



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE
DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOPEDAGOGÍA**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PSICOPEDAGOGÍA**

TEMA

**DISCAPACIDAD INTELECTUAL MODERADA Y LA INSERCIÓN
LABORAL EN ESTUDIANTES DE BACHILLERATO GENERAL
UNIFICADO**

TUTOR

Mgtr. MÓNICA VILLO REYES

AUTORES

KIMBERLY NICOLE ESPINOZA SANTAMARÍA

IBETH LORENA QUELAL TEJADA

GUAYAQUIL

AÑO 2022

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	
FICHA DE REGISTRO DE TESIS	
TÍTULO Y SUBTÍTULO: Discapacidad intelectual moderada y la inserción laboral en estudiantes de Bachillerato General Unificado.	
AUTOR/ES: Espinoza Santamaría Kimberly Nicole / Quelal Tejada Ibeth Lorena	REVISORES O TUTORES: Mgr. Mónica Fabiola Villao Reyes
INSTITUCIÓN: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil	Grado obtenido: Licenciada en Psicopedagogía
FACULTAD: EDUCACIÓN	CARRERA: PSICOPEDAGOGÍA
FECHA DE PUBLICACIÓN: 2022	N. DE PÁGS: 54
ÁREAS TEMÁTICAS: Formación del personal docente y Ciencias de la Educación.	
PALABRAS CLAVE: Discapacidad intelectual, estudiante, trabajo, empleado.	
RESUMEN: El trabajo investigativo se desarrolló con el propósito de la obtención del título de psicopedagogía. Respecto a lo planteado, es un tema con poca atención prestada dentro de la sociedad ecuatoriana, debido a las múltiples falencias existentes en el estado y la aplicación de leyes laborales a personas con discapacidad. Por lo cual, es importante que se analice y se haga un seguimiento sobre los bachilleres con discapacidad y su integración al mundo laboral. Respecto a la forma en la que se obtuvieron los datos, la investigación es de enfoque mixto, pues se crearon instrumentos para tratar este tema en específico, que consigue recabar datos necesarios. Por otra parte, su alcance es de tipo descriptivo, a partir de la elaboración de instrumentos concretos. La población seleccionada fue de tres estudiantes de la Escuela Fiscal Especializada La Floresta, los cuales poseen discapacidad intelectual moderada y tienen la mayoría de edad para ser insertados laboralmente a pesar	

de sus limitaciones tanto físicas como cognitivas. Para concluir, mediante el análisis de resultados se pudo obtener opiniones de empleadores sobre la DIM, su poca participación para incluir a personal con esta discapacidad.

N. DE REGISTRO (en base de datos):	N. DE CLASIFICACIÓN:
---	-----------------------------

DIRECCIÓN URL (tesis en la web):

ADJUNTO PDF:	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
---------------------	---	------------------------------------

CONTACTO CON AUTOR/ES: Espinoza Santamaría Kimberly Nicole Quelal Tejada Ibeth Lorena	Teléfono: 0991515531 0995901746	E-mail: kespinozas@ulvr.edu.ec iquelalt@ulvr.edu.ec
---	--	--

CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	MSc. Kenya Guzmán Huayamave, DECANA Teléfono: 2596500 Ext. 217 DECANATO E-mail: kguzmanh@ulvr.edu.ec Dra. Margarita León García, DIRECTORA DE LA CARRERA Teléfono: 2596500 Ext. 219 DIRECCIÓN E-mail: mleong@ulvr.edu.ec
------------------------------------	---

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD ACADÉMICA

DISCAPACIDAD INTELECTUAL MODERADA E INSERCIÓN LABORAL

INFORME DE ORIGINALIDAD

9% INDICE DE SIMILITUD	7% FUENTES DE INTERNET	1% PUBLICACIONES	7% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
----------------------------------	----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD, UNAD Trabajo del estudiante	6%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	scielo.iics.una.py Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad de Alicante Trabajo del estudiante	1%

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%



DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

Las estudiantes egresadas KIMBERLY NICOLE ESPINOZA SANTAMARIA E IBETH LORENA QUELAL TEJADA, declaramos bajo juramento, que la autoría del presente proyecto de investigación, Discapacidad intelectual moderada y la inserción laboral en estudiantes de Bachillerato General Unificado, corresponde totalmente a los suscritos y nos responsabilizamos con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedemos los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Autor(es)

Firma: 

KIMBERLY NICOLE ESPINOZA SANTAMARIA

C.I. 0941287161

Firma: 

IBETH LORENA QUELAL TEJADA

C.I. 0951927318

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación Discapacidad intelectual moderada y la inserción laboral en estudiantes de Bachillerato General Unificado, designado(a) por el Consejo Directivo de la Facultad de Educación de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Proyecto de Investigación titulado: Discapacidad intelectual moderada y la inserción laboral en estudiantes de Bachillerato General Unificado, presentado por los estudiantes KIMBERLY NICOLE ESPINOZA SANTAMARIA E IBETH LORENA QUELAL TEJADA como requisito previo, para optar al Título de LICENCIADA EN PSICOPEDAGOGÍA, encontrándose apto para su sustentación.



MGTR. MÓNICA FABIOLA VILLO REYES

C.C. 0907734719

AGRADECIMIENTO

A mi Familia por ser la promotora de mis sueños y metas, gracias a ellos por la confianza y el apoyo moral cuando veía el camino cerrado por las diversas situaciones que se presentaban, a Dios por acompañarme día a día en cada paso y decisión que tome y de forma especial agradezco a mi madre por ser quien espera ver lo mejor de todos brindando amor y confianza en cada etapa de mi vida.

Ibeth Quelal Tejada

La universidad me abrió los ojos al futuro y me dio la oportunidad de crecer como profesional junto a sus docentes que caminaron conmigo en este proceso de formación. Agradezco al ser supremo que hace que lo imposible sea posible Dios, mi esposo quien ha dedicado mucho esfuerzo para que logre mis metas y mis padres quienes entregaron toda su juventud para formar de mí una profesional.

Nicole Espinoza Santamaría

DEDICATORIA

Dedico de manera especial esta tesis a mi hermana Cinthia, pues es quien dedicó tiempo en construir las bases de superación y responsabilidad desde mis primeros pasos académicos, siendo un gran ejemplo con sus virtudes y cariño demostrando que todo se puede lograr con paciencia y compromiso. A mi madre que ha sabido instruir a todos sus hijos con valores y sentimientos apoyando cada logro que podamos obtener y, por último, pero no menos importante a Dios por otorgarme salud para poder alcanzar las metas que me he fijado a lo largo de mi vida.

Ibeth Quelal Tejada

Me gustaría dedicar esta tesis a mis primos Andrés Intriago y Andrea Santamaría quienes me impulsaron a recorrer este camino que sin duda será lleno de éxitos. Su amor, paciencia y perseverancia los hace parte de este logro académico que estoy segura también lo sentirán suyo.

Nicole Espinoza Santamaría

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	2
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	2
1.1 Tema:	2
1.2 Planteamiento del Problema:	2
1.3 Formulación del Problema:.....	3
1.4 Objetivo General.....	3
1.5 Objetivos Específicos	3
1.6 Idea a Defender	3
1.7 Línea de Investigación Institucional/Facultad.	3
CAPÍTULO II.....	4
MARCO TEÓRICO	4
2.1 Marco teórico.....	4
2.1.1 Definición de discapacidad	4
2.1.2 Tipos de discapacidad	5
2.1.3 Discapacidad intelectual.....	6
2.1.4 Discapacidad intelectual moderada.....	7
2.1.5 Características de la discapacidad intelectual moderada.....	8
2.1.6 Dificultades de la discapacidad intelectual moderada.....	9
2.1.7 Definición de inserción	9
2.1.8 Laboral	10
2.1.9 Inserción laboral.....	11
2.1.10 Apoyo a las familias.....	12
2.1.11 Exclusión laboral.....	12
2.1.12 Desigualdad laboral.....	13
2.1.13 Inserción laboral: dimensión subjetiva.....	13
2.2 Marco Legal:.....	13
CAPÍTULO III	17
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
3.1 Enfoque de la investigación	17
3.2 Alcance de la investigación	17
3.3 Técnica e instrumentos para obtener los datos:	17
3.4 Población y muestra.....	18
3.5 Presentación y análisis de resultados	19

CONCLUSIONES.....	43
RECOMENDACIONES	44
BIBLIOGRAFÍA.....	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Población y muestra.....</i>	18
Tabla 2. <i>Solicitudes de empleo de personas con DIM.</i>	19
Tabla 3. <i>Mejorar la autonomía de personas con DI.</i>	20
Tabla 4. <i>Ambientes laborales.</i>	21
Tabla 5. <i>Maestro guía para enseñar deberes.....</i>	22
Tabla 6. <i>Jornadas de trabajo para personal con DI.....</i>	23
Tabla 7. <i>Tareas autónomas.</i>	24
Tabla 8. <i>Sobreprotección de personas con DI.</i>	25
Tabla 9. <i>Ayuda en tareas.....</i>	26
Tabla 10. <i>Terapias que mejoran la autonomía.....</i>	27
Tabla 11. <i>Capacitaciones en el desarrollo de habilidades.</i>	28
Tabla 12. <i>Ficha de observación.....</i>	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Solicitudes de empleo de personas con DIM.</i>	19
Figura 2. <i>Mejorar la autonomía de personas con DI.</i>	20
Figura 3. <i>Ambientes laborales.</i>	21
Figura 4. <i>Maestro guía para enseñar deberes.....</i>	22
Figura 5. <i>Jornadas de trabajo para personal con DI.....</i>	23
Figura 6. <i>Tareas autónomas.</i>	24
Figura 7. <i>Sobreprotección de personas con DI.</i>	25
Figura 8. <i>Ayuda en tareas.....</i>	26
Figura 9. <i>Terapias que mejoran la autonomía.</i>	27
Figura 10. <i>Capacitaciones en el desarrollo de habilidades.</i>	28

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1	47
Anexo 2	49
Anexo 3	50
Anexo 4	51

INTRODUCCIÓN

El trabajo investigativo se realizó expresamente para dar una propuesta sobre la problemática planteada como lo es la discapacidad intelectual moderada y la inserción laboral en jóvenes de Bachillerato General Unificado de la Unidad de Educación Especializada La Floresta, el paralelo escogido fue a través de la observación que se efectuó y mediante los resultados adquiridos.

Es por ello, que el tema en cuestión fue de mayor interés, debido a las dificultades que presentaron diversos jóvenes al momento de intentar ingresar en distintas plazas laborales sin obtener resultados favorables debido a la discapacidad intelectual moderada presente, a su vez mediante este estudio se determinó la importancia de dar a conocer las destrezas, aptitudes o habilidades que presentan los jóvenes con discapacidad intelectual moderada con el finalidad de obtener un trabajo que sea de beneficio para su diario vivir.

En consecuencia, es preciso entender y estimar la importancia del desarrollo de destrezas o habilidades ideales para que las personas con discapacidad intelectual moderada puedan anticipar la adquisición de un puesto laboral, construyendo así seres aptos y capaces de ejercer un rol que sea provechoso en su bienestar personal. Por último, se logrará presentar una pequeña descripción de cada capítulo planteado en el desarrollo de la investigación.

Capítulo I: Por medio de este capítulo se desarrollará el diseño de la investigación, en el cual se efectuará el planteamiento del problema, formulación del mismo, los objetivos tanto generales como específicos, la idea a defender y por último la línea de investigación de la facultad.

Capítulo II: Este capítulo está encargado del marco teórico referencial donde apoyo de diferentes teóricos, el marco teórico conceptual constituido de definiciones escogidas en específicos, y a su vez el marco legal sustentado a través del código de trabajo y capacitación.

Capítulo III: Dentro de este se describe la metodología de la investigación, el enfoque que se utilizará en la investigación, el alcance que se logrará obtener en dicho trabajo, la técnica e instrumentos para la recolección de datos, la población y muestra empleada para el estudio, el análisis de los resultados, conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Tema:

Discapacidad intelectual moderada y la inserción laboral en estudiantes de Bachillerato General Unificado.

1.2 Planteamiento del Problema:

La inserción laboral es un proceso dinámico que va ligado a las competencias y destrezas de cada persona, pero al hablar de inserción laboral para personas con discapacidad intelectual moderada va más allá de aquello.

En la actualidad el Ecuador es un país con plazas laborales escasas, debido a esto las empresas no dan apertura para que puedan acceder a un puesto de trabajo para las personas con esta discapacidad, también se debe a la falta de conocimiento sobre dicha condición, donde se cree que este pequeño grupo de personas no están en condiciones de ocupar puestos de trabajo viéndolos como un agente pasivo para la empresa llevándolos a una posición de desventajas y falta de oportunidades.

En La Unidad de Educación Especializada La Floresta se evidencia un grupo de jóvenes cursando el tercer año de bachillerato general unificado que presentan discapacidad intelectual moderada, los mismos cuentan con una baja aceptación con respecto a las plazas disponibles en el mercado laboral. Tal es el caso que las empresas cuestionan la posibilidad de trabajar con aquellas personas, sin duda por el miedo a que no sean independientes en sus trabajos, necesiten otra persona para ayudarlos, no cumplan horarios, no saber cómo guiarlos o darle órdenes sobre sus responsabilidades en la empresa y por ende pueden ser más propensos a accidentes laborales. Además, existe falta de información sobre el tema de la discapacidad moderada en jóvenes, ocasionando mucha discriminación, temor, rechazo de parte de los empleadores.

Por esto se necesita crear compromiso social y conciencia sobre las destrezas de las personas con esta condición, a partir del principio de igualdad de oportunidades buscando que el proceso de inclusión laboral represente de forma integral un avance organizacional y en la sociedad con responsabilidad de incorporar a personal de esta

índole. Cuando una empresa contrata individuos en condición de discapacidad no solo está respondiendo de forma favorable a la dinámica laboral y social, sino que fomenta dicho proceso en empresas del mismo rubro y/o actividad comercial, es decir, que sus competidores también hagan este tipo de contrataciones para obtener una favorable inclusión en el ámbito laboral teniendo así un seguimiento del desempeño del colaborador en la empresa donde presta los servicios y no solo regirse a los porcentajes del reglamento de la constitución.

1.3 Formulación del Problema:

¿De qué manera la discapacidad intelectual moderada influye en la inserción laboral de estudiantes de tercero de bachillerato general unificado de la Unidad de Educación Especializada La Floresta en el año 2022 - 2023?

1.4 Objetivo General

Analizar la influencia de la discapacidad intelectual moderada en la inserción laboral de estudiantes del tercero de bachillerato general unificado de la Unidad de Educación Especializada La Floresta en el período lectivo 2022 - 2023.

1.5 Objetivos Específicos

- Sistematizar los fundamentos teóricos sobre la discapacidad intelectual moderada y su inserción laboral.
- Caracterizar la situación actual de la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual moderada.

1.6 Idea a Defender

Mediante la concientización a los empleadores se logra la inserción laboral de individuos con discapacidad intelectual moderada.

1.7 Línea de Investigación Institucional/Facultad.

La línea de investigación institucional ULVR, Formación integral, atención a la diversidad y educación inclusiva y la línea de la facultad está asociada a la inclusión socioeducativa, atención a la diversidad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Marco teórico

2.1.1 Definición de discapacidad

Según la (OMS, 2020) menciona que “las personas con discapacidad son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás.”

Podemos decir, que la discapacidad son aquellas dificultades específicas propias de un individuo, las cuales pudieron ser adquiridas con el tiempo o que son congénitas desde el nacimiento. Estas limitaciones ocasionan que la persona no pueda tener una participación plena en todos los ámbitos de su vida, perdiendo en muchas ocasiones su autonomía y en otras tristemente su igualdad de condiciones como los demás en el estado.

Así mismo, los autores (Morales, L. & Rotela, C., 2019, pág. 70) explican que:

El término de discapacidad no sólo considera una limitación física, sino que también incluye las discapacidades sensoriales, cognitivas, intelectuales y psiquiátricas. La discapacidad no es una enfermedad es una condición, comprende las barreras físicas y actitudinales que impiden la participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás.

Hablar de discapacidad engloba diversos términos y dificultades que puede presentar un individuo, existiendo entonces diferentes tipos de discapacidad con características específicas. Es importante saber que no se trata de una enfermedad, sino de una condición que es parte de un ser humano, el cual estará presente el resto de su vida. Estas condiciones traen consigo repercusiones en todos los escenarios de sus vidas, impidiéndole una igualdad como lo posee una persona regular debido a las barreras que existen.

2.1.2 Tipos de discapacidad

De acuerdo a los tipos de discapacidad, el autor (Ministerio de salud y protección social, 2020) considera la importancia de conocer los diversos tipos de discapacidad que pueden presentarse en diferentes edades. Se refiere a que cada una forma de manera diferente en la vida de los individuos.

Discapacidad Física: En esta categoría se encuentran las personas que presentan en forma permanente deficiencias corporales funcionales a nivel músculo esquelético, neurológico, tegumentario de origen congénito o adquirido, pérdida o ausencia de alguna parte de su cuerpo, o presencia de desórdenes del movimiento corporal.

Discapacidad Auditiva: En esta categoría se encuentran personas que presentan en forma permanente deficiencias en las funciones sensoriales relacionadas con la percepción de los sonidos y la discriminación de su localización, tono, volumen y calidad.

Discapacidad Visual: En esta categoría se incluye a aquellas personas que presentan deficiencias para percibir la luz, forma, tamaño o color de los objetos. Se incluye a las personas ciegas y a las personas con baja visión, es decir, quienes, a pesar de usar gafas o lentes de contacto, o haberse practicado cirugía, tienen dificultades para distinguir formas, colores, rostros, objetos, etc.

Sordoceguera: La sordoceguera es una discapacidad única que resulta de la combinación de una deficiencia visual y una deficiencia auditiva, que genera en las personas que la presentan problemas de comunicación, orientación, movilidad y el acceso a la información.

Discapacidad intelectual: Se refiere a aquellas personas que presentan deficiencias en las capacidades mentales generales, como el razonamiento, la resolución de problemas, la planificación, el pensamiento abstracto, el juicio, el aprendizaje académico y el aprendizaje de la experiencia.

Discapacidad Psicosocial (mental): Resulta de la interacción entre las personas con deficiencias (alteraciones en el pensamiento, percepciones, emociones, sentimientos, comportamientos y relaciones, considerados como signos y síntomas atendiendo a su

duración, coexistencia, intensidad y afectación funcional) y las barreras del entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad.

Discapacidad Múltiple: Presencia de dos o más deficiencias asociadas, de orden físico, sensorial, mental o intelectual, las cuales afectan significativamente el nivel de desarrollo, las posibilidades funcionales, la comunicación, la interacción social y el aprendizaje, por lo que requieren para su atención de apoyos generalizados y permanentes.

Como menciona el autor existen diversos tipos de discapacidad los cuales suelen afectar diferentes áreas del ser humano, en la discapacidad física afecta en su mayoría sus áreas funcionales, como lo neurológico, corporal y esquelético lo cual se ve reflejado en su aspecto al momento de realizar algún movimiento, de ahí se encuentra la discapacidad auditiva lo que afecta de manera permanente o parcial sus funciones sensoriales en la apreciación de sonidos, su tono o volumen; la discapacidad visual es aquella que se presenta en la percepción de la luz, el color de las cosas o en su tamaño, es por ello que diversas personas a pesar de utilizar lentes, gafas o realizarse alguna cirugía siguen con la problemática en la adquisición de tonos, formas o movimientos.

La sordoceguera es una discapacidad en la cual se junta la deficiencia visual y auditiva lo cual hace que los individuos presenten tanto problemas de comunicación como en su orientación corporal; la discapacidad intelectual es aquella que se caracteriza por las deficiencias en sus capacidades o aptitudes mentales como la solución de problemas, razonamiento y su desarrollo académico, este se divide en leve y moderada.

La discapacidad psicosocial en cambio se da por la falta de interacción entre diversos individuos en la parte de las percepciones, pensamiento y emociones evitando así la poca interacción social. Por último, se encuentra la discapacidad múltiple la cual está asociada por dos o más deficiencias, es por ello que suele afectar la parte física, sensorial o mental en su desarrollo funcional.

2.1.3 Discapacidad intelectual

En síntesis, (Cuesta, J., De la Fuente, R. & Ortega, T., 2019, pág. 89) tienen en cuenta que: “La discapacidad intelectual se expresa, por tanto, en su relación con el entorno y depende tanto de la propia persona como de las barreras de éste.”

Por otra parte, los autores mencionan que la discapacidad intelectual se puede observar en la forma en que un individuo es parte de diferentes contextos, entre ellos social, como este se logra relacionar con sus pares. Siendo la barrera principal el individuo que posee la discapacidad, más no el entorno que lo rodea. En consecuencia, el individuo es quien impondrá sus propias limitaciones y no el contexto.

(Florez, J., 2018, pág. 2) “La discapacidad intelectual es un estado individual que se caracteriza por presentar limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa, tal y como se manifiesta en las habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas, y por ser originado antes de los 18 años.”

En consecuencia, se puede analizar que este tipo de discapacidad posee limitaciones y características muy específicas en el individuo, debido a que principalmente se ve comprometido su desarrollo y funcionamiento intelectual, su adaptabilidad social, su desenvolvimiento autónomo, sus prácticas y desenvolvimiento. Por lo tanto, crear barreras para el crecimiento y autonomía de los individuos

2.1.4 Discapacidad intelectual moderada

La idea expuesta por los autores (Pintado, M., Mateo, C. & Mengual, I. , 2018, pág. 478) afirman que: “La discapacidad intelectual moderada, en el dominio práctico, se caracteriza por necesitar periodos intensos de aprendizaje para el cuidado de sí mismo y la autonomía personal.”

La discapacidad intelectual moderada se define mediante diversas etapas enfocadas en el aprendizaje donde se orienta en toda clase de cuidado de cada persona y así se lograría llegar en una independencia personal.

En síntesis (Asencio, N., 2020, pág. 20) menciona que:

Lo que tipifica la discapacidad intelectual moderada, es que se produce, una relación directa con la capacidad de trabajo por lo que se deben poner en práctica normas higiénicas que permitan una mejor dosificación y normalización de la carga docente y con ello se fortalezca el enfoque preventivo y correctivo compensatorio en la organización del proceso educativo.

La autora hace referencia que la discapacidad intelectual moderada es causada por medio de una relación natural en cabida de esfuerzo, con ello se deben situar a través de destrezas enfocadas en todas las directrices personales que posibilita con eficacia el cuidado docente para que luego se logre fortalecer la prevención y corrección en todo el desarrollo educativo.

2.1.5 Características de la discapacidad intelectual moderada

Los individuos incluidos en esta categoría constituyen el 10% de toda la población con retraso mental. Su capacidad de comunicación puede ser variable pues puede expresarse verbalmente y difícilmente por escrito o puede presentar problemas en la pronunciación del lenguaje y ausencia total en la capacidad para escribir, la adquisición de la capacidad de cuidado personal y de las funciones motrices también están retrasadas, por lo que algunos necesitan de un acompañamiento o supervisión permanente.

En consecuencia, (Berrio, S., Rodríguez, D. & Enriquez, N, 2020, pág. 193) mencionan que:

Esta capacidad de modificar su organización funcional en respuesta a demandas del medio interno (desarrollo y maduración) o externo (aprendizaje motor, lesiones, etc.) se ha denominado plasticidad neuronal o neuroplasticidad; la misma constituye condición en la utilización de diferentes métodos de rehabilitación con el objetivo de mejorar el movimiento y la psicomotricidad de forma general en el caso de algunas patologías o estados del desarrollo, como la discapacidad intelectual moderada.

Los autores dan a notar que mediante esta capacidad se encargará de transformar la planificación funcional, teniendo en cuenta su desarrollo y maduración en el conducto interno, también en el conducto externo se enfoca en el aprendizaje, motor, enseñanza, etc. Mediante la neuroplasticidad se establece dicha condición por medio de la aplicación de diversos procedimientos enfocados en la rehabilitación que cuenta con la finalidad de perfeccionar el movimiento y la psicomotricidad focalizados en diversas patologías del desarrollo como lo es la discapacidad intelectual moderada.

Por otro parte, (Berrio, S., Rodríguez, D. & Enriquez., 2020, pág. 194) hacen referencia que: “Se observan, además, alteraciones en la sociabilidad expresada en risa

inmotivada, aparición tardía de la sonrisa, deficiencias en el control de esfínteres y en el validismo; situación que limita la capacidad de relacionarse con otros niños y muchas veces de compartir en la vida comunitaria; puede empobrecer también la vida de las personas de forma directa. Por consiguiente, si se pretende alcanzar mejores resultados en la inclusión social de estos niños, es preciso dotarlos de las habilidades fundamentales relacionadas con la psicomotricidad.”

Con ello, los autores transmiten que el cumplimiento de la variación en la urbanidad plasmada en risa desmotivada, aparición pausada de la sonrisa, falta de observación de esfínteres y en el validismo, todo este proceso determina la cabida de enlazar con los demás niños y la mayoría de veces afecta el simpatizar en el diario vivir, todas estas situaciones suelen perjudicar la vida de las personas de una forma más natural.

Es por ello, que, al lograr ajustes en tanto en la inserción comunitaria de todos los jóvenes, es necesario implementar diversas habilidades que se encuentran relacionados con la psicomotricidad de todos los niños.

2.1.6 Dificultades de la discapacidad intelectual moderada

La mayoría de los niños y niñas con DI moderada muestran un significativo retraso del desarrollo durante la edad preescolar. Cuando crecen, las diferencias en el desarrollo intelectual, social y motor general que separan a estos menores de los que no presentan discapacidades suelen aumentar. Hablan tardíamente y con notable dificultad en el lenguaje expresivo y comprensivo. Pueden adquirir hábitos de autonomía personal y social, con más dificultad en la adquisición de éstos últimos. Presentan un aceptable desarrollo motor y pueden adquirir habilidades pretecnológicas básicas para desempeñar algún trabajo. Difícilmente llegan a dominar materias como lectura, escritura y matemáticas.

Las funciones del lenguaje sufren un cambio y disminución en su ejecución puesto que son el reflejo del lenguaje oral. Dentro de estas, las funciones autorreguladoras son las que se encuentran más limitadas. Por su parte las habilidades comunicativas se muestran insuficientes, puesto que son adquiridas de forma básica y con un lento aprendizaje. (Satan, B., 2020, pág. 13)

2.1.7 Definición de inserción

Por su parte (Chagas, F., 2018) En pocas palabras: insertarse equivale a ser reconocido por el pequeño grupo de Estados como una parte relevante de la red social específica que constituye la sociedad internacional. Tener autonomía para no ser dependiente, o para simplemente estar presente en los organismos de gobernanza global no es suficiente. Sin inserción, los que están afuera no pueden actuar ni reaccionar.

La inserción en cualquiera de sus contextos, permite que un individuo sin ninguna característica en específica pueda ser parte de algo, formar parte de una sociedad y obtener los mismos derechos que los demás. Esto permite que los individuos puedan tener un lugar, una voz y puedan ser independientes, aunque sean parte de un conjunto, siendo relevantes e importantes para una nación que los reconoce, al contrario de aquellos que se encuentran fuera y no obtienen su voz.

2.1.8 Laboral

(Burgos, D., Rendón, V., Díaz, C., Aguirre, J., Peralta, G. & Angulo, T., 2020) “En el contexto laboral se hace imprescindible poseer un nivel de tensión mínima para que el colaborador muestre al máximo sus potenciales, pero los desequilibrios de estos niveles pueden perturbar de manera drástica su rendimiento y los de la organización, junto con influir negativamente sobre su desarrollo personal, familiar y laboral.”

El entorno laboral es indispensable para todo ser humano en la etapa adulta, debido a que mediante esta labor se logrará explotar todas sus capacidades y potencial, lo cual ayudará en su diario vivir, pero aquello dependerá de la rentabilidad y de las aptitudes que se tenga para que esto no afecte su desempeño y planificación, mediante este proceso se observará todo su crecimiento en las tres áreas de suma importancia la persona, familiar y laboral ya que son agentes importantes en el trabajo de los individuos.

Es por ello que (Spencer, C., Silva, M., Mederos, M. & Gutiérrez, M, 2018, pág. 122) hacen referencia que “Un entorno laboral saludable es esencial, no sólo para lograr la salud de los trabajadores en general y los docentes en particular, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida general.”

El ambiente laboral salubre es muy importante y sustancial para el desempeño de todo individuo, no solo para obtener un buen bienestar de los trabajadores y docentes en

general, sino que también debe de ser factible en el rendimiento, motivación, enfoque, entusiasmo y desempeño en la vida diaria de las personas lo cual será a beneficio para obtener una vida digna y satisfactoria.

2.1.9 Inserción laboral

Respecto al tema, (Garcia, M. & Cadenas, E., 2018, pág. 329) la inserción laboral está relacionada con la vida de las personas y su aspiración a lograr un empleo, siempre entendido como proceso, transición y trayectorias establecidas en cada mercado laboral, con una clara incidencia en el desarrollo personal.

De esta forma, la inserción laboral es la aspiración que posee un individuo a ser parte de un puesto de trabajo, siendo parte de una estructura ya establecida pero que le permite desarrollarse de acuerdo a sus capacidades y crecer como persona en conocimiento y sociedad. Sin duda, el ser humano potencia sus capacidades y habilidades cuando este se ve inmerso en un nuevo contexto que lo impulsa a crecer y romper barreras.

Por otra parte, (Espinoza, M. & Gallegos, D., 2018, pág. 3) menciona que: “La inserción laboral tiene un impacto en aspectos sociológicos ya que corresponde a un proceso transitorio que permite a las personas ser coprotagonistas en el desarrollo económico y empresarial de un país.”

Los autores mencionan que la inserción laboral tiene un gran impacto social en la vida del individuo, puesto que lo coloca en el plano laboral y a su vez interactúa con aquellos que al mismo tiempo son parte del sustento económico del país en una industria en específico, convirtiéndolos en un eje central para el impulso económico y social del país.

Sin embargo, (FEMCET, 2020) afirma que: “La inserción laboral son las acciones llevadas a cabo para integrar, acompañar e incorporar al mercado laboral a aquellos colectivos de personas con dificultades en el acceso normativo al empleo.”

Respecto a lo mencionado, esta acción permite que cualquier individuo pueda obtener una plaza de trabajo sin importar sus condiciones, siendo parte de un mercado laboral que ofrece los mismos derechos y beneficios al sector productivo. Sin embargo, existen

aquellos que se los debe insertar de acuerdo a sus capacidades puesto que presentan dificultades específicas que disminuye y limita sus posibilidades laborales pero que aun así son aptos para ser parte de un marco empresarial.

2.1.10 Apoyo a las familias

El aumento de las necesidades de educación y de cuidado de los niños pueden dificultar la capacidad de la familia para cumplir con sus funciones y de hacer frente al agotamiento y al aislamiento. Los padres de niños con DI generalmente refieren que necesitan información más relevante, apoyo psicológico y servicios de cuidado de relevo. El apoyo a las familias debe satisfacer estas necesidades y evitar que los padres u otros miembros de la familia se sientan sobrecargados. (Irrazaval , M. & Martin, A., 2017, pág. 23)

Con referencia a lo planteado se da a notar que al presentar un incremento de las dificultades en la educación y la atención de los niños se pueden complicar la carga que debe de tener la familia para obtener el cumplimiento de sus funciones y esclarecer las necesidades y el retraimiento. Al presentar discapacidad intelectual la mayoría de padres presentan una serie de incertidumbre y dudas lo cual hace que no tengan la información necesaria, dado esto se dan cuenta que requieren tanto apoyo psicológico como ayuda en su cuidado y educación.

Es por ello, que todas las personas que presentan discapacidad intelectual deben contar con el apoyo de sus familiares donde satisfagan sus necesidades e inquietudes para que así se evite el hostigamiento y el sobrecargo que muchos padres pueden presentar.

2.1.11 Exclusión laboral

Muchas veces, para este grupo no hay igualdad de condiciones laborales, debido a que, se les limita la oportunidad de accesibilidad a mejores o superiores cargos y nuevas oportunidades, cuando lo esencial es que se les considere como fuente productiva en la sociedad (Imacaña S. & Villacres, J., 2022, pág. 172)

La exclusión laboral suele suceder por la falta de oportunidades y desigualdades en los entornos laborales, por medio de esto muchos empleos se restringen a las oportunidades de acceder a aumentar los cargos y puestos de trabajo para dar mayor

pertinencia a las personas que los necesitan, es por ello que se toma aquello como esencial para crear un sustento productivo lo cual ayudará a la sociedad.

2.1.12 Desigualdad laboral

Se considera que va a ser más fácil que las personas con discapacidades experimenten situaciones de desigualdad con respecto al acceso a los recursos y a la satisfacción de sus necesidades para su bienestar, puesto que van a requerir de más recursos de acuerdo con esas limitaciones para alcanzar los mismos fines y/o garantizar su bienestar. (Díaz, E., 2010, pág. 121)

Las personas que presentan discapacidades muchas veces perciben posturas de desigualdad al no obtener diversos beneficios o recursos que sean aprovechados para su bienestar en el ámbito laboral, es por esto que la mayoría de ocasión se requiere de varios medios acorde con el condicionamiento que se debe lograr con el fin de asegurar la integridad de las personas.

2.1.13 Inserción laboral: dimensión subjetiva

De acuerdo, (Maca, D., 2013) hace referencia que “La dimensión subjetiva del trabajo da cuenta de la manera como cada sujeto valora y significa el trabajo como una parte de la realidad exterior a él y junto con otros elementos guía al mismo tiempo sus acciones.”

Es por ello, que la autora menciona que al tratarse de dimensión subjetiva el trabajo hace referencia de como el individuo estima y designa la tarea como un eje importante en la validez exterior a él, teniendo, así como consideración las demás partes guías al realizar cada una de sus estrategias.

2.2 Marco Legal:

De acuerdo al campo investigativo referente al marco legal se tomará en consideración las leyes en el Ecuador, el cual se enfoca en la ley orgánica de discapacidades del país, las mismas que se encuentran estipuladas dentro del Código civil de las personas con

discapacidades. Al respecto a la temática de la discapacidad intelectual moderada, con ello se encuentran estos temas más relevantes en la investigación.

SECCIÓN QUINTA DEL TRABAJO Y CAPACITACIÓN

Artículo 45.- Derecho al trabajo. - Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado. (Ley orgánica de Discapacidades, 2012)

Artículo 46.- Políticas laborales.- El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género. (Ley orgánica de Discapacidades, 2012)

Artículo 47.- Inclusión laboral. - La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales. En los casos de la nómina del personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del sector público, empresas de seguridad y vigilancia privada; se tomará en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral detallado en el inciso anterior, excluyendo el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para integridad física de las personas con discapacidad. El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde

a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales. En caso de que la o el empleador brinde el servicio de transporte a sus trabajadores, las unidades de transporte deberán contar con los accesos adecuados correspondientes o serán válidos otros beneficios sociales de acuerdo al reglamento de la presente Ley. Para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral se excluirán todos aquellos contratos que la Ley de la materia no establezca de naturaleza estable o permanente. (Ley orgánica de Discapacidades, 2012)

Artículo 50.- Mecanismos de selección de empleo. - Las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad, procurando la equidad de género y diversidad de discapacidad. Los servicios de capacitación profesional y más entidades de capacitación deberán incorporar personas con discapacidad a sus programas regulares de formación y capacitación. La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales garantizará y fomentará la inserción laboral de las personas con discapacidad. (Ley orgánica de Discapacidades, 2012)

Artículo 51.- Estabilidad laboral. - Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente. Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley. Además, para la supresión de puestos no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional. (Ley orgánica de Discapacidades, 2012)

Artículo 53.- Seguimiento y control de la inclusión laboral. - La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales realizará seguimientos periódicos de verificación de

la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad, supervisando el cumplimiento del porcentaje de Ley y las condiciones laborales en las que se desempeñan. En el caso de los sustitutos del porcentaje de inclusión laboral, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social verificará periódicamente el correcto cuidado y manutención económica de las personas con discapacidad a su cargo. Las autoridades nacionales encargadas de las relaciones laborales y de la inclusión económica y social remitirán periódicamente el resultado del seguimiento y control de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, al Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, a fin de que el mismo evalúe el cumplimiento de las políticas públicas en materia laboral. (Ley orgánica de Discapacidades, 2012)

Artículo 54.- Capacitación. - Las instituciones públicas ejecutarán programas gratuitos de manera progresiva y permanente de capacitación dirigidos a las y los servidores públicos a fin de prepararlos y orientarlos en la correcta atención y trato a sus compañeros, colaboradores y usuarios con discapacidad. Dichos programas contendrán diversidad de temáticas de acuerdo al servicio que preste cada institución. (Ley orgánica de Discapacidades, 2012)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Enfoque de la investigación

El enfoque que tiene la presente investigación es mixto, buscando establecer con objetividad resultados reales y confiables de las problemáticas planteadas con el correcto manejo de la información obtenida, para así determinar la relación entre la discapacidad intelectual moderada y la inserción laboral.

3.2 Alcance de la investigación

El alcance del proyecto investigativo es de tipo descriptivo, debido a la recolección de datos y su respectivo análisis se crearon una serie de instrumentos que complementaron a la observación en los diversos contextos de los individuos a estudiar.

3.3 Técnica e instrumentos para obtener los datos:

En el trabajo de investigación las técnicas que se utilizaron son:

- Entrevista a empleadores.
- Ficha de Observación.
- Encuesta a padres.

Encuesta: Este instrumento se compone de 10 preguntas, el cual se aplicará a padres de familia, tiene como objetivo principal conocer la autonomía y habilidades de jóvenes con DIM y el apoyo de los padres de familia.

Entrevista: El instrumento está constituido por 5 preguntas, la cual fue direccionada a 2 empleadores, con el objetivo de conocer su opinión sobre la inserción laboral de jóvenes bachilleres con DIM.

Observación: La observación se realizó en el contexto escolar, aplicada a estudiantes con discapacidad intelectual moderada, mediante una ficha de observación que permite conocer características específicas, como el nivel de autonomía que poseen los individuos con DIM a estudiar.

3.4 Población y muestra

Población:

Se seleccionó a 6 empleadores, 10 padres de familia y 10 estudiantes de la Unidad de Educación Especializada La Floresta.

Muestra:

La muestra fue seleccionada de forma intencional, de acuerdo a los casos a estudiar en dicha problemática presentada sobre la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual moderada. Respecto a la muestra, esta se conforma de 3 estudiantes y 3 padres de familia de la Unidad de Educación Especializada La Floresta. A la vez, de 2 empleadores.

Tabla 1. *Población y muestra*

ESTRATOS	TAMAÑO GRUPO	TAMAÑO MUESTRA	INSTRUMENTOS
Estudiantes de la Unidad de Educación Especializada La Floresta	10	3	Ficha de observación
Empleadores	6	2	Entrevista
Padres de familia de la Unidad de Educación Especializada La Floresta	10	3	Encuesta

Elaborado por: Espinoza, K. & Quelal, I. (2022).

3.5 Presentación y análisis de resultados

Encuesta aplicada a padres de familia.

- 1) ¿Considera que las empresas omiten las solicitudes de empleo de las personas con discapacidad intelectual moderada?

Tabla 2. *Solicitudes de empleo de personas con DIM.*

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Siempre	3	100%
A veces	0	0%
Nunca	0	0%
Total	3	100%

Fuente: Unidad de Educación Especializada La Floresta.

Elaborado por: Espinoza, K. & Quelal, I. (2022).

1. Considera que las empresas omiten las solicitudes de empleo de las personas con discapacidad intelectual moderada.

3 respuestas

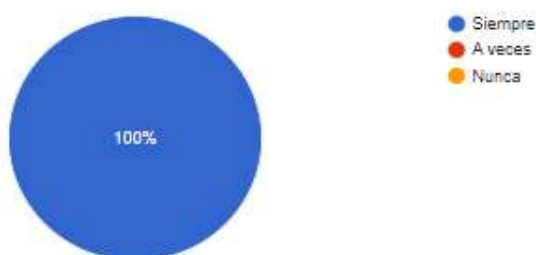


Figura 1. *Solicitudes de empleo de personas con DIM.*

Fuente: Unidad de Educación La Floresta.

Elaborado por: Espinoza, K. & Quelal, I. (2022).

ANÁLISIS: En la encuesta aplicada a tres personas se logró obtener una concordancia del 100%, puesto que los participantes aseguraron que las empresas siempre omiten las solicitudes de empleo de individuos con discapacidad intelectual moderada. Por lo tanto, se puede concluir en que la oferta laboral actual del Ecuador está llena de inconsistencia que perjudica a aquellos que poseen algún tipo de DIM.

2) ¿Cree usted que mejoraría la autonomía de las personas con discapacidad intelectual si fueran contratadas?

Tabla 3. *Mejorar la autonomía de personas con DI.*

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Siempre	2	66,7%
A veces	1	33,3%
Nunca	0	0%
Total	3	100%

Fuente: Unidad de Educación Especializada La Floresta.

Elaborado por: Espinoza, K. & Quelal, I. (2022).

2. Cree usted que mejoraría la autonomía de las personas con discapacidad intelectual si fueran contratadas.

3 respuestas

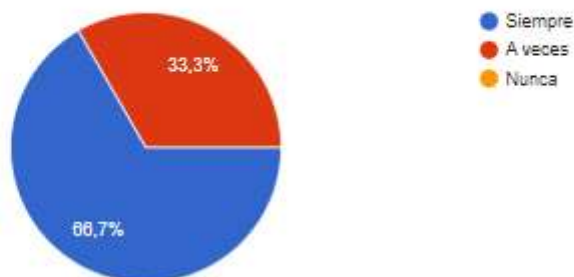


Figura 2. *Mejorar la autonomía de personas con DI.*

Fuente: Unidad de Educación Especializada La Floresta.

Elaborado por: Espinoza, K. & Quelal, I. (2022).

ANÁLISIS: A partir de la encuesta aplicada a una muestra de tres personas, se obtuvo que el 66,7% de los encuestados mencionan que siempre que las personas con discapacidad intelectual moderada son contratadas favorece a su autonomía. Por otra parte, el 33,3% nos dice que a veces mejora la autonomía. Se logra concluir, en que otorgarles una oportunidad en el mundo laboral hace que el individuo logre encontrar su propia identidad y forme parte de una sociedad.

3) ¿Cree usted que los ambientes laborales estén preparados para la inserción de estudiantes con discapacidad intelectual moderada?

Tabla 4. *Ambientes laborales.*

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Siempre	0	0%
A veces	0	0%
Nunca	3	100%
Total	3	100%

Fuente: Unidad de Educación Especializada La Floresta.

Elaborado por: Espinoza, K. & Quelal, I. (2022).

3. Cree usted que los ambientes laborales estén preparados para la inserción de estudiantes con discapacidad intelectual moderada.

3 respuestas

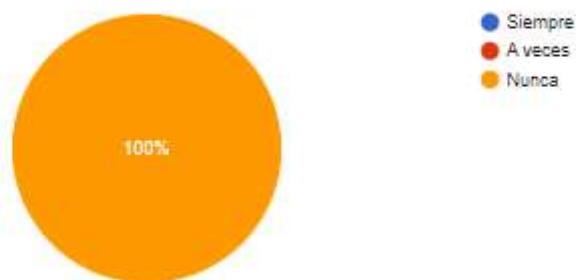


Figura 3. *Ambientes laborales.*

Fuente: Unidad de Educación Especializada La Floresta.

Elaborado por: Espinoza, K. & Quelal, I. (2022).

ANÁLISIS: Respecto a la encuesta aplicada a tres participantes, el 100% concordó en que, nunca los diversos ambientes laborales no se encuentran preparados para la inserción de aquellos estudiantes que presenten discapacidad intelectual moderada. Finalmente, podemos decir que en la parte laboral se deben capacitar y hacer partícipe a personas con diversas capacidades para que así se logre crear un contexto inclusivo que desarrolle conciencia y empatía sobre los demás.

4) **¿Considera que las empresas deben tener una persona que sirva de maestro guía para enseñar las tareas asignadas a un empleado con discapacidad intelectual?**

Tabla 5. *Maestro guía para enseñar deberes.*

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Siempre	1	33,3%
A veces	2	66,7%
Nunca	0	0%
Total	3	100%

Fuente: Unidad de Educación Especializada La Floresta.

Elaborado por: Espinoza, K. & Quelal, I. (2022).

4. Considera que las empresas deben tener una persona que sirva de maestro guía para enseñar las tareas asignadas a un empleado con discapacidad intelectual.

3 respuestas

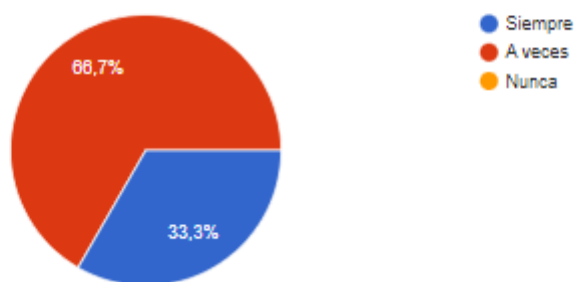


Figura 4. *Maestro guía para enseñar deberes.*

Fuente: Unidad de Educación Especializada La Floresta.

Elaborado por: Espinoza, K. & Quelal, I. (2022).

ANÁLISIS: De acuerdo a la encuesta aplicada a una muestra de tres personas se obtuvo que el 33,3% de los encuestados mencionan que en las empresas siempre se debe tener una persona que guíe y enseñe a los empleados con discapacidad intelectual moderada. Mientras que el 66,7% nos dice que, a veces se debe tener una persona que oriente para la realización de tareas. En consecuencia, podemos decir que el tener un líder orientador dentro de la empresa sería favorecedor para el cumplimiento de tareas asignadas a los trabajadores con DIM.

5) **¿Considera que las jornadas de trabajo y horarios deben ser flexibles para el personal con discapacidad intelectual?**

Tabla 6. *Jornadas de trabajo para personal con DI.*

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Siempre	2	66,7%
A veces	1	33,3%
Nunca	0	0%
Total	3	100%

Fuente: Unidad de Educación Especializada La Floresta.

Elaborado por: Espinoza, K. & Quelal, I. (2022).

5. Considera que las jornadas de trabajo y horarios deben ser flexibles para el personal con discapacidad intelectual.

3 respuestas

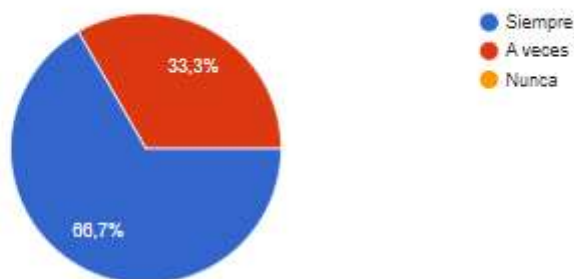


Figura 5. *Jornadas de trabajo para personal con DI.*

Fuente: Unidad de Educación Especializada La Floresta.

Elaborado por: Espinoza, K. & Quelal, I. (2022).

ANÁLISIS: Respecto a la encuesta aplicada a una muestra de tres personas, el 66,7% menciona que el personal con discapacidad intelectual moderada siempre debería tener un horario laboral flexible. A la vez, el 33,3% dice que a veces se debería considerar un horario flexible para aquellos empleados. Se logra concluir que, las jornadas de trabajos flexibles son de gran beneficio para los trabajadores con DIM puesto que no repercute en sus limitaciones y permite que estos continúen con sus tratamientos o terapias.

6) ¿Suele realizar su representado tareas de manera autónoma en el hogar?

Tabla 7. *Tareas autónomas.*

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Siempre	0	0%
A veces	2	66,7%
Nunca	1	33,3%
Total	3	100%

Fuente: Unidad de Educación Especializada La Floresta.

Elaborado por: Espinoza, K. & Quelal, I. (2022).

6. Suele realizar su representado tareas de manera autónoma en el hogar.

3 respuestas

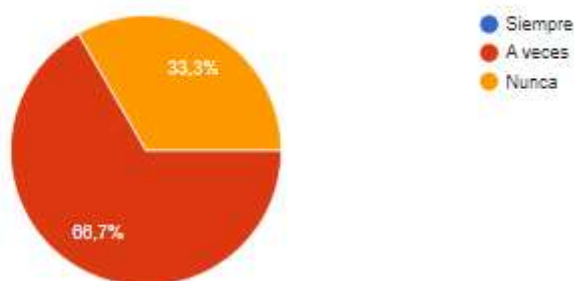


Figura 6. *Tareas autónomas.*

Fuente: Unidad de Educación Especializada La Floresta.

Elaborado por: Espinoza, K. & Quelal, I. (2022).

ANÁLISIS: En consecuencia, a la encuesta aplicada a una muestra seleccionada previamente de tres personas, se obtuvo que un 66,7% que, en un rango de frecuencia, a veces realiza tareas en su hogar de manera autónoma. Por otro lado, un 33,3% menciona que nunca realiza tareas autónomas. Se concluye, que es importante delegar responsabilidades a los jóvenes con DIM, puesto que esto es de total beneficio en la realización de tareas y en el desarrollo de su autonomía.

7) ¿Cree usted que la sobreprotección de las personas con discapacidad intelectual le impide el desarrollo de manera más eficaz?

Tabla 8. *Sobreprotección de personas con DI.*

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Siempre	0	0%
A veces	3	100%
Nunca	0	0%
Total	3	100%

Fuente: Unidad de Educación Especializada La Floresta.

Elaborado por: Espinoza, K. & Quelal, I. (2022).

7. Cree usted que la sobreprotección de las personas con discapacidad intelectual le impide el desarrollo de una manera más eficaz.

3 respuestas

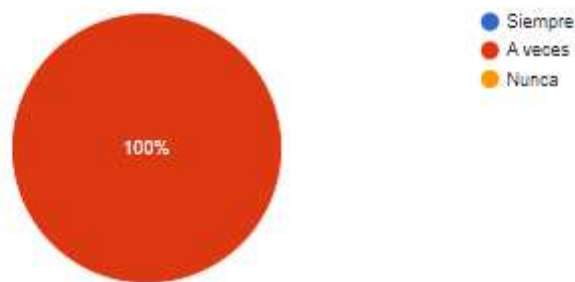


Figura 7. *Sobreprotección de personas con DI.*

Fuente: Unidad de Educación Especializada La Floresta.

Elaborado por: Espinoza, K. & Quelal, I. (2022).

ANÁLISIS: En concordancia a la encuesta aplicada a una muestra de tres personas, se obtuvo un acuerdo del 100%, en el cual mencionan que a veces la sobreprotección a las personas con discapacidad intelectual moderada impide su desarrollo de manera eficaz. Podemos concluir en que, sobreproteger a individuos que poseen condiciones diferentes que limitan sus capacidades solo traen como consecuencia un retraso aún mayor en su autonomía y desenvolvimiento, complicando su inclusión laboral.

8) ¿Ayuda a su hijo en la realización de tareas escolares?

Tabla 9. Ayuda en tareas.

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Siempre	1	33,3%
A veces	2	66,7%
Nunca	0	0%
Total	3	100%

Fuente: Unidad de Educación Especializada La Floresta.

Elaborado por: Espinoza, K. & Quelal, I. (2022).

8. Ayuda a su hijo en la realización de tareas escolares.

3 respuestas

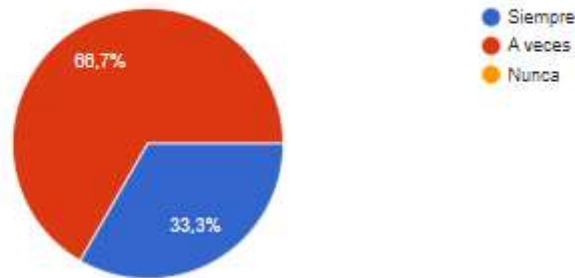


Figura 8. Ayuda en tareas.

Fuente: Unidad de Educación Especializada La Floresta.

Elaborado por: Espinoza, K. & Quelal, I. (2022).

ANÁLISIS: De acuerdo a una encuesta realizada a una muestra aplicada específicamente a tres personas, el 33,3% nos dice que siempre ayudan a sus representados en la realización de tareas escolares. A la vez, el 66,7% menciona que a veces ayuda a su representado. Finalmente, podemos decir que ayudar en la realización de tareas escolares no permite el desarrollo autónomo que se plantea conseguir en el individuo, por lo tanto, este no será apto para ser seleccionado en un ambiente laboral.

9) ¿Asiste su representado a terapias que ayuden a mejorar su autonomía y habilidades?

Tabla 10. *Terapias que mejoran la autonomía.*

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Siempre	1	33,3%
A veces	0	0%
Nunca	2	66,7%
Total	3	100%

Fuente: Unidad de Educación Especializada La Floresta.

Elaborado por: Espinoza, K. & Quelal, I. (2022).

9. Asiste su representado a terapias que ayuden a mejorar su autonomía y habilidades.
3 respuestas

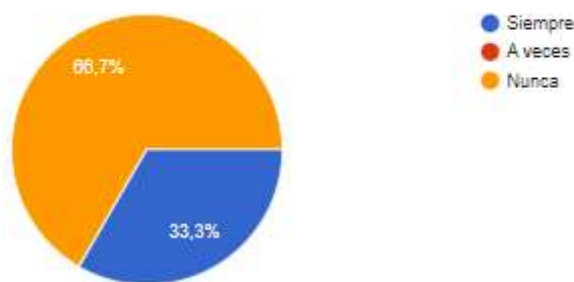


Figura 9. *Terapias que mejoran la autonomía.*

Fuente: Unidad de Educación Especializada La Floresta.

Elaborado por: Espinoza, K. & Quelal, I. (2022).

ANÁLISIS: A partir de la encuesta aplicada a tres participantes de la investigación, se obtuvo información en las que el 33,3% mencionó que siempre asisten a terapias que ayudan a la autonomía. Mientras que el 66,7% nunca asiste a terapias que ayuden en su autonomía. Por lo tanto, podemos decir que es importante que las personas con discapacidad intelectual moderada asistan a centros especializados en brindar terapias que mejoren su autonomía y habilidades, de esta manera estén preparados para su inserción laboral, de otra forma no podrían ser capaces de conformar un grupo de trabajo.

10) ¿Considera que las personas con discapacidad intelectual deben asistir a capacitaciones que ayuden en el desarrollo de sus habilidades para conseguir empleo?

Tabla 11. *Capacitaciones en el desarrollo de habilidades.*

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Siempre	3	100%
A veces	0	0%
Nunca	0	0%
Total	3	100%

Fuente: Unidad de Educación Especializada La Floresta.

Elaborado por: Espinoza, K. & Quelal, I. (2022).

10. Considera que las personas con discapacidad intelectual deben asistir a capacitaciones que ayuden en el desarrollo de sus habilidades para conseguir empleo.

3 respuestas

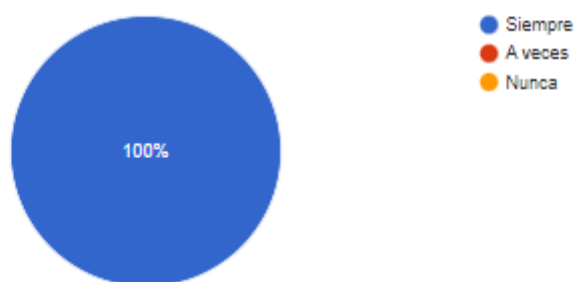


Figura 10. *Capacitaciones en el desarrollo de habilidades.*

Fuente: Unidad de Educación Especializada La Floresta.

Elaborado por: Espinoza, K. & Quelal, I. (2022).

ANÁLISIS: Como resultado de la encuesta aplicada a tres participantes, se llegó a una similitud, en la que el 100% menciona que considera que las personas con discapacidad intelectual moderada deben asistir a capacitaciones que desarrollen sus habilidades para conseguir trabajo. Por lo cual podemos decir, que desarrollar habilidades y potenciar aquellas que ya posee el individuo será de gran ayuda en su inserción laboral y en el cargo que este pueda obtener.

Análisis de resultados de la encuesta aplicada a padres de familia de la Unidad de Educación Especializada La Floresta.

Las encuestas evidenciaron el apoyo y el interés que tienen los padres de familia en poder insertar a sus hijos a diversos empleos que mejoren su calidad de vida. Con ello, se pudo constatar que se encuentran interesados en que los jóvenes con discapacidad intelectual moderada logren asistir a capacitaciones que los preparen para la vida laboral, potenciando así todas sus capacidades y habilidades, la mayoría considera pertinente la asignación de un docente guía en la realización de tareas en su área de trabajo, ya que pocos son los que reciben este tipo de ayuda, a su vez la mayor parte están conscientes que la sobreprotección perjudica el desarrollo de la autonomía de sus hijos, pero consideran que sí debe haber flexibilidad en los horarios de trabajo que se les asignen y esperan que sus representados puedan ser insertados a plazas laborales sin que las empresas omitan las solicitudes de los mismos para lograr una verdadera inclusión e independencia personal y económica, es por ello que necesitan ser aceptados en el sector laboral.

Entrevista realizada a empleadores.

1. Sabe UD. ¿Qué es la discapacidad intelectual moderada?

Personal 1: Si, entiendo que es la dificultad de procesar información o expresar emociones.

Personal 2: Discapacidad moderada entendería que es una limitación física o intelectual que posee el colaborador la cual le impide involucrarse en el desempeño de actividades diarias sean éstas en su vida personal o en alguna organización o empresa; esto podría ser un limitante para insertarse en la vida profesional.

2. ¿Considera importante la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual moderada?

Personal 1: Considero que es importante para que puedan desarrollarse de forma más independiente a nivel económico.

Personal 2: Considero que es de vital importancia que las personas con capacidades limitadas se involucren en la vida laboral puesto que esto hará que tomen confianza en sí mismo y así mejoren el desempeño de sus actividades cotidianas, será un aporte para su vida personal como para su entorno familiar.

3. ¿Considera que el contratar personas con discapacidad intelectual moderada puede ayudar a mejorar su ambiente laboral y crear responsabilidad social?

Personal 1: Claro, creo que esto ayuda a comprender y entender mejor las diferencias que podemos tener y a la vez que los impulsen a ser mejor.

Personal 2: Si, considero que podría ayudar a crear compromiso social en nuestros colaboradores y a su vez esto ayudaría a mejorar el ambiente laboral, en nuestra empresa preferimos contratar personal con discapacidad por lo general física, ya que no sabemos cómo manejar en diferentes situaciones a los chicos con discapacidad intelectual moderada y eso nos limita al momento de hacer la contratación puesto que consideramos son personas útiles para desempeñar las diferentes actividades que tenemos diariamente pero no estamos capacitados para trabajar con ellos, usualmente para guiar y evaluar a los

colaboradores, nos ayudamos con familiares quienes nos ayudan guiando y retroalimentando el desempeño del colaborador.

4. En su experiencia como empleador. ¿contrata personal con discapacidad intelectual moderada?

Personal 1: Dependiendo del área que esté disponible en la empresa consideraría que se podría seleccionar personal con discapacidad intelectual.

Personal 2: No me niego a la posibilidad de contratar personal con esta discapacidad una vez que conozco más del tema y como poder trabajar con ellos de la forma correcta.

5. ¿Le gustaría recibir una charla sobre la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual moderada?

Personal 1: Sería interesante conocer las capacidades que tienen estas personas en el mundo laboral.

Personal 2: Siempre es bueno conocer y profundizar más en estos temas que nos permitirán comprender y desarrollar más a todos los colaboradores de la organización.

Análisis de la entrevista

De acuerdo a la entrevista realizada a empleadores, se obtuvo información que nos permitió conocer lo que piensan acerca de la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual moderada. Por lo tanto, los empleadores mencionaron su poco conocimiento sobre la discapacidad intelectual moderada, la cual asocian que la dificultad se presenta solo a nivel cognitivo. Por otra parte, mencionaron la importancia que tiene la inclusión de personas con discapacidad intelectual moderada en el mundo laboral, ya que coinciden que esta inclusión mejoraría el ambiente laboral y el compromiso social de los demás colaboradores. Actualmente ambos entrevistados no contratan personal con DIM porque desconocen la forma de trabajo o en qué área ubicarlos según sus destrezas. Los empleadores indican que la situación de desempleo de las personas con discapacidad intelectual moderada puede mejorar si se fomentan charlas o capacitaciones que muestran el tipo de trabajo que puedan realizar en las empresas donde solicitan su ingreso.

Ficha de observación al estudiante

Tabla 12. *Ficha de observación*

Aspectos a evaluar	1	2	3
1) Conoce sus datos personales tales como nombre, dirección, etc.	S	A/V	A/V
2) Expresa sus emociones de manera clara.	A/V	A/V	A/V
3) Realiza todas sus actividades sin ayuda.	S	S	A/V
4) Controla sus esfínteres.	S	S	S
5) Presta atención a las actividades que se asignan.	S	S	A/V
6) Sigue los patrones de comportamiento en el lugar donde se encuentre.	A/V	S	A/V
7) Se muestra de forma agresiva ante alguna problemática.	A/V	A/V	S
8) Confía y se muestra dispuesto a aceptar ayuda.	S	A/V	N
9) Se encuentra motivado con aprender nuevas cosas.	S	S	A/V
10) Posee algún otro problema de salud.	S	A/V	A/V

Fuente: Unidad de Educación Especializada La Floresta.

Elaborado por: Espinoza, K. & Quelal, I. (2022).

Análisis de la ficha de observación:

La ficha de observación nos permite evidenciar el nivel de autonomía de los jóvenes con discapacidad intelectual moderada demostrando que realizan sus tareas personales diarias de manera independiente, estos jóvenes con DIM muestran disposición de obtener una plaza laboral, sin embargo, presentan conductas disruptivas, problemas de salud frecuente esto resulta un aspecto negativo para el empleador. En consecuencia, las actitudes que presentan en su vida diaria y el poco manejo de sus emociones nos lleva a la conclusión que estos factores juegan en contra junto al desconocimiento al llegar a ocupar una plaza laboral en las empresas donde desean ingresar.

CONCLUSIONES

Como resultado, a través de la recopilación de información obtenida de teóricos y trabajos investigativos, se pudo comprender sobre la discapacidad intelectual moderada, las limitaciones que existen en los individuos que la poseen y cómo esta influye de manera específica en su inserción laboral, lo cual, en la actualidad en el Ecuador sigue siendo un tema poco tratado pues existen muchos jóvenes con Discapacidad Intelectual Moderada que no han logrado ser parte de la plaza laboral por desconocimiento o políticas planteadas en empresas.

A la vez, mediante la aplicación de instrumentos evaluativos, creados específicamente para el estudio de la problemática, se pudo observar, constatar y analizar el punto de vista que poseen los empleadores sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual moderada, el poco conocimiento que tienen sobre la discapacidad y la falta de preparación que poseen para la correcta inserción de estas personas, pues aún existe el miedo de sobre que tareas laborales ellos pueden ser responsables. Por otra parte, respecto a la familia se conoce de qué forma los jóvenes se preparan para su inserción laboral, a la vez de que tareas y cómo los padres son partícipes del proceso de supervisar o ayudar a su realización.

Finalmente, el proyecto investigativo, se realizó con el propósito de responder sobre la problemática de la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual moderada, siendo respondido a través de un sistema de talleres que sensibilicen y aporten conocimiento sobre los jóvenes con DIM en el mundo laboral dirigido a empleadores.

RECOMENDACIONES

- La Unidad Educativa en su último año escolar deberán presentar programas de preparación para la inserción laboral donde capaciten a los jóvenes con discapacidad intelectual moderada aspirantes a un empleo y orienten a los padres de familia para que puedan ser guía de sus hijos en este proceso de inclusión laboral.
- Propiciar charlas de sensibilización e información sobre las capacidades y destrezas de los jóvenes con discapacidad intelectual moderada a los empleadores y así puedan analizar áreas donde sea posible el ingreso de jóvenes con DIM, implementando capacitaciones para este tipo de personal. Explicando cada área de trabajo a realizar dependiendo el grado de dificultad con la finalidad de considerar crear un compromiso por parte de las empresas donde se genere un ambiente laboral más inclusivo.
- Los padres de familia deberán incentivar y motivar a sus hijos por medio del diálogo, compromiso, responsabilidad y ayuda en casa para fortalecer el desarrollo de su autonomía y habilidades básicas que serán de beneficio para la inserción laboral de jóvenes con DIM.

BIBLIOGRAFÍA

- Asencio, N. (2020). LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL DOCENTE PARA LA ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL MODERADA DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA. Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/3845/1/TM-ULVR-0197.pdf>
- Berrio, S., Rodríguez, D. & Enriquez, N. (2020). *Potenciación de la Psicomotricidad para la inclusión social de las personas con discapacidad intelectual*. <http://revistas.unica.cu/uciencia>. Obtenido de <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/yplacencia,+187-201-+ARTICULO+Potenciacion+SARA+2020+revisado.pdf>
- Berrio, S., Rodríguez, D. & Enriquez, N. (2020). OTENCIACIÓN DE LA PSICOMOTRICIDAD PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL. Obtenido de <https://revistas.unica.cu/index.php/uciencia/article/view/1634/3140>
- Burgos, D., Rendón, V., Díaz, C., Aguirre, J., Peralta, G. & Angulo, T. (2020). *La relajación y estrés laboral en el personal docente: una revisión sistemática*. Obtenido de <https://efdeportes.com/efdeportes/index.php/EFDeportes/article/view/1617/1250>
- Chagas, F. (2018). LA INVENCIÓN DE LA INSERCIÓN INTERNACIONAL: FUNDACIONES INTELECTUALES Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL CONCEPTO. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-47052018000300010
- Cuesta, J., De la Fuente, R. & Ortega, T. (2019). discapacidad intelectual: una interpretación en el marco del modelo social de la discapacidad. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5886/588662103007/588662103007.pdf>
- Díaz, E. (2010). Ciudadanía, identidad y exclusión social. Obtenido de <http://riberdis.cedid.es/bitstream/handle/11181/5514/Ciudadan%C3%ADa,%20identidad%20y%20exclusi%C3%B3n%20social.PDF?sequence=1&rd=0031776322092118>
- Espinoza, M. & Gallegos, D. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. Obtenido de <http://es.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>
- FEMCET. (2020). ¿Qué es la inserción laboral? Obtenido de <https://femcet.com/es/que-es-la-insercion-laboral/>
- Florez, J. (2018). La comprensión actual de la discapacidad intelectual. Obtenido de <http://www.lacusaragon.org/wp-content/uploads/2018/07/AQU%C3%8D.pdf>

- García, M. & Cadenas, E. (2018). LA INSERCIÓN LABORAL EN LA EDUCACIÓN. Obtenido de <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/166823/16209-45131-1-PB.pdf?sequence=1>
- Imacaña S. & Villacres, J. (2022). La inclusión laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. Obtenido de <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/241/527>
- Irrarrazaval, M. & Martín, A. (2017). Discapacidad intelectual. Obtenido de https://iacapap.org/_Resources/Persistent/9bb8e4d220ccfd6585053b90116d2a2345f3ef60/C.1-Discapacidad-Intelectual-SPANISH-2018.pdf
- Ley orgánica de Discapacidades. (2012). *Principios y disposiciones fundamentales*. Obtenido de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Maca, D. (2013). *Dimensión subjetiva del trabajo: Algunas ideas a partir de una investigación con profesionales*. Obtenido de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712013000200010
- Ministerio de salud y protección social. (2020). Resolución número 0000113 de 2020. Obtenido de https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%20113%20de%202020.pdf
- Morales, L. & Rotela, C. (2019). *Tipos de discapacidad*. Obtenido de <http://archivo.bc.una.py/index.php/RP/article/download/1639/1587>
- OMS. (2020). Obtenido de <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>
- Peredo, R. (2016). *Comprendiendo la discapacidad intelectual: datos, criterios y reflexiones*. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322016000100007
- Pintado, M., Mateo, C. & Mengual, I. . (2018). La calidad de vida en personas con discapacidad intelectual: el programa de la Universidad Católica de Murcia. Obtenido de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=s3maDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA475&dq=discapacidad+intelectual+moderada+definiciones&ots=miP0uZUT_d&sig=vP7JnBeFR2CAN03u2yL8mWe6SmI#v=onepage&q&f=true
- Satan, B. (2020). Dificultades de la Comunicación en la Discapacidad Intelectual Moderada. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/22476/1/T-UCE-0020-CDI-497.pdf>
- Spencer, C., Silva, M., Mederos, M. & Gutiérrez, M. (2018). Entorno laboral saludable en las instituciones educativas y riesgos psicosociales del personal docente. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6799315>

ANEXOS

Anexo 1

ENCUESTA PARA PADRES DE FAMILIA DE LA UNIDAD DE EDUCACIÓN ESPECIALIZADA LA FLORESTA

Objetivo: Este instrumento se compone de 10 preguntas, el cual tiene como objetivo principal conocer la autonomía y habilidades de jóvenes con DIM y el apoyo de los padres de familia.

S: Siempre.; A/V: A veces; N: Nunca.

N°	Aspectos a evaluar	Padre 1	Padre 2	Padre 3
1	¿Considera que las empresas omiten las solicitudes de empleo de las personas con discapacidad intelectual moderada?			
2	¿Cree usted que mejoraría la autonomía de las personas con discapacidad intelectual si fueran contratadas?			
3	¿Cree usted que los ambientes laborales estén preparados para la inserción de estudiantes con discapacidad intelectual moderada?			
4	¿Considera que las empresas deben tener una persona que sirva de maestro guía para enseñar las tareas asignadas a un empleado con discapacidad intelectual?			
5	¿Considera que las jornadas de trabajo y horarios deben ser flexibles para el personal con discapacidad intelectual?			

6	¿Suele realizar su representado tareas de manera autónoma en el hogar?			
7	¿Cree usted que la sobreprotección de las personas con discapacidad intelectual le impide el desarrollo de una manera más eficaz?			
8	¿Ayuda a su hijo en la realización de tareas escolares?			
9	¿Asiste su representado a terapias que ayuden a mejorar su autonomía y habilidades?			
10	¿Considera que las personas con discapacidad intelectual deben asistir a capacitaciones que ayuden en el desarrollo de sus habilidades para conseguir empleo?			

Anexo 2

ENTREVISTA A EMPLEADORES

OBJETIVO: El instrumento está constituido por 5 preguntas, la cual fue direccionada a 2 empleadores, con el objetivo de conocer su opinión sobre la inserción laboral de jóvenes bachilleres con DIM.

Preguntas	Respuestas
1. Sabe UD. ¿Qué es la discapacidad intelectual moderada?	Personal de contratación de Empresa;
2. ¿Considera importante la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual moderada?	Personal de contratación de Empresa;
2. ¿Considera que el contratar personas con discapacidad intelectual moderada puede ayudar a mejorar su ambiente laboral y crear responsabilidad social?	Personal de contratación de Empresa;
3. En su experiencia como empleador. ¿Contrata personal con discapacidad intelectual moderada?	Personal de contratación de Empresa;
4. ¿Le gustaría recibir una charla sobre la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual moderada?	Personal de contratación de Empresa;

Anexo 3

FICHA DE OBSERVACIÓN AL ESTUDIANTE

Objetivo: La observación se realizó en el contexto escolar, lo que permite conocer características específicas, como el nivel de autonomía que poseen los individuos con DIM a estudiar.

S: Siempre.; A/V: A veces; N: Nunca.

Aspectos a evaluar	1	2	3
1) Conoce sus datos personales tales como nombre, dirección, etc.			
2) Expresa sus emociones de manera clara.			
3) Realiza todas sus actividades sin ayuda.			
4) Controla sus esfínteres.			
5) Presta atención a las actividades que se le asignan.			
6) Sigue los patrones de comportamiento en el lugar donde se encuentre.			
7) Se muestra de forma agresiva ante alguna problemática.			
8) Confía y se muestra dispuesto a aceptar ayuda.			
9) Se encuentra motivado con aprender nuevas cosas.			
10) Posee algún otro problema de salud.			

Anexo 4

Evidencias de la aplicación de la entrevista a empleadores.



