

**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE QUITO**

CARRERA: PSICOLOGÍA

Tesis previa a la obtención del título de: PSICÓLOGA

**TEMA:
ESTUDIO DEL PROCESO DE INCLUSIÓN SOCIOLABORAL DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL LEVE EN EMPRESAS PRIVADAS DE
LA CIUDAD DE QUITO, DESDE LA EXPEDICIÓN Y APLICACIÓN DEL
ARTÍCULO 42 - INCISO 33 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO**

**AUTORAS:
CRUZ QUEVEDO ERIKA ANDREA
ROJAS CÓRDOVA VALERIA SOFÍA**

**DIRECTORA:
MIRYAM GALLEGOS NAVAS**

Quito, mayo de 2013

DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD

Los conceptos desarrollados, análisis realizados, conclusiones y recomendaciones del presente trabajo de grado son de exclusiva responsabilidad de:

Quito, mayo de 2013

Erika Andrea Cruz Quevedo

1721096897

Valeria Sofía Rojas Córdova

1720749496

DEDICATORIA

A:

Dios por ser nuestro guía, la motivación constante que nos permitió levantarnos cada día y seguir cumpliendo metas y objetivos, por fortalecer nuestro corazón e iluminar nuestra mente, por ponernos en nuestro camino a personas quienes demostraron estar en las buenas y en las malas en el desarrollo de éste arduo trabajo.

Nuestros padres por darnos la vida y ser el pilar fundamental en este gran proceso tanto personal como profesional, por darnos aliento en los momentos más difíciles de la carrera, por no permitir que nos demos por vencidas fácilmente, por enseñarnos el verdadero significado de amar lo que hacemos y luchar por lo que queremos.

Nuestros familiares y amigos que compartieron nuestras preocupaciones y alegrías, por cada palabra de ánimo, comprensión, sabios consejos y sobre todo por la confianza depositada en nosotras.

A todos, esperamos no defraudarlos y contar siempre con su valioso apoyo, sincero e incondicional.

AGRADECIMIENTO

Nuestro más sincero agradecimiento al enfoque comunitario que la Universidad Politécnica Salesiana nos ha brindado, el seguir creciendo personal y profesionalmente depende en gran medida de la enseñanza aprehendida cada día.

A los jóvenes con discapacidad intelectual, quienes han sido nuestro ejemplo y motivación durante años de trabajo junto a ellos. Gracias a sus sonrisas, lágrimas, éxitos y amor nos enseñaron que no existen límites para lograr metas propuestas.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1	5
MARCO TEÓRICO	5
1. 1 Aproximaciones teóricas de la discapacidad intelectual	5
1.1.2. Discapacidad intelectual	5
1.1.2.1. Definición.....	5
1.1.2.2. Tipos de discapacidad intelectual.....	7
1.1.2.3. Necesidades de las personas con discapacidad intelectual leve.....	9
1. 2 Inclusión de las personas con discapacidad intelectual.....	12
1.2.2. Inclusión familiar	12
1.2.3. Inclusión al entorno	13
1.2.4. Inclusión educativa.....	14
1.2.5. Inclusión laboral	16
1.2.5.1. Orientación vocacional.....	16
1.2.5.2. Formación Ocupacional	17
1.2.5.3. Vinculación laboral de las personas con discapacidad intelectual.....	21
1.2.5.3.1. Modalidades de Empleo.....	22
1.2.5.4. Proceso de la inclusión laboral.....	26
1. 3 Marco legal para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.....	32
1.3.2. Constitución de la República del Ecuador	32
1.3.3. Ley Reformatoria al Código de Trabajo.....	34
1.3.4. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.....	35
1.3.5. Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	38

CAPÍTULO 2	40
DIAGNÓSTICO DEL ESTUDIO	40
2.1. Metodología de investigación para el estudio	40
Segmentación de empresas.....	42
Segmentación de personas con discapacidad intelectual leve y sus respectivos representantes considerados para el estudio	43
Segmentación de centros de capacitación y formación laboral para personas con discapacidad intelectual.....	46
2.2. Tabulación e interpretación de los resultados del estudio	47
2.2.2. Tabulación e interpretación de las entrevistas dirigidas a los colaboradores con discapacidad intelectual leve	54
2.2.3. Tabulación e interpretación de las encuestas dirigidas a jefes directos o supervisores de los colaboradores con discapacidad intelectual leve	63
2.2.4. Tabulación e interpretación de las entrevistas dirigidas a los representantes de los colaboradores con discapacidad intelectual leve	72
2.2.5. Tabulación e interpretación de las entrevistas dirigidas a los centros de capacitación y formación ocupacional	82
2.3. Resultados Globales	94
CONCLUSIONES.....	100
RECOMENDACIONES	105
Dirigidas a empresas y jefes directos/ supervisores de las personas con discapacidad..	105
Dirigidas a personas con discapacidad intelectual leve y representantes.....	107
Dirigidas a centros de capacitación y formación ocupacional	108
GLOSARIO DE TÉRMINOS	109
LISTA DE REFERENCIAS.....	111

RESUMEN

Esta investigación tiene como principal propósito el estudio del proceso de inclusión socio laboral de personas con discapacidad intelectual leve en empresas privadas de la ciudad de Quito, desde la expedición y aplicación del artículo 42 - inciso 33 del Código del Trabajo.

Nuestro trabajo se centra en la población con discapacidad intelectual leve, ya que por sus características personales tienen más oportunidades de acceso al empleo ordinario, sin embargo la sociedad aun no entiende sus necesidades y la falta de conocimiento de los empresarios, de la comunidad y la familia de las potencialidades de estas personas, hace que se los margine de procesos que mejoren su calidad de vida. Por ello la finalidad se basa en aportar alineamientos estratégicos que las partes mencionadas deben tomar en cuenta para que exista una verdadera inclusión.

El objetivo principal dentro del estudio es conocer los factores por los cuales las personas con discapacidad intelectual leve no logran una inclusión satisfactoria y estable dentro del entorno laboral, para dar cumplimiento a lo establecido nos basamos en: un marco teórico con temas relacionados a la discapacidad intelectual e inclusión de las mismas, diagnostico de los resultados recopilados por medio de instrumentos aplicados a las organizaciones, personas con discapacidad intelectual leve, familias y centros de capacitación; a través de dichos resultados se establece conclusiones dirigidas a cada una de las partes; con el propósito de sugerir recomendaciones que permitan mejorar los procesos de inclusión laboral.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación tiene como principal propósito el estudio del proceso de inclusión socio laboral de personas con discapacidad intelectual leve en empresas privadas de la ciudad de Quito, desde la expedición y aplicación del artículo 42 - inciso 33 del Código del Trabajo.

El planteamiento y desarrollo de esta tesis se fundamenta en un interrogante elemental: ¿Cómo se lleva a cabo el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual leve en empresas privadas de la ciudad de Quito y si los subprocesos son adaptados a las necesidades de los colaboradores mencionados?

Consideraremos la experiencia obtenida en el Servicio de Inserción Laboral de personas con discapacidad de la Fundación General Ecuatoriana, donde realizamos procesos de ubicación laboral posterior al periodo de formación ocupacional de los jóvenes con discapacidad intelectual, impartido por el Programa de Capacitación Ramón Arregui Monreal de dicha organización; según la observación de registros notamos que la mayoría de las personas con discapacidad intelectual leve que acceden a un puesto de trabajo no son ubicadas de acuerdo a su formación, competencias o habilidades.

La inclusión laboral es un proceso que sigue varios pasos, uno de los más importantes es la formación de acuerdo a las capacidades personales y la demanda laboral actual que exige el mercado, en la observación desarrollada el centro de capacitación de jóvenes con discapacidad intelectual “Ramón Arregui Monreal” de la Fundación General Ecuatoriana destacamos que los pasos antes mencionadas no se realizan como exige una óptima inclusión laboral, por este motivo nuestro problema gira principalmente en estos factores.

Además ciertas empresas al solicitar personal al Servicio de Inserción Laboral, no consideran contratar personas con discapacidad intelectual leve por el desconocimiento y falta de experiencia al tratar con este tipo de discapacidad, lo cual no brinda

oportunidades de desarrollo en actividades diferentes a las de servicios generales o cargos operativos.

El problema se agudiza debido a que en ciertos casos la familia no participa activamente en los diferentes procesos, lo que se refleja en una falta de compromiso frente al apoyo que deben brindar a sus hijos.

Desde el inicio del gobierno anterior hasta la actualidad se pone énfasis en las necesidades de los menos favorecidos, demostrándose así un progreso en la inclusión: familiar, al entorno y sobre todo laboral; considerando los procesos de vinculación de personas con discapacidad a un puesto de trabajo, obligatorios como cumplimiento de la Ley vigente en el Ecuador.

Nuestro trabajo se centra en la población con discapacidad intelectual leve, ya que por sus características personales tienen más oportunidades de acceso al empleo ordinario, sin embargo la sociedad aun no entiende sus necesidades y la falta de conocimiento de los empresarios, de la comunidad y la familia de las potencialidades de estas personas hace que se los margine de procesos que mejoren su calidad de vida.

Por lo tanto en la presente tesis llevaremos a cabo un estudio del proceso de inclusión laboral de este grupo, con la finalidad de aportar alineamientos estratégicos que las organizaciones, familias y centros de formación deben tomar en cuenta para que exista una verdadera inclusión.

Nuestro objetivo principal dentro del estudio es conocer los factores por los cuales las personas con discapacidad intelectual leve no logran una inclusión satisfactoria y estable dentro del entorno laboral, para dar cumplimiento a este objetivo nos fijamos objetivos específicos como: aportar con un marco teórico con temas relacionados a la discapacidad intelectual e inclusión de las mismas, diagnosticar los resultados recopilados a través de instrumentos establecidos a las organizaciones, familias y centros

de capacitación; dichos resultados nos permitieron establecer recomendaciones que impulsarán el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los mismos.

La metodología empleada en este trabajo se desarrolló en base a una investigación de campo, para lo cual se elaboró herramientas técnicas tales como: encuestas y entrevistas, debido a la facilidad de aplicabilidad que tienen y además nos ayudaron a receptor información directa y veraz de cada una de las partes.

Para obtener información de los participantes, fue necesario segmentar nuestro mercado partiendo desde los centros de capacitación y formación laboral de personas con discapacidad, empresas privadas, colaboradores con discapacidad intelectual leve y sus respectivos representantes. De esta manera se logró levantar información necesaria para el análisis correspondiente.

En cuanto a la tabulación e interpretación de resultados, se empleó tablas macro donde se demuestran los resultados por preguntas y valoraciones reflejadas en los respectivos gráficos porcentuales (pasteles).

Finalmente se valoró el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual leve, mediante matrices de evaluación que reflejan resultados globales de las partes implicadas, consideradas para el presente estudio.

En el primer capítulo que corresponde al marco teórico, se presentan temas relacionados a la discapacidad intelectual, inclusión de las personas con discapacidad que contiene el proceso de inclusión a nivel familiar, del entorno y laboral, posteriormente el marco legal para la vinculación de esta población.

En el segundo capítulo se presenta el estudio del diagnóstico realizado a empresas privadas, centros de capacitación y formación ocupacional de personas con discapacidad intelectual consideradas en la ciudad de Quito; una vez segmentado el mercado se procedió a la aplicación de herramientas estructuradas para cada una de las partes:

entrevistas (área de Recursos Humanos o Trabajo Social y colaboradores con discapacidad intelectual leve), encuestas (Jefes Directos o Supervisores, representantes y centros de capacitación y formación ocupacional de personas con discapacidad intelectual leve), por último se desarrolló el análisis cualitativo y cuantitativo de la información obtenida para adquirir datos sobre los procesos de inclusión laboral de estas personas. Dentro de la tabulación e interpretación se observará resultados representados a través de tablas y gráficos porcentuales.

Para finalizar, después de analizar resultados globales y cuadros estadísticos de las mencionadas herramientas, se establece conclusiones dirigidas a cada una de las partes; con el propósito de sugerir recomendaciones que permitan mejorar los procesos de inclusión laboral y de esta manera la calidad de vida de este grupo.

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO

1. 1 Aproximaciones teóricas de la discapacidad intelectual

1.1.2. Discapacidad intelectual

1.1.2.1. Definición

La definición más relevante tomada en cuenta para la elaboración del presente trabajo ha sido la de la Asociación Americana de Retraso Mental (AARM), la cual manifiesta lo siguiente:

“Es una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa, expresada en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad se origina con anterioridad a los 18 años” (Asociación Americana de Retraso Mental , 2002)

De acuerdo a las definiciones establecidas en años anteriores esta definición de discapacidad intelectual conserva criterios significativos al funcionamiento intelectual y conducta adaptativa de estas personas en el entorno durante el transcurso de su desarrollo.

En el año 2002 la AARM modificó el sistema de dimensiones enfocados a evaluar a las personas con discapacidad intelectual ya no desde el coeficiente intelectual (CI), sino más bien desde el análisis de sus necesidades individuales y apoyos, gracias a la reestructuración de un sistema de 5 dimensiones:

Dimensión I: Capacidades Intelectuales

La inteligencia se considera una capacidad general que incluye razonamiento, planificación, solución de problemas, pensamiento abstracto, comprensión de ideas complejas, aprender con rapidez y de la experiencia.

Dimensión II: Conducta Adaptativa

Esta dimensión se la define como un conjunto de habilidades conceptuales, sociales y prácticas asimiladas por las personas con discapacidad intelectual para funcionar en su vida diaria.

Dimensión III: Participación, Interacciones y Roles sociales

Las dimensiones anteriores se enfocan en aspectos personales y ambientales, la presente dimensión evalúa la interacción del individuo con los demás y el rol social desempeñado, destacando así la importancia que se concede a estos aspectos en relación con la vida de la persona. Se puede evidenciar el funcionamiento adaptativo del comportamiento del individuo en la interacción dentro de un grupo, los roles sociales son actividades valoradas como normales para un grupo específico refiriéndose a aspectos: personales, laborales, escolares o de otro tipo.

Dimensión IV: Salud (Física, Mental y Factores Etiológicos)

La preocupación por la salud de los individuos con discapacidad intelectual se basa en que pueden tener cierta dificultad para reconocer problemas físicos y de salud mental, además de comunicar síntomas, sentimientos de malestar y en la comprensión de los planes de tratamiento.

Dimensión V: Contexto

El contexto se refiere a la interacción entre ambiente y cultura, describiendo las condiciones interrelacionadas en las cuales las personas viven a diario, esta dimensión se ha planteado desde una perspectiva ecológica basada en tres niveles importantes: 1) Microsistema: definido como el espacio social inmediato, que incluye: persona, familia y personas cercanas; 2) Mesosistema: conformado por la comunidad y organizaciones que proporcionan servicios educativos o de habilitación y apoyo; y 3) Megasisistema descritos por: esquemas generales de la cultura, sociedad, población, países o influencias sociopolíticas.

1.1.2.2. Tipos de discapacidad intelectual

Según establece la Organización Mundial de la Salud (OMS), la discapacidad intelectual se puede clasificar en 4 tipos, tomando en cuenta las características más representativas de cada uno.

1.1.2.2.1. Discapacidad intelectual leve

La discapacidad intelectual leve constituye el grupo más numeroso de las personas con discapacidad intelectual, en su mayor parte el origen de esta discapacidad intelectual es psicosocial, suelen desarrollar habilidades sociales y de comunicación durante los primeros años de educación infantil, presentando rasgos mínimos en el ámbito motor y sensorial, son seres independientes al cuidado de su persona, destacando que el desarrollo puede ser más lento de lo normal.

Puede percibirse en edades posteriores y se lo distingue en problemas específicos de lectoescritura y cálculo, durante la escolaridad pueden obtener mejoras y enriquecimiento cognitivo; en la vida adulta adquieren habilidades sociales y laborales con una autonomía mínima para integrarse en el mundo laboral.

1.1.2.2.2. Discapacidad intelectual moderada

Un factor importante es el ambiente socio familiar además de las causas orgánicas que contribuyen al desarrollo de la discapacidad, adquieren habilidades de comunicación durante sus primeros años, se desplazan por lugares conocidos independientemente, durante la adolescencia manifiestan problemas en las relaciones personales ya que tienen dificultad en reconocer convencionalismos sociales, para realizar trabajos sencillos y prácticos requieren cierta supervisión.

1.1.2.2.3. Discapacidad intelectual grave

Su origen viene por causas de tipo biológico, en sus primeros años su lenguaje es escaso o nulo, presentan desarrollo motor pobre, en la vida adulta pueden aprender habilidades básicas de autocuidado, se pueden comunicar con palabras básicas y globales, en cuanto a la realización de tareas muy simples requieren supervisión permanente.

1.1.2.2.4. Discapacidad intelectual profunda

Se la detecta desde su nacimiento y temprana edad, presentan una enfermedad neurológica identificada, requieren total dependencia para cualquier actividad cotidiana, desde sus primeros años presentan alteraciones graves en su desarrollo sensorial y motor, requieren un ambiente con apoyo y supervisión constante, en los años escolares pueden mejorar su desarrollo motor, realizan trabajos muy sencillos en centros protegidos con total control.

Al enfocarnos en el estudio del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual leve, es preciso profundizar este concepto, con la finalidad de conocer los diferentes aspectos que involucra el desarrollo de este grupo dentro de su entorno.

La discapacidad intelectual leve al constituir el grupo más numeroso de las personas con discapacidad intelectual y al tener como característica principal rasgos imperceptibles, a diferencia de los otros tipos de discapacidad intelectual, podrá acceder sin mayor dificultad y sin necesidad de mayores apoyos a una educación regular, laboral y al

entorno. Al desarrollar habilidades sociales y de comunicación, y al ser personas independientes en su cuidado personal alcanzan mejores oportunidades de progreso, mejorando de esta manera su calidad de vida.

1.1.2.3. Necesidades de las personas con discapacidad intelectual leve

Para el análisis de la discapacidad intelectual leve se ha tomado en cuenta sus características que pueden determinar los tipos de apoyo estas personas requieren, el centro de recursos de educación especial de Navarra manifiesta que es preciso identificar su funcionamiento a nivel: corporal / motriz, aspectos personales / sociales, cognición y lenguaje / comunicación.

En el siguiente cuadro se detalla las características con sus respectivas necesidades y apoyos:

Cuadro N° 1

CARACTERISTICAS	APOYOS
CORPORALES Y MOTRICES	
<ul style="list-style-type: none"> - Su discapacidad no es perceptible a vista de los demás, no poseen rasgos físicos definidos. - Su déficit sensorial o motor es bajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Por lo general no precisan atención especial. - No requieren apoyo supervisado.
AUTONOMÍA, ASPECTOS PERSONALES Y SOCIALES	
<ul style="list-style-type: none"> - De manera espaciada, llegan a conseguir completa autonomía para el cuidado personal y en actividades de rutina. - Se envuelven de manera efectiva en trabajos adaptados a sus habilidades. - Generalmente, la historia personal afecta a su vida personal, autoestima y actitudes de angustia. - Es posible la presencia de 	<ul style="list-style-type: none"> - Programas concretos, cuando se requiera para el aprendizaje de actividades específicas. - Respaldar las condiciones apropiadas en ambientes, situaciones y actividades en las que participen para que puedan asumirlas y participar de las mismas. - Brindar el grado oportuno de protección con un nivel oportuno de exigencia.

<p>dependencia y falta de iniciativa en la edad adulta para asumir responsabilidades o realizar trabajos encomendados.</p> <ul style="list-style-type: none"> - En relación a su vida social puede ser restringido y puede aparecer el sometimiento para ser aceptado. - Puede darse cierto grado de inadaptación emocional y respuestas impulsivas en entornos no controlados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptar y buscar ambientes adecuados en los que se pueda obtener una participación óptima del individuo. - Trabajar en equipo para lograr una concienciación del grupo para obtener una adecuada participación.
COGNITIVAS	
<ul style="list-style-type: none"> - Se presenta menor eficiencia en los procesos de control atencional y en la utilización de estrategias de memorización y recuperación de información. - Presentan cierta dificultad para discriminar los aspectos importantes de la información proporcionada. - Presentan dificultades de simbolización y abstracción. - Dificultades para extraer principios y generalizar los aprendizajes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar la discriminación y el acceso al aprendizaje proporcionando instrucciones sencillas, vocabulario accesible, apoyo simbólico y visual. - Para impartir instrucciones es importante partir de lo concreto como: aspectos funcionales y significativos. - Asegurar el éxito en las tareas, que vayan a cumplir. - Cumplir con un proceso de apoyo o seguimiento que les permita afianzar responsabilidad en las tareas encomendadas.
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE	
<ul style="list-style-type: none"> - Existe ligero plazo en el aprendizaje durante sus primeros años, sus habilidades en lectoescritura les permiten evolucionar en su aprendizaje. En el desarrollo de habilidades lingüísticas relacionadas con el contexto, presentan ligeras complicaciones. - Presentan dificultades en la comprensión y expresión de estructuras del lenguaje figurativo como: expresiones literarias o metáforas. - Presentan posibles dificultades en los procesos de análisis en la adquisición de lectoescritura. 	<ul style="list-style-type: none"> - Emplear mecanismos adecuados al nivel de desarrollo como: empleo de lenguaje correcto, sencillo, frases cortas, énfasis en la entonación adecuados al nivel de desarrollo. - Empleo de estrategias que beneficien el desarrollo lingüístico de los individuos. - Utilizar sistemas de facilitación, como apoyos gráficos o gestuales.

– Frecuentemente presentan complicación en la comprensión de textos complejos.	
--	--

Fuente: (Junta de Andalucía)

Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Al igual que todo ser humano las personas con discapacidad intelectual leve atraviesan por un plan de vida, el mismo que se desarrolla de acuerdo a su ciclo vital, en el transcurso de cada etapa deberá completar fases indispensables para su crecimiento, de esta manera lograra un desenvolvimiento a nivel: familiar, educativo, entorno y laboral. Para relacionar las características-apoyos y ciclo de vida, Cusi Morales Bedoya en su artículo “Proyecto de vida de la persona con discapacidad” especifica lo siguiente.

Cuadro N° 2

PROYECTO DE VIDA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL LEVE	
Primera Infancia (0 a 4 años)	– Estimulación.
	– Habilidades Básicas del Desarrollo.
Niñez (5 a 10 años)	– Preescolar.
	– Rutinas de Independencia.
Adolescencia (11 a 18 años)	– Escolaridad.
	– Aprendizajes formales; Habilidad Sociales; Amistades; Formación de Valores.
Adulto Joven (19 a 24 años)	– Formación Intermedia o Laboral.
	– Aprendizaje de ocupación / oficio; Relaciones Afectivas; Independencia /Autonomía.
Adulto Medio Tardía (25 a 45) (45 a 60)	– Vida Laboral.
Adulto Mayor (60 en adelante)	– Jubilación.
	– Seguridad Económica.

Fuente (Morales Bedoya, 2003)

1.2 Inclusión de las personas con discapacidad intelectual

La inclusión de las personas con discapacidad intelectual se da en base a los derechos consagrados en la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, posteriormente dentro del marco legal se podrá explicar ampliamente lo que manifiesta esta Ley.

Para alcanzar una inclusión al 100%, es necesario que las personas con discapacidad intelectual leve en primer lugar sean incluidas en la familia, segundo debe existir una inclusión educativa y por último en la edad adulta la inclusión laboral permite un desarrollo favorable para este colectivo.

Con lo anteriormente mencionado destacamos la importancia de la inclusión, para que una persona con discapacidad intelectual pueda desenvolverse plenamente en los siguientes ámbitos:

1.2.2. Inclusión familiar

Al detectar una discapacidad intelectual en un miembro de la familia, el primer impacto es receptado por los padres y familiares de la persona afectada. Para que se lleve a cabo un proceso de adaptación normal en función de las necesidades de la persona con discapacidad intelectual leve; es necesario que se reorganice y se ajusten a la situación ordenando su forma de vida actual y rompiendo paradigmas con la finalidad de trabajar con estas personas.

El primer paso es la aceptación y actitud positiva, con este tipo de intervención la familia y su contexto será la encargada de potencializar capacidades, pensar en que la persona con discapacidad intelectual leve se desenvolverá con una personalidad propia y con posibilidades diversas.

Un informe investigativo realizado por el Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO) constituye que: “Más de un 50% de las familias de las personas con

discapacidades graves consideran el cuidado como un impedimento para el desarrollo de una convivencia familiar normal, ya que declaran dedicar muchas horas o todo el día a su atención.” (Salvador Carrulla & Rodriguez Blazquez , 2001) Para que esta idea tome un cambio o enfoque positivo dentro del núcleo familiar es importante destacar características que son favorables para la pareja y resto de familiares; entre los cuales se menciona la generosidad de las personas que rodean e interactúan con las personas con discapacidad intelectual leve, la utilidad y apoyo que brindan para una mejor armonía y relaciones personales.

La contribución y responsabilidad compartida hace que los padres y hermanos encuentren resultados beneficiosos al convivir con personas con discapacidad intelectual, uno de ellos es el fortalecimiento de lazos familiares que les permite vencer cualquier dificultad y adversidad en el transcurso de sus vidas. Los trastornos emocionales y conductas desorganizadas en su gran mayoría dependen de los efectos negativos de climas familiares deteriorados.

1.2.3. Inclusión al entorno

Las personas con discapacidad intelectual leve tienen todo el derecho de ser incluidos a la sociedad, de ello depende que sus patrones de conducta puedan ir mejorando a medida de la interacción en su entorno. La percepción de sí mismo, el autoestima, los procesos cognitivos y afectivos son factores alineados al desarrollo social y personal del ser humano.

Algunas investigaciones demuestran que rasgos asociados a una persona con discapacidad intelectual leve, no son de estilo cognitivo; sino más bien predominan patrones de comportamiento y personalidad. Existen razones principales que diferencian a una persona con y sin discapacidad intelectual leve, entre ellas encontramos las siguientes:

- La causa para que las demás personas se comporten de manera diferente ante una persona con discapacidad intelectual leve, se ve reflejado en la etiqueta o efectos estigmatizantes que la sociedad establece.

- Las personas con discapacidad intelectual leve presentan dificultad para realizar críticas propias.
- Los estados emocionales juegan un papel muy importante, en ocasiones y dependiendo su contexto familiar las personas con discapacidad intelectual leve suelen ser pasivas e independientes; mientras que otros son arrebatados y violentos.
- Su comportamiento se ve afectado por la actitud negativa de fracasar en casi todo lo que se proponen.
- Las personas con discapacidad intelectual leve creen que ciertos hechos se encuentran fuera de su control, es por este motivo que generan sentimiento de desamparo y aislamiento.
- La percepción de sí mismos y autoestima son bajas, dependen de experiencias y tratos que reciban de los demás.
- Son capaces de ejecutar actividades repetitivas en tiempos prolongados.
- Manifiestan inestabilidad en su estado de ánimo, rápidamente pueden pasar de la alegría a la tristeza.
- Sus comportamientos atrayentes o extravagantes son originados por la necesidad de interactuar en el medio social; ya que en estas personas suele prevalecer el aislamiento.
- Demuestran su cariño de formas más infantiles respecto a la edad que presentan.
- Presentan dificultad para mantener una relación, consolidarla o tomar la decisión asertiva de llegar a su fin.

Al enfatizar cada una de estas características es primordial observar la influencia que tiene la familia, el buen clima y las buenas relaciones interpersonales permiten que las personas con discapacidad intelectual leve alcancen un nivel apropiado en su proceso personal y social.

1.2.4. Inclusión educativa

En el proceso de inclusión educativa de las personas con discapacidad intelectual leve será necesario implementar un programa de intervención, donde padres de familia, educadores y profesionales serán los encargados de desarrollar las habilidades y

competencias de este grupo, tomando en cuenta que el tipo de aprendizaje será único para cada persona.

En el proceso educativo es inevitable encontrarse con algún tipo de exclusión social, a pesar de los proyectos establecidos para una inclusión efectiva se observa aislamiento e imposibilidad de participar en actividades escolares regulares por parte de este grupo prioritario.

De esta manera el interés de crear espacios y programas que atiendan las necesidades de las personas con discapacidad intelectual leve, se basa en una completa inclusión donde la interacción se dé entre personas con y sin discapacidad. Así se estaría hablando de una educación obligatoria que cumpla con el principio de atención a la diversidad.

Los objetivos principales de llevar a cabo una educación inclusiva, permite:

- Desarrollo de la personalidad.
- Alcanzar un mayor nivel de autonomía.
- Superación paulatina en las dificultades de aprendizaje.
- Incorporación: familia-sociedad-escuela y mundo laboral.

La información que proporciona Mercedes Maldonado en el manual de atención al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo derivadas de la discapacidad intelectual, nos refleja ciertos tipos de escolarización dirigidas hacia las necesidades que requieren las personas con discapacidad intelectual.

Cuadro N° 3

TIPOS DE ESCOLARIZACIÓN	
Escolarización Completa	Unidades ordinarias con apoyo y ayudas técnicas especializadas.
Escolarización Combinada	Centros ordinarios y específicos que favorecen la interacción social.
Escolarización en centros de educación especial	Requieren atención de equipos de apoyo especializados y la utilización de una metodología adaptada.

Fuente: (González Pérez , 2003)

Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

1.2.5. Inclusión laboral

Como parte del proceso de inclusión laboral, al igual que todo ser humano, las personas con discapacidad intelectual leve acorde a sus necesidades, demandas y características requieren orientación vocacional previo a la formación ocupacional; de esta manera se logrará potencializar habilidades y competencias que poseen estas personas antes de ser incluidas en un puesto de trabajo.

1.2.5.1. Orientación vocacional

“La orientación vocacional es un proceso que tiene por objetivo despertar intereses vocacionales, ajustar dichos intereses a la competencia laboral del sujeto y a las necesidades del mercado de trabajo.” (Galilea V. , 1984)

Es indispensable destacar ciertas características que aclaran la importancia de la orientación vocacional, mismas que se describen a continuación:

1. Aportar información oportuna a los representantes y familias de las personas con discapacidad intelectual leve, con el propósito de que una vez culminada la etapa de escolarización se pueda aumentar el número de participación en las diversas opciones de formación ocupacional.
2. La orientación vocacional hoy en día brinda la oportunidad de que las personas con discapacidad intelectual leve puedan formar parte de un mercado ordinario, más no únicamente ubicarlos en centros especiales de empleo; ya que anteriormente era considerada la única vía a las que les orientaban.
3. Dar a conocer a este grupo todo lo referente a las opciones laborales, potencializando así la toma de decisiones.
4. Una orientación vocacional adecuada aumenta las posibilidades de búsqueda de una plaza de trabajo adecuada a las necesidades de las personas con discapacidad intelectual leve.

Sin la necesidad de caer en prejuicios o discriminación, es de vital importancia orientar profesionalmente a las personas con discapacidad intelectual de forma individualizada destacando potencialidades que le caracteriza a cada individuo.

1.2.5.2. Formación Ocupacional

Posterior a la orientación vocacional es fundamental enfatizar el tema de la formación ocupacional que se alinea al refuerzo y desarrollo constante de competencias que las personas con discapacidad intelectual leve podrán poner en práctica al momento de ser incluidos en una plaza de trabajo.

El proceso de formación ocupacional implementará acciones de enseñanza y aprendizaje, mediante temáticas de carácter sistemático educativo; el instaurar programas específicos con períodos determinados y estar aprobados por organismos

oficiales, son exigencias fundamentales para que los centros de formación sean considerados como tal.

Los centros de formación ocupacional están dirigidos a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, fomentando la superación personal y profesional. Estos centros son considerados una alternativa educativa para personas de 15 años en adelante que hayan logrado o no terminar su educación básica.

Para que la inclusión al mercado laboral sea positiva, es necesario contar con un programa de formación laboral cuyo propósito se orienta a la preparación adecuada de las personas con discapacidad intelectual leve, este proceso involucra orientación y evaluaciones específicas para establecer talleres que cumplan con las necesidades de estas personas.

Los requerimientos de cada persona con discapacidad podrá ser tomada en cuenta, gracias a la utilización de herramientas metodológicas y técnicas, mismas que evaluarán: aspectos psicofísicos de este grupo; posibilidades de ingresar a un mercado laboral ordinario o protegido y perfil del puesto de trabajo. De esta manera se determinará si las especialidades de formación laboral son idóneas para las personas con discapacidad como vía que facilite una inclusión verdadera en la empresa.

Los siguientes puntos a tomarse en cuenta para el ingreso a un sistema de formación ocupacional son:

a) Tipo y grado de discapacidad.- hace referencia al análisis de las condiciones psicofísicas de las personas con discapacidad, la evaluación se realizarán en cada caso particular; de esto dependerá si la persona por su estado puede formarse en un sistema integrado previo a la inclusión laboral.

b) Formación acorde a condiciones psicofísicas/habilidades funcionales/perfil del puesto y posibilidades de inclusión.- este punto indica que la formación que se imparta a la persona con discapacidad debe servir para la futura inclusión laboral, esto quiere decir que es imprescindible medir las reales posibilidades que existen para que estas personas puedan acceder al mercado laboral en igualdad de condiciones.

c) **Apoyo técnico-profesional especializado.**- la formación se debe ejecutar acorde a la necesidades del centro de formación y de las personas con discapacidad.

Los puntos detallados deben cumplirse a cabalidad, con el objetivo de promover una formación laboral eficaz y eficiente, sin recaer en la deserción de las personas con discapacidad intelectual leve a causa de una mala formación.

1.2.5.2.1. Tipos de talleres de formación laboral

En este tópico se requiere clasificar y definir los tipos de servicios que se ofrecen a las personas con discapacidad intelectual, los mismos difieren entre si y el ingreso no necesariamente es continuo, todo dependerá de la edad, tipo y grado de discapacidad.

Cuadro N° 4

Tipos de talleres de formación laboral	Pre-taller	Taller de Formación Laboral
Características	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad manual pre-ocupacional. • Dirigido al entrenamiento básico del niño. • Desarrollo de capacidades, habilidades y destrezas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Preparación de una persona con Discapacidad Intelectual, en una actividad laboral específica. • De acuerdo a la demanda laboral, la capacitación puede desarrollarse en especialidades (diversas actividades laborales). • Se deberá elaborar una planificación de actividades, cada una de ellas con tiempos determinados para su ejecución. • Ser aprobado por organismos oficiales.
Beneficiarios	Niños con Discapacidad de 6 a 14 años.	Personas con Discapacidad de 14 a 24 años.

Funcionamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Deberá funcionar dentro de la escuela primaria. • Ocupará las mismas instalaciones. • Estará equipado con materiales y herramientas, acorde a la actividad escolar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Funcionará de forma independiente a cualquier otra actividad que se pueda realizar con la persona con Discapacidad. • En la programación general se especificará las actividades de capacitación laboral (cada taller establecido). • Cada taller estará equipado con herramientas y materiales dependiendo la especialización, así se brindará un servicio de calidad a las personas con Discapacidad.
Pautas de ingreso y egreso		<ul style="list-style-type: none"> • Ingreso personas con Discapacidad de 14 a 24 años. • Egreso una vez culminada la capacitación (3 años).
Tipo de prestación		<ul style="list-style-type: none"> • Atención a jóvenes y adultos con discapacidad. • Mismo grado y tipo de discapacidad. • 12 alumnos por grupo. Discapacidades más severas 6 alumnos por grupo. • La capacitación se impartirá diariamente.
Equipo docente		<ol style="list-style-type: none"> 1. Terapeuta 2. Ocupacional. 3. Psicólogo. 4. Psicopedagogo. 5. Trabajadora Social. 6. Médico. 7. Una persona especializada para cada taller.

Fuente: (Asociación Civil Nuevo Arcobaleno , 2000)

Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

En gran medida de la formación ocupacional depende la adaptabilidad de este grupo en el ámbito laboral, sin dejar de lado que la familia y la organización deberían sensibilizarse frente a la discapacidad y tomar medidas favorables para este grupo.

1.2.5.3. Vinculación laboral de las personas con discapacidad intelectual

Como paso fundamental posterior a la formación ocupacional, es la vinculación de las personas con discapacidad intelectual a la empresa, tomando en cuenta el desarrollo de competencias y habilidades para el campo laboral.

Las instituciones de formación ocupacional de personas con discapacidad y organismos especializados son los encargados de aportar con la inclusión laboral de este grupo, gracias a profesionales en el tema los cuales buscan puestos de trabajo que cumplan con las necesidades y exigencias de estas personas y de la organización, sensibilizar a los trabajadores sobre el tema de la discapacidad aporta cambios que se realizarán dentro de la planificación organizacional impulsando una cultura de igualdad dentro del ambiente laboral de las personas con discapacidad intelectual.

Es importante aclarar que la inclusión laboral no se centra únicamente en la ubicación del individuo en el puesto de trabajo (inserción), sino de alcanzar aspectos esenciales en el desarrollo de las personas dentro del entorno, realizando las debidas adaptaciones y llevando a cabo los requerimientos para que estas personas puedan desempeñarse de manera óptima en sus actividades laborales.

De acuerdo a las acciones que diferentes países han llevado a cabo, la inclusión laboral es conocida como vinculación en el mundo de las empresas. Tomando en cuenta que debe orientarse en políticas o gestiones relativas al empleo; más no situarse en el plano de lo deseado.

A continuación se destaca características que dan relevancia al tema de la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual:

1. La inclusión laboral para personas con discapacidad intelectual leve pretende alcanzar un nivel total y global en todos los ámbitos.
2. Pretende ir más allá de lo establecido por la ley, exigiendo a cada organismo e institución apertura a nuevos modelos de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual leve.
3. Los beneficios propuestos van dirigidos a todas las personas, con la intención de generar un entorno inclusivo.
4. En la inclusión laboral la sociedad es quién se adapta a las necesidades de las personas con discapacidad intelectual leve.
5. La inclusión laboral prioriza la individualidad de las personas con discapacidad intelectual, destacando conocimientos y habilidades propias de este grupo prioritario.

La inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual salvaguarda los derechos de colaboradores con y sin discapacidad, su finalidad se basa en resaltar el progreso en la calidad de vida de los colaboradores en general.

1.2.5.3.1. Modalidades de Empleo

Partiendo de modalidades establecidas en Europa respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad, es necesario distinguir modalidades de empleo, que permitirá reconocer cómo estas personas pueden incluirse en una plaza laboral de acuerdo al porcentaje de discapacidad que presente.

Es importante resaltar que las diferentes modalidades de empleo según el autor Miguel Laloma García en su trabajo referente al empleo protegido en España, intenta alcanzar el objetivo de incluir laboralmente a las personas con discapacidad ofreciendo cubrir necesidades determinadas en este grupo.

Mencionadas modalidades actúan de manera complementaria, apuntando al establecimiento de oportunidades laborales que presenten componentes incluyentes para las personas con discapacidad; es decir generar espacios que permitan un desarrollo complejo de habilidades y competencias de este grupo prioritario.

“En la actualidad las personas con discapacidad recurren a una u otra vía para acceder al empleo en función de las oportunidades que para ellos se generan por cada una de dichas vías. Esto sucede sin que exista una evaluación previa a la aplicación de una determinada modalidad de acceso al empleo” (Laloma, 2008)

Previo a la descripción de dichas modalidades es necesario resaltar que dos de ellas son principales (empleo abierto y el empleo protegido en centros especiales de empleo), mientras que las otras modalidades son menos utilizadas como mecanismos de inclusión laboral. Entre las cuales encontramos las siguientes:

1.2.5.3.1.1. Empleo abierto

Esta modalidad de empleo es conocida también como empleo ordinario, que hace referencia al ambiente normalizado en el que pueden acceder las personas con discapacidad, las empresas que formen parte de esta modalidad no tienen la necesidad realizar supervisión o monitoreo permanente de las actividades que se encuentran ejecutando los colaboradores con discapacidad.

Dentro de esta modalidad de empleo, las empresas deben contemplar lo siguiente:

- Contrato indefinido.
- Empleo selectivo acorde a competencias.
- Contrato donde se contemple el desarrollo de las personas con discapacidad.
- Contrato en prácticas.
- Contrato temporal.

El tipo de contrato se rige de acuerdo al anuncio o requerimiento por parte de la organización; las mismas pueden contratar a las personas con discapacidad mediante instituciones, programas o proyectos que se lleven a cabo dentro de cada Estado; con la finalidad de cumplir con procesos reales en este subsistema.

1.2.5.3.1.2. Empleo Protegido

Ésta modalidad permite que los colaboradores con discapacidad desarrollen sus funciones en centros especiales de empleo, mismos que hacen referencia a un puesto de trabajo que cumple con características especiales alineadas a las necesidades de este grupo. Dentro del empleo protegido, el lugar de trabajo debe contar con el acceso total o parcial de los colaboradores con y sin discapacidad.

Al intentar realizar un análisis comparativo entre diversos países que han ejecutado este tipo de modalidad de empleo para las personas con discapacidad, nos podemos dar cuenta que es difícil cotejar cada proceso; puesto que en la mayoría de países europeos y americanos dicha modalidad ha sido tomada como elemento que permite la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Los requerimientos y adaptaciones que demandan estas personas suelen ser notables, en cuanto a la supervisión es necesario que exista un monitor especializado que guíe de forma individualizada y constante el trabajo que desempeñan las personas con discapacidad.

La problemática al comparar la modalidad de empleo protegido entre diferentes países, radica en la definición que cada uno de ellos emplea para el término discapacidad y sobre todo en el porcentaje que cada país establece para que un trabajador con discapacidad pueda acceder a la modalidad de empleo mencionada.

1.2.5.3.1.3. Enclaves laborales

Esta modalidad de empleo tiene como finalidad al igual que el resto de modalidades facilitar la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Los enclaves laborales son denominados contratos entre empresas de mercado ordinario y centros especiales de empleo, con la finalidad de que un grupo determinado de personas con discapacidad

intelectual puedan desplazarse a la empresa colaboradora y ejecuten obras o servicios en relación directa a la actividad económica principal de la misma.

“Los enclaves laborales permitirán:

- Incrementar el conocimiento mutuo entre empresa ordinaria y trabajador con discapacidad y facilitar la inclusión laboral de las personas con discapacidad con mayores dificultades, favoreciendo la transición de empleos hacia la empresa ordinaria.
- Incrementar la carga de trabajo de los centros especiales de empleo, mejorar sus procesos productivos y generar un incremento de su productividad gracias a las nuevas posibilidades de organización productiva.
- Facilitar a las empresas ordinarias el cumplimiento de la cuota de reserva”. (Laloma, 2008)

Dentro de la modalidad de enclaves laborales, los centros especiales de empleo mantendrán su relación laboral con la persona con discapacidad, aún se haya terminado el contrato de trabajo con la empresa ordinaria.

Además cabe resaltar que dicha modalidad reconoce y asiente las relaciones interpersonales que debe existir entre colaboradores con y sin discapacidad, en un espacio regulado donde el empresario aprovecha las habilidades que presenta este grupo de personas y cumple con el porcentaje establecido por la ley; mientras que los mismos desarrollan potencialidades laborales que les permiten alcanzar el objetivo deseado como personas y entes productivos.

1.2.5.3.1.4. Empleo con Apoyo

En Europa el empleo con apoyo no ha alcanzado un nivel de constitución que potencialice la inclusión laboral de personas con discapacidad severa, al referirnos a este tipo de discapacidad se ha observado falta de medidas legales que generen una modalidad de empleo instituida para este grupo prioritario.

La definición de empleo con apoyo que más se ha utilizado en esta temática es la facilitada por Estados Unidos, donde se explica lo siguiente:

El empleo con apoyo es trabajo normalizado en ambientes laborales integrados para personas con discapacidad severa; está diseñado para quienes tradicionalmente no han accedido nunca a este tipo de empleo, o para quienes éste ha sido interrumpido o ha sido intermitente; se intenta dar respuesta a personas con discapacidad severa, y a quienes necesitan servicios de apoyo continuados para realizar el trabajo a causa de su discapacidad. (Laloma, 2008)

El empleo con apoyo surge de la necesidad de aquellas personas con discapacidad que manifiestan dificultades mayores para acceder a un puesto de trabajo, es decir que esta modalidad busca alternativas laborales. No se trata simplemente de que este grupo consiga un empleo cualquiera; sino más bien puestos de trabajo similares a las personas que no poseen discapacidad.

Esta modalidad de empleo al contar con apoyo permanente, requiere adaptaciones necesarias en cuanto a recursos materiales y profesionales que se puedan brindar a favor del desarrollo positivo de éstas personas. En el transcurso del adelanto de esta temática no se ha alcanzado un nivel de progreso óptimo, destacando que este proceso se ha llevado a cabo durante algunos años y no existe documento regulador alguno de este sistema de inclusión laboral.

A pesar de la similitud existente entre las modalidades de enclaves laborales y empleo con apoyo, se debe resaltar las diferencias en los procesos que se realizan en la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

1.2.5.4. Proceso de la inclusión laboral

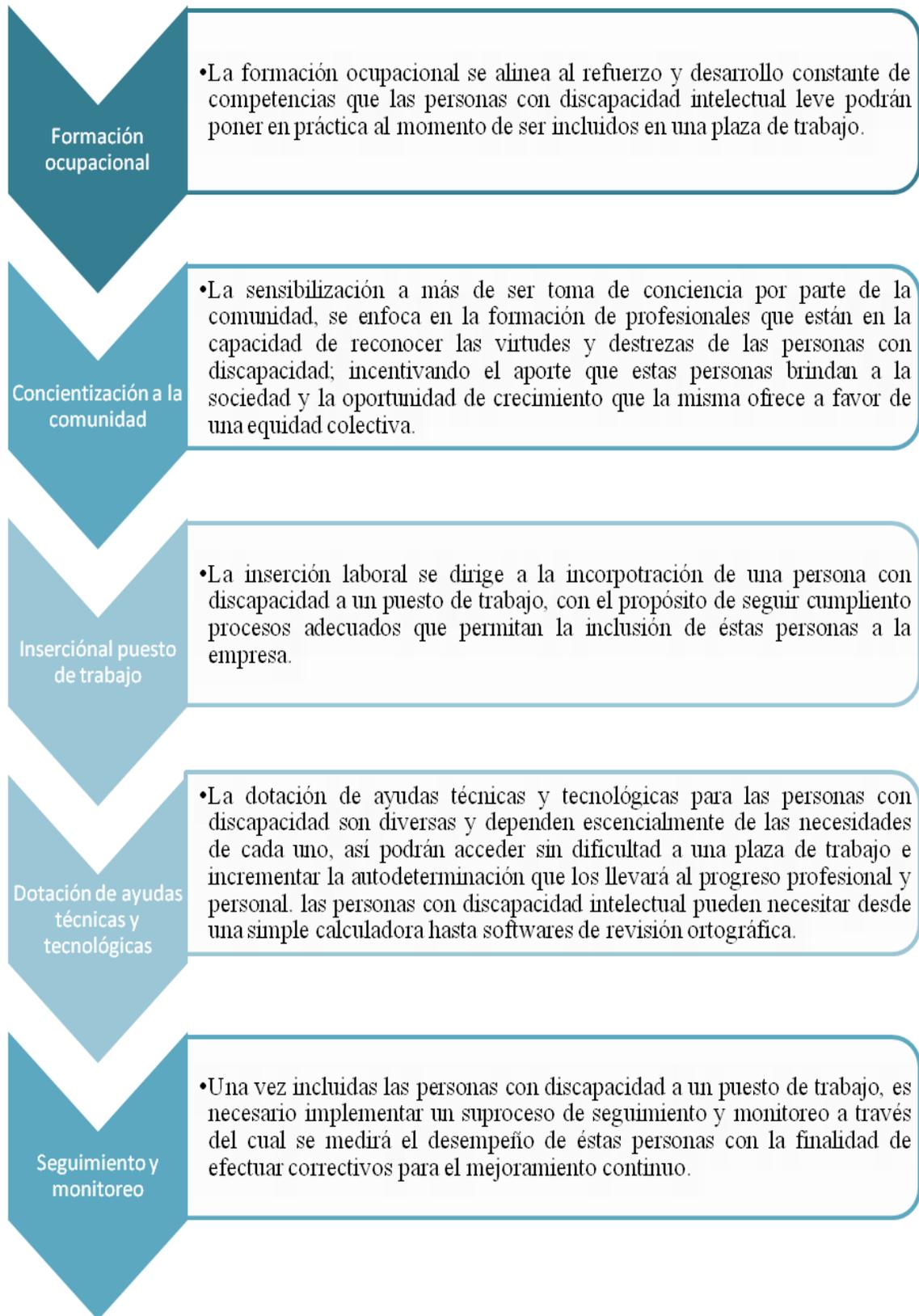
Un elemento clave para el éxito en la integración de trabajadores con discapacidad es abordar todo el proceso, desde el mismo momento en que nos planteamos la contratación de personas con discapacidad hasta su plena y

completa integración en el puesto de trabajo y en la organización, considerando las capacidades necesarias para desempeñar las tareas que el puesto requerirá: es decir, atender a las múltiples capacidades del trabajador, de la misma manera que se hará para cualquier otra incorporación en la empresa. (Alcorcón, 2009)

La concepción de que las personas con discapacidad intelectual leve no puedan incluirse en una plaza de trabajo ha cambiado notablemente, gracias a los proyectos realizados por personas y asociaciones interesadas en cumplir con el objetivo de conseguir una inclusión laboral.

De esta manera en el siguiente cuadro se mencionará brevemente cómo debería llevarse a cabo un proceso de inclusión laboral que cumpla con expectativas de las personas con discapacidad, empresas y comunidad.

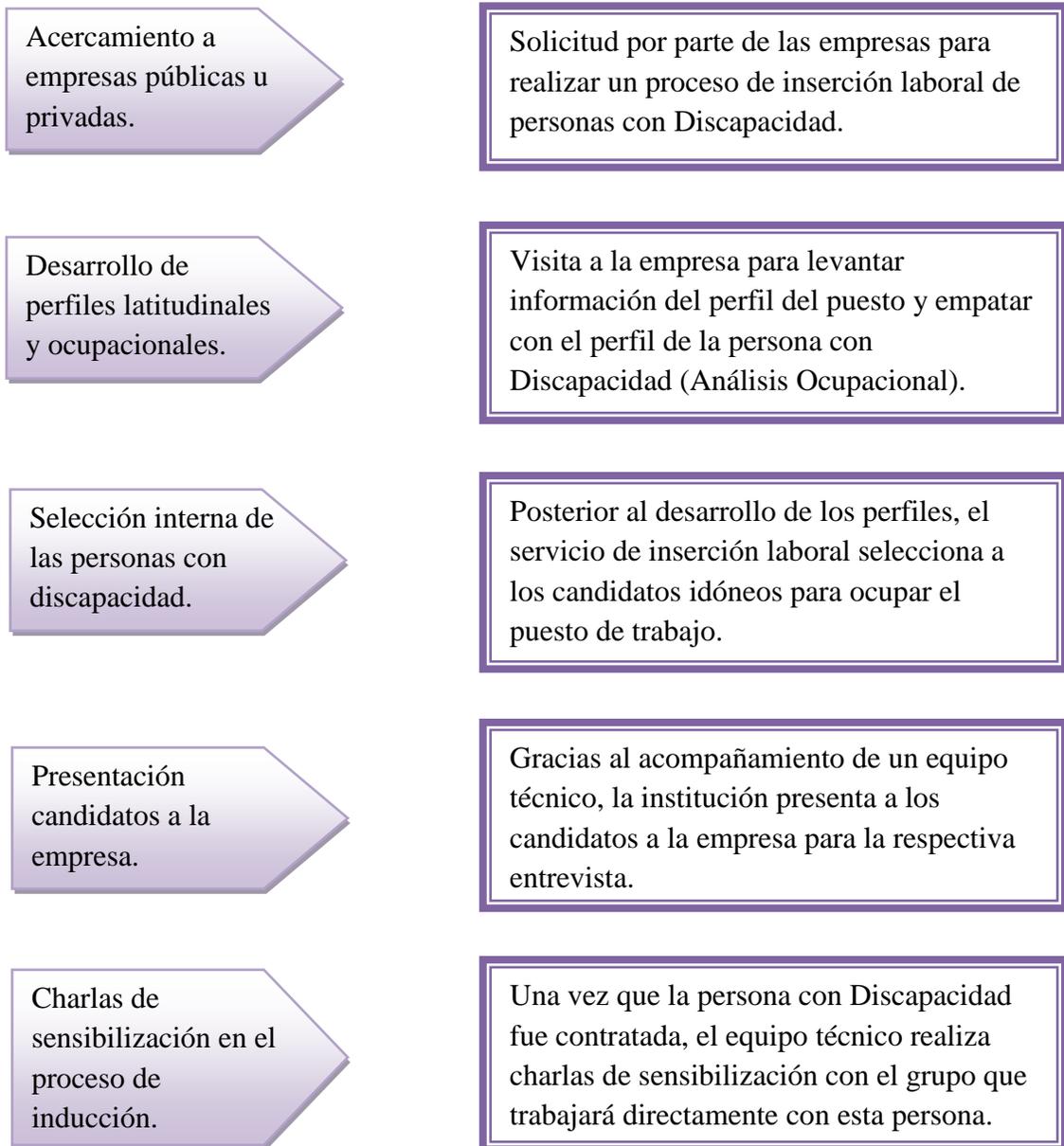
Cuadro N° 5



Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Respecto al estudio del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual leve es de nuestro interés explicar el trabajo que los equipos de apoyo en el país realizan dentro de la inserción al puesto de trabajo, a continuación se presentará un cuadro que refleja las actividades que este equipo ejecuta:

Cuadro N° 6



Asesoría y
seguimiento.

De acuerdo al tiempo que establezcan el servicio de inserción laboral y la empresa (entre 6 meses a 1 año), la persona con Discapacidad será monitoreada una vez por semana; con la finalidad de conocer como va el proceso de adaptación y resolver cualquier inconveniente que se presente.

Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Perfil de la persona con discapacidad intelectual leve

De acuerdo a las características que poseen las personas con discapacidad intelectual leve mencionadas anteriormente, es necesario presentar el perfil ocupacional destinado para este grupo resaltando las competencias ideales para ocupar un cargo laboral.

Cuadro N° 7

Denominación del Puesto:	Personal de Apoyo.
Supervisión:	Jefe Directo del área.
Objetivos del puesto:	Independiente de cada organización.
Competencias:	<ul style="list-style-type: none">- Conocimiento de cálculo numérico y computación básica.- Capacidad para comunicarse con claridad.- Buen relacionamiento interpersonal.- Adaptabilidad, flexibilidad y perseverancia.- Vocación de servicio.- Compromiso con el trabajo y la Organización.- Responsabilidad.- Trato agradable.- Capacidad para realizar esfuerzos físicos y desenvolvimiento independiente que requiera las actividades del cargo.- Destreza en el manejo de los recursos asignados por el puesto de trabajo.- Capacidad para soportar situaciones

	que puedan ser generadoras de estrés, tensión y/o fatiga.
Requisitos:	De acuerdo a la necesidad de la organización.
Funciones:	Según lo establezca el cargo (Proceso de selección)

Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

1.2.5.4.1. Inclusión laboral en el Ecuador

A finales de los años ochenta comienza el debate de la terminología a usar para las personas que presentan retraso mental leve, dicho debate se enmarcó en el ámbito familiar de estas personas con la razón principal de sugerir un cambio de definición y no reducir a este grupo únicamente a una categoría nacida desde la perspectiva psicopatológica.

El cambio de la terminología de retraso mental a discapacidad intelectual, busca un cambio en la perspectiva y concepción que demostramos a las personas que presentan esta discapacidad, concibiéndolos como cualquier individuo de la sociedad. De igual manera establece una nueva noción en adaptaciones, participación, interacción; englobando la conducta en roles sociales que este grupo prioritario manifiesta en su avance dentro de la colectividad.

Mencionadas transformaciones intenta extender el modelo de apoyo que requiere la discapacidad intelectual, dejar de percibir una estructura simple para llegar al análisis y evaluación de una estructura que cumple con funciones elementales y complejas en el sistema social y laboral.

Para lograr una inclusión adaptada a las necesidades de las personas con discapacidad, en base a las modalidades de empleo establecidas en España y detalladas anteriormente,

Ecuador ha implementado las mismas como referencia para lograr una vinculación acorde a las características y funcionalidad de las personas con discapacidad intelectual. Para reforzar lo mencionado, a continuación se ampliara el contexto legal vigente en el país, el cual permitirá ejercer los derechos y cumplir las obligaciones de las personas con discapacidad, para que de esta manera se logren procesos inclusivos óptimos.

1.3 Marco legal para la inclusión laboral de las personas con discapacidad

Como mencionamos anteriormente las personas con discapacidad pertenecen a un grupo vulnerable de la población, donde en años anteriores no se han podido desarrollar en un entorno inclusivo, sin embargo existen leyes u organismos que permiten incluir a estas personas en actividades regulares.

Como base fundamental se tomó leyes, normas y organismos en relación con los derechos de las personas con discapacidad, las cuales señalan deberes del Estado y de la sociedad para este grupo de atención prioritaria, mismas que marcan lineamientos de acción para brindar atención y generar condiciones de inclusión en el entorno, educativa y laboral; estas normas se deben cumplir no solo de manera obligatoria sino como compromiso hacia estas personas.

1.3.2. Constitución de la República del Ecuador

Para que se lleve a cabo la inclusión laboral de personas con discapacidad, como base fundamental se encuentran leyes, normas, deberes, derechos y obligaciones que deben ser cumplidos por la ciudadanía y por las empresas que practican responsabilidad social; entre ellas es muy importante mencionar:

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 personas con discapacidad y su integración social.

Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a:

5. 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. (Asamblea Constituyente, 2008)

El Estado como ente regulador en el desarrollo de la ciudadanía, pretende integrar a las personas con discapacidad en planes de acción de máximo progreso, que permitan alcanzar resultados favorables en la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Las oportunidades laborales dependiendo capacidades, habilidades y competencias deben mantener un margen de igualdad para todas las personas en general, los colaboradores con discapacidad dentro de una organización están orientados a cumplir con el reglamento interno establecido por la misma. Al generar igualdad de oportunidades y condiciones la cultura organizacional estará orientada a una verdadera inclusión, donde personas con y sin discapacidad disfrutarán de un ambiente seguro, sociable y sobre todo humano; de esta manera los paradigmas de paternalismo podrán irse desvaneciendo en la ejecución de actividades permanentes en la sociedad.

Los derechos humanos al ser el orden normativo de la conducta humana cuya base son las relaciones sociales, determinan el carácter y comportamiento de las personas dentro de la sociedad. Los grupos de atención prioritaria, en este caso las personas con discapacidad se encuentran en el libre derecho de elegir una opción que mejore su calidad de vida.

El ejercer un rol digno dentro de la familia, grupo de amigos y empresa permiten establecer lazos favorables en el desarrollo de sus relaciones sociales, incentivando el nivel de autonomía y empoderamiento de actividades. Así se logrará eliminar barreras en el trato con los otros, forjando seguridad en sí mismos.

La discriminación en todo sentido hacia el ser humano debe ser sancionada por el Estado, impulsando a que la ciudadanía acepte a estos grupos y sea parte de un cambio a favor de la igualdad y equidad de derechos.

1.3.3.Ley Reformatoria al Código de Trabajo

Gracias a los decretos y reformas establecidas por la República del Ecuador, el Ministerio de Relaciones Laborales se encuentra en la obligación de realizar inspecciones a cada una de las empresas que cuentan con un mínimo de veinticinco trabajadores.

En el Código de Trabajo Ecuatoriano según la ley reformativa, las empresas privadas deberán contar con un 4% de colaboradores con discapacidad del total de empleados contratados, eso lo estipula el siguiente artículo:

“Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:

Inciso 33.-El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.” (Sánchez Carrión , 2012)

Tomando como referencia el marco legal las personas con discapacidad sea cual fuere la misma, se encuentran en el derecho de ser contratados e inscritos en la Insectoría del Trabajo correspondiente.

Destacando y analizando los tipos de discapacidad presentes en nuestra sociedad, las personas con discapacidad intelectual impedidas para suscribir un contrato laboral, lo realizarán mediante un representante legal o tutor. De esta manera prevalece su seguridad y derecho de desempeñar funciones dentro de una plaza de trabajo, un elemento importante a tomar en cuenta para la vinculación de una persona con discapacidad es el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), quién establece parámetros y respaldos para las dos partes.

Las empresas que no cumplan con mencionada disposición serán sancionadas de acuerdo a lo establecido en este artículo del Código de Trabajo, la importancia de contratar a estas personas afianza la ética y equidad que debe existir en el mundo laboral. Los empresarios gracias al apoyo de instituciones que regulen la inclusión laboral de personas con discapacidad, son quienes demostrarán el verdadero trabajo en equipo que se requiere para alcanzar resultados positivos en el cumplimiento del 4% de inclusión de personas con discapacidad.

1.3.4. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

Naciones Unidas dentro del sistema de derechos humanos destaca la transparencia de este grupo de atención prioritaria (personas con discapacidad), resaltando consecuencias significativas en el marco de herramientas jurídicas que vinculan la validación de los derechos de estas personas.

Al hablar de herramientas jurídicas que promueven el cumplimiento de deberes y derechos de las personas con discapacidad, demuestra que la aprobación de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad maneja un lenguaje alineado a estas personas como sujeto; más no como objeto de políticas compasivas o asistenciales.

Dicha convención reconoce que la interrelación que existe entre personas con dificultades para desarrollarse a un 100% ligada a las barreras que establece la sociedad

en cuanto a actitud de aceptación; evita una intervención plena y efectiva en su entorno dando como resultado que el término de discapacidad evoluciona, con la finalidad de buscar actitudes positivas de las personas sin discapacidad en pro de la igualdad de condiciones con los demás.

Al igual que lo establecido en el Código de Trabajo, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad señala artículos que no se deben pasar por alto, en el estudio de este grupo y su relación con la sociedad donde se desenvuelve. Es por tal motivo que analizar algunos de estos artículos nos permitirá mantener una idea clara de señalada convención.

Como se ha mencionado en un inicio la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad al igual que el Plan del Buen Vivir y la Constitución de Ecuador, señalan que el objetivo fundamental es originar, salvaguardar y certificar el progreso asertivo de las personas con discapacidad, promoviendo el respeto y generando condiciones de igualdad de todos los derechos humanos.

La comunicación en el marco de la discapacidad debe ser de fácil acceso, incluyendo lenguajes y sistemas que permitan a este colectivo potencializar sus habilidades y capacitarlos en la ejecución de tareas y relaciones existentes con su medio.

La sensibilización apunta a la toma de conciencia por parte de los demás respecto a las personas con discapacidad en tres ámbitos esenciales: familia, trabajo y sociedad; triada que impulsa el respeto a la dignidad de estas personas.

La sensibilización a más de ser toma de conciencia por parte de las personas que no poseen discapacidad, se enfoca en la formación de profesionales que están en la capacidad de reconocer las virtudes y habilidades de las personas con discapacidad; incentivando el aporte que estas personas brindan a la sociedad y la oportunidad de crecimiento que la misma ofrece a favor de una equidad colectiva.

“Art. 27.- Trabajo y empleo.-

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.” (Naciones Unidas, 2007)

De acuerdo a la publicación de la legislación, los Estados partes se encuentran en la obligación de promover el ejercicio del derecho laboral para las personas con discapacidad, aún si adquirieron la misma en su lugar de trabajo.

En el proceso de selección no debe visualizarse ningún tipo de discriminación, mismo que deberá ser adaptado a las necesidades de las personas con discapacidad; tomando en cuenta que no se habla de un proceso paralelo, sino más bien con las mismas características que se llevan a cabo para las personas sin discapacidad fomentando condiciones de trabajo seguras y saludables.

La inclusión de personas con discapacidad es un proceso que se debe cumplir acorde a los derechos de este colectivo, el reclutamiento por parte de empresas públicas y privadas del Estado contará con:

- Condiciones de trabajo justas y propicias.
- Igualdad de oportunidades.
- Remuneraciones respecto a escalas salariales (puestos de trabajo).
- Adaptaciones en el mercado laboral.

Al manejar adecuadamente estos puntos cada una de las organizaciones a más de cumplir con el porcentaje establecido por la Ley, salvaguardará la integridad de las

personas con discapacidad ofreciendo una inclusión verdadera que rompe barreras en el desempeño sociolaboral de estas personas.

1.3.5. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

El perfeccionamiento personal que está ligado a la evolución social y económica del ser humano no puede alcanzar un nivel óptimo de desarrollo, mientras la Organización Internacional del Trabajo (OIT) no origine un empleo protegido y de libre elección. La globalización enmarca temas primordiales referentes al desequilibrio existente entre igualdad y desigualdad de comportamientos hacia las personas con discapacidad dentro de la sociedad, poniendo a prueba la acción y manejo de la responsabilidad social que cada organización pone en práctica; con el objetivo de alcanzar una totalidad en la igualdad de condiciones.

La OIT dentro de sus funciones debe mantener contacto permanente con diferentes delegados de diferentes instituciones, a fin de apoyar a la elaboración o reestructuración de políticas que transformen el mercado laboral en pro de todas las personas; de esta manera todo ser humano tendrá la oportunidad de acceder a un empleo digno y decente en entornos de igualdad.

“Los objetivos de la OIT en materia desempleo son:

Adoptar o reforzar programas diseñados específicamente para ciertas categorías de trabajadores como los jóvenes, los discapacitados, los migrantes o las poblaciones indígenas para que puedan acceder a un empleo decente.” (Organismos Especializados de las Naciones Unidas, 1999)

En el convenio N° 159 donde se trata el tema de la reestructuración en la forma de empleo para las personas con discapacidad, la OIT toma un papel esencial en el programa de discapacidad, promoviendo oportunidades y trato justo para los colaboradores de empresas públicas o privadas. Sus investigaciones sobre mencionada temática busca obtener resultados e informes positivos, que permita el crecimiento de

conocimientos concerniente a capacitaciones y procesos de empleo adaptados para estas personas.

La OIT en su proceso propone instrumentos - herramientas que son estudiados, analizados y aprobados en reuniones y programas de formación sobre la discapacidad; alineando decisiones a favor de las oportunidades de capacitación y sensibilización de la comunidad en general hacia el empleo inclusivo. La metodología parte de varios medios:

- Investigación.
- Promoción del empleo y autoempleo.
- Cursos impartidos en el centro internacional de formación de la OIT.

Además el establecer programas o proyectos creativos en temas específicos sobre discapacidad, corrigen desventajas marcadas en la desvinculación y exclusión de las mismas en el entorno social donde se desenvuelven y más aún en el ámbito laboral donde podrían mostrar cada una de sus habilidades y competencias.

CAPÍTULO 2

DIAGNÓSTICO DEL ESTUDIO

2.1. Metodología de investigación para el estudio

Para el presente estudio del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual leve en empresas privadas de la ciudad de Quito desde la expedición y aplicación del artículo 42- inciso 33 del Código de Trabajo, determinamos la necesidad de emplear una metodología de investigación de campo en (empresas, representantes de las personas con discapacidad intelectual leve y centros de capacitación y formación ocupacional de personas con discapacidad intelectual), misma que nos sirve de fuente de información para la investigación. Dicho método utiliza técnicas de recolección de datos como: la observación y aplicación de herramientas como entrevistas y encuestas, las cuales son de fácil aplicabilidad y nos llevarán a la verificación del problema planteado.

Antes de seleccionar la muestra de empresas privadas de la ciudad de Quito que trabajan con personas con discapacidad intelectual leve, se realizó una fase investigativa previa a través de visitas en Organismos No Gubernamentales públicas y privadas más representativas en el tema de la discapacidad intelectual, como: Centro de Protección para Discapacidades (CEPRODIS), Fundación General Ecuatoriana (FGE), Fundación Tierra Nueva, Fundación El Triángulo y Fundación Enseñanza Individualizada para Niños/as y Adolescentes (EINA). Del mismo modo se realizó un acercamiento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), Superintendencia de Compañías y Ministerio de Relaciones Laborales (MRL).

Estas instituciones nos proporcionaron datos de empresas privadas de distintos tipos de actividad económica dentro de la ciudad de Quito, que en su nómina contarían con colaboradores con discapacidad intelectual leve y que han trabajado en el mejoramiento continuo en políticas hacia las personas con discapacidad.

Dicha información nos ayudó a establecer una base de datos conformada por 100 empresas, con estos antecedentes se realizó un acercamiento y visitas de constatación para verificar que la información emitida por las instituciones mencionadas anteriormente sea veraz y oportuna a la necesidad de la presente investigación.

Una vez concluido el proceso de indagación y verificación se evidenció que de las 100 empresas: 38 no cuentan con personas con discapacidad intelectual leve dentro de su nómina; ya que por razones de actividad económica 9 de las mismas consideran que no es viable la contratación de este tipo de discapacidad; por desconocimiento sobre el tema y manejo de personas con discapacidad intelectual 16 empresas no las incluyen y 13 mencionan que intentan evitar ciertos tipos de riesgos laborales que perjudiquen a los colaboradores con discapacidad.

32 empresas debido a políticas organizacionales no se ven permitidas a exponer la información solicitada a personas externas de la organización; es decir que, manejan un alto nivel de confidencialidad por lo que no fue factible la aplicación de herramientas a estas empresas. Es por ello que no se logró confirmar si las mismas incluyen a personas con este tipo de discapacidad.

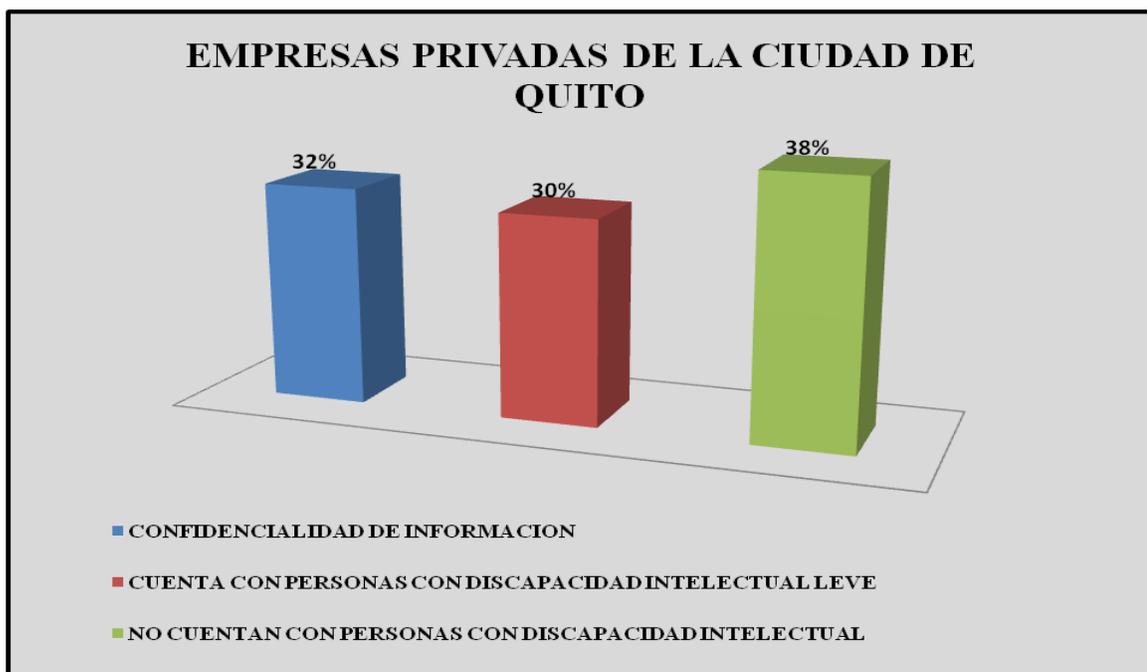
De acuerdo a los resultados de la investigación previa se constató que únicamente 30 empresas cuentan con colaboradores con discapacidad intelectual leve, de esta manera con la apertura y buena disposición de las partes implicadas, se dio paso a la aplicación de las herramientas establecidas para el levantamiento de información requerida.

Cuadro N° 8

OBSERVACIONES	Total Empresas	Porcentaje
CONFIDENCIALIDAD DE INFORMACIÓN	32	32%
CUENTA CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL LEVE	30	30%
NO CUENTAN CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL	38	38%
Total General	100	100%

Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Cuadro N° 9



Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Segmentación de empresas

Una vez segmentado el mercado se elaboró encuestas con preguntas abiertas y cerradas dirigidas a centros de capacitación y formación laboral de personas con discapacidad intelectual, a jefes directos o supervisores y representantes de los colaboradores con discapacidad intelectual leve. Además de un formato de entrevistas con preguntas abiertas aplicadas al área de Recursos Humanos o Trabajo Social de las organizaciones y a colaboradores con discapacidad intelectual leve de las mismas. Estas herramientas nos permiten conocer cómo se está llevando a cabo el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual leve.

Se detalla a continuación en una lista las empresas especificando su actividad económica y número de colaboradores con discapacidad, entrevistados por cada empresa. Cabe destacar que no se menciona el nombre de la empresa por temas de confidencialidad.

Cuadro N° 10

EMPRESAS CONSIDERADAS PARA EL ESTUDIO			
N°	Empresa	Actividad Económica	N° colaboradores con discapacidad
1	EMPRESA A	Textilera	1 Persona con discapacidad intelectual leve
2	EMPRESA B	Industria Maderera	1 Persona con discapacidad intelectual leve
3	EMPRESA C	Industria Consumo Masivo	2 Persona con discapacidad intelectual leve
4	EMPRESA CH	Hormigonera	1 Persona con discapacidad intelectual leve
5	EMPRESA D	Cadena de Restaurantes	3 Persona con discapacidad intelectual leve
6	EMPRESA E	Escuela de Conducción	1 Persona con discapacidad intelectual leve
7	EMPRESA F	Industria Consumo Masivo	1 Persona con discapacidad intelectual leve
8	EMPRESA G	Empresa de Plásticos	1 Persona con discapacidad intelectual leve
9	EMPRESA H	Fábrica Consumo Masivo	1 Persona con discapacidad intelectual leve
10	EMPRESA I	Industria Consumo Masivo	1 Persona con discapacidad intelectual leve
11	EMPRESA J	Fábrica Consumo Masivo	1 Persona con discapacidad intelectual leve
12	EMPRESA K	Fábrica Consumo Masivo	1 Persona con discapacidad intelectual leve
13	EMPRESA L	Industria Consumo Masivo	1 Persona con discapacidad intelectual leve
14	EMPRESA LL	Industria Consumo Masivo	2 Persona con discapacidad intelectual leve
15	EMPRESA M	Distribuidora de Insumos	1 Persona con discapacidad intelectual leve
16	EMPRESA N	Fábrica Consumo Masivo	1 Persona con discapacidad intelectual leve
17	EMPRESA Ñ	Instituto de Educación Superior	3 Persona con discapacidad intelectual leve
18	EMPRESA O	Fábrica Consumo Masivo	1 Persona con discapacidad intelectual leve
19	EMPRESA P	Fábrica Consumo Masivo	3 Persona con discapacidad intelectual leve
20	EMPRESA Q	Fábrica Consumo Masivo	1 Persona con discapacidad intelectual leve
21	EMPRESA R	Fábrica Consumo Masivo	1 Persona con discapacidad intelectual leve
22	EMPRESA RR	Industria Consumo Masivo	2 Persona con discapacidad intelectual leve
23	EMPRESA S	Concesionaria de Autos	1 Persona con discapacidad intelectual leve
24	EMPRESA T	Textilera	2 Persona con discapacidad intelectual leve
25	EMPRESA U	Financiera	1 Persona con discapacidad intelectual leve
26	EMPRESA V	Industria Consumo Masivo	2 Persona con discapacidad intelectual leve
27	EMPRESA W	Industria Consumo Masivo	1 Persona con discapacidad intelectual leve
28	EMPRESA X	Fábrica Consumo Masivo	1 Persona con discapacidad intelectual leve
29	EMPRESA Y	Hotelería	1 Persona con discapacidad intelectual leve
30	EMPRESA Z	Fábrica Consumo Masivo	1 Persona con discapacidad intelectual leve

Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Segmentación de personas con discapacidad intelectual leve y sus respectivos representantes considerados para el estudio

Es importante para el estudio conocer el punto de vista por parte de los colaboradores con discapacidad y sus respectivos representantes, sobre el proceso de inclusión al cual

han sido expuestos, por ello se aplicó las distintas herramientas a cada uno de los participantes. Se resalta que no todos los colaboradores se encuentran bajo la responsabilidad de un representante, a continuación se detallará en el siguiente cuadro el número de colaboradores entrevistados y a sus respectivos representantes.

No ha sido factible la aplicabilidad de la encuesta a: los representantes de los colaboradores con discapacidad intelectual leve que se encuentran en estado independiente y casados debido a que no ha sido oportuna la localización de familiares cercanos.

Cuadro N° 11

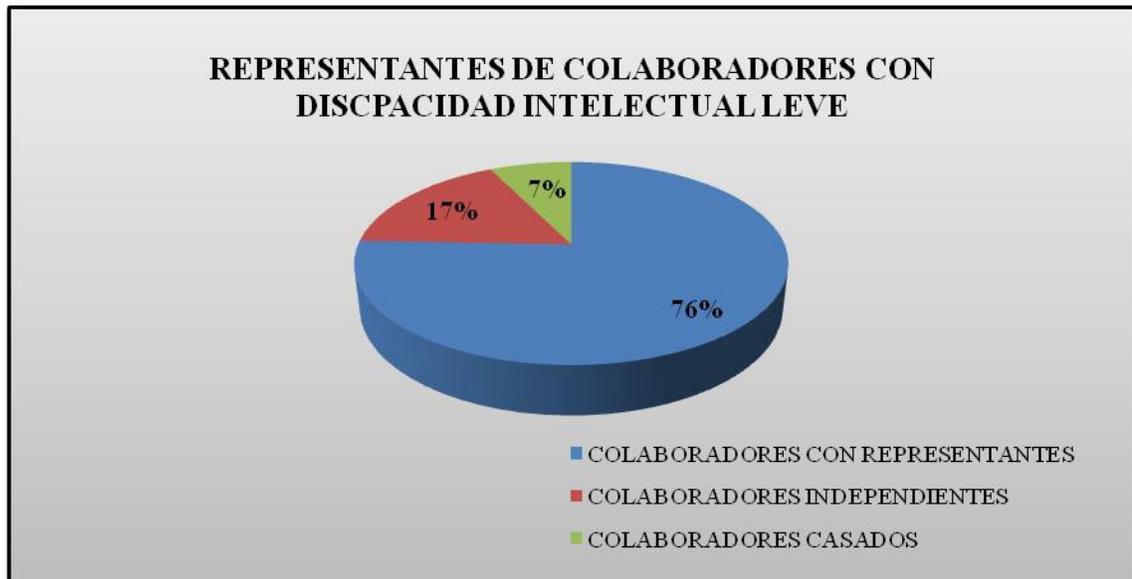
EMPRESAS CONSIDERADAS PARA EL ESTUDIO			
N°	Empresa	N° Colaboradores con discapacidad intelectual leve	Representante
1	EMPRESA A	1 Colaborador con discapacidad intelectual	Madre
2	EMPRESA B	1 Colaborador con discapacidad intelectual	Madre
3	EMPRESA C	1 Colaborador con discapacidad intelectual	Independiente
		1 Colaborador con discapacidad intelectual	Madre
4	EMPRESA CH	1 Colaborador con discapacidad intelectual	Madre
5	EMPRESA D	1 Colaborador con discapacidad intelectual	Madre
		1 Colaborador con discapacidad intelectual	Madre
		1 Colaborador con discapacidad intelectual	Madre
6	EMPRESA E	1 Colaborador con discapacidad intelectual	Madre
7	EMPRESA F	1 Colaborador con discapacidad intelectual	Madre
8	EMPRESA G	1 Colaborador con discapacidad intelectual	Madre
9	EMPRESA H	1 Colaborador con discapacidad intelectual	Casado
10	EMPRESA I	1 Colaborador con discapacidad intelectual	Independiente
11	EMPRESA J	1 Colaborador con discapacidad intelectual	Madre
12	EMPRESA K	1 Colaborador con discapacidad intelectual	Madre
13	EMPRESA L	1 Colaborador con discapacidad intelectual	Madre
14	EMPRESA LL	1 Colaborador con discapacidad intelectual	Madre
		1 Colaborador con discapacidad intelectual	Madre
15	EMPRESA M	1 Colaborador con discapacidad intelectual	Padre
16	EMPRESA N	1 Colaborador con discapacidad intelectual	Madre
17	EMPRESA Ñ	1 Colaborador con discapacidad intelectual	Madre
		1 Colaborador con discapacidad intelectual	Independiente
		1 Colaborador con discapacidad intelectual	Madre
18	EMPRESA O	1 Colaborador con discapacidad intelectual	Independiente
19	EMPRESA P	1 Colaborador con discapacidad intelectual	Madre
		1 Colaborador con discapacidad intelectual	Madre
		1 Colaborador con discapacidad intelectual	Madre
20	EMPRESA Q	1 Colaborador con discapacidad intelectual	Casado
21	EMPRESA R	1 Colaborador con discapacidad intelectual	Madre
22	EMPRESA RR	1 Colaborador con discapacidad intelectual	Madre
		1 Colaborador con discapacidad intelectual	Madre
23	EMPRESA S	1 Colaborador con discapacidad intelectual	Madre
24	EMPRESA T	1 Colaborador con discapacidad intelectual	Casado
		1 Colaborador con discapacidad intelectual	Madre
25	EMPRESA U	1 Colaborador con discapacidad intelectual	Madre
26	EMPRESA V	1 Colaborador con discapacidad intelectual	Madre
		1 Colaborador con discapacidad intelectual	Madre
27	EMPRESA W	1 Colaborador con discapacidad intelectual	Independiente
28	EMPRESA X	1 Colaborador con discapacidad intelectual	Madre
29	EMPRESA Y	1 Colaborador con discapacidad intelectual	Independiente
30	EMPRESA Z	1 Colaborador con discapacidad intelectual	Independiente
TOTAL		41 Colaboradores con discapacidad intelectual leve	31 Representantes

Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Cuadro N° 12

REPRESENTANTES DE COLABORADORES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL LEVE	Total Representantes	Porcentaje
COLABORADORES CON REPRESENTANTES	31	76%
COLABORADORES INDEPENDIENTES	7	17%
COLABORADORES CASADOS	3	7%
Total General	41	100%

Cuadro N°13



Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Segmentación de centros de capacitación y formación laboral para personas con discapacidad intelectual

Dentro de la ciudad de Quito hemos tomado como muestra centros de formación ocupacional, que brindan servicios a personas con discapacidad intelectual sobre los procesos referentes a la formación e inserción laboral.

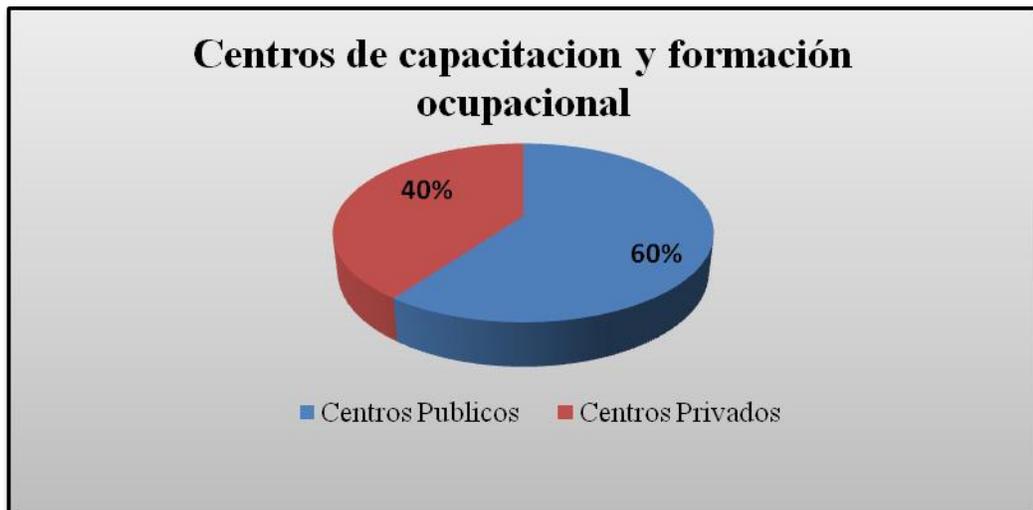
En el siguiente cuadro se especificará la segmentación de centros que nos han proporcionado apertura para el levantamiento de información.

Cuadro N° 14

OBSERVACIONES	Total Centros	Porcentaje
Centros Públicos	3	60%
Centros Privados	2	40%
Total General	5	100%

Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Cuadro N° 15



Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

2.2. Tabulación e interpretación de los resultados del estudio

En este segmento se realizó la tabulación e interpretación de todos los resultados obtenidos de los instrumentos de recolección de datos: entrevistas y encuestas; la implementación de estas herramientas se debe a la facilidad de aplicación así como también determina las condiciones en las cuales operan cada una de las partes en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual leve.

En la tabulación de los resultados se utilizaron cuadros estadísticos que reflejan porcentajes obtenidos y gráficos para una comprensión clara demostrando así de manera cualitativa y cuantitativa los resultados de las respectivas herramientas aplicadas.

2.2.1 Tabulación e interpretación de las entrevistas dirigidas al área de Recursos Humanos o Trabajo Social

De acuerdo al análisis de resultados de la herramienta aplicada al área de Recursos Humanos o Trabajo Social (*anexo AI*) de las empresas seleccionadas, observamos porcentajes que nos permiten validar información del estudio del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual leve.

En el siguiente cuadro macro se establece la tabulación de acuerdo a las preguntas de la herramienta y a su vez las frecuencias que se ven reflejadas en los gráficos porcentuales.

Cuadro N° 16

OBJETIVO: CONOCER COMO SE ESTÁ MANEJANDO EL TEMA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELLECTUAL LEVE DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES.

PREGUNTAS	PARÁMETROS	RESPUESTA									
		Proceso sin adaptaciones	%	Proceso con adaptaciones	%	Apoyo en Entidades Externas Especializadas	%		%	Total	Total %
1. ¿Cómo considera usted que se ha manejado el tema de la Inclusión Sociolaboral de personas con discapacidad intelectual leve dentro de la organización?	MANEJO DE PERSONAL	10	33%	11	37%	9	30%			30	100%
		Asistencia Administrativa		Servicios		Operativos					
2. ¿Qué perfiles han considerado al momento de contratar personas con discapacidad intelectual?	PERFIL DEL PUESTO VS. PERSONA	5	17%	14	47%	11	37%			30	100%
		Puestos de trabajo determinados		Creación de nuevos Puestos de trabajo							
3. ¿Los puestos de trabajo para las personas con discapacidad intelectual se encuentran establecidos en la organización, o han visto la necesidad de crear nuevos puestos?	PUESTO DE TRABAJO	26	87%	4	13%					30	100%
		Si		No		Otros					
4. ¿Toman en cuenta la formación ocupacional para ubicarlos en los puestos de trabajo?	PERFIL VS. FORMACIÓN	13	43%	12	40%	5	17%			30	100%
		Proceso General de Capacitación		Proceso de Capacitación adaptado		Apoyo en Entidades Externas Especializadas		No existe Capacitación			
5. ¿Cómo se lleva a cabo el plan de desarrollo y crecimiento de los colaboradores con discapacidad intelectual? Considerado habilidades y competencias.	PLAN CARRERA	15	50%	6	20%	2	7%	7	23%	30	100%
		Si		No							
6. ¿Se ha presentado algún caso de desvinculación de colaboradores con discapacidad intelectual?	DESVINCULACIÓN LABORAL	10	33%	20	67%					30	100%
		Acercamiento Familia a Empresa		Acercamiento Empresa a Familia		Interacción Empresa - Familia		No existe intervención familiar			
7. ¿En qué medida ha presenciado la intervención de la familia en los procesos de inclusión laboral de los colaboradores con discapacidad intelectual?	INTERVENCIÓN FAMILIAR	6	20%	10	33%	6	20%	8	27%	30	100%

Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

1. ¿Cómo considera usted que se ha manejado el tema de la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual leve dentro de la organización?

Cuadro N° 17

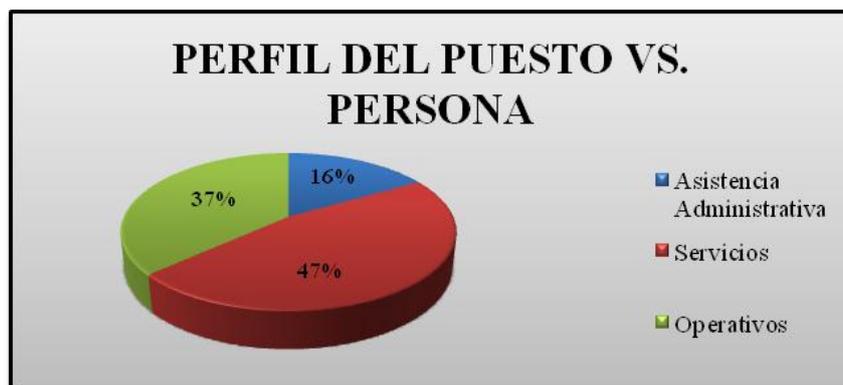


Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Respecto al manejo del personal el 37% de las empresas realizan un proceso de selección con adaptaciones para la personas con Discapacidad Intelectual Leve, en base al trabajo conjunto que se realiza con los representantes, trabajo social y compañeros directos; además de utilizar metodologías técnicas que permiten la fácil recepción de información por parte de este grupo. El 33% no han implementado ningún proceso de selección adaptado; mientras que el 30% de las empresas lo han realizado a través de entidades externas especializadas, siendo ellas las responsables de todo el proceso mencionado anteriormente.

2. ¿Qué perfiles han considerado al momento de contratar personas con discapacidad intelectual?

Cuadro N° 18



Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Al momento de considerar a los colaboradores con discapacidad intelectual leve para el perfil del puesto, se ha evidenciado que un 47% de las empresas evaluadas los han vinculado para el área de servicios; realizando actividades de: limpieza, mantenimiento, cafetería, salón, bodega, etc. El 37% en áreas operativas destacando actividades como: empaque, sellado, etiquetado o denominados también producción en cadena. Así el 17% de las empresas los han contratado para áreas de asistencia administrativa ejecutando actividades de: archivo, mensajería interna, asistencia administrativa, digitación y atención al cliente; siendo este último porcentaje muy bajo respecto a los anteriores.

3. ¿Los puestos de trabajo para las personas con discapacidad intelectual se encuentran establecidos en la organización, o han visto la necesidad de crear nuevos puestos?

Cuadro N° 19

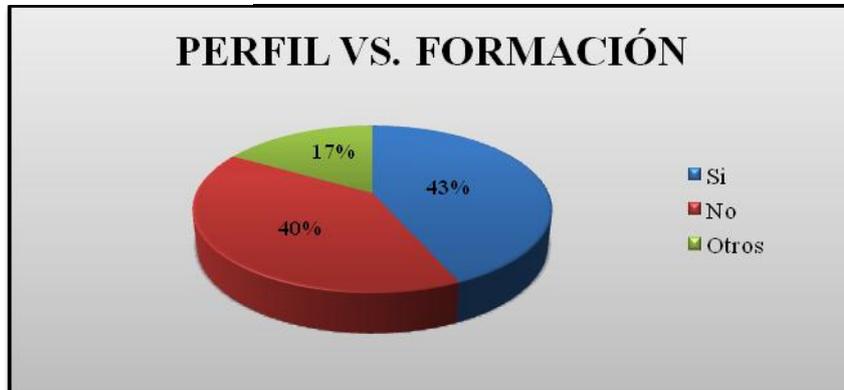


Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

El 87% de las organizaciones tienen establecidos puestos de trabajo determinados donde se podría ubicar a personas con discapacidad intelectual leve, sin embargo el 13% de las organizaciones han visto la necesidad de crear nuevos puestos de trabajo para la inclusión de los mismos; debido a que los puestos existentes no se adaptan a las necesidades de los colaboradores con discapacidad intelectual leve.

4. ¿Toman en cuenta la formación ocupacional para ubicarlos en los puestos de trabajo?

Cuadro N° 20

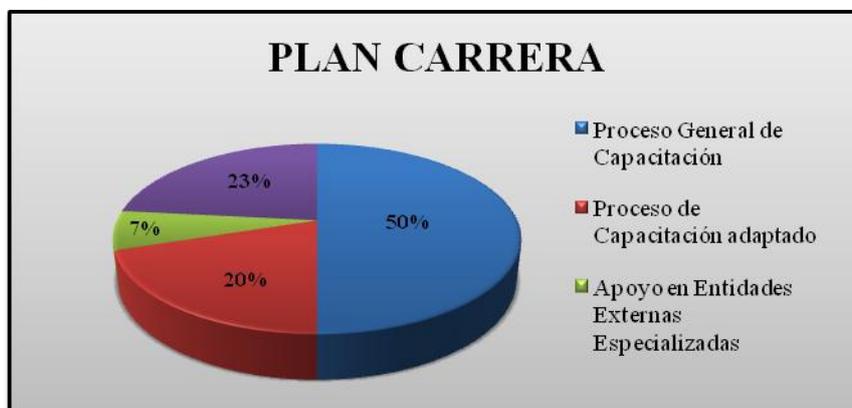


Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Durante el proceso de selección de personas con discapacidad intelectual leve el 43% de empresas toman en cuenta la formación ocupacional de los candidatos, siendo este factor no indispensable para el desarrollo de funciones. El 40% de empresas no estiman la formación ocupacional de los mismos; puesto que este indicador no incide en las actividades del puesto. Finalmente el 17% oscila entre experiencia laboral o ningún tipo de formación para la inclusión de estas personas a la empresa.

5. ¿Cómo se lleva a cabo el plan de desarrollo y crecimiento de los colaboradores con discapacidad intelectual? Considerado habilidades y competencias.

Cuadro N° 21

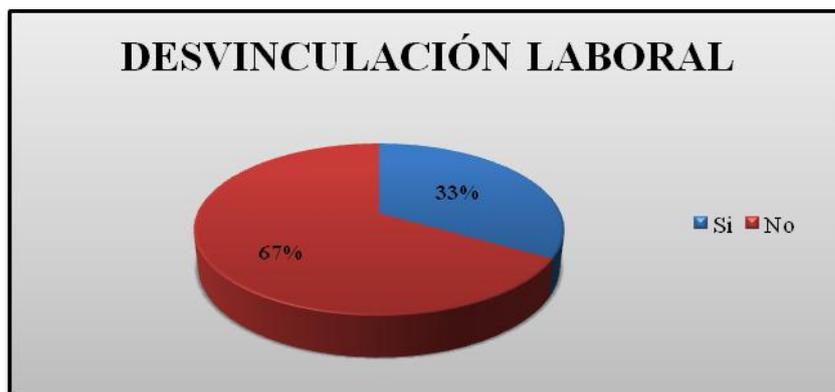


Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Dentro del plan carrera el 50% de las empresas realizan un proceso general de capacitación donde son partícipes todos los colaboradores con y sin discapacidad, incluyendo temas sobre trabajo en equipo, seguridad industrial, liderazgo y motivación, risoterapias, etc. El 23% no valoran a este grupo en dicho proceso, ya que por su misma discapacidad la organización lo ve como un limitante para poder acceder a un ascenso profesional. El porcentaje de empresas que han efectuado un proceso de capacitación adaptado de acuerdo a la necesidad que requieren las personas con discapacidad intelectual leve para el puesto, se encuentra ubicado en un 20%. Por último el 7% se ve reflejado en empresas que han requerido soporte de entidades externas especializadas, para cumplir con el plan de capacitación.

6. ¿Se ha presentado algún caso de desvinculación de colaboradores con discapacidad intelectual leve?

Cuadro N° 22



Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

El 67% de las organizaciones no han presentado ningún caso de desvinculación laboral de personas con discapacidad intelectual leve, indicando un alto nivel de compromiso por parte de estos colaboradores hacia la empresa. Mientras que el 33% demuestra la desvinculación laboral por diversos motivos como: salud, decisión familiar o conductas inadecuadas.

7. ¿En qué medida ha presenciado la intervención de la familia en los procesos de inclusión laboral de los colaboradores con discapacidad intelectual?

Cuadro N° 23



Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

La intervención familiar en los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual leve es un factor esencial en el desarrollo de éstas personas en el entorno y sobre todo en el ámbito laboral, es por ello que el 33% de las empresas ve la necesidad de comunicarse con la familia para resolver cualquier tipo de inconveniente que se presente con este grupo. El 27% de los representantes no mantiene ningún tipo de contacto con la empresa. De esta manera el 20% de las empresas evaluadas interactúan con la familia constantemente, y el 20% restante hace referencia que los representantes son quienes buscan de igual manera mantener un vínculo con la organización.

2.2.2. Tabulación e interpretación de las entrevistas dirigidas a los colaboradores con discapacidad intelectual leve

De acuerdo al análisis de resultados de la herramienta aplicada a las personas con discapacidad intelectual leve (*anexo B1*) de las empresas seleccionadas, observamos porcentajes que nos permiten validar información del estudio del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual leve.

En el siguiente cuadro macro se establece la tabulación de acuerdo a las preguntas de la herramienta y a su vez las frecuencias que se ven reflejadas en los gráficos porcentuales.

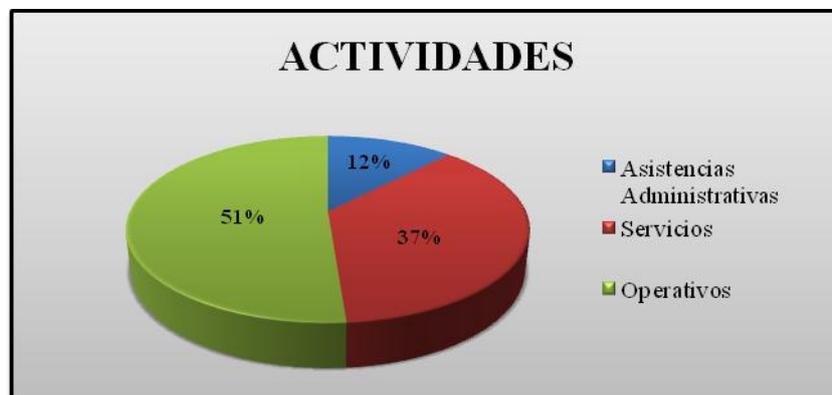
Cuadro N° 24

OBJETIVO: CONOCER POR PARTE DE COLABORADOR CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL, SU PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL EN LA EMPRESA.													
PREGUNTAS	PARÁMETROS	RESPUESTA											
		Asistencias Administrativas	%	Servicios	%	Operativos	%		%		TOTAL	TOTAL %	
1. ¿Qué actividades te encuentras desarrollando en el cargo asignado en tu puesto de trabajo?	ACTIVIDADES	5	12%	15	37%	21	51%				41	100%	
		Formacion Ocupacional / Ed. Especial		Educación Básica		Bachillerato		Superior		Otros			
2. ¿Qué tipo de formación recibiste antes de ingresar al puesto de trabajo?	FORMACIÓN	17	41%	8	20%	6	15%	2	5%	8	20%	41	100%
		Bien		Regular		Mal							
3. ¿Cómo te sientes con el trabajo que te encuentras realizando?	ADAPTACIÓN	33	80%	7	17%	1	2%				41	100%	
		Buena		Regular		Mala							
4. ¿Cómo es la relación con tu jefe y compañeros de trabajo?	CLIMA LABORAL	28	68%	11	27%	2	5%				41	100%	
		Si		No									
5. ¿Has tenido algún problema con tus compañeros de trabajo o jefes directos?	COMUNICACIÓN	10	24%	31	76%						41	100%	
		Si		No									
6. ¿Recibiste algún tipo de inducción cuando ingresaste a la empresa?	INDUCCIÓN	27	66%	14	34%						41	100%	
		SI		No		No Requirio Apoyo							
7. ¿Recibiste algún tipo de ayuda para realizar tu trabajo por parte de tus compañeros cuando ingresaste a la empresa?	APOYOS	25	61%	5	12%	11	27%				41	100%	
		Clima Laboral		Beneficios		Actividades del Puesto		Adquisición de Experiencia Laboral		Necesidad			
8. ¿Qué es lo que más te gusta de trabajar en esta empresa?	BIENESTAR	6	15%	14	34%	18	44%	1	2%	2	5%	41	100%
		Buena		Regular		Mala		Independiente					
9. ¿Cómo es la relación con tu familia?	ROL FAMILIAR	28	68%	6	15%	2	5%	5	12%		41	100%	
		Decisión Personal		Decisión Padres		Decisión Cónyuges		Decisión Conjunta					
10. ¿La decisión de entrar a trabajar en esta empresa fue decisión de tus padres o solamente tuya?	AUTODETERMINACIÓN	13	32%	16	39%	2	5%	10	24%		41	100%	

Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

1. ¿Qué actividades te encuentras desarrollando en el cargo asignado en tu puesto de trabajo?

Cuadro N° 25



Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

El 51% de las personas con discapacidad intelectual leve se encuentran desarrollando actividades operativas dentro de la organización (producción en cadena). El 37% de este grupo cumple funciones en el área de servicios (servicios generales y mantenimiento) y el 12% realiza labores administrativas (asistentes administrativos). A diferencia de la pregunta similar establecida al área de Recursos Humanos o Trabajo Social a pesar de que consideran a las personas con discapacidad intelectual leve en su mayoría para cargos de servicios es evidente que en este análisis la mayor parte de los encuestados se encuentran realizando actividades operativas.

2. ¿Qué tipo de formación recibiste antes de ingresar al puesto de trabajo?

Cuadro N° 26

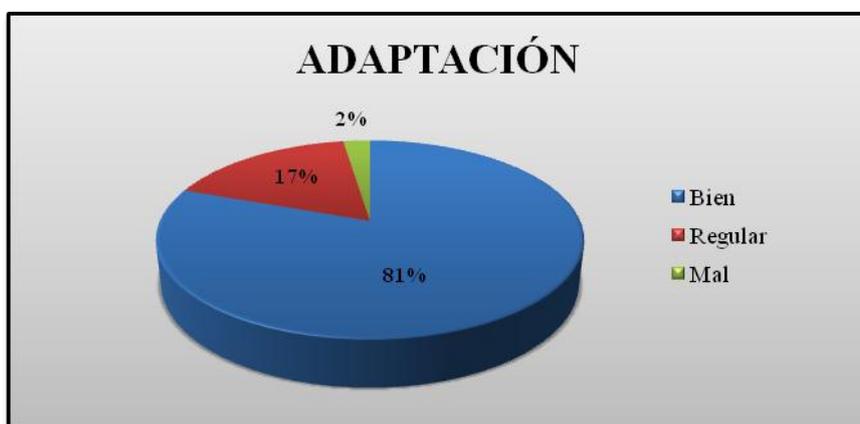


Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Existen diferentes porcentajes que determinan el tipo de formación que han recibido las personas con discapacidad intelectual leve, es por ello que el 41% se formaron en centros ocupacionales o de educación especial. El 20% manifiesta que no ha recibido ningún tipo de formación más que experiencia laboral; el otro 20% de las personas entrevistadas indican que atravesaron la educación básica sin culminar con el bachillerato; resaltando que el 15% tuvo la posibilidad de culminar el mismo. En este grupo se observa un 5% de personas con discapacidad intelectual leve que alcanzaron un nivel superior en su formación.

3. ¿Cómo te sientes con el trabajo que te encuentras realizando?

Cuadro N° 27

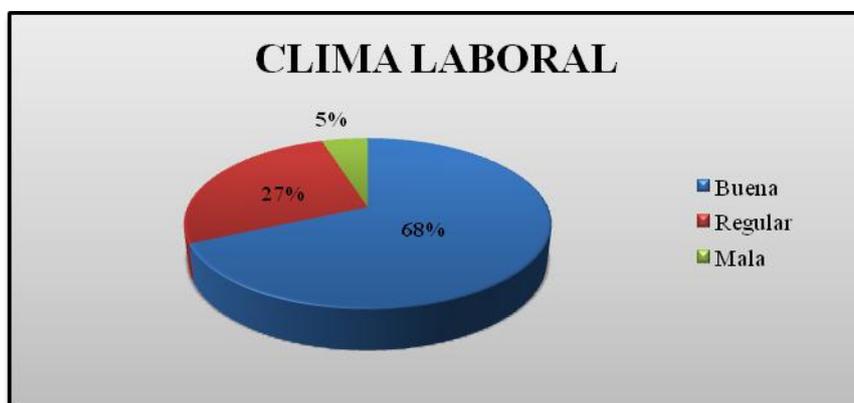


Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Referente al nivel de adaptación hacia las actividades del puesto de trabajo el 81% menciona que encuentran afinidad y bienestar con las tareas encomendadas, sin dejar de lado que en algunas respuestas dadas se notó cierto nivel de conformismo hacia dichas actividades dentro del puesto de trabajo, el 17% comenta que su relación con las actividades no cumplen sus expectativas debido a su interés de poder desarrollar otro tipo de funciones en la empresa y el 5% señala que no se siente a gusto con las actividades a desarrollar ya que simplemente realizan su trabajo por necesidad económica.

4. ¿Cómo es la relación con tu jefe y compañeros de trabajo?

Cuadro N° 28

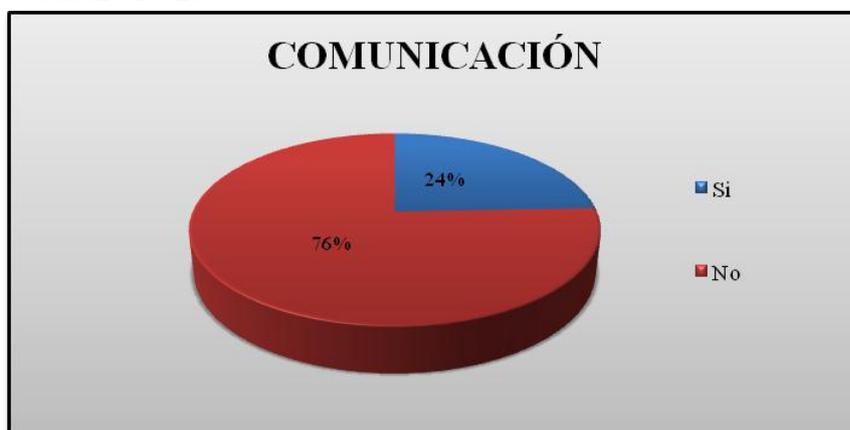


Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Las relaciones interpersonales que se manejan dentro de la organización son un pilar importante para la adaptación y crecimiento de las personas con discapacidad intelectual leve, por ello se ha evaluado el tema del clima laboral con la finalidad de conocer cómo se está llevando a cabo la relación con compañeros y jefes directos. El 68% de las personas con discapacidad intelectual leve indica que es buena destacando el refuerzo que recibe por parte del grupo, el 27% regular por inconvenientes con compañeros de trabajo y el 5% mala ya que no se ha logrado sensibilizar al equipo de trabajo en temas de la discapacidad.

5. ¿Has tenido algún problema con tus compañeros de trabajo o jefes directos?

Cuadro N° 29

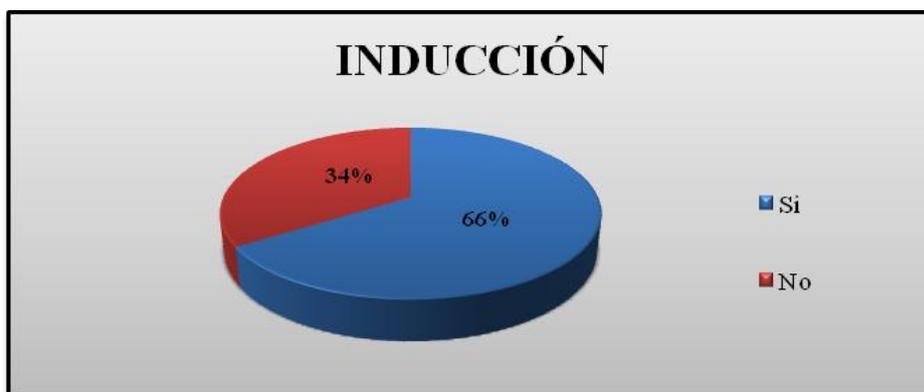


Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

La comunicación de este grupo se alinea a los inconvenientes que pueden presentarse con compañeros y jefes directos, plasmando que el 76% de las personas con Discapacidad Intelectual Leve no han tenido ningún inconveniente con los mismos; mientras que el 24% expresa haber tenido problemas con sus compañeros de trabajo, por cuestiones de bromas o falta de comprensión y respeto.

6. ¿Recibiste algún tipo de inducción cuando ingresaste a la empresa?

Cuadro N° 30

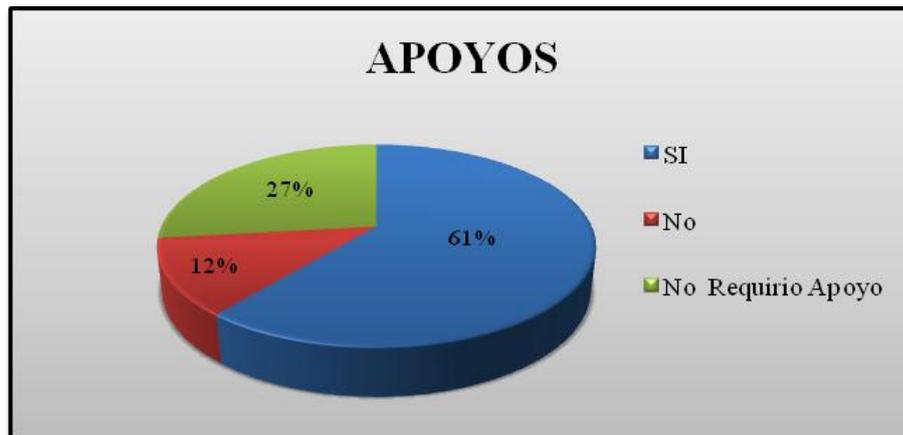


Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Durante el proceso de inducción el 66% de personas con discapacidad intelectual leve han recibido instrucciones adecuadas referentes a su puesto de trabajo y actividades del mismo. El 34% no ha sido participante de una inducción clara y propia de la empresa.

7. ¿Recibiste algún tipo de ayuda para realizar tu trabajo por parte de tus compañeros cuando ingresaste a la empresa?

Cuadro N° 31

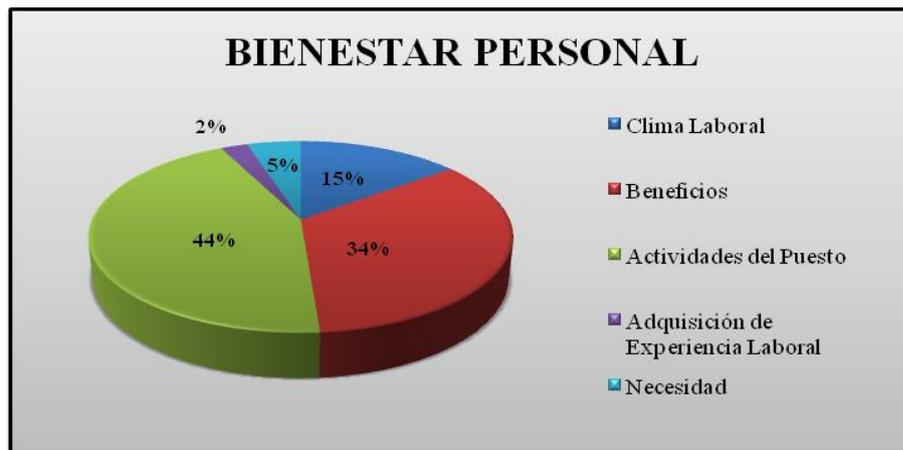


Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

En la ejecución de las tareas el 61% de las personas con discapacidad intelectual leve han requerido apoyo por parte de sus compañeros, los mismos que aportaron en la solución de sus dificultades. El 27% alude que no requiere apoyo ya que no han encontrado problemas en la ejecución de su trabajo y el 12% no recibieron apoyo a pesar de lo solicitado.

8. ¿Qué es lo que más te gusta de trabajar en esta empresa?

Cuadro N° 32



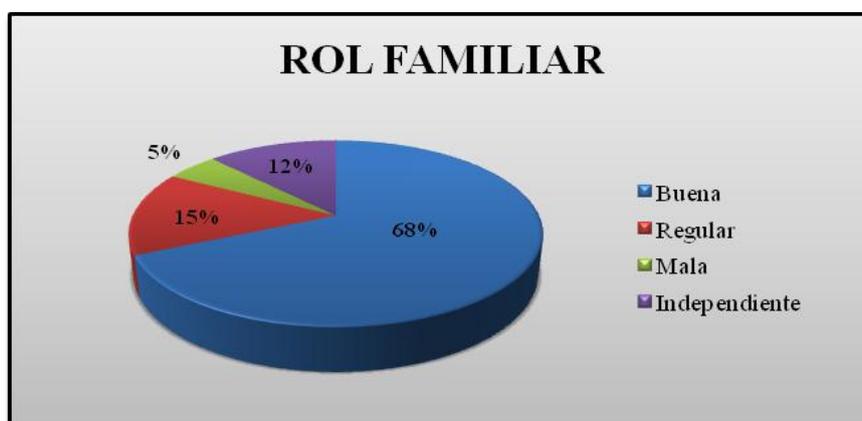
Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Según las entrevistas efectuadas al 44% de las personas con discapacidad intelectual leve les agradan las actividades que cumplen en su puesto de trabajo, el

34% de estas personas se sienten a gusto dentro de la organización por los beneficios que reciben de la misma. El 15% refleja que el clima laboral es un buen factor para trabajar en la empresa, el 2% mencionó que se sienten conformes con adquirir experiencia laboral y el 5% restante ingresan a trabajar solamente por necesidad de la persona y sus familias.

9. ¿Cómo es la relación con tu familia?

Cuadro N° 33

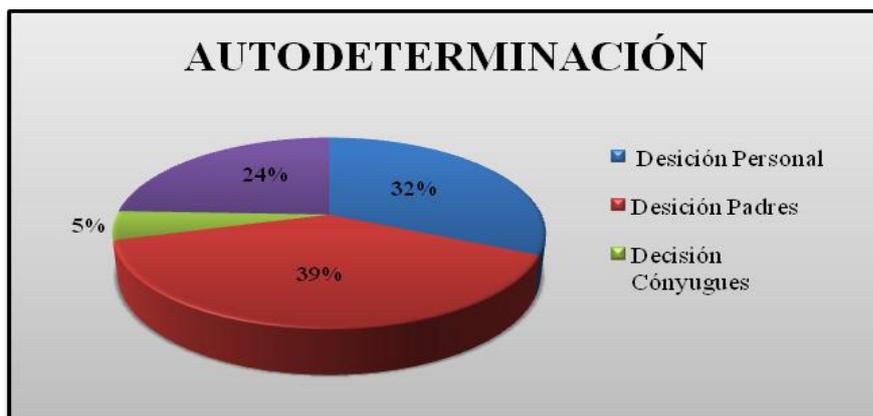


Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

En cuanto al rol familiar el 68% de las personas con discapacidad intelectual leve respondió que la relación con familia es buena; ya que siempre los están apoyando y se preocupan por su bienestar dentro de la organización. La relación con la familia del 15% de este grupo es regular, no existe buena comunicación y apoyo por parte de sus representantes; el 12% demuestran ser independientes. Finalmente el 5% reveló que la relación con su núcleo familiar es mala, existe explotación desde sus padres.

10. ¿La decisión de entrar a trabajar en esta empresa fue decisión de tus padres o solamente tuya?

Cuadro N° 34



Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

La decisión de ingresar a trabajar se ve dividida en varios porcentajes y criterios que permiten establecer la autodeterminación de las personas con discapacidad intelectual leve. El 39% de estas personas ingresa a trabajar por decisión de los padres, quienes buscan que sus hijos alcancen independencia en sus actividades. El 32% es considerado como decisión personal de las personas con discapacidad intelectual leve, puesto que necesitan sentirse útiles y demostrar sus habilidades. En el 24% existe decisión conjunta (padres-persona con discapacidad) y el 5% sobrante manifiesta que la decisión de ingresar a trabajar se da por parte de sus cónyuges.

2.2.3. Tabulación e interpretación de las encuestas dirigidas a jefes directos o supervisores de los colaboradores con discapacidad intelectual leve

En el presente estudio del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual leve, gracias a los resultados obtenidos en la encuesta a jefes directos o supervisores de los colaboradores con discapacidad intelectual leve (*anexo CI*), destacamos que es de vital importancia el trabajo en equipo y una buena comunicación entre las partes para lograr una vinculación óptima de este grupo en la organización.

En el siguiente cuadro macro se establece la tabulación de acuerdo a las preguntas de las encuestas aplicadas y a su vez las frecuencias que se ven reflejadas en los gráficos porcentuales.

Cuadro N° 35

OBJETIVO: CONOCER EL PROCESO DE VINCULACION Y RELACION LABORAL QUE TIENEN LOS COLABORADORES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL LEVE EN LOS PUESTOS DE TRABAJO.													
PREGUNTAS	PARÁMETROS	RESPUESTA											
		Adaptaciones Tecnológicas	%	Adaptaciones Técnicas	%	Adaptaciones Físicas	%	No Existen Adaptaciones	%	TOTAL	TOTAL %		
1. Mencione que tipos de adaptaciones han requerido las personas con discapacidad intelectual, para que puedan desempeñarse de acuerdo a las funciones del puesto de trabajo.	ADAPTACIONES TECNOLÓGICAS - Actualización software ADAPTACIONES TÉCNICAS - Charlas de sensibilización - Capacitaciones al personal - Supervisor Encargado del PCDI ADAPTACIONE FÍSICAS - Centros de empleo - Equipo de protección personal	2	7%	15	50%	0	0%	13	43%	30	100%		
		Si	No										
2. ¿Ha recibido algún tipo de capacitación por parte de la empresa sobre temas de discapacidad intelectual y cómo trabajar con estas personas?	CAPACITACIÓN EN TEMAS DE DISCAPACIDAD INTELECTUAL	12	40%	18	60%					30	100%		
		Supervisión Permanente	Conducta / Comportamiento	Adaptación / Relacion Compañeros	Intervención Familiar	Ninguno							
3. Indique ¿Cuál ha sido la mayor dificultad que ha evidenciado al momento de trabajar con personas con discapacidad intelectual leve?	ADAPTACIÓN	8	27%	7	23%	8	27%	3	10%	4	13%	30	100%
		Excelente	Bueno	Regular	Malo								
4. ¿Cómo calificaría el desempeño de las personas con discapacidad intelectual leve en las tareas encomendadas?	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	7	23%	21	70%	2	7%	0	0%	30	100%		
		Habilidades Laborales	Valores	Cumplen Expectativas									
5. Según su criterio ¿Qué aspectos se debería reforzar en los Centros de capacitación y formación ocupacional a personas con discapacidad intelectual, previo a la ubicación laboral?	VALORES 50% - Respeto - Responsabilidad - Puntualidad HABILIDADES BÁSICAS LABORALES 50% - Cursos computación básica - Lectura y escritura básica - Cálculo mental básico - Cap. servicio al cliente - Relaciones humanas Archivo / Digitación	21	70%	4	13%	5	17%			30	100%		
		Si	No										
6. ¿Existe intervención por parte de los compañeros directos de trabajo, en el proceso de adaptación y vinculación de las personas con discapacidad intelectual leve?	APOYOS - Psicológicos - Técnicos - Físicos	27	90%	3	10%					30	100%		
		Mercado Ordinario	Empleo Protegido	Centros de Empleo									
7. ¿Mencione bajo que modalidad se encuentran trabajando las personas con discapacidad intelectual leve?	MODALIDADES DEL EMPLEO	18	60%	10	33%	2	7%			30	100%		
		Familia	Compañeros de Trabajo	Jefes Directos	Personales	Ninguno							
8. Indique ¿Cuáles son los problemas más frecuentes que ha presenciado en las personas con discapacidad intelectual leve, que haya disminuido su desempeño laboral?	ADAPTACIÓN	19	63%	6	20%	1	3%	2	7%	2	7%	30	100%
		Si	No										
9. ¿Ha presenciado alguna situación de deserción laboral de personas con discapacidad intelectual leve, que haya estado a su cargo?	DESERCIÓN LABORAL	5	17%	25	83%					30	100%		
		Excelente	Bueno	Regular	Malo								
10. ¿La aceptación de las personas con discapacidad intelectual leve al grupo de trabajo y viceversa, ha sido?	INCLUSIÓN	9	30%	17	57%	4	13%	0	0%	30	100%		

1. Mencione ¿Qué tipos de adaptaciones han requerido las personas con discapacidad intelectual, para que puedan desempeñarse de acuerdo a las funciones del puesto de trabajo?

Cuadro N° 36



Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Los jefes directos al estar relacionados constantemente con éstas personas muestran que el 50% de las adaptaciones que han requerido implementar para las personas con discapacidad intelectual leve son técnicas, refiriéndonos a las mismas como charlas de sensibilización enfocadas en el tema de la discapacidad, implementación de un monitor que se encargue de trabajar directamente con este grupo, además de capacitaciones al personal en diferentes temas que puedan fortalecer el desarrollo personal y profesional de los colaboradores con y sin discapacidad. El 43% de empresas no han realizado ningún tipo de adaptaciones para los colaboradores con discapacidad intelectual leve, sin embargo un 7% de organizaciones han efectuado adaptaciones tecnológicas basadas en actualizaciones de software que permitan desarrollar habilidades y aportar en conocimientos. Finalmente no se ha podido presenciar ningún tipo de adaptaciones físicas al puesto de trabajo, ya que no se ha mostrado ningún caso de discapacidad asociada que requiera este tipo de adaptaciones para desempeñarse en sus actividades.

2. ¿Ha recibido algún tipo de capacitación por parte de la empresa sobre temas de discapacidad intelectual y cómo trabajar con estas personas?

Cuadro N° 37

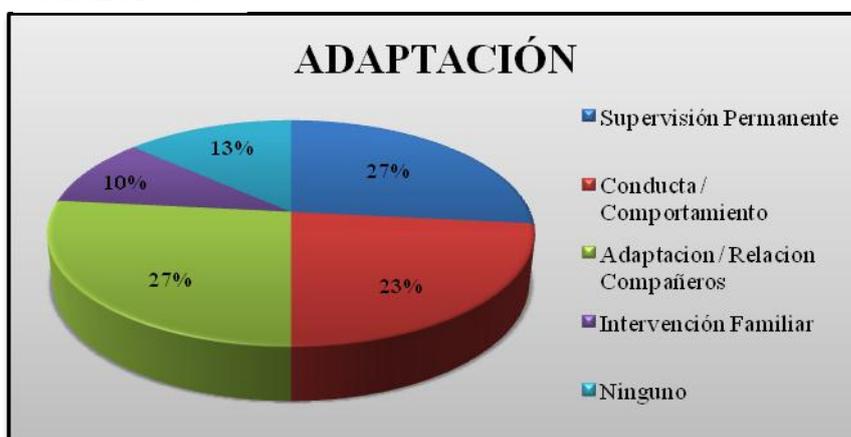


Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

El 60% de los jefes directos o supervisores que trabajan con los colaboradores con discapacidad intelectual no han recibido por parte de la empresa ningún tipo de capacitación o información sobre la temática; esto quiere decir que los mismos supervisores tienen la necesidad de instruirse e investigar sobre el tema de la discapacidad por sus propios medios. Sin embargo las empresas que han capacitado sobre el tema ocupan el 40% dentro de este análisis.

3. Indique ¿Cuál ha sido la mayor dificultad que ha evidenciado al momento de trabajar con personas con discapacidad intelectual leve?

Cuadro N° 38



Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

El 27% de las personas encuestadas menciona que lo más difícil de trabajar con personas con discapacidad intelectual leve es la adaptación y relación que en un inicio mantienen con los compañeros de trabajo, ya que la empresa no se ocupa constantemente en reforzar temas de sensibilización. El otro 27% revela que los colaboradores con discapacidad intelectual demandan supervisión permanente para la ejecución de sus tareas, lo que en ocasiones impide el cumplimiento total de las mismas. El 23 % señala que la conducta y/o comportamiento de las personas con discapacidad intelectual leve influye en el trato hacia ellas, existiendo dificultad en la comunicación y relaciones laborales. El 10% manifiesta que un gran factor corresponde a la intervención familiar; puesto que no existe colaboración por parte de las familias en los procesos de vinculación de sus representados a la empresa. El 13% restante no tiene dificultad para trabajar con este grupo.

4. ¿Cómo calificaría el desempeño de las personas con discapacidad intelectual leve en las tareas encomendadas?

Cuadro N° 39



Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Al igual que todos los colaboradores en una empresa, las personas con discapacidad intelectual leve atraviesan un proceso de evaluación de desempeño, la misma que es valorada por los respectivos supervisores o jefes directos de este grupo; el 70% califica el trabajo de estas personas como bueno destacando el trabajo diario, el trabajo en equipo, el aprendizaje y buena disposición reflejados en los resultados de las actividades encomendadas; a través de los mismos criterios el 23% califica el

desempeño laboral como excelente, es decir que no han tenido mayor dificultad con el manejo del personal y los resultados del trabajo de estos colaboradores, sin embargo tan solo el 7 % ha manifestado que el desempeño laboral de este colectivo es regular debido a dificultades en la comunicación, problemas familiares y con compañeros de trabajo.

5. Según su criterio ¿Qué aspectos se debería reforzar en los centros de capacitación y formación ocupacional a personas con discapacidad intelectual, previa a la ubicación laboral?

Cuadro N° 40)

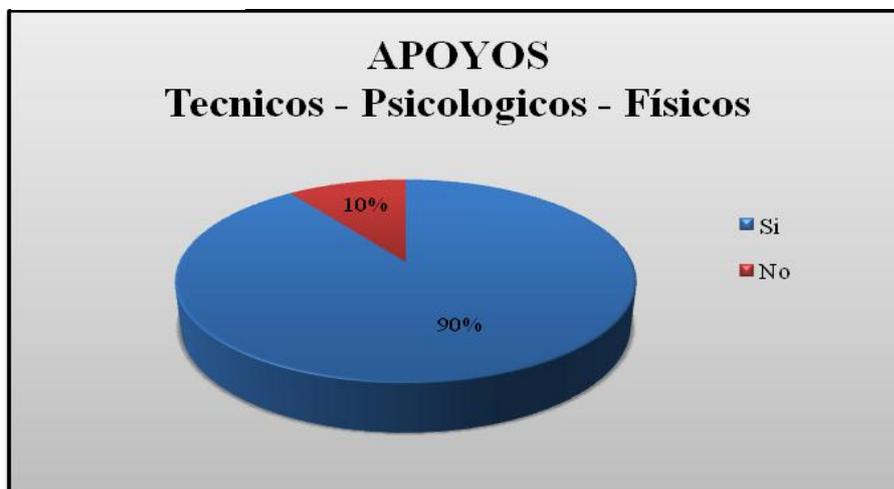


Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Según el punto de vista de los encuestados, el 70% indica que se debería reforzar en los centros de capacitación y formación ocupacional, de manera constante habilidades laborales básicas como: cursos de computación básica, lectura y escritura básica, cálculo mental básico, servicio al cliente, relaciones humanas y archivo / digitación; siendo esta instrucción importante para el desempeño de acuerdo a la demanda actual de los puestos de trabajo. El 17% muestra satisfacción por el nivel de formación en habilidades y valores de las personas con discapacidad intelectual, alcanzando expectativas óptimas en el ámbito profesional. Por último cabe destacar que los valores son inculcados desde el hogar; sin embargo el 13% cree fundamental que se les pueda reforzar en dichos centros el respeto, responsabilidad y puntualidad; valores indispensables que se requieren para desarrollarse en el ambiente laboral.

6. ¿Existe intervención por parte de los compañeros directos de trabajo, en el proceso de adaptación y vinculación de las personas con discapacidad intelectual leve?

Cuadro N° 41

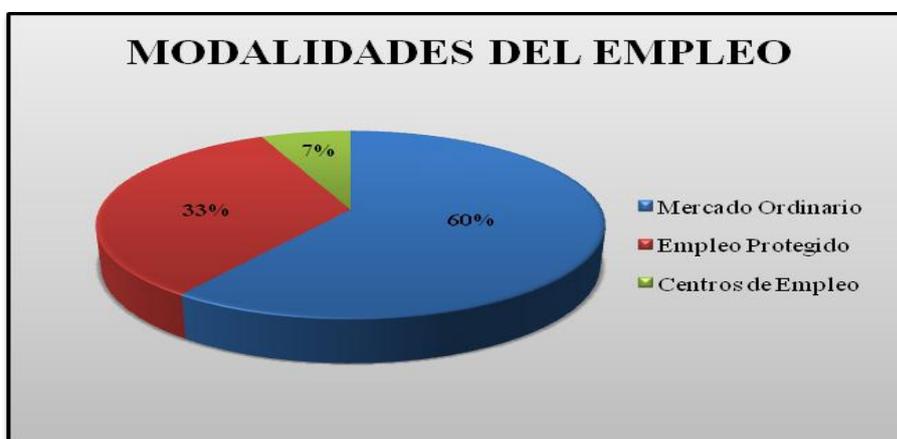


Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Es importante lograr una buena adaptación en el ámbito laboral y social de las personas con discapacidad intelectual leve, al ingresar a un nuevo entorno requieren de ciertos apoyos por parte de su equipo de trabajo para que con el tiempo puedan lograr una adaptación adecuada en sus actividades; el 90% de los supervisores o jefes directos mencionan que se ha reflejado una respuesta favorable en cuanto al ingreso de un colaborador con discapacidad intelectual leve a sus labores gracias a los siguientes apoyos: técnicos (seguimiento en la ejecución de tareas, explicación permanente de las tareas a realizar y capacitación en temas relacionados a sus puestos de trabajo); físicos (en el caso que requiera de ayuda física en cuanto al puesto de trabajo) y psicológicas (apoyo emocional, relaciones interpersonales y trabajo en equipo) que han recibido por parte de sus compañeros de trabajo. Sin embargo existe un 10% de supervisores o jefes directos que observan muy poca colaboración y apoyo en los ámbitos mencionados hacia las personas con discapacidad intelectual leve por parte de los demás compañeros de trabajo, el compromiso no es visible puesto que no se refuerza temas de sensibilización dentro de la empresa.

7. Mencione ¿Bajo qué modalidad se encuentran trabajando las personas con discapacidad intelectual leve?

Cuadro N° 42

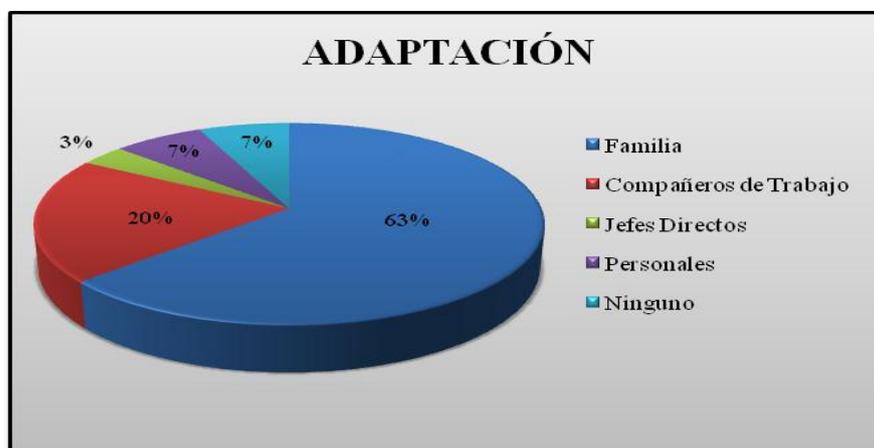


Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

De acuerdo a las habilidades que poseen los empleados con discapacidad se los ubica en distintas modalidades de empleo: el 60% de encuestados exponen que este grupo se encuentra bajo modalidad de mercado ordinario (funciones que no requieren supervisión permanente). El 33% enuncian que son colocados bajo modalidad de empleo protegido (supervisión intermitente) y finalmente el 7% declaran insertarlos bajo modalidad centros de empleo (supervisión continua).

8. Indique ¿Cuáles son los problemas más frecuentes que ha presenciado en las personas con discapacidad intelectual leve, que haya disminuido su desempeño laboral?

Cuadro N° 43

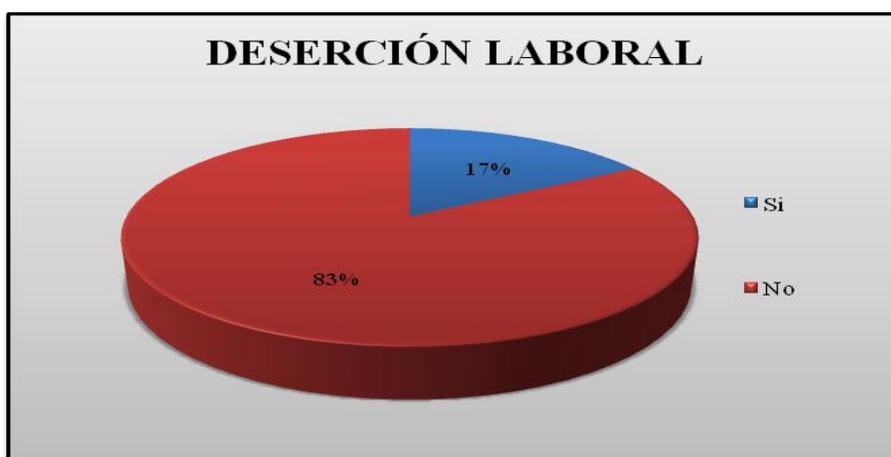


Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Los encuestados han presenciado ciertos inconvenientes que han desembocado en una baja de desempeño de los colaboradores con discapacidad intelectual leve, ubicando a los problemas familiares (falta de comunicación, explotación y falta de apoyo en la toma de decisiones) en un 63%, la falta de colaboración por parte de los compañeros de trabajo (existiendo discriminación, burlas, falta de apoyo a nivel laboral y personal) en un 20%. La no existencia de inconvenientes y los problemas personales que se originan por inconvenientes con la familia y compañeros de trabajo se acentúan en un 7%, por último se destaca únicamente el 3% de los resultados relacionados a problemas con jefes directos ligados al manejo de comunicación y falta de coordinación en actividades.

9. ¿Ha presenciado alguna situación de deserción laboral de personas con discapacidad intelectual leve, que haya estado a su cargo?

Cuadro N° 44

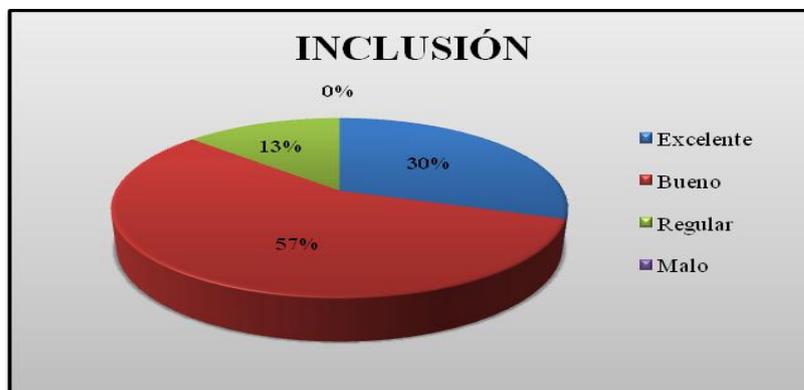


Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

La deserción de las personas con discapacidad intelectual leve es mínima, el 83% revela que no ha existido ningún caso de desvinculación de estas personas por su alto grado de compromiso hacia la empresa; mientras que el 17% apunta a la existencia de desvinculación por parte de este grupo, ya sea por mejores ofertas laborales o decisión de sus representantes.

10. ¿La aceptación de las personas con discapacidad intelectual leve al grupo de trabajo y viceversa, ha sido?

Cuadro N° 45



Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Según el análisis del estudio la inclusión engloba todo el proceso que las empresas deben tomar en cuenta para una vinculación favorable de las personas con discapacidad, por este motivo se destaca que el 57% alcanza una aceptación buena en la empresa. El 30% una aceptación excelente y el 13% una aceptación regular. Así probamos que la mayor parte de estas personas podrían lograr una adaptación favorable que les permita desarrollar cada una de sus habilidades y competencias, accediendo a un crecimiento profesional adecuado.

2.2.4. Tabulación e interpretación de las entrevistas dirigidas a los representantes de los colaboradores con discapacidad intelectual leve

Gracias a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a representantes de los colaboradores con discapacidad intelectual leve (*anexo DI*), incidimos que el apoyo desde el núcleo familiar aporta en el desarrollo de estas personas tanto a nivel laboral como social.

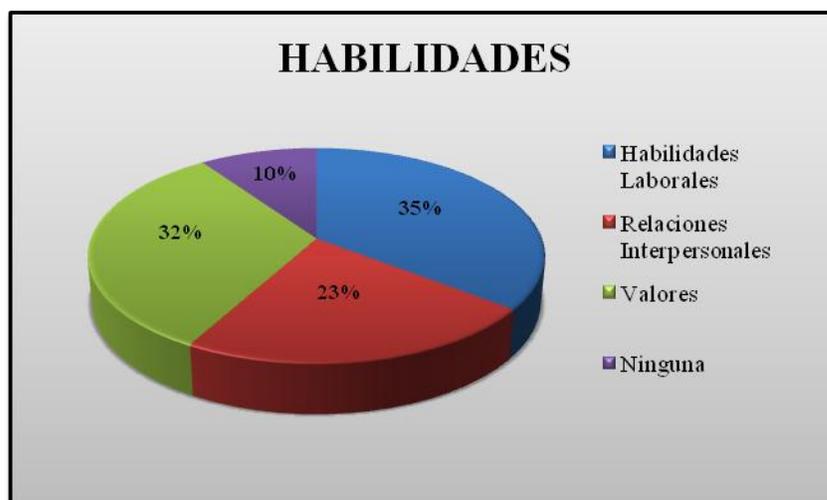
En el siguiente cuadro macro se establece la tabulación de acuerdo a las preguntas de las encuestas aplicadas y a su vez las frecuencias que se ven reflejadas en los gráficos porcentuales.

Cuadro N° 46

OBJETIVO: CONOCER DE QUE MANERA HA AFECTADO A LA PERSONA CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL, LA VINCULACIÓN A UN PUESTO DE TRABAJO, Y LA INTERVENCIÓN DE LA FAMILIA EN EL PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL.													
PREGUNTAS	PARÁMETROS	RESPUESTA											
		Habilidades Laborales	%	Relaciones Interpersonales	%	Valores	%	Ninguna	%		%	TOTAL	TOTAL %
1. ¿Mencione las habilidades que ha desarrollado su Hijo/a, en el transcurso de la capacitación o formación preocupacional?	HABILIDADES LABORALES - Cálculo mental - Computación básica - Motricidad gruesa y fina - Manejo herramientas de oficina - Limpieza y cocina RELACIONES INTERPERSONALES - Sociabilización - Comunicación - Trabajo en Equipo VALORES Y HABILIDADES HUMANAS - Responsabilidad - Respeto - Puntualidad - Independencia	11	35%	7	23%	10	32%	3	10%			31	100%
2. Dentro del ambiente familiar su hijo/a demuestra ser:	CONDUCTA	Independiente		Reservado		Seguro		Difícil de Manejar		Dependiente			
		7	23%	10	32%	6	19%	5	16%	3	10%	31	100%
3. Dentro del contexto familiar la relación de la persona con discapacidad intelectual leve, con los miembros de la familia es:	ROL FAMILIAR	Excelente		Bueno		Regular		Malo					
		9	29%	20	65%	2	6%		0%			31	100%
4. El tipo de capacitación que recibió en la institución o centros de formación pre ocupacional, están acorde con las actividades que realiza es su puesto de trabajo actual?	FORMACIÓN VS PUESTO DE TRABAJO	Si		No									
		7	23%	24	77%							31	100%
5. ¿A través de qué medio su hijo/a, ingreso a su puesto de trabajo?	VINCULACIÓN	Servicios de Inserción Laboral		Referencias		Anuncios		Otros					
		16	52%	5	16%	5	16%	5	16%			31	100%
6. ¿De qué manera fue su intervención en el proceso de inclusión laboral de su Hijo/a?	INTERVENCIÓN FAMILIAR	Proceso Completo		Entrevista y/o Firma Contrato		Inducción		Ninguna					
		4	13%	12	39%	1	3%	14	45%			31	100%
7. Mencione las ventajas y desventajas de la vinculación laboral de su Hijo/a a un puesto de trabajo.	VENTAJAS - Apoyo económico - Sociabilidad - Estabilidad personal - Independencia - Mejor conducta - Desarrollo personal - Estabilidad económica DESVENTAJAS - Extraña institución donde se capacitó y compañeros de la misma - Menos apoyo en casa (no acatan órdenes) - Sueldo que percibe en la empresa - Conflictos compañeros de trabajo y jefes directos - No puede cumplir tareas complejas por salud	20	65%	11	35%							31	100%
8. ¿Desde el ingreso de su hijo/a a la empresa, ha notado algún tipo de problemas o conflictos a nivel personal o familiar?	CONDUCTA	Ventajas		Desventajas									
		3	10%	28	90%							31	100%
9. ¿Considera la sobreprotección un factor influyente en el desarrollo laboral de la persona con discapacidad intelectual?	DEPENDENCIA	Si		No									
		27	87%	4	13%							31	100%

1. Mencione las habilidades que ha desarrollado su hijo/a, en el transcurso de la capacitación o formación ocupacional.

Cuadro N° 47

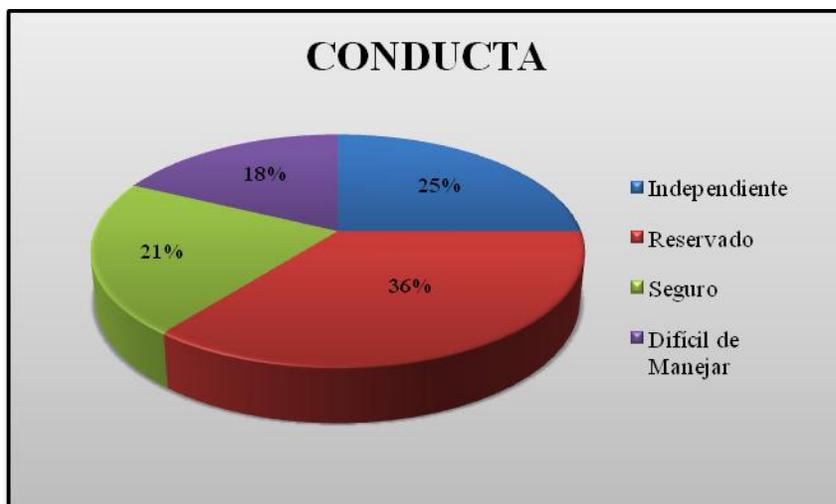


Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

De los representantes evaluados el 35% resalta que las personas con discapacidad intelectual leve durante el periodo de capacitación y formación han desarrollado habilidades laborales básicas como: cálculo mental, computación básica, motricidad gruesa y fina, manejo herramienta de oficina, limpieza y cocina. El 32% ha reforzado valores como: responsabilidad, respeto, puntualidad y un factor muy importante dentro de las habilidades humanas como la independencia. Las relaciones interpersonales al estar alineados a la sociabilización, comunicación y trabajo en equipo ocupan el 23% dentro del presente estudio. Posteriormente el 10% comunica que en el periodo de capacitación las personas con discapacidad no han potencializado ninguna de las menciones anteriores.

2. Dentro del ambiente familiar su hijo /a demuestra ser:

Cuadro N° 48

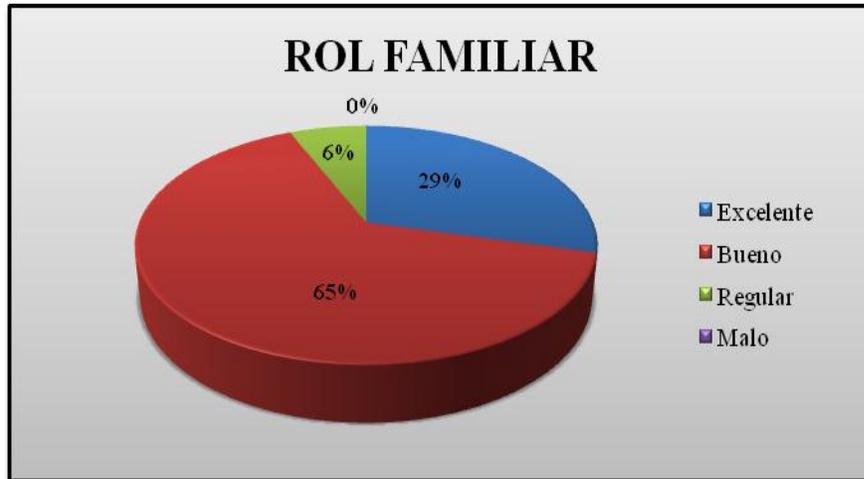


Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

El 32% de los representantes de las personas con discapacidad intelectual leve acotan que sus representados mantienen una conducta reservada; es decir que existe la dificultad de mantener una comunicación abierta sobre problemas o dificultades que presenten en el transcurso de su vida diaria. El 23% muestra una conducta independiente en las actividades a realizar dentro y fuera de casa; saben qué tipo de decisiones tomar siempre y cuando consultado con sus padres la misma. La seguridad al ser una conducta que permite actuar y resolver cualquier situación, el 19% de los representantes aseguran que sus representados son seguros en el ámbito familiar, social y laboral. El 16% tiene un carácter difícil de manejar; puesto que sus comportamientos se inclinan a la desobediencia, irrespeto, rebeldía dentro del hogar y el 10% restante muestra ser dependiente de sus representantes al ejecutar cualquier tipo de actividad.

3. Dentro del contexto familiar la relación de la persona con discapacidad intelectual leve, con los miembros de la familia es:

Cuadro N° 49



Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

En cuanto al rol familiar la relación que mantiene la persona con discapacidad intelectual leve y su familia, el 65% de los encuestados refiere que existe una buena interacción entre las partes mostrando apoyo constante. El 29% afirma que es excelente; mientras que el 6% comentan que su relación con este grupo es regular. Tomando como referencia las respuestas que nos han dado los jefes directos o supervisores sobre este punto, es evidente que existe cierta contradicción en los resultados ya que son diferentes puntos de vista de cada una de las partes.

4. ¿El tipo de capacitación que recibió en la institución o centros de formación ocupacional, están acorde con las actividades que realiza es su puesto de trabajo actual?

Cuadro N° 50

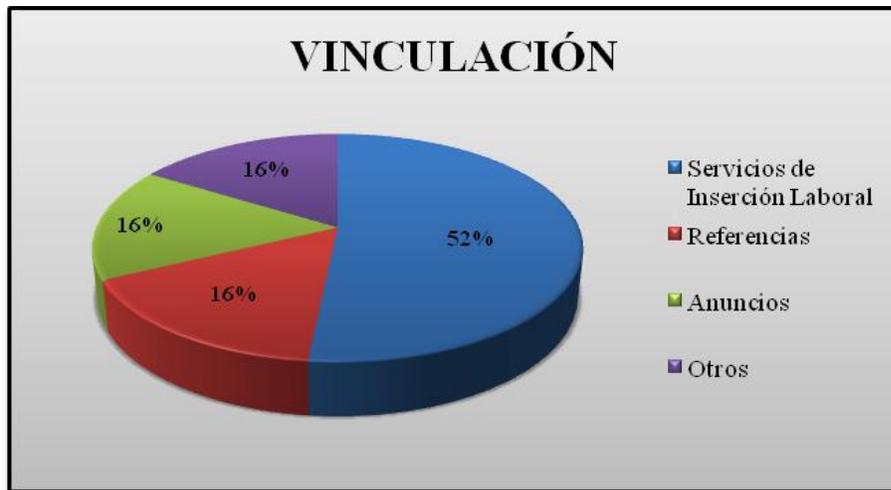


Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Según la experiencia de los representantes en el proceso de vinculación de las personas con discapacidad intelectual leve a la empresa, el 77% determina que la capacitación que recibieron los mismos no está acorde a las funciones que actualmente cumplen en su puesto de trabajo, con datos mencionados posteriormente se logrará percibir que la formación que recibe este grupo no responde a la demanda laboral actual de las empresas. El 23% indica que las capacitaciones han ayudado a que estas personas se desempeñen en sus funciones actuales, brindándoles una formación acorde a los que la empresa solicita.

5. ¿A través de qué medio su hijo/a, ingreso a su puesto de trabajo?

Cuadro N° 51

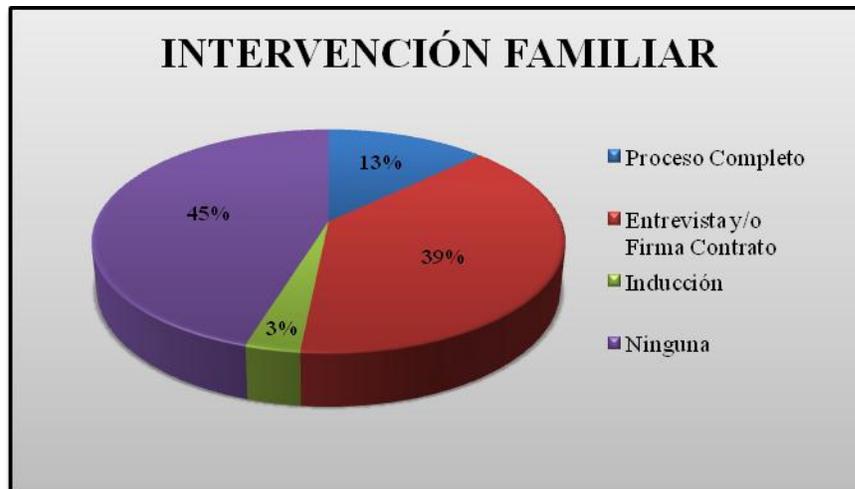


Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Con respecto a la inclusión laboral y el medio por el cual las personas con discapacidad intelectual leve ingresaron a la empresas, sus representantes indicaron que lo hicieron a través de diferentes apoyos y medios tales como: entidades especializadas en ubicación laboral (52%), referencias familiares o de los mismos colaboradores de la empresa (16%), a través de anuncios en periódicos, pancartas, radio (16%) y el otro 16% por búsqueda de sus representantes a empresas.

6. ¿De qué manera fue su intervención en el proceso de inclusión laboral de su hijo/a?

Cuadro N° 52

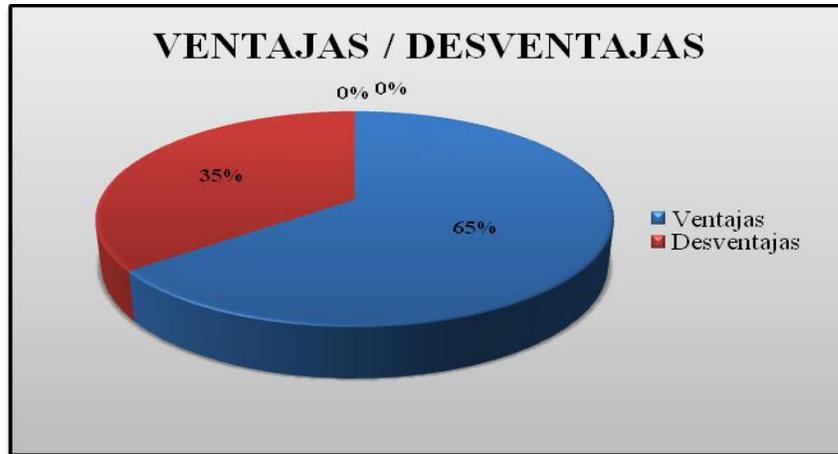


Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

En el transcurso del proceso de vinculación laboral lo ideal es que la persona con discapacidad intelectual leve sea autónomo, sin dejar de lado que la familia debe entender cuál es el objetivo de intervenir en el proceso de inclusión laboral; sin embargo este estudio nos revela que el 45% de los representantes no han tenido ningún tipo de acercamiento a la empresa durante el periodo de inclusión de los colaboradores con discapacidad, ya que intentan que sus representados puedan desenvolverse por cuenta propia. El 39% ha estado presente únicamente en la entrevista y firma de contrato procesos indispensables para conocer qué actividades realizarán y cuáles serán sus beneficios, los representantes no se desvinculan totalmente del proceso de sus hijos. El 13% está en todo el proceso de vinculación del colaborador con discapacidad desde la entrevista hasta la inducción y por último contando con un 3% exclusivamente acompañando en la inducción de las actividades a realizar. La familia comenta que el involucramiento en estos procesos permitirá reforzar actividades en casa para un mejor desempeño de las personas con discapacidad intelectual.

7. Mencione las ventajas y desventajas de la vinculación laboral de su hijo/a a un puesto de trabajo.

Cuadro N° 53

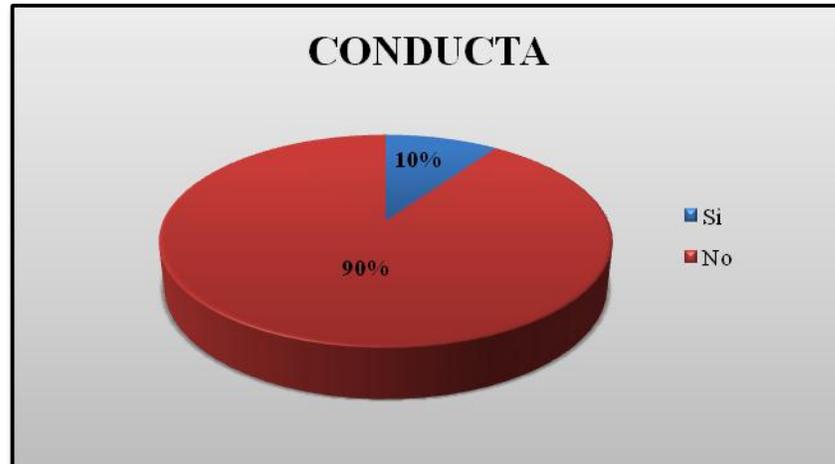


Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Desde el punto de vista de los representantes de las personas con discapacidad intelectual leve identifican ciertas ventajas y desventajas a partir del ingreso del colaborador a la organización. A raíz de la contratación las ventajas que se han obtenido se ubican en un 65% detallándolas como: el apoyo económico que brindan en el hogar, han mejorado sus relaciones interpersonales, existe más de independencia en sus actividades cotidianas acompañada de la responsabilidad que han adquirido, de igual manera han cambiado su conducta y estabilidad personal como económica también. Las desventajas con un porcentaje del 35% anuncian que desde su inicio en la empresa han evidenciado factores como el sueldo que perciben en relación a sus actividades es bajo, ciertas actividades afectan a su salud, los conflictos con compañeros de trabajo afectan directamente su estado de ánimo; así como también la falta de sus amigos y compañeros de las instituciones donde se capacitaron.

8. ¿Desde el ingreso de su hijo/a a la empresa, ha notado algún tipo de problemas o conflictos a nivel personal o familiar?

Cuadro N° 54

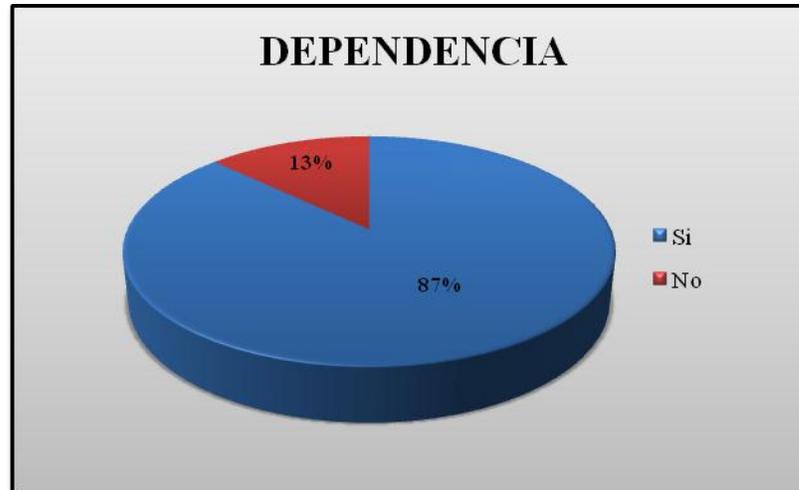


Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

El estudio demuestra que el 90% de los representantes han notado cambios positivos tanto en la conducta, comportamiento y desarrollo de las personas con discapacidad intelectual leve al ser vinculados a un puesto de trabajo; mientras que solamente un 10% han notado ciertos cambios en su conducta.

9. ¿Considera la sobreprotección un factor influyente en el desarrollo laboral de la persona con discapacidad intelectual?

Cuadro N° 55



Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Es elemental conocer la perspectiva que tienen los representantes de los colaboradores con discapacidad intelectual leve, sobre el tema de la sobreprotección y cómo influye la misma en el desempeño laboral de este grupo. Por ello el 87% de los encuestados destacan que la sobreprotección es un factor que no permite mejorar la calidad de vida de estas personas, es primordial ayudarles a ser personas independientes y que puedan desempeñarse solos, siempre y cuando exista cierto apoyo por parte de la familia. El 13% destaca que la sobreprotección es necesaria para que estas personas puedan llevar un ritmo de vida seguro y fuera de complicaciones y peligros.

2.2.5. Tabulación e interpretación de las entrevistas dirigidas a los centros de capacitación y formación ocupacional

De acuerdo a la herramienta aplicada a los centros de capacitación y formación ocupacional (*anexo EI*), se observa resultados que nos permitirán analizar la preparación y desarrollo de las personas con discapacidad intelectual leve antes de ser insertados a un puesto laboral.

En este análisis no se ha utilizado un cuadro macro, debido a que se realizó a nivel general la aplicación de la herramienta mencionada anteriormente a 5 centros de

capacitación y formación ocupacional, los porcentajes se reflejarán a través de gráficos y cuadros de frecuencias individuales.

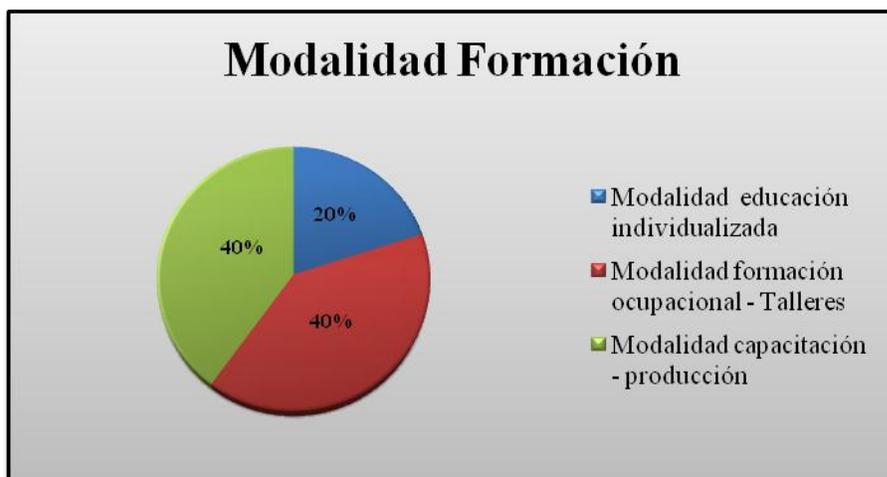
1. Especifique el proceso de capacitación y formación, bajo que modalidad lo realiza.

Cuadro N° 56

Modalidad Educación Individualizada	%	Modalidad formación Preocupacional-Talleres	%	Modalidad Capacitación - Producción	%
1	20%	2	40%	2	40%

Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Cuadro N° 57



Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Se ha evaluado el tipo de modalidad de formación que la institución brinda para mejorar el progreso profesional de las personas con discapacidad intelectual. El 40% de las instituciones evaluadas lo realizan a través de la modalidad capacitación – producción; es decir que existen talleres artesanales donde los productos elaborados son expuestos a la venta y de esta manera se financian los materiales para realizar las distintas artesanías. El otro 40 % aplica la modalidad formación ocupacional siendo esta capacitación por medio de talleres en áreas específicas como: carpintería, manualidades,

servicios generales, cerámica, agro-jardinería, computación / auxiliar de oficina, mantenimiento de edificios, hotelería, confección, etc. Mientras que el 20% restante se dirige bajo educación especial individualizada que está dirigida a la enseñanza especial, con un pensum de estudio adaptado a los diferentes niveles de discapacidad intelectual.

2. ¿Qué tipo de evaluaciones aplica la institución para el ingreso de las personas con discapacidad intelectual?

Cuadro N° 58

Entrevistas	%	Evaluaciones Psicológicas	%	Evaluaciones Médicas	%	Evaluaciones Psicotécnicas	%
5	100%	5	100%	5	100%	2	40%

Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Cuadro N° 59



Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Las instituciones efectúan ciertas evaluaciones indispensables a las personas con discapacidad intelectual leve para la vinculación de las mismas, dichas evaluaciones aplicadas se dispersan en: entrevistas el 30%, evaluaciones psicológicas un 29%, evaluaciones médicas 29% y finalmente el 12% aplican evaluaciones psicotécnicas.

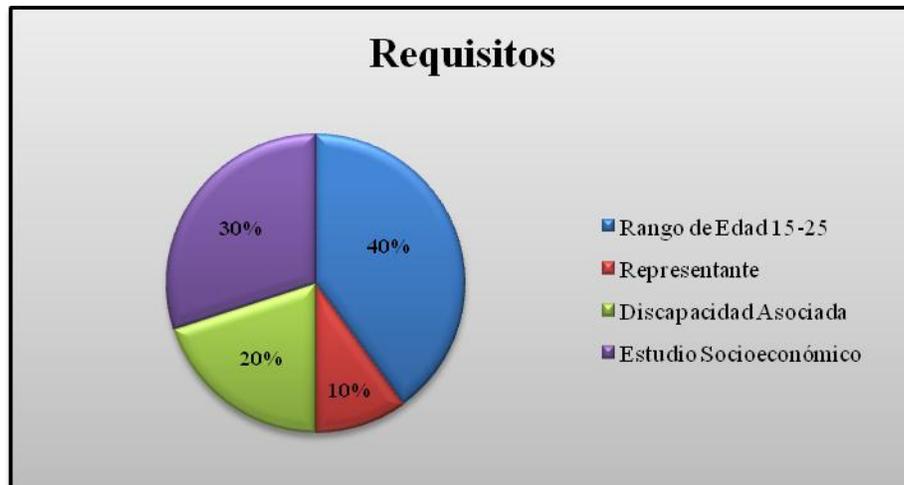
3. ¿Qué requisitos consideran indispensables para el ingreso de las personas con discapacidad intelectual?

Cuadro N° 60

Rango de Edad 15-25	%	Representante	%	Discapacidad Asociada	%	Estudio Socioeconómico	%
4	80%	1	20%	2	40%	3	60%

Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Cuadro N° 61



Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Así mismo para el ingreso de los aspirantes a la capacitación, las instituciones consideran imprescindibles ciertos requisitos, mismos que deben tener al momento de vincularse a la institución. Se considera en un 40% la edad mínima de 15 años, el 30% investiga el estudio socioeconómico en el que se desarrolla la familia para realizar las pensiones diferenciadas según la situación económica de la misma. Mientras que el 20% no admiten a personas con discapacidades asociadas y el 10% toman en cuenta que la persona con discapacidad intelectual sea representada por algún familiar.

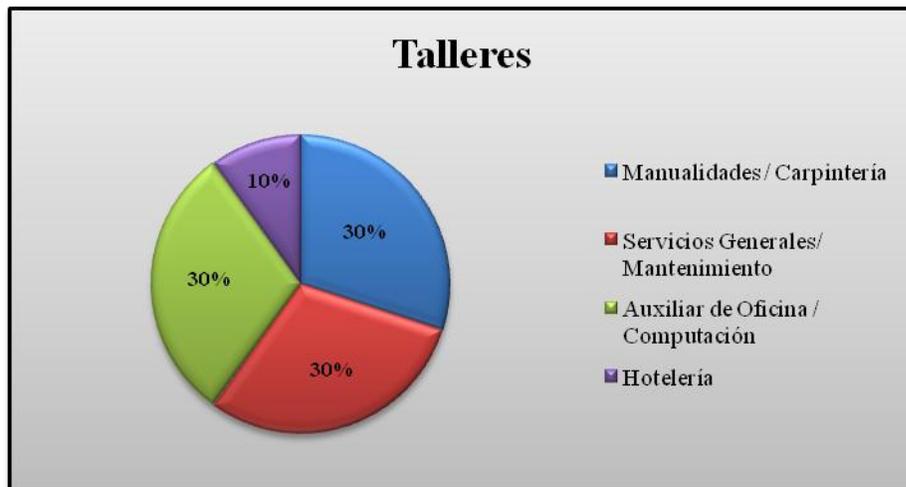
4. Mencione ¿Qué talleres de capacitación se ha implementado para fortalecer las habilidades de las personas con discapacidad intelectual?

Cuadro N° 62

Manualidades / Carpintería	%	Servicios Generales/ Mantenimiento	%	Auxiliar de Oficina / Computación	%	Hotelería	%
3	60%	3	60%	3	60%	1	20%

Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Cuadro N° 63



Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

La modalidad de formación ocupacional y talleres toma en cuenta la demanda de los mismos, evidenciando así que: el 30% de instituciones imparten talleres de manualidades, el 30% en servicios generales y mantenimiento de edificios, el otro 30% auxiliar de oficina y por último el 10% dirigido a actividades de hotelería.

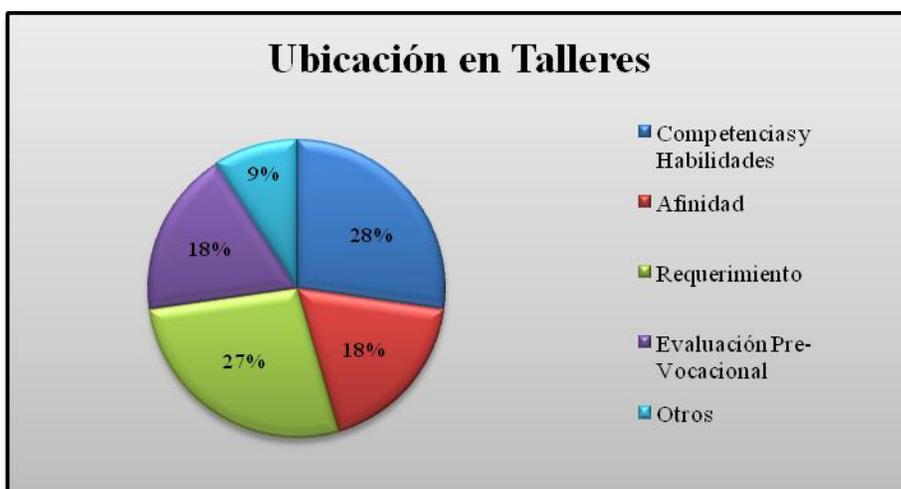
5. Las personas con discapacidad intelectual son ubicadas en los distintos talleres a través de:

Cuadro N° 64

Competencias y Habilidades	%	Afinidad	%	Requerimiento	%	Evaluación Pre-Vocacional	%	Otros	%
3	60%	2	40%	3	60%	2	40%	1	20%

Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Cuadro N° 65



Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

El equipo multidisciplinario de cada institución evaluada se encarga de ubicar a las personas con discapacidad intelectual leve dentro de los distintos talleres a través de factores como: competencias, habilidades y aptitudes ubicadas con el 28%. El 27% por requerimiento de los mismos capacitados, el 18% resalta las evaluaciones vocacionales; mientras que el otro 18% de acuerdo a la afinidad y deseo que tengan con los talleres y finalmente el 9% razonan que todas las personas de la institución deben aprender todas las actividades y rotar en los distintos talleres.

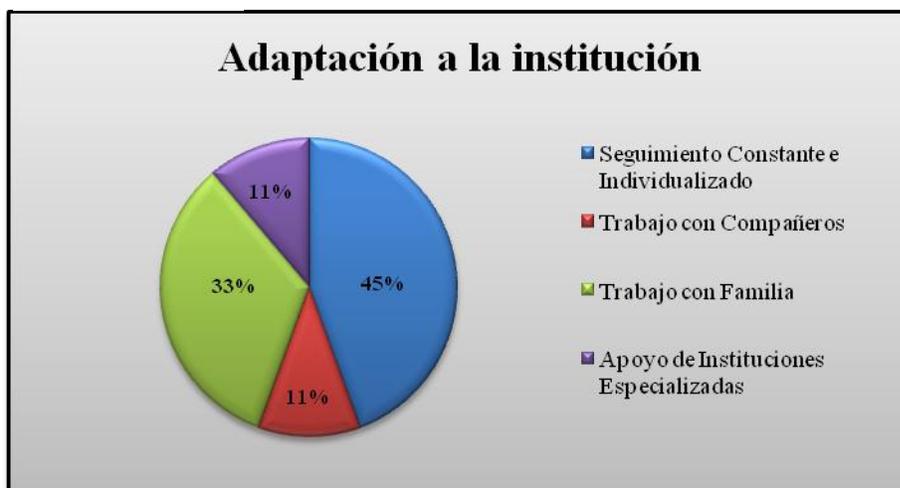
6. ¿De qué manera la institución interviene en la adaptación de las personas con discapacidad intelectual?

Cuadro N° 66

Seguimiento Constante e Individualizado	%	Trabajo con Compañeros	%	Trabajo con Familia	%	Apoyo de Instituciones Especializadas	%
4	80%	1	20%	3	60%	1	20%

Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Cuadro N° 67



Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

La adaptación de las personas con discapacidad intelectual leve a la institución de formación ocupacional es esencial para trabajar positivamente en el refuerzo de habilidades y competencias, que servirán al momento de que se realice un proceso de inclusión laboral. Es por este motivo que las instituciones implementan diversos métodos para cumplir con una adaptación efectiva, entre ellas encontramos: el 45% realiza un seguimiento constante e individualizado de las actividades que cumple la persona en el centro de formación. El 33% trabaja con la familia para saber si la persona con discapacidad intelectual leve presenta algún problema que dificulte la adaptación de la misma en la institución, mientras que el 11% trabaja directamente con el equipo de

apoyo de la entidad para generar planes de acción a favor de una adaptación efectiva y de igual manera el 11% sobrante busca el apoyo de instituciones especializadas.

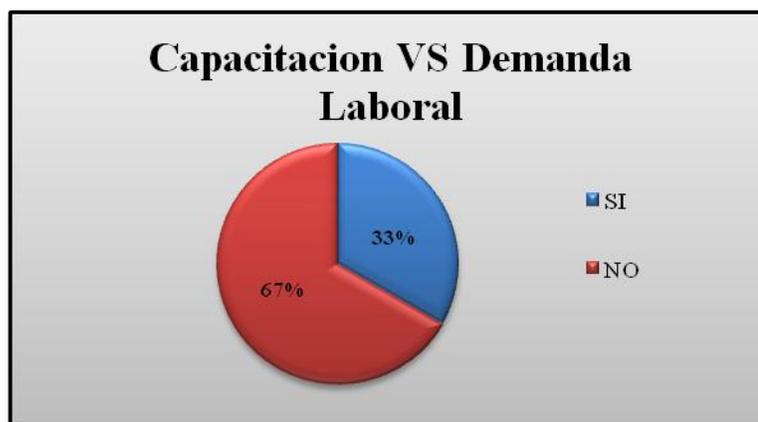
7. De acuerdo a la demanda laboral actual de las empresas. ¿Se realiza una capacitación adecuada a la solicitud de las mismas?

Cuadro N° 68

SI	%	NO	%
2	40%	4	80%

Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Cuadro N° 69



Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

A través de la información receptada por parte de los centro de capacitación y formación el 67% acuerdan que no se está realizando una formación oportuna a las personas con discapacidad intelectual leve, ya que su formación no responde a la demanda actual de los puestos de trabajo; es decir que los capacitados no logran desarrollar competencias y habilidades para el requerimiento del mercado; sin embargo algunas entidades mantienen convenios con instituciones del gobierno que les impulsan a realizar capacitaciones en temas específicos según requiere el puesto. El 33% se alinea a los requerimientos de las diferentes organizaciones para la capacitación oportuna y acorde a las necesidades de este tipo de discapacidad.

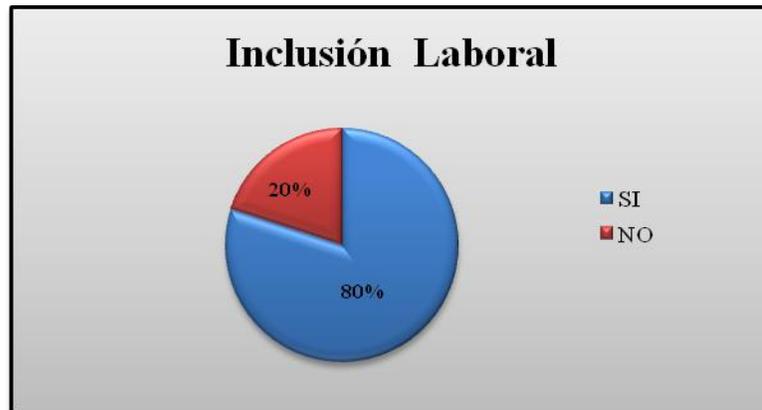
8. Posterior al periodo de capacitación ¿La institución realiza procesos de inclusión laboral?

Cuadro N° 70

SI	%	NO	%
<i>4</i>	<i>80%</i>	<i>1</i>	<i>20%</i>

Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Cuadro N° 71



Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Posterior al periodo de capacitación el 80% de las instituciones no efectúa un proceso de inclusión laboral, son organismos especializados quienes llevan a cabo dicho proceso. El 20% lo realiza de manera independiente, buscando incluir a las personas con discapacidad intelectual leve en puestos afín a su capacitación.

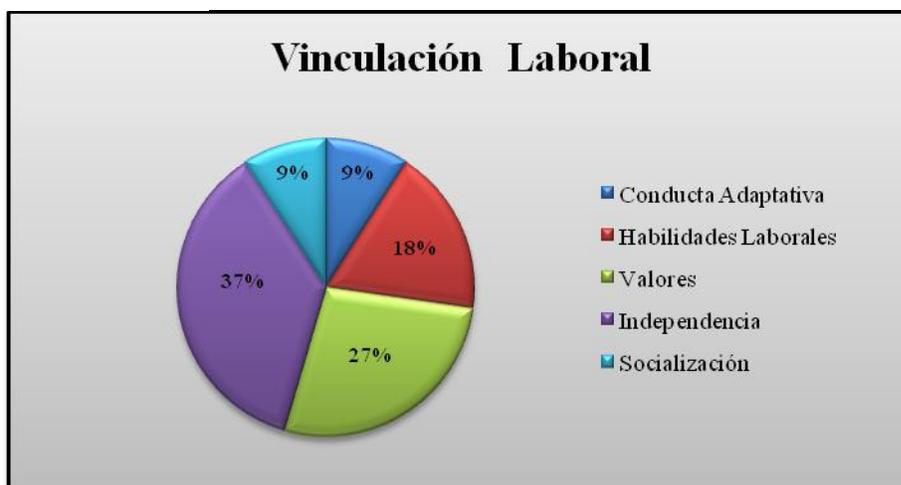
9. Indique ¿Qué tipo de temas, se refuerzan durante el proceso de capacitación para lograr una óptima vinculación laboral de las personas con discapacidad intelectual?

Cuadro N° 72

Conducta Adaptativa	%	Habilidades Laborales	%	Valores	%	Independencia	%	Socialización	%
<i>1</i>	<i>20%</i>	<i>2</i>	<i>40%</i>	<i>3</i>	<i>60%</i>	<i>4</i>	<i>80%</i>	<i>1</i>	<i>20%</i>

Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Cuadro N° 73



Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Existen 5 temas importantes que se refuerzan en el proceso de capacitación y formación ocupacional de las personas con discapacidad intelectual leve, las cuales se ubican de la siguiente manera: 37% independencia, 27% valores, 18% habilidades laborales, 9% conductas adaptativas y el 9% restante socialización.

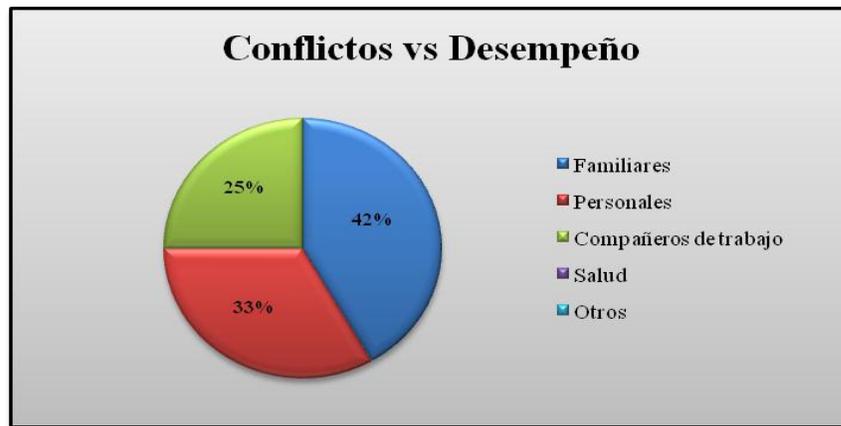
10. Los problemas en el desempeño de las personas con discapacidad intelectual se ha visto reflejado por conflictos:

Cuadro N° 74

Familiares	%	Personales	%	Compañeros de trabajo	%	Salud	%	Otros	%
5	100%	4	80%	3	60%	0		0	

Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Cuadro N° 75



Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

El 42% de los resultados señala que los problemas en el desempeño de las personas con discapacidad intelectual leve en la institución se ven reflejado por conflictos familiares, no existe la intervención oportuna y adecuada dentro de la formación de este grupo, suelen no aceptar indicaciones que permiten el progreso de sus representados. El 33% muestra que el nivel bajo en el desempeño se da por conflictos personales, en ocasiones causados por alteraciones en estados de ánimo y/o conducta. En último lugar un 25% indica que los problemas en el desempeño son producidos por conflictos con compañeros de taller. En esta pregunta observamos que los problemas en el desempeño coinciden con lo que los jefes directos exponen dentro de su experiencia al trabajar con personas con discapacidad intelectual, los problemas familiares son inconvenientes que no les permiten a estas personas desenvolverse exitosamente dentro de su puesto de trabajo.

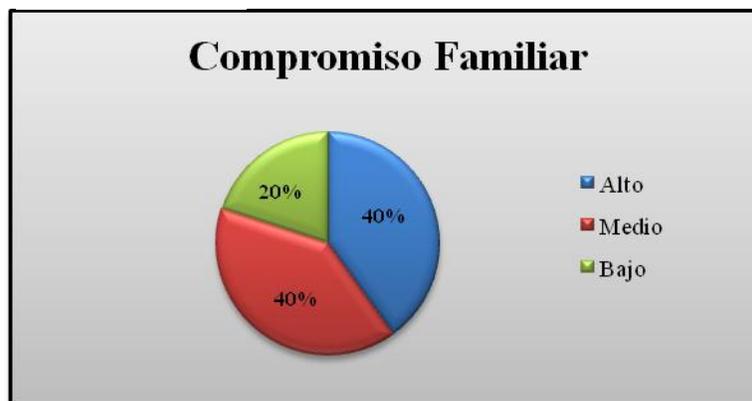
11. ¿En qué medida existe el compromiso de la familia y el refuerzo de lo enseñado en la institución, dentro del hogar?

Cuadro N° 76

Alto	%	Medio	%	Bajo	%
2	40%	2	40%	1	20%

Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Cuadro N° 77



Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

En el análisis de estos resultados se evidencia igualdad de porcentajes con un 40% (alto y medio) en el compromiso y refuerzo que los padres deben aportar en el transcurso de la capacitación de las personas con discapacidad intelectual leve; es decir que existe la predisposición para guiar y fortalecer lo enseñado dentro de la institución. No obstante el 20% de las Instituciones manifiesta que el nivel de apoyo por parte de la familia es bajo ubicándose en un 20%.

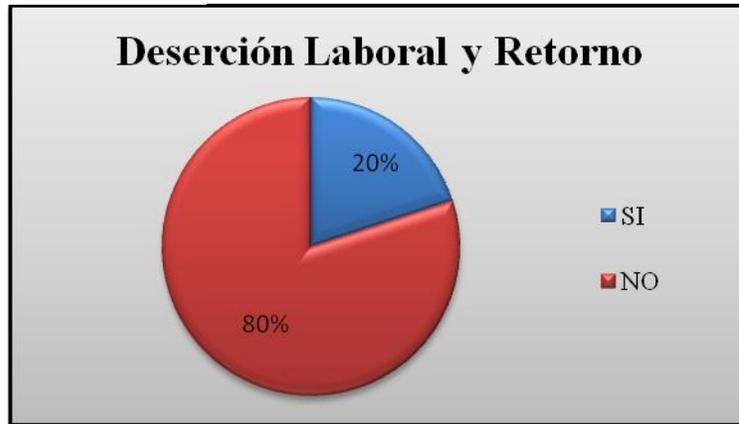
12. En el caso de que la institución realice procesos de inserción laboral ¿Ha existido casos de deserción laboral y retorno de las personas con discapacidad intelectual a la institución?

Cuadro N° 78

SI	%	NO	%
<i>1</i>	<i>20%</i>	<i>4</i>	<i>80%</i>

Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Cuadro N° 79



Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

El 80% de las instituciones no han presentado casos de deserción laboral y retorno de las personas con discapacidad intelectual leve al proceso de capacitación; mientras que el 20% ha presenciado estos casos por causa de mala conducta de estas personas en sus puestos de trabajo ubicados.

2.3. Resultados Globales

En las siguientes tablas de resultados globales de empresas, personas con discapacidad intelectual leve y sus representantes, recopilamos ciertos criterios dentro de parámetros donde especifican los procesos de inclusión laboral. Dichos parámetros nos darán una perspectiva general de los procesos llevados a cabo en el desarrollo, crecimiento, adaptación y sobre todo una inclusión favorable para este grupo.

Se ha evaluado procesos de acuerdo al nivel de importancia en empresas, lo que conlleva al parámetro de **INSERCIÓN** se ha estimado el **15%** total en el (cumplimiento de la normativa, procesos de selección adaptados y modalidades de empleo). **INCLUSIÓN** sobre el **40%** de acuerdo al cumplimiento de (planes de sensibilización, intervención en el rol familiar / social y apoyos que la organización promueve para la adaptación favorable del grupo con discapacidad intelectual leve), el parámetro de **EQUIDAD** evaluado sobre el **20%** abarca (manejo de comunicación con

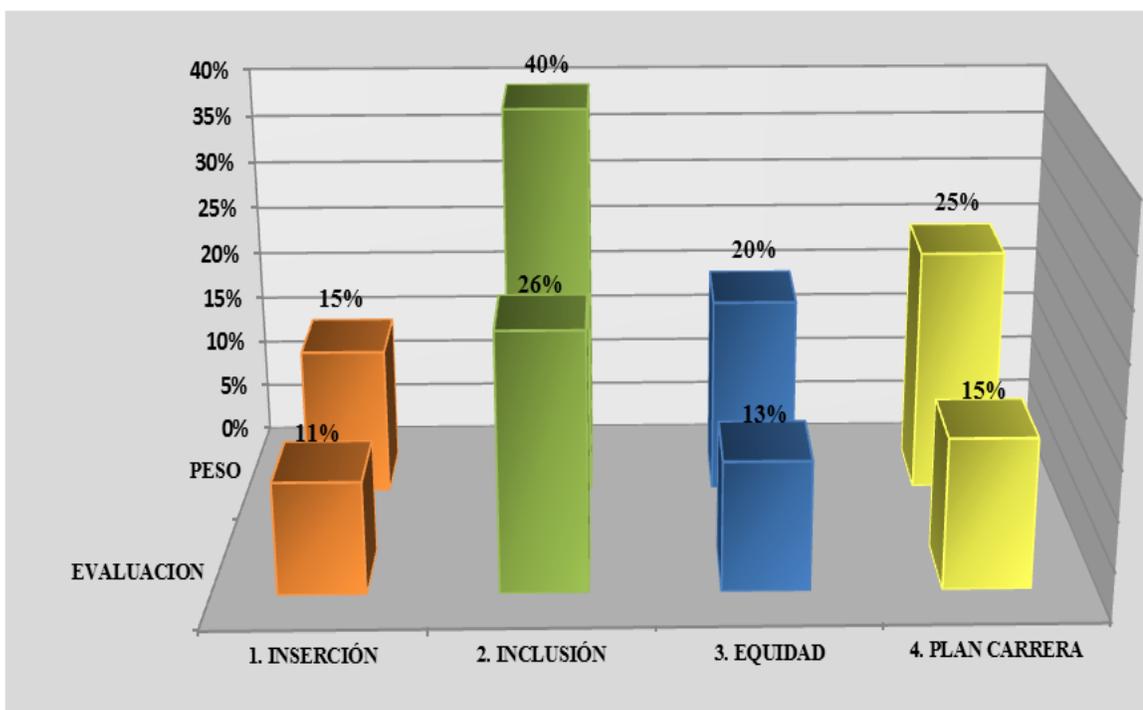
el personal con discapacidad intelectual, si se cumple con procesos de capacitación adaptados donde exista retroalimentación de todo el personal y beneficios los cuales serán en las mismas condiciones para todo el personal sin distinción alguna) y finalmente el parámetro **PLAN CARRERA** con una puntuación del **25%** se refleja en acciones como (adaptaciones al puesto de trabajo tanto físicas como técnicas, además de un proceso de evaluación de desempeño donde exista adaptaciones que permitan reflejar los avances de este grupo a nivel laboral y social, de la misma manera es importante evaluar la estabilidad laboral de las personas con discapacidad intelectual leve).

Cuadro N° 80

MATRIZ DE EVALUACIÓN A EMPRESAS INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL LEVE						
PARAMETROS DE EVALUACION	Peso	Empresas evaluadas	Procesos adaptados	Porcentaje	Procesos no adaptados	Porcentaje
1. INSERCIÓN	15%					
1.1 Cumplimiento de la normativa	2,5%	30	26	2,17%	4	0,33%
1.2 Procesos de selección adaptados	10%	30	20	6,67%	10	3,33%
1.3 Modalidades de empleo	2,5%	30	30	2,50%	0	0,00%
TOTAL				11%		4%
2. INCLUSIÓN	40%					
2.1 Plan de sensibilización	17%	30	12	6,80%	18	10,00%
2.2 Rol social	7%	30	26	6,07%	4	1,00%
2.3 Rol familiar	8%	30	22	5,87%	8	2,00%
2.4 Apoyos	8%	30	27	7,20%	3	1,00%
TOTAL				26%		14%
3. EQUIDAD	20%					
3.1 Comunicación	8%	30	28	7,47%	2	1,00%
3.2 Procesos de capacitación adaptados	8%	30	6	1,60%	24	6,00%
3.3 Beneficios	4%	30	30	4,00%	0	0,00%
TOTAL				13%		7%
4. PLAN CARRERA	25%					
4.1 Adaptación al puesto de trabajo	10%	30	17	5,67%	13	4,00%
4.2 Evaluación de desempeño adaptada	5%	30	7	1,17%	23	4,00%
4.3 Estabilidad laboral	10%	30	25	8,33%	5	2,00%
TOTAL				15%		10%

Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Cuadro N° 81



Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

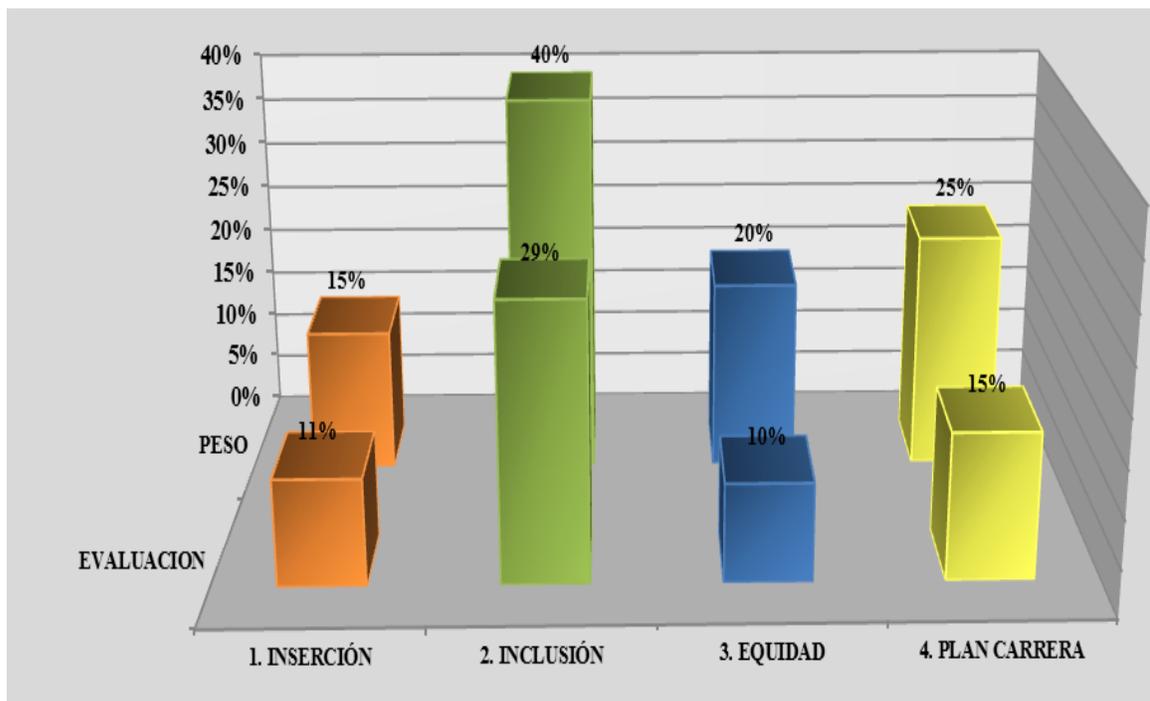
Se ha evaluado procesos de acuerdo al nivel de importancia, lo que conlleva al parámetro de **INSERCIÓN** se ha estimado el **15%** total en el (formación previa a la ubicación, procesos de selección adaptados y modalidades de empleo). **INCLUSIÓN** sobre el **40%** de acuerdo al cumplimiento de (planes de sensibilización, intervención en el rol familiar / social y apoyos que se promueven para la adaptación favorable del grupo con discapacidad intelectual leve), el parámetro de **EQUIDAD** evaluado sobre el **20%** abarca (manejo de comunicación de las personas con discapacidad intelectual, nivel de autodeterminación y beneficios los cuales serán en las mismas condiciones para todas las personas sin distinción alguna) y finalmente el parámetro **PLAN CARRERA** con una puntuación del **25%** se refleja en acciones como (adaptaciones al puesto de trabajo tanto físicas como técnicas, además de un proceso de evaluación de desempeño donde exista adaptaciones que permitan reflejar los avances de este grupo a nivel laboral y social, de la misma manera es importante evaluar la estabilidad laboral de las personas con discapacidad intelectual leve).

Cuadro N° 82

MATRIZ DE EVALUACIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL LEVE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL LEVE						
PARAMETROS DE EVALUACION	Peso	Personas evaluadas	Adaptaciones	Porcentaje	No adaptaciones	Porcentaje
1. INSERCIÓN	15%					
1.1 Formación previa a la ubicación	2,5%	41	33	2,01%	8	0,49%
1.2 Procesos de selección adaptados	10%	41	27	6,59%	14	3,41%
1.3 Modalidades de empleo	2,5%	41	41	2,50%	0	0,00%
TOTAL				11%		4%
2. INCLUSIÓN	40%					
2.1 Plan de sensibilización	17%	41	33	13,68%	8	3,00%
2.2 Rol social	7%	41	28	4,78%	13	2,22%
2.3 Rol familiar	8%	41	28	5,46%	13	2,54%
2.4 Apoyos	8%	41	25	4,88%	16	3,12%
TOTAL				29%		11%
3. EQUIDAD	20%					
3.1 Comunicación	8%	41	10	1,95%	31	6,00%
3.2 Autodeterminación	8%	41	23	4,49%	18	3,51%
3.3 Beneficios	4%	41	39	3,80%	2	0,20%
TOTAL				10%		10%
4. PLAN CARRERA	25%					
4.1 Adaptación al puesto de trabajo	10%	41	23	5,61%	18	4,39%
4.2 Evaluación de desempeño adaptada	5%	41	11	1,34%	30	3,66%
4.3 Estabilidad laboral	10%	41	34	8,29%	7	1,71%
TOTAL				15%		10%

Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Cuadro N° 83



Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

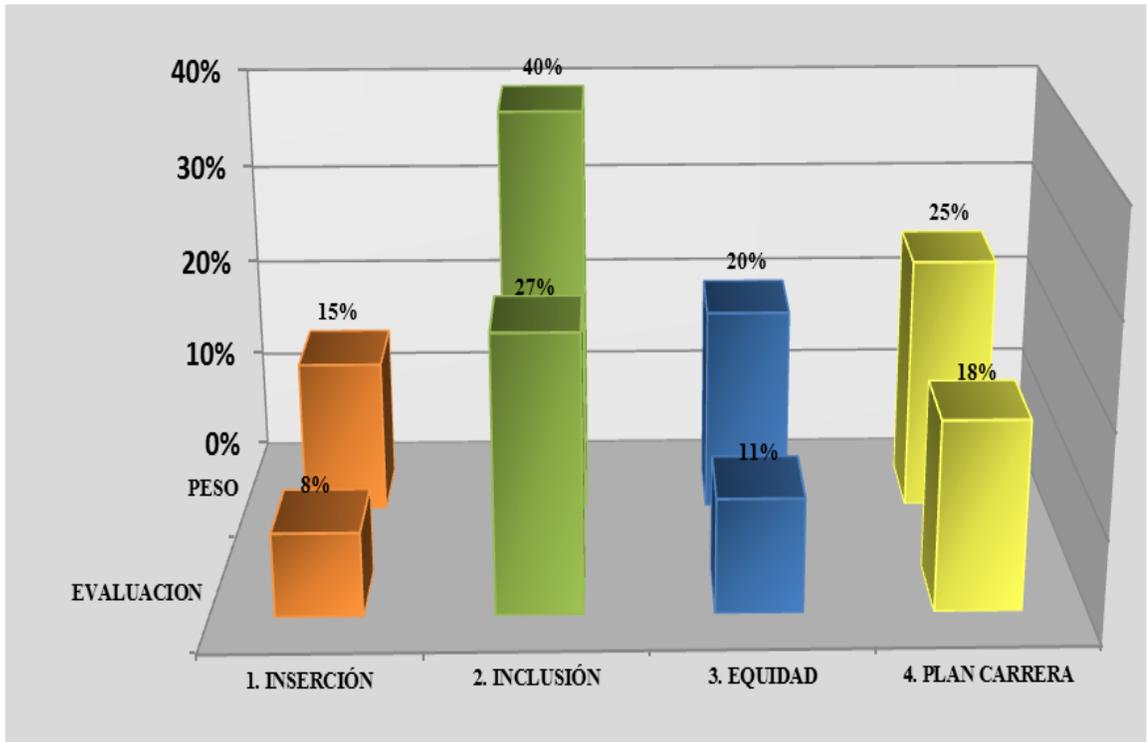
Es necesario evaluar de qué manera la familia al ser parte directa en los procesos que se ejecutan para la vinculación de las personas con discapacidad intelectual leve a la empresa, interviene y conoce los mismos. De esta manera se observa el trabajo en conjunto y apoyo que requiere este grupo para su desarrollo personal y profesional. El parámetro de **INSERCIÓN** es evaluado en un **15%** (formación vs. puesto de trabajo, procesos de selección adaptados y cómo éste grupo es vinculado a la empresa); la **INCLUSIÓN** alcanzará un porcentaje del **40%** (plan de sensibilización, rol social, rol familiar y apoyos); la **EQUIDAD** que contiene (comunicación, procesos de capacitación adaptados y beneficios) tendrá un porcentaje del **20%** y finalmente el **PLAN CARRERA** con un **25%** evalúa (adaptación al puesto de trabajo, evaluación de desempeño adaptada y estabilidad laboral) que las personas con discapacidad intelectual leve alcanzarán si el proceso de inclusión como tal cumple con dichas características adaptadas a las necesidades de este colectivo.

Cuadro N° 84

MATRIZ DE EVALUACIÓN A REPRESENTANTES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL LEVE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL LEVE						
PARAMETROS DE EVALUACION	Peso	Personas evaluadas	Adaptaciones	Porcentaje	No adaptaciones	Porcentaje
1. INSERCIÓN	15%					
1.1 Formación vs. puesto de trabajo	2,5%	31	7	0,56%	24	1,94%
1.2 Procesos de selección adaptados	10%	31	17	5,48%	14	4,52%
1.3 Vinculación	2,5%	31	26	2,10%	5	0,40%
TOTAL				8%		7%
2. INCLUSIÓN	40%					
2.1 Plan de sensibilización	17%	31	25	13,71%	6	3,29%
2.2 Rol social	7%	31	3	0,68%	28	6,32%
2.3 Rol familiar	8%	31	29	7,48%	2	0,52%
2.4 Apoyos	8%	31	19	4,90%	12	3,10%
TOTAL				27%		13%
3. EQUIDAD	20%					
3.1 Comunicación	8%	31	27	6,97%	4	1,03%
3.2 Procesos de capacitación adaptados	8%	31	6	1,55%	25	6,45%
3.3 Beneficios	4%	31	20	2,58%	11	1,42%
TOTAL				11%		9%
4. PLAN CARRERA	25%					
4.1 Adaptación al puesto de trabajo	10%	31	17	5,48%	14	4,52%
4.2 Evaluación de desempeño adaptada	5%	31	28	4,52%	3	0,48%
4.3 Estabilidad laboral	10%	31	26	8,39%	5	1,61%
TOTAL				18%		7%

Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

Cuadro N° 85



Elaborado por: Cruz, Erika y Rojas, Valeria

CONCLUSIONES

1. La segmentación de mercado se realizó a través de información de diferentes organismos e instituciones ligadas al tema de la discapacidad, sobre empresas que trabajarían con personas con discapacidad intelectual leve, gracias a dicha información se elaboró una base de datos de 100 empresas que han participado en la mejora continua en procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad. Posteriormente se realizó el acercamiento respectivo y se constató que: únicamente 30 de ellas han contratado personas con discapacidad intelectual leve y nos han brindado apertura para la aplicación de instrumentos; relacionado al tema de confidencialidad 32 empresas demuestran un manejo de información restringido para este tipo de investigación y finalmente 38 no han contratado personal con discapacidad intelectual por su actividad económica y política empresarial.

2. En la matriz de evaluación a empresas se ha ponderado al parámetro de inserción con un 15% donde se toma en cuenta cumplimiento de la normativa, procesos de selección adaptados y modalidades de empleo; siendo así que el 11% de las empresas cumplen con procesos adaptados para los colaboradores con discapacidad intelectual leve; mientras que el 4% no cumple con procesos adaptados en este parámetro, por falta de experiencia en la contratación de estas personas y desconocimiento del tema de la discapacidad intelectual.

3. Dentro de los procesos de selección se toma en cuenta que de las 30 empresas evaluadas, 13 consideran la formación ocupacional para el ingreso de la persona con discapacidad intelectual leve a un puesto de trabajo; de esta manera las 17 empresas restantes no es indispensable evaluar competencias para ubicarlos en puestos acorde a ésta característica.

4. El tema de la sensibilización es un factor indispensable para la inclusión de las personas con discapacidad en especial la intelectual, que permite una adaptación favorable al puesto de trabajo, bajo un adecuado manejo de comunicación sobre la

temática. Destacando el parámetro de inclusión con el porcentaje más elevado 40%, el plan de sensibilización es evaluado sobre el 17% del cual al analizar los resultados de las 30 empresas se visualiza que el 7% realizan charlas de sensibilización constantes al personal y el 10% no cuentan con un plan de sensibilización adaptado a las necesidades de los colaboradores con y sin discapacidad.

5. El rol familiar perteneciente al parámetro de inclusión valorado con un 8%, refiere a la intervención de la familia en los procesos de inclusión de los colaboradores con discapacidad intelectual leve, así se demuestra que un 6% cumple con éstos procesos y el 2% no interviene en los mismos.

6. De igual manera en el parámetro de inclusión, se observan apoyos técnicos, físicos y psicológicos que reciben las personas con discapacidad intelectual leve al ingresar a la organización, mismos que son ponderados con un porcentaje del 8%; de esta manera los resultados reflejan que el 7% de los colaboradores evaluados reciben dichos apoyos, mientras que el 1 % no han sido partícipes de lo mencionado.

7. Haciendo referencia de la matriz de evaluación a empresas el parámetro de equidad es evaluado con un 20%, donde los procesos de capacitación adaptados alcanzan un porcentaje del 8%. Los resultados arrojan que el 6% de las empresas no han implementado procesos de capacitación adaptados para crecimiento laboral de los colaboradores con discapacidad intelectual leve; mientras que el 2% han adaptado dichos procesos de capacitación para los colaboradores con discapacidad.

8. Así mismo la estabilidad laboral se ha evaluado en un porcentaje del 10%, ubicada en el parámetro de plan carrera que corresponde al 25%. La mayoría de colaboradores con discapacidad intelectual leve han demostrado una buena estabilidad laboral dentro de la organización, por: sentido de pertenencia, compromiso, responsabilidad en sus actividades y por el alto nivel de producción en la empresa; alcanzando un 8% en el cumplimiento de la misma.

9. De los 30 supervisores y jefes directos encuestados de las personas con discapacidad intelectual leve, 18 de ellos no han recibido ningún tipo de capacitación o información por parte de la empresa sobre esta temática, ya que por cuenta propia han visto la necesidad de autoeducarse o capacitarse para manejar a su personal con discapacidad intelectual.

10. La mayor dificultad que han experimentado los supervisores al momento de trabajar con los colaboradores con discapacidad intelectual leve es la supervisión permanente y continua que este grupo requiere, ya que suelen distraerse al momento que se imparte explicaciones sobre las actividades encomendadas, por ende la información se dispersa y es necesario orientarlas constantemente. Existe una buena aceptación de los colaboradores con discapacidad intelectual leve por parte del grupo de trabajo.

11. Al analizar la matriz de evaluación a empresas el parámetro de plan carrera equivalente al 25% donde el proceso de evaluación de desempeño asignado con el 5%, muestra que el 1% de las empresas ejecutan adaptaciones en las evaluaciones a su personal con discapacidad; mientras que el 4% no han tomado en cuenta a las personas con discapacidad intelectual leve para un proceso de desarrollo dentro de la organización, ya que los cargos que ocupan éstas personas no lo requieren.

12. La oferta y la demanda es un factor que ocasiona la desvinculación de las personas con discapacidad intelectual leve; ya que otras empresas se los llevan ofreciéndoles mejores oportunidades y beneficios; en ocasiones siendo sus familiares quienes impulsan a estas personas a tomar dichas decisiones.

13. De los 41 colaboradores con discapacidad intelectual leve encuestados, los resultados expresan que 21 de ellos ocupan cargos operativos, 15 en servicios generales y únicamente 5 en asistencias administrativas. Demostrando así que no se considera a las personas con discapacidad intelectual leve para cargos administrativos.

14. La educación especial y formación ocupacional ha permitido que las personas con discapacidad intelectual leve puedan capacitarse en diferentes áreas, con la finalidad de mejorar poco a poco habilidades y competencias; sin embargo el 67% de los centros de formación encuestados indican que la capacitación impartida a este grupo, no responden a los requerimientos de la demanda laboral actual de las empresas.

15. Para los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, 9 de las 30 empresas evaluadas se respaldan en entidades externas especializadas en el tema de la discapacidad para dar cumplimiento a las necesidades que requieren las partes.

16. El seguimiento constante individualizado es un método que los centros de capacitación y formación ocupacional ponen en práctica, para la adaptación de las personas con discapacidad intelectual que se encuentran formándose.

RECOMENDACIONES

Dirigidas a empresas y jefes directos/ supervisores de las personas con discapacidad

1. Para que las empresas puedan cumplir con un proceso efectivo de inclusión laboral de su personal con discapacidad, es importante que las áreas involucradas Recursos Humanos y/o Trabajo Social así como jefes y supervisores directos de las personas con discapacidad intelectual, tengan un conocimiento completo acerca del tema y como trabajar con este grupo; a través de apoyos en entidades externas (Organismos No Gubernamentales e Instituciones del Estado o privadas) especializadas en dicha temática para que brinde capacitaciones que concienticen y promuevan la diversidad de discapacidad en la inclusión.
2. Dentro del plan estratégico anual que efectúan las empresas, deben analizar el tema de la inclusión laboral de personas con discapacidad, enfatizando la vinculación de distintos tipos de discapacidad, sin sesgar a la intelectual por la falta de conocimiento acerca de este tipo.
3. Como paso fundamental a la inclusión laboral del personal con discapacidad intelectual es indispensable efectuar un análisis ocupacional de los puestos de trabajo que evalúe: actividades, riesgos laborales, formación, habilidades y competencias; factores que respondan a las necesidades y requerimientos de las personas con discapacidad intelectual leve.
4. Manejar políticas empresariales enfocadas a la responsabilidad social, direccionadas a estrategias de reclutamiento masivo para personas con discapacidad intelectual (referidos internos y externos, ferias inclusivas y anuncios), de esta manera se promueve desde un inicio que los subprocesos de inclusión laboral cumplan con las necesidades que requiere este grupo.

5. Al hablar de la discapacidad intelectual es primordial que las empresas en la selección de estas personas apliquen una metodología clara: la entrevista debe ser flexible y semi estructurada a través de la cual los evaluadores (equipo de apoyo) puedan conocer la capacidad de comunicación, el nivel de adaptación y de interés al puesto de trabajo, actitudes, aptitudes, motivación y trabajo en equipo. En la entrevista es recomendable la presencia de un representante que esté al tanto de cuáles serán los beneficios, derechos y obligaciones de las personas con discapacidad intelectual leve a fin de mantener un lazo entre organización y familia.

6. Reevaluar competencias y habilidades de las personas con discapacidad intelectual leve que pertenecen a un enclave o centro de empleo, con el objetivo de reubicarlos en áreas donde puedan demostrar un mejor desempeño y afinidad a las actividades a realizar.

7. En base al conocimiento de la cultura organizacional (actividad económica, misión, visión y valores), las empresas deben incentivar la participación activa en charlas de sensibilización, en temas como: responsabilidad social, inclusión laboral, conceptos y características de los diferentes tipos de discapacidad y cómo actuar ante ellos. Además de realizar una retroalimentación de los puntos tratados y conocer que la información llegó adecuadamente a cada uno de ellos. Con el propósito de generar una comunicación abierta y buena adaptación del grupo al puesto de trabajo.

8. Si bien la comunicación es directa y general para todos los colaboradores dentro de las organizaciones, la misma no ha sido adaptada a la discapacidad intelectual; por lo que las organizaciones deberán desarrollar mecanismos tales como: comunicación individualizada, gráfica y participativa; la retroalimentación por parte de los jefes directos o supervisores es la vía mediante la cual se refleja la recepción de información adecuada por parte de este grupo.

9. Dentro la evaluación de desempeño cada empresa aplica herramientas establecidas para todo el personal en general, sin tomar en cuenta las necesidades que requieren el

personal con discapacidad intelectual leve, por ello se recomienda una evaluación que permita identificar los requerimientos de su personal con discapacidad o adaptar los modelos de evaluación de desempeño para este grupo.

10. El plan de capacitación se ejecuta una vez establecidos los resultados de las evaluaciones de desempeño, el mismo debe ser inclusivo e interactivo, tomando en cuenta las necesidades de las personas con y sin discapacidad; generando oportunidades de crecimiento y desarrollo de este colectivo.

11. Es necesario que las empresas en un trabajo conjunto con el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) consideren un proceso de reevaluación en los porcentajes establecidos en el carnet de las personas con discapacidad intelectual que laboran en las empresas, con el fin de obtener datos reales de acuerdo a su desempeño global.

12. De acuerdo a la Ley que establece el Gobierno hacia las empresas sobre la contratación de las personas con discapacidad, es esta entidad la encargada de brindar capacitaciones a las empresas sobre el tema, para que estas puedan cumplir con la responsabilidad social mejorando la calidad de vida de este grupo.

Dirigidas a personas con discapacidad intelectual leve y representantes

1. Reforzar desde el hogar por parte de los representantes de las personas con discapacidad intelectual leve el tema de habilidades laborales básicas, dando soporte a lo enseñado en los centros de capacitación de esta manera se estaría realizando un trabajo conjunto desde el hogar y la institución de formación.

2. El tema de la sobreprotección es influyente en el desarrollo de las personas con discapacidad intelectual, por ende los familiares y representantes deben generar en este grupo independencia y autodeterminación, para que los mismas puedan tomar decisiones en las actividades cotidianas y no sea influencia total por parte de los representantes.

3. Estimular la comunicación en el hogar entre representantes y personas con discapacidad intelectual leve, para que este grupo mejore su habilidad comunicacional y pueda de esta manera expresar sus ideas u opiniones a nivel familiar y laboral.

4. Toda familia que tenga un miembro con discapacidad intelectual, debe acudir a entidades especializadas en esta discapacidad con la finalidad de que pueda obtener una guía de cómo actuar ante esta situación.

Dirigidas a centros de capacitación y formación ocupacional

1. Los centros de capacitación y formación ocupacional, deben realizar un estudio actual sobre la demanda laboral de los puestos de trabajo que requieren las empresas, de esta manera se logrará una actualización y reforma de los talleres de capacitación.

2. Fortalecer los procesos de seguimiento que las instituciones realizan una vez ubicada las personas con discapacidad intelectual leve dentro de la organización, a través de llamadas telefónicas y comunicaciones escritas que refuercen el apoyo sin que la institución se desvincule completamente.

3. Impulsar en los centros de capacitación y formación ocupacional temas referentes a las relaciones sociales y de comunicación, a través de una metodología interactiva y dinámica que les permita desarrollar estas habilidades y las personas con discapacidad intelectual leve puedan desenvolverse de manera óptima en un ambiente laboral.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

1. Adaptación al puesto de trabajo: se trata de adaptar los productos, las tareas, las herramientas, los espacios y el entorno general a las capacidades, habilidades y necesidades de las personas, así como las limitaciones, de manera que mejore la eficiencia, seguridad y bienestar de los consumidores, usuarios o trabajadores. (Tortosa et al, 1999)

2. Apoyos: recursos y estrategias que promueven intereses y metas de las personas, posibilitan el acceso a los recursos, a la información y a las relaciones de ambientes de trabajo y vivienda integrados, y dan lugar a un incremento de la dependencia/interdependencia, productividad, integración comunitaria y satisfacción. (AAMR, 1992)

3. Autodeterminación: con discapacidad a dirigir su vida.es el proceso por el cual la acción de una persona es el principal agente causal de su propia vida y de las elecciones y toma de decisiones sobre su calidad de vida, libre de influencias externas o interferencias. (Wehmeyer, 1992). Es el derecho de las personas

4. Calidad de vida: reutiliza de manera generalizada. Alrededor de los 80 empieza a haber un movimiento que se plantea la intervención en la discapacidad en el contexto, por ello, se trata de mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Según Shalock, el modelo de calidad de vida nos va a permitir la intervención centrada en las necesidades de la persona.(www.magrama.gob)

5. Deserción o desvinculación laboral: es el proceso mediante el cual se procede a despedir o finalizar el contrato, ya sea de una o más personas que cumplen alguna labor dentro de una organización.

6. Plan carrera: proceso por el cual se realizará la promoción, rotación, formación y gestión del personal de la empresa consiguiendo con ello mejores niveles de desempeño, enriqueciendo y mejorando la consecución de objetivos dentro de la organización. (www.proyectogirh.com)

7. Rol familiar: la familia va a tener roles que se configuran dentro de ella y que cada miembro va a recibir y asumir según las cualidades y relaciones que se dan en el grupo familiar. (www.innatia.com)

8. Rol social: se refiere al conjunto de normas, comportamientos y derechos definidos social y culturalmente que se esperan que una persona (actor social) cumpla o ejerza de acuerdo a su estatus social adquirido o atribuido. En todo grupo hay miembros de diversos status, unos de rango superior y otros de rango inferior y a cada status corresponde un rol, es decir, un determinado comportamiento en presencia de otros. (www.wikipedia.com)

9. Colaboradores: es un término que se ha empleado para denominar a los miembros que laboran dentro de una organización.

LISTA DE REFERENCIAS

- Alcorcón, A. d. (2009). *Directrices para la contratación de personas con discapacidad*. Madrid: Imepe Alcorcón.
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito .
- Asociación Americana de Retraso Mental . (2002). *Manual de clasificación y diagnóstico de retraso mental* (Décima Edición ed.). Madrid.
- Asociación Civil Nuevo Arcobaleno . (2000). *Formación Laboral y/o rehabilitación profesional*. Recuperado el Enero de 2013, de [http:// www.discapitados.org.ar](http://www.discapitados.org.ar)
- Galilea, V. (1984). *Orientación Vocacional*. Recuperado el Enero de 2013, de <http://www.sie.es>
- González Pérez , J. (2003). *Discapacidad Intelectual* . Madrid: Editorial CCS .
- Junta de Andalucía. (s.f.). *Discapacidad Intelectual*. Recuperado el Octubre de 2012, de <http://www.juntadeandalucia.es>
- Laloma, M. (2008). *Empleo Protegido en España*. Madrid: Cinca.
- Morales Bedoya, C. (2003). *Corporación de Síndrome de Down*. Recuperado el Noviembre de 2012, de Proyecto de vida de la persona con discapacidad: <http://www.corporacionsindromededown.org>
- Naciones Unidas. (Marzo de 2007). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Recuperado el Octubre de 2012, de <http://www.un.org>
- Organismos Especializados de las Naciones Unidas. (1999). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el Octubre de 2012, de <http://www.ilo.org>
- Salvador Carrulla, L., & Rodríguez Blázquez , C. (2001). *Mentes en Desventaja*. Barcelona: Editores Océano S.A.
- Sánchez Carrión , G. (2012). *Código del Trabajo*. Quito: EDYPE.