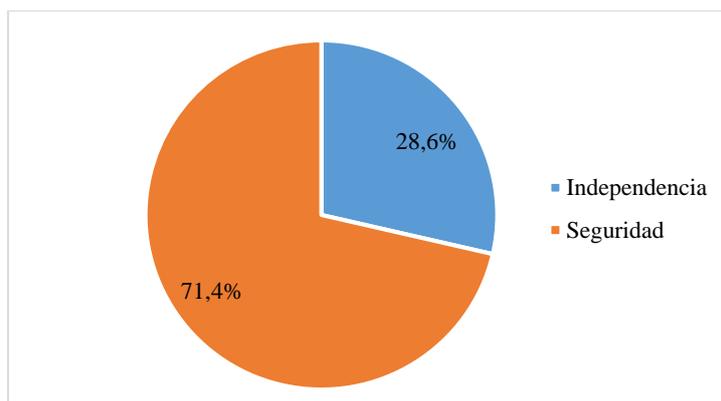


Figura 13. Distribución de 7 PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según personalidad adaptativa, Cuenca 2015.

Para el 71,4% de los padres de familia sus hijos/as demuestran seguridad al desarrollar su trabajo, mientras que, el 28,6% mencionó que demuestran independencia. Esta situación da a conocer que el desenvolvimiento laboral de las PcD está mejorando, contribuyendo así en su ejercicio laboral.

2.4.2.9. Situación emocional de los padres de familia.

Tabla 13.

Distribución de 7 PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según situación emocional, Cuenca 2015.

Situación emocional	Frecuencia	Porcentaje
Estrés	1	14,3%
Felicidad	6	85,7%
Total	7	100,0%

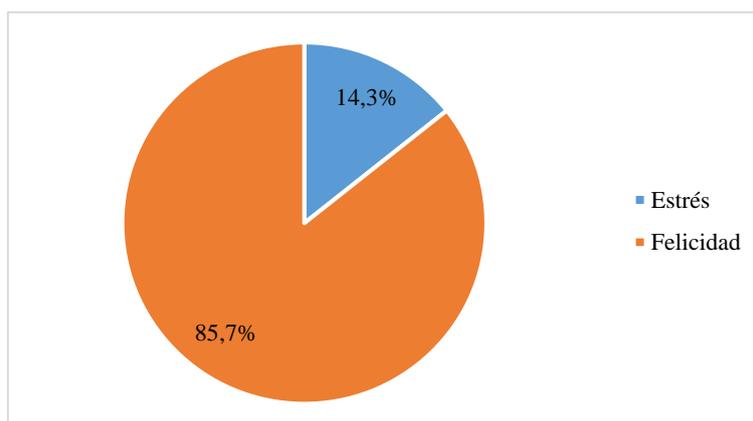


Figura 14. Distribución de 7 PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según situación emocional, Cuenca 2015.

En relación a la situación emocional que los padres presentan frente a la inclusión laboral de sus hijos, el 85,7% de los padres refirió que se sienten felices ante esta situación, mientras que, el 14,3% manifestó sentirse estresado. Estos datos manifiestan que la mayoría de los padres aceptan y se sienten bien frente a la labor que realizan sus hijos siendo un elemento importante para el desarrollo laboral de las PcD.

2.4.2.10. Actitud de los padres frente a la actividad laboral de sus hijos/as.

En el 100% de los casos señaló que han adoptado el papel de ser un apoyo para sus hijos en su desempeño laboral.

2.5. Análisis de los resultados de las encuestas a los empleadores.

Se analizan las encuestas de 7 empleadores, en correspondencia con las 7 PcD que se encontraban trabajando dentro de una institución empleadora.

2.5.1. Tipo de empresa.

En cuanto al tipo de empresa el 100% de los encuestados manifestaron que pertenecen al sector privado.

2.5.2. Conocimiento sobre la ley de discapacidad.

Tabla 14.

Distribución de 7 empleadores de PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según conocimiento sobre la ley de discapacidad, Cuenca 2015.

Conocimiento sobre la ley de discapacidad	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	2	28,6%
Medio	3	42,8%
Poco	2	28,6%
Total	7	100,0%

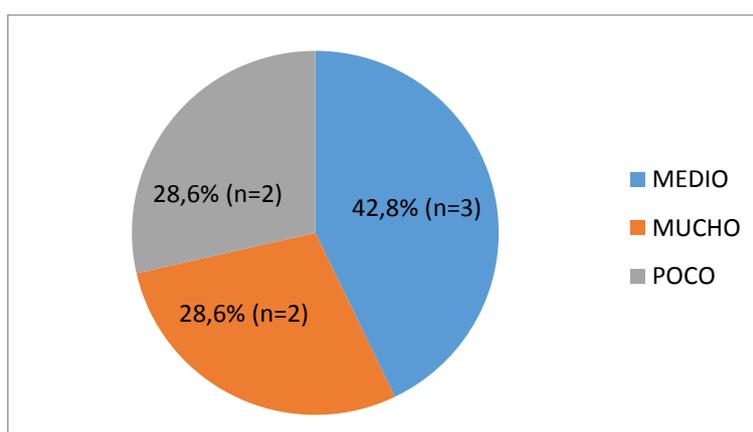


Figura 15. Distribución de 7 empleadores de PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según conocimiento sobre la ley de discapacidad, Cuenca 2015.

Para el 42,8% de los empleadores su nivel de conocimiento sobre la ley de discapacidad era medio, el 28,6% consideró conocer mucho sobre este tema e igual porcentaje señaló que conoce poco sobre esta ley.

Estos datos indican que los empleadores conocen sobre leyes de discapacidades; sin embargo, el hecho de que se señale mayoritariamente la existencia de un nivel de conocimiento medio a más la presencia del poco conocimiento podría limitar el cumplimiento de lo que se establece legalmente.

2.5.3. Conocimiento sobre el porcentaje de inclusión laboral para las empresas.

Tabla 15.

Distribución de 7 empleadores de PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según porcentaje de inclusión laboral para las empresas, Cuenca 2015.

Porcentaje de inclusión laboral para las empresas	Frecuencia	Porcentaje
1 (3%)	1	14,3%
2 (4%)	4	57,1%
3 (5%)	1	14,3%
4 (15%)	1	14,3%
Total	7	100,0%

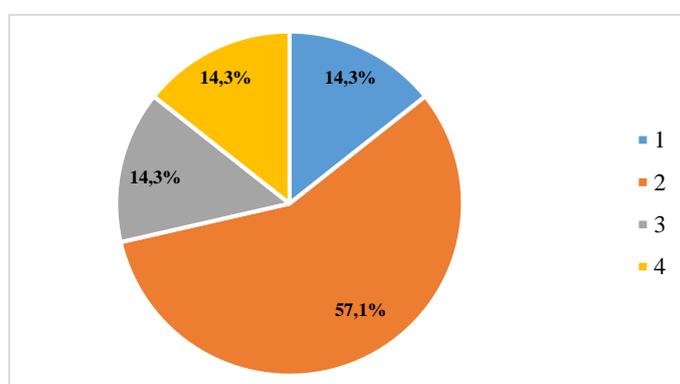


Figura 16. Distribución de 7 empleadores de PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según porcentaje de inclusión laboral para las empresas, Cuenca 2015.

El 57,1% de los empleadores indicó correctamente que el porcentaje de inclusión laboral es el 4% del total de los empleados. Este dato permite señalar que la mayoría de empleadores conocen esta disposición legal lo que contribuye al incremento de oportunidades laborales para las PcD.

2.5.4. Cumplimiento de la ley de inclusión laboral (4%).

Tabla 16.

Distribución de 7 empleadores de PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según cumplimiento de ley, Cuenca 2015.

Cumplimiento de ley 4%	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	85,7%
No	1	14,3%
Total	7	100,0%

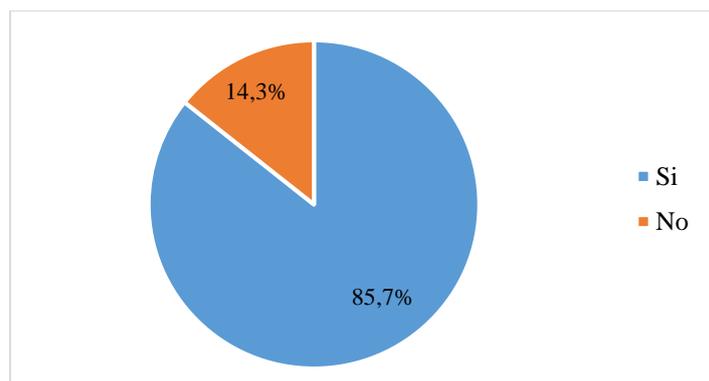


Figura 17. Distribución de 7 empleadores de PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según cumplimiento de ley, Cuenca 2015.

Con respecto al cumplimiento de esta ley, la mayoría de empresas (85,7%) cumplen esta disposición, mientras que, el 14,3% no lo cumple, estos datos dejan ver que la mayoría de las empresas están acatando con lo establecido legalmente en beneficio de las PcD. Este análisis se realizó en base del número total de empleados con relación al número de empleados con discapacidad de cada empresa.

2.5.5. Tipo de discapacidad de los empleados.

Tabla 17.

Distribución de 7 empleadores de PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según tipo de discapacidad de los empleados, Cuenca 2015.

Tipo de discapacidad de los empleados	Frecuencia	Porcentaje
Intelectual	2	28,6%
Sensorial	1	14,3%
Diferentes discapacidades	4	57,1%
Total	7	100,0%

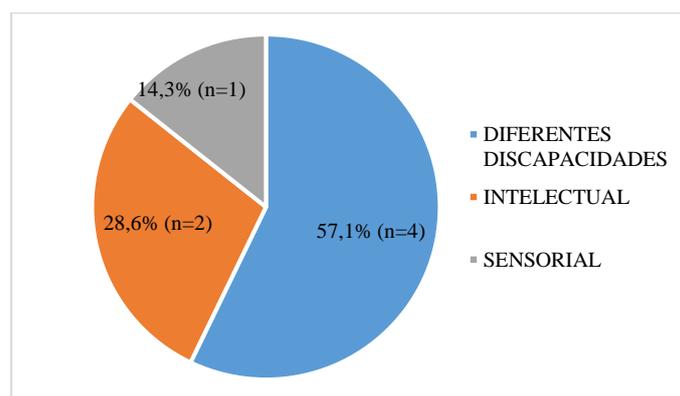


Figura 18. Distribución de 7 empleadores de PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según tipo de discapacidad de los empleados, Cuenca 2015.

El 57,1% de empleadores indicó que en la empresa trabajan personas con diferentes discapacidades, es decir, empleados con discapacidad física, intelectual y sensorial; y hay empresas en donde trabajan personas con un tipo de discapacidad, siendo así, el 28,6% de empleadores señaló tener trabajadores solo con discapacidad intelectual y el 14,3% con discapacidad sensorial. Esta realidad muestra que dentro del campo laboral se incluyen a personas con diferentes discapacidades por ende esto incrementan las oportunidades de las PcD para ingresar a laborar.

2.5.6. Forma de ingreso a la empresa.

Tabla 18.

Distribución de 7 empleadores de PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según Forma de ingreso a la empresa, Cuenca 2015.

Variable		Frecuencia	Porcentaje
Forma de ingreso	Desconoce	2	28,6%
	Por gestión de la empresa	2	28,6%
	Por iniciativa del empleado	3	42,9%
Factor que depende el ingreso a la empresa	Ningún factor	4	57,1%
	Tipo y grado de discapacidad	3	42,9%

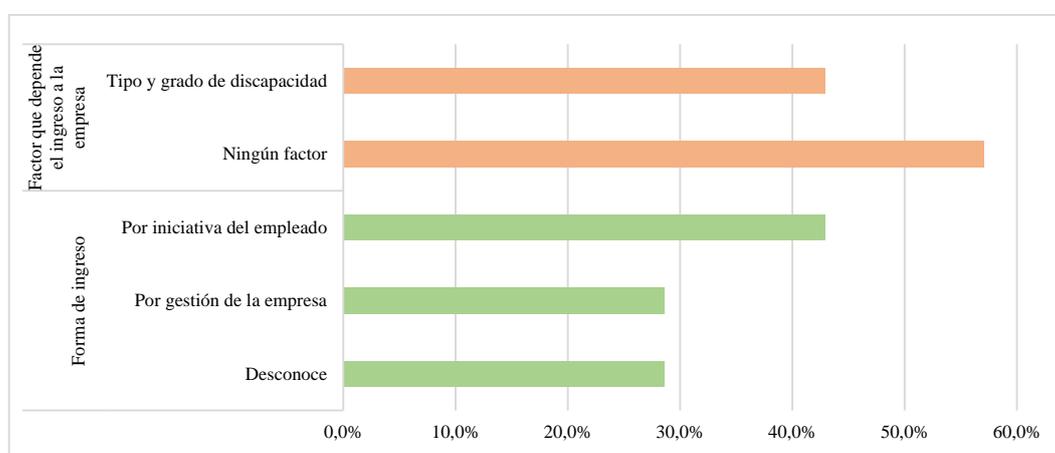


Figura 19. Distribución de 7 empleadores de PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según forma de ingreso a la empresa, Cuenca 2015.

Estos datos manifiestan que son pocos los empleadores (28,6%) quienes gestionan el ingreso laboral de PcD, mientras que el 42,9% de ingresos laborales se ha dado por iniciativa del empleado con discapacidad; por otro lado, el 57,1% de los empleadores señaló que no considera ningún factor para el ingreso del a PcD a la empresa, mientras que, el 42,9% considera el tipo y grado de discapacidad. Esta situación deja ver que las empresas están dando paso al ingreso laboral de PcD pero aún falta por trabajar en el proceso para el ingreso laboral.

2.5.7. Características laborales.

Tabla 19.

Distribución de 7 empleadores de PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según características laborales, Cuenca 2015.

	Variable	Frecuencia	Porcentaje
Jornada de trabajo	Medio tiempo	1	14,3%
	Tiempo completo	6	85,7%
Remuneración	Mayor al sueldo básico	1	14,3%
	Menor al sueldo básico	1	14,3%
	Sueldo básico	5	71,4%
Área de trabajo	Atención al cliente	1	14,3%
	Limpieza	3	42,9%
	Otro	3	42,9%
Tiempo que llevan en la empresa	Más de dos años	3	42,9%
	Más de un año	4	57,1%

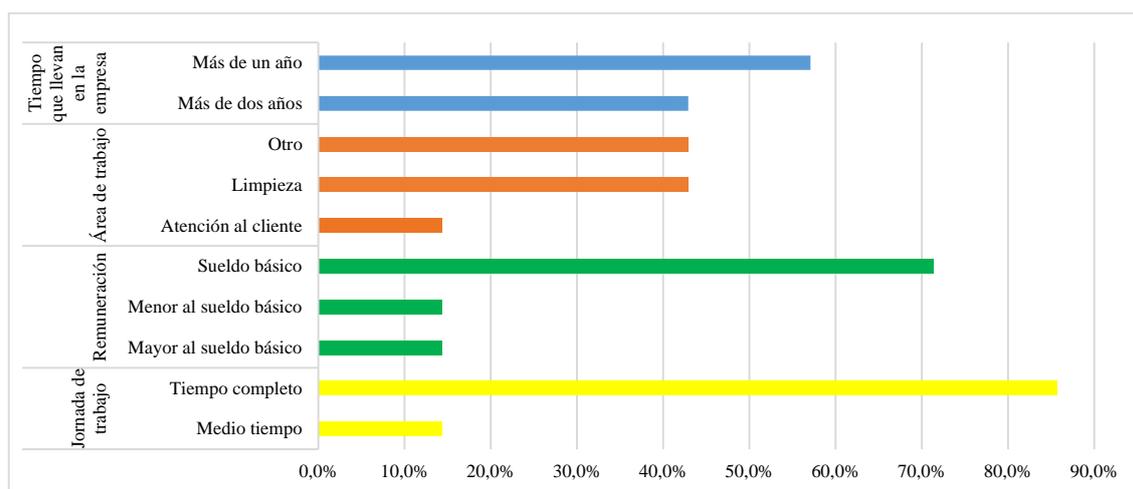


Figura 20. Distribución de 7 empleadores de PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según características laborales, Cuenca 2015.

En el contexto laboral, el 85,7% de empleadores señaló que los empleados con discapacidad cumplen la jornada de trabajo de tiempo completo y el 14,3% indicó que cumplen la jornada de medio tiempo, al igual que todos sus empleados; en cuanto a la remuneración el 71,4% de los empleadores manifestó que los empleados reciben un sueldo básico y el 14,3% indicó que reciben un sueldo menor al básico al igual que todos los empleados; por otra parte, con respecto al área de trabajo de las PcD el 42,9% de los empleadores expresó que se desenvuelven en el área de limpieza y el 57,1% indicó que los empleados trabajan en otras áreas como: atención al cliente, área de producción y bodega; finalmente, en cuanto al tiempo que llevan laborando las PcD en las empresas el 57,1% de empleadores señaló que sus empleados trabajaban más de un año y el 42,9% indicó que trabajan más de dos años en la empresa. Esta situación muestra que los empleadores están avanzando poco a poco en mejorar la situación laboral de las PcD e intentando cumplir con lo estipulado en el marco legal.

2.5.8. Características del desempeño laboral y significancia de la formación laboral recibida.

Tabla 20.

Distribución de 7 empleadores de PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según características de desempeño y formación, Cuenca 2015.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Relación entre compañeros	Buena	3 42,9%
	Excelente	4 57,1%
Desempeño laboral	Con supervisión	3 42,9%
	Independiente	4 57,1%
Conocimiento del tipo de formación que recibieron	No	4 57,1%
	Si	3 42,9%
Significancia de la formación recibida en el desempeño laboral	Poco significativa	1 14,3%
	Significativa	6 85,7%

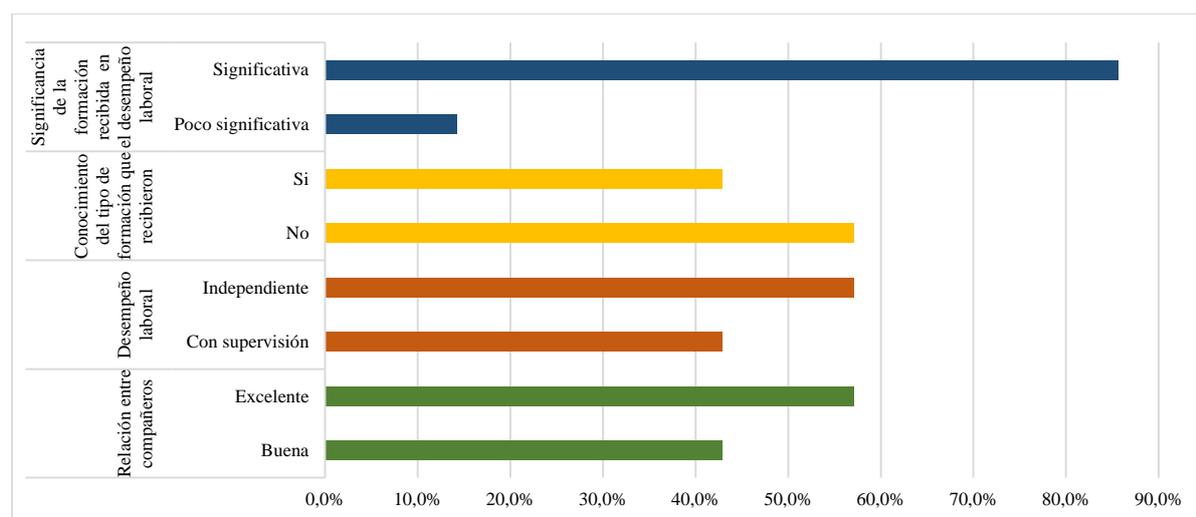


Figura 21. Distribución de 7 empleadores de PcD egresados de los CEE de la Ciudad de Cuenca según características de desempeño y formación, Cuenca 2015.

En cuanto a la relación entre compañeros el 57,1% de los empleadores calificó a la misma como excelente y el 42,9% calificó como buena; con respecto al desempeño laboral el 57,1% de empleadores mencionó que los empleados muestran independencia, mientras que, el 42,9% indicó que los empleados necesitan de supervisión para realizar su trabajo.

En torno a la formación recibida por las PcD, el 57,1% de los empleadores señaló que desconocen el tipo de formación recibida, mientras que, el 42,9% refirió que si conoce el tipo de formación recibida, las mismas que son: formación en talleres y educación general básica, a pesar de esta situación, el 85,7% de empleadores manifestó que la formación recibida contribuye significativamente para el desempeño laboral y solo el 14,3% señaló que es poco significativa. Estos resultados muestran que las PcD presentan buenas relaciones y buen desempeño laboral y que la formación recibida en los CEE es un elemento importante para el ejercicio laboral de estos empleados.

CAPÍTULO 3: DISCUSIÓN

La transición a la edad adulta y vida activa es un proceso complejo, y no existe un único factor que sea definitivo para asegurar su éxito; las capacidades son importantes, como lo es la formación, y el hecho de disponer de los apoyos necesarios. Además, los profesionales, los servicios educativos y laborales y las familias pueden ayudar a los estudiantes a desarrollar las habilidades, ofreciendo servicios, apoyos y oportunidades adecuadas para facilitar los aprendizajes y experiencias orientadas a la inclusión laboral y social. (Pallisera, 2011, p. 195)

Una vez elaborado el análisis de los resultados de los instrumentos aplicados a los 3 grupos de investigación, se puede concertar dichos resultados con diferentes disposiciones legales y con resultados de otros estudios.

De este modo; se demuestra que la inclusión laboral de PcD egresadas de los CEE en los últimos 5 años es baja, pues tan solo el 6,7% de esta población se encuentra laborando. Este resultado discrepa con el dato que indica el MDT: “en el Ecuador, actualmente más de 57 mil PcD han sido insertados laboralmente, valorándolos como seres humanos y como trabajadores, (...)”. (Ministerio de Trabajo [MTD], 2013).

En cuanto al trabajo realizado por los CCE sobre la inclusión laboral de PcD; se obtuvo que el 80% de las autoridades desconocen los datos informativos de los estudiantes egresados y de aquellos que han ingresado a laborar; el 40% de los CEE desarrollan programas de formación vocacional, el 20% talleres artesanales y 20% talleres pre ocupacionales; tan solo el 40% de los centros realizan seguimientos de las PcD egresadas que están trabajando; finalmente, los CEE muestran una limitada participación en el proceso de obtención de un trabajo para los estudiantes egresados. Estos resultados demuestran que los CEE no cuentan con programas apropiados y estructurados para la inclusión laboral; confirmando la existencia de “insuficientes y desarticulados programas y proyectos de capacitación y formación profesional”; así también de los “insuficientes programas de capacitación ocupacional y formación para el empleo, orientados a personas con discapacidad”, contextos señalados como problemas en el ámbito de las discapacidades en relación al trabajo. (ANID, 2013 -2017, p.81).

En relación al factor humano de los CEE; se identificó que el 78,8% de docentes señaló que los centros cuentan con un equipo de trabajo multidisciplinario, a pesar de que falte uno de los miembros, los mismos que se encargan de la formación y de los procesos de inclusión laboral; sin embargo, el 47,5% de los docentes manifestó que el equipo multidisciplinario no tiene vinculación con estos procesos; contrario a estos resultados, se evidencian porcentajes menores cuyas respuestas indican que el equipo se involucra en este proceso mediante una diversidad de programas, lo cual de modo alguno nos permite encontrar respuestas heterogéneas dentro de un mismo centro, lo que deja ver que los docentes no tienen información clara sobre estos procesos. Por otra parte, el 56,6% de profesionales señaló que algunos docentes están preparados para trabajar en la formación laboral; en cuanto a la capacitación recibida sobre inclusión laboral el 52,5% de docentes señaló que reciben capacitación ocasionalmente; por último, el 67,9% de docentes consideró tener poco conocimiento sobre procesos de inclusión laboral. Con estos resultados se demuestra que los docentes no están cumpliendo con lo que la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI, 2011) establece en el Título II, Capítulo 4. Art. 10: “Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico (...), según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación” (p.14).

En relación al factor físico; se obtuvo que el 66,7% de docentes señaló que poseen aulas regulares para el trabajo; a su vez, indicaron también que disponen de otros espacios de trabajo, siendo así, el 23,2% de docentes dijo que tienen espacios de talleres artesanales, el 34,3% espacios de talleres pre ocupacionales y el 35,4% áreas de hogar; espacios en los cuales se desarrollan talleres como: cocina, costura, limpieza, panadería y reciclado generalmente; consiguiente a esto, el 44,4% de docentes manifestó que los espacios de talleres tienen similitud a un espacio real de trabajo.

En lo que respecta a los equipos y materiales el 42,4% de los docentes consideró que éstos se encuentran en estado regular y el 23,2% señaló que no se utiliza estos recursos; el 57,6% de docentes indicó que algunos equipos y materiales responden a las necesidades actuales del campo laboral. Estos resultados dejan ver que los CEE no cuentan con los espacios ni instrumentos necesarios y adecuados para el aprendizaje de los estudiantes; a pesar que el Ministerio de Educación vela por el cumplimiento de las políticas establecidas y de los estándares de calidad. De otro modo, esta realidad expuesta no estaría siendo parte de la meta alcanzada por Ministerio, quienes exponen que “190 escuelas de educación regular y especial

se han dotado de materiales técnicos, tecnológicos pedagógicos” (Ministerio de Educación, 2010).

Finalmente, con respecto al factor relacionado con la metodología que utilizan los CEE; el 68,8% de los docentes indicó que en estos centros se aplica el Currículo de Educación General Básica; el mismo que, para el 61,6% de casos este enfoca a áreas de enseñanza de formación laboral, lo cual deja entrever el desconocimiento de los docentes frente a la formación laboral. Por otra parte, tan solo el 46,5% de profesionales afirmó que incluyen actividades de formación laboral en su plan de trabajo; con respecto a la planificación de objetivos laborales el 47,5% de casos indicó que se realiza de manera mensual, mientras que, el 35,4% indicó que no lo realiza; en cuanto a la participación de la familia en actividades de formación laboral el 56,6% de los casos consideró que esto es fundamental; concerniente a los parámetros de evaluación del nivel de formación laboral el 46,5% de docentes indicó que utilizan fichas de evaluación y el 27,3% señaló que no utilizan ningún parámetro; finalmente, el 51,5% de docentes señaló que el currículo utilizado permitirá un buen desempeño laboral a los estudiantes egresados. Estos resultados demuestran que los CEE no cuentan con programas curriculares adecuados ni con metodologías específicas acordes para la formación laboral; situación que confirma la presencia de la “insuficiente infraestructura, instrumentos, metodologías y mallas curriculares según el tipo de discapacidad, como uno de los problemas en el ámbito de la discapacidad en relación al trabajo” (ANID, 2013 -2017, p.82).

La situación de la escuela como, además de entorno educativo, espacio de encuentro entre alumnos, profesorado, profesionales especialistas de distintos ámbitos y familias, la ubica en una situación idónea para liderar los procesos de coordinación necesarios para afrontar con éxito los retos de la inclusión sociolaboral. (Pallisera, 2011, p. 191)

Sin embargo, queda demostrado que en nuestra realidad los CEE están lejos de cumplir con este fin; no cuentan con programas de inclusión laboral adecuados; así también, los factores: humano, físico y metodológico para la formación laboral, no cumple con los criterios necesarios para alcanzar dicho objetivo, limitando así la posibilidad de que las PcD que egresan de estos centros se incluyan laboralmente y por consiguiente se presenta la baja inclusión laboral.

En cuanto a la situación actual de las PcD egresadas de los CEE que están laborando, desde el punto de vista de los padres de familia, se obtuvo que la población generalmente es joven, cuyas edades oscilan entre los 19 a 31 años; existiendo prevalencia del sexo masculino con 57% frente al 43% de sexo femenino. Estos resultados se asocian con la realidad de la población con discapacidad en el Ecuador, “en donde el 53,43% son varones y el 46,57% son mujeres” (Ortiz, 2013, p. 79); con respecto al tipo de discapacidad el 71,4% presenta discapacidad intelectual y el 28,6% presenta discapacidad auditiva.

En el campo laboral; el 57,1% de los padres señaló que sus hijos trabajan en empresas, el 14,3% en fábricas e iguales porcentajes señalaron en instituciones educativas y restaurantes; en cuanto a la estabilidad laboral, beneficios de ley y remuneración mensual el 100% de los padres aseguró que sus hijos tienen un trabajo estable, cuentan con beneficios de ley y reciben una remuneración básica mensual; con respecto a la relación laboral el 57,1% de los padres señaló que es excelente y en cuanto al desempeño laboral el 57,1% consideró que es bueno.

En torno a la formación recibida el 71,4% de los padres aseguró que sus hijos recibieron formación en talleres pre ocupacional y el 28,6% indicó que recibieron educación general básica; frente a esto, los padres consideraron que la formación recibida por sus hijos contribuye significativamente en el desempeño laboral, permitiéndoles desenvolverse de manera segura e independiente. Por otra parte, en cuanto a la situación emocional de los padres el 85,7% manifestó sentirse feliz frente a la realidad laboral de sus hijos y tan solo el 14,3% señaló sentirse estresada; finalmente, el 100% de los padres apoyan a sus hijos en su desempeño laboral.

Estos resultados demuestran que la situación laboral de las PcD está siendo visualizada aunque falte mucho por hacer; además, es importante saber que los padres están involucrados en el desarrollo laboral de sus hijos y brindan su apoyo para que sigan adelante, siendo la familia un elemento fundamental para la inclusión laboral, como lo señala Pallisera (2011) “la implicación y colaboración familiar constituye un elemento imprescindible para asegurar el éxito de la inserción laboral” (p.195).

Con respecto a la inclusión laboral de las PcD, desde el punto de vista del empleador; se obtuvo que el 100% de las empresas en donde están trabajando las PcD egresados de los CEE

pertenecen al sector privado; este resultado coincide con los datos obtenidos de la investigación realizada en Loja, la cuales demostraron que “la inserción laboral de acuerdo a las instituciones que registran el cumplimiento de lo estipulado en la ley son de carácter privado en un 83% y las públicas en un 17%” (Gonzales, 2012, p. 82).

Por otra parte, los empleadores manifestaron tener un buen nivel de conocimiento sobre la inclusión laboral; sin embargo, tan solo el 51,7% señaló acertadamente que el porcentaje de inclusión laboral de PcD es del 4%; de esta forma, el 85,7% de estas empresas cumplen con lo estipulado en la ley. Estos resultados demuestran que son las empresas privadas las que están intentando cumplir con lo establecido legalmente. Según el Código de trabajo, en su Art. 42. # 33, señala que:

El empleador público o privado que cuente con un mínimo de veinte y cinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, (...). (p.20)

En cuanto al tipo de discapacidad de las personas incluidas laboralmente, el 57,1% de los empleadores señaló que los mismos tienen diferentes discapacidades, el 28,6% indicó que tienen discapacidad intelectual y el 14,3% indicó que tienen discapacidad sensorial. Estos resultados obtenidos se relacionan con los datos obtenidos de una investigación realizada en Loja, los que demostraron que el “tipo de discapacidad que presentan las personas que laboran en las empresas, el 50% padecen discapacidad física, el 30% auditiva, el 20% discapacidad intelectual” (Gonzales, 2012, p. 72); y con un estudio realizado en España donde se mostró que “las personas con discapacidad que trabajan en las empresas consultadas, el 40% presenta discapacidad física, 27% discapacidad mental-intelectual y 18% discapacidad auditiva” (OIT y SOFOFA, 2013, p.12). Demostrando que los empleadores de nuestro medio así como de otros países están brindando oportunidades a personas con diferentes discapacidades.

Con respecto a la forma de ingreso a laborar en la empresa, el 42,9% de casos indicaron que fue por iniciativa de empleado y el 28,6% señaló que fue por gestión de la empresa; por último, el 57,1% de casos manifestó que no consideran ningún factor para el ingreso a la empresa de las PcD, mientras que, el 42,9% señaló que considera el tipo y grado de discapacidad.

Dentro del contexto laboral de las PcD; el 85,7% de los empleadores señaló que los empleados trabajan la jornada completa y tan solo el 14,3% indicó que trabajan medio tiempo, igual que todos los empleados; así también, el 71,4% de casos expresó que los empleados reciben el salario básico, mientras que, el 14,3% dijo que el salario es menor al básico, igual a los demás trabajadores; en cuanto a las áreas de trabajo el 42,9% de casos señaló que éstos empleados trabajaban en el área de limpieza y el 14,3% manifestó que trabajan en las áreas de bodega y con igual porcentaje en atención al cliente y elaboración de productos; en relación al tiempo que llevan en las empresas el 57,1% de casos mencionó que sus empleados trabajan más de 1 año y el 42,9% indicó que están más de 2 años; en torno a la relación laboral el 57,1% de casos calificó como excelente y el 42,9% dijo que es buena y en cuanto al desempeño laboral el 57,1% de casos consideró que los empleados son independientes, mientras que, el 42,9% indicó que los empleados necesitan supervisión para el trabajo; finalmente, el 57,1% de casos desconoce la formación recibida por sus empleados; sin embargo el 85,7% de casos calificó a la misma como elemento significativo para el desempeño laboral del empleado.

Estos resultados demuestran un cumplimiento parcial del derecho al trabajo, establecido en la Ley Orgánica de Discapacidades (2012):

Título II. Capítulo Segundo. Sección 5. Art.45. Derecho al trabajo .- Las personas con discapacidad, (...) tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado. (p.12)

CONCLUSIONES

La investigación realizada permite identificar la realidad por la que atraviesa la educación especial frente a la formación laboral y su influencia en la inclusión laboral de las PcD; así también, permite determinar el porcentaje de PcD egresadas de los centros investigados que se encuentran laborando, y aproximarnos a la situación laboral de este grupo de población.

Se demuestra que los CEE no cuentan con programas apropiados para el proceso de inclusión laboral de las PcD, más del 80% de casos desconocen la información de la población egresada y que ingresó a laborar; solo el 40% de casos brindan una formación vocacional; el 60% de estos no realiza seguimiento de las PcD incluidas laboralmente o lo hace ocasionalmente, finalmente solo el 20% afirmó que ayudan en el proceso de consecución de un puesto laboral.

Con respecto a los factores de los CEE para la formación laboral se demuestra que: en cuanto al factor humano, los centros no cuentan con el personal completo para este propósito, además existe desconocimiento de los docentes sobre los procesos de preparación para la inclusión laboral, de igual manera existe la falta de formación y capacitación de los docentes para la enseñanza laboral; en torno al factor físico, se expone que no poseen los espacios físicos, equipos y materiales necesarios y apropiados para este proceso educativo, finalmente en relación al factor metodológico, los centros no cuentan con programas curriculares específicos para esta formación por ende la metodología y evaluación del proceso educativo son inadecuados. Por lo tanto los factores: humano, físico y metodológico de los CEE no poseen las condiciones apropiadas y necesarias para cumplir con el propósito de la formación laboral, limitando las posibilidades de las PcD que egresan de estos centros a que se incluyan laboralmente.

De esta manera, los resultados obtenidos indican que la inclusión de PcD egresadas de los 5 CEE es muy baja, pues la investigación señala que tan solo el 6,7% de esta población se encuentra laborando, indicando que aún queda mucho por trabajar en el campo de la formación laboral así como en los procesos de inclusión laboral para lograr los propósitos gubernamentales.

En cuanto a la situación laboral de las PcD que están incluidas laboralmente, se demuestra que la misma está progresando, pues de acuerdo a la información obtenida de los padres, el 100% de las PcD investigada cuenta con estabilidad laboral, beneficios de ley y remuneración básica mensual y para más del 50% de casos el desempeño laboral de sus hijos/as es bueno; por otro lado, de acuerdo a la información de los empleadores, la situación es similar, ya que para más del 70% de casos los empleados con discapacidad poseen estabilidad laboral, salarios básicos mensuales, jornadas de trabajo de tiempo completo y se desenvuelven en diferentes áreas de trabajo, sumado a esto la presencia de buenas relaciones laborales y de un buen desempeño; las empresas por su parte están trabajando en el intento por cumplir con lo establecido en la ley, brindando oportunidades a personas con diferentes discapacidades y ofreciéndoles un empleo en lo posible en igualdad de condiciones.

Se entregó un informe de los resultados obtenidos de la investigación a los Directores de los diferentes CEE que contribuyeron en el estudio, con la finalidad de hacerles conocer la situación por la que está atravesando la formación e inclusión laboral de las PcD egresadas.

Para finalizar, es importante indicar que el presente estudio puede servir de base para establecer nuevos procesos de estudios sobre proyectos para mejorar los procesos de formación laboral de PcD dentro de los CEE, así como, la elaboración de programas de capacitación para los actores involucrados en la formación laboral de PcD y para elaborar guías básicas de inclusión laboral para las empresas, contribuyendo de esta manera con el proceso de inclusión laboral dentro de la sociedad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agenda Nacional para Igualdad en Discapacidades. (2013-2017). CONADIS. Recuperado de:
<http://www.planificacion.gob.ec/>

Ascue, S. y Baltodano, E. (2008) *Inclusión laboral para personas con discapacidad*.
Recuperado de: <http://www.mecd.gob.es/>

Callado, J. (2008). La formación del discapacitado necesaria para su inserción laboral.
Revista Digital: Innovación y Experiencias Educativas. (9). Recuperado de:
<http://www.csi-csif.es/>

Código del Trabajo. (2012). Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/>

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Recuperado de:
<http://www.asambleanacional.gov.ec/>

FAEDIS, (2011). *Recursos para el empleo de personas con discapacidad*. Recuperado de:
<http://www.facc.info/>

Fullana, J., Pallisera, M., y Vila, M. (2003). La investigación sobre los procesos de
integración laboral de personas con discapacidad en entornos ordinarios. *Revista de
Investigación Educativa*. 21(2), 305-321. Recuperado de:
<http://revistas.um.es/rie/article/viewFile/109521/104131>

Gonzales, M. (2012). *Análisis de los programas de formación ocupacional, que oferta el
Centro de Protección a Discapacitados-CEPRODIS, en relación a la inserción
laboral de las personas con discapacidad, en la ciudad de Loja, periodo 2012* (tesis
de pregrado). Universidad Nacional de Loja. Loja – Ecuador. Recuperado de:
<http://dspace.unl.edu.ec/>

Guerra, J. (s.f.). Situación de las personas con discapacidad en Panamá. *Atlas Social de
Panamá*. Recuperado de: <http://www.mef.gob.pa/>

- Labbé, I. (13 de octubre 2013). Discapacidad en Chile: una desigualdad al descubierto. *Chile B. Realidades en perspectiva*. Recuperado de: <http://www.chileb.cl/>
- Ley Orgánica de Discapacidades. (2012). Recuperado de: www.consejodiscapacidades.gob.ec
- Ley Orgánica de Educación Intercultural. (2011). Recuperado de: <http://educacion.gob.ec/>
- Ministerio de Educación. (2010). *Educación Especial*. Recuperado de web.educacion.gob.ec/
- Ministerio de Educación. *Marco Legal Educativo*. Recuperado de: <http://educacion.gob.ec/>
- Ministerio de Trabajo. (2013). *Por la igualdad e inclusión laboral de personas con discapacidad*. Recuperado de: <http://www.trabajo.gob.ec/>
- OIT y SOFOFA. (2013). *Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad*. Recuperado de: <http://www.oitcinterfor.org/>
- Ordoñez, C. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. *Alteridad*, 6(2), 145-147. Recuperado de: <http://alteridad.ups.edu.ec/documents/1999102/3570292/>
- Ortiz, J. (2013). La discapacidad en el Ecuador en cifras, año 2010. *Revista de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de Cuenca*. 31(1), 74-81. Recuperado de: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/20629/1/>
- Pallisera, M., Fullana, J., y Vila, M. (2005). La inserción laboral de personas con discapacidad. Desarrollo de tres investigaciones acerca de los factores favorecedores de los procesos de inserción. *Revista de Investigación Educativa*, 23(2) 295-313. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=283321973002>

Pallisera, M. (2011). La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual. El papel de la escuela. *Revista Interuniversitaria de Formación de Profesorado*, 25(1) ,185-200. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=27419147011>

Vidal, R., Cornejo, C., y Arroyo, L. (2013). La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. *Convergencia Educativa*, 2, 93 – 102. Recuperado de: www.senadis.gob.cl/descarga/i/1607/documento

Villa, N., (2007). *Inclusión progresiva de las personas con discapacidad Intelectual en el mundo laboral. 1902 - 2006*. Recuperado de: <http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO10299/>

ANEXOS:

Anexo. 1

**UNIVERSIDAD DEL AZUAY****ENCUESTA PARA DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN ESPECIAL DE LA CIUDAD DE CUENCA.**

La presente encuesta tiene como objetivo obtener información relevante de los factores que consideramos como gran influencia en el proceso de inclusión laboral de los estudiantes con discapacidad que han egresado de estos Centros de Educación Especial en el periodo 2010 al 2014.

Responda marcando con una X en la opción que Usted considere que corresponda a su realidad. Gracias.

1. DATOS INFORMATIVOS.

Nombre de la Institución Educativa:

Cargo que desempeña dentro de la Institución Educativa:

1. La Institución Educativa en la que usted labora es:

Publica
Privada
Fiscomisional

2. La Institución Educativa brinda atención a estudiantes con discapacidad:

Intelectual
Física
Sensorial
Multidiscapacidades
Varias discapacidades

3. Cuántos estudiantes han egresado de la Institución Educativa durante el periodo 2010 - 2014:

Hombres
Mujeres
Desconoce

4. Cuántos estudiantes egresados de la Institución Educativa han ingresado al sistema laboral en el periodo 2010 - 2014:

Hombres
Mujeres
Ninguno
Desconoce

5. Qué tipo de formación recibieron en la Institución Educativa los estudiantes que han ingresado al sistema laboral:

Talleres artesanales
Formación vocacional
Talleres pre ocupacionales
Educación general básica

6. La Institución Educativa desarrolla programas de seguimiento a los estudiantes que han ingresado al sistema laboral:

Siempre
Nunca
En ocasiones

7. Los estudiantes egresados de la Institución Educativa han conseguido un puesto de trabajo por medio de:

La Institución Educativa
CONADIS
Ministerio de Relaciones Laborales
Padres de familia
Gestión personal
Desconoce

2. FACTORES PARA LA FORMACIÓN LABORAL

a) HUMANO

1. Cuántas personas laboran dentro de la Institución Educativa:

.....

2. La Institución Educativa cuenta con los profesionales de las siguientes áreas:

Médico
Psicólogo
Terapista Ocupacional
Trabajador Social
Profesores de talleres
Orientador Vocacional

3. La Institución Educativa cuenta con un equipo de trabajo:

Multidisciplinario
Transdisciplinario
Interdisciplinario
Ninguno
Desconoce

4. El equipo de trabajo de la Institución se ha involucrado en el proceso de preparación de estudiantes para el ingreso laboral, mediante:

Estudio de casos
Programas de inclusión laboral
Orientación Vocacional
No tiene vinculación

5. El personal docente de la Institución está preparado para enseñar contenidos relacionados a la formación laboral:

Todos
 Algunos
 Ninguno

6. Usted como miembro del personal de la Institución, con qué frecuencia ha recibido capacitaciones en temas relacionados con la inclusión laboral:

Frecuentemente
 Ocasionalmente
 Nunca

7. Cuanto conoce usted sobre los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad:

Mucho
 Poco
 Nada

B. FÍSICO

1. La Institución Educativa posee espacios físicos para la enseñanza y trabajo con los alumnos en:

Talleres artesanales
 Talleres pre ocupacionales
 Áreas de hogar
 Aulas regulares

2. En el caso de que se desarrollen talleres, cuales son:

Cocina
 Panadería
 Carpintería
 Costura
 Limpieza
 Mensajería
 Reciclado
 Otros (indique)

3. Los espacios físicos de los talleres de enseñanza de la Institución en relación con el espacio real del lugar de trabajo son:

Similares
 Diferentes
 Mínima relación
 No hay relación

4. Los equipos y materiales utilizados en las actividades de formación laboral para la enseñanza de los alumnos se encuentran en un estado:

Bueno
 Regular
 Malo
 No utiliza este material

5. Los equipos y materiales utilizados en la enseñanza de los alumnos, responden a las necesidades actuales tanto sociales, tecnológicas y personales del sistema laboral:

Todos
 Algunos
 Ninguno

C. METODOLÓGICO

- 1.Cuál de los siguientes programas curriculares utiliza la Institución para el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes:

Currículo de Educación General Básica
 Currículo Funcional Ecológico
 Otro (Indique)

2. Cuánto conoce usted sobre el programa curricular que se maneja dentro de la Institución:

Mucho
 Poco
 Nada

3. El programa curricular de la Institución se enfoca en áreas de enseñanza relacionadas a la formación laboral:

Si
 No
 Desconoce

4. Dentro de su plan de trabajo incluye alguna área de aprendizaje con actividades relacionadas a la formación laboral de sus estudiantes:

Si
 No
 A veces

5. La Institución planifica objetivos de aprendizaje relacionados a la formación laboral de sus estudiantes, de manera:

Mensual
 Quimestral
 Anual
 No planifica estos objetivos

6. La Institución cuando planifica actividades relacionadas a la formación laboral, considera la participación de la familia como:

Fundamental
 Secundario
 No trabaja con los padres
 No se planifica estas actividades

7. El programa curricular utilizado en la Institución para el proceso de enseñanza aprendizaje con sus alumnos permitirá un futuro desempeño laboral:

Bueno
 Regular
 Bajo

8. Cuáles son los parámetros que utiliza la Institución para evaluar el nivel de preparación de los estudiantes para enfrentar el sistema laboral:

- Fichas de evaluación
- Exámenes de contenidos de aprendizaje
- Otros (indique)
- Ninguno

Si usted desea emita un comentario en relación a la temática abordada

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Anexo. 2



UNIVERSIDAD DEL AZUAY

ENCUESTA PARA LOS PADRES DE FAMILIA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EGRESADOS DE LOS CENTROS DE EDUCACION ESPECIAL DE LA CIUDAD DE CUENCA EN EL PERIODO 2010-2014 Y QUE HAYAN INGRESADO AL SISTEMA LABORAL.

La siguiente encuesta tiene el objetivo de obtener información relevante acerca de la situación laboral actual de las personas con discapacidad que han ingresado a laborar luego de egresar de los Centros de Educación Especial.

Responda marcando con una X en la opción que Usted considere que corresponda a su realidad. Gracias.

INFORMACIÓN GENERAL

Edad.....

Sexo.....

Discapacidad.....

1. Su hijo/hija cuenta con un trabajo:

Estable

Temporal

Ocasional

2. Su hijo/hija trabaja en:

Empresa

Fabrica

Domicilios

Otros (indique)

3. Su hijo/hija cuenta con todos los beneficios de ley

Si

No

Desconoce

4. El sueldo que recibe su hijo/hija mensualmente es :

Salario Básico

Mayor al salario básico

Menor al salario básico

Otro (indique)

5. Considera que la relación que su hijo/hija entre compañeros de trabajo es:

Excelente

Buena

Regular

Mala

No hay relación

con otras personas

6. Usted considera que el desempeño laboral de su hijo/hija en cuanto a: respeto, responsabilidad, atención, cumplimiento de horarios es:

Excelente
Bueno
Regular
Malo

7. Qué tipo de preparación recibió su hijo/hija en el Centro de Educación Especial:

Formación en Talleres pre ocupacionales
Formación Vocacional
Educación General Básica
Desconoce

8. De qué manera ha favorecido la formación que recibió su hijo/hija en el centro de educación especial en su desempeño laboral :

Muy significativa
Significativa
Poco significativa

9. Dentro del ámbito laboral su hijo/hija demuestra:

Seguridad
Independencia
Inseguridad
Frustración
Otro (Indique)

10. El desempeñar un cargo laboral por parte de su hijo/hija ha provocado en usted como padre una situación de:

Felicidad
Estrés
Preocupación
Temor

11. Usted como padre de familia, frente a la situación laboral de su hijo/hija a adoptado en papel de:

Apoyo
Rechazo
Barrera
Indiferencia

Anexo. 3



UNIVERSIDAD DEL AZUAY

ENCUESTA PARA LAS EMPRESAS QUE HAN CONTRATADO A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EGRESADOS DE LOS CENTROS DE EDUCACION ESPECIAL DE LA CIUDAD DE CUENCA EN EL PERIODO 2010-2014.

La siguiente encuesta tiene el objetivo de obtener información relevante a cerca de la situación laboral de las personas con discapacidad que han ingresado a laborar luego de egresar de los Centros de Educación Especial y si ésta ha influenciado es su rendimiento laboral.

Responda marcando con una X en la opción que Usted considere que corresponda a su realidad. Gracias.

INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

1. La empresa pertenece al sector:

Publico

Privado

2. Cuánto conoce usted acerca de la Ley de Discapacidad sobre la inserción laboral de personas con discapacidad para las empresas públicas y privadas:

Mucho (71 – 100%)

Medio (36 – 70 %)

Poco (1 - 35 %)

Nada

3. Según esta ley cuánto es el porcentaje de empleados con discapacidad que la empresa debería tener :
.....%

4. Cuántos empleados laboran dentro de la empresa:

.....

5. Cuántos empleados de la empresa tienen discapacidad:

.....

6. Qué tipo de discapacidad tienen los empleados que laboran en la empresa:

Física

Intelectual

Sensorial

Multidiscapacidades

Diferentes discapacidades

Desconoce

7. Indique de qué forma ingresaron las personas con discapacidad a trabajar en la empresa.

Por gestión de los Centros de Educación Especial
 Por medios del CONADIS
 Por gestión de la empresa
 Por iniciativa del empleado
 Desconoce

8. Para que una persona con discapacidad ingrese a laborar a la empresa depende de:

Tipo y grado de discapacidad
 Formación pre ocupacional
 Ningún factor

9. Los empleados con discapacidad cumplen una jornada de trabajo a:

Tiempo completo
 Medio Tiempo
 Por horas

10. La remuneración que reciben los empleados con discapacidad es:

Mayor al sueldo básico
 Sueldo básico
 Menor al sueldo básico

11. Los empleados con discapacidad de la empresa en qué área de trabajo se desenvuelven:

Administrativo
 Mensajería
 Limpieza
 Bodega
 Atención al Cliente
 Otros Especifique.....

12. Qué tiempo llevan laborando los empleados con discapacidad dentro de la empresa:

Menos de 1 año
 Más de 1 año
 Más de 2 años

13. La relación entre compañeros de trabajo en la empresa es:

Excelente
 Buena
 Regular
 Mala
 Muy Mala

14. Los empleados con discapacidad desempeñan su trabajo de manera:

Independiente
 Con supervisión
 Con apoyo permanente

15. El desempeño laboral de las personas con discapacidad en cuanto a: respeto, responsabilidad, atención, cumplimiento de horarios es:

- Excelente
- Buena
- Regular
- Mala

16. Conoce usted qué tipo de formación recibieron los empleados en los Centros de Educación Especial:

- Si
- No

Si la respuesta es afirmativa indique cual es:

17. La formación recibida en los centros de educación especial por los empleados con discapacidad favorece su desempeño de manera:

- Significativa
- Poco Significativa
- Nada significativa

Si usted desea emita un comentario en relación a la temática abordada

.....

.....

.....

.....

.....

