



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja
Facultad de la Educación, el Arte y la Comunicación
Carrera de Psicopedagogía

**Intervención en orientación vocacional y profesional para la inserción
laboral de una estudiante con discapacidad intelectual moderada de la
Unidad Educativa del Milenio Bernardo Valdivieso, 2023.**

Trabajo de Integración
Curricular previo a la
obtención del Título de
licenciada en Psicopedagogía.

AUTORA:

Emmily Cristina Sánchez Torres.

DIRECTORA:

Dra. Sonia Marlene Sizalima Cuenca Mg. Sc

Loja – Ecuador

2023

Certificación

Loja, 28 de agosto de 2023

Dra. Sonia Marlene Sizalima Cuenca Mg. Sc

DIRECTORA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICO:

Que he revisado y orientado todo proceso de elaboración del Trabajo de Integración Curricular denominado: **Intervención en orientación vocacional y profesional para la inserción laboral de una estudiante con discapacidad intelectual moderada de la Unidad Educativa del Milenio Bernardo Valdivieso, 2023.**, previo a la obtención del título de **licenciada en Psicopedagogía**, de la autoría de la estudiante **Emmily Cristina Sánchez Torres con cédula de identidad número 1150496626**, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja, para el efecto, autorizo la presentación del mismo para la respectiva sustentación y defensa.



Firmado electrónicamente por:
**SONIA MARLENE
SIZALIMA CUENCA**

Dra. Sonia Marlene Sizalima Cuenca Mg. Sc

DIRECTORA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Autoría

Yo, **Emmily Cristina Sánchez Torres**, declaro ser autora del presente Trabajo de Integración Curricular y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi Trabajo de Integración Curricular en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

Firma:



Cedula: 1150496626

Fecha: 17 de octubre de 2023.

Correo electrónico: emmily.sanchez@unl.edu.ec

Teléfono: 0939329026

Carta de autorización por parte de la autora, para la consulta, reproducción parcial o total y/o publicación electrónica del texto completo, del Trabajo de Integración Curricular.

Yo, **Emmily Cristina Sánchez Torres**, declaro ser autora del Trabajo de Integración Curricular denominado: **Intervención en orientación vocacional y profesional para la inserción laboral de una estudiante con discapacidad intelectual moderada de la Unidad Educativa del Milenio Bernardo Valdivieso, 2023.**, como requisito para optar por el título de **Licenciada en Psicopedagogía**, autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Integración Curricular que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los diecisiete días del mes de octubre del dos mil veintitrés.



Firma:

Autor: Emmily Cristina Sánchez Torres.

Cedula: 1150496626.

Dirección: Av. Reinaldo Espinosa, C-05-3

Correo electrónico: emmily.sanchez@unl.edu.ec

Teléfono: 0939329026.

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Directora del Trabajo de Integración Curricular: Dra. Sonia Marlene Sizalima Cuenca. Mg. Sc.

Dedicatoria

A Dios, su amor y bondad no tienen fin es él quien ha permitido que llegue a esta etapa importante en mi vida.

A mis padres Leonardo y Bertha, pilares fundamentales en mi vida, quienes con su amor y sacrificio han apoyado cada una de mis metas sin escatimar esfuerzos para que logre cumplir todo lo propuesto, sin ustedes nada de esto sería posible, he aquí el fruto de su amor y trabajo diario, esto va por y para ustedes mis logros son los suyos.

A mi ángel en el cielo, quién es mi mayor fuente de inspiración y cada vez que veo al cielo veo en sus ojos el amor y cuidado hacia mí.

A mi hermano Sebastián, mi compañero de vida, por creer en mis sueños y dejarme con su cariño crecer y a mi princesa Dannita por llenarme de amor con sus palabras de afecto y alegrar mis días con sus ocurrencias.

A mis abuelitas, que con sus oraciones cuidan de mis pasos y buscan siempre lo mejor para mí, gracias a toda mi familia por el apoyo brindado.

Anita, Evelyn, Nayeli, Gabi, equipo Boa gym y Calvas S.C, todo ha sido posible gracias a su apoyo, compañía, momentos de alegría y palabras de aliento cuando más las necesitaba, esta etapa no sería la misma sin haber conocido personas tan valiosas como ustedes, con mucho cariño y aprecio su amiga Mimi.

Emmily Cristina Sánchez Torres

Agradecimiento

A la Universidad Nacional de Loja por abrir sus puertas para mi formación profesional con principios éticos y morales, Facultad de la Educación el Arte y la Comunicación de manera especial a la carrera de Psicopedagogía y a su planta docente por impartir sus conocimientos siempre buscando la mejor forma de hacerlo, para mi crecimiento personal y profesional.

A mi directora del Trabajo de Integración Curricular Dra. Sonia Sizalima Mg. Sc, por su tiempo, aprecio, paciencia, dedicación y arduo trabajo en cada día de asesoría y acompañamiento.

A la Unidad Educativa del Milenio Bernardo Valdivieso, funcionarios del departamento de consejería estudiantil (DECE) y padres de familia de la estudiante, quienes siempre tuvieron la predisposición para apoyarme en mi proceso investigativo; de manera especial a K.R protagonistas de esta investigación por develar sus historias silenciadas a pesar de no tener respuestas, extraordinario ser humano que me enseñó a ver la vida desde su percepción, creyendo en todas las personas sin perjuicio alguno.

Emmily Cristina Sánchez Torres

Índice de Contenidos

Portada	i
Portada	i
Certificación	ii
Autoría	iii
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de Contenidos	vii
Índice de tablas:	x
Índice de figuras:	x
Índice de anexos.....	x
1. Título	1
2. Resumen	2
2.1 Abstract.....	3
3. Introducción	4
4. Marco Teórico	9
4.1 Intervención en Orientación vocacional profesional.....	9
4.1.1 Antecedentes	9
4.1.2 Definición de intervención en orientación vocacional.....	11
4.1.3 Orientación profesional para estudiantes con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo.....	12
4.1.4 Dimensiones de la orientación vocacional	13
4.1.5 Funciones de la orientación profesional	18
4.1.6 Objetivos de la orientación profesional.....	18
4.1.7 Modelo OVPDIS.....	19
4.1.8 Proyecto de vida.....	22

4.1.9	Rol del psicopedagogo en la orientación profesional.....	23
4.2	Inserción laboral en discapacidad intelectual	23
4.2.1	Antecedentes	23
4.2.2	Definiciones	26
4.2.3	Dimensiones.....	27
4.2.4	Discapacidad intelectual y trabajo	28
4.2.5	Madurez vocacional en estudiantes con discapacidad	29
4.2.6	Autoestima en personas con Discapacidad Intelectual.....	31
4.2.7	Marco Legal.....	32
5.	Metodología	34
5.1	Enfoque metodológico.....	34
5.2	Tipo de estudio.....	34
5.3	Diseño de la investigación	35
5.4	Método de la investigación	35
5.5	Línea de investigación	35
5.6	Población y muestra	36
5.7	Escenario.....	36
5.8	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	37
5.8.1	Ficha psicopedagógica	37
5.8.2	Entrevista semiestructurada.....	38
5.8.3	Informe Vocacional y Profesional	38
5.8.4	El PPL – perfil de personalidad laboral	39
5.8.5	Escala de Autoestima de Rosenberg	40
5.8.6	Cuestionario de aptitudes ocupacionales de Yolanda Blanco	40
5.8.7	Proceso de intervención de orientación vocacional y profesional como propuesta basada en el modelo de OVPDIS.....	41
5.9	Procedimiento para el análisis de resultados	41

5.10	Procedimiento para el trabajo de integración curricular	42
5.11	Consideraciones éticas	43
6.	Resultados	43
7.	Discusión	80
8.	Conclusiones	83
9.	Recomendaciones	85
10.	Bibliografía	86
11.	Anexos	91

Índice de Tablas:

Tabla 1. Categorías y competencias para la inserción laboral.	16
Tabla 2. Componentes de la madurez vocacional	30
Tabla 3. Puntajes del cuestionario de aptitudes ocupacionales	41
Tabla 4. Cuadro comparativo de respuestas.....	48
Tabla 5. Escala de Likert perfil de personalidad laboral.....	53
Tabla 6. Perfil de personalidad laboral	53
Tabla 7. Escala de Likert perfil de autoestima	54
Tabla 8. Perfil de autoestima.....	54
Tabla 9. Perfil de intereses ocupacionales	56
Tabla 10. Perfil de aptitudes vocacionales.....	57
Tabla 11. Cuadro comparativo de respuestas.....	62
Tabla 12. Propuesta de orientación vocacional	65

Índice de figuras:

Figura 1. Modelo de orientación vocacional en personas con discapacidad OVPDIS	21
Figura 2. Ubicación geográfica de la Unidad Educativa del Milenio Bernardo Valdivieso	37

Índice de Anexos:

Anexo 1. Pertinencia del proyecto	91
Anexo 2. Apertura de la Institución	92
Anexo 3. Perfil de personalidad laboral	93
Anexo 4. Cuestionario de autoestima.....	96
Anexo 5. Entrevistas semiestructuradas	97
Anexo 6. Cuestionario de intereses ocupacionales	99
Anexo 7. Ficha psicopedagógica.....	105
Anexo 8. Plan de intervención	113
Anexo 9. Registro fotográfico.....	118
Anexo 10. Certificación de traducción del abstract	120

1. Título

**Intervención en orientación vocacional y profesional para la inserción laboral de una estudiante con discapacidad intelectual moderada de la Unidad Educativa del Milenio
Bernardo Valdivieso, 2023.**

2. Resumen

El trabajo de integración curricular tuvo por objetivo implementar el proceso de orientación vocacional y profesional para la inserción laboral de una estudiante con discapacidad intelectual moderada de tercer año de bachillerato de la Unidad Educativa Bernardo Valdivieso, 2023. Se llevó a cabo una investigación de enfoque cualitativo, de tipo descriptivo, diseño fenomenológico, método estudio de caso. Se utilizaron la entrevista semiestructurada, la escala de autoestima de Rosenberg, cuestionario de personalidad laboral, cuestionario de intereses ocupacionales. En los hallazgos las psicólogas manifiestan que el proceso de orientación profesional para estudiantes con DI se debe utilizar imágenes o cuentos, trabajos en terapias ocupacionales y adaptación curricular, asimismo se debe hacer el diagnóstico incluyendo el apoyo familiar; otro criterio manifiesta que no se hace este proceso de diagnóstico de explorar cualidades de personalidad, aptitudes e intereses vocacionales, ni tampoco se trabaja en el desarrollo de habilidades sociales, finalmente las psicólogas no brindan información sobre campos laborales para los estudiantes con DI; en cuanto al diagnóstico de las características endógenas y exógenas inherentes a la estudiante se encuentra que en los rasgos de personalidad laboral alcanza un desempeño adecuado en siete habilidades básicas de once y en los factores laborales demuestra fortaleza definitiva tres de cinco; en autoestima se ubica en un nivel bajo, en los intereses ocupacionales y aptitudes vocacionales se inclina al área artística, asimismo, se conoce que cuenta con el apoyo familiar y de las entrevistas a empleadores los entrevistados demuestran discriminación. La propuesta presentada se concreta en un proceso de orientación vocacional y profesional para la discapacidad (OVPDIS). Concluyendo que dentro de la institución no existen programas de OVP para estudiantes con DI; la estudiante presenta características para un desempeño adecuado laboral en relación a su nivel de discapacidad, la familia está dispuesta al apoyo inmediato para que se inserte al campo laboral, los empleadores demuestran discriminación para considerar a una persona con DI en puestos de trabajo; como aporte de la investigación se presenta un proceso de orientación vocacional y profesional para la discapacidad y finalmente el informe vocacional y profesional que registra los datos personales diagnósticos.

Palabras clave: Orientación vocacional, Orientación profesional, El autoconocimiento, Discapacidad intelectual.

2.1 Abstract

The objective of the curricular integration work was to implement the vocational and professional orientation process for the labor market insertion of a student with moderate intellectual disability in the third year of high school of the Bernardo Valdivieso Educational Unit, 2023. A qualitative approach research was carried out, descriptive, phenomenological design, and case study method. The semi-structured interview, Rosenberg self-esteem scale, work personality questionnaire, and occupational interests' questionnaire were used. In the findings, the psychologists state that the career guidance process for students with Intellectual Disability (ID) should use images or stories, work in occupational therapies and curricular adaptation, also the diagnosis should be made including family support; another criterion states that this diagnostic process of exploring personality qualities, aptitudes, and vocational interests is not done, nor does it work on the development of social skills, finally the psychologists do not provide information on labor fields for students with ID; As for the diagnosis of the endogenous and exogenous characteristics inherent to the student, it is found that in the work personality traits she achieves an adequate performance in seven basic skills out of eleven and in the work factors she shows definite strength in three out of five; in self-esteem she is located at a low level, in occupational interests and vocational aptitudes she is inclined to the artistic area, likewise, it is known that she has family support and from the interviews with employers the interviewees show discrimination. The proposal presented is a vocational and professional orientation process for disability (OVDPDIS). Concluding that within the institution there are no OVP programs for students with ID; the student presents characteristics for an adequate labor performance about her level of disability, the family is willing to support her to enter the labor field immediately, employers show discrimination to consider a person with ID in jobs; as a contribution of the research, a process of vocational and professional orientation for disability is presented and finally the vocational and professional report that records the personal diagnostic data.

Keywords: *Vocational guidance, Professional guidance, Self-knowledge, Intellectual disability*

3. Introducción

“Comienza haciendo lo que es necesario; después, lo que es posible y, sin darte cuenta, estarás haciendo lo imposible” San Francisco de Asís

Dentro de la diversidad de necesidades específicas de apoyo educativo que se presentan en el contexto escolar, la intervención en orientación vocacional y profesional es considerada de suma importancia para abordar problemáticas en las instituciones educativas, se aprecia como un campo de investigación muy amplio e indispensable para la realidad en la que vivimos. La orientación vocacional y profesional según (Vidal & Fenández, 2009):

No es solo una intervención puntual en algún momento de la vida de un individuo, es más bien un proceso continuo en el tiempo, que acompaña al individuo en su formación durante toda la vida, de manera que conozca y tome decisiones para construir su propio conocimiento de acuerdo a su vocación. (p.1)

Este proceso de acompañamiento y apoyo para la realización de un proyecto de vida y la toma de decisiones laborales no debería estar direccionado a los estudiantes de manera general, es importante examinar las particularidades del alumnado con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo; para mayor comprensión amerita considerar las características de un estudiante con DI ; para ello el (Asociación Ameicana de Psiquiatría, 2014) define a la DI como un trastorno que comienza durante el periodo de desarrollo y que incluye limitaciones del funcionamiento intelectual y del comportamiento adaptativo en los dominios conceptual, social y práctico (p.17)

En este contexto del proceso de OVP dentro de las instituciones educativas en sus niveles, encontramos una problemática latente referente al proceso que se lleva para la orientación vocacional y profesional en estudiantes que presentan DI integrados a estos centros de educación. Siendo la orientación vocacional y profesional como un proceso de ayuda que se establece dentro de las instituciones entre un profesional (psicólogo educativo, psicopedagogo) y una persona (DI) que se enfrenta a la preparación, acceso, adaptación y progreso en un campo laboral lo que a su vez implica la toma de decisiones para ser o no parte de un campo laboral de acuerdo a su desempeño considerando sus limitaciones.

Así, resulta coherente hablar de los conflictos familiares y sociales en función de la inserción de una persona al campo laboral, en primer lugar, la familia ha asumido el papel de sobreprotector y cuidador eterno de la incapacidad de su miembro familiar, en tanto que la

sociedad de manera sutil discrimina el desempeño laboral que puede ejercer una persona con DI considerando el puesto de acuerdo a sus limitaciones.

Si se revisa el Artículo 46 de 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.

Por tal razón es necesario que las instituciones educativas realicen la formación para el trabajo, inserción laboral y reorientación ocupacional para personas con discapacidad en función de las necesidades de cada estudiante, garantizando la adquisición de capacidades, habilidades y destrezas que fomentarán la autonomía, confianza y participación plena en la sociedad, permitiendo a cada estudiante enfrentar los desafíos del mundo laboral de acuerdo a sus características.

Con estas consideraciones, a partir del estudio de caso relacionado con una estudiante con discapacidad intelectual moderada del tercer año de bachillerato de la Unidad Educativa del Milenio Bernardo Valdivieso, que por características propias si tiene la posibilidad de insertarse al trabajo ocupacional, además el gusto y el interés por actividades relacionadas a lo estético como manicura y pedicura que lo hace con habilidad, limpiezas faciales con acompañamiento de otra persona y la situación económica limitada puede desempeñar estas actividades en centros estéticos. En relación a esta situación real de la estudiante mediante un proceso de intervención se podría desarrollar las habilidades sociales y adaptación a grupos de personas, ajuste al cambio. Por otra parte, la orientación vocacional y profesional contribuiría al proceso de socialización de las personas con DI en tanto facilita una incorporación social efectiva a través del ingreso al campo laboral. Así mismo considerando a la orientación vocacional y profesional como proceso en este caso estaría dirigida a conseguir un mayor rendimiento del desempeño laboral, provecho y satisfacción tanto personal como social y familiar de la estudiante de tercer año de bachillerato con DI integrada a la Unidad Educativa del Milenio Bernardo Valdivieso. Con estos antecedentes se presenta el tema de investigación intitulado: Intervención en orientación vocacional y profesional para la inserción laboral de una estudiante con discapacidad intelectual moderada de la Unidad Educativa del Milenio Bernardo Valdivieso, 2023; para el procedimiento investigativo se formula la pregunta de

investigación **¿Cuál es el proceso que se debe seguir para una intervención en orientación vocacional y profesional para la inserción laboral en una estudiante con discapacidad intelectual moderada de tercer año de bachillerato de la Unidad Educativa Bernardo Valdivieso, 2023?**, de esta pregunta se plantean los objetivos tanto general como específicos. Por lo tanto el objetivo general busca implementar el proceso de orientación vocacional y profesional para la inserción laboral de una estudiante con discapacidad intelectual moderada de tercer año de bachillerato de la Unidad Educativa Bernardo Valdivieso; en los objetivos específicos se encuentran: caracterizar el proceso de orientación profesional dentro del (DECE) de la Unidad Educativa Bernardo Valdivieso, considerando la condición de discapacidad intelectual de los estudiantes de tercer año de bachillerato, determinar la realidad de la estudiante con discapacidad intelectual moderada analizando las características de personalidad, autoestima, aptitudes e intereses profesionales u ocupacionales y el conocimiento del entorno familiar y socio laboral para optar por una alternativa laboral, proponer un proceso operativo de intervención en orientación vocacional y profesional para la inserción laboral, a partir de la identificación de las necesidades de orientación y su aplicación en la estudiante con discapacidad intelectual moderada de tercer año de bachillerato, para finalmente determinar los resultados (logros) de la implementación del proceso de orientación vocacional y profesional para la inserción laboral de una estudiante con discapacidad intelectual de tercer año de bachillerato de la Unidad Educativa Bernardo Valdivieso.

Para fundamentar la investigación dentro de la primera variable se consideraron temas relevantes como las definiciones de orientación vocacional y profesional, orientación vocacional en el alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo, dimensiones de la orientación vocacional y profesional, funciones de orientación vocacional y objetivos, asimismo se consideró el modelo OVPDIS para orientación a personas con DI, tomando en cuenta la función del psicopedagogo en el proceso orientador. En tanto que la segunda variable los temas inserción laboral en discapacidad intelectual, dimensiones de la inserción laboral en discapacidad, discapacidad intelectual y trabajo, madurez vocacional, madurez para el empleo, personalidad laboral y autoestima en personas con DI.

Todo proceso de investigación contiene en nuestro caso de acuerdo al reglamento de régimen académico de la UNL, la metodología que se llevó a cabo mediante un enfoque cualitativo a partir del paradigma fenomenológico y la revisión bibliográfica y el estudio de caso relacionado a una estudiante que presenta DI, y las técnicas e instrumentos para la recolección de la información fueron la entrevista semiestructurada dirigida a las psicólogas

respecto al proceso de orientación vocacional y profesional que lleva a cabo la Unidad Educativa del Milenio Bernardo Valdivieso y a los empleadores de los centros estéticos y comerciales de cosméticos y materiales de peluquería y estética con la finalidad de conocer las oportunidades de trabajo ocupacional que podría ofrecer en este caso particular a la estudiante que egresa del bachillerato; asimismo para determinar las características y habilidades de la estudiante como factores internos y externos para la toma de decisiones se aplicaron pruebas psicométricas estandarizadas como el PPL perfil de personalidad laboral de Bolton y Roessler, cuestionario de autoestima de Rossemberg y cuestionario de intereses ocupacionales y aptitudes vocacionales de Yolanda Blanco, además la ficha psicopedagógica y el informe vocacional y profesional. Además, la propuesta de un modelo de OVPDIS para el proceso orientador vocacional y profesional que puede ser utilizado dentro de la institución. Así mismo, el diseño del proceso de OVP que conlleve a concretar un informe vocacional y profesional.

En cuanto a los resultados se evidencia que en la institución educativa no se cuenta con un proceso de intervención en orientación dirigido al alumnado con DI, las características encontradas en la estudiante en relación a la personalidad laboral en sus habilidades básicas un desempeño adecuado es decir que no es una fortaleza particular y en los factores laborales en orientación a la tarea, motivación laboral y adaptación al trabajo se encuentra en una fortaleza definitiva, en habilidades sociales y aceptación de la autoridad tiene un desempeño adecuado. Así mismo, se realizó la evaluación de la autoestima encontrando un nivel bajo de autoestima con un resultado de 22 puntos, en el ámbito de sus intereses el resultado se direcciona tanto en intereses ocupacionales como aptitudes vocacionales por lo artístico. Además, en relación al conocimiento de su entorno familiar se conoce que esta se encuentra constituida de mamá, papá y dos hermanos que son el pilar fundamental de la estudiante quienes pese a su situación económica siempre han buscado lo mejor para sus hijos de manera especial de KR, los padres se muestran interesados en el futuro de su hija por lo que están dispuestos a apoyarle en un emprendimiento en casa conjuntamente de la preparación en diversos cursos de interés de la estudiante. Por otra parte, en el conocimiento del entorno laboral los empleadores tratan de ser cuidadosos con su criterio respecto al contrato de personas con DI en sus centros, pero su actitud no deja de ser discriminante con este colectivo, no se sienten preparados y sienten temores por su contratación y manifiestan que se podrían presentar posibles inconvenientes en el trato a los clientes. Como consecuencia se presenta una propuesta de intervención en orientación vocacional y profesional basada en el modelo OVPDIS enmarcado en las tres fases por las que se encuentra compuesto. Finalmente, estos resultados y logros obtenidos se sintetizan y detallan en un informe vocacional y profesional que consta de todos los datos

generales de la estudiante, sus antecedentes, características encontradas en relación a su personalidad laboral, autoestima, intereses y aptitudes vocacionales, características de su entorno familiar y socio-laboral.

4. Marco Teórico

4.1 Intervención en Orientación vocacional profesional

De acuerdo con las necesidades específicas de apoyo educativo de los estudiantes con discapacidad, la intervención hace referencia a la planificación de los procesos educativos tomando en cuenta las habilidades y limitaciones de cada individuo haciendo de esta una educación inclusiva priorizando contribuir en la educación y mejorar la calidad de vida de los estudiantes en condiciones de discapacidad. Por tanto, para el análisis de la variable intervención en orientación vocacional y profesional en los referentes teóricos se encuentran algunas explicaciones que permiten fundamentar teóricamente esta variable. Para la rigurosidad del fundamento teórico se parte de las revisiones de los antecedentes o estado de arte considerando estudios previos realizados en diferentes latitudes acerca de la intervención en orientación vocacional y profesional en estudiantes con discapacidad los cuales se muestran a continuación.

4.1.1 Antecedentes

Las investigaciones realizadas acerca de intervención en orientación vocacional y profesional en casos de discapacidad intelectual son limitadas, se ha encontrado estudios similares, como el de (Concepción & Cuellar, 2019) en la Universidad Especializada de las Américas de Panamá, denominado “Programa de Orientación Vocacional dirigido a Estudiantes con Discapacidad Intelectual Leve que cursan el nivel Pre – Media y Media que asisten al Centro Educativo Simón Urbina Colón, 2019” que tiene por objetivo desarrollar un programa de orientación vocacional dirigido a estudiantes con Discapacidad Intelectual Leve, utilizan un enfoque cuantitativo, mediante un pre test y post test luego de la práctica del programa de orientación vocacional en los estudiantes con discapacidad intelectual aplicado, además se utilizó la entrevista semi estructurada, los resultados obtenidos mostraron que los estudiantes carecen de orientación vocacional, algo indispensable en su vida para poder desarrollarse como personas y mejorar su calidad de vida, así como también los cuidadores no consideran que una persona con discapacidad puede ejercer una ocupación por lo que no tienen conocimiento de orientación vocacional, por lo que se requiere sensibilizar a la sociedad sobre el respeto e inclusión a la diversidad.

Se toma también como referencia el estudio realizado por (Sornoza, 2022) en la Universidad Laica Vicente Rocafructe de Guayaquil titulada “Orientación Vocacional para la Inclusión Laboral de los Estudiantes con NEE” tuvo como objetivo analizar la incidencia de la

orientación vocacional en la inserción laboral de los estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad intelectual moderada en la “Unidad Educativa Especializada La Floresta” de la ciudad de Guayaquil, utilizó un enfoque mixto de tipo descriptivo fundamentado en métodos y técnicas como encuestas y entrevistas; los resultados mostraron la necesidad de implementar el programa de orientación vocacional y profesional en la institución, como alternativa de solución una guía de estrategias docentes para brindar orientación vocacional a estudiantes con discapacidad intelectual moderada.

En relación a lo expuesto anteriormente, un estudio elaborado por (Ortíz, 2017) en la Universidad Politécnica Salesiana sede Quito titulado “Programa de Orientación Vocacional y Profesional para estudiantes de primero a tercer año de bachillerato con Necesidades Educativas Especiales de la Unidad Educativa Emaús Fe y Alegría” tuvo como objetivo sistematizar las actividades realizadas durante la ejecución del Programa de Orientación Vocacional y Profesional para estudiantes de primero a tercer año de bachillerato con necesidades educativas especiales de la Unidad Educativa “Emaús Fe y Alegría” durante el período marzo - julio de 2017, mediante la exposición y análisis del proceso de intervención, así como los resultados, la investigadora trabajó con el enfoque cualitativo, realizado desde una perspectiva investigación-acción, se usaron varios instrumentos psicológicos, encuestas y talleres, teniendo como resultados que la población de personas con discapacidad tiene la necesidad de intervención, existe falta de concienciación sobre la orientación vocacional y profesional y para ellos existe más dificultad en su inclusión laboral.

En este estudio se utilizó como material diagnóstico no estandarizados de intereses y motivaciones vocacionales y profesionales en vista de que no se encuentra adaptaciones para personas con discapacidad intelectual lo que puede generar sesgos al momento de evaluar. Cabe destacar que en relación a los resultados de intereses obtenidos no difieren a los de otros estudios que debido a razones culturales existe marcada preferencia en los hombres por ocupaciones mecánicas y mujeres en la industria del vestido.

En estas investigaciones como antecedentes previos se concreta que los estudiantes incluidos en los centros educativos regulares carecen de procesos de orientación vocacional y profesional, además docentes de los DECEs y padres de familia tienen concepciones de que no es necesaria la orientación vocacional y profesional en este tipo de población y no son capaces de desempeñarse laboralmente, así mismo se considera que es importante el apoyo psicopedagógico en los procesos de orientación vocacional y profesional para que los estudiantes con DI se inserten en el campo laboral por lo que se ve necesario de manera urgente implementar programas de orientación vocacional y profesional, ya que la falta de

concienciación en la orientación vocacional y profesional para la discapacidad tenga relevancia en las planificaciones del DECE.

4.1.2 Definición de intervención en orientación vocacional

La intervención en orientación vocacional hace referencia al conjunto de acciones y estrategias utilizadas para ayudar a las personas a explorar y tomar decisiones informadas sobre su carrera profesional. Es importante conocer las definiciones dadas por los autores acerca de la orientación profesional en el proceso educativo de los estudiantes, es por esto que, (Mendoza & Martínez, 2008) argumentan:

La Orientación se define como un proceso de ayuda para los estudiantes en general, sea para los de nuevo ingreso como para el resto de los alumnos del nivel medio superior que se encuentran cercanos a su inserción laboral o a la elección de su carrera universitaria (p.11)

Es decir, orientación vocacional y profesional es un proceso fundamental para todas las personas, incluyendo aquellas con discapacidad intelectual. Aunque las capacidades y habilidades pueden variar entre las personas con discapacidad, es importante reconocer que cada individuo tiene intereses, talentos y potencial para contribuir en el ámbito laboral, dichas intervenciones en orientación vocacional y profesional pueden ser realizadas por orientadores profesionales, asesores de carrera, psicopedagogos u otros profesionales capacitados en este ámbito. Cabe destacar que la intervención en orientación vocacional debe adaptarse a las necesidades individuales de cada persona y variar en función de diversos factores, además puede realizarse de manera individual o grupal y también se considera utilizar tecnología y recursos en línea para facilitar el acceso a información y herramientas de orientación.

Análogamente, el Ministerio de educación del Ecuador en el manual de orientación vocacional y profesional para los departamentos de consejería estudiantil (2015) define:

La orientación vocacional y profesional (OVP) comprende un conjunto de acciones de acompañamiento (educativo-psicológico-social) y asesoramiento (individual y grupal) dirigido a las y los estudiantes de una institución educativa para que, de manera individual y con base en el autoconocimiento y la información disponible, tomen decisiones vocacionales y profesionales adecuadas como parte de la construcción de su proyecto de vida. (p.11)

Los planteamientos teóricos tienen relación entre sí ya que indican que el asesoramiento debe ser netamente individualizado para que los estudiantes para que identifiquen sus

habilidades y en relación a ello puedan tomar decisiones adecuadas. Es así que se considera importante la implementación de la intervención en orientación con el aporte de las estrategias de actuación que se implementan en función de los logros que se quiere obtener para mejorar la calidad de vida en un individuo.

4.1.3 Orientación profesional para estudiantes con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo

Para una mejor comprensión del fundamento teórico en relación a las necesidades específicas de apoyo educativo se definen como las demandas particulares que presentan algunos estudiantes al participar en el proceso de aprendizaje, pueden ser resultado de diferentes factores, así como también asociadas o no a una discapacidad es por esto que se ve la necesidad de realizar una orientación vocacional en este colectivo.

La orientación es un paso clave para un individuo, no solamente por su proceso educativo sino también para su ámbito socio laboral en el que va a desempeñarse en un futuro, se lograrán resultados exitosos si se toma la decisión adecuada en el tema de vocación sin presentar futuras deserciones laborales y frustraciones.

En relación a lo expuesto, Maldonado como se citó en (Fuenmayor & Gómez, 2017) hace referencia a los casos de personas con discapacidad en donde se menciona:

En el caso de personas con discapacidad la situación no es diferente; esta población también está expuesta a los diversos mandatos sociales existentes en términos vocacionales, al igual que con cualquier otra persona, la orientación debe favorecerlas en el desarrollo vocacional potenciando el autoconocimiento y el conocimiento del medio en el que se relaciona, con el fin de que cada persona adquiera las habilidades necesarias para la toma de decisiones autónomas y la convivencia social armónica. (p.19)

Si bien es cierto, hablar de inclusión es un tema indispensable en la sociedad debido a la diversidad existente en la misma, en cada entorno existen diferentes necesidades individuales que requieren atención y adaptaciones para poder desenvolverse. Las personas con necesidades educativas especiales presentan mayores inconvenientes para lograr sus metas planteadas ya sea por falta de recursos o por la exclusión recibida desde su entorno.

De esta manera, la orientación profesional para personas con NEE parafraseando a (Maldonado & Peña, 2020) pretende acercar al individuo a la realidad de un adulto en donde

se realice un proceso sistemático en donde van a descubrir cada uno de sus intereses vocacionales potencializando sus habilidades y destrezas para que no resulte nada novedosa la transición de la escuela a la vida laboral. (p.20)

4.1.4 Dimensiones de la orientación vocacional

La orientación vocacional es un proceso que ayuda a las personas a tomar decisiones informadas sobre su carrera y desarrollo profesional de alguien para su inserción laboral, implica diferentes dimensiones que abarcan varios aspectos del desarrollo y toma de decisiones relacionadas con la carrera, a continuación, se presentan algunas dimensiones clave de la orientación vocacional que nos ayudarán a trabajar de una manera ordenada durante este proceso.

4.1.4.1 El autoconocimiento

Esta dimensión se centra en comprenderse a uno mismo, incluyendo los intereses, valores, habilidades, personalidad y metas personales, nos ayuda a identificar las preferencias y fortalezas individuales, lo que a su vez puede guiar la elección de una carrera adecuada, por lo que se considera realizar la revisión bibliográfica en donde encontramos la definición siguiente

Según (García, 2019):

Uno de los aspectos fundamentales para la toma de decisiones es el autoconocimiento que la persona tenga de sí, lo cual no es tarea fácil especialmente cuando se vive en una sociedad llena de factores que tienden a alejar a las personas de su verdadero yo para tener un sentido de pertenencia o cumplir con expectativas familiares o sociales. (p.16)

En efecto, cuando los jóvenes conocen sus limitaciones y potencialidades se favorece su desarrollo, dentro de este factor también es muy importante la autoestima de la persona la aceptación y amor propio que tiene por sí mismo influirán mucho en el momento de toma de decisiones. Cabe considerar, por otra parte, que (Parras y otros, 2008) agregan en el autoconocimiento la exploración de:

- **Rasgos de personalidad:** ansiedad, autoestima, autocontrol, perseverancia, introversión, extroversión. Estos rasgos pueden explorarse con la ayuda de instrumentos o cuestionarios de personalidad, en el trabajo en grupo con otros compañeros y compañeras, en actividades que requieran de la propia descripción o descripción de otros, en juegos de roles, etc.

- **Capacidades cognitivas:** Se suelen señalar las capacidades cognitivas (verbales, numéricas, mecánicas, artísticas, físicas, de razonamiento, de memoria, de atención, perceptivas, espaciales...) como predictores de diferentes niveles de desempeño en profesiones diferenciales. Más allá de la evaluación del nivel de competencia curricular, es preciso preguntarse cómo se están evaluando estas capacidades y si se están procurando cauces para el desarrollo de todas ellas, más allá de lo que hasta la fecha el sujeto haya podido exteriorizar.
- **Competencias emocionales:** Se consideran dos tipos de competencias emocionales: las personales –conciencia de uno mismo, autorregulación, motivación– y las sociales –empatía y habilidades sociales–. El trabajo en grupo requiere de estas competencias y permite apreciar tanto los déficits como aquellas competencias más desarrolladas.
- **Competencias profesionales:** Se refieren a aquellas competencias directamente relacionadas con el desarrollo de una profesión. Mientras que en el ámbito empresarial es muy fácil conocer y evaluar estas competencias, en el contexto escolar, por falta de exposición a un contexto desencadenante, no lo es tanto. En el caso de la Formación Profesional, sin embargo, la evaluación de competencias se realiza de forma sistemática a través de las asignaturas de carácter práctico o aplicado. Para conocer las competencias profesionales pueden analizarse experiencias laborales previas de prácticas o en primeros empleos, realizarse actividades de acercamiento a la práctica profesional a través de visitas o vídeos, entrevistar a profesionales, etc.
- Otras cuestiones a tener en cuenta en el ámbito del autoconocimiento son las actitudes y expectativas con respecto a un trabajo, los valores que se le asignan a éste, el nivel de aspiraciones, etc. (p.293)

En el presente estudio se vuelve interesante hacer un análisis dentro de la dimensión del autoconocimiento, en primer lugar reconocer los rasgos de personalidad en un sujeto con discapacidad se vuelve complicado toda vez que no hay instrumentos estandarizados para personas con NEE, sin embargo, se ha hecho un esfuerzo de encontrar este tipo de técnicas como por ejemplo personalidad laboral para personas con DI con la finalidad de extraer algunos rasgos caracterológicos y actividades laborales para una evaluación diagnóstica que pretenda ubicar a la persona con DI en un ser para un hacer laboral.

También es relevante considerar en personas con DI sus capacidades cognitivas numéricas, mecánicas, artísticas, físicas, de razonamiento, así mismo se utilizaron instrumentos que no se encuentran adaptados pero que se aplicaron con ciertas ayudas visuales para mejor

comprensión de la evaluada. Otra de las cuestiones importantes en relación a las dimensiones hace referencia a las competencias emocionales del individuo en donde la motivación, empatía y habilidades sociales juegan un papel determinante en una persona con discapacidad intelectual, quien gracias al desarrollo adecuado de ciertas habilidades le resultará más fácil la inserción laboral. Finalmente, en cuanto a las competencias profesionales, evaluar los intereses del individuo es un paso clave para establecer un proceso orientador en este caso adaptado a personas con discapacidad intelectual mediante el uso de un instrumento adecuando el material visual para su aplicación.

4.1.4.2 El conocimiento del sistema educativo

El conocimiento del sistema educativo es fundamental para comprender cómo funciona la educación en un país o región específica, es importante conocer su estructura y los tipos de instituciones educativas para ser conscientes de los procesos de admisión a realizarse en caso de tener claros los ideales de la institución educativa en la que se quiere postular. Para la elección de una profesión se considera importante conocer el sistema educativo, la forma de acceso su oferta académica que vaya en relación a los intereses del estudiante.

Es así que se considera mencionar la premisa expuesta por (Briones, 2020):

Para algunos es una limitante el ingreso a las universidades públicas, no todos los bachilleres ingresan o permanecen en una determinada carrera, esto se debe a varios factores como: las normativas o políticas propias de cada institución de educación superior o tal el caso normativas generalizadas desde los gobiernos de turno, de tal manera, que cada proceso es más complejo que otro. (p.42)

Una intervención en orientación vocacional se debería inculcar desde temprana edad, en donde el sistema educativo sea el encargado de brindar la formación en orientación centrándose en la toma de decisiones, además se debe trabajar con las ofertas académicas vigentes, estudiar las ofertas del sistema educativo para que no existan inconvenientes ni deserción, mucho menos abandono de carreras por falta de motivación o gusto por la misma.

En esa misma línea es importante mencionar que las personas con discapacidad intelectual tienen limitado el acceso a la educación superior por ello en esta investigación se consideró de acuerdo a los intereses de la estudiante direccionar su proyecto de vida hacia una ocupación que tiene relación a las habilidades artísticas desarrolladas por la joven.

4.1.4.3 El conocimiento del mundo laboral

El comprender cómo funciona el entorno profesional y las dinámicas del mercado laboral es indispensable, además, hacer énfasis en la inserción laboral y visualizarse desde temprana edad en la obtención de un empleo, la formación para búsqueda del mismo y a elaboración de hojas de presentación, currículum dando así más posibilidades de inserción en el mundo laboral. Es importante recordar que el mundo laboral puede variar según el país, la industria y las circunstancias individuales, por lo que es recomendable siempre mantenerse actualizado con la información relevante y buscar oportunidades de aprendizaje y crecimiento continuo que es esencial para adaptarse y tener éxito en el entorno laboral, asimismo, se considera significativo mencionar el aporte de (Botía, 2008) quien plasma un gráfico sobre las categorías y competencias clave que se deben considerar para la inserción laboral. (p.11)

Tabla 1. Categorías y competencias para la inserción laboral.

Usar las herramientas interactivamente	Interactuar en grupos socialmente heterogéneos.	Actuar con autonomía
<ul style="list-style-type: none">- Utilizar interactivamente el lenguaje, los símbolos y el texto.- Utilizar interactivamente el conocimiento y la información.- Utilizar interactivamente la tecnología.	<ul style="list-style-type: none">- Relacionarse bien con los demás.- Cooperar con los demás.- Gestionar y resolver conflictos.	<ul style="list-style-type: none">- Actuar dentro de un marco o contexto más amplio.- Formar y poner en práctica planes de vida y proyectos personales.- Defender y afirmar los propios derechos, intereses, límites y necesidades.

Fuente: (Botía, 2008)

Todas estas categorías interactúan y se influyen entre sí en el proceso de inserción laboral. Cada persona puede tener diferentes circunstancias y necesidades, se debe considerar de manera individualizada para lograr una inserción laboral exitosa y satisfactoria. Es importante mencionar que el desarrollo de las habilidades mencionadas en el gráfico expuesto puede aumentar las posibilidades de encontrar empleo y tener éxito en el ámbito laboral.

4.1.4.4 Toma de decisiones

La toma de decisiones es un proceso primordial en la vida personal y profesional ya que implica evaluar diferentes opciones y elegir la mejor acción entre algunas. Se considera un proceso continuo y de aprendizaje, siempre se busca reflexionar sobre los resultados y aprender de los éxitos y los fracasos para mejorar las decisiones en un futuro. Por lo tanto, se ha tomado como referencia la definición expuesta por

Trucco citado por (Pucci, 2018) menciona:

En el caso aquí estudiado, tomar una decisión implica optar por determinada carrera o actividad laboral. Para que esto ocurra, es necesario que suceda previamente lo que podría denominarse un doble descubrimiento. Por un lado, un descubrimiento de aspectos internos de la persona, tales como aptitudes, rasgos de personalidad e intereses personales, deseos, expectativas y valores, y por otro lado descubrimiento de aspectos externos como son los constituidos por las profesiones, las características del ejercicio profesional de las distintas carreras y los institutos educativos disponibles dentro del contexto en el que la persona se sitúa. (p.15)

El proceso de toma de decisiones depende del grado de madurez, según (Parras y otros, 2008) consideran algunas estrategias de cómo se puede enseñar la toma de decisiones entre ellas tenemos las siguientes:

- **Estrategias limitadoras del espacio de búsqueda:** Estas estrategias focalizan la atención sobre las cuestiones a abordar y limitan el espacio a evaluar, con lo que el análisis se simplifica. Entre estas estrategias se encuentra el análisis de medios empleados para lograr unos fines o el establecimiento de pequeños objetivos previos o de metas intermedias.
- **Estrategias que amplían el espacio de búsqueda:** Amplían el propio zoom y permiten observar el problema desde una perspectiva más amplia. Entre estas estrategias se encuentra el razonamiento por analogía con otra situación, la tormenta de ideas, la clasificación y jerarquización de posibilidades según criterios, o la búsqueda sistemática o exhaustiva de información.
- **Estrategias que reformulan el problema:** que lo hacen más práctico, más asequible, o que permiten interpretarlo en términos más cercanos. Las más comunes son las analogías.
- **Estrategias que promueven la generación y comprobación de hipótesis:** esto es, el ensayo. Dentro de estas estrategias está entre otras, las prácticas en empresas, el contacto directo con el trabajo o la realización de tareas propias de un perfil profesional. (p.268)

En relación a lo expuesto anteriormente, la toma de decisiones puede ser compleja y estar sujeta a diversos factores como la incertidumbre, los valores personales, las presiones externas y los recursos disponibles. La práctica y el desarrollo de habilidades en la toma de

decisiones pueden ayudar a mejorar la capacidad para que sus decisiones sean sólidas y efectivas en diferentes aspectos de la vida.

4.1.5 Funciones de la orientación profesional

La orientación profesional desempeña varias funciones para abordar la temática expuesta, es pertinente mencionar a Caballero citado por (Parras y otros, 2008) en donde se exponen cuatro funciones:

- **Función diagnóstica:** En esta función se identifica las habilidades del sujeto para viabilizar su autoconocimiento y así desarrollar su proyecto de vida.
- **Función de ayuda:** La presente función hace referencia al acompañamiento brindado para el asesoramiento para la toma de decisiones del individuo.
- **Función de planificación, organización y coordinación de la intervención:** En esta función se elaboran programas encaminados a atender a una necesidad, es aquí en donde forman parte las actividades.
- **Función de evaluación e investigación de la propia orientadora:** En esta función se ubican varias tareas que están relacionadas con la planificación, diagnóstico y formación para la toma de decisiones, además de informarse en fuentes bibliográficas se debe afrontar a la evaluación de la acción orientadora. (p.230)

Luego de haber explorado con detalle las funciones de la orientación vocacional se evidencia que son un aporte significativo para aquellas personas que buscan desarrollarse y encontrar su camino en el mundo laboral, en el caso de las personas con discapacidad cada una de estas funciones cumplen un papel fundamental para incrementar el proceso de orientación vocacional debido a que se debe realizar principalmente un diagnóstico en donde se evidencia su autoconocimiento e identifica las habilidades e intereses que tiene para que el acompañamiento de la función de ayuda sea efectivo y se vean cambios notables en la toma de decisiones para un proyecto de vida.

4.1.6 Objetivos de la orientación profesional

Para establecer los objetivos de la Orientación profesional se han considerado algunos autores y en este caso se pueden mencionar los diseñados por (Moreno, 2007) entre los cuales tenemos:

- Conocer las características y requisitos de las profesiones, tanto en los aspectos técnicos como en los personales y sociales.

- Conocer las relaciones entre las características de la formación inicial y los requisitos del mundo laboral.
- Conocer las relaciones entre la estructura del sistema educativo y el acceso a diferentes áreas ocupacionales.
- Adquirir competencias académicas básicas.
- Desarrollar ciertas aptitudes y destrezas para el trabajo manual, la percepción, la relación con los otros, la búsqueda de información y la toma de decisiones.
- Desarrollar hábitos para el trabajo autónomo.
- Desarrollar actitudes positivas y críticas hacia el trabajo.
- Adquirir competencias de planificación y liderazgo.
- Tener contacto supervisado con el mundo laboral.
- Favorecer la igualdad de oportunidades entre sexos mediante el acceso de hombres y mujeres a aquellos puestos de trabajo cuyo perfil profesional ha venido ligado tradicionalmente a uno de los sexos.
- Fomentar la inquietud por el aprendizaje y la formación a lo largo de la vida. (p.39)

Los objetivos expuestos son esenciales para brindar apoyo y orientación a las personas en su desarrollo profesional, a través de la exploración y además el progreso de habilidades necesarias para el éxito laboral, planificación estratégica y la gestión de cambios y transiciones, es decir, se busca el crecimiento personal y profesional continuo, permitiendo a las personas encontrar satisfacción y éxito en su trayectoria laboral.

En la presente investigación direccionada a la discapacidad intelectual se considera importante incluir un modelo adaptado del proceso de intervención en orientación vocacional y profesional que se fundamenta en el modelo arcoíris de Súper, para mejor entendimiento del mismo se presenta a continuación.

4.1.7 Modelo OVPDIS

En relación a las necesidades identificadas se considera hacer uso de un modelo que brinde atención a las necesidades de las personas con discapacidad es por esto que se plantea el propuesto por (Fuenmayor & Gómez, 2017) denominado Modelo de Orientación Vocacional para Personas con Discapacidad (OVPDIS) además mencionan que la orientación es importante por el cual las personas con discapacidad logren una inclusión efectiva y sigan fortaleciendo su desarrollo como individuos.

La propuesta del modelo OVPDIS consta en tres etapas: exploración, intervención e integración laboral, transversalmente unidas por un proceso de evaluación para determinar la funcionalidad de los procesos, (Rodríguez, 2020) expone las siguientes:

- Para la fase de exploración, se utiliza como técnicas primordiales la entrevista, en las cuales se involucra a la familia (como parte esencial del proceso), y la observación. Se busca indagar sobre elementos clave como son las aptitudes, actitudes, valores, conocimientos previos, gustos e intereses de los sujetos. Todo ello da pie a la elaboración de un perfil vocacional. Así mismo, será importante la creación de instrumentos adaptados a cualquier tipo de discapacidad para registrar todas las fases del proceso de asesoramiento vocacional.
- La segunda fase se caracteriza por la gestión de los procesos y situaciones emergentes durante la estadía de las personas con discapacidad en el TEL, que realizan los profesionales como, psicólogos, trabajadores sociales o psicopedagogos. Estos son: toma de decisiones, elección vocacional, proyecto de vida, visión de su propia discapacidad, autoestima, autoconcepto, información laboral, entrenamiento ocupacional, capacitación en la unidad de formación integral, reorientación vocacional, desarrollo de habilidades, destrezas, valores, programación de prácticas o pasantías, trabajo con la familia y programa de producción.
- La última fase consiste en promover el entrenamiento necesario para que las personas se integren laboralmente, y brindarles el apoyo necesario para que este sea posible, como, por ejemplo, dándoles acceso a las bolsas de trabajo. p. (24)

Dentro de este marco, se vio la necesidad de implementar la gráfica elaborada por los autores en donde mencionan dicho proceso como un producto de investigación que se caracteriza por ser flexible, dinámico y sobre todo inclusivo por el hecho de estar adaptado para personas con discapacidad quienes son vulnerables en el momento de realizar una orientación vocacional y no son tomadas en cuenta sus potencialidades, desde mi perspectiva considero dicha gráfica muy clara e incluso se encuentra con varias similitudes al modelo del arcoíris de Súper.

Modelo orientación vocacional en personas con discapacidad basado en el OVPDIS

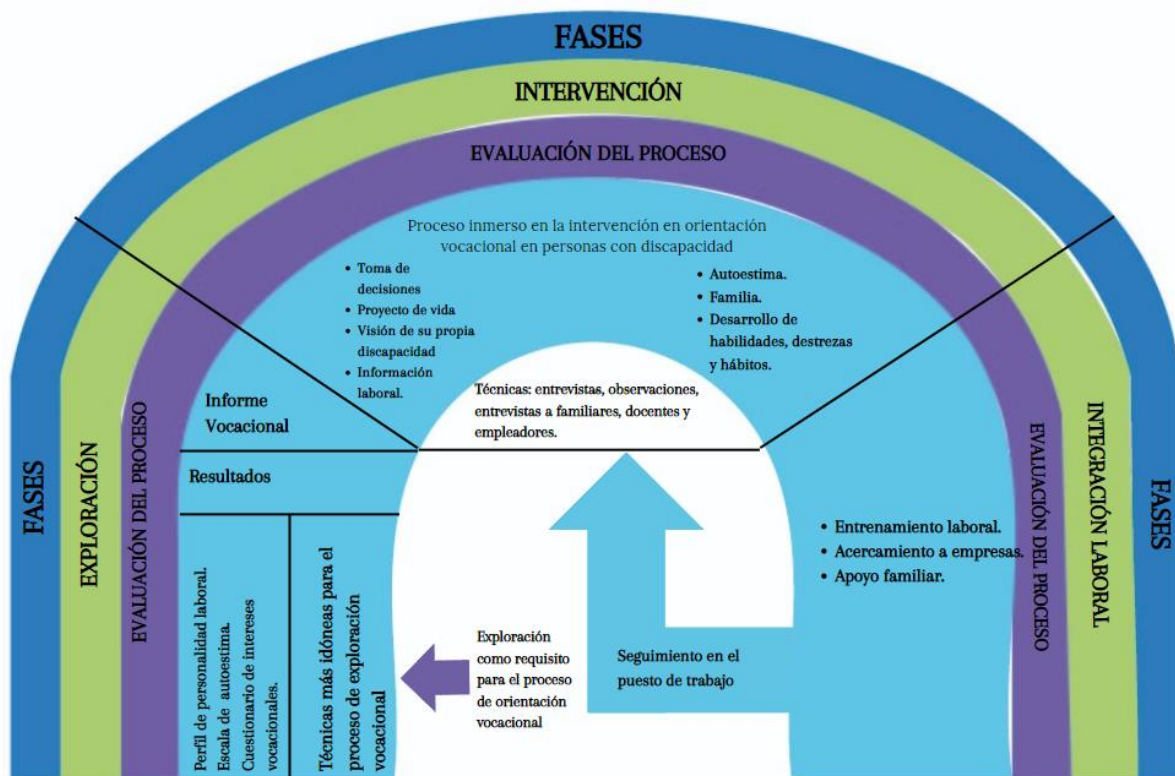


Figura 1 Modelo de orientación vocacional en personas con discapacidad OVPDIS

Fuente: (Fuenmayor & Gómez, 2017)

Elaboración propia: Emmily Cristina Sánchez Torres

Este modelo ha sido considerado por su aplicación en grupos de personas con discapacidad abordando la problemática por la que atraviesan muchas familias que tienen miembros con discapacidad y les cuesta mucho y muchas veces no logran integrarse al ámbito socio-laboral.

La singularidad de este estudio radica en su adaptación al modelo propuesto por (Fuenmayor & Gómez, 2017) acerca del proceso de orientación vocacional y profesional diseñado para personas con discapacidad, tomando en consideración las necesidades específicas de la estudiante. En este sentido, se empleó una estructura adaptada para abordar las tres fases.

La primera fase abarca la exploración y evaluación del proceso, en la cual se utilizaron herramientas para evaluar la autoestima, así como la personalidad laboral de igual manera se evalúa intereses y aptitudes vocacionales para identificar los ideales de la estudiante con discapacidad intelectual.

La segunda fase comprende la intervención; el proceso inmerso en la intervención en orientación vocacional en personas con discapacidad, durante esta etapa se trabajó en temas como la toma de decisiones, la construcción de un proyecto de vida, la percepción de la propia discapacidad, información sobre oportunidades laborales, mejora de la autoestima, consideración del entorno familiar, así como el desarrollo de habilidades, destrezas y hábitos. La fase final culmina en la integración laboral en la que se llevó a cabo una actividad de entrenamiento, acercamiento a empresas y apoyo por parte de la familia.

Las tres fases tienen un eje transversal que se trata de la evaluación de procesos una vez que se ha cumplido con las tres fases es necesario realizar un seguimiento en el puesto de trabajo y para ello se utilizan técnicas como las entrevistas para los empleadores, observación in situ, entrevistas a familiares. Para desarrollar el proceso de intervención en orientación vocacional y profesional para la inserción laboral como requisito principal es haber cumplido la fase de exploración.

4.1.8 Proyecto de vida

Basándose en análisis de las diferentes definiciones, para concluir con el proceso de orientación profesional se debe elaborar un proyecto o plan de vida del estudiante con discapacidad intelectual, quien debe identificar sus intereses para poder desenvolverse en la vida a futuro en un entorno laboral u ocupacional.

(Pino y otros, 2011) manifiestan:

El proyecto de vida expresa la medida en que asumimos conscientemente nuestros ideales y planificamos nuestro camino personal para llegar a ellos. Es una formación psicológica tardía de la personalidad, que se configura cuando esta ha logrado un desarrollo significativo, ante todo por alcanzar una elevada capacidad de autorregulación a partir de un profundo conocimiento de sí. Por eso es una elevada expresión de nuestra autoconciencia (p.8)

Añadiendo a lo anterior la finalidad del proyecto de vida será que el estudiante con discapacidad intelectual se conozca a sí mismo, descubra sus potencialidades y elabore una lista de metas a alcanzar según el orden que considere adecuado, considerando sus limitaciones y habilidades, así como también el contexto en el que quiere desempeñarse.

4.1.9 Rol del psicopedagogo en la orientación profesional

Considerando el perfil de egreso de los profesionales en la rama de psicopedagogía (Valladares y otros, 2020) exponen:

En esta perspectiva el psicopedagogo es un profesional de la educación que posee preparación psicológica, pedagógica, científica y metodológica para estructurar estrategias de intervención en la atención de sujetos, en diferentes áreas. En este particular a través de las prácticas pedagógicas innovadoras, crea las condiciones en la institución que permita desarrollar los procesos de orientación, en función de sus necesidades individuales, grupales, sociales y profesionales, brinda servicios de orientación profesional mediante una relación de ayuda con los estudiantes que le permita construir su proyecto de vida y elegir la profesión de manera autodeterminada. (p.37)

Cabe mencionar que, es de suma importancia el rol del profesional en psicopedagogía en los servicios de orientación, ya que se crean lazos con la comunidad educativa para ofrecer apoyo no solo académico sino más bien desde otros contextos y situaciones personales por medio de estrategias adecuadas que pueden aportar en el tema parafraseando a (Valladares y otros, 2020) quienes manifiestan que esto les permitirá a los estudiantes descubrir los ámbitos en los que les gustaría desempeñarse así como también los ayuda a ejecutar una reflexión autónoma acerca de sus deseos y aspiraciones a futuro.

4.2 Inserción laboral en discapacidad intelectual

Hablar de inserción laboral en personas con discapacidad es introducirnos en un tema de inclusión dentro de la sociedad, al existir este tipo de inserción en su totalidad en el grupo de personas con discapacidad permitiría a este colectivo tener mejores condiciones de vida para enfrentarse al mundo de una manera autónoma e independiente, por ello para dar cimiento al trabajo investigativo se considera pertinente añadir algunos estudios realizados en diferentes latitudes que se presentan a continuación.

4.2.1 Antecedentes

En un estudio realizado en la Universidad Nacional Autónoma de Honduras por (Maldonado & Peña, 2020) quienes elaboraron una investigación denominada Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina, que tiene por objetivo Describir el estado de la inserción laboral de las personas en situación de discapacidad en América Latina, realizando una revisión bibliográfica para el análisis de las leyes de los países de América

Latina. Teniendo como resultados en tres secciones analíticas. La primera, se concentra en el derecho al empleo de las personas en situación de discapacidad expresado en catorce textos legales vigentes sobre inclusión laboral en Latinoamérica.

La segunda, ofrece el panorama actual. Por último, se exponen los desafíos en la región. A partir de esta revisión podemos decir que la inserción laboral en América Latina se encuentra en una etapa embrionaria. Los países del área recién comienzan a elaborar políticas públicas para transformar las vidas de las personas en situación de discapacidad. Por otro lado, Latinoamérica se caracteriza por tener altos índices de desigualdad. En especial, naciones como Honduras, Colombia, Brasil y Chile (Justo, 2016). En este contexto desigual es esencial impulsar la participación de las personas en situación de discapacidad.

Asimismo, en los diferentes niveles educativos se demanda una preparación con base en las necesidades de dicho colectivo. Es determinante una nueva mirada acerca de la discapacidad. Una visión alejada del déficit y centrada en las fortalezas que demuestran los trabajadores en esta condición. Dichas transformaciones no garantizan la total inserción, pero podrían ser útiles en la mejora de las condiciones socioeconómicas de tal población.

En la misma línea, (Vergara, 2017) realiza la investigación denominada “Inserción laboral de personas con discapacidad en Ecuador”, que tiene como objetivo el responder a la pregunta: ¿Cuál ha sido la experiencia de personas con discapacidad dentro de un proceso de inclusión laboral y cuál es la percepción de los responsables de recursos humanos sobre el proceso de esta inclusión de personas con discapacidad en la actualidad? Realizada mediante un diseño cuantitativo, su muestra y participantes dentro del presente estudio corresponden a dos grupos específicos, el primero a personas con discapacidad que viven o han vivido un proceso de inclusión laboral dentro de empresas públicas o privadas y que cuentan con la experiencia necesaria para dar a conocer información relevante sobre sus vivencias. Un segundo grupo se compone por jefes de recursos humanos, que, por sus características profesionales y relación directa con los procesos de inclusión laboral, en este caso específico de personas con discapacidad, están aptos para brindar información sobre su propia experiencia dentro de este proceso.

Los participantes corresponden a 5 responsables de recursos humanos y 7 personas con Discapacidad, todas domiciliadas en Quito, Provincia de Pichincha. Tuvo como resultados que la inclusión laboral es de suma importancia para su desarrollo personal, social y profesional, las personas con discapacidad reciben inducción laboral dentro de las empresas y el

acompañamiento durante su gestión se realiza gracias a la colaboración y buena voluntad de los compañeros de trabajo y directivos, los espacios físicos y asignación de funciones no se realizan basándose en estudios previos y análisis de los diferentes tipos de discapacidades lo cual ocasiona dificultades al momento de realizar las actividades laborales diarias y sentimientos de frustración y desmotivación en algunos casos.

La mayor barrera dentro la inclusión laboral de las personas con discapacidad se genera por los paradigmas sociales existentes, los cuales se dan en forma general, al desconocer el alcance de contribución que las personas con discapacidad están en capacidad de brindar a la sociedad, mejorando al mismo tiempo su propia calidad de vida y la de sus familias, falta de generación de políticas y procesos internos enfocados en este grupo y en el facilitamiento de su integración al entorno laboral, esto se aplica en diversos ámbitos, espacios físicos y accesos adecuados, asignación de funciones adecuadas para su discapacidad, asignación de acompañamiento. Los contratos y los salarios mantienen aún diferencias entre las personas con discapacidad y aquellas que no presentan ninguna discapacidad.

Finalmente, en los estudios previos realizados se encuentra a nivel local (Herrera, 2022) en la Universidad Nacional de Loja denominado “La inserción laboral de las personas con discapacidad visual en la ciudad de Loja en las edades comprendidas entre 18 a 50 años”, cuyo objetivo fue Investigar la inserción de personas con discapacidad visual al campo laboral en la ciudad de Loja en una edad comprendida entre 18 a 50 años, desarrollando su investigación mediante el método cualitativo con entrevistas y cuantitativo con encuestas, su muestra estuvo comprendida por el Gobierno Provincial de Loja, la Gobernación de Loja y, en la parte privada la Industria Lojana de Especerías (ILE), y la empresa de horchatas “La Sureñita”.

Los resultados obtenidos fueron los siguientes el 77% de las personas con discapacidad visual no se encuentran insertadas laboralmente en instituciones públicas ni privadas, pues el contar con un trabajo informal o un microemprendimiento no les garantiza ninguna estabilidad laboral. En lo concerniente al entorno social al que se refiere el segundo objetivo específico se pudo constatar que el 100 % de las personas con discapacidad visual aún se sienten rechazados por la sociedad, pues los estereotipos y prejuicios existentes se han convertido en barreras sociales que impiden su inserción. Un alto índice de las personas con discapacidad visual de la ciudad de Loja no cuenta con preparación académica de tercer nivel.

Faltan implementar mecanismos por parte del Gobierno para que las instituciones públicas y privadas estén en la capacidad de ejecutar políticas, que vayan orientadas a la

protección de los derechos de las personas con discapacidad visual, contemplados en la Ley Orgánica de Discapacidades, como es el caso de inserción laboral. En lo que se refiere al ámbito educativo se deja notar la falta de preparación académica de las personas con discapacidad visual en lo que concierne al nivel superior, situación que se torna como un obstáculo en el momento de la búsqueda de una oportunidad de trabajo, ya que no cuentan con las habilidades y destrezas que requieren la entidades contratantes, otro factor que impide un adecuado desenvolvimiento es la discriminación social, ya que los consideran inferiores a resto de la población, menospreciando su independencia.

En estas investigaciones analizadas se sintetiza que las personas con discapacidad han sido integradas en el mundo laboral pero la sociedad no asimila este tipo de situaciones debido a los paradigmas y estereotipos que se han establecido, esta ha sido una de las principales barreras con las que se ha venido luchando y seguirá presente por el simple hecho de la educación que se recibe en la que se enseña a integrar a las personas con discapacidad más no a incluirlas.

4.2.2 Definiciones

Hablar de inserción laboral en personas con discapacidad es considerado un tema trascendental en la actualidad debido a que hacemos referencia a los derechos que cada ciudadano posee, cabe recalcar que pese a existir las leyes dentro de la constitución en donde se manifiestan las ayudas y derechos de las personas con discapacidad éstas no son acatadas, por ello, (Ordóñez, 2011) menciona que “La inserción laboral permite a las personas con discapacidad mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo” (p. 145)

En relación a nuestra investigación se considera importante la sensibilización de la sociedad que no está correctamente educada en inclusión para comprender que la discapacidad no impide que las personas gocen de sus derechos y obligaciones. Además, se requiere el acceso y permanencia en un lugar digno de trabajo en donde se adecúe los espacios y las obligaciones que se le encomienden se adapten con sus habilidades y destrezas para iniciar así la inserción a un mundo laboral.

La Organización Internacional del Trabajo citado por (Espinoza & Valderrama., 2016) caracteriza la discapacidad como: “Un individuo cuyas posibilidades de obtener empleo, reintegrarse al empleo y conservar un empleo adecuado, así como de progresar en el mismo, resulten considerablemente reducidas como consecuencia de una disminución física, sensorial, intelectual o mental debidamente reconocida” (p. 3).

En relación a lo expuesto, las personas con discapacidad en general suelen formar parte de los grupos poblacionales que se encuentran en situación de pobreza y son objeto de discriminación prevalente en la sociedad. La discriminación es la principal causa de la existencia de barreras físicas, sociales y culturales que las colocan en una posición especial de vulnerabilidad. La falta de reconocimiento de sus derechos y de su condición como parte de la diversidad que conforma el mundo hace que sean excluidas y vistas a través del prisma de su discapacidad en lugar de sus múltiples habilidades. Por consiguiente, estas capacidades no se aprovechan para el desarrollo social y económico de las comunidades a las que pertenecen. Además, esta población enfrenta estigmatización simplemente por ser diferentes, lo que las coloca en una posición de inferioridad y genera actitudes de rechazo, lástima, angustia e incomodidad.

4.2.3 Dimensiones

La inserción laboral en discapacidad implica diferentes dimensiones que deben ser consideradas para lograr una inclusión efectiva en el ámbito laboral, en donde sean consideradas las posibilidades reales que tienen las personas con discapacidad para acceder a empleos en igualdad de condiciones que el resto de población y en relación a ello asegurar que los lugares de trabajo sean accesibles y estén adaptados para permitir la participación plena de los individuos en situación de discapacidad.

4.2.3.1 Grado de discapacidad

Se considera la relación entre el grado de discapacidad con la independencia personal que es clave en la inserción al mundo laboral de una persona que posee un funcionamiento adaptativo diferente debido a las características de su discapacidad, por lo que Goldman citado por (Villamagua, 2021) señala los siguientes grados de discapacidad intelectual.

Discapacidad intelectual leve o ligera: Es aquella persona que tiene un cociente intelectual de 70 a 50-55, este tipo de discapacidad está presente en el 85% de la población con discapacidad intelectual, por lo general son capaces de vivir en comunidad con mínimo apoyo, notándose una demora motora y perceptiva mínima y en el ámbito educativo es recomendable el uso de adaptaciones curriculares e iniciar la capacitación laboral para una vida independiente.

Discapacidad intelectual moderada o media: Posee un CI en el intervalo entre 55 – 50 y 40 – 35, alrededor del 10% de toda la población con discapacidad intelectual se encuentra en este intervalo. Las dificultades en el desarrollo intelectual, social y motora son más notables,

sin embargo, puede viajar a sitios conocidos y aprovechar la capacitación pre vocacional con apoyo.

Discapacidad intelectual grave o severa: Su CI se sitúa en el intervalo entre 40–35 y 25–20, representa alrededor del 3-4% del total de la población con discapacidad intelectual. Su participación social y personal se ve muy afectada y con gran dificultad este porcentaje de la población se logra comunicar, dando como resultado una escasa autonomía en las actividades de la vida diaria básica.

Poseen un cociente intelectual por debajo de 25–20 y supone el 1–2 % del total de la discapacidad intelectual, sus habilidades motoras, perceptivas y comunicacionales son casi nulas, es decir por lo general no existe autonomía tanto física como cognitiva, sin embargo, en avances recientes confirman que es posible lograr autonomía en el autocuidado simple y de desplazamiento.

Discapacidad intelectual profunda: Poseen un cociente intelectual por debajo de 25–20 y supone el 1–2 % del total de la discapacidad intelectual, sus habilidades motoras, perceptivas y comunicacionales son casi nulas, es decir por lo general no existe autonomía tanto física como cognitiva, sin embargo, en avances recientes confirman que es posible lograr autonomía en el autocuidado simple y de desplazamiento.

Retraso mental de gravedad no especificado: No hay un coeficiente intelectual especificado, pero hay una fuerte presunción de discapacidad intelectual, pero la inteligencia de la persona no se ha establecido mediante pruebas estándar.

Es importante considerar el grado de discapacidad intelectual dentro de la inserción laboral porque ayuda a evaluar las necesidades y capacidades individuales de cada persona. La discapacidad intelectual abarca una serie de habilidades y limitaciones por lo que el grado de discapacidad puede proporcionar información importante sobre el nivel de apoyo y adaptaciones que una persona puede requerir en el entorno laboral. Si bien es cierto al tener en cuenta este dato importante es posible brindar ajustes razonables, capacitación especializada, supervisión adicional o cualquier otro tipo de apoyo que se requiera para garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. (p.13)

4.2.4 Discapacidad intelectual y trabajo

La Organización Internacional del Trabajo citado por (Espinoza R. , 2016) caracteriza la discapacidad como: “Un individuo cuyas posibilidades de obtener empleo, reintegrarse al empleo y conservar un empleo adecuado, así como de progresar en el mismo, resulten

considerablemente reducidas como consecuencia de una disminución física, sensorial, intelectual o mental debidamente reconocida” (p. 3).

Las personas con discapacidad por lo general si pertenecen a los conjuntos poblacionales en situación de pobreza y a la discriminación que predomina en la sociedad. Es la discriminación la principal causa de la existencia de barreras físicas, sociales y culturales, que colocan a estas personas en una situación de especial vulnerabilidad.

Esto evidencia que la Educación regular está centrada más en los aspectos económicos y cognitivos que en las reales necesidades sociales de los y las estudiantes. Esta situación afecta no sólo a las personas con discapacidad, también a sus familias, a sus comunidades, a las sociedades y a los Estados.

El no reconocimiento de sus derechos y de su condición como parte de la diversidad que componen el mundo, hace que estén excluidas y vistas desde su discapacidad y no desde sus múltiples potencialidades; de ahí que no se aprovechen éstas para el desarrollo social y económico de las comunidades de pertenencia.

Por otro lado, las personas con discapacidad son estigmatizadas por el solo hecho de ser diferentes y colocadas en una posición de inferioridad, lo que genera actitudes de rechazo, lástima, angustia e incomodidad; conductas derivadas de mitos, creencias y de una autoestima deteriorada debido a los rechazos a los que se ven expuestos constantemente.

4.2.5 Madurez vocacional en estudiantes con discapacidad

Se considera importante la revisión bibliográfica de la madurez vocacional que según Súper citado por (Espada, 2015) es un proceso y un término descriptivo. Puede asociarse al concepto de adaptabilidad profesional de Super, La adaptabilidad sería más bien un proceso presidido por cinco elementos: planteamiento de un proyecto o previsión, exploración, recogida de información, toma de decisiones y contacto con la realidad (p. 91)

En relación a la idea anterior, la madurez vocacional según Súper citado por (Castillo, 2011) Es el Grado de desarrollo, es decir, la posición alcanzada dentro del continuo de evolución profesional que se inicia en la etapa de exploración y termina en la decadencia; para Súper está relacionada con los avances que el individuo va logrando a medida que transcurre el tiempo o como el grado de desarrollo que puede ser medido y delimitado por etapas o por períodos. También puede ser entendida como la capacidad que tiene el individuo de ejecutar aquellas conductas y tareas del desarrollo que son apropiadas a su edad y etapa de vida. (p.24)

En función a lo planteado, en el grupo con personas con discapacidad se relaciona la madurez vocacional con la experiencia laboral ya que, a medida del componente comportamental, adaptación, habilidades, convivencia social, tolerancia a la frustración entre otras se consideran limitaciones en el ámbito laboral de las personas con discapacidad intelectual que pueden desencadenar situaciones de vulnerabilidad.

4.2.5.1 Componentes de la madurez vocacional.

En relación con este tema, se considera importante mencionar la tabla de componentes de la madurez vocacional de Rodríguez tomada por (Espada, 2015):

Tabla 2 Componentes de la madurez vocacional

Habilidades para la elección	Habilidades para la obtención	Habilidades para el Mantenimiento
Conocimiento de sí mismo	Orientación hacia el empleo Habilidades relacionadas con sus competencias profesionales.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Habilidades de interacción social ▪ Presentarse en el lugar de trabajo ▪ Relación con los compañeros ▪ Relación con las figuras de autoridad ▪ Comportamiento en los momentos de descanso.
Conocimiento del mundo laboral.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Habilidades de búsqueda de empleo: ▪ Presentación de entrevistas ▪ Criterios de contenido ▪ Criterios de estilo ▪ Cumplimentación de documentos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Habilidades de afrontamiento ▪ Aceptación de errores ▪ Aceptación de críticas ▪ Tolerancia a la frustración ▪ Efectividad al afrontar agresiones de los compañeros de trabajo
Habilidades para la toma de decisiones.		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hábitos y actitudes laborales ▪ Asistencia ▪ Calidad ▪ Persistencia ▪ Cumplimiento de normas ▪ Independencia ▪ Organización y métodos de trabajo ▪ Presentación personal ▪ Puntualidad ▪ Responsabilidad ▪ Seguimiento de instrucciones ▪ Capacidad para solicitar ayuda ▪ Cooperación para trabajar en equipo

Fuente: (Espada, 2015)

Tomando como referencia la tabla antes expuesta, se debe identificar cuál de esos componentes posee el estudiante con discapacidad intelectual, por sus características presentan mayores dificultades que la población en general.

4.2.5.2 Madurez para el empleo

Es importante mencionar que la madurez es un factor determinante en el desempeño y desenvolvimiento en un empleo, está directamente relacionada con la inteligencia por la capacidad que se adquiere al aprender de las experiencias. En el caso de personas con discapacidad se requiere una etapa de orientación profesional como lo menciona (Espada, 2015):

Quienes reciben un entrenamiento en cuanto al conocimiento de sí mismos menos intenso y se enfrentan a nuevas exigencias. Todos estos aspectos confluyen en una disminución en el concepto de sí mismo en las áreas de: conducta laboral, empatía, socialización y ajuste al cambio (p.184)

Es decir, al momento de realizar el proceso de orientación profesional estamos ayudando a la formación y refuerzo individualizado de la madurez vocacional en las personas con discapacidad, debido a que se deben desarrollar habilidades para el acceso y permanencia en un empleo para que así no existan dificultades en el desempeño del mismo.

4.2.5.3 Personalidad laboral

Por otra parte, se considera argumentar la personalidad laboral debido a que un individuo con discapacidad intelectual presenta más dificultades al momento de relacionarse con sus pares, en este apartado se menciona que según (Dawis y Lofquist, 1984)

La personalidad laboral está compuesta por una estructura y un estilo. La estructura de la personalidad laboral incluye las habilidades y los valores individuales y el estilo define la forma de interacción de la persona con el ambiente de trabajo (p.16)

En relación a lo antes expuesto, en las personas con discapacidad intelectual se deben reforzar conductas e implementar procesos que ayuden a su formación en orientación para que identifiquen sus habilidades, aclaren sus ideales y sean así capaces de obtener y desempeñarse en un empleo.

4.2.6 Autoestima en personas con Discapacidad Intelectual.

Las personas con discapacidad intelectual tienen una imagen demasiado condicionada en la sociedad debido a que antes de considerarlas como personas se reconoce su discapacidad y esto afecta en sus distintos ámbitos de su vida tanto en el contexto social, familiar e incluso laboral. Gracias a las consideraciones de la sociedad las personas con discapacidad tienen una autoestima deficiente.

Las personas con discapacidad intelectual deben tener conocimiento de sus limitaciones, pero también de sus habilidades en la vida cotidiana para la resolución de problemas e inclusión social. Según Branden citado por (Rubio, 2016), la autoestima es de suma importancia en el desarrollo de los seres humanos, ya que ésta supone la clave del éxito o del fracaso. (p.17)

Agregando a lo anterior, la autoestima propicia una mejor calidad de vida, salud física y mental que es importante en las personas con discapacidad quienes son señalados y excluidos por los estereotipos erróneos que existen en la sociedad, cuando una persona tiene una buena autoestima mejora su capacidad de afrontar y superar cualquier tipo de dificultades debido a que sus niveles de confianza personal hacen que su autonomía crezca y se vaya forjando metas que generen relaciones sociales muy importantes para un futuro personal y profesional.

4.2.7 Marco Legal

En la presente investigación se ha considerado pertinente la implementación del marco legal, con leyes, normas, decretos y reglamentos que amparen a las personas con discapacidad, entre los cuales tenemos:

Ley Orgánica de Discapacidades

Participación e inclusión: se procurará la participación protagónica de las personas con discapacidad en la toma de decisiones, planificación y gestión en los asuntos de interés público, para lo cual el Estado determinará planes y programas estatales y privados coordinados y las medidas necesarias para su participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad.

Atención prioritaria: en los planes y programas de la vida en común se les dará a las personas con discapacidad atención especializada y espacios preferenciales, que respondan a sus necesidades particulares o de grupo.

Por otra parte, en la sección tercera de la educación encontramos los siguientes artículos establecidos que buscan garantizar la calidad de vida de las personas con discapacidad:

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

Artículo 28.- Educación inclusiva: La autoridad educativa nacional implementará las medidas pertinentes, para promover la inclusión de estudiantes con necesidades educativas especiales que requieran apoyos técnico tecnológicos y humanos, tales como personal

especializado, temporales o permanentes y/o adaptaciones curriculares y de accesibilidad física, comunicacional y espacios de aprendizaje, en un establecimiento de educación escolarizada.

Artículo 34.- Equipos multidisciplinarios especializados: La autoridad educativa nacional garantizará en todos sus niveles la implementación de equipos multidisciplinarios especializados en materia de discapacidades, quienes deberán realizar la evaluación, seguimiento y asesoría para la efectiva inclusión, permanencia y promoción de las personas con discapacidad dentro del sistema educativo nacional.

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.

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.

5. Metodología

En esta sección se efectúa una descripción detallada de los mecanismos empleados en el trabajo de integración curricular diseñados para abordar la problemática planteada. Se exploraron diversas técnicas e instrumentos que sirvieron para la recolección y análisis de datos

5.1 Enfoque metodológico

El enfoque metodológico de la investigación realizada fue cualitativo, centrado en comprender y describir el fenómeno desde la propia perspectiva, utilizando métodos de recopilación de datos analizados de manera inductiva obteniendo una comprensión profunda y contextualizada del fenómeno estudiado. Además, se consideró la opinión de los investigados sobre la situación de orientación vocacional y profesional del estudio de caso, resultados que se consideraron para la intervención en orientación vocacional y profesional para la inserción laboral de una estudiante con discapacidad intelectual moderada. Este enfoque cualitativo parafraseando el criterio de (Sampieri & Torres, 2018) (p.212) consideran que este enfoque es un proceso en el que se estudian los fenómenos de la problemática, se analizan estudios previos y se generan teorías que posiblemente pueden ser las causantes del mismo; así mismo los estudios cualitativos identifican la naturaleza profunda de las realidades de la estudiante con DI al término de su bachillerato, la relación y estructura dinámica de su personalidad, intereses, aptitudes, autoestima, en un contexto familiar y social que proporcionaron una información valiosa para comprender la realidad y ofrecer una intervención tras los resultados de esa realidad.

5.2 Tipo de estudio

Así mismo el trabajo de titulación corresponde al tipo descriptivo; considerada como “Una investigación de segundo nivel, inicial, cuyo objetivo principal es recopilar datos e informaciones sobre las características, propiedades, aspectos o dimensiones, clasificación de los objetos, personas, agentes e instituciones o de los procesos naturales o sociales”. (Ñaupas y otros, 2014) (p.92). Según este criterio mediante la recopilación de datos se describen las características de la estudiante en situación de discapacidad en relación a la orientación vocacional y profesional para la inserción laboral. El presente estudio de tipo descriptivo debido a la recolección de información necesaria mediante el contacto directo con la persona estudio de caso, a través de las entrevistas a los sujetos participantes que rodean al entorno educativo de la estudiante sujeta a esta investigación; en esta situación el proceso de investigación se fundamentó en la descripción de los datos recopilados directamente de la

realidad permitiendo analizar las condiciones reales en las que se desarrolla el objeto de estudio.

5.3 Diseño de la investigación

En la misma línea el diseño de la investigación corresponde al diseño **fenomenológico** que según (Hernández y otros, 2014) “Su propósito principal es explorar, describir y comprender las experiencias de las personas con respecto a un fenómeno y descubrir los elementos en común de tales vivencias” (p.493). En este razonamiento el diseño fenomenológico en el trabajo de titulación trató de describir la experiencia de la orientación profesional para una estudiante con discapacidad intelectual, que demuestra actitudes y propósitos de insertarse a un mundo laboral, salvando a los obstáculos que desde la sociedad le impone, aunque por delante se encuentre la ley, fundamentados en los criterios de psicólogos y empleadores.

5.4 Método de la investigación

El método usado en la presente investigación fue el **estudio de caso**, parafraseando a Yin 1989 citado por (Martínez, 2006) en donde es entendido como una herramienta de investigación con la que se verifican los comportamientos involucrados en el fenómeno estudiado. (p.167)

En relación al presente estudio de caso, se abarca la complejidad de una estudiante con discapacidad intelectual en donde se observa su particularidad y llegar a comprender sus actividades en circunstancias importantes de su vida al presentar un interés por el trabajo luego de su graduación; y el proceso orientador para la inserción laboral por parte de la institución no cubre esa necesidad. Este estudio de caso brinda valiosos resultados e información del tema en el que se ha profundizado, encontrando respuestas en un ámbito educativo y en este momento determinado que es su bachillerato, brindando la oportunidad de describir el fenómeno estudiado directamente a una estudiante con discapacidad intelectual y ver su evolución durante el tiempo de intervención.

5.5 Línea de investigación

El título intervención en orientación vocacional y profesional para la inserción laboral de una estudiante con discapacidad intelectual moderada se encuentra enmarcado en la sub línea 4 de investigación de la carrera de Psicopedagogía de la Universidad Nacional de Loja que hace referencia al Acompañamiento familiar y Comunitario ante los procesos

psicoeducativos y la atención a la diversidad, en estas consideraciones el estudio de caso para su desarrollo investigativo.

5.6 Población y muestra

El presente trabajo de titulación basado en el estudio de caso que fue una estudiante del tercer año de bachillerato con DI moderada con una edad de 22 años con un diagnóstico de 48%, se analiza los criterios de las psicólogas de la institución y de los empleadores para ver las oportunidades de una posible inserción laboral. Dentro de la población estuvieron considerados los 9 paralelos de tercero de bachillerato con un total de 276 estudiantes de la Unidad Educativa del Milenio Bernardo Valdivieso; de esta población se encuentran matriculados y asistiendo normalmente 3 estudiantes con DI.

Para la selección de la muestra que le corresponde a un muestreo no probabilístico por conveniencia, que estuvieron relacionados a trabajar con casos posibles de intervenir con un enfoque psicopedagógico en relación a la OVP, con este propósito y objetivos del trabajo de titulación se cuenta con la participación de una estudiante del tercer año de bachillerato paralelo “A”. El muestreo por conveniencia ayudó a seleccionar el sujeto de estudio de acuerdo a las posibilidades y colaboración de la misma para obtener la información.

5.7 Escenario

El escenario comprende el contexto o ambiente específico en donde se va a desarrollar nuestra investigación. En este caso fue la “Unidad Educativa del Milenio Bernardo Valdivieso”, que es un centro de educación regular situado en la provincia de Loja en la zona urbana INEC en la Av. Eduardo Kigman 00 Catamayo y Romerillos con el código AMIE 11H00105. Posee modalidad presencial de jornada matutina, vespertina y nocturna, con nivel educativo de inicial, educación básica y bachillerato. Así mismo, cuenta con 212 docentes y 4729 estudiantes.

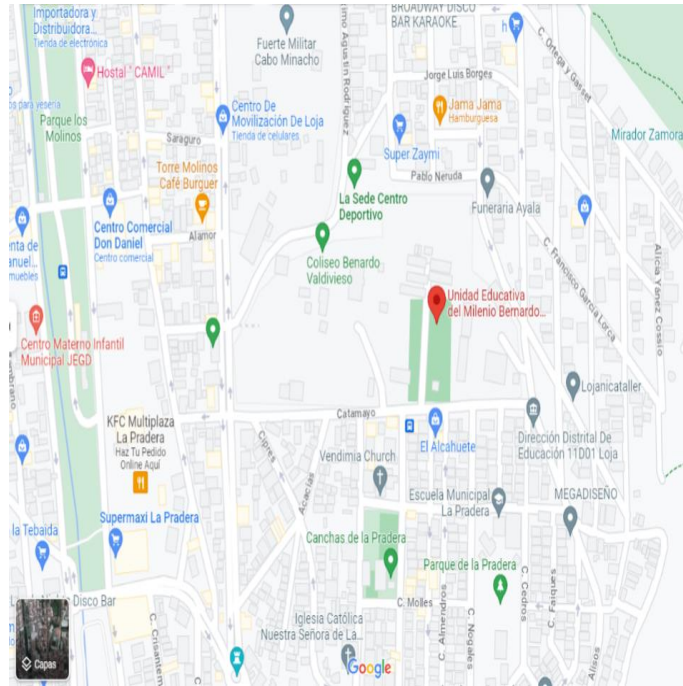


Figura 2 Ubicación geográfica de la Unidad Educativa del Milenio Bernardo Valdivieso

Fuente: <https://goo.gl/maps/nxSjGRH8JPTOfsLaA>

5.8 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos para el trabajo de titulación en respuesta al tipo de investigación cualitativa-descriptiva para su utilización se considera el criterio de (Mendoza & Rodríguez, 2008) quienes sostienen que “Este material está diseñado de tal manera que nos permite realizar y manejar una radiografía psicológica a través de la cual podemos ubicar y descubrir las áreas dominantes de los alumnos” (p.12)

Se aplicaron las entrevistas semiestructuradas a las psicólogas y a los empleadores, luego instrumentos estandarizados para el proceso de orientación vocacional y profesional, que se detallan a continuación.

5.8.1 Ficha psicopedagógica

La evaluación psicopedagógica es un instrumento que permitirá recolectar toda la información y antecedentes del estudiante para valorar los datos y tomar decisiones encaminadas para la intervención.

La ficha psicopedagógica (Anexo 2) se encuentra estructurada de la siguiente manera:

- Datos del estudiante.
- Antecedentes familiares.
- Antecedentes prenatales y neonatales.

- Antecedentes de salud.
- Desarrollo infantil.
- Hábitos del estudiante.
- Relación de la familia con el niño.
- Historia escolar.
- Ficha de aprendizaje.
- Interacción social.
- Competencias curriculares en las áreas instrumentales.

En la presente investigación se considera necesaria la aplicación de una ficha psicopedagógica que nos ayude a recolectar la suficiente información del estudiante con discapacidad intelectual, para conocer en qué campo vamos a trabajar identificando los antecedentes de nuestro estudio de caso.

5.8.2 Entrevista semiestructurada

Ñaupas et al. (2014) menciona “es la que basándose en una guía no es tan formal y rígida porque permite que el entrevistador pueda introducir algunas preguntas para esclarecer vacíos en la información; esto quiere decir que no todas las preguntas están predeterminadas” (p.220).

Esta técnica que permite una información básica en relación a las opiniones de las psicólogas sobre el proceso de orientación vocacional y profesional que se ejecuta en la Unidad Educativa Bernardo Valdivieso, esta información realizada en tres sesiones con las mismas personas con el objetivo de determinar las razones de la ejecución de programas de orientación vocacional y profesional para los estudiantes con sus criterios se llevó a la reconstrucción de los procesos antes mencionados para apoyar a los estudiantes con DI en la inserción laboral. Esta entrevista estuvo conformada por 4 interrogantes. La entrevista a los empleadores en una sesión por cada entrevistado estructurada de 5 interrogantes en las que permitió analizar el ambiente laboral según su propio contexto y la posibilidad de insertar a una persona con DI moderada en ese contexto.

5.8.3 Informe Vocacional y Profesional

El informe Vocacional según (Morales, 2021) “tiene como finalidad de ayudar al joven a elegir una carrera u oficio, a través del conocimiento de sí mismo, de la identificación de sus intereses y capacidades dentro del ámbito de estudio y trabajo” (p.2)

Mediante este informe se sintetizó los logros y resultados obtenidos acerca de sus datos relevantes, antecedentes, características de la evaluación de la personalidad laboral, autoestima, intereses y aptitudes vocacionales, entorno familiar y socio-laboral para finalmente llegar a las conclusiones y recomendaciones brindadas por el profesional.

Instrumentos psicométricos

5.8.4 El PPL – perfil de personalidad laboral

En relación a la personalidad se utilizó el modelo de ocupación humana (Bolton & Roessler, 1986) , diseñado para valorar el comportamiento laboral de personas con o sin discapacidad en entornos de trabajo. Es una medida de empleabilidad entendida como el conjunto de actitudes, valores, hábitos y comportamientos que resultan esenciales en la obtención y mantenimiento de un empleo. Este perfil da a conocer las ventajas y dificultades que presenta la persona para poder asumir el rol de trabajador. Se basa en 58 ítems que se distribuyen en 16 escalas. Estas escalas se dividen en 11 de habilidades básicas y 5 de factores laborales.

Las habilidades básicas son: aceptación del rol, habilidad para beneficiarse de la instrucción, la persistencia en el trabajo, tolerancia laboral, cantidad de supervisión requerida, solicitud de asistencia al supervisor, grado de comodidad con el supervisor, relación apropiada con el supervisor y el personal, trabajo en equipo, habilidad para socializar con los compañeros de trabajo y destreza social comunicativa. Los factores laborales son: orientación a la tarea, habilidad social, motivación para el trabajo, cumplimiento de normas y expectativas laborales y presentación personal. Los ítems se basan en requerimientos posibles de cualquier puesto de trabajo, por lo que no se realiza análisis de un puesto de trabajo particular. El tiempo de administración es de 5 a 10 minutos, los ítems son valorados utilizando una escala numérica de 1 a 4 en donde el evaluador debe haber observado el desempeño del usuario como mínimo durante 1 semana. Cada ítem se valora en una escala de 1 a 4 significando lo siguiente:

4: Fortaleza definitiva

3: Desempeño adecuado

2: Desempeño inconsistente

1: Área problema

N/A: No ha existido oportunidad de evaluar el comportamiento.

A continuación, escriba el puntaje otorgado a cada ítem de cada escala, sume las puntuaciones de cada escala para generar un puntaje total, divida el puntaje total por el número de ítems que se han puntuado, a excepción de los ítems en blanco, el resultado de 1 a 4 es el promedio de la escala, marque con una cruz en la línea vertical correspondiente a este promedio en el informe del perfil. En cada escala comente aspectos si se consideran necesarios.

5.8.5 Escala de Autoestima de Rosenberg

Esta escala para evaluar la autoestima en adolescentes, incluye 10 ítems enunciados positiva y negativamente para controlar el efecto de la aquiescencia.

Las opciones de respuesta están formuladas en una escala de 4 puntos.

- A) Muy de acuerdo
- B) De acuerdo
- C) En desacuerdo
- D) Muy en desacuerdo

De acuerdo con las características de cada usuario, estos ítems son adaptados y, por tanto, se debe considerar que hay usuarios que responderán de forma oral y otros de forma escrita. De los ítems del 1 al 5 las respuestas A a D se puntúan de 4 a 1. De los ítems del 6 al 10 las respuestas A a D se puntúan de 1 a 4. Los resultados se agrupan en función del sumatorio obtenido.

- De 30 a 40 puntos: **Autoestima alta.** Considerada como autoestima normal.
- De 26 a 29 puntos: **Autoestima media.** No presenta problemas de autoestima graves, pero conviene mejorarla.
- Menos de 25 puntos: **Autoestima baja.** Existen problemas significativos de autoestima.

Durante el proceso de aplicación se realiza en función de las necesidades de cada usuario realizando una adaptación del cuestionario de forma oral, además reflexionando de manera conjunta sobre los ítems para la detección de las necesidades.

5.8.6 Cuestionario de aptitudes ocupacionales de Yolanda Blanco

Asimismo, para la evaluación de intereses y aptitudes se consideró la aplicación del cuestionario cuyas preguntas se encuentran divididas por secciones y cada sección consta de 5 preguntas en la cual se pueden identificar habilidades, capacidades y el conocimiento de algún individuo, se puede aplicar de manera colectiva o individual con una duración de 15 minutos y una validez del 98%.

Tabla 3 Puntajes del cuestionario de aptitudes ocupacionales

Puntajes	Nivel de aptitud
1	Me desagrada mucho o totalmente
2	Me desagrada algo o en parte
3	Me es indiferente, ni me gusta, ni me disgusta
4	Me gusta algo o en parte
5	Me gusta mucho

Elaboración propia: Emmily Sánchez.

Fuente: Test de aptitudes de Yolanda Blanco

5.8.7 Proceso de intervención de orientación vocacional y profesional como propuesta basada en el modelo de OVPDIS

La particularidad de esta investigación es la adecuación al modelo **OVPDIS** establecido por (Fuenmayor & Gómez, 2017) sobre el proceso de orientación vocacional y profesional establecido para personas con discapacidad tomando en cuenta las necesidades específicas de la estudiante, por ello, mediante la estructura adaptada se procedió a trabajar en fases.

La primera fase está constituida por la exploración y evaluación del proceso en donde se hizo uso de entrevistas semiestructuradas dirigidas a las psicólogas y empleadores para la inserción laboral, además, instrumentos para evaluación de autoestima mediante la escala de autoestima de Rosenberg, personalidad laboral a través del perfil de personalidad laboral de Bolton y Roessler, además el cuestionario de aptitudes ocupacionales de Yolanda Blanco para determinar los intereses y aptitudes vocacionales de la estudiante con discapacidad intelectual.

La segunda fase conformada por intervención y evaluación del proceso en donde se realizó una propuesta para trabajar temáticas como la toma de decisiones, proyecto de vida, visión de su propia discapacidad, información laboral, autoestima, familia, desarrollo de habilidades destrezas y hábitos.

La tercera fase denominada integración laboral en donde se realizó un entrenamiento, acercamiento a las empresas y apoyo familiar. Cabe recalcar que durante el proceso de aplicación de la propuesta se vio pertinente aplicar en la sesión adecuada cada uno de los instrumentos antes mencionados.

5.9 Procedimiento para el análisis de resultados

Triangulación de datos

Para el análisis de los resultados se utiliza la técnica denominada triangulación de datos, con el objetivo de obtener una visión más completa y precisa por (Benavides & Restrepo, 2005) mencionan:

Para realizar la triangulación de datos es necesario que los métodos utilizados durante la observación o interpretación del fenómeno sean de corte cualitativo para que éstos sean equiparables. Esta triangulación consiste en la verificación y comparación de la información obtenida. (p.121)

En el presente trabajo de integración curricular se vio pertinente usar la triangulación de datos para la interpretación de los resultados obtenidos en la entrevista semiestructurada realizada a los funcionarios DECE con la finalidad de recabar datos importantes para nuestro estudio.

5.10 Procedimiento para el trabajo de integración curricular

Etapa inicial o preparatoria: en esta fase se determinó la investigación del tema, y se busca su viabilidad y pertinencia, redactado el marco teórico, que se analizó la fundamentación bibliografía sobre el tema investigado y la metodología fueron un aporte importante para el desarrollo de la investigación.

Etapa del trabajo de campo o desarrollo del trabajo de titulación: en esta etapa se realiza el trabajo de campo, se aplicaron las entrevistas, se aplicó y desarrolló el perfil de personalidad laboral, cuestionario de autoestima y cuestionario de intereses ocupacionales y aptitudes vocacionales, utilizando los gráficos para su explicación y respuesta, pero no sin antes dialogar con la psicóloga encargada de la institución para su autorización de la aplicación de estos instrumentos; aclarando que de la información compilada mediante las entrevistas y cuestionarios, permitió saber, las opiniones de los docentes sobre los procesos de orientación vocacional que se aplica en la estudiante con discapacidad intelectual.

Etapa de análisis: En esta etapa se realizó el análisis e interpretación de los datos obtenidos durante la etapa anterior, y se reflexiona a la vez sobre lo pertinente que es el estudio al aplicar las diferentes técnicas e instrumentos. El análisis se basó en las categorías establecidas con anterioridad. De igual manera se analizaron las respuestas de las entrevistas aplicadas y de los cuestionarios antes mencionados, una vez compilada la información se diseñó el programa de educación sexual con el propósito de que se demuestre la información detallada con la comparación de cada uno de ellos frente a los objetivos planteados.

Etapa informativa: En la última etapa se redacta el informe final del Trabajo de Integración Curricular, en una presentación ordenada según el RRA de la Universidad Nacional de Loja, de los resultados alcanzados durante todo el proceso investigativo. Aclarando si el enfoque fue el pertinente, y si se consiguieron los objetivos propuestos al inicio. También se integra las conclusiones de la investigación y se procederá a dejar algunas recomendaciones para los psicólogos y padres de familia de la institución.

El desarrollo de estas etapas permitió conocer, analizar y comprender la realidad de la estudiante con discapacidad intelectual ya sea en casa, así como la institución educativa y el problema de investigación. Esto ayudó a conocer las necesidades de la estudiante. Como consecuencia se llegó a una reflexión, planeación, elaboración y aplicación de un programa de intervención en orientación vocacional y profesional que permitió clarificar el proceso de toma de decisiones de la estudiante, estudio de caso. Además de facilitar a la docente un instrumento para que le ayude a abordar la orientación desde el uso de estrategias adaptadas a las necesidades específicas de apoyo educativo.

5.11 Consideraciones éticas

Dando cumplimiento a los principios éticos de la investigación, se tomó en cuenta el principio de autonomía mediante el cual se solicitó la autorización de la Institución educativa además el consentimiento informado que es una expresión de respeto a la persona, se consideró la autorización por parte de los padres de familia en donde se comprometieron a brindar apertura a poder realizar el proyecto de investigación con la participación de sus representados. Por otra parte, una de las consideraciones éticas de suma importancia fue mantener el anonimato en la información con la que se trabajó, pues estos datos son netamente utilizados para fines académicos por lo que se trataron de la manera más confidencial posible.

6. Resultados

En este elemento que estructura el trabajo de integración curricular, se presentan los principales hallazgos producto del proceso de investigación acerca de la intervención en orientación vocacional y profesional para una estudiante con discapacidad intelectual moderada de tercer año de bachillerato, de acuerdo a los objetivos planteados en el estudio. A continuación, se presentarán los resultados en función de los objetivos definidos y los procedimientos establecidos en la metodología para los resultados.

Presentación del caso

Informe de la ficha psicopedagógica (Padres de KR)

Datos personales:

Nombre de la estudiante: KR.

Edad: 22 años

Fecha de nacimiento: 25 de febrero del 2001

Grado: 3ero de Bachillerato paralelo "A"

Ciclo escolar: 2022-2023

Nombre de la psicóloga encargada: Lic. Diana Hidalgo.

Historia escolar

En relación a la historia escolar, a los 5 años ingresó a primer grado de la escuela de Educación Básica Remontival en donde permaneció hasta segundo grado y durante su estadía en la institución la niña presentó problemas de aprendizaje. A los 7 años entró a tercer grado en el colegio Santa Ana donde recibió una educación especializada en dicha institución permaneció hasta quinto grado. Posteriormente la familia viajó a Ecuador cuando la niña tenía 8 años, por lo que al considerar que el nivel de conocimientos no estaba acorde a su edad cronológica, fue matriculada a cuarto grado en la escuela de Educación Básica Benjamín Carrión permaneciendo hasta sexto grado. A los 13 años recibió terapia de lenguaje y psicomotriz en el centro de salud N° 2 en donde permaneció hasta los 18 años.

Ingresó a séptimo grado en la Unidad Educativa del Milenio Bernardo Valdivieso en donde culminó sus estudios. K.R en sus potencialidades posee orientación, sustracción, memoria de evocación por categoría, reconocimiento visual, lenguaje y denominación, comunicación positiva, motricidad fina desarrollada, se siente a gusto en actividades lúdicas, disminución en sus habilidades cognitivas, dificultad en los procesos de atención y concentración ritmo de aprendizaje lento, problemas en el desarrollo de la memoria por lo que es necesario usar variedad de metodologías para el aprendizaje.

Contexto familiar, escolar y social

KR proviene de una familia nuclear conformada por mamá, papá y dos hermanos menores. A la edad de un año la menor recibió el cuidado de sus tías paternas hasta los 3 años debido a que sus progenitores viajaron al exterior. En esa misma edad le detectaron que algo en ella que no estaba bien, posterior a un estudio realizado encontraron Discapacidad Intelectual según consta en su carnet 48%. A los 4 años la niña viajó junto a sus padres a la ciudad de Estella en España. En la actualidad K.R es una joven muy activa, sociable, amable

que le gusta ser muy cariñosa con todos, le gusta mucho ayudar a las personas en especial a su madre quien debido a la educación que le ha brindado ha aportado una de las funciones principales para las familias como lo es la emancipativa, es decir, le ha enseñado a su hija a apoyar en cada una de las actividades del hogar con total normalidad.

Antecedentes de desarrollo (hereditarios familiares)

Se conoce que el embarazo fue planificado, a los 4 meses aproximadamente presentó una caída, sin embargo, no le generó complicaciones, se realizó los chequeos médicos de manera periódica durante esta etapa. Dio a luz a término por parto normal en donde la menor no presentó complicaciones, lloró inmediatamente después de nacer y presentó un peso de 4Kg y 52 cm. La menor fue alimentada con leche de fórmula hasta los 11 meses de edad, luego de ello recibió una alimentación balanceada basada en frutas, verduras, coladas etc. En cuanto al desarrollo psicomotor, refiere que enduró su cabeza a los 4 meses, se sentó a los 6 meses, gateó a los 6 meses, caminó a los 11 meses y emitió sus primeras palabras con dificultad a los 12 meses. La madre nos comenta que un miembro de su familia (hermana) posee discapacidad al igual que su hija.

Historia médica

En cuanto a su salud, la estudiante en la actualidad no mantiene tratamientos farmacológicos.

Actividades que la estudiante realiza sola

En el hogar la joven se queda sola por diversas situaciones, ella es la encargada de llevar y recoger a su hermanito menor de la escuela, así como también de realizar algunos quehaceres dentro del hogar. Cocina sus alimentos, lava, plancha, mantiene su casa ordenada y trapea, realiza su aseo personal, se viste sola, escribe, lee, se arregla sola.

5.12 Resultados por objetivos

Objetivo 1: Caracterizar el proceso de orientación profesional dentro del DECE de la Unidad Educativa Bernardo Valdivieso, considerando la condición de discapacidad intelectual de los estudiantes de tercer año de bachillerato, 2023.

Para responder al presente objetivo, se aplicó una entrevista semiestructurada a las psicólogas encargadas del DECE para determinar los procesos de orientación vocacional y profesional que tienen en la institución educativa dirigida a los estudiantes con discapacidad intelectual.

Pregunta 1: ¿En relación al proceso de orientación profesional, considera que se debe realizar otro proceso para estudiantes DI?

Psicóloga 1 (Ps.1): Sí se debe realizar una adaptación con imágenes o cuentos para una mejor comprensión de la estudiante.

Psicóloga 2 (Ps.2): Si porque la capacidad intelectual no es la misma incluso se debe trabajar con ellos en terapias ocupacionales.

Psicóloga 3 (Ps.3): Sí debido a que el proceso orientador va de la mano de la educación y se ajusta dependiendo a la adaptación curricular.

Se considera la creación de instrumentos adaptados a cualquier tipo de discapacidad según la creatividad del orientador para registrar todas las fases del proceso de orientación vocacional y profesional. Además, la terapia ocupacional puede formar parte integral de la orientación vocacional ya que ayuda a identificar sus habilidades, intereses y necesidades, así como a desarrollar las destrezas necesarias para integrarse exitosamente en el ámbito laboral. Por otra parte, las adaptaciones curriculares pueden servir de guía para que el proceso sea inclusivo y adecuado a las necesidades individuales de cada estudiante.

Pregunta 2: ¿Ha realizado un diagnóstico de personalidad, aptitudes, intereses profesionales, como también familia, situación económica para el proceso de orientación ocupacional a estudiantes con DI?

Psicóloga 1 (Ps.1): Si de manera general acerca de su personalidad, aptitudes e intereses además de las posibilidades y el apoyo familiar.

Psicóloga 2 (Ps.2): No, pero considero que es muy importante explorar estas cualidades en los estudiantes.

Psicóloga 3 (Ps.3): No ha realizado esta exploración, sin embargo, creo que es pertinente realizarla al momento de intervenir.

El proceso de exploración en orientación vocacional para las personas con discapacidad la generalidad de las informaciones obtenidas toma en cuenta elementos clave para la exploración. Es crucial realizar el diagnóstico para obtener una comprensión completa de las fortalezas, preferencias y el apoyo para la toma de decisiones informadas y exitosas.

Pregunta 3: ¿Trabaja en habilidades sociales con estudiantes que presentan DI?

Psicóloga 1 (Ps.1): No mucho debido a que si tiene desarrolladas habilidades sociales.

Psicóloga 2 (Ps.2): Si porque hay estudiantes en los que se debe promover habilidades para la convivencia y prevenir la discriminación.

Psicóloga 3 (Ps.3): Sí, trabajar bastante con este tipo de habilidades, debido a que el grupo de pares en el que ellos se encuentran inciden mucho en la discriminación.

Trabajar habilidades sociales es una parte esencial del proceso de orientación en personas con DI, el desarrollo de las mismas les permite interactuar efectivamente en entornos laborales, establecer relaciones y comunicarse de manera adecuada, lo que aumenta sus oportunidades de éxito en el mundo laboral.

Pregunta 4: En relación al acceso de una persona con DI al mundo laboral, ¿ha brindado información sobre campos laborales para este grupo de estudiantes?

Psicóloga 1 (Ps.1): No de manera personal, se invita a personas externas para que den charlas a padres y a los alumnos sobre ofertas académicas, pero para inserción laboral a estudiantes con DI no específicamente.

Psicóloga 2 (Ps.2): Si, fundamentalmente para identificar y explotar las potencialidades del individuo.

Psicóloga 3 (Ps.3): Si, en décimo y tercero de bachillerato, pero se pide que consideren las limitaciones que tienen.

Proporcionar información detallada sobre los diversos campos laborales en los que una persona con discapacidad intelectual puede incursionar es esencial para facilitar su acceso al mundo laboral, esto le permite comprender las opciones disponibles y adaptadas a las capacidades y aspiraciones individuales aumentando posibilidades de éxito y satisfacción de trabajo.

Luego de haber realizado la comparación de la entrevista realizada a tres profesionales funcionarios del DECE se determina que los tres profesionales consideran pertinente realizar un proceso de orientación adaptado a las necesidades de la estudiante además la psicóloga 1 manifiesta la importancia de aplicar un instrumento de intereses adaptado con imágenes en tanto que el psico 2 añade que se debe enmarcar el trabajo en terapias ocupacionales. Además, la psicóloga 1 ha realizado esta exploración y considera importante el apoyo de la familia ante

las posibilidades que tiene la estudiante, pero los otros dos profesionales no han realizado esta exploración.

La psicóloga encargada del caso manifiesta que no trabaja en habilidades sociales debido a que la estudiante tiene desarrolladas gracias a la educación y apoyo de su familia, por otro lado, la opinión de los dos psicólogos coincide al mencionar que se necesita impulsar ambientes de respeto sin discriminación. En la misma línea, los profesionales manifiestan la importancia de reforzar las conductas continuamente en los estudiantes con discapacidad intelectual que les ayudarán para la vida en un futuro.

Es importante mencionar que la psicóloga conectora del caso nos da su criterio mencionando que la estudiante se caracteriza por ser una joven que no se deja vencer por las adversidades y como complemento los otros profesionales consideran que esta debe ser una motivación mediante la cual se visualice una meta y así ayudar a la inserción laboral en diferentes plazas como lo han realizado en alguna ocasión.

Tabla 4 Cuadro comparativo de respuestas

Cuadro comparativo de respuestas				
Preguntas	Psicóloga 1 (Ps1)	Psicóloga 2 (Ps2)	Psicóloga 3 (Ps3)	Similitud y Diferencias
¿En relación al proceso de orientación profesional, considera que se debe realizar otro proceso para estudiantes DI?	Sí se debe realizar una adaptación con imágenes o cuentos para una mejor comprensión de la estudiante.	Si porque la capacidad intelectual no es la misma incluso se debe trabajar con ellos en terapias ocupacionales.	Sí debido a que el proceso orientador va de la mano de la educación y se ajusta dependiendo a la adaptación curricular.	Existen coincidencias y diferencias entre los informantes. - Utilizar imágenes o cuentos para el proceso orientador. - Se debe trabajar con terapias ocupacionales. - Adaptación curricular. Se considera la creación de instrumentos adaptados a cualquier tipo de discapacidad según la creatividad del orientador para registrar todas las

¿Ha realizado un diagnóstico de personalidad, aptitudes, intereses profesionales, como también familia, situación económica para el proceso de orientación ocupacional a estudiantes con DI?

Si de manera general acerca de su personalidad, aptitudes e intereses además de las posibilidades y el apoyo familiar.

No, pero considero que es muy importante explorar estas cualidades en los estudiantes.

No ha realizado esta exploración, sin embargo, creo que es pertinente realizarla al momento de intervenir.

fases del proceso de orientación vocacional y profesional.

La terapia ocupacional puede formar parte integral de la orientación vocacional ya que ayuda a identificar sus habilidades, intereses y necesidades, así como a desarrollar las destrezas necesarias para integrarse exitosamente en el ámbito laboral.

Las adaptaciones curriculares pueden servir de guía para que el proceso sea inclusivo y adecuado a las necesidades individuales de cada estudiante.

En cuanto al proceso de exploración en orientación vocacional para las personas con discapacidad las informantes manifiestan que:

- Sí de manera general debe hacerse el diagnóstico y el apoyo familiar.
- No, pero considero importante explorar estas cualidades.
- No, pero si considera pertinente.

El proceso de exploración en

				<p>orientación vocacional para las personas con discapacidad la generalidad de las informaciones obtenidas toma en cuenta elementos clave para la exploración. Es crucial realizar el diagnóstico para obtener una comprensión completa de las fortalezas, preferencias y el apoyo para la toma de decisiones informadas y exitosas.</p> <p>Las informantes tienen un criterio que presenta similitudes en función a trabajar habilidades sociales en el colectivo de estudiantes con DI.</p>
<p>¿Trabaja en habilidades sociales con estudiantes que presentan DI?</p>	<p>No mucho debido a que si tiene desarrolladas habilidades sociales.</p>	<p>Si porque hay estudiantes en los que se debe promover habilidades para la convivencia y prevenir la discriminación.</p>	<p>Sí, trabajar bastante con este tipo de habilidades, debido a que el grupo de pares en el que ellos se encuentran inciden mucho en la discriminación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - No porque si tiene desarrolladas habilidades sociales. - Si para promover habilidades para la convivencia y prevenir la discriminación. <p>Trabajar habilidades sociales es una parte esencial del proceso de orientación en personas con DI, el desarrollo de las mismas les permite interactuar efectivamente en entornos laborales, establecer relaciones</p>

				<p>y comunicarse de manera adecuada, lo que aumenta sus oportunidades de éxito en el mundo laboral.</p>
<p>En relación al acceso de una persona con DI al mundo laboral, ¿ha brindado información sobre campos laborales para este grupo de estudiantes?</p>	<p>No de manera personal, se invita a personas externas para que den charlas a padres y a los alumnos sobre ofertas académicas, pero para inserción laboral a estudiantes con DI no específicamente.</p>	<p>Si, fundamentalmente para identificar y explotar las potencialidades del individuo.</p>	<p>Si, en décimo y tercero de bachillerato, pero se pide que consideren las limitaciones que tienen.</p>	<p>Se encuentran similitudes y diferencias en los criterios de los informantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> - No, se invita a personas externas para que informen sobre ofertas académicas, pero no para inserción laboral a estudiantes con DI. - Si, para identificar y explotar las potencialidades del individuo. - Si, considerando las limitaciones de los estudiantes. <p>Proporcionar información detallada sobre los diversos campos laborales en los que una persona con discapacidad intelectual puede incursionar es esencial para facilitar su acceso al mundo laboral, esto le permite comprender las opciones disponibles y adaptadas a las capacidades y aspiraciones individuales aumentando</p>

Elaboración propia: Emmily Sánchez.

Análisis comparativo

Las respuestas de las tres psicólogas reflejan una diversidad de consideraciones en la orientación y apoyo a estudiantes con discapacidad intelectual. En el contexto de la orientación vocacional para personas con discapacidad se observa una variedad de opiniones entre las informantes. Debido a que en unos casos reconocen la importancia de las adaptaciones del proceso orientador en relación a las necesidades individuales de los estudiantes, así como también llevar a cabo diagnósticos y considerar el apoyo familiar como parte integral del proceso de exploración, subrayando la necesidad de una comprensión completa de las fortalezas y preferencias individuales para tomar decisiones informadas.

La atención a las habilidades sociales emerge como un punto en común. A pesar de algunas diferencias en la apreciación de si ya están desarrolladas o no, todas reconocen la relevancia de fomentar estas habilidades para promover una interacción exitosa en entornos laborales y sociales. En cuanto a la provisión de información sobre oportunidades académicas y laborales, hay varias perspectivas, por una parte, las informantes creen que la información sobre inserción laboral debe ser proporcionada por expertos externos, mientras que otras enfatizan la importancia de identificar y explotar las potencialidades individuales, teniendo en cuenta tanto las habilidades como las limitaciones de los estudiantes con discapacidad.

Objetivo 2: Determinar la realidad de la estudiante con discapacidad intelectual moderada analizando las características de personalidad, autoestima, aptitudes e intereses profesionales u ocupacionales y el conocimiento del entorno (familiar y socio-laboral) para optar por una alternativa laboral.

Para ello se determinó:

Perfil de personalidad laboral de la estudiante con DIM

Escala de Likert

Tabla 5. Escala de Likert perfil de personalidad laboral.

Tabla 5 Escala de Likert perfil de personalidad laboral.

FD	DA	DI	AP
Fortaleza Definitiva	Desempeño Adecuado	Desempeño inconsistente	Área Problema

Tabla 6 Perfil de personalidad laboral

Habilidades Básicas	FD	DA	DI	AP
Aceptación del rol laboral		●		
Seguimiento de instrucciones	●			
Persistencia laboral		●		
Ajuste al cambio		●		
Independencia	●			
Capacidad para solicitar ayuda		●		
Grado de ansiedad	●			
Relación con el supervisor		●		
Trabajo en equipo	●			
Socialización con compañeros		●		
Habilidades de comunicación social		●		
Factores Laborales	FD	DA	DI	AP
Orientación a la tarea	●			
Habilidades sociales		●		
Motivación laboral	●			
Adaptación al trabajo	●			
Aceptación de la autoridad		●		

Elaboración propia: Emmily Sánchez.

El perfil de personalidad laboral se realizó mediante las conductas observadas por el evaluador, contando con 58 ítems divididos en 11 habilidades básicas y 5 factores laborales, en función de ello los resultados arrojan indicadores en habilidades básicas como seguimiento de instrucciones, independencia, grado de ansiedad y trabajo en equipo tiene una fortaleza definitiva es decir es una ventaja laboral, por otra parte, la aceptación del rol laboral, persistencia laboral, ajuste al cambio, capacidad para solicitar ayuda, relación con el

supervisor, socialización con compañeros y habilidades de comunicación social se encuentran en un desempeño adecuado es decir, no es una fortaleza particular. Del mismo modo, se evidencian los resultados obtenidos de los factores laborales en donde la estudiante presenta fortaleza definitiva como ventaja laboral en la orientación para la tarea, motivación laboral y adaptación al trabajo, asimismo, tiene un desempeño adecuado ya que no es una fortaleza particular en habilidades sociales y aceptación de la autoridad. La evaluación e interpretación de este perfil revela fortalezas notables en la estudiante en cuanto a las características presentadas, así como también reconocer las áreas en donde se debe trabajar para un mejor desempeño en el futuro laboral.

Perfil de autoestima de la estudiante con DIM

Tabla 7 Escala de Likert perfil de autoestima

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4

Tabla 8 Perfil de autoestima

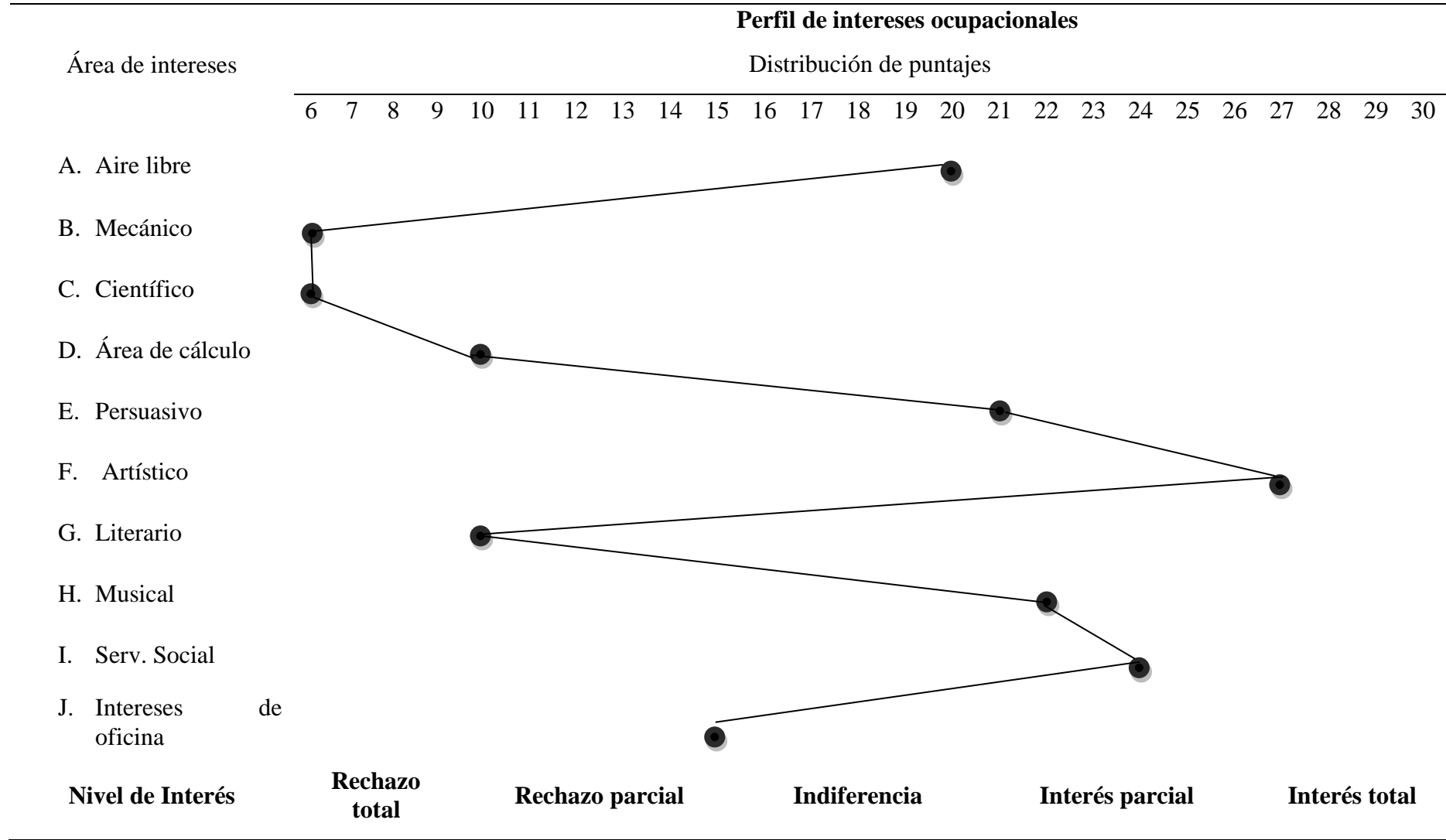
ITEM	1	2	3	4
Siento que soy una persona digna de aprecio, al menos en igual medida que los demás.		●		
Estoy convencido/a de que tengo cualidades buenas.		●		
Soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de la gente.				●
Tengo una actitud positiva hacia mí mismo/a	●			
En general estoy satisfecho de mí mismo				●
Siento que no tengo mucho de lo que estar orgulloso/a	●			
En general, me inclino a pensar que soy un fracasado/a		●		
Me gustaría poder sentir más respeto por mí mismo/a				●
Hay veces que realmente pienso que soy un/a inútil	●			
A veces creo que no soy buena persona.				●
Total, PjD	22 puntos	Autoestima alta: 30-40 puntos.	Autoestima media: 26 a 29 puntos.	Autoestima baja: Menos de 25 puntos.

Elaboración propia: Emmily Sánchez.

La escala de Autoestima de Rosemberg se utilizó para evaluar el nivel de autoestima de la estudiante proporcionando la medida de autopercepción y valía personal, la participante evaluada obtuvo una puntuación total de 22 puntos que indica un nivel de autoestima baja, esto muestra que la estudiante tiene una percepción negativa de sí misma y de sus habilidades; esto conlleva a la falta de motivación que trae consigo dificultades en el rendimiento académico, además, puede influir en la forma en que la estudiante interactúa con los demás debido a que por su baja autoestima puede evitar situaciones sociales por temor a ser juzgada o rechazada incluyendo aislamiento y soledad. Enfrentar esta situación implica un proceso gradual donde se fomente la aceptación personal y la eliminación de pensamientos negativos a través del refuerzo positivo, trabajando para mejorar la percepción de uno mismo.

Intereses ocupacionales

Tabla 9 Perfil de intereses ocupacionales



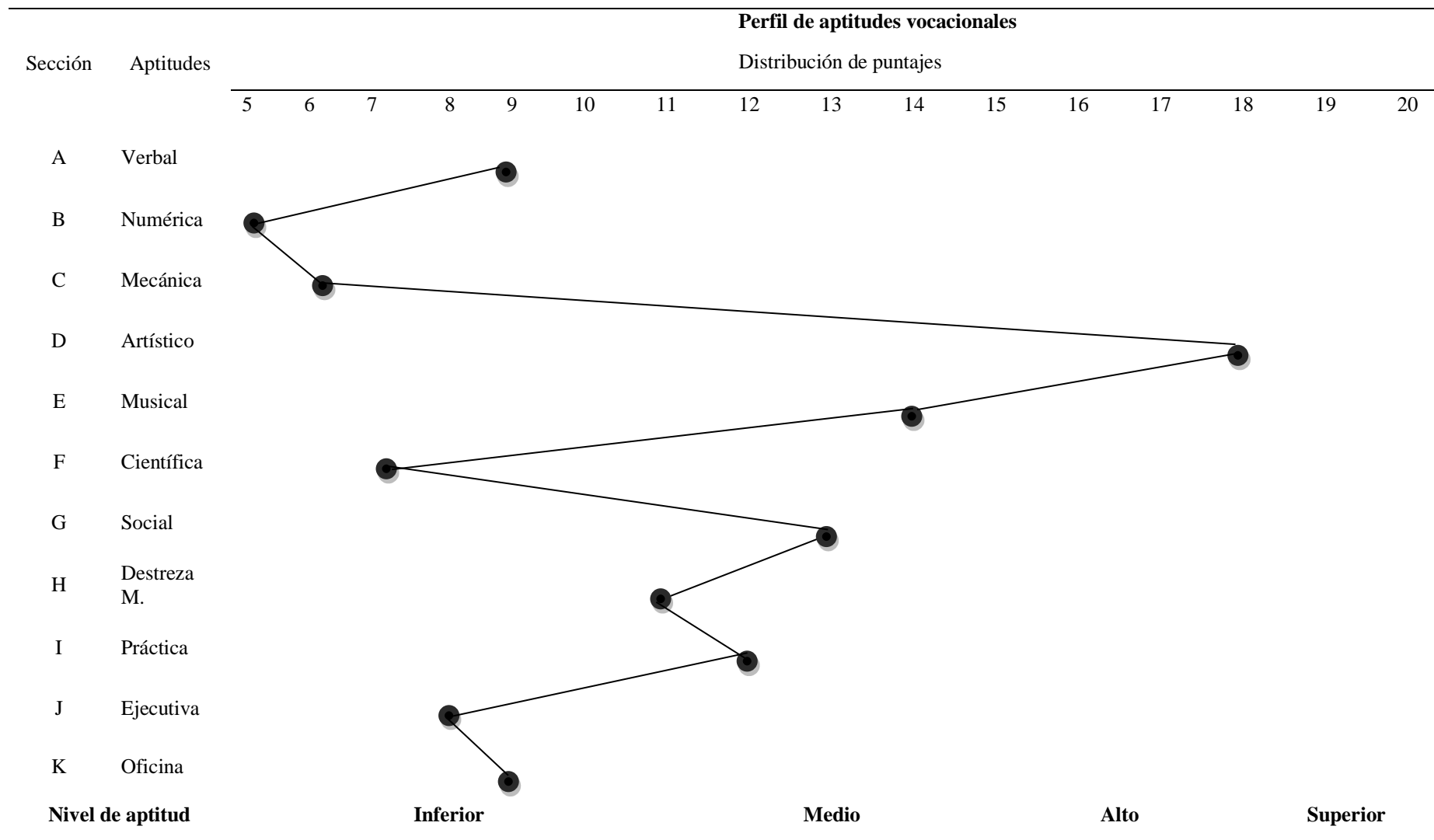
Elaboración propia: Emmily Sánchez.

El perfil expuesto anteriormente hace referencia a los resultados obtenidos de los intereses ocupacionales y preferencias en relación a la estudiante. Nos proporciona información valiosa sobre las áreas en las que encuentra satisfacción e inclinación para su desempeño en un futuro laboral.

La evaluada ha mostrado un marcado interés total por el ámbito artístico, este sugiere que la joven experimenta una atracción hacia actividades relacionadas con la expresión creativa, el arte y el diseño. Esta inclinación va hacia áreas como las artes visuales, la música, la escritura creativa, el diseño, teatro, danza, etc. Esta variedad de posibles trayectorias ocupacionales servirá de impulso para que la estudiante explote sus habilidades y busque aplicarlas en un futuro y se pueda insertar en el entorno laboral sin ningún problema. Por otra parte, tiene un interés parcial en el área persuasiva, musical y social dejando en indiferencia el área de aire libre y mostrando interés parcial en el área de cálculo, literario y oficina para finalmente sin interés alguno y con rechazo total el área mecánica y científica.

Aptitudes vocacionales

Tabla 10 Perfil de aptitudes vocacionales



Elaboración propia: Emmily Sánchez.

El perfil que se muestra en la página anterior hace referencia a los resultados de las aptitudes en relación a la evaluación realizada a la estudiante, se ha identificado que sus áreas de habilidad y potencial interés van encaminadas por el diseño y la creatividad ya que se obtuvo un nivel alto en la aptitud artística. Posee un puntaje medio en el área musical, social y práctica que van de la mano con la personalidad de la joven evaluada. Además, se denota el poco interés por el nivel inferior en las áreas verbal, numérica, mecánica, científica, ejecutiva y oficina; puesto que sus intereses y habilidades no se relacionan con ninguna de estas aptitudes antes mencionadas.

Conocimiento del entorno familiar

La familia de tipo nuclear compuesta por papá, mamá e hijos, KR es la mayor de ellos, a muy temprana edad sus padres migraron y dejaron a la niña bajo el cuidado de su familia materna, luego de unos años la niña viajó a España para reencontrarse con sus padres. Es aquí en donde empieza sus estudios y se dieron cuenta de que algo no iba bien. Su familia sufrió un impacto al enterarse que su hija era diferente sin embargo no dejaron espacio a la exclusión debido a que ayudaron a que KR forme parte del grupo de escuelas regulares.

Con el paso del tiempo brinda apoyos en el hogar, se orienta en espacios físicos hasta lograr una rutina, es un apoyo en la familia porque cumple funciones de acompañar a su hermano menor a la escuela cercana a su hogar, con ayuda de su familia para su escolarización ha logrado leer, escribir y hacer sus tareas en función a sus adaptaciones curriculares.

En relación del apoyo a la familia como adulta está pendiente de los quehaceres domésticos con la dirección y acompañamiento de la madre y conforme pasan los años ella va tomando autonomía. En relación a la situación socioeconómica del país a pesar de que sus padres tienen sus ocupaciones laborales sin embargo hace falta por lo que ella demuestra habilidades para manicura y pedicura y habilidades para diseños estéticos y ha manifestado dentro de la familia que desea trabajar, pero en lo que a ella le gusta

En relación al trabajo del padre como agricultor y a su nivel de educación cree que su hija no estaría en condiciones de trabajar sin embargo con el proceso orientador realizado ella demuestra habilidades laborales que le pueden permitir desarrollarse dentro de este contexto laboral adecuadamente siempre y cuando tenga una persona de apoyo y acompañamiento. En tanto que la madre en relación a que su hija trabaje dentro de un centro estético manifiesta que sería cumplir el sueño de la hija y que está dispuesta a apoyarle en todo lo posible, que si no es contratada para este tipo de trabajos está pensando en la posibilidad de un emprendimiento.

Conocimiento del entorno socio laboral

Entrevista a empleadores

Pregunta 1: ¿En su local han trabajado personas con discapacidad intelectual?

(Empleador 1): No, hasta el momento no se ha presentado el caso de un trabajador con discapacidad en mi empresa.

(Empleador 2): No he considerado emplear a personas con discapacidad.

Los empleadores coinciden en su respuesta quienes mostraron desinterés al hablar del tema, de igual manera para un mejor entendimiento se hace una relación con el criterio de (Garre & Mesonero, 2013):

La principal barrera que encuentran las personas con discapacidad en su acceso al empleo son las barreras y los estereotipos, que causan discriminación. Al término de la crisis, estos prejuicios tenderán a la desaparición: habrá un antes y un después en la contratación de personas con discapacidad, pues la conciencia y las competencias de los candidatos acabarán ganando la batalla” (p.10)

Pregunta 2: ¿Ha tenido experiencias de trabajo con personas con discapacidad intelectual?

(Empleador 1): No, debido a que no tengo conocimiento del trato que se debe dar a una persona con discapacidad.

(Empleador 2): Sí en una ocasión en otro empleo, pero resulta bastante complicado.

Es así que los dos empleadores difieren en sus respuestas debido a que solo uno ha tenido un acercamiento en el mundo laboral con una persona con discapacidad, pero considera que es un trabajo complicado tratar con la discapacidad por ello, (Garre & Mesonero, 2013) agregan su criterio que se puede contrastar con las respuestas adquiridas en donde se manifiesta que:

Llama la atención el hecho de que, entre las principales barreras, encontremos intangibles como el desconocimiento o el temor. Precisamente son los prejuicios y los estereotipos sociales los que crean una nebulosa que lastra la plena integración de las personas con discapacidad. (p.7)

Pregunta 3: ¿Cree que en su local se cumple con la ley Orgánica de discapacidades en función a la inclusión laboral?

(Empleador 1): Sí, siempre se brinda la oportunidad a las personas que más lo necesitan, sin embargo, siempre se elige a la persona que cuente con las habilidades que se necesitan y con el perfil que se busca para el empleo.

(Empleador 2): Se da inclusión laboral en relación a personas embarazadas, de escasos recursos, jóvenes sin experiencia, pero haciendo referencia a las personas con discapacidad no se ha tenido ningún caso de trabajadores con estas condiciones hasta el momento.

Contrastando la respuesta de los empleadores quienes tienen criterios diferentes en relación a la inclusión laboral en sus empresas, se considera a (Garre & Mesonero, 2013) quienes manifiestan que:

El modelo de sociedad actual concibe el empleo como un mecanismo integrador y de realización personal, es decir, el trabajo no es sólo una fuente básica de ingresos, sino un factor de inclusión fundamental. Partiendo de este axioma, la ausencia del mismo tiene consecuencias en las personas, más allá del aspecto puramente económico. (p.9)

Pregunta 4: ¿Cuál considera que es el perfil que debe tener una persona con discapacidad intelectual para trabajar en atención al cliente dentro de su centro?

(Empleador 1): Siempre para los servicios de atención al cliente se debe ser amable, cortés, ser empático para poder atender de la mejor manera a las personas que acuden al local.

(Empleador 2): Ser paciente, tolerante y tener desarrolladas habilidades de comunicación.

En relación a lo expuesto los empleadores tienen respuestas similares acerca del perfil que debe tener una persona con discapacidad para su inserción laboral favorable, es por esto que, se toma como referencia “Un aumento de las competencias facilitaría el incremento del nivel de autonomía, así como de las posibilidades de una inserción más normalizada y exitosa en la vida comunitaria de las personas con DI leve y moderada” (García y otros, 2020)

Pregunta 5: Si tendría en este momento una persona con discapacidad postulando para un puesto de trabajo en su empresa ¿Le daría la oportunidad laboral?

(Empleador 1): Primero se debería evaluar y poner en prueba las capacidades y conocimientos que tiene acerca de las técnicas de belleza y habilidades de atención al cliente,

se necesitaría interactuar más con esta persona, pero si tendría un poco de temor al no saber ni estar preparada en estos casos.

(Empleador 2): Por el momento considero que no se brindaría la oportunidad, se debe tener más conocimiento sobre el tema para poder interactuar de una mejor manera.

Con base en las respuestas similares, en donde se evidencia la falta de información e inclusión que tiene la sociedad actual, es importante mencionar que tienen relación con lo expuesto por (Mina & Barzola, 2018) quienes mencionan que:

En el contexto social y convencional que trasciende dentro de la inserción laboral, se presentan aún limitantes y deserciones en las personas con discapacidad, debido a que no se ejercen políticas públicas que sean acatadas por parte de las empresas; para garantizar las oportunidades y la inclusión laboral, donde se cumplan con todas las disposiciones legales. (p.3)

Tabla 11 Cuadro comparativo de respuestas

Cuadro comparativo de respuestas			
Preguntas	Empleador 1	Empleador 2	Similitud y Diferencias
¿En su local han trabajado personas con discapacidad intelectual?	No, hasta el momento no se ha presentado el caso de un trabajador con discapacidad en mi empresa.	No he considerado emplear a personas con discapacidad.	Los entrevistados tienen la misma opinión, quienes mostraron desinterés al hablar del tema.
¿Ha tenido experiencias de trabajo con personas con discapacidad intelectual?	No, debido a que no tengo conocimiento del trato que se debe dar a una persona con discapacidad.	Sí en una ocasión en otro empleo, pero resulta bastante complicado.	Difieren en sus respuestas debido a que solo uno ha tenido un acercamiento en el mundo laboral con una persona con discapacidad.
¿Cree que en su local se cumple con la ley Orgánica de discapacidades en función a la inclusión laboral?	Sí, siempre se brinda la oportunidad a las personas que más lo necesitan, sin embargo, siempre se elige a la persona que cuenta con las habilidades que se necesitan y con el	Se da inclusión laboral en relación a personas embarazadas, de escasos recursos, jóvenes sin experiencia, pero haciendo referencia a las personas con discapacidad no se ha	Consideran importante tomar en cuenta los grupos vulnerables y coinciden en el temor de acercarse a personas con discapacidad por los estereotipos de la sociedad respecto a este colectivo.

	perfil que se busca para el empleo.	tenido ningún caso de trabajadores con estas condiciones hasta el momento.	
¿Cuál considera que es el perfil que debe tener una persona con discapacidad intelectual para trabajar en atención al cliente dentro de su centro?	Siempre para los servicios de atención al cliente se debe ser amable, cortés, ser empático para poder atender de la mejor manera a las personas que acudan al local.	Ser paciente, tolerante y tener desarrolladas habilidades de comunicación.	Se asemejan y mantienen la postura de creer incapaces de desenvolverse a las personas con discapacidad.
Si tendría en este momento una persona con discapacidad postulando para un puesto de trabajo en su empresa ¿Le daría la oportunidad laboral?	Primero se debería evaluar y poner en prueba las capacidades y conocimientos que tiene acerca de las técnicas de belleza y habilidades de atención al cliente, se necesitaría interactuar más con esta persona, pero si tendría un poco de temor al no saber ni estar preparada en estos casos.	Por el momento considero que no se brindaría la oportunidad, se debe tener más conocimiento sobre el tema para poder interactuar de una mejor manera.	Las respuestas de los empleadores son similares puesto que no ven la posibilidad de brindar una oportunidad laboral a una persona con discapacidad.

Elaboración propia: Emmily Sánchez.

Análisis comparativo

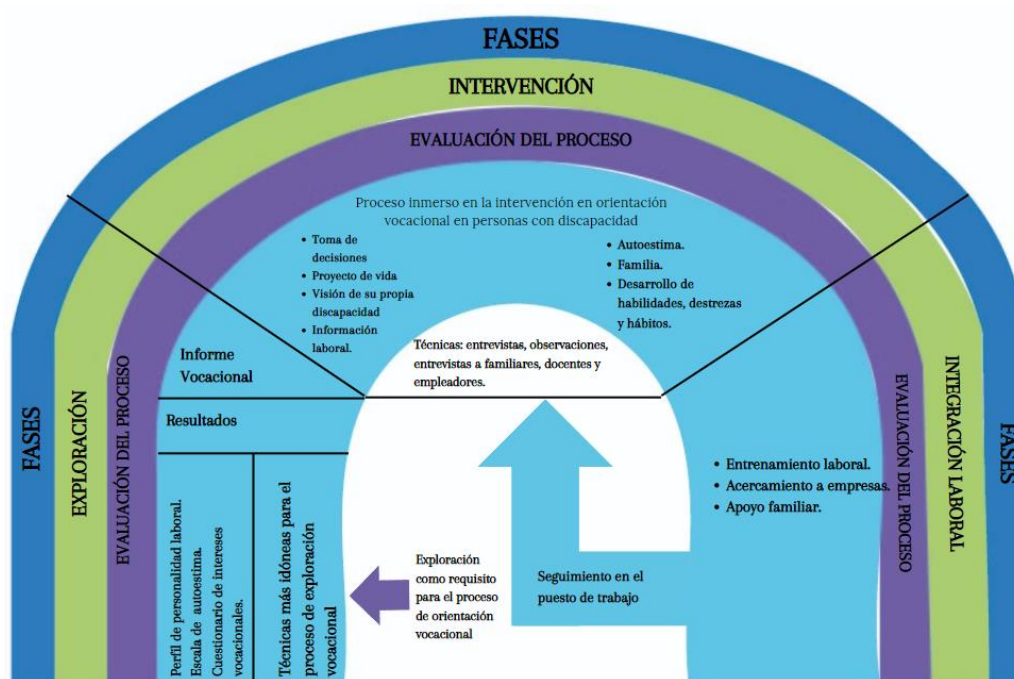
En la entrevista, se pone en manifiesto una preocupante falta de compromiso con la inclusión y diversidad por parte de los empleadores. Sus opiniones reflejan una actitud discriminatoria y perjudicial hacia las personas con discapacidad, al negarse a considerarlas como candidatos para puestos de trabajo en sus empresas. Esta actitud excluyente no solo es injusta, sino que también limita la oportunidad de las personas con discapacidad de contribuir con sus habilidades y talentos al mundo laboral. Además, contradice los esfuerzos globales para promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y desmejora los principios de una sociedad inclusiva. Es imprescindible que las empresas reconozcan la importancia de adoptar prácticas de empleo inclusivas, que no solo benefician a las personas con discapacidad,

sino que también enriquecen el entorno laboral y potencian la productividad y creatividad del equipo. La construcción de una cultura laboral verdaderamente inclusiva debe ser prioridad para todas las organizaciones, garantizando que todas las personas, independientemente de su capacidad, sean tratadas con respeto y tengan igualdad de oportunidades para prosperar en el mundo profesional.

Objetivo 3: Proponer un proceso operativo de intervención en Orientación vocacional y profesional para la inserción laboral, a partir de la identificación de las necesidades de orientación y su aplicación en la estudiante con discapacidad intelectual moderada de tercer año de bachillerato.

PLAN OPERATIVO DE INTERVENCIÓN EN ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y PROFESIONAL PARA LA INSERCIÓN LABORAL MEDIANTE EL MODELO OVDPIS BASADO EN LA TEORÍA DE (Fuenmayor & Gómez, 2017)

Para la elaboración del proceso de un plan operativo de OVP se considera la siguiente estructura:



Fuente: (Fuenmayor & Gómez, 2017)

Elaboración propia: Emmily Sánchez.

Tabla 12 Propuesta de orientación vocacional

Actividades	Objetivo	Contenidos	Actividades	Recursos
FASE DE EXPLORACIÓN	Actividad 1 Conocimiento de mí mismo	Propiciar un ambiente de confianza para identificar la necesidad de orientación de discapacidad intelectual.	<p>Actividad de inicio:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Dinámica de bienvenida “Compartiendo cualidades” <p>Desarrollo:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Actividad 1 “Me veo y me ven” -Aplicación del perfil de personalidad laboral. <p>Cierre:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Retroalimentación de lo aprendido. 	<ul style="list-style-type: none"> -Hojas pre elaboradas -Esferos -Globos -hojas de papel -video de reflexión -https://www.youtube.com/watch?v=LpiprsVAb4Y
	Actividad 2 ¿Tengo un plan de vida?	Identificar sus fortalezas, limitaciones y su proyecto para desarrollar en un futuro.	<p>Actividad de inicio:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Dinámica ADIVINA QUIEN <p>Desarrollo:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Árbol de mi vida -Aplicación del cuestionario de intereses vocacionales. <p>Cierre:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Comentamos el video observado. 	<ul style="list-style-type: none"> -Videos -Hojas preelaboradas -Cinta -marcadores de colores -tarjetas de apoyo. -https://www.youtube.com/watch?v=dfvNLucO9k
	Actividad 3 “Álbum de vida”	Identificar las motivaciones personales para elaborar una visión de su futuro desempeño laboral.	Reforzar autoestima y manualidades basándose en el autoconocimiento	<p>Actividad de inicio:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Cómo estuvo mi día dinámico. <p>Desarrollo:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Collage en cartulinas acerca de: Quién soy, motivaciones, mi futuro, mis fortalezas y debilidades, experiencias favoritas, momentos felices, a dónde voy. -Aplicación de la escala de Autoestima. <p>Cierre:</p>

FASE DE INTERVENCIÓN

Actividad 4 Toma de decisiones.	Aprender los pasos para la reflexión a la hora de tomar decisiones	Mantenerse firmes en la toma de decisiones para su bienestar y desarrollo	-Reconociendo lo aprendido, expongo mi álbum.	Actividad de inicio: -Juego enseño a tomar decisiones.	-Recursos : Guía de pasos para tomar una decisión.
Actividad 5 Conociendo un mundo formativo laboral	Identificar las oportunidades del mundo laboral.	Considerar variables externas que influyen en la toma de decisión vocacional, tomando en cuenta la oferta laboral es un paso muy importante en el que se debe trabajar.	-Resolución de dudas. -Aprendiendo uso de programas digitales para aprender sobre oportunidades laborales.	Desarrollo: -Preguntas mediante gráficos. -Explorando redes de manera responsable.	-Computador. -Conexión a internet. - https://se.nce.go.b.cl/personas/orientacion-laboral-en-linea
Actividad 6 Mi línea de vida	Analizar cómo ciertas experiencias significativas han marcado mi vida.	Orientar a la estudiante para que encuentre la relación entre sus experiencias importantes y el manejo de tensiones y estrés.	-Video motivacional sobre experiencias.	Actividad de inicio: -Video motivacional sobre experiencias. Desarrollo: -Elaboración de la línea de tiempo como	-Hoja de papel. -Lápiz. -Colores. -Marcadores

<p>Actividad 7 Un cuento para mi futuro.</p>	<p>Visualizar el proyecto de vida basándose en los aprendizajes previos.</p>	<p>Fomentar el pensamiento creativo en la estudiante para que pueda visualizar su proyecto de vida a futuro.</p>	<p>punto de partida su nacimiento. -Recordar eventos, paseos, viajes, celebraciones, pérdidas, logros que han marcado su vida de manera positiva o negativa.</p>	<p>Cierre: -Reforzando lo aprendido, preguntas acerca del video y cómo se sintió con la línea de su vida.</p>	<p>Actividad de inicio: -Dinámica.</p>	<p>Desarrollo: -Con base en la lista de aprendizajes que se crearon en la actividad anterior, se debe crear un cuento. -Se pide elegir un personaje que será el protagonista y que use su creatividad.</p>	<p>-Lista de aprendizajes de cada evento significativo de la actividad mi línea de vida. -Papel. -Lápiz.</p>
<p>Actividad 8 Mi autoestima</p>	<p>Reforzar la autoestima y autoconfianza.</p>	<p>Percepciones, evaluaciones, pensamientos o creencias que cada individuo tiene sobre su propia persona</p>	<p>-Actividad de gafas positivas. -Elaboración de material para la actividad. Cierre Comentamos la actividad y qué le gustó de ella.</p>	<p>Actividad de inicio: -Video motivacional.</p>	<p>Desarrollo:</p>	<p>-Computador. -Gafas -Hojas -Lápices</p>	

Actividad 9
¿Cómo relacionarme?

Fortalecer las habilidades sociales de la estudiante.

Capacidades que nos permiten interactuar adecuadamente con los demás

Actividad de inicio:

-Juego de mesa.

Desarrollo:

-Emociones mediante gestos, describir situaciones en donde se deben buscar soluciones.

-juego de mesa
-Conexión a internet.
-Participantes

Cierre:

-Analizo mis conductas en casa y hago una lista de lo que considero tengo que mejorar.

Actividad de inicio:

-Retroalimentación de la actividad anterior.

Desarrollo:

-Vamos a observar un video denominado "Súper Lucía" para luego comentar y resolver las preguntas planteadas.
-Me identifico con Lucía y reconozco mis habilidades y debilidades.

-Computador.
-<https://www.youtube.com/watch?v=-UnfhaUbT0c>
-Conexión a internet.

Cierre:

-Revisión de las actividades realizadas anteriormente e identifico mis aprendizajes.

Actividad de inicio:

-Juego CURIOSAMENTE

Desarrollo:

-Descubrir las profesiones y ocupaciones que existen a través de pistas que hablen sobre su trabajo.

-Computador
--
<https://youtu.be/sbeIDNhCZMs>
-Conexión a internet.

Actividad 10
Los súper poderes

Reconocer las fortalezas y debilidades de mi discapacidad.

Visión de mi propia discapacidad

Actividad 11
¿A dónde voy?

Discernir ideas y planes a futuro

Conocer, dudar, pensar y averiguar te ayuda a tomar decisiones relacionados con tus intereses

<p>Actividad 12 Las noticias y ofertas</p>	<p>Explorar las posibilidades de acceso a cursos puestos laborales.</p>	<p>Indagar sobre información de su gusto y analizar las diversas opciones existentes.</p>	<p>Cierre: -Revisión de la lista de conductas a mejorar doy ideas de cómo hacerlo, llegamos a acuerdos y compromisos. Estoy segura de lo que quiero, hacer un cuento de cómo me proyecto a futuro</p>	<p>-Computador. -Conexión a internet. -Impresora. -Hojas. -Goma. -Tijeras.</p>
<p>Actividad 13 Diálogo con la vida</p>	<p>Tomar contacto con el yo interior.</p>	<p>Empoderamiento, hablar con la vida respecto a las problemáticas que exceden en la persona y comprender el sentido de las cosas que suceden.</p>	<p>Actividad de inicio: -Mi canción favorita.</p> <p>Desarrollo: -En diversas fuentes de información locales en el medio digital buscaremos las opciones que más nos llamen la atención en relación a cursos y oportunidades laborales. -Posteriormente comentaremos acerca de las opciones encontradas.</p> <p>Actividad de cierre: -Comentar acerca de qué oportunidad le llama más la atención.</p> <p>Actividad de inicio: -Preparación del espacio y ambiente propicio para la actividad.</p> <p>Desarrollo: -Colocar una silla vacía en el centro del espacio e invitamos a la VIDA a que se siente en ella.</p>	<p>-Silla. -Espacio amplio y tranquilo.</p>

Actividad 14

La bola de cristal

Identificar las acciones concretas y objetivas que se tiene que realizar en el presente para transformar el futuro en virtud del proyecto de vida.

Identificar la ruta del camino en el Proyecto de vida, frente a las elecciones que se deben tomar en el presente.

-Vamos a establecer un diálogo con ella permitiéndole a la estudiante decirle lo que quiera.

-Se puede aportar lo siguiente: Qué le dirías a la vida o a tu yo del futuro, qué preguntas le harías, qué crees que te respondería, que consejo crees que te daría.

Cierre:

Reflexión.

Actividad de inicio:

-Video de reflexión.

Desarrollo:

-Pedir un ambiente tranquilo a la estudiante y que cierre sus ojos y se concentre en una respiración profunda, luego que visualice una bola de cristal donde puede observar su vida después de diez años.

-Pedir reflexión de las siguientes preguntas: qué está haciendo su yo del futuro, cuáles son los proyectos de vida, qué dice su yo del futuro, qué tiene que hacer ahora para cumplir esa realidad, qué de lo que hace su yo del futuro ya

-Pelota que simule ser la bola de cristal.

-Espacio amplio y tranquilo.

				está haciendo actualmente.	
				Cierre:	
				-Con todas las actividades realizadas armar un portafolio.	
				Actividad de inicio:	
				-Elaboración de la ficha quién soy yo y qué quiero ser.	
				Desarrollo:	
				-Comparación de la ficha elaborada al inicio de la intervención, identificar los cambios y logros alcanzados.	
Actividad 15	Contrastar los intereses del inicio de la intervención y los actuales.	Claridad en sus ideales, planes a futuro, intereses laborales.		-Visita a centros de belleza, bazares y distribuidoras de cosméticos.	-Hoja pre elaborada.
LO				-Entrevista a empleadores.	-Certificado.
LOGRADO				-Entrega de certificado por participación en el programa de orientación profesional.	

Elaboración propia: Emmily Sánchez.

En la presente tabla se ha detallado las actividades cumplidas por cada sesión basadas en el proceso de orientación vocacional y profesional que expone el modelo OVPDIS, elaborando actividades acorde a las capacidades cognitivas de la estudiante con discapacidad intelectual en donde cada día se adquiría exploraba nuevas características para la toma de decisiones asimismo se realizó el refuerzo de lo aprendido en relación a las dimensiones planteadas, cada sesión se logró con éxito y los aprendizajes fueron significativos, sin embargo, en la dimensión de autoestima se considera que se debe reforzar rutinariamente para que mejore su autopercepción y autoconfianza,.

En relación al autoconocimiento y todo lo que engloba esta dimensión, la estudiante logró clarificar sus ideales y realizar un pequeño proyecto de vida que tiene planteado cumplir, cabe destacar, que la estudiante ha desarrollado habilidades sociales gracias a su interacción

con el medio que la rodea debido a que este es muy saludable, pero si se considera que no se logró en su totalidad mejorar las habilidades en relación a la interacción con personas que ajenas a su entorno.

Objetivo 4: Determinar los resultados (logros) de la implementación del proceso de orientación vocacional y profesional para la inserción laboral de una estudiante con discapacidad intelectual de tercer año de bachillerato de la Unidad Educativa Bernardo Valdivieso, 2023.

Se determinan los resultados de todo el proceso concretando el informe vocacional y profesional:

INFORME VOCACIONAL Y PROFESIONAL

I. DATOS GENERALES

Nombres y Apellidos: K.R

Sexo: Femenino.

Fecha de Nacimiento: 25 de febrero del 2001.

Edad: 22 años.

Grado: 3ro BGU.

Fecha de Informe: 06/07/2023.

Examinador: Emmily Sánchez.

Profesión pretendida (Ocupación): Estilista.

II. MOTIVO DE EVALUACIÓN

Realizar la orientación vocacional y profesional adaptada para K.R quien se encuentra cursando el 3ro BGU en la Unidad Educativa del Milenio Bernardo Valdivieso y tiene discapacidad intelectual de 48%.

III. OBSERVACIÓN DE CONDUCTA Y ENTREVISTA

Se observó que la orientada se mostró bastante colaboradora, dinámica y presta a participar y colaborar de cada una de las actividades planificadas, así como también al

momento de realizar la evaluación logró comprender con ayuda visual o dando explicaciones lo que estas pruebas evaluaban, colaborando siempre las indicaciones dadas.

Mediante la entrevista a los docentes funcionarios del DECE, se conoció que la orientación que se había dado era muy superficial y no estaba adaptada a la realidad de la estudiante por lo que manifestaron que ella no logró comprender en su totalidad, además nos comentan que los padres la apoyan en toda decisión que pueda tomar acerca de su futuro como así mismo es el apoyo que tiene de sus hermanos y familia, conociendo que una de sus tías tiene la profesión que la joven estudiante aspira en su futuro.

Por otro lado, en el ámbito escolar su rendimiento académico fue sobresaliente, tomando en cuenta que tiene adaptaciones curriculares adecuadas a su nivel curricular. Sin embargo, la materia con la que tuvo más problemas fue matemáticas en donde su rendimiento académico fue un poco bajo.

IV. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS UTILIZADOS

- Entrevista semiestructurada
- Pruebas y cuestionarios.

V. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA FASE DE EXPLORACIÓN

a. Entrevista

K.R de 22 años de edad, reside en la ciudad de Loja y se encuentra culminando sus estudios en la Unidad Educativa del Milenio Bernardo Valdivieso. Refiere que en su hogar vive con sus padres y sus dos hermanos menores una de 15 y otro de 8, su relación con su familia es buena y recibe todo el apoyo de sus padres para los planes que tiene a futuro.

La funcionaria del DECE encargada del caso de la estudiante con discapacidad intelectual comenta que K.R es una niña muy amable, sociable y cariñosa que tiene inclinación por el arte, le gusta maquillarse y siempre estar bien presentable. Además, la madre dio a conocer que en casa es muy autónoma y ayuda en todos los quehaceres del hogar, realizándolos sin ningún tipo de problema. En sus tiempos libres le agrada ver videos en su celular de peinados y maquillaje, le gusta bailar y escuchar música y no le cuesta trabajo relacionarse con las personas porque tiene desarrolladas sus habilidades sociales gracias a la educación que le han dado sus padres.

Se considera alguien alegre, amable, cariñosa y sociable y cree que un defecto que tiene es ser muy paciente con todos por lo que en algunas veces cree que se han aprovechado por su bondad. Acerca de cómo se percibe como estudiante K.R refiere que es una estudiante muy puntual, preocupada que siempre busca que lo que hace salga bien, su actitud frente al estudio expresa que en muchas veces necesita ayuda, pero le gusta cumplir con todas sus tareas. Sus principales metas en su vida son: viajar, ser estilista, cumplir con sus metas planteadas.

Al finalizar con sus estudios y graduarse del colegio tiene como opciones seguir cursos de maquillaje, peinado, uñas y corte de cabello, para luego poder emprender en su propio local en su casa con el apoyo incondicional de sus padres. Lo que más le llama la atención de esta ocupación es poder ayudar a las personas a verse mejor es algo que le ha gustado siempre y el gusto siente que nació porque su tía siempre le mostró como realizaba su trabajo y fue desarrollando un gusto por el arte del estilismo.

b. Área de personalidad laboral

Habilidades básicas

Dentro de las 11 habilidades básicas presenta una fortaleza definitiva en 4 de ellas que son: seguimiento de instrucciones, independencia, grado de ansiedad y trabajo en equipo, mostrando un desempeño adecuado en aceptación del rol laboral, persistencia laboral, ajuste al cambio, capacidad para solicitar ayuda, relación con el supervisor, socialización con los compañeros y habilidades de comunicación social.

Factores laborales

En los 5 factores laborales se encontró una fortaleza definitiva en orientación a la tarea, motivación laboral y adaptación al trabajo, en cambio, un desempeño adecuado en habilidades sociales y aceptación de la autoridad.

En cuanto a las puntuaciones promedio obtenidas en el instrumento, resaltan las puntuaciones especialmente habilidades sociales apropiadas que se refieren a los comportamientos y capacidades que una persona muestra al interactuar con otras de manera adecuada y respetuosa en diferentes situaciones. Las puntuaciones más bajas se obtienen en el factor de súper confianza que se relaciona con la percepción que una persona tiene sobre su propia confianza en situaciones sociales y en la orientación para la tarea debido a las capacidades cognitivas de la estudiante con discapacidad intelectual en donde se necesita

repetir las órdenes e incluso trabajar con una explicación o ejemplo para que se pueda acatar cualquier tipo de indicación.

c. Autoestima

En relación a este apartado se midió mediante la escala de autoestima de Rosemberg que es un instrumento ampliamente utilizado para evaluar el nivel de autoestima de un individuo, proporciona una medida que refleja la percepción general que la persona tiene de sí misma. Los resultados de esta escala demuestran que la estudiante K.R tiene una autoestima baja con un puntaje de 22, que se debe trabajar y reforzar mediante actividades y herramientas para mejorar su autopercepción.

Obteniendo los resultados más bajos en el convencimiento de que tiene buenas cualidades, está satisfecho de sí mismo, no siente que tiene muchas cosas de las cuales sentirse orgullosa.

d. Área de intereses

Para valorar este apartado se consideró pertinente el uso del cuestionario de intereses ocupacionales y aptitudes vocacionales de Yolanda Blanco en donde se obtuvo resultados que indican un marcado interés total por el ámbito artístico, este sugiere que la joven experimenta una atracción hacia actividades direccionadas a la expresión creativa, el arte y el diseño. Es decir, que gracias a las evaluaciones realizadas se obtiene un resultado favorable debido a que tiene relación al criterio de la estudiante con su gusto por el arte del estilismo.

Mostrando un interés parcial en el área persuasiva, musical y servicio social, indiferencia en al área de aire libre, rechazo parcial en área de cálculo, literario, e intereses de oficina, rechazo total en el área mecánica y científica. Simultáneamente, en las aptitudes tiene un nivel medio en la musical, social y práctica y un nivel inferior en la verbal, numérica, mecánica, científica, ejecutiva y de oficina.

Factores externos

Familia

La familia de tipo nuclear compuesta por papá, mamá e hijos, KR es la mayor de ellos, a muy temprana edad sus padres migraron y dejaron a la niña bajo el cuidado de su familia materna, luego de unos años la niña viajó a España para reencontrarse con sus padres. Es aquí en donde empieza sus estudios y se dieron cuenta de que algo no iba bien. Su familia sufrió un

impacto al enterarse que su hija era diferente sin embargo no dejaron espacio a la exclusión debido a que ayudaron a que KR forme parte del grupo de escuelas regulares.

Con el paso del tiempo brinda apoyos en el hogar, se orienta en espacios físicos hasta lograr una rutina, es un apoyo en la familia porque cumple funciones de acompañar a su hermano menor a la escuela cercana a su hogar, con ayuda de su familia para su escolarización ha logrado leer, escribir y hacer sus tareas en función a sus adaptaciones curriculares.

En relación del apoyo a la familia como adulta está pendiente de los quehaceres domésticos con la dirección y acompañamiento de la madre y conforme pasan los años ella va tomando autonomía. En relación a la situación socioeconómica del país a pesar de que sus padres tienen sus ocupaciones laborales sin embargo hace falta por lo que ella demuestra habilidades para manicura y pedicura y habilidades para diseños estéticos y ha manifestado dentro de la familia que desea trabajar, pero en lo que a ella le gusta

En relación al trabajo del padre como agricultor y a su nivel de educación cree que su hija no estaría en condiciones de trabajar sin embargo con el proceso orientador realizado ella demuestra habilidades laborales que le pueden permitir desarrollarse dentro de este contexto laboral adecuadamente siempre y cuando tenga una persona de apoyo y acompañamiento. En tanto que la madre en relación a que su hija trabaje dentro de un centro estético manifiesta que sería cumplir el sueño de la hija y que está dispuesta a apoyarle en todo lo posible, que si no es contratada para este tipo de trabajos está pensando en la posibilidad de un emprendimiento.

Entrevista a empleadores

En el complejo entorno socio laboral en el que esta joven con discapacidad intelectual busca insertarse se evidencian luces y sombras que reflejan la realidad de inclusión y oportunidades en el mundo laboral. Aunque algunos centros estéticos y comerciales de cosméticos que se alinean con los intereses y habilidades de la joven, han adoptado un enfoque inclusivo y valioso, lamentablemente la mayoría de centros estéticos y comerciales de cosméticos aún no han abrazado plenamente la diversidad y la igualdad de oportunidades.

Es innegable que la lucha por la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual ha avanzado en algunos sectores, especialmente en aquellos centros estéticos y comerciales de cosméticos que comprenden y valoran las contribuciones únicas que estos individuos pueden aportar, sin embargo, el panorama general refleja un desafío constante a pesar de las leyes y regulaciones que establecen obligación de proporcionar igualdad de

oportunidades laborales para personas con discapacidad, muchas empresas todavía no han dado pasos significativos hacia la verdadera inclusión. Además, en el entorno de KR la realidad que enfrenta relacionado a la inserción laboral es distinta a la Ley Orgánica de Discapacidades no se cumple en muchos casos, más bien este grupo de personas son víctimas de la discriminación.

La falta de oportunidades inclusivas para la inserción de KR no solo refleja una pérdida de aprovechar talentos y potencialidades de este grupo humano, sino también una oportunidad perdida para construir equipos de trabajo diversos y enriquecedores. La discriminación y la exclusión en el ámbito laboral perpetúan estigmas y limitaciones, privando a la estudiante de la posibilidad de contribuir plenamente en la sociedad y experimentar la satisfacción y el sentido de logro que provienen del trabajo.

e. Perfil de profesional en belleza

Considerando los intereses de la estudiante y el área en que desea desempeñarse según estudios realizados para obtener un cargo en un centro de belleza o peluquería debe tener títulos o certificados por cursos de formación en belleza y estilismo, siendo actualizados con conocimientos en nuevas técnicas de peinados, cortes y maquillajes. Además, se pide experiencia de trabajo en esta profesión. Según (Monzó, 2014) debe tener conocimientos amplios sobre los servicios que se dan en la peluquería incluyendo:

- Asesoramiento de imagen o tratamientos capilares.
- Conocimiento de los tipos de cabellos que existen.
- Aspectos dermatológicos.
- Tipos de cortes de cabello acordes con la fisonomía del individuo.
- Tipos de peinados y recogidos especiales.
- Métodos para lograr un efecto rizado, liso o con volumen.
- Técnicas de color y mechas.
- Aplicación de extensiones.

Además de estos conocimientos básicos en su profesión deberá tomar en cuenta las normas de higiene y prevención de riesgos laborales, asimismo, como es un puesto que se relaciona directamente con el público deberá tener conocimientos prácticos sólidos en lo que a atención al cliente se refiere, competencias como:

- Capacidad de comunicación.
- Extroversión.

- Orientación y buen trato al cliente.
- Amabilidad.
- Precisión en su tarea.
- Seguridad en sí misma.
- Creatividad.
- Madurez emocional.
- Buena presencia.
- Gusto por la belleza.
- Higiene.
- Capacidad de persuasión.
- Dinámica.
- Responsable.
- Flexibilidad y adaptación al cambio.
- Organizada.
- Autónoma.
- Capacidad para trabajar en equipo.
- Interés y motivación por aprender.
- Capacidad para la resolución de problemas.
- Compromiso con la excelencia. (p.71)

En algunos casos no se toma en cuenta la experiencia como profesional al ser un cargo de ayudante en peluquería, pero se necesita todas las habilidades mencionadas con anterioridad.

VI. CONCLUSIONES

Considerando la información recabada en la entrevista, observación y acercamiento a la estudiante K.R y de los resultados obtenidos en las evaluaciones en cuanto a personalidad, intereses, intelectual, se concluye que:

- K.R desea ingresar a talleres, cursos de belleza y estilismo, esta decisión está influenciada por su tía la cual se desempeña en esta ocupación e hizo que le llame la atención entrar en el mundo de la belleza y estética. Lo que más le agrada es saber que podrá ayudar a verse bien a las personas y el contacto que va a tener con la sociedad debido a que le gusta llevarse bien con todos y brindar su atención con mucha hospitalidad y paciencia.

- K.R es una persona que demuestra buenas relaciones interpersonales como saludo, sonrisa, aunque inhibida poco comunicativa, en su personalidad laboral demuestra un desempeño adecuado en la mayoría de las habilidades básicas y en factores laborales su mayoría se encuentra en fortaleza definitiva, en cuanto a su autoestima se debe trabajar en ello debido a que tiene un nivel bajo de autoestima, en sus aptitudes demuestra interés en todo lo que se relaciona al arte.
- Tiene la capacidad de sumar y restar cantidades pequeñas, hace uso de un computador como prender apagar, abrir un documento y escribir, utiliza WhatsApp adecuadamente, escribe mensajes y en sus labores cotidianas es autónoma.
- Su nivel de inteligencia diagnosticado es de 48% ubicándose en una DI moderada, con adaptaciones curriculares obtiene el título de bachiller en el presente periodo.

VII. RECOMENDACIONES

- A la madre de familia para que le apoye en el emprendimiento familiar en donde la estudiante KR desarrolle sus capacidades dentro del área del arte y además que exista una persona que le acompañe por seguridad.
- A la madre de familia que le apoye en cursos de capacitaciones para actividades laborales de manicura, pedicura y maquillaje
- Se continúe incentivando el desarrollo de las habilidades potencialidades dentro de su situación de discapacidad las tiene.

Loja, Julio del 2023



f)

Psicopedagoga: Emmily Cristina Sánchez Torres.

7. Discusión

La presente investigación fue realizada en la Unidad Educativa del Milenio Bernardo Valdivieso, en una estudiante con discapacidad intelectual del tercer año de bachillerato paralelo “A”, que se consideró como estudio de caso por sus necesidades específicas de apoyo educativo. En relación a los resultados obtenidos se plantea la discusión basada en la redacción de acuerdo al orden de los objetivos planteados.

En relación al **primer objetivo**, se realizó la caracterización de los procesos de orientación vocacional y profesional que se ofrecen en la Unidad Educativa del Milenio Bernardo Valdivieso en relación a la condición de discapacidad intelectual de la estudiante tomada como estudio de caso mediante una entrevista a tres funcionarios del DECE, en donde se tuvo como resultados que en la actualidad se realiza un proceso orientador que se encuentra impuesto por el Ministerio de Educación pero se menciona que este no se adapta para los/as estudiantes con discapacidades o necesidades específicas de apoyo educativo, además, hicieron énfasis en la necesidad de realizar la adaptación mediante imágenes para guiar y orientar hacia una ocupación y que en su futuro tengan mayor oportunidades de salir adelante y ser independientes, trabajar en habilidades sociales y en brindar información sobre las oportunidades laborales en su discapacidad, pero por falta de conocimientos y de tiempo no lo pueden poner en práctica, es por esto que existe menor posibilidad de inserción laboral en este alumnado.

En función de los resultados obtenidos se contrasta con los de la investigación realizada por (Sornoza, 2022) en la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil titulada “Orientación Vocacional para la Inclusión Laboral de los Estudiantes con NEE” en la cual se analiza la necesidad de implementar un programa de orientación vocacional y profesional en la institución en donde se propone como alternativa hacer uso de una guía de estrategias docentes para brindar orientación vocacional a estudiantes con discapacidad para que se pierda la idea errónea de que este alumnado no puede desempeñarse laboralmente.

De tal manera que, se puede inferir que comparando los datos de la investigación sí es necesario realizar la intervención en orientación vocacional y profesional en beneficio de la inclusión de las personas con discapacidad en un ambiente laboral que se adecuado y en relación a sus habilidades, capacidades e intereses.

En comparación con, el **segundo objetivo** que buscó analizar la realidad de las características de la estudiante con discapacidad intelectual en relación a su personalidad, autoestima, aptitudes e intereses profesionales u ocupacionales y el conocimiento del entorno familiar y sociolaboral mediante los instrumentos como el perfil de personalidad laboral, escala de autoestima de Rosemberg, cuestionario de intereses ocupacionales y aptitudes vocacionales de Yolanda Blanco así como también entrevista semiestructurada direccionada a los empleadores de algunas empresas de la localidad, con la finalidad de conocer los puntos clave de las principales dimensiones de la orientación y las características de la estudiante con discapacidad intelectual.

En comparación con el aporte de (Río, 1997) quien considera que el propósito del orientador según esta perspectiva, consiste en auxiliar a las personas para que reflexionen de forma crítica acerca de sus habilidades, limitaciones, intereses, personalidad y valores en relación con el mundo laboral, de esta manera, se busca identificar áreas profesionales que sean compatibles con estas características individuales. Un objetivo primordial de la orientación profesional es lograr un equilibrio óptimo entre la persona y su elección laboral, asegurándose de que la ocupación seleccionada sea adecuada y gratificante para el individuo.

Estas dos investigaciones están basadas en un proceso de evaluación cuyos resultados se encuentren en función de las características de personalidad laboral, autoestima e intereses de la persona a intervenir para de esta manera trabajar a más profundidad en las áreas que presentan dificultades y así las decisiones que tome la estudiante vayan de acuerdo a las características que posee y las habilidades que ha desarrollado.

Por otra parte, en el **tercer objetivo**, se realizó una propuesta de un proceso operativo de intervención en Orientación Vocacional y profesional para la inserción laboral de la estudiante con discapacidad intelectual de tercer año de bachillerato de la Unidad Educativa del Milenio Bernardo Valdivieso en donde mediante el uso del programa OVPDIS se pudo tomar como referencia puntos clave para intervenir en la orientación vocacional de la estudiante y mediante herramientas y estrategias didácticas se trabajó de acuerdo con sus capacidades además de los apoyos tecnológicos que fueron de mucha ayuda durante este proceso formativo y orientador en donde se ayudó a tener claridad en los intereses ocupacionales que tiene para su futuro así como también conocer las distintas habilidades que posee y que le ayudarían como fuentes de ingreso para ser independiente.

En relación a los resultados se contrasta con los de (Fuenmayor & Gómez, 2017) quienes consideran que los profesionales como psicólogos, trabajadores sociales, psicopedagogos especializados en procesos y situaciones emergentes necesitan trabajar en diversos aspectos al iniciar un proceso de orientación vocacional profesional, estos aspectos incluyen la capacidad para toma de decisiones, la elección de una carrera profesional, la formulación de un proyecto de vida, la percepción de tu propia discapacidad, la autoestima, el autoconcepto, el conocimiento sobre opciones laborales, la capacitación en habilidades ocupacionales, la reorientación vocacional, el desarrollo de habilidades y destrezas.

Se considera que las dos investigaciones tienen una estrecha relación debido a que se concuerda en el proceso operativo de orientación se asemeja en los componentes planificados para trabajar en la propuesta elaborada, el desarrollar la intervención en orientación profesional en discapacidad intelectual aporta en la vida no solo del individuo sino también de las personas que se encuentran a su alrededor ya que los cuidadores a menudo subestiman las capacidades de las personas con discapacidad, lo que puede llevar a que no consideren la posibilidad de que pueden desempeñar una ocupación, Además, es común que no tengan conocimiento sobre la importancia de la orientación vocacional en este contexto.

Finalmente, en el **cuarto objetivo**, se planteó determinar los resultados de la implementación del proceso de orientación vocacional y profesional para la inserción laboral de una estudiante con discapacidad intelectual de tercer año de bachillerato de la Unidad Educativa del Milenio Bernardo Valdivieso, a través de un informe vocacional que buscó reunir cada uno de los aspectos evaluador y encontrados en relación a la estudiante con discapacidad intelectual así como los antecedentes de su entorno, en donde se pudo constatar que los resultados arrojados en las pruebas aplicadas concuerdan con los intereses vocacionales en función al área artística, así como el criterio de la joven quien mantiene su decisión en lograr ser una excelente estilista en un futuro.

En el objetivo planteado existe un vacío de conocimiento en relación a que no existen investigaciones previas que detallen y resuman sus datos del proceso orientador en un informe vocacional, sin embargo, se determina la efectividad del mismo debido a que se encuentran cada uno de los aspectos que se deben conocer claramente explicados, sobre una persona en función de sus intereses, habilidades y posibles ocupaciones adecuadas y satisfactorias para el individuo.

8. Conclusiones

- Según el criterio de las psicólogas del DECE de la unidad educativa, no se realiza un proceso de orientación profesional para estudiantes con DI, no obstante, consideran que sí se debe realizar una adaptación con imágenes o cuentos para una mejor comprensión de la estudiante, además se debe trabajar en terapias ocupacionales, así mismo es necesario debido a que el proceso orientador va de la mano de la educación y se ajusta dependiendo a la adaptación curricular; existen dos criterios sobre procesos de diagnóstico un criterio afirma que el mismo se realiza de forma general (todos los estudiantes) de personalidad, aptitudes e intereses, además los factores familiares, sin embargo otro criterio sostiene que no se realiza un diagnóstico, creyendo que es pertinente realizarlo al momento de intervenir. No se ha ofrecido información sobre inserción laboral para personas con discapacidad intelectual, solo de manera general no específico.
- Los rasgos que presenta en relación a la personalidad son dificultades en la relación interpersonal con el supervisor, adaptación al entorno laboral, por el contrario tiene fortaleza en la motivación hacia el trabajo y presentación personal, su nivel de autoestima es bajo que se debe fortalecer y continuar trabajando y en relación a sus aptitudes e intereses profesionales se relacionan entre sí enmarcándose en el área del arte, su familia brinda todo su apoyo y contingente para que la estudiante estudio de caso logre cumplir con sus metas propuestas, sin embargo, el entorno socio-laboral no es el adecuado debido a la falta de inclusión a personas con discapacidad que existe en el mercado laboral.
- La propuesta del proceso operativo de intervención en Orientación vocacional y profesional para la inserción laboral basada en el modelo de Orientación vocacional y profesional para la discapacidad (OVDPDIS), con este modelo se estructura la propuesta denominada “Construyendo juntos un futuro inclusivo” que contiene 3 fases: exploración, que se consideró actividades de conocimiento de sí mismo incluyendo la evaluación del perfil de personalidad laboral, escala de autoestima y el cuestionario de intereses y aptitudes vocacionales, intervención compuesto de la toma de decisiones, proyecto de vida visión de su propia discapacidad, información laboral, autoestima, familia y desarrollo de habilidades, destrezas y hábitos y finalmente de integración laboral con un entrenamiento laboral, acercamiento a empresas y apoyo familiar guiadas por un eje transversal de evaluación del proceso. Se concretaron 15 actividades

con componentes adecuados específicamente para orientar vocacional y profesionalmente a una persona con discapacidad intelectual para determinar sus intereses a futuro y elaborar un plan de vida incluyendo la inserción laboral.

- Los resultados de la implementación del proceso de orientación vocacional resultó eficaz, en primer lugar porque se consiguieron los objetivos propuestos, y luego de la aplicación del programa se logró resultados significativos como es el reconocimiento de los rasgos personales laborales y aptitudinales e intereses ocupacionales que se encuentran detallados en un informe vocacional y profesional que engloba las características de personalidad laboral, autoestima, intereses ocupacionales y aptitudes vocacionales, asimismo los datos de su entorno familiar y socio-laboral, en donde se recomienda a la madre que cumpla con el sueño de su hija de tener su espacio de manicura y pedicura, asimismo a K.R busque el acompañamiento a capacitaciones y perfeccionamiento continuo de sus intereses exceptuando actividades propias de la podología.

9. Recomendaciones

- A la institución educativa se recomienda capacitar y brindar instrumentos a los funcionarios del DECE para que se pueda intervenir en orientación vocacional y profesional de manera adecuada, eficiente y así exista un conocimiento de las habilidades que presenta el estudiante con discapacidad intelectual, asimismo conocimiento del entorno laboral y preparación de los estudiantes con DI para la inserción laboral de acuerdo a sus rasgos personales y necesidades específicas.
- Para el proceso de orientación el equipo DECE realice una selección de instrumentos estandarizados para el proceso de orientación a los estudiantes con DI que se adapten a estas características específicas.
- Se recomienda a la institución educativa tomar en cuenta la propuesta realizada para su aplicación directa o revisión y adecuación si es necesario para apoyo en casos que posteriormente se les presenten. Esta propuesta más completa ayudará al alumnado con DI a tener mejores y mayores herramientas para tomar una decisión ajustada y más acertada acerca del futuro académico y ocupacional inmediato de estos estudiantes en situación con discapacidad.
- A la carrera de psicopedagogía considerar la propuesta del modelo OVDPDIS para su desarrollo como parte de prácticas pre profesionales en el ciclo V en la materia de orientación profesional considerando el alumnado con discapacidad de las instituciones educativas viendo los óptimos resultados obtenidos en la aplicación a la estudiante que fue una experiencia interesante como psicopedagoga y a su vez puede ser extrapolada a otras instituciones educativas.

10. Bibliografía

- Ley Orgánica de Educación Superior. (2010). *Asamblea Nacional Suplemento del Registro Oficial No. 572*. SMEcuaeducación S.A.
- Benavides, M. O., & Restrepo, C. G. (2005). Métodos en Investigación cualitativa: triangulación. *Metodología de investigación y lectura crítica de estudios*, XXXIV(1), 118-124. <https://doi.org/http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v34n1/v34n1a08.pdf>
- Bolton, & Roessler. (1986). WPP. PERFIL DE PERSONALIDAD LABORAL. WORK PERSONALITY PROFILE SELF-REPORT. *Arkansas Research and Training Center in Vocational Rehabilitation*.
- Botía, A. (2008). Competencias básicas y ciudadanía. *Caleidoscopio, revista de contenidos educativos del CEP de Jaén*(1).
- Briones, Y. (2020). La orientación profesional para la elección de carrera en una universidad Ecuatoriana. *Universidad Autónoma de Madrid*, 0(0), 42-124. https://doi.org/https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/693491/briones_palaicios_yita.pdf?sequence=1
- Castillo, I. (2011). Desarrollo Vocacional y Proyecto de Vida en estudiantes con Discapacidad en Educación Superior, Universidad Rafael Beloso Chacín. *Universidad del Zulla*, 0(0), 24.
- Concepción, A., & Cuellar, L. (2019). Programa de Orientación Vocacional dirigido a Estudiantes con Discapacidad Intelectual Leve que cursan el nivel Pre- Media y Media que asisten al centro educativo Simón Urbina Colón, 2019. *Universidad Especializada de las Américas*.
- Cuzquillo, T., & Esmeraldas, A. (2020). HABILIDADES SOCIALES CON MAYOR DÉFICIT EN PERSONAS QUE TIENEN DISCAPACIDAD INTELECTUAL (20 USUARIOS HOMBRES Y MUJERES DE EDAD COMPRENDIDA ENTRE 20 A 51 AÑOS): INVESTIGACIÓN REALIZADA CON EL APOYO DE PROFESIONALES PSICÓLOGOS QUE LABORAN DENTRO DE UNA INSTI. *Universidad Politécnica Salesiana Sede Quito*.

- Espada, R. (2015). Madurez vocacional en estudiantes universitarios con discapacidad: orientación y formación en competencias transversales para la mejora de la empleabilidad y el desarrollo profesional. *Universidad de Salamanca*, 0(0), 91-92.
- Espinoza, R. (2016). Trabajo y Discapacidad: Una mirada crítica a la Inclusión al empleo. *Centro de Estudios Interdisciplinarios Etnolingüística y Antropología Sociocultural*, 0(31), 110-120. <https://doi.org/http://www.scielo.org.ar/pdf/paptra/n31/n31a07.pdf>
- Espinoza, R. V., & Valderrama., C. C. (2016). Trabajo y discapacidad: Una mirada crítica a la inclusión al empleo. *Centro de estudios Interdisciplinarios en etnolingüística y Antropología Socio Cultural*, 110-117.
- Fuenmayor, D. A., & Gómez, J. C. (2017). Orientación vocacional en personas con discapacidad. *Universidad del Zulia. ISSN: 1315-8856*, 0(3), 95-109.
- Fuenmayor, D., & Gómez, J. (2017). Orientación vocacional en personas con discapacidad. *Omnia*, 23(3), 95-109.
- García, M. J. (2019). Autoconocimiento en jóvenes para la toma de decisión de la carrera profesional. *Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente*, 117.
- García, M. J., Molla, C. L., & Fernández, H. G. (2020). El perfil competencial laboral de personas con discapacidad intelectual en centros ocupacionales. *Revista de Investigación Educativa*, 2(38), 475-493.
- Garre, J., & Mesonero, F. (2013). El perfil del trabajador con discapacidad 2013. *Capgemini-Fundación Adecco*, 2-20.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <https://doi.org/ISBN: 978-1-4562-2396-0>
- Herrera, M. A. (2022). La inserción laboral de las personas con discapacidad visual en la ciudad de Loja en las edades comprendidas entre 18 a 50 años. *Universidad Nacional de Loja*.
- Maldonado, E. P., & Peña, I. S. (2020). Inserción laboral en personas en situación de discapacidad en América Latina. *Universidad Autónoma de Honduras Departamento de Pedagogía de las ciencias de la Educación*, 29(4). <https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190724>

- Martínez, P. C. (2006). El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación científica. *Universidad del Norte* (20), 165-193.
- Mendoza, T. d., & Martínez, R. R. (2008). El Efecto de la Orientación Vocacional en la Elección de la Carrera. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, V(13), 10-16.
- Mendoza, T., & Rodríguez, R. (2008). El Efecto de la Orientación Vocacional en la Elección de la Carrera. *REMO*, V(13), 10-17.
- Mina, M. A., & Barzola, D. d. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Revista Espacios*, 39(51), 3.
- Monzó, R. A. (2014). Plan de empresa para un SPA-PELUQUERÍA. *Universidad Politécnica de Valencia*, 71.
- Morales, H. (2021). Informe de Evaluación Vocacional. *Universidad Mariano Galvez*.
- Moreno, M. L. (2007). Orientación profesional y formación basada en el trabajo, Conceptos básicos y sugerencias para la intervención. *Universidad de Barcelona*, 15-33.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U. <https://doi.org/SBN 978-958-762-188-4>
- Olmos, P. (2011). Orientación y formación para integración laboral del colectivo de jóvenes vulnerables. *Universidad Autónoma de Barcelona*, 0(0), 106-433. <https://doi.org/https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/51432/por1de1.pdf?sequence=1>
- Ordóñez, C. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. *Revista de educación*, 6(2), 145-147. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/4677/467746230007.pdf>
- Ortíz, M. (2017). Programa de Orientación Vocacional y Profesional para estudiantes de primero a tercer año de bachillerato con Necesidades Educativas Especiales de la Unidad Educativa Emaús Fe y Alegría durante el período Marzo- Julio de 2017. *Universidad Politécnica Salesiana Sede Quito*.

- Parras, A., Madrigal, A., Redondo, S., Vale, P., & Navarro, E. (2008). *Orientación educativa: fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas*. SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA subdirección general de información y publicaciones.
- Pino, J. L., García, A., Cuenca, Y., Pérez, R., & Arzuaga, M. (2011). ORIENTACIÓN EDUCATIVA Y PROYECTOS DE VIDA: HACIA UNA FORMACIÓN PERSONALIZADA DEL PROFESIONAL DE LA EDUCACIÓN. *Educación Cubana. Ministeriode Educación*, 1-51.
- Psiquiatría, A. A. (2014). Guía de consulta de los criterios diagnósticos del (DSM-5). *Asociación Americana de Psiquiatría*, 5.
- Pucci, R. (2018). Factores que inciden en el proceso de toma de decisión vocacional en jóvenes del interior que migran para continuar sus estudios superiores. *Universidad Católica de Argentina*, 0(0), 15.
<https://doi.org/https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/8418/1/factores-proceso-toma-decision-pucci.pdf>
- Río, C. J. (1997). Orientación Profesional en Personas con Discapacidad: Desarrollo y Aplicación de Instrumentos de Evaluación e Intervención. *Universidad de Salamanca*.
https://doi.org/https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/131567/DPETP_JenaroR%C3%ADoC_Orientaci%C3%B3nprofesional.pdf?sequence=1
- Roca, E. (2014). *CÓMO MEJORAR TUS HABILIDADES SOCIALES*. ACDE Ediciones.
- Rodríguez, D. (2020). Orientación Profesional para estudiantes de la ESO con Trastorno del Espectro Autista nivel 1. *Universidad de Navarra*.
- Rubio, L. (2016). La autoestima de las personas con discapacidad intelectual. *Universidad de Oviedo*.
- Sampieri, R. H., & Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education.
- Sornoza, J. (2022). Orientación Vocacional para la Inclusión Laboral de estudiantes con NEE. *Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil*.
- Superior, C. d. (2018). *REGLAMENTO PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD EN LA EDUCACION SUPERIOR*.

- Valladares, A. L., Zerquera, L. d., & Egües, M. A. (2020). El proceso de orientación hacia la carrera, desde el rol del psicopedagogo en la institución educativa. *Revista Conrado*, 16(73), 35-40.
- Vergara, M. d. (2017). Inserción laboral de personas con discapacidad en Ecuador. *Universidad San Francisco de Quito*, 0(0), 0.
- Vidal, M., & Fenández, B. (2009). Orientación Vocacional. *Educación Médica Superior* , 2(23), 1-11.
- Villamagua, C. A. (2021). Beneficios de los talleres pre vocacionales en personas con Discapacidad Intelectual. *Universidad Central del Ecuador*.

11. Anexos

Anexo 1. Pertinencia del proyecto



**UNIVERSIDAD
NACIONAL DE LOJA**

CARRERA DE PSICOPEDAGOGIA

Memorando N°: UNL-CPPG -2023-**140**

Loja, 27 de julio de 2023

Doctora

Sonia Marlene Sizalima Cuenca, Mg. Sc.

DOCENTE DE LA FACULTAD DE LA EDUCACIÓN, EL ARTE Y LA COMUNICACIÓN.

Ciudad.-

De mi consideración:

De conformidad al Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja en vigencia, aprobado el 27 de enero del 2021, en lo referente al **CAPÍTULO VII DE LA GRADUACIÓN Y TITULACIÓN**, Art. 228.- "Dirección del trabajo de integración curricular o de titulación.- El director del trabajo de integración curricular o de titulación será un docente de la Universidad Nacional de Loja, con título, formación y experiencia en relación al tema y contará con la respectiva carga horaria." " El director del trabajo de integración curricular o de titulación será responsable de asesorar y monitorear con pertinencia y rigurosidad científico-técnica la ejecución del proyecto y de revisar oportunamente los informes de avance, los cuales serán devueltos al aspirante con las observaciones, sugerencias y recomendaciones necesarias para asegurar la calidad de la investigación. Cuando sea necesario, visitará y monitoreará el escenario donde se desarrolle el trabajo de integración curricular o de titulación".

Luego de recibir el informe favorable interpuesto por la Dra. Sonia Marlene Sizalima Cuenca, Mg. Sc. Docente designada para analizar la estructura, pertinencia y coherencia del proyecto denominado: **Intervención en orientación vocacional y profesional para la inserción laboral de una estudiante con discapacidad intelectual moderada de la Unidad Educativa del Milenio Bernardo Valdivieso, 2023**, de autoría de la Srta. Emmily Cristina Sanchez Torres, alumna de la licenciatura de la Carrera de Psicopedagogía, modalidad presencial, de conformidad al cuerpo legal referido, me permito designarla **Directora del trabajo de Integración Curricular o de Titulación**, el cual se adjunta al presente, para que se de estricto cumplimiento a la parte reglamentaria. A partir de la presente fecha la aspirante efectuará las tareas establecidas para desarrollar la investigación bajo su asesoría y responsabilidad, de acuerdo al cronograma propuesto.

Particular que pongo en su conocimiento para los fines legales pertinentes.

Atentamente.,



FLORA EDEL CEVALLOS
CARRIÓN

Dra. Flora Edel Cevallos Carrión. Mg. Sc.

**DIRECTORA DE LAS CARRERAS DE PSICOLOGÍA EDUCATIVA Y ORIENTACIÓN; Y
PSICOPEDAGOGÍA.**

FECC/ Mesm.

Oficio de pertinencia

Adjunto proyecto de tesis.

c.c Archivo digital

Anexo 2. Apertura de la Institución



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Facultad
de la Educación,
el Arte y la Comunicación

Oficio N°: UNL- CPPG- 2023- 027
Loja, 16 de marzo de 2023

Magister
Rodrigo Suing Ruiz
Director de la Unidad del Milenio Bernardo Valdivieso
Loja.

Cuidad.-

De mi consideración:

Por medio del presente me permito dirigirme a usted con la finalidad de hacerle llegar un cordial saludo a nombre de la Carrera de Psicopedagogía; y a la vez solicitarle que atendiendo la petición de las estudiantes del séptimo ciclo:

Christian Joel Robles Ochoa, Nro de cedula 1105798878
Marco Fabricio Poma Jaramillo, Nro de cedula 1105070112
Gabriela Fernanda Macas Ortega, Nro de cedula 1150036869
Emmily Cristina Sánchez Torres, Nro de cedula 1150496626
Ana Belén Bustamante Días, Nro de cedula 1105499154
Camila Denisse Espinosa Cueva Nro de cédula 1106075656
Yulissa Victoria Saritama Saritama Nro 1150013348

Se digne autorizar la realización de un estudio de caso, en la Institución que dignamente regenta, para lo cual los estudiantes, se acercarán personalmente para conversar con su persona

Aprovecho la oportunidad para reiterar a usted los sentimientos de consideración y estima

Atentamente,

Dra. Flora Edel Cevallos Carrión. Mg. Sc.
**DIRECTORA DE LAS CARRERAS DE PSICOLOGÍA EDUCATIVA Y ORIENTACIÓN Y
PSICOPEDAGOGIA**
FECC/ Mesm.
c.c Archivo digital
c.c. Interesados.



*Aprobado
libre por favor
concluir para
oficial al pueblo
2023-03-13*

Anexo 3. Perfil de personalidad laboral

PERFIL DE PERSONALIDAD LABORAL

Por favor describa el desempleo laboral observado en el alumno usando las 5 opciones listadas a continuación para calificar los 58 ítems comportamentales.

4: Fortaleza definitiva. Una ventaja laboral

3: Desempeño adecuado. No es una fortaleza particular

2: Desempeño inconsistente, problema laboral potencial

1: Área problema, limitará el desempeño laboral

X: Comportamiento que no pudo ser observado

Respuestas					Ítems
4	3	2	1	X	1. Suficiente nivel de alerta y conciencia
4	3	2	1	X	2. Aprende tareas nuevas rápidamente
4	3	2	1	X	3. Manifiesta un nivel de actividad adecuado durante todo el día
4	3	2	1	X	4. Acepta cambios en la rutina diaria
4	3	2	1	X	5. No requiere supervisión constante
4	3	2	1	X	6. Solicita ayuda de modo adecuado
4	3	2	1	X	7. Se aproxima al profesional con confianza
4	3	2	1	X	8. Es amigable con el profesional
4	3	2	1	X	9. Tolera la proximidad física de otros usuarios
4	3	2	1	X	10. Muestra interés en las actividades que realizan sus compañeros
4	3	2	1	X	11. Expresa gustos y desconformidades apropiadamente
4	3	2	1	X	12. Atiende a estímulos relevantes dentro de la actividad
4	3	2	1	X	13. Acepta instrucciones del profesional sin discutir o demostrar rechazo
4	3	2	1	X	14. Mejora la ejecución en la tarea (o la participación en la actividad) cuando se le indica.
4	3	2	1	X	15. Repite las tareas cuando así se le pide
4	3	2	1	X	16. Le gusta hacer tareas nuevas
4	3	2	1	X	17. Desarrolla las tareas asignadas sin necesidad de pistas o guías
4	3	2	1	X	18. Pregunta cuando no entiende la instrucción
4	3	2	1	X	19. Acepta correcciones sin frustrarse
4	3	2	1	X	20. Trata temas adecuados con el profesional

4	3	2	1	X	21. Participa en actividades grupales
4	3	2	1	X	22. Busca hacerse amigo de los compañeros
4	3	2	1	X	23. Responde a conversaciones iniciadas otros
4	3	2	1	X	24. Mantiene las habilidades aprendidas
4	3	2	1	X	25. Posee hábitos de higiene personal satisfactorios
4	3	2	1	X	26. Cambia la manera de hacer la actividad cuando se le indica
4	3	2	1	X	27. Su nivel de actividad es constante a lo largo de la semana
4	3	2	1	X	28. Mantiene su nivel de ejecución pese a cambios en la rutina diaria
4	3	2	1	X	29. Reconoce sus errores
4	3	2	1	X	30. Solicita ayuda cuando la necesita
4	3	2	1	X	31. Se siente cómodo con el profesional
4	3	2	1	X	32. Se lleva bien con el equipo de profesionales
4	3	2	1	X	33. Se siente cómodo en actividades grupales
4	3	2	1	X	34. Se muestra tranquilo en las interacciones sociales
4	3	2	1	X	35. Inicia conversaciones/Interacciones con otros
4	3	2	1	X	36. Es respetuoso y se hace respetar
4	3	2	1	X	37. Generaliza el aprendizaje a diferentes lugares/tareas/personas
4	3	2	1	X	38. Mejora la conducta cuando se le corrige
4	3	2	1	X	39. Mantiene el nivel de actividad ante estímulos distractores
4	3	2	1	X	40. Rinde satisfactoriamente ante tareas variadas y cambiantes
4	3	2	1	X	41. Conoce horas y/o tiempos relevantes
4	3	2	1	X	42. su ejecución es estable con supervisión y sin ella
4	3	2	1	X	43. Colabora con otros cuando es necesario
4	3	2	1	X	44. Se une a grupos sociales que están cerca
4	3	2	1	X	45. Escucha cuando los demás hablan y evita interrumpir
4	3	2	1	X	46. Se muestra satisfecho ante logros personales
4	3	2	1	X	47. Escucha instrucciones e indicaciones atentamente
4	3	2	1	X	48. No muestra resistencia al cambiar de actividad
4	3	2	1	X	49. Necesita menos supervisión que la mayoría del grupo
4	3	2	1	X	50. Ofrece ayuda a sus compañeros cuando la necesitan

4	3	2	1	X	51. Sus compañeros lo buscan con frecuencia
4	3	2	1	X	52. Expresa sus sentimientos positivos alegría, bienestar, etc.
4	3	2	1	X	53. Sabe hacer y aceptar bromas
4	3	2	1	X	54. Transfiere habilidades aprendidas a nuevas tareas.
4	3	2	1	X	55. Resuelve problemas independientemente
4	3	2	1	X	56. Asume los roles asignados en actividades grupales
4	3	2	1	X	57. Expresa adecuadamente sentimientos negativos, miedo, mal
4	3	2	1	X	58. Controla su carácter

Anexo 4. Cuestionario de autoestima

Escala de Autoestima de Rosenberg

A continuación encontrará una lista de afirmaciones en torno a los sentimientos o pensamientos que tiene sobre usted. Marque con una X la respuesta que más lo identifica

	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1. Siento que soy una persona digna de aprecio, al menos en igual medida que los demás.				
2. Creo que tengo un buen número de cualidades				
3. En general, me inclino a pensar que soy un fracasado/a.				
4. Soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de la gente.				
5. Siento que no tengo muchos motivos para sentirme orgulloso/a de mí.				
6. Tengo una actitud positiva hacia mí mismo/a.				
7. En general, estoy satisfecho conmigo mismo/a.				
8. Desearía valorarme más a mí mismo/a.				
9. A veces me siento verdaderamente inútil.				
10. A veces pienso que no soy bueno/a para nada				

NOMBRE _____

EDAD _____

FECHA _____

Universidad Nacional de Loja



Facultad de la Educación, el Arte y la Comunicación

Carrera de Psicopedagogía

Entrevista semiestructurada dirigida a la psicóloga del Departamento de
Consejería Estudiantil

Estimado (a) Psicólogo (a):

Como estudiante de VIII Ciclo de la carrera de Psicopedagogía de la Universidad Nacional de Loja, me encuentro desarrollando el proyecto de investigación denominado: **Intervención en orientación vocacional y profesional para la inserción laboral de una estudiante con discapacidad intelectual moderada de la Unidad Educativa del Milenio Bernardo Valdivieso, 2023.** por lo que solicito muy comedidamente se digne contestar la siguiente entrevista, cabe recalcar que los datos serán manejados con total profesionalismo y serán utilizados netamente para fines educativos.

1. ¿En relación al proceso de orientación profesional, considera que se debe realizar otro proceso orientador para la estudiante con discapacidad intelectual?
2. ¿Ha realizado una exploración de personalidad, aptitudes, intereses profesionales como de familia, situación económica para realizar una orientación ocupacional a estudiantes con discapacidad intelectual?
3. ¿Trabaja en habilidades sociales con sus estudiantes con discapacidad?
4. ¿Cree conveniente reforzar las conductas de madurez vocacional en casos de estudiantes con discapacidad?

Gracias por su colaboración

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD DE LA EDUCACIÓN EL ARTE Y LA COMUNICACIÓN
CARRERA DE PSICOPEDAGOGÍA



ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA PARA EL EMPLEADOR

1. ¿En su local han trabajado personas con discapacidad intelectual?
2. ¿Ha tenido experiencias del trabajo con personas con discapacidad intelectual?
3. ¿Cree que en su local se da inclusión laboral?
4. ¿Cuál considera que es el perfil que debe tener una persona con discapacidad intelectual para trabajar en atención al cliente?
5. Si tendría en este momento una persona con discapacidad postulando para un puesto de trabajo en su empresa ¿Le daría la oportunidad laboral?

Gracias por su colaboración

Anexo 6. Cuestionario de intereses ocupacionales

COLEGIO ALGARROBOS

CUESTIONARIO DE INTERESES OCUPACIONALES

INSTRUCCIONES:

Este cuestionario tiene como objetivo ayudarte a conocer tus verdaderos intereses ocupacionales. Para que pueda dar mejores resultados es necesario que contestes con sinceridad y exactitud.

A medida que leas cada idea, piensa ¿Qué tanto me gusta hacer esto?; Debes de responder en números frente a las preguntas de cada sección, y colocarlos en tu hoja de respuestas de acuerdo a la siguiente graduación de agrado o desagrado:

- (1) Significa: Me desagrada mucho o totalmente.
- (2) Significa: Me desagrada algo o en parte.
- (3) Significa: Me es indiferente, ni me gusta, ni me disgusta.
- (4) Significa: Me gusta algo o en parte.
- (5) Significa: Me gusta Mucho.

Es necesario que seas sincero en tus apreciaciones ya que se desean tener informes precisos sobre tus intereses para ayudarte en tu orientación vocacional.

Sección A: ¿Qué tanto te gustaría?

1. Salir de excursión al campo.
2. Participar en un club de exploradores.
3. Vivir al aire libre, fuera de la ciudad.
4. Sembrar y plantar en una chacra durante vacaciones.
5. Ser técnico agrícola en una región algodonera.
6. Criar animales en una chacra durante las vacaciones.

Sección B: ¿Qué tanto te gustaría?

1. Armar y desarmar objetos mecánicos.
2. Manejar herramientas y maquinarias.
3. Construir objetos y muebles de madera.
4. Reparar las instalaciones eléctricas de tu casa.
5. Proyectar y dirigir la construcción de un pozo.
6. Ser experto mecánico de un taller.

Sección C: ¿Qué tanto te gustaría?

1. Resolver operaciones numéricas.
2. Resolver problemas de aritmética.
3. Ser tesorero y llevar las cuentas del aula.
4. Explicar a otros como resolver problemas de aritmética.
5. Participar concurso de matemática.

“Lee atenta y cuidadosamente cada pregunta antes de responder”

COLEGIO ALGARROBOS

6. Ser experto contador de una empresa.

Sección D: ¿Qué tanto te gustaría?

1. Conocer y estudiar la estructura de plantas y animales.
2. Hacer experimentos de biología, física o química.
3. Investigar el origen de las costumbres de los pueblos.
4. Hacer trabajos de investigación sobre las causas del comportamiento de los diferentes grupos sociales.
5. Leer revistas y libros científicos.
6. Ser investigador de un laboratorio de biología, física o química.

Sección E: ¿Qué tanto te gustaría?

1. Discutir un tema en la clase.
2. Ser jefe de un club escolar.
3. Hacer propaganda para la venta de diccionarios.
4. Leer biografías de políticos eminentes.
5. Convencer a los compañeros para que hagan lo correcto.
6. Ser agente de ventas de una empresa comercial.

Sección F: ¿Qué tanto te gustaría?

1. Dibujar, pintar con lápiz y colorear.
2. Modelar en barro o arcilla.
3. Encargarte del decorado para una actuación escolar.
4. Idear y diseñar el escudo de un club escolar.
5. Diseñar la ropa o vestuario para una función teatral.
6. Ser experto dibujante de una empresa industrial.

Sección G: ¿Qué tanto te gustaría?

1. Escribir cuentos, artículos o crónicas para el periódico mural.
2. Leer obras literarias.
3. Escribir versos para el periódico mural.
4. Representar un papel en una obra teatral.
5. Participar en un concurso de literatura u oración.
6. Ser periodista redactor de un periódico de la ciudad.

Sección H: ¿Qué tanto te gustaría?

1. Cantar en un grupo coral del colegio.
2. Escuchar música clásica.
3. Aprender a tocar un instrumento musical
4. Ser miembro de un grupo o asociación musical.
5. Ser cantante y participar en las actuaciones escolares.

“Lee atenta y cuidadosamente cada pregunta antes de responder”

COLEGIO ALGARROBOS

6. Componer canciones, crearlas y ponerles música.

Sección I: ¿Qué tanto te gustaría?

1. Atender a los enfermos y cuidar de ellos.
2. Proteger a los muchachos menores del grupo.
3. Ser miembro de un club asistencial para ayudar a la comunidad.
4. Enseñar a leer a los analfabetos.
5. Ayudar a los compañeros en sus dificultades y preocupaciones.
6. Trabajar en la comunidad para ayudar al progreso de las clases humildes.

Sección J: ¿Qué tanto te gustaría?

1. Llevar en orden tus libros, cuadernos y apuntes de clase.
2. Ordenar y clasificar libros de una biblioteca escolar.
3. Aprender a escribir a máquina y aprender taquigrafía.
4. Aprender a redactar correctamente cartas y oficios.
5. Ayudar en el archivo de documentos de un club.
6. Ser experto secretario de una gran empresa.

“Lee atenta y cuidadosamente cada pregunta antes de responder”

CUESTIONARIO DE APTITUDES VOCACIONALES

INSTRUCCIONES:

En seguida se presenta una lista de actividades, en las cuales quizás hayas tenido alguna experiencia personal. Se desea que tú nos digas que tan apto te consideras para cada una de ellas. Para indicarlo procederás de la siguiente manera: Leerás cada Pregunta y Anotaras 1,2,3,4, frente a cada pregunta en la hoja de respuestas guiándote por las siguientes explicaciones:

Escribirás el (1) si te consideras incompetente para hacer esta actividad.

Escribirás el (2) si te consideras medianamente apto.

Escribirás el (3) si te consideras bastante apto.

Escribirás el (4) si te considera muy apto.

Tus anotaciones las deberás hacer en la HOJA DE RESPUESTAS:

Antes de escribir cada número procura recordar en que consiste cada actividad. Fíjate que no si te gustan las actividades citadas, sino si te consideras apto, y en qué grado puedes aprenderlas o desempeñarlas. Es necesario que seas justo o imparcial en tus apreciaciones, ya que se desea tener informes precisos sobre tí mismo, para poder ayudarte en tú orientación vocacional.

Sección A: ¿Qué tan apto te consideras?

1. Para expresarte con facilidad en clase o al conversar con tus amigos.
2. Para redactar composiciones o artículos periodísticos.
3. Para componer versos, serios o jocosos.
4. Para escribir cuentos, narraciones o historietas.
5. Para saber distinguir y apreciar la buena literatura.

Sección B: ¿Qué tan apto te consideras?

1. Para ejecutar con rapidez y exactitud mecanizaciones matemáticas.
2. Para resolver problemas de aritmética.
3. Para resolver rompecabezas numéricos.
4. Para resolver problemas de álgebra.
5. Para resolver problemas geométricos.

Sección C: ¿Qué tan apto te consideras?

1. Para armar y componer objetos metálicos como chapas, timbres, etc.
2. Para desarmar, armar y componer objetos complicados.
3. Para resolver rompecabezas de alambre o madera.
4. Para armar y componer muebles comunes.

“Lee atenta y cuidadosamente cada pregunta antes de responder”

COLEGIO ALGARROBOS

5. Para aprender el funcionamiento de ciertos mecanismos complicados como motores, relojes, bombas, etc.

Sección D: ¿Qué tan apto te consideras?

1. Para dibujar objetos mecánicos y figuras humanas.
2. Para pintar paisajes a colores.
3. Para decorar artísticamente una habitación, un escenario o un salón.
4. Para modelar en barro, plastilina o grabar en madera.
5. Para saber distinguir y apreciar la buena pintura.

Sección E: ¿Qué tan apto te consideras?

1. Para cantar en un coro o en un grupo coral.
2. Para aprender a tocar un instrumento musical.
3. Para distinguir cuando se desentona en canciones o piezas musicales.
4. Para aprender a entonar correctamente las canciones de moda.
5. Para saber distinguir y apreciar la buena música.

Sección F: ¿Qué tan apto te consideras?

1. Para entender principios y experiencias de biología.
2. Para entender principios y experiencias de física.
3. Para entender principios y experiencias de química.
4. Para entender principios y hechos de económicos y sociales.
5. Para entender la causa que determina los acontecimientos sociales.

Sección G: ¿Qué tan apto te consideras?

1. Para tratar y hablar con tacto y tino a otras personas.
2. Para ser un miembro activo y útil en un club o sociedad.
3. Para colaborar con otros para bien de ellos y de tí mismo.
4. Para saber escuchar a otros con paciencia y comprender sus puntos de vista.
5. Para conversar en las fiestas con acierto y naturaleza.

Sección H: ¿Qué tan apto te consideras?

1. Para realizar actividades que requieran destreza manual como cortar, tejer, coser, etc.

“Lee atenta y cuidadosamente cada pregunta antes de responder”

COLEGIO ALGARROBOS

2. Para manejar con habilidad herramientas de carpintería como cepillo, martillo, birbiquí, etc.
3. Para manejar con habilidad herramientas mecánicas como pinzas, llaves de tuercas, destornilladores, etc.
4. Para manejar con habilidad pequeñas piezas y herramientas como agujas, manecillas, joyas, piezas de relojería, etc.
5. Para hacer con facilidad trazos geométricos con ayuda de escuadras, reglas y compas, etc.

Sección I: ¿Qué tan apto te consideras?

1. Para participar en actividades que requieren valor, audacia decisión, como trepar, dar saltos arriesgados, participar en juegos peligrosos.
2. Para dominarte en situaciones peligrosas sin perder la serenidad y el control de la situación.
3. Para dominar sus nervios y continuar con lo que estas haciendo en un momento en el que por algún motivo o peligro alguno, todos quieren huir.
4. Para recuperar pronto la serenidad y tranquilidad después de un susto.
5. Para no contagiarte del miedo o pánico de los demás e infundirles ánimo con tu ejemplo.

Sección J: ¿Qué tan apto te consideras?

1. Para ser jefe competente de un grupo, equipo o sociedad, de muchachos.
2. Para organizar y dirigir festivales, encuentros deportivos, excursiones o campañas sociales.
3. Para dar órdenes a otros con seguridad y naturalidad.
4. Para convencer a otros de que hagan lo que tú crees que deben de hacer.
5. Para dirigir un equipo en situaciones difíciles o peligrosas.

Sección K: ¿Qué tan apto te consideras?

1. Para llevar correctamente y ordenadamente los apuntes de las clases.
2. Para ordenar y clasificar documentos, correspondencia de una oficina.
3. Para aprender a contestar, redactar cartas y oficios correctamente.
4. Para anotar, manejar con exactitud y rapidez nombres, recibos numéricos y otros datos de oficina.

“Lee atenta y cuidadosamente cada pregunta antes de responder”

Anexo 7. Ficha psicopedagógica

FICHA PSICOPEDAGOGICA

DATOS INICIALES DEL ALUMNO/A

Apellidos:

Nombres:

Fecha de nacimiento:

Lugar:

Sexo:

Lugar que ocupa en su familia:

Domicilio:

Teléfono:

¿A Qué edad fue por primera vez a la escuela?

¿En cuántas escuelas ha estado?

¿De qué tipo?

¿Ha cambiado de escuela? ¿Por qué?

¿Ha repetido algún curso?

¿Ha tenido problemas de adaptación?

Asistencia

Rendimiento

¿Por qué?

¿Acude con regularidad a clase?

Otros datos:

DATOS FAMILIARES

Nombre del padre:

Edad:

Estudios:

Profesión:

Nombre de la madre:

Edad:

Estudios:

Profesión:

NOMBRE	EDAD	PROFES.	TRABAJO	OBERV.

--	--	--	--	--

Otros familiares:

Tutores:

Otros datos:

SITUACION ECONOMICA-AMBIENTAL

Ingresos Familiares:

Padre:

Madre:

Hijos:

Otros ingresos: Orfandad:

Viudedad:

Jubilación:

Deficiencia:

Familiares:

incapacidad:

Observaciones:

Vivienda:

Propia:

Alquilada:

Amortización:

Nº de habitaciones:

Ventilación:

Humedad:

Servicios: Agua Caliente:

Aseo:

Baño:

Calefacción:

Otros:

Observaciones:

Situación escolar que implica:

¿Utiliza transporte escolar?:

¿Utiliza comedor escolar?:

¿A qué hora debe levantarse el alumno para asistir a clase?

¿Cuántas horas pasa el alumno fuera de casa un día de clase?

Otros datos:

ANTECEDENTES FAMILIARES Y AMBIENTALES

Familiares

¿Algún miembro de la familia o antepasado presenta el mismo problema?:

Hay en alguna de las dos familias:

Personas con discapacidad ¿De qué tipo?:

Personas con discapacidad psicosocial ¿De qué tipo?:

Otros Problemas:

¿Son familiares o hay parentesco entre los padres?

Ambientales:

Lengua materna:

Otras lenguas:

¿Ha sufrido el niño cambios de residencia?:

¿Cuándo?

¿Por qué?:

¿Ha habido cambios bruscos de posición social?:

¿Ha vivido el niño fuera de la familia?:

¿Por qué?:

¿Con quién?:

¿Cuánto tiempo?:

¿A qué edad?:

¿Dónde duerme el niño?:

¿Solo?:

¿Con otros hermanos?:

¿Con los padres?:

Otros:

ANTECEDENTES PERSONALES

Prenatales- embarazo:

¿Fue un embarazo deseado?

¿Cómo reaccionó la familia al embarazo?:

¿Transcurrió el embarazo bajo control médico?:

¿Durante el embarazo tuvo algún problema médico?:

¿Cuál?

¿Cuándo?

Circunstancias perinatales-parto

¿Fue la madre preparada al parto?:
desde las primeras contracciones hasta el parto?:

¿Cuánto tiempo transcurrió

Lugar del parto:

¿El parto fue normal o inducido?:

Si fue inducido ¿cómo?:

Prematuro: meses de gestación:

Termo cuna:

¿Tuvo el niño algún problema durante o inmediatamente después del parto?

¿Cuál?:

¿Tuvo la madre algún problema durante o inmediatamente después del parto?

¿Cuál?:

¿Nació el niño con algún defecto o malformación congénita?:

Otros datos:

Desarrollo psicomotor:

¿Cuándo sostuvo la cabeza?:

¿Cuándo apareció la sonrisa social?:

¿Cuándo se mantuvo sentado?:

¿Cuándo comenzó a gatear? :

¿Cuándo se mantuvo de pie?:

¿Cuándo comenzó a caminar?:

Control de esfínteres:

¿Cuándo comenzó a pedir “pis” ?:

¿Cuándo comenzó a pedir “popo” ?:

¿Dejó de controlar en algún momento?:

¿Tuvo enuresis diurna y nocturna?:

¿Desde cuándo hasta cuándo?:

¿Tuvo encopresis diurna o nocturna?:

¿Desde cuándo hasta cuándo?:

¿Cómo era su hijo/a de pequeño/a?

ENFERMEDADES O TRASTORNOS

Enfermedades propias de la infancia:

Otras

¿Ha tenido medicación a largo plazo?:

Intervenciones quirúrgicas y hospitalizaciones:

COMPORTAMIENTO GENERAL

Autonomía personal:

Comida:

Aseo:

Vestido:

¿Tienen amigos o es solitario?:

¿Qué hace en sus tiempos libres?:

¿Qué juegos le gustan?:

¿Presta atención a lo que le rodea?:

¿Le permiten desplazarse solo por el barrio?:

¿Por qué?

Conductas problemáticas

¿Tiene comportamientos agresivos? Explíquese:

¿Tiene tendencia a la rabieta y al berrinche? Explíquese:

¿Le gusta molestar e incordiar a los demás?

¿Es un niño hiperactivo? Explíquese:

¿Tiene conductas auto agresivas?:

¿Tiene afición a coger lo que nos es suyo?:

¿Es mentiroso?

¿Se escapó alguna vez de casa?:

Otros comportamientos problemáticos:

¿Tiene dificultades con la comida? ¿De qué tipo?:

¿Tiene dificultades con el sueño? ¿Cuáles?:

¿Tiene miedos injustificados? ¿A qué?:

¿Tiene algún tic? ¿En qué consiste?:

CIRCUNSTACIAS ESCOLARES

¿Tienen los padres relaciones con los profesores durante el curso?:

¿Cuántas veces?: ¿Por qué?:

¿Acude el niño regularmente a clase?:

¿Va a gusto a la escuela?:

¿Qué opina de sus profesores?:

¿Estudia el niño en casa?

¿Tiene lugar apropiado?:

¿Se le respeta cuando estudia?:

¿Cree que tiene muchos deberes escolares?:

¿Los realiza?: ¿Cuánto tiempo ocupan?:

¿Le ayuda alguien? ¿Quién?:

¿Cómo reacciona ante un examen?:

¿Lee en casa?: ¿Qué lecturas?:

¿Cómo consideran los padres que es su hijo/a respecto a?:

Inteligencia:

Atención:

Nivel de vocabulario:

Imaginación:

DINAMICA FAMILIAR

Problemática familiar que puede afectar al niño:

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

Relación de los padres con los hijos

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

Actitud de los padres hacia el hijo/a

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

Relación entre hermanos y participación de estos en los juegos del niño:

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

Nivel de expectativas de los padres hacia este hijo

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

Nivel de integración familiar del niño:

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

DIAGNOSTICO PSICOPEDAGOGICO

.....
.....

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

CONCLUSIONES

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

RECOMENDACIONES

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

Loja,a

Anexo 8 Plan de intervención

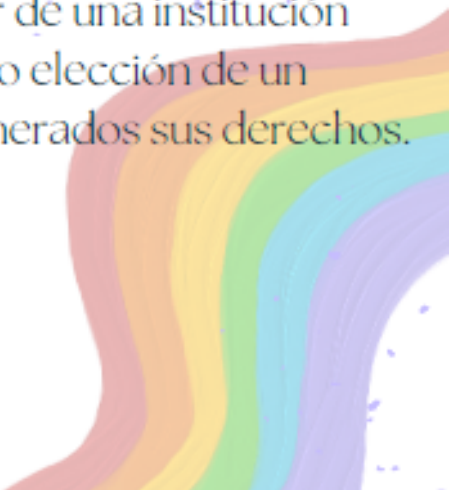




Presentación

La orientación profesional en una persona con discapacidad intelectual es considerada de gran importancia debido a su aporte en el proceso de la toma de decisiones, si bien es cierto todas las personas tenemos habilidades que se deben potenciar para identificar cuáles son nuestros intereses y vocación en sí de cualquier rama o profesión. El acompañamiento psicopedagógico en este proceso implicará diversos apoyos mediante estrategias adecuadas en donde se facilite el entendimiento y la creación de un plan de vida sea visto como algo significativo para una mejor calidad de vida.

Por ende, es necesario realizar una propuesta de intervención para la orientación profesional de un estudiante con discapacidad intelectual basado en el OVPDIS mediante estrategias que informen, orienten y vayan direccionando a un proyecto de vida que responda a las necesidades y problemáticas que se presentan al salir de una institución educativa, al optar por una ocupación o elección de un trabajo digno en donde no se vean vulnerados sus derechos.

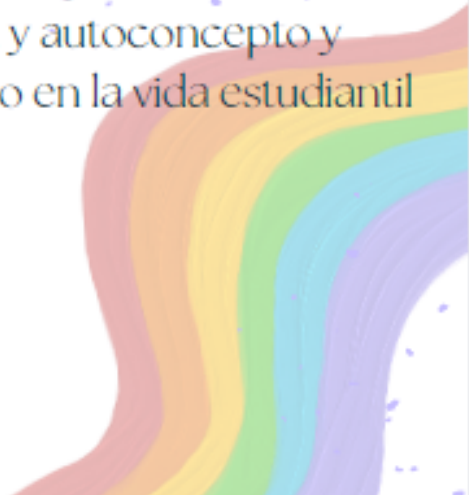




Justificación

En la Unidad Educativa del Milenio Bernardo Valdivieso se apreció la existencia de casos de estudiantes con discapacidad intelectual que se encuentran cursando el tercer año de bachillerato, quienes en base al manual del ministerio deben recibir al igual que todos los estudiantes próximos a elegir una ocupación, talleres que concienticen, eduquen e informen acerca de lo que pueden hacer en un futuro en su vida laboral.

Es así que en este contexto se encuentran los encargados del DECE quienes manifiestan que, si se realiza el proceso de orientación profesional en estudiantes de tercero de bachillerato, pero se debería realizar una adaptación de esos talleres de orientación para los estudiantes con necesidades específicas de apoyo educativo sean o no asociadas a una discapacidad, atendiendo a la diversidad, potenciando sus habilidades, reforzando su autoestima y autoconcepto y además enseñando sus derechos tanto en la vida estudiantil como laboral.






Objetivos

Objetivo General

- Aplicar el programa de orientación profesional basado en el proceso operativo OVPDIS para la inserción al mundo laboral de una estudiante con discapacidad intelectual moderada.

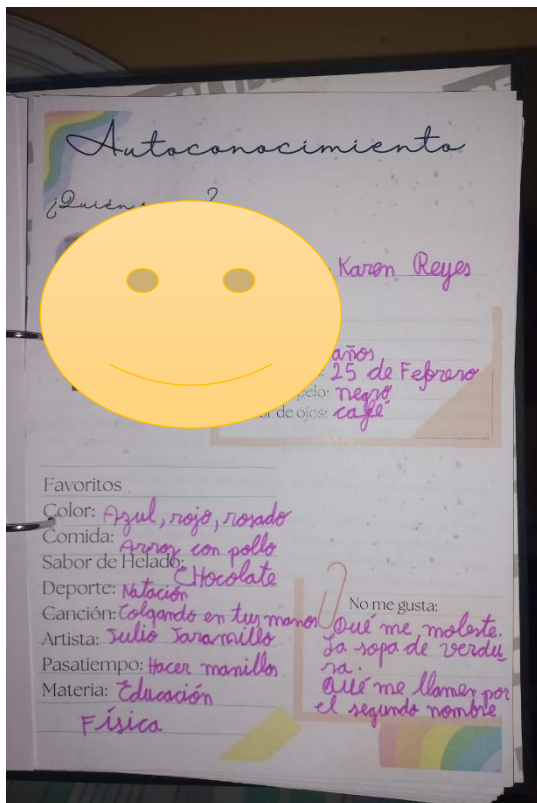
Objetivos Específicos

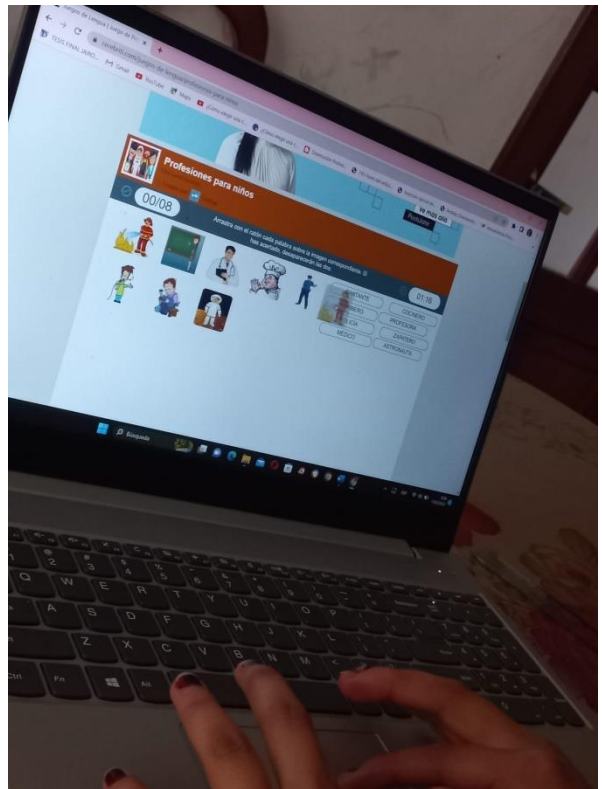
- -Sensibilizar al estudiante, padres y encargados del DECE a formar parte del proceso de orientación profesional en estudiantes con discapacidad intelectual.
 - -Desarrollar actividades de autoconocimiento del estudiante con discapacidad intelectual.
 - -Elaborar una propuesta de intervención mediante actividades en donde se brinde formación del proceso de orientación para el futuro ocupacional e inserción laboral de la estudiante con discapacidad intelectual moderada.
- 

Enlace de la propuesta.

https://www.canva.com/design/DAFggZQd1vU/r45oRM9tsz3Mt-fAhu0qWA/edit?utm_content=DAFggZQd1vU&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton

Anexo 9. Registro fotográfico





Anexo 10. Certificación de traducción del resumen

Loja, 17 de octubre de 2023

Lic.

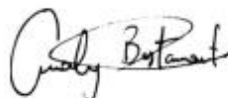
Analy Stephannie Bustamante Días

A petición verbal de la parte interesada:

CERTIFICA

Que, la presente traducción de español a inglés del resumen del Trabajo de Integración Curricular denominado “**Intervención en orientación vocacional y profesional para la inserción laboral de una estudiante con discapacidad intelectual moderada de la Unidad Educativa del Milenio Bernardo Valdivieso**” de autoría de Emmily Cristina Sánchez Torres , C.I.: 1150496626, fue realizado y revisado por Analy Stephannie Bustamante Días con título de Licenciada en Ciencias de la Educación, mención Idioma Inglés, con número de registro en Senescyt 1005-2023-2693718. En consecuencia, esta traducción se considera válida para ser utilizada con fines académicos. Lo certifico en honor a la verdad, facultando al portador del presente documento, hacer el uso legal pertinente.

Atentamente,



Analy Stephannie Bustamante Días

CI: 1105499147

Registro en Senescyt:

1005-2023-2693718

Licenciada en Inglés