



1859

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE PSICORREHABILITACIÓN Y EDUCACIÓN ESPECIAL

**EMPLEO CON APOYO Y SU RELACIÓN CON LA INCLUSIÓN
LABORAL Y SOCIAL DE LOS ALUMNOS CON DISCAPACIDAD
DE LA SECCIÓN SECUNDARIA DE LA FUNDACIÓN EL
TRIÁNGULO EN LA CIUDAD DE QUITO. AÑO LECTIVO 2013-
2014.**

Tesis previa a la obtención del grado de
licenciada en Psicorrehabilitación y
Educación Especial.

AUTORA:

JIMENA JACKELINE ORBEA NOVILLO

DIRECTOR:

LIC.LUIS VALVERDE JUMBO MG. SC.

LOJA – ECUADOR

2015

CERTIFICACIÓN

Mg. Luis Rafael Valverde Jumbo
DOCENTE DE LA CARRERA DE PSICORREHABILITACIÓN Y
EDUCACIÓN ESPECIAL DE LA MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

CERTIFICA:

Haber asesorado, revisado y orientado el desarrollo de la tesis titulada: **EMPLEO CON APOYO Y SU RELACIÓN CON LA INCLUSIÓN LABORAL Y SOCIAL DE LOS ALUMNOS CON DISCAPACIDAD DE LA SECCIÓN SECUNDARIA DE LA FUNDACIÓN EL TRIÁNGULO EN LA CIUDAD DE QUITO. AÑO LECTIVO 2013-2014**, de la autoría de Jimena Jackeline Orbea Novillo, egresada de la carrera de Psicorrehabilitación y Educación Especial.

Por cumplir en todas sus partes con los requisitos establecidos en la normativa académica de la Universidad Nacional de Loja, se autoriza la presentación para continuar con los trámites correspondientes.

Loja, Febrero del 2015




Mg. Luis Rafael Valverde Jumbo
DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, Jimena Jackeline Orbea Novillo, declaro ser autora del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, y por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

Autora: Jimena Jackeline Orbea Novillo

Firma: .....

Cédula: 1707484901

Fecha: Loja, Marzo del 2015


CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DE LA AUTORA PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.

Yo, Jimena Jackeline Orbea Novillo, declaro ser autora de la Tesis titulada: **EMPLEO CON APOYO Y SU RELACIÓN CON LA INCLUSIÓN LABORAL Y SOCIAL DE LOS ALUMNOS CON DISCAPACIDAD DE LA SECCIÓN SECUNDARIA DE LA FUNDACIÓN EL TRIÁNGULO EN LA CIUDAD DE QUITO. AÑO LECTIVO 2013-2014**, como requisito para optar al Grado de: LICENCIADA EN PSICORREHABILITACIÓN Y EDUCACIÓN ESPECIAL; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, 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 de la Tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 17 días del mes de Marzo del dos mil quince, firma la Autora.

FIRMA: .....

AUTORA: Jimena Jackeline Orbea Novillo

CÉDULA: 1707484901

DIRECCIÓN: Quito (Calle el Paraíso y Eden Cantaros 3)

CORREO ELECTRÓNICO: jime3eltriangulo@gmail.com

TELÉFONO: 02 3431037

DATOS COMPLEMENTARIOS

Director de Tesis: Lic. Luis Valverde Jumbo Mg. Sc.

TRIBUNAL DE GRADO:

Ing., Mg. Sc Julio Arévalo Camacho (Presidente)

Dra. Mg. Sc. Carmen Alicia Aguirre (Vocal)

Dr. Luis Quizhpe Salinas (Vocal)

AGRADECIMIENTO

A las Autoridades de la prestigiosa Universidad Nacional de Loja, a los Docentes de la carrera de Psicorrehabilitación y Educación Especial de la Modalidad a Distancia.

De manera especial al distinguido catedrático Doctor Luis Valverde, quien fuera Director de mi tesis, por su acertada dirección para la consecución de los objetivos de la presente investigación de grado, sin su colaboración no hubiese sido posible su culminación adecuada.

Mi gratitud a todos y cada uno de los integrantes de la Fundación el Triángulo en Quito, por la apertura brindada para la realización del presente trabajo de investigación.

La Autora

DEDICATORIA

Este trabajo le dedico a mi sobrina, para que sea parte de una sociedad más equitativa. A mi Madre que me ha motivado siempre a luchar por lo que quiero, a mis hermanas, sobrinos y cuñados por su apoyo incondicional y a mis hijos y esposo que son el motor que me impulsa a seguir adelante y finalmente a mi Padre que ciertamente estará muy orgulloso de este logro.

Jimena Orbea

a. TÍTULO

**EMPLEO CON APOYO Y SU RELACIÓN CON LA INCLUSIÓN
LABORAL Y SOCIAL DE LOS ALUMNOS CON DISCAPACIDAD
DE LA SECCIÓN SECUNDARIA DE LA FUNDACIÓN EL
TRIÁNGULO EN LA CIUDAD DE QUITO. AÑO LECTIVO 2013-2014.**

b. RESUMEN

El contenido de este trabajo hace referencia, en primera instancia al “EMPLEO CON APOYO Y SU RELACIÓN CON LA INCLUSIÓN LABORAL Y SOCIAL DE LOS ALUMNOS CON DISCAPACIDAD DE LA SECCIÓN SECUNDARIA DE LA FUNDACIONEL TRIANGULO DE LA CIUDAD DE QUITO”, siendo el objetivo general: Investigar la relación existente entre el Empleo con Apoyo y la Inclusión Laboral y Social de los Alumnos con discapacidad de la sección secundaria de la Fundación El Triángulo. Año lectivo 2013-2014.

Los métodos utilizados para la elaboración del presente trabajo investigativo fueron: Descriptivo; permitió detallar la situación actual del problema, procurando su interpretación racional y el análisis del objetivo del mismo, Analítico; se hizo el estudio crítico de los datos obtenidos en la investigación de campo, Estadístico; se utilizó para la organización y los gráficos de la información obtenida con la aplicación de los instrumentos de investigación, Científico; se utilizó para comprobar los resultados y establecer conclusiones y recomendaciones.

Las técnicas e instrumentos fueron: Encuesta dirigida a los Padres de Familia para determinar la Inclusión Laboral y Social en los alumnos con discapacidad de la sección secundaria de la Fundación El Triángulo y la Ficha de Observación dirigida a los Profesores de los alumnos con discapacidad de la sección secundaria de la Fundación El Triángulo para verificar la práctica del Empleo con Apoyo.

En los resultados obtenidos en la investigación, y luego de contrastar los datos empíricos con los sustentos teóricos, se determinó que: El Empleo con Apoyo permite que el 100% de los jóvenes con discapacidad de la sección secundaria de la Fundación el Triángulo, se incluyan laboralmente en el mercado abierto, permitiendo que se inicie el proceso de autonomía.

En cuanto a la inclusión social se determinó que el 73% de los jóvenes con discapacidad de la sección secundaria de la Fundación el Triángulo no tienen igualdad de condiciones como el resto de la sociedad porque no han experimentado vivencias en varios ambientes como por ejemplo; familiar, escolar, con la comunidad, en gran parte se debe a la sobreprotección de los Padres de familia, el temor a ser rechazados por la sociedad en alguna situación, quizás por facilitar su vida cotidiana y no confiar en las capacidades de sus hijos para interactuar con una persona diferente.

Finalmente se verificó la práctica del sistema Empleo con apoyo, donde el 100 % de de los jóvenes con discapacidad de la sección secundaria de la Fundación el Triángulo se capacitan en una destreza.

SUMMARY

The content of this paper refers, in the first instance to the “EMPLOYMENT SUPPORT AND ITS RELATION WITH SOCIAL AND LABOR INCLUSION OF STUDENTS WITH DISABILITIES IN THE SECONDARY SECTION OF THE CITY OF QUITO TRIANGLE FOUNDATION”; being the general objective: investigate the relationship between supported employment and labour Inclusion and Social of the students with disabilities of the secondary section of the EI Triangulo Foundation. 2013-2014 school year.

The methods used for the preparation of the present research work were: descriptive; It allowed to detail the current situation of the problem, ensuring its rational interpretation and analysis of the objective, analytical; became the critical study of the data obtained in field research, statistical; was used for the Organization and the graphics of the data obtained with the application of instruments of research, scientist; It is used to check the results and establish conclusions and recommendations.

Techniques and instruments were: survey addressed to parents to determine employment and Social Inclusion in students with disabilities in the section secondary of the EI Triangulo Foundation and the observation sheet addressed to teachers of students with disabilities in the section secondary of the EI Triangulo Foundation to verify the practice of supported employment.

In the results of the investigation, and after comparing empirical data with theoretical livelihoods, it was determined that: the supported employment allows 100% of youth with disabilities in the secondary section of the triangle Foundation, included work on the open market, allowing to start the process of autonomy.

In terms of social inclusion was determined that 73% of youth with disabilities in the secondary section of the triangle Foundation have no equal as the rest of society because they have not undergone experiences in various environments like for example; family, school, community, to a large extent is due to overprotection of the parents, fear of being rejected by the society in any situation, perhaps by facilitating their daily lives and not rely on the capabilities of their children to interact with a different person.

It was finally verified system employment support practice, where 100% of youth with disabilities in the secondary section of the triangle Foundation, are trained in a skill.

c. INTRODUCCIÓN

La presente tesis cuyo tema es “EMPLEO CON APOYO Y SU RELACIÓN CON LA INCLUSIÓN LABORAL Y SOCIAL DE LOS ALUMNOS CON DISCAPADIDAD DE LA SECCIÓN SECUNDARIA DE LA FUNDACIÓN EL TRIANGULO DE LA CIUDAD DE QUITO. AÑO 2013-2014” se fundamentan en los contenidos teóricos científicos, los mismos que van en beneficio para lograr la inclusión laboral y social de las personas con capacidades diversas, es decir a la incorporación a un puesto de trabajo real de una empresa ordinaria, donde el trabajador con certificado de discapacidad trabaja junto a/e interactúa frecuentemente con otros trabajadores que no lo tienen. El trabajador tiene firmado un contrato laboral individual y recibe un salario justo, según categoría y convenio, por el trabajo que realiza.

Los objetivos específicos que se plantearon en la presente investigación son: Verificar la práctica del Empleo con Apoyo en los alumnos con discapacidad, y determinar la Inclusión Laboral y Social en los alumnos con discapacidad.

Los métodos utilizados fueron: Descriptivo; permitió detallar la situación actual del problema, procurando su interpretación racional y el análisis del objetivo del mismo, Analítico; se hizo el estudio crítico de los datos obtenidos en la investigación de campo, Estadístico; se utilizó para la organización y los gráficos de la información obtenida con la aplicación de los instrumentos de investigación, Científico; se utilizó para comprobar los resultados y establecer conclusiones y recomendaciones.

Posteriormente se hace referencia al contenido de los referentes teóricos correspondientes al Primer Capítulo: Definición del Empleo con Apoyo, Principios valores y estándares del Empleo con Apoyo, Acciones del Empleo con Apoyo, Etapas del Empleo con Apoyo, El Preparador laboral, El Empresario.

El Segundo Capítulo corresponde a la Discapacidad, Habilidades, Análisis de tareas, Inclusión laboral y social de las personas con discapacidad, Comportamiento y Conducta, Análisis conductual, Técnicas de modificación conductual.

El Tercer Capítulo corresponde a las Políticas Estatales.

También se presentan los resultados obtenidos con la aplicación de los instrumentos mencionados al principio, los resultados están representados en gráficos, que nos ofrece una estadística descriptiva, organizados y graficados a través de diagramas de pasteles.

Por último se presentan las conclusiones y recomendaciones, que se deducen de las interpretaciones y análisis de los datos obtenidos y su contrastación con lo referente a lo teórico y conceptual.

d. REVISIÓN DE LA LITERATURA

EMPLEO CON APOYO

DEFINICIÓN

Es un sistema nuevo de apoyo técnico e individualizado que ayuda a las personas con discapacidades significativas y de otros colectivos a encontrar y mantener un empleo en el mercado laboral abierto. En torno al Empleo con Apoyo se reúnen personas con historiales posiblemente alejados de la inclusión laboral, cuyas vidas han cambiado de rumbo con valentía; padres y familiares que vencen sus temores iniciales; profesionales innovadores convencidos de su misión e ilusionados con los resultados que consiguen; y Empresarios modernos y pioneros que deciden ser algo más de lo que venían siendo hasta ahora.

El Empleo con Apoyo es un movimiento dinámico que cree en las personas con discapacidad y mejora las sociedades en su conjunto. Cuenta ya con más de 30 años de desarrollo, desde que inició su andadura en EEUU y Canadá, a finales de la década de los 70, habiéndose extendido, posteriormente, a otros continentes y países desarrollados. La garantía de la experiencia y la verificación de resultados con que cuenta el sistema, hace que hoy en día nadie considere esta fórmula de integración laboral como una utopía, sino todo lo contrario: el Empleo con Apoyo es un sistema que ya ha probado su eficacia de múltiples maneras y, por tanto, es merecedor de ser tomado muy en cuenta por los gobiernos y poderes públicos de cualquier país.

El Empleo con Apoyo se ha extendido con éxito en los EEUU, Canadá, Australia, Japón, etc., aunque no con la fuerza que prometía inicialmente. En Europa lo estamos desarrollando, desde hace más de 20 años. En el marco europeo, España ha sido uno de los países pioneros en la

experimentación de este sistema y ha contribuido y sigue contribuyendo al impulso de este movimiento en todo el continente y en América Latina.

“El Empleo con Apoyo” pone los medios necesarios al servicio de las personas, para que puedan contribuir a la construcción de una sociedad equitativa, como el resto de los ciudadanos, en las empresas, en la comunidad. Por consiguiente, desde esta óptica, a nadie se le puede negar la oportunidad de encontrar un empleo en el sistema regular de trabajo por razones de discapacidad o por el estigma negativo de un determinado grupo. Y esto es lo que hace el empleo con apoyo. Representa, por tanto, una esperanza cierta, probada ya, para miles de ciudadanos con capacidades diversas, que pueden y quieren aportar como ciudadanos activos. AESE-FEAP, ESPAÑA (2007).

VALORES, PRINCIPIOS Y ESTÁNDARES DEL EMPLEO CON APOYO

El estudio de los valores y principios que subyacen al Empleo con Apoyo tiene que ver con este alto en el camino, para reponer fuerzas, reafirmar la identidad y seguridad, y proseguir luego la escalada con energías renovadas.

Valores

El Empleo con Apoyo no puede desarrollarse bien, si los profesionales de apoyo o su organización no tienen la filosofía adecuada que impulse su actividad:

- **La individualidad**, ya que cada persona es única y con diferentes características.
- **El respeto** a la persona, a su dignidad y edad.
- **La autonomía** de la persona que es quien define sus intereses y prioridades.

- **Elección bien informada** a tomar decisiones con la ayuda de los profesionales.
- **Capacitación** obteniendo toda la información
- **Confidencialidad** respecto a los datos e informaciones proporcionadas por el individuo.
- **Flexibilidad** de las acciones y estructuras para adaptarse a las necesidades de cada usuario.
- **Accesibilidad** a los espacios en los que se desarrollan los servicios.

Principios

- **Competencia Profesional.-** Los profesionales del Empleo con Apoyo deben mantener un nivel óptimo de competencia en el trabajo. Por tanto, deben ser conscientes de la necesidad de poner al día periódicamente sus conocimientos en las áreas más importantes del sector, responsabilizándose de su propio desarrollo profesional y consultando con otros profesionales como técnicos.
- **Integridad.-** Los profesionales del Empleo con Apoyo deben ser honestos, justos y respetuosos con el prójimo en la realización de sus actividades laborales. Como también, los profesionales del Empleo con Apoyo deben dirigir estas actividades de forma que inspiren confianza y tranquilidad.
- **Oportunidad e Igualdad.-** Los profesionales del Empleo con Apoyo deben respetar los derechos, la dignidad y la valía de todas las partes implicadas. Bajo ninguna circunstancia podrán discriminar a otros por razón de género, edad, religión, raza, etnia, creencias políticas, discapacidad, orientación sexual, salud, posición de dependencia o posición social. Así mismo, deben ser sensibles y receptivos con respecto a las diferencias y necesidades individuales y culturales, proporcionando igualdad de oportunidades y resultados a todos los individuos.

- **Responsabilidad Social.-** Los profesionales del Empleo con Apoyo deben ser conscientes de la influencia que ejercen en la vida de las personas, así como en las comunidades en las que dichas personas viven y trabajan. Por tanto, estos profesionales deben aceptar la responsabilidad de contribuir a la inclusión social a través del empleo.
- **Confidencialidad.-** Los profesionales del Empleo con Apoyo tienen la obligación de garantizar la protección de toda información que sea de carácter confidencial/sensible. Así, toda cuestión relacionada con la revelación de dicha información debe acordarse previamente con el Candidato/a, y en todo momento debe mantenerse una relación estrictamente profesional.
- **Capacitación y Defensa Propia.-** Los profesionales del Empleo con Apoyo tienen la obligación de promover activamente la máxima participación, capacidad de decisión y autonomía de los individuos durante el proceso de Empleo con Apoyo.

Estándares

Son los objetivos que permiten a las Organizaciones (Fundación) realizar evaluaciones de su actividad a nivel interno, o a Tutores como agentes externos pudiendo con ello establecer objetivos de cara a una mejora continua de sus servicios. Estos son:

- La Dirección y Administración de la Fundación se compromete a prestar un servicio de alta calidad.
- La Fundación reconoce, fomenta y valora la implicación de todos sus beneficiarios en la planificación y toma de decisiones a todos sus niveles.
- La Fundación se compromete a proteger y promover los derechos de las personas con una discapacidad.

- Un servicio de calidad es ofrecido por una variedad de Tutores competentes y profesionales en todos los niveles de la Organización.
- La persona desfavorecida recibe, de manera adecuada, toda la información necesaria de cara a tomar una decisión sobre si hacer uso de los servicios del modelo de Empleo con Apoyo.
- Uso de un enfoque centrado en la persona en la recogida de información pertinente sobre las aspiraciones, intereses y capacidades laborales del individuo.
- Se ayuda a los individuos a tomar decisiones realistas y bien informadas sobre su trabajo y su futuro profesional.
- Se elabora un plan personal flexible con todas las personas en búsqueda de empleo.
- Se facilita al Candidato/a formación y apoyos para adaptarse en un empleo.
- Se ayuda al Candidato/a a encontrar el mejor trabajo posible.
- Se ayuda a la Empresa a encontrar a la persona más adecuada para ese puesto.
- La formación y apoyos proporcionados al Empleado son adecuados y efectivos, al mismo tiempo que estimulan la independencia en el lugar del trabajo y el ascenso.
- El Buscador de empleo encuentra y mantiene un trabajo remunerado en el mercado de trabajo ordinario.
- El Empleado es un compañero de trabajo valorado y miembro del conjunto de trabajadores.
- El Empleado dispone de oportunidades de desarrollo profesional.

Por todo lo antes descrito, si no hay una filosofía o valores y principios sólidos, por parte de los Tutores, el Empleo con Apoyo será inconsistente o no será de calidad, y a largo plazo correrán un alto riesgo de desaparición.

AESE-FEAP, ESPAÑA. (2007).

ACCIONES DEL EMPLEO CON APOYO

El Empleo con Apoyo facilita el proceso de inserción laboral con las siguientes acciones:

- Difusión del programa en un sentido amplio (Población general, entidades educativas, empresas, radio, prensa, televisión, etc.), para dar a conocer el Empleo con Apoyo y facilitar el acceso a las personas con discapacidad.
- Prospección (estudio de las posibilidades futuras de un negocio) de lugares de trabajo a través de la difusión del programa al mundo empresarial. NO PONER
- Atención individualizada durante todo el proceso, partiendo de un plan personal de trabajo que se fundamenta en la toma de decisiones por parte de la persona con discapacidad.
- Orientación y asesoramiento laboral y/o personal a la persona con discapacidad y, si es el caso, a su familia.
- Asesoría técnica y legal a los diferentes agentes de la entidad empleadora, en temas relacionados con tipos de contratos, ayudas a la contratación y otros aspectos administrativos, así como sanción en aspectos de tipo laboral para los empleados con discapacidad.
- Acompañamiento y entrenamiento en el mismo puesto de trabajo, así como en otras situaciones naturales consideradas en el plan personal de trabajo.
- Asesoramiento a las empresas en adaptaciones del lugar de trabajo y ayudas ergonómicas.

Búsqueda de apoyos naturales del entorno laboral y social, para la consecución y mantenimiento de los objetivos de inserción. AESE-FEAP, ESPAÑA (2007).

ETAPAS DEL EMPLEO CON APOYO

- Capacitación a Profesionales en Empleo con Apoyo
- Capacitación al personal de la Empresa contratante para; aceptar, tolerar y manejar a un compañero de trabajo con una discapacidad.
- Evaluación a cada persona con discapacidad para conocer su nivel de ejecución en el sector laboral.
- Planificación individual
- Entrenamiento Pre-laboral (Talleres)
- Seguimiento permanente para asegurar la estabilidad emocional y laboral de cada individuo.
- Técnicas de ventas

Etapas- Capacitación a Profesionales en Empleo con Apoyo

El Tutor Laboral deberá capacitarse para ser:

- Capaz de observar y analizar situaciones y/o ambientes con procedimientos e instrumentos técnicos.
- Capaz de detectar los apoyos naturales en todos los escenarios.
- Capaz de diseñar programas de aprendizaje, y de utilizar la instrucción sistemática y las técnicas de modificación de conducta.
- Capaz de evaluar procesos, registrar datos objetivos, y emitir informes técnicos.
- Capaz de buscar empleo y ser buen comunicador.
- Persona informada y actualizada en todo lo relativo a la normativa laboral y social.
- Capaz de orientar y asesorar a los empresarios y a los trabajadores con los que tiene contacto.
- Persona que se adelanta a los acontecimientos y actúa preventivamente, antes de que se declare un conflicto.

Etapa- Capacitación al personal de la Empresa contratante

El Empleador es, por consiguiente, un elemento clave e imprescindible del Empleo con Apoyo, pero no acostumbra a ser un elemento problemático o difícil del sistema. Los que trabajamos en este campo debemos pensar siempre que en algún sitio existe el Empleador que me va a contratar a mi candidato, si no lo he encontrado todavía, es porque no lo he buscado suficientemente o porque debo mejorar mis estrategias de marketing y de negociación.

Cuando los representantes de la Institución de discapacidad realicen la primera reunión con la Empresa contratante, será necesario convocarlos a una visita de observación a los Talleres de Capacitación, para que tengan la idea clara del nivel de independencia y la destreza individual de cada joven. De esta manera los Empleadores observarán que es posible que las personas con discapacidad tenga la capacidad de seguir una orden, concentrarse en la tarea asignada y terminarla.

Dentro de este proceso se observará de igual manera en los estudiantes conductas inapropiadas como pueden ser; pérdida de la concentración en la tarea asignada, que serán corregidas inmediatamente por los Tutores. Situaciones reales que serán el ejemplo más práctico para demostrar que el Empleo con Apoyo es un proyecto asertivo para la inserción laboral.

La capacitación se la realizará a todos los empleados de la Empresa antes del ingreso de su nuevo compañero con capacidades diversas. Se enfocará la capacitación en informar sobre las destrezas que cada uno desempeñará, así como también, dentro de la convivencia diaria deberán ser tratados como cualquier otro empleado sin importar su condición, y en caso de enfrentar una situación inmanejable con los compañeros de trabajo, deberán acudir a los Tutores encargados, para solucionar dicha situación.

Etapa- Evaluación y Planificación individual

En la evaluación individual, se tomará en cuenta las habilidades individuales que cada uno puede desempeñar, desde la más simple hasta la más compleja, para determinar; su capacidad de ejecución motriz, su nivel cognitivo, sus habilidades sociales, habilidades de la vida diaria, luego de esta evaluación, serán entrenados en la etapa de entrenamiento pre-laboral, para capacitarlos antes de su contratación.

Antes de iniciar el entrenamiento pre-laboral se ejecutará la planificación mensual de cada taller, en la que se especificará el objetivo de cada taller en base a un criterio de desempeño, las destrezas individuales a desarrollar y la evaluación para registrar su cumplimiento. Es importante mencionar que se deberá tener en cuenta el correcto manejo del criterio del desempeño, asignando destrezas que tengan relación a la capacidad de cada individuo, con la certeza que lo cumpla.

Algunos participantes requerirán apoyo más intenso y un plan individual exhaustivo, que contemple todos los aspectos de riesgo que influyen en la inclusión laboral. Otros sin embargo, tendrán suficiente con trabajar más a fondo algunos objetivos personales, con la planificación del apoyo y de la instrucción en la Empresa, con el plan de adaptación a sus compañeros de trabajo, etc.

Sea como fuere, habrá que trabajar siempre los objetivos y metas personales, diseñando un plan de actuación adaptado a cada caso.

El plan es diferente para cada individuo, ya lo he mencionado, si es un plan del individuo y para el individuo, como no hay dos individuos iguales, el plan resultante será necesariamente distinto para cada uno, se construye para la inclusión laboral y social de la persona con capacidades diversas, por tanto debe diseñarse a partir de las destrezas y aprendizajes obtenidos en este

terreno, buscando las garantías de continuidad en el futuro y su satisfacción personal como ciudadano integrado en la comunidad.

El plan deberá tener en cuenta, además, las necesidades de apoyo que tenga el individuo en todas las áreas de trabajo que se fije. En un plan de estas características generalmente se trabajan los repertorios de conducta que afectan a tres ámbitos importantes: la vida independiente (autonomía personal), la vida social (habilidades sociales laborales y comunitarias), y la vida laboral (que incluye los aspectos de formación).

Finalmente, se determinará quién llevará a cabo las actividades, es decir, quién asume la responsabilidad de su cumplimiento y en qué fecha debe realizarse, fijándose, por tanto, el calendario de las actuaciones.

El plan individual deberá tener en cuenta siempre el entorno familiar de la persona central para utilizarse como recursos muy valiosos en cada uno de los ámbitos que se trabajen.

Etapa-Entrenamiento Pre-laboral

En el entrenamiento pre-laboral se capacitará de manera individual después de la evaluación de habilidades y nivel de ejecución, se valora a las personas por sus cualidades y potencialidades, para encontrar el puesto que se ajuste mejor a ellas. No se valora nunca a las personas para colocarles etiquetas y excluirlas del empleo. CIRES (1992).

En el entrenamiento pre-laboral estará a cargo de Profesionales en Psicología, Psicólogos Clínicos, Psicorrehabilitadores, brindando capacitación en los talleres de archivo y oficina, talleres de panadería, pastelería y chocolatería, taller de comercialización y ventas. El objetivo del entrenamiento pre-laboral es lograr niveles de independencia y seguridad para poder enfrentar los retos en un trabajo en el mercador laboral abierto.

- Taller de archivo y oficina

El objetivo de este taller es fomentar el sentido de responsabilidad en las tareas asignadas, que faciliten la adaptación y el desenvolvimiento de los alumnos en su futura inserción laboral.

Las destrezas que se realizan en esta área son: uso de la computadora para digitar códigos, grapar hojas, perforar hojas, anillar hojas, clasificar hojas por fechas con ayuda de plantillas numéricas, doblar sobres y colocar pegamento. Diseño y armado de cajas con moldes. Limpieza del área de trabajo; identificar implementos de limpieza, barrer, trapear, limpiar escritorios, limpiar ventanas, limpiar polvo dentro del área indicada, guardar los implementos utilizados. Aplicación de Economía de fichas. (Formación conductual).



- Taller de panadería, pastelería y chocolatería

El objetivo del taller productivo de Panadería es formar a los estudiantes como asistentes de un taller de panadería, siguiendo procesos de ejecución y producción para la elaboración de una receta, desarrollar destrezas y habilidades funcionales, manejar adecuadamente la tolerancia para trabajar en equipo, trabajar en una tarea específica tiempos largos con eficacia (o en el menor tiempo posible).

Las destrezas que se realizan son: la sistematización de buenas prácticas de manufactura para seguir un proceso adecuado en el aseo personal y para la correcta manipulación de los alimentos, reglas de conducta dentro de un área de trabajo, procesos de elaboración de varias recetas, empaque de productos elaborados con la ayuda de plantillas numéricas, limpieza del área de trabajo, trabajar en equipo. Aplicación de Economía de fichas. (Formación conductual).



Amasar



Colocar ingredientes picados en un recipiente.



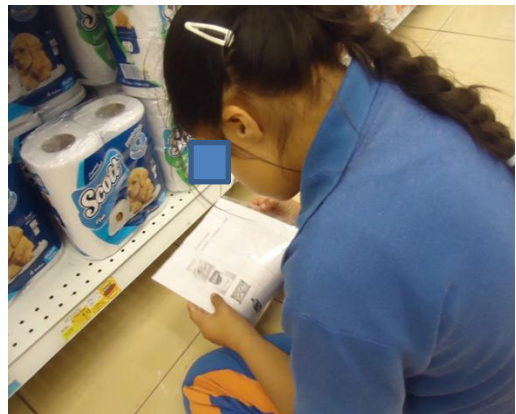
Reconocer ingredientes



Seguir instrucciones

- Taller de Comercialización y ventas

El objetivo de este taller es entrenar a través de prácticas guiadas y funcionales los procesos básicos de comercialización de productos, atención al público y desempeño como auxiliar de este tipo de servicios. Además promover en los alumnos el uso adecuado de los distintos códigos de comunicación de acuerdo a la condición de cada uno (tono de voz, postura, lenguaje claro, contacto visual, gestos) dentro y fuera de la institución. Usar dinero en actividades de compra y venta, mantener conductas apropiadas en las distintas actividades y entornos, elevando el nivel de autocontrol y responsabilidad en los alumnos, categorizar y clasificar productos de acuerdo a su utilidad, a su valor, a sus características físicas (color, tamaño, peso, sabor, forma, estado, etc.).



Etapa- Control laboral y conductual (Seguimiento)

Para el seguimiento laboral y conductual, se realizará una ficha de observación para llevar un control diario, semanal o mensual dependiendo del comportamiento individual y de ejecución de destrezas (control laboral), dentro de las horas de trabajo. Para evaluar se utilizará como indicador de logro de las destrezas: Independiente (I), con Mínima Supervisión, (MS), con Supervisión Constante (SC). De esta manera la Tutora podrá reforzar aquellas destrezas y conductas para mejorar.

Para el control conductual se establece una economía de fichas para cada trabajador en la que al final de la jornada se analizará con la Tutora su comportamiento, felicitándolo con la premiación de una ficha verde, y si su desempeño y/o comportamiento no ha sido satisfactorio, tendrá como consecuencia una ficha roja y la motivación para que cambie su mal comportamiento. Al final de la semana se premiará al mejor empleado de la semana. Luego se premiará cada mes para que esta actividad se convierta en un hábito no por conseguir un premio sino porque es algo que se debe cumplir por obligación.

Etapa- Técnicas de ventas y Marketing de los servicios

Métodos de búsqueda

- Búsqueda en frío
- Búsqueda con referencias:
Empleo a medida o personalizado

En la búsqueda de empleo se valora la eficacia del método por los resultados. Esto quiere decir que, si se consiguen buenos resultados, cualquier método es válido y que ninguno tendrá un predicamento superior a otro, si no es por la eficacia de sus resultados, es decir, por la consecución

de puestos de trabajo.

Por tanto, en la búsqueda de empleo influye mucho el saber hacer del Preparador o Buscador y su imaginación para sondear nuevas vías, para abrir nuevas relaciones y para idear nuevas fórmulas o argumentos. El Buscador de empleo debe ser, por supuesto, una persona preparada, con habilidades sociales bien desarrolladas, que actúe con convencimiento y con una buena filosofía, y que tenga excelentes conexiones en la comunidad.

Se distinguen dos métodos principales en la búsqueda de empleo:

- La búsqueda en frío y la búsqueda con referencias, el primero contempla aquellas estrategias que se utilizan sin previo aviso: una llamada telefónica, el envío de un correo electrónico o carta, o presentarse en una empresa sin avisar. Este método es el más fácil, lo tenemos más a mano, lo podemos utilizar siempre que queramos, pero resulta, generalmente, poco eficaz. Lo cual no quiere decir que no funcione, porque todos hemos encontrado alguna vez un buen empleo por este sistema.

- La búsqueda con referencias, sin embargo, puede obtener resultados más seguros y una disponibilidad mayor del empresario a apoyarnos en nuestros objetivos. Es verdad que éste es un método más difícil y trabajoso que el anterior en la etapa previa a la obtención de una entrevista, porque requiere de toda una investigación de las relaciones y personas más apropiadas que nos pueden poner en contacto y presentar al empresario en cuestión. Pero cuando lo hemos conseguido, es muy probable que vayamos “a tiro fijo” y consigamos una entrevista de calidad con buenos resultados.

Este segundo método es el que se aconseja utilizar siempre, cuando se pretende colocar a una persona con discapacidades significativas, que requiere la negociación de condiciones individuales de empleo, de adaptaciones especiales, y de un contexto de apoyos naturales excelentes,

es lo que se llama el “empleo a medida”, según las especificaciones del cliente.

Métodos diferentes de búsqueda de empleo y sus consecuencias.

Búsqueda en frío.

- Teléfono
- Correo
- Visitas sorpresa

RESULTADOS MÁS INCIERTOS

Búsqueda con referencia

- Investigación previa
- Red de influencias
- Entrevistas de calidad

RESULTADOS MÁS SEGUROS

Para la búsqueda de empleo es conveniente conocer algo sobre técnicas de venta, porque cuando nos presentamos ante el empresario, vamos a ofrecerle no un producto para que lo compre, pero sí una idea y unos servicios para que participe y acepte colaborar.

La venta es realmente el intercambio de un producto, idea o servicio en beneficio mutuo (win-win) del vendedor y del comprador, por tanto tiene similitudes al ofrecer los beneficios del Empleo con Apoyo. Resaltamos “en beneficio mutuo” porque en el acto de venta los dos ganan, no buscamos únicamente colocar al candidato, sino que buscamos sobre todo cubrir unas necesidades concretas del empresario, y que quede satisfecho con nuestro

trabajador y con nuestros servicios de apoyo.

Por consiguiente, un buen marketing debe empezar por una buena presentación de nosotros mismos y de nuestros servicios. Ante todo debemos saber bien cuál es nuestra misión o la de la entidad a la que representamos, conocer bien los servicios que ofrecemos y ser positivos en la comunicación de nuestra propuesta, manifestando con convencimiento que se está ofreciendo una oportunidad interesante para que su empresa participe en esta iniciativa social.

Es obligado llevar consigo un dossier de presentación muy profesional, con un buen diseño gráfico, conciso, claro y no demasiado extenso. Se ha de tener en cuenta que el Empleo con Apoyo tiene dos clientes, por un lado la persona con capacidades diversas o en desventaja, y por otro, el Empresario. Ambos son los destinatarios de nuestros servicios y a ambos debemos dejar satisfechos, dando cobertura a sus necesidades.

Además, se puede distinguir entre los métodos:

“puerta a puerta” y el de “búsqueda en grupo”; el puerta a puerta es el método de búsqueda individualizada, que suele ser el más efectivo, porque uno presenta sus servicios aquí y ahora, a este Empresario, y se responde a sus temores y preguntas de una manera individualizada. El de búsqueda en grupo se refiere más bien a los actos de presentación de nuestro proyecto y servicios a una asamblea de Empresarios, y tiene que ver más con actuaciones de difusión y de marketing que con la búsqueda de empleo propiamente dicha. Estas reuniones o presentaciones en grupo sí pueden ser positivas y por eso son aconsejables porque de ellas pueden surgir nuevas citas con empresarios individuales, para explicarles en su empresa y con más detalles los pormenores de nuestra iniciativa.

El reconocimiento público de los empresarios que aportan puestos de trabajo

a las personas con discapacidad o a otros colectivos en desventaja suele ser un elemento muy valorado por el empresariado en general, marketing social para sus empresas, un tipo de marketing muy buscado hoy en día. El marketing social y el reconocimiento público son sin duda un efecto colateral y un valor añadido que se puede esgrimir como argumento complementario de venta, pero que tiene mucho peso.

Si se hace bien la difusión y conseguimos tener una presencia intermitente pero sostenida en los medios de comunicación, llegará un momento en que ya no será necesario ir a buscar intensivamente puestos de trabajo, sino que la propia comunidad empresarial llamará a nuestra puerta para ofrecernos nuevos puestos. Cuando suceda esto, hay que celebrarlo, es el mejor camino.

Ejercicio práctico

Contacto y entrevista con los empresarios:

Salimos al mercado abierto

Pautas a seguir

Puntualidad, una vez que hemos conseguido una cita con un empresario y estamos ya en posesión de nuestros materiales de presentación, llega el momento de la verdad, debemos acudir a la cita que nos han dado.

Lo primero que conviene saber es que salimos al mercado abierto, y que nos vamos a mover en un entorno muy diferente al que nos hemos movido hasta ahora, dejamos el centro especial, dejamos los entornos protegidos y dejamos los ambientes de servicios sociales. Es muy importante que cambiemos nuestra mentalidad, como técnicos acostumbrados a movernos en circuitos “especiales”, donde dominamos las rutinas diarias. Ahora no, ahora vamos a saltar a otros ambientes donde ya no dominaremos tanto y en

donde tendremos que adaptarnos a otros ritmos, otras pautas y otros estilos. Pero éste es un reto que vale la pena asumir. Veamos qué pautas tenemos que seguir al entrar en contacto con los empresarios y en las entrevistas de búsqueda de empleo.

Ya en la forma de vestirnos, o de hablar, o de presentarnos, seguramente vamos a tener que introducir cambios. Tendremos que acostumbrarnos a llegar a las citas, por ejemplo, con 10 minutos de antelación: siempre debemos ser nosotros los que esperemos, nunca el empresario.

Monte ahora su propio folleto o tríptico para presentar su entidad (real o imaginaria) y sus servicios a los empresarios, cuando vaya a buscar empleo. Procure que contenga todos los elementos básicos que según usted no pueden faltar en un instrumento de esta naturaleza, y que sirvan de argumentos clave para convencer a los empresarios a colaborar con usted, ofreciéndole un puesto de trabajo para su candidato/a. Si su entidad ya tiene un folleto explicativo de este tenor, revíselo y mejórelo en aquellos aspectos que usted considere un tanto flojos o poco convincentes.

Apariencia y buenos modales

Cuidar el lenguaje, ser breves, concisos y honestos.

Incentivos y ventajas: Responder a todas las cuestiones sintetizando nuestra apariencia personal, nuestra presencia y nuestros modales deben ser bien cuidados e infundir confianza: no se puede ir a una entrevista desarreglados o mal vestidos, o dando la impresión de tener mala educación, que se nota en los detalles, por ejemplo: si no se saluda apropiadamente, si no se presenta uno mirando a los ojos y con simpatía, si no se cede el paso, si uno se sienta sin que se lo indiquen, si se deja la cartera sobre la mesa del empresario, etc.

Debemos vigilar también hasta el extremo nuestro lenguaje: adoptemos ante el empresario un lenguaje directo y profesional que él entienda en seguida, y no utilicemos la terminología propia de los servicios sociales, a la que estamos tan acostumbrados y que está tan plagada de valoraciones y de etiquetas, evitemos la jerga de la discapacidad y hablemos en positivo de “personas”, o de “trabajadores” con “capacidades”, a quienes él puede darles una oportunidad en su vida.

Seamos breves y concisos al exponer nuestro proyecto y nuestros servicios. No vayamos de entrada a pedirles empleo, sino a ofrecerles una oportunidad y unos servicios. Expliquemos bien nuestros servicios y el sistema de apoyo que le ofrecemos, cómo va a funcionar todo, es el momento principal de la entrevista, y seamos honestos en todo lo que digamos, es decir, no digamos nada que no vayamos a cumplir después: al empresario lo que más le disgusta es que le engañen.

Aportemos al empresario toda la información que necesita, sin sobrecargarle, pero no olvidemos explicar sobre los incentivos y beneficios fiscales que tendría, si se decidiera a participar en la experiencia.

Informemos, además, de los tipos de contratos que se podrían utilizar y de las ventajas que ofrecen. Ofrecámonos, finalmente, a responder a todas las dudas o cuestiones que el Empresario quisiera plantearnos. No dejemos ninguna de sus preguntas sin respuesta.

De manera sintética podríamos decir que el contacto con el empresario, que en estos momentos es nuestro cliente, se podría expresar en estos términos:

Es importante dejar constancia de que lo más aconsejable en la búsqueda de empleo es acudir a un Empresario teniendo en mente a una persona con capacidades diversas o en desventaja, es decir no ir a buscar empleo en general para un colectivo muy diverso y, según lo que salga, ya veremos,

después, a quién colocamos.

Es preferible buscar empleo para una persona concreta y negociar directamente con el empresario las condiciones individualizadas que se ajusten mejor a ese trabajador. Esta es la mejor fórmula para colocar en el mercado ordinario a personas con discapacidades significativas o de otros grupos en riesgo de exclusión: es el empleo a medida.

En resumen, para una entrevista de búsqueda de empleo con un empresario real de la comunidad en donde quiere integrar a su persona real de referencia, usted deberá: Preparar todos sus instrumentos, utilizar el listado de empresas a visitar, y empezar por realizar entrevistas de calidad, si es que ha logrado alguna. Establezca la cita, revístase de mentalidad positiva, y acuda al encuentro del Empresario. KREGEL, J (1994).

EI PREPARADOR LABORAL

El equipo profesional necesario para llevar a cabo un servicio de empleo con apoyo variará según el colectivo de personas al que se va a prestar servicio y, probablemente, según la zona geográfica donde se tenga que implantar. En el equipo la figura central es la del preparador laboral que, por su importancia, la describiremos con más detalle a continuación, pero también pueden formar parte de este equipo otras figuras como el buscador de empleo, el psicólogo, psicorrehabilitador o el trabajador social. Ya hemos dicho que la célula mínima recomendable es un equipo de dos preparadores laborales. Si en el equipo no existe la figura del buscador de empleo, esta función tan importante la realizarán los propios preparadores laborales. Igualmente, si en el equipo no existe la figura del psicólogo, la función no menos importante de valoración de los candidatos para el empleo la efectuarán también los preparadores laborales.

Naturalmente, según sean las características de la población a la que se

haya de atender, convendrá reforzar el equipo con la figura del psicólogo, principalmente cuando se acompañe a personas con enfermedad mental o con trastornos de conducta, y con la figura del buscador de empleo, cuando el volumen del programa o servicio lo requiera.

Según sea la organización y la distribución del trabajo que haga la entidad mediadora, se podría disponer en el equipo de profesionales con funciones más sociales que laborales, siendo más típico de trabajadores sociales estos cometidos de apoyo social. Pero lo más frecuente es empezar un programa de empleo con apoyo con pocos especialistas y atribuyendo a la figura profesional del preparador laboral la mayor parte de los servicios. Verdugo, M. A., Jordán de Urríes, F. B. (2007).

- **Perfil profesional del Preparador Laboral**

El preparador laboral constituye el primer y principal agente de apoyo que guía todo el proceso de inclusión laboral de la persona con capacidades diversas.

A veces se le denomina "educador", "facilitador", "técnico de empleo", o simplemente "monitor".

Es un agente profesional, especializado en facilitar y proporcionar los apoyos técnicos que requiere en cada momento la persona que hay que guiar, es un profesional que proporciona uno a uno ayuda individualizada a su cliente en cuestiones de colocación laboral, transporte, adiestramiento en las habilidades laborales en el puesto de trabajo, evaluación continua y a largo plazo; se espera que con el tiempo el preparador laboral pueda reducir su presencia en la empresa, a medida que el trabajador esté mejor adaptado y sea más "independiente en el trabajo."

El preparador laboral es, por tanto, un profesional polifacético, que se pone al

servicio de los trabajadores que guía. Estos dirigen y determinan sus actuaciones. Juntos y actuando en equipo (trabajador y preparador) deben conseguir el éxito en el difícil camino de la inclusión total en la sociedad, a través del empleo.

Características y Habilidades

- **Humanas**

- Persona con principios y valores bien consolidados, convencida de la necesidad de trabajar por la igualdad de oportunidades y a favor de la inclusión de todos en la sociedad.
- Persona que se pone en el lugar del otro, trata con respeto la problemática que presenta, sabiendo escuchar en todo momento.
- Persona que es siempre positiva, optimista e imaginativa en la búsqueda de soluciones.

De las características y habilidades apuntadas, se pueden deducir las funciones que debe desarrollar el preparador laboral. Básicamente se centran en:

Funciones de apoyo personalizado a cada uno de los trabajadores, para que cada vez tengan más poder e independencia (empowerment) y puedan realizar sus planes; esto implica conocer el máximo posible a cada individuo y su entorno.

Funciones técnicas de instrucción y de facilitación de la adaptación al puesto de trabajo; esto implica trabajo en defensa o protección de cada persona (advocacy), para que tenga éxito en el mantenimiento del empleo, utilizando, si es preciso, ayudas técnicas y realizando adaptaciones razonables.

Funciones sociales, para el marketing y la búsqueda de empleo, y para

construir redes de apoyo alrededor de cada individuo, tanto en el ambiente laboral, como en los demás ambientes de la comunidad.

El perfil profesional que se suele exigir en España, para desarrollar las funciones de preparador laboral es el equivalente a técnico de grado medio, y por lo general acostumbra a ser: educador social, trabajador social, técnico de empleo, o cualquier otra diplomatura universitaria. Aunque muchas veces ocupan estas plazas psicólogos o pedagogos, cobrando un salario correspondiente a la categoría de técnico de grado medio. Las habilidades del preparador laboral (PL) son:

- Los PL deben ser capaces de responder en una variedad de situaciones de trabajo basadas en la comunidad. Esto significa que el PL debe vestir, comportarse y hablar el mismo lenguaje que los empresarios, de tal manera que así pueda ayudar a las personas con discapacidad a adaptarse mejor a las diferentes empresas de la comunidad.
- Los PL deben saber buscar y crear puestos de trabajo en el mercado abierto y en las empresas, donde tendrá lugar la formación y el desarrollo de las personas con discapacidad.
- Los PL deben ser capaces de captar todos los requisitos y necesidades de un puesto de trabajo concreto. Esta actividad es conocida como “análisis del puesto de trabajo”. El análisis debe incluir, además, todas las habilidades relacionadas, por sutiles que sean, y que afecten al éxito del candidato en ese puesto.
- Los PL tienen que saber reestructurar un puesto de trabajo para facilitar el éxito. Esta tarea requiere negociar con el empresario para que apruebe cualquier reestructuración de las rutinas laborales.
- Los PL deben aplicar habilidades de instrucción sistemática para ayudar a las personas con discapacidad a realizar sus tareas eficazmente. Esto incluye afrontar las conductas inapropiadas que

pueden poner en peligro el éxito del individuo en el trabajo. Estas habilidades deben incluir estrategias efectivas para ir disminuyendo la ayuda al menor grado posible, al tiempo que se mantiene una producción laboral aceptable.

- El PL debe estar dispuesto a participar activamente en el puesto de trabajo siempre que sea necesario para asegurar que se cumplen las expectativas de producción del empresario, para ayudar en las emergencias, y para animar al trabajador a asumir gradualmente nuevas responsabilidades.
- Los PL deben ser capaces de promover relaciones entre los compañeros, supervisores o encargados y las personas con discapacidad. Esto tiene una gran importancia para asegurar un éxito duradero.
- Los PL deben dar servicios a largo plazo, durante el tiempo que sea necesario, a cada trabajador. Para hacer esto, deben desarrollar acuerdos individualizados con los empresarios sobre la forma de apoyo continuo o intermitente, que será necesario aportar para mantener al trabajador en el empleo.
- Los PL deben estar preparados para ofrecer asistencia y entrenamiento para necesidades y habilidades fuera de la empresa. Esto puede incluir transporte, asistencia financiera, resolución de problemas personales y familiares, y otros asuntos no directamente relacionados con el puesto de trabajo.
- Los PL deben comunicar regularmente al trabajador y a su familia cómo van las cosas en el trabajo. Los PL eficaces reconocen que la vida laboral de la persona y su vida familiar están estrechamente relacionadas.
- Los PL son mediadores en los problemas o conflictos que pudieran surgir en el trabajo, tales como problemas de producción, dificultades en la manera de ejecutar las tareas, dificultades en las relaciones con los compañeros, aburrimiento, frustración, asistencia, etc.

VERDUGO, M.A
Y JENARO

EL EMPRESARIO

Sin empleo en el mercado abierto no puede existir el empleo con apoyo, por tanto, es lógico que consideremos en primer lugar el papel que juega el empresario y la empresa, como elemento de primer orden en este sistema, y que precisemos las relaciones que han de tener el personal de apoyo y las entidades mediadoras con este agente. VERDUGO, M.A.JORDÁN DE URRÍES,FB (2007)

- **El papel del empresario o empleador**

a) El empresario debe conocer a qué se apunta, en qué sistema de apoyo se mete, por tanto, debe ser bien informado de entrada, para poder tomar la decisión firme de colaborar en esto con todas sus consecuencias. El preparador laboral o el buscador de empleo, en su marketing, deben suscitar confianza y una actitud colaboradora, de tal manera que el empresario sea en todo momento un elemento positivo, facilitador del éxito del nuevo trabajador.

El empresario debe hacer cuantas preguntas considere y debe recabar la máxima información sobre el programa que se le propone, a fin de que no le queden dudas sobre ningún aspecto de la colaboración que se le pide.

Si el empresario no tiene claro en qué tipo de proyecto colabora, o si no se le ha informado exhaustivamente de la importancia que tiene su rol en todo el proceso, puede haber sorpresas más adelante, dando al traste con la experiencia, al primer problema serio que se presente.

b) El empresario busca que su empresa funcione y que el personal, sea discapacitado o no, trabaje bien y con interés; por consiguiente, no suele querer más problemas en su día a día, sino soluciones. Así pues, debe ver con claridad que el sistema empleo con apoyo está planteado de tal manera

que le facilita el proceso de inserción del nuevo trabajador y que con esta fórmula se le aportan soluciones eficaces, percibiendo que la iniciativa en su conjunto será positiva para su empresa y valorando satisfactoriamente los servicios que se le ofrecen.

c) El empresario cooperará positivamente y será un aliado de los profesionales de apoyo, si éstos buscan el éxito de la empresa con la incorporación de nuevos trabajadores con discapacidad o en desventaja. Por tanto, los profesionales deben presentarse, también, como aliados del empresario y que, sinceramente, le van a ayudar con esta experiencia a que su empresa obtenga mejores resultados en todos los sentidos, incluido también el económico. No suele dar buenos resultados una contratación movida por el paternalismo o la compasión, y se han de evitar a toda costa estas actitudes.

d) El empresario, además, al entrar a participar en esta iniciativa, descubrirá, entre otras cosas, que el empleo con apoyo le ofrece una oportunidad magnífica para dar sentido en buena medida a la responsabilidad social empresarial, elemento imprescindible que obliga a todas las empresas y que pone de manifiesto el papel social de la empresa en el concierto de la sociedad. Algunas empresas difunden sus actuaciones de cooperación con causas altruistas de tipo social o ecológico, dando pie a lo que se llama “marketing social”. Sea como fuere, el empleo con apoyo, con sus proyectos e iniciativas, encaja perfectamente en este contexto y es bueno aprovechar esta cultura de la cooperación social para promover su implantación y desarrollo en la mayoría de las empresas.

e) El empresario deberá adaptar las instalaciones del lugar de trabajo para que el empleador en desventaja pueda realizar sus actividades asignadas sin dificultad.

Las relaciones de los profesionales de apoyo con el empresario.

Es importante tener en cuenta que:

- Hay que establecer relaciones positivas y constructivas, desde el primer momento, sin que ello represente para el empresario un consumo de tiempo adicional o desproporcionado. No hay que confundir al empresario con un trabajador social ni con una ONG, por esta razón, sólo se deben celebrar las reuniones que sean estrictamente necesarias, en beneficio de su organización, y las reuniones deben estar minuciosamente preparadas, de tal manera que se vaya al núcleo de las cuestiones y se traten con eficacia todos los temas, llegando a conclusiones o soluciones concretas. Por la manera de conducir las reuniones que nos afectan, el empresario se formará una idea de nosotros y valorará si estamos bien integrados o no, en la cultura operativa y práctica de su empresa.
- Orientación y asesoramiento, para mejorar la producción y la calidad en las relaciones humanas dentro de la empresa: citar testimonios de otros empresarios que informan de la mejora del clima laboral y de las relaciones humanas internas, cuando se incluye una persona con discapacidad o en desventaja.
- Formación e instrucción de los compañeros directos: informar también del rol formativo del profesional de apoyo en cuanto al conjunto del personal, y del valor de la cooperación y del protagonismo que van a adquirir los compañeros en esta experiencia.
- Apoyos técnicos, estratégicos y preventivos, cuantos sean necesarios, para que la experiencia se desarrolle con normalidad y sea percibida dentro de la empresa como una incorporación natural más: cómo se dará el apoyo técnico individualizado, si se nombrará un "tutor de

empresa" o no, cómo se irán incorporando los compañeros al apoyo, qué tipo de adaptaciones técnicas se requerirán, qué ayudas económicas tendrá para estas adaptaciones, qué escenario final se contempla, etc.

En general, la experiencia innovadora del empleo con apoyo para la empresa, con la intervención de profesionales externos, debe buscar la colaboración del personal de la empresa, desde el primer momento, y el empresario debería valorarla como beneficiosa en su conjunto y debería sentirse apoyado y bien guiado, a lo largo de todo el proceso. Si es así, se podrá decir que la experiencia ha sido un éxito y que el empresario mantendrá en el futuro una actitud abierta a contratar nuevos trabajadores mediante este sistema. Pero si no, el empresario valorará como un fracaso la experiencia y muy probablemente se habrá "quemado" un empresario para futuras contrataciones.

- **Los compañeros de trabajo**

Para cualquier trabajador nuevo que empieza en una empresa, los compañeros de la sección o departamento en donde se integra juegan un papel esencial en el éxito o fracaso de esta nueva incorporación. Esto es igualmente válido cuando el trabajador presenta alguna discapacidad o se encuentra en situación de desventaja social.

Los compañeros son los que conocen mejor que nadie cómo funcionan las cosas en la empresa, cuál es el ritmo de producción en cada momento, cómo quiere el jefe que se hagan las tareas, etc. Al trabajador nuevo habrá que acogerlo bien y habrá que informarle, primero, de cómo funciona todo, para ser comprensivos, después, mientras él/ella va adquiriendo confianza y va aprendiendo a realizar su trabajo. VERDUGO, M.A.JORDÁN DE URRÍES,FB (2007)

El preparador laboral no debería suplantar nunca a un compañero de trabajo;

si en un entorno laboral un compañero piensa para sus adentros: “esto que ahora le enseña el PL a este muchacho nuevo, yo se lo enseñaría mejor” es un indicio claro de intrusismo o de invasión de competencias o, lo que es peor, de “inhibición” de un apoyo natural positivo, y esto precisamente es lo que nunca debe hacer un PL, sino todo lo contrario: promover al máximo los apoyos naturales en el lugar de trabajo.

Los compañeros son los que a diario están con el nuevo trabajador, durante toda la jornada laboral, y son los que, además, permanecerán en este entorno, cuando el preparador laboral se retire definitivamente de la empresa, ellos son los que aportan múltiples apoyos al trabajador con discapacidad.

Por tanto, si el PL ha sabido ganarse a los compañeros, los ha instruido en la manera de relacionarse y de tratar al nuevo trabajador, les ha reforzado positivamente su colaboración y apoyo, si, en definitiva, ha sabido conducir bien el proceso de mutua aceptación e inclusión, el éxito de la retirada del PL está garantizado.

Y ésta es la finalidad del empleo con apoyo: dejar a un trabajador con capacidades diversas bien integrado en una empresa cualquiera de la comunidad, con los apoyos de los compañeros. Lo óptimo sería que un compañero/a de trabajo participara, por ejemplo, como voluntario/a en el círculo de apoyo tejido alrededor de una persona con discapacidad o en desventaja social, esto demostraría por su parte una gran disponibilidad y compromiso. Pero sobre todo facilitaría que este compañero/a conociera los objetivos que la persona central está persiguiendo en su vida y el largo camino que le queda por recorrer. Entonces, comprendería mucho mejor la importancia que tiene el empleo en el conjunto de la vida de este trabajador/a con capacidades diversas.

Si no se puede llegar a este nivel de compromiso, hay que intentar conseguir

de los compañeros y encargados la máxima colaboración posible en aquello que cada uno pueda aportar, para que la inserción laboral sea positiva y de calidad.

Y aquí es donde hay que destacar la labor técnica del preparador laboral, mediador, consultor o facilitador laboral. Resumiendo, se puede decir que su papel se reduce a informar, observar, formar y reforzar a los compañeros de trabajo, para que entiendan la importancia de su apoyo y las diferentes maneras de darlo, así como la necesidad de incluir al nuevo trabajador en la cultura propia de cada empresa.

Todo ello debe conseguirse sin grandes tecnicismos y sin que exija al personal la dedicación de excesivas horas extraordinarias de dedicación, pero sí de las que sean necesarias. MANK, D. (2003)

CAPITULO II

LA DISCAPACIDAD

La discapacidad es aquella condición bajo la cual ciertas personas presentan alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial que a largo plazo afectan la forma de interactuar y participar plenamente en la sociedad.

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la ONU en 2006, define de manera genérica a quien posee una o más discapacidades como persona con discapacidad. En ciertos ámbitos, términos como "discapacitados", "ciegos", "sordos", etc, aun siendo correctamente empleados, pueden ser considerados despectivos o peyorativos, ya que para algunas personas dichos términos "etiquetan" a quien padece la discapacidad, lo cual interpretan como una forma de discriminación. En esos casos, para evitar conflictos de tipo semántico, es preferible usar las formas personas con discapacidad, personas sordas, personas con movilidad reducida y otros por el estilo, pero siempre anteponiendo "personas" como un prefijo, a fin de hacer énfasis en sus derechos humanos y su derecho a ser tratados como igual.

Acaso como un eufemismo, se ha propuesto un término en ciertos espacios para referirse a las personas con discapacidad, el de mujeres y varones con diversidad funcional ("personas con capacidades diferentes" en Argentina y México), a fin de eliminar la negatividad en la definición del colectivo de personas con discapacidad y reforzar su esencia de diversidad.

Sin embargo, es un hecho que debemos destacar: una persona con discapacidad no necesariamente posee capacidades distintas o superiores a las de una persona que no posee la condición; si acaso, ha desarrollado habilidades que le permiten compensar la pérdida o disminución de alguna función, pero que no son privativas suyas, puesto que cualquier persona sin

discapacidades también podría hacerlo.

Tomando en consideración lo antes mencionado, el Empleo con Apoyo permite que la persona con una discapacidad sea tomada en cuenta para trabajar en el sector laboral por sus habilidades y no por un diagnóstico. MANK. D (2003)

HABILIDADES

En los años 70 y ochenta, merece especial atención el enfoque a la normalización del deficiente a través del entrenamiento en habilidades, conocimientos y actitudes necesarias para adecuarse a las expectativas de los roles que engloban un ciclo vital. Pretende ayudar a cada sujeto a aprender más de sí mismo, de sus potenciales y de sus metas, de manera que su vida pueda orientarse de acuerdo con sus propios intereses, valores, potenciales y necesidades. En un modelo de currículo que organiza las competencias a adquirir por las personas con discapacidad en; habilidades de orientación al trabajo, habilidades de la vida diaria, habilidades sociales.

- **Habilidades de orientación al trabajo**

En el que se entrenan habilidades pre-profesionales y profesionales específicas, que preparan profesionalmente al estudiante para posteriormente aprender un trabajo concreto, reduciendo la necesidad de supervisión y dotándole del mayor número de destrezas posibles. Se enseñan tareas simples que preparan para actividades laborales rutinarias en equipo; el manejo de herramientas en la realización de tareas simples y complejas.

- **Habilidades de la vida diaria**

Área de independencia personal, en las que se trabaja destrezas como la

higiene y aseo personal, la limpieza y mantenimiento de distintas dependencias de la casa, la prevención de accidentes en el hogar, la compra y conservación de alimentos, los hábitos necesarios para comer y beber independientemente, la preparación de comidas y uso de utensilios de la cocina y otras, con el objetivo de preparar a los individuos para vivir del modo más autónomo posible, bien con su familia o bien en otros contextos residenciales independientes.

- **Habilidades sociales**

Entrena conductas de adaptación e integración en la comunidad, tales como las habilidades de interacción social para llegar a establecer y mantener relaciones interpersonales, la comunicación verbal para participar en conversaciones, el desenvolvimiento independiente en la comunidad, el uso del ocio y el tiempo libre, el uso del dinero en distintas situaciones sociales, la participación en actos sociales y recreativos, la utilización independiente de los transportes y conducta vial, comportamientos ecológicos y cívicos, medidas de seguridad y comportamiento en situaciones de emergencia. NATALIA PRIETO.

- **Destrezas**

La destreza es la habilidad adquirida para realizar correctamente algo, generalmente la destreza se puede lograr cuando se practica constantemente una habilidad.

Objetivos

Los objetivos que ha de perseguir la formación profesional de las personas con discapacidad, para posibilitar su transición a la vida adulta, deben estar dirigidos a:

- Llevar a cabo un empleo útil y/o una actividad digna.
- Lograr una autonomía personal, independencia y estatus de adulto.
- Desarrollar relaciones sociales, participar en la vida de la comunidad y en actividades de tiempo libre.

Como vemos los objetivos han de ser los mismos para todos los sujetos independientemente de que éstos presenten o no una discapacidad. Solo pueden y deben existir variaciones en el grado de realización y en los medios utilizados, así como en los medios y el tiempo necesario para alcanzar estos objetivos.

La precocidad hace referencia a que el proceso de formación profesional se debería de iniciar tan pronto como se detecte que el alumno tiene necesidades educativas especiales y tanto más cuanto mayores sean las dificultades del sujeto, cuanto mayor es la discapacidad, mayor es la necesidad de realizar adaptaciones, es necesario una instrucción individualizada que asegure el desarrollo personal y social y la adquisición de unas habilidades que posibiliten un proceso de transición con éxito. NATALIA PRIETO (1997).

ANÁLISIS DE TAREAS

Una vez establecidas las bases y confirmadas las tareas con exactitud, el preparador laboral, si es necesario, se dedica, durante esta segunda etapa a instruir sistemáticamente al trabajador/a, para que vaya adquiriendo las habilidades implicadas en la ejecución de las tareas. Es el período más técnico de la intervención. Aquí se van a utilizar procedimientos eficaces que enseñen al trabajador a realizar con calidad su trabajo y, además, con el registro de los datos de la evolución del aprendizaje y con los informes que se obtengan en cada momento, el preparador laboral avalará las capacidades de su trabajador y tendrá documentos fehacientes que le servirán para la defensa de su puesto de trabajo, en caso de necesidad.

Siempre que sea posible, lo más conveniente es ir incluyendo los apoyos naturales en la instrucción y en los procedimientos de enseñanza que se utilicen, de tal manera que nuestro método sea lo menos intrusivo posible, y la enseñanza no se distancie mucho de lo que acostumbre a ser más típico en la empresa.

Las competencias técnicas del preparador laboral, durante esta etapa crucial, serán entre otras, las siguientes:

- Formar a los apoyos naturales para que apliquen adecuadamente las técnicas de reforzamiento, durante el aprendizaje de las tareas.
- Confeccionar un programa de enseñanza que incluya los procedimientos de instrucción y de reforzamiento, así como el sistema de registro de datos que se va a utilizar.
- Desmenuzar en pequeños pasos o elementos cada una de las tareas que el trabajador haya de aprender (esto se denomina el análisis de la tarea).
- Describir los diferentes tipos de apoyos técnicos que se van a emplear: físico, modelo, verbal, etc.
- Realizar las adaptaciones laborales que sean adecuadas, para cubrir las necesidades del trabajador.
- Aplicar y enseñar a utilizar las ayudas técnicas y las estrategias compensatorias que sean apropiadas para que el trabajador pueda realizar las tareas de forma independiente.

De las competencias mencionadas, el saber realizar el análisis de la tarea es la más básica y a ella debemos dedicarle un poco de atención. En primer lugar, el ejercicio de analizar todos los pasos de una tarea puede ayudarnos a nosotros mismos a conocer en detalle el método que se utiliza en esta empresa para realizar esta tarea concreta, que puede no coincidir con otros métodos utilizados por nosotros en otros lugares. Por ejemplo, yo puedo estar acostumbrado a limpiar los cristales de una manera determinada, pero

cuando voy a una empresa de limpieza puedo encontrar que allí tienen su método establecido y con un instrumental diferente. Por tanto, me convendrá escribir el detalle de todos los pasos que en esta empresa se siguen para realizar la tarea de limpieza de cristales a la satisfacción del empresario que ha contratado. Es decir, me convendrá tener escrito el análisis de la tarea “limpiar cristales”.

En segundo lugar, el análisis de la tarea ayudará al preparador laboral a descubrir qué pasos de la cadena son los que presentan más dificultad para nuestro/a trabajador/a y en los que, por tanto, necesita más apoyo.

Y en tercer lugar, este análisis nos servirá de guía para saber con datos objetivos en qué momento del aprendizaje se encuentra el trabajador y si está a punto o no de trabajar él solo, sin el instructor al lado. Por consiguiente, será un instrumento, que también nos será útil para saber cuándo iniciar la retirada (fading) del puesto de trabajo, con garantías de seguridad. Diariamente, si lo deseamos, podremos disponer de los datos y de la gráfica de progreso del aprendizaje.

El análisis de la tarea es en realidad la secuencia de una cadena de respuestas en la cual cada respuesta sirve de estímulo discriminativo a la siguiente respuesta, y normalmente se pone en marcha con alguna instrucción verbal explícita o implícita. Lo importante es enseñar un paso detrás de otro y no querer enseñar muchos a la vez. Cuando se está seguro de que el trabajador ejecuta bien ese paso, entonces se pasa a enseñarle el siguiente. Durante el período de aprendizaje, el preparador laboral normalmente completa el resto de la secuencia de pasos que el trabajador todavía no sabe ejecutar.

La cadena de respuestas de una tarea empezaría, por ejemplo, cuando nos dicen: “hazme, por favor, estas fotocopias, tres ejemplares”, y terminaría cuando el trabajador entrega al solicitante los tres ejemplares, más el

documento original. Si el trabajador lo hace correctamente él solo, le podrán dar las gracias y seguramente le dirán que sabe hacer fotocopias. Este resultado final puede haber supuesto un tiempo de aprendizaje considerable, pero ha valido la pena haber programado bien la instrucción.

Durante la instrucción sistemática, se realizan observaciones múltiples, se localizan los pasos que generan mayores dificultades, se utilizan apoyos variados y luego se van retirando, se implica a los compañeros siempre que se puede, se prueban procedimientos distintos, etc. Los objetivos de instrucción deben ser bien claros, y generalmente deben incluir: a) una conducta observable o habilidad laboral, b) que se produce bajo unas condiciones especificadas, y c) existe un criterio de evaluación (por ejemplo el 100 % de ejecución correcta en tres sesiones de sondeo consecutivas).

Se ha dicho que una de las competencias del preparador laboral, durante esta fase, es la recogida de datos objetivos mediante los registros pertinentes. Esto es fundamental para conocer el progreso del trabajador en su aprendizaje, para poder informar de la evolución a familiares y jefes inmediatos y, en definitiva, para defender el empleo de nuestro participante donde sea necesario, y con datos en la mano.

Uno de los componentes más importantes de la instrucción es el sistema de reforzamiento positivo que vamos a utilizar, para que el trabajador vaya aprendiendo con motivación su trabajo.

Éste es el procedimiento de instrucción más eficaz: reforzar positivamente las conductas correctas del trabajador, durante el aprendizaje de las tareas.

Se deben tener en cuenta algunas características de los reforzadores y de su aplicación: la primera es que interesen al aprendiz (si utilizamos como reforzadores unos cromos de una colección, cuyo álbum ya ha completado el sujeto, poco poder tendrán esos reforzadores), por otro lado, deben

asociarse, a ser posible, a elementos naturales del entorno, para que, al desaparecer el preparador laboral de la escena, puedan seguir funcionando con naturalidad, por ejemplo, la alabanza, que es un reforzador social, administrada por un compañero de trabajo será más eficaz a la larga, que la alabanza administrada únicamente por el instructor.

Otra característica del reforzamiento, y que aumenta la eficacia, es su aplicación inmediata, después de que se ha producido la conducta correcta. No hay que demorar su administración. Si se utilizan durante el aprendizaje, reforzadores artificiales, añadidos al entorno natural, hay que tener presente que se deben retirar y, por tanto, habrá que programar su retirada. Por esta razón, casi siempre suele ser mejor utilizar, como ya se ha dicho, los reforzadores naturales que se encuentran en el entorno y que, cuando el instructor desaparezca, continuarán ahí.

Según las necesidades de apoyo que presente nuestro trabajador, será conveniente utilizar otras estrategias para incrementar la eficacia del aprendizaje y la autonomía en la ejecución de las tareas. Entre las más utilizadas están las llamadas estrategias compensatorias o adaptaciones, que son eficaces cuando se dan fallos de concentración o de memoria, por ejemplo en personas que tengan un daño cerebral o una discapacidad intelectual. Ejemplos de estas estrategias o adaptaciones son: colocar carteles bien visibles en puntos estratégicos para recordar alguna obligación laboral; o utilizar un pequeño bloc de bolsillo con fotos muy precisas, que indican la secuencia y la hora de los entornos laborales donde el trabajador debe ejecutar sus tareas diariamente; o colocar unas separaciones dentro de una caja, para que un trabajador que no sepa contar pueda completar doce botellas en cada caja, sin equivocarse; etc.

Todas estas estrategias van encaminadas a que el trabajador sea más autónomo y pueda prescindir del apoyo técnico del preparador laboral, aunque en muchas ocasiones conllevan la participación de los apoyos

naturales de la familia o de los compañeros de trabajo. Verdugo, M. A. y Jenaro, C. (1993)

INCLUSIÓN LABORAL Y SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Inclusión Laboral

Todas las personas tienen derecho a un trabajo que permita obtener un ingreso, prestaciones laborales y de seguridad social, de esta manera la inclusión laboral es hacer que los jóvenes cumplan sus deberes y que se les respeten sus derechos, así como también que puedan tener las mismas oportunidades que los demás, teniendo en cuenta las condiciones especiales que podrían requerir para poderse integrar en el sector laboral y social.

Inclusión Social

A fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente de todos los aspectos de la vida, el Estado adoptará medidas pertinentes para asegurar el acceso de personas con discapacidad, en igualdad de condiciones como los demás, al entorno físico, el transporte, la información, las comunicaciones, la tecnología de la información y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como en rurales. Estas medidas que incluirán la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso.

VERDUGO, M.A JORDÁN DE URRIES (2007).

Integrar a la vida comunitaria a todos los miembros de la sociedad independientemente de su condición.

COMPORTAMIENTO Y CONDUCTA

Comportamiento El comportamiento es la manera de reaccionar en relación

con su entorno o mundo de estímulos. El comportamiento puede ser consciente o inconsciente, voluntario o involuntario, público o privado, según las circunstancias que lo afecten.

Conducta La Conducta, tanto normal como anormal, es principalmente una consecuencia del aprendizaje en las condiciones sociales del medio. Algunos sinónimos frecuentes sobre conducta incluyen: actividad, acción, actuación, respuesta y reacción. Esencialmente la conducta es algo que una persona hace o dice. VALLEJO.M.A y DIAZ M.I. (1993)

Análisis funcional de la conducta

El análisis funcional de la conducta intenta averiguar los factores responsables de la producción o mantenimiento de los comportamientos calificados como alterados y la relación de eventualidades entre ellos establecida.

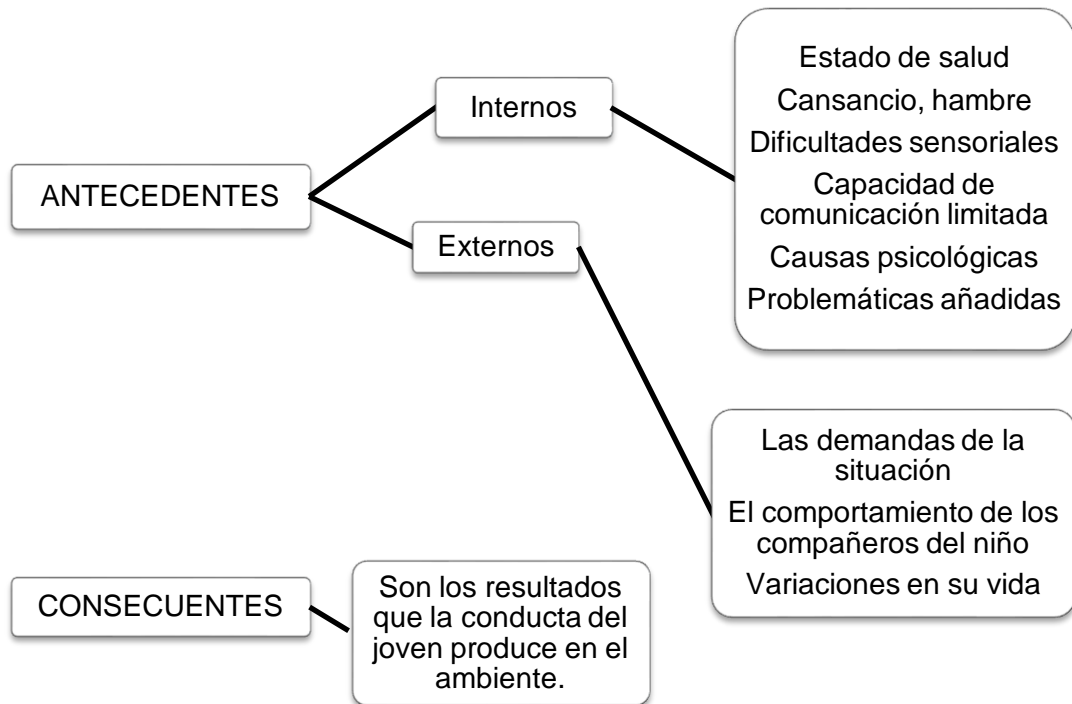
La conducta de los seres humanos es una reacción frente a las circunstancias de la vida. Decimos que estas circunstancias constituyen estímulos para nuestras reacciones.

Porque el hombre reacciona frente a las circunstancias con actitudes corporales, gestos, acciones y lenguaje. En todas estas reacciones hay diversos factores.

En términos generales, tanto los animales como los seres humanos entran en actividades movidas por algún resorte. La vida es un proceso de interacción constante entre el ser y el medio en que vive.

Toda conducta está, pues, determinada por dos clases de factores: externos unos, como los estímulos o situaciones externas, e internos otros, como la condición en que se encuentran los órganos y tejidos del ser vivo en un momento dado.

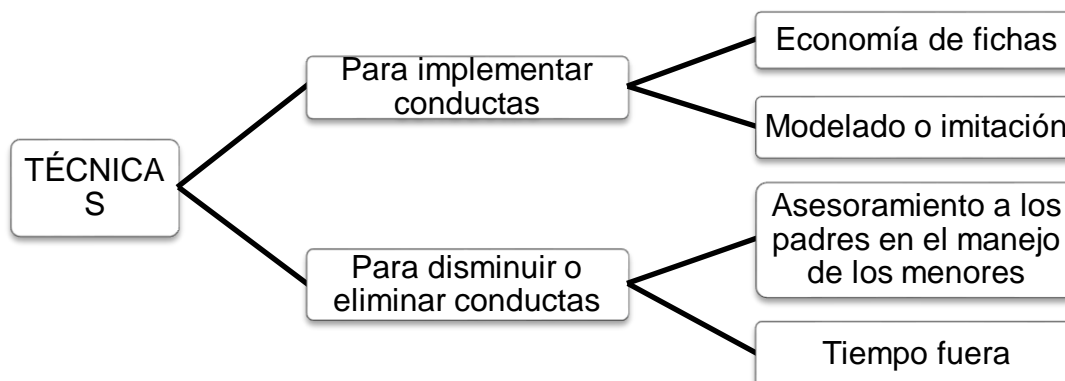
A continuación se detallarán los antecedentes internos y externo y la consecuencia de la conducta:



TÉCNICAS DE MODIFICACIÓN CONDUCTUAL

Las técnica de modificación de conducta cuenta con numerosas aplicaciones para que padres, madres y profesionales de psicología mejoren en la práctica la educación de los hijos, por eso se han entrenados con estrategia conductuales que han contribuido a reducir manifestaciones problemáticas, tales como: morderse las uñas, rabieta, comportamientos agresivos, incumplimiento de normas, desobediencia y discusiones frecuentes.

Los procedimientos de modificación de conducta se han mostrado como estrategias muy útiles de intervención con las personas con discapacidad intelectual.



- **Técnica de economía de fichas**

La economía de fichas se suele utilizar como una modalidad especial de reforzamiento positivo. Una ficha es un objeto, un bono, un papel firmado, etc que se puede cambiar por cosas materiales o actividades que tienen valor de reforzador para el individuo.

Estas fichas se seleccionarán de acuerdo con las preferencias de los sujetos que van a recibir el programa. Las reglas de funcionamiento deben quedar muy claras, antes de que comience el programa. Se deben definir de modo preciso, las conductas que ganan fichas y cómo se pueden gastar esas fichas, y las conductas por las que se pierden fichas.

Hay que llevar una contabilidad con las fichas ganadas cada día, las fichas gastadas, las fichas perdidas y las acumuladas.

La economía de fichas es un sistema de reforzamiento basado en la utilización de fichas o reforzadores secundarios generalizados.

El objetivo de su aplicación es aumentar la probabilidad de emisión de una conducta de baja frecuencia aunque también sirve para reducir la probabilidad de emisión de una respuesta.

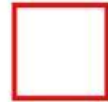
Ejemplos de Economía de fichas

AL SALIR DE CASA ...	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
1º) Me preparo el desayuno. 					
2º) Me aseo (dientes, pelo, cuerpo...). 					
3º) Me visto solo/a (ropa). 					
4º) Hago mi cama. 					
5º) Cojo el abrigo y la mochila. 					
6º) Doy un beso a mis padres antes de despedirme. 					
¡Bien, salgo contento/a de casa!.					



26 – 30 _____
 21 – 25 _____
 16 – 20 _____
 11 – 15 _____
 0 – 10 _____

TOTAL...




¡ Puedo conseguirlo! 

Tabla de estrellas

TAREAS/CONDUCTAS	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
MI OBJETIVO SON:	MI RECOMPENSA						
ESTRELLAS							

TAREAS A REALIZAR / CONDUCTAS A LOGRAR

Para recortar y plastificar

 HACER LA CAMA	 REGAR LAS PLANTAS	 RECOGER JUGUETES	 PONER LA MESA	 DORMIR A LAS 10H
 LAVARSE LA CARA	 LAVARSE LAS MANOS	 CEPILLARSE DIENTES	 LIMPIAR EL CABELLO	 ORDENAR ROOM
 VESTIRSE	 ABRAZAR	 COMPARTIR	 PEDIR POR FAVOR	 DECIR GRACIAS
 BESAR A MANO	 BONSÑO	 BALSOR	 TIRAR DE LA CADENA	
 PEDIR CACAS	 PEDIR PIS	 PEDIR PERMISO LEVANTARSE		
 DESAYUNAR	 MENDOR	 CENAR	 USAR EL TENEDOR	
 COMER FRUTA	 USAR LA CUCHARA	 PEDIR BEBIDA		
 LEVANTAR LA MANO	 HACER DESERTES	 COLGAR LA MOCHILA	 PERMANECER SENTADO	 RESPETAR TURNO DE PALABRA
 LLAMAR A LA PUERTA	 AYUDAR	 DESPUORSE	 SENTARSE BIEN	 ESTAR ATENTO

Objetivos Mejorar la conducta del joven, eliminando las conductas problema e introduciendo en su lugar conductas adaptativas.

En resumen:

Elegir el tipo de fichas o puntos, seleccionar los reforzadores que se canjearán, especificar las condiciones de canje o número de fichas que se entregarán por cada objetivo logrado, elaboración de un registro donde se especifique el número de puntos ganados, canjeados, cambiados o ahorrados.

A la hora de administrar los refuerzos, debemos tener en cuenta que:

- Dichos premios deben estar pactados de antemano
- Asegúrese de que al principio puede ganarlos más fácilmente para motivarle
- Es importante que se cree una lista o cartel donde se puedan visualizar el estado de los puntos obtenidos
- Sea constante en la aplicación de ésta técnica
- Recuerde que cuando dé instrucciones al individuo, debe hacerlo de forma clara y concreta, y sin contradicciones

Reforzamiento positivo.- Es un acontecimiento que presentado inmediatamente después de una conducta negativa, provoca que la frecuencia o la posibilidad de que ocurra la conducta disminuya. El término reforzador positivo es sinónimo de premio o recompensa. Se establecerán los premios (reforzamiento positivo) y el canjeo considerando los intereses personales.

Consecuencia al inadecuado comportamiento Simplemente no acumulara las fichas de buen comportamiento y su consecuencia será, el no obtener su premio o canjeo considerando los intereses personales.

Habrán dos tipos de premios:

- El premio a corto plazo : que se entregará de forma semanal o quincenal
- El premio a largo plazo: que se entregará una vez que ha obtenido una serie de premios a corto plazo seguidos, previamente establecidos, en un tiempo no mayor a 1 mes.

El mejor reforzador natural es siempre la atención del adulto, las muestras de cariño y el refuerzo verbal, por ejemplo en forma de elogios.

Observación de los resultados

-Para valorar la aplicación de la técnica se debe considerar los cambios conductuales en el sujeto y la opinión de todos los participantes involucrados en la ejecución de la misma.

-Los instrumentos que pueden utilizarse son: la observación directa y sistemática, el registro conductual, la recogida de datos mediante una entrevista semiestructurada dirigida al sujeto, orientador/a, tutor/a y a la familia del alumno/a.

Ventajas

Esta técnica puede:

Hacer que el individuo se dé cuenta que obtiene mayores beneficios y privilegios actuando de forma correcta.

-Desarrollar hábitos compatibles con el diario vivir.

-Lograr una mayor autonomía e independencia.

-Involucrar a los diversos agentes educativos en el proceso de enseñanza-

aprendizaje.

-Además, puede ser utilizada en múltiples ambientes.

Identificación de las Necesidades

- Realizamos una lista de conductas que por su intensidad, frecuencia o duración resultan desadaptativas para el sujeto. Debemos seleccionar las que sean más relevantes para intervenir sólo sobre unas pocas.
- Se ha de identificar la conducta objetivo que se desea disminuir o suprimir, de la forma más clara y precisa posible
- Siempre que sea posible se ha de realizar un registro de la conducta-problema, en el que se recoja la situación y los momentos en que aparece, las personas presentes y su frecuencia, intensidad y duración
- Se ha de intentar abordar las conductas de una en una, comenzando por la que tenga más probabilidades de corregirse con éxito.

- Técnica de Tempo fuera

Hacer que el individuo tome conciencia de la conducta inapropiada que acaba de efectuar separándolo del lugar y de las personas con las que se generó dicho comportamiento, y recordándole que no conseguirá nada positivo con ella.

Ejecución de la técnica

- Regla general: Retirar al individuo del lugar y de la compañía de las personas ante las que se efectuó la conducta inapropiada, manteniéndonos a cierta distancia, sin prestarle atención y solicitándole que piense en la actitud inadecuada que acaba de ejecutar, explicándole que es por ello que se lo aísla.

Si la rabieta tiene lugar en un sitio público donde no puede separarse

físicamente del individuo, permanezca a su lado pero siga retirándole la atención (técnica de la Retirada de Atención).

Transcurrido el tiempo y cuando el individuo se ha calmado puede explicarle con mayor detenimiento, y sin recriminaciones, lo que ha sucedido, regresándolo al lugar en el que se encontraba de inicio.

- El sitio al que lo retiremos temporalmente debe ser un sitio en el que no tenga al alcance juegos u otras compañías para entretenerse. (No un sitio hostil sino un sitio con escasas posibilidades de que pueda hacer algo para pasar el tiempo).
- Debemos trasladarlo inmediatamente después de aparecer la conducta o en el momento que ha llegado a un punto insostenible.
- No discuta con él, no entre en recriminaciones ni calificativos despectivos, debe explicarle, con un tono calmado pero seguro e imperativo, el motivo de su retirada, concretando su queja. Haga caso omiso de sus protestas o promesas. Recuerde que debe mostrarse enfadado pero no fuera de control. La idea es lanzarle un mensaje muy claro de que ha hecho algo mal y que estamos disgustados con él.
- No permita que salga antes de tiempo del lugar de aislamiento. Si lo hace adviértale las consecuencias más negativas.
- El tiempo de aislamiento normalmente se calcula en base a un minuto por año del individuo con un máximo de 20 minutos. No se aconsejan tiempos más largos ya que pueden producir la conducta contraria a la que queremos eliminar.
- Si cuando lo vamos a buscar vuelve a presentar conductas

inadecuadas, hay que advertirle que si quiere salir deberá estar al menos 1 minuto sin efectuarlas. Es imprescindible mantenerse firme en la decisión.

- **Técnica de asesoramiento a los Padres de Familia en el manejo de los Menores**

Objetivo

Dotar a los padres de familia de recursos necesarios para que puedan enseñar a sus hijos a presentar respuestas adecuadas ante los diversos estímulos que se les pueda presentar, así como para que puedan encaminarlos hacia el desarrollo de una conducta acorde a su edad en pro de un buen proceso de madurez.

“Muchas dificultades potenciales que podría presentar un niño/a o adolescente con discapacidad intelectual pueden evitarse estableciendo unos hábitos claros y unas directrices firmes en la familia desde pequeños.

El asesoramiento en el manejo del menor se realiza mediante una explicación a los padres sobre la importancia de proporcionar mejor afecto, evitar hostilidad y rechazo.

La necesidad de distribuir y compartir mejor el tiempo con el niño/a o adolescente, establecer normas y reglas que deberán respetarse dentro y fuera de casa, así como implantar responsabilidades acordes a la edad del individuo, con las que deberá cumplir sin excusa. Todo esto con las particularidades del caso.

Es primordial que el trabajo en pro del desarrollo de una conducta adecuada, así como la modificación de otras, se realice mediante un trabajo en el que tomarán parte padres (familiares) y maestros, siendo, en este caso los

maestros, los indicados para instruir a los padres en cuanto al comportamiento que deberán presentar ante sus hijos, así como la metodología a seguir para conseguir el cumplimiento de los objetivos planteados. WEHMAN, P. (2001).

- **Técnica de Modelado**

El modelado como "el proceso de aprendizaje observacional donde la conducta de un individuo o grupo -el modelo- actúa como estímulo para los pensamientos, actitudes o conductas de otro individuo o grupo que observa la ejecución del modelo" COORMIER Y CORMIER (1994).

Es la utilización del video como medio del modelado, es una técnica eficaz para enseñar habilidades sociales y de autoayuda en sujetos con discapacidad. FRANCISCOJ. LABRADOR

Se filmará conductas negativas o conductas positivas de la persona, para luego en grupo o individualmente se observará el video para sacar conclusiones de la persona involucrada.

El sujeto observa la conducta del modelo y la imita con el objetivo de:

A. Adquirir nuevos patrones de respuesta

- Efecto de Adquisición: Aprendizaje de nuevas conductas o patrones de conductas que no constaban inicialmente en el repertorio conductual de la persona.

B. Fortalecer o debilitar respuestas

Efecto Inhibitorio: El observador constata la carencia de consecuencias positivas o la contingencia de consecuencias negativas tras la realización de

la conducta por parte del modelo.

Efecto Desinhibitorio: Desinhibición de una conducta del observador después de constatar que el modelo la realiza sin experimentar consecuencia negativa alguna.

C. Facilitar la ejecución de respuestas ya existentes en el repertorio del sujeto

Efecto de Facilitación: Facilita la ejecución de patrones conductuales aprendidos con anterioridad como consecuencia de la observación de un modelo. OLIVARES Y MÉNDEZ (1998).

CAPITULO III

POLÍTICAS ESTATALES

Es importante conocer el marco legislativo de un país en el tema de la discapacidad ya que constituye el elemento principal de promoción del Empleo con Apoyo que llevará a generalizar este sistema en todo el territorio nacional.

La legislación laboral apropiada y las medidas de discriminación positiva son siempre necesarias para que un país lleve a la práctica el principio de igualdad de oportunidades y el desarrollo de una sociedad justa.

La nueva Ley Orgánica y el Reglamento de Discapacidades, que fue enviada por Lenín Moreno está en trámite para ser aprobada, antes de que su retirada de la política, incluye todas esas modalidades de empleo protegido y se espera que la Asamblea los apruebe, porque de ello depende que esas 225 000 personas sean empleadas, pero con la asistencia profesional más especializada.

El Ministerio de Relaciones Laborales, fomenta el cumplimiento de obligaciones laborales contenidas en el Código del Trabajo; y, realiza inspecciones a través de las Inspectorías del Trabajo y Direcciones Regionales del Trabajo a nivel nacional, en coordinación con la Unidad de Discapacidades, a fin de garantizar los derechos de los trabajadores con alguna clase de discapacidad, procurando su inserción laboral en las empresa según el porcentaje que determina la ley.

Por ello el MRL firmó un convenio de Cooperación Interinstitucional para la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en los Sectores Público y Privado suscrito entre la Vicepresidencia de la República del Ecuador, cuyo objetivo es coordinar acciones conjuntas que permitan apoyar y garantizar el

control e inspección del cumplimiento de las obligaciones de los empleadores tanto a nivel público y privado para la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Marco Legal

El artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo determina que el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad. A partir del año 2009, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad, es del 4% del total de trabajadores de cada empresa o patrono persona natural.

El Art. 64 de la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes. LOSEP

La Unidad de Discapacidades del MRL coordina, planifica y organiza actividades relacionadas con este sector. Además, es un espacio amigable donde trabajadores con discapacidad y empresarios pueden acudir para cumplir sus expectativas laborales.

A efectos de facilitar el acceso de personas con discapacidad a plazas y fuentes de trabajo, se cuenta con una bolsa de empleo en la cual se pueden

registrar personas con discapacidad que requieran de trabajo a través de la página web o en las oficinas del Ministerio de Relaciones Laborales a nivel nacional.

Adicionalmente se brinda en forma gratuita servicios de:

- Asesoría
- Capacitación

Objetivos Art 4. - Son objetivos de esta ley:

- a) Reconocimiento pleno de los derechos que corresponden a las personas con discapacidad;
- b) Eliminar toda forma de discriminación por razones de discapacidad y sancionar a quienes incurrieren en esta prohibición;
- c) Establecer un sistema de prevención de discapacidades;
- d) Crear mecanismos para la atención e integración social de las personas con discapacidad atendiendo las necesidades particulares de cada sexo; y,
- e) Garantizar la igualdad de oportunidades para desempeñar un rol equivalente al que ejercen las demás personas y la participación equitativa de hombres y mujeres en las instancias de decisión y dirección.

Integración Social Art 4 - El Estado a través de sus organismos y entidades garantiza el pleno ejercicio de los derechos que la Constitución y las leyes reconocen a todas las personas con discapacidad, mediante las siguientes acciones:

- a) Sensibilización y concientización de la sociedad y la familia sobre las discapacidades, los derechos y deberes de las personas con discapacidad;
- b) Eliminación de barreras físicas, psicológicas, sociales y comunicacionales;

- c) Formación, capacitación e inserción en el sector laboral formal e informal; así como, otras modalidades de trabajo, pequeña industria y microempresa, talleres protegidos, trabajo en el domicilio, autoempleo, etc.;
- d) Adaptación, readaptación, restitución y reubicación laboral de los trabajadores que adquieran la discapacidad como producto de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo u otras causas, tanto en el sector público como privado;
- e) Concesión de becas para educación, formación profesional y capacitación;
- f) Concesión de subsidios para acceder a: servicios de salud, vivienda, asistencia técnica y provisión de ayudas técnicas y tecnológicas, a través de los organismos públicos y privados responsables de las áreas indicadas;
- g) Tratamiento preferente en la obtención de créditos a través de las instituciones del sistema financiero;
- h) Elaboración y aplicación de la normativa sobre accesibilidad al medio físico en las edificaciones públicas y privadas de uso público, a cargo de los municipios;
- i) Impulso a los servicios (necesarios) para la dotación, fabricación, mantenimiento o distribución de prótesis y otras ayudas técnicas y tecnológicas, que suplan o compensen las deficiencias. Las ayudas técnicas y tecnológicas serán entregadas obligatoriamente por el Estado y las instituciones de seguridad social, directamente, bajo convenio o contrato con otras instituciones públicas o privadas;
- k) Fomento, cooperación y apoyo a las actividades culturales, deportivas y recreacionales de las personas con discapacidad, a través de programas de integración y otros específicos a que hubiere lugar;

l) Crear residencias para personas con discapacidad que no pueden valerse por si mismas; y,

m) Fortalecimiento y apoyo a las organizaciones de y para personas con discapacidad.

Consejo Nacional de Discapacidades

El CONADIS ejercerá las funciones y atribuciones que le asigna esta ley dentro de un régimen administrativo y económicamente descentralizado, mediante el traspaso de responsabilidades y recursos a sus comisiones provinciales y cantonales.

c) Defender jurídicamente los derechos de las personas con discapacidad;

d) Realizar investigaciones y coordinar las acciones que, en relación con las discapacidades, realicen organismos y entidades de los sectores público y privado;

e) Vigilar por el eficaz cumplimiento de esta ley y exigir la aplicación de la sanción a quienes la incumplan.

Cobertura

Personas Amparadas Art. 17. –

Están amparadas por esta ley:

a) Las personas naturales, nacionales o extranjeras residentes en el Ecuador, con discapacidad, causada por una deficiencia, pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica o anatómica, de carácter permanente, que tengan restringida total o parcialmente, por su

situación de desventaja, la capacidad para realizar una actividad que se considere normal;

b) Los padres, madres o representantes legales que tengan bajo su responsabilidad y/o dependencia económica a una persona con discapacidad;

c) Las instituciones públicas y las personas jurídicas de derecho privado sin fines de lucro que trabajan en el campo de las discapacidades.

Calificación, inscripción e identificación de personas con discapacidad

Art. 18. –Para efecto de esta ley, la calificación de las personas con discapacidad la realizará el Ministerio de Salud Pública y el INNFA a través de sus unidades autorizadas.

Una vez calificadas, las personas con discapacidad deberán inscribirse en el Registro Nacional de Discapacidades y obtener el carné del Consejo Nacional de Discapacidades, de acuerdo a las normas que para el efecto dicte el reglamento a esta ley.

El carné o registro será documento suficiente para acogerse a los beneficios de esta ley y el único requerido para todo trámite en los sectores público y privado, salvo los casos en que la ley determine otros requisitos.

Las personas con discapacidad o las organizaciones de y para personas con discapacidad que violen las disposiciones de esta ley, sus reglamentos o que hagan mal uso de su condición o finalidades serán sancionadas de acuerdo al reglamento.

Reformas al Código de Trabajo con relación al trabajo con personas con discapacidad.

Obligaciones del empleador Art 42

Son obligaciones del empleador:

Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad”.

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

Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización laboral. El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de un representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades.

El Empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades. a dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades.

"35. Las Empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones legalmente suscritos por nuestro país".

Del Trabajo para personas con discapacidad

"Art. ... (346.22).- Garantía y protección.- El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural.

El Ministerio de Trabajo y Empleo dispondrá a la Unidad de Discapacidades realizar inspecciones permanentes a las empresas públicas y privadas, nacionales y extranjeras sobre el cumplimiento de las obligaciones

establecidas en esta Ley. Los Directores, Subdirectores e Inspectores del Trabajo, impondrán las sanciones en caso de incumplimiento. De estas acciones se informará anualmente al Congreso Nacional”.

“Art. ... (346.23).- De la prevención.- Los empleadores que por no observar las normas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, causaren que el trabajador sufría enfermedad profesional o accidente de trabajo que motive una discapacidad o una lesión corporal o perturbación funcional, serán sancionados con una multa de diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, impuesta por el Director o Subdirector del Trabajo, la misma que será depositada en una cuenta especial del CONADIS, sin perjuicio de otras sanciones tipificadas en este Código y otros cuerpos legales vigentes atinentes a la materia. A su vez, asumirán las obligaciones que sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establece el Código del Trabajo en caso de no estar afiliado a la seguridad social o no tener las aportaciones mínimas para acceder a estos beneficios”.

“Art. ... (346.24).- Sujeción a normas generales.- La contratación, el desempeño, el cumplimiento y las reclamaciones entre empleadores y trabajadores con discapacidad, se sujetarán a las normas y procedimiento generales de la ley”.

Para la comprobación del particular será indispensable el informe de la Comisión Calificadora en el que se establezca que la lesión o enfermedad ha sido consecuencia del accidente. Pero en ningún caso podrá presentarse la reclamación después del cuarto año de producido el mismo”. CODIGO DE TRABAJO.

e. MATERIALES Y MÉTODOS

Los métodos utilizados para la elaboración del presente trabajo investigativo fueron:

CIENTÍFICO: Se utilizó para comprobar los resultados y establecer conclusiones y recomendaciones. Es un proceso destinado a explicar fenómenos, establecer relaciones entre hechos y enunciar leyes que expliquen los fenómenos físicos del mundo y permite obtener, con estos conocimientos, aplicaciones útiles al hombre. Se inició con la observación empírica del campo problemático, delimitación del mismo, seleccionar el tema, planteamiento de objetivos, fundamentación teórica.

DESCRIPTIVO

Permitió detallar la situación actual del problema, procurando su interpretación racional y el análisis del objetivo del mismo. Es aquel que permite, identifica, clasifica, relaciona y delimita las variables que operan en una situación determinada, siendo imprescindible en la investigación para describir la problemática, con rigor científico y objetividad, es utilizado para puntualizar la Relación del Empleo con Apoyo en los jóvenes investigados; la formulación de objetivos, la recolección de datos, posibilitará la interpretación y análisis racional y objetivo.

ANALÍTICO

Se hizo el estudio crítico de los datos obtenidos en la investigación de campo. Consiste en la extracción de las partes de un todo, con el objeto de estudiarlas y examinarlas por separado. El análisis de un objeto se realiza a partir de la relación que existe entre los elementos que conforman dicho objeto como un todo; y a su vez, la síntesis se produce sobre la base de los resultados previos del análisis.

ESTADÍSTICO

Se utilizó para la organización y los gráficos de la información obtenida con la aplicación de los instrumentos de investigación. Este método permitirá emplear la estadística descriptiva con la tabulación de los resultados de la encuesta dirigida a los padres de familia; y la Ficha de Observación, aplicado a los jóvenes investigados. Sirvió para la organización de los resultados obtenidos a través de los instrumentos aplicados, los mismos que fueron representados en cuadros y gráficos estadísticos.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

ENCUESTA

Las técnicas e instrumentos fueron: Encuesta dirigida a los Padres de Familia para determinar la Inclusión Laboral y Social en los alumnos con discapacidad de la sección secundaria de la Fundación El Triángulo.

FICHA DE OBSERVACIÓN

La Ficha de Observación dirigida a los Profesores de los alumnos con discapacidad de la sección secundaria de la Fundación El Triángulo para verificar la práctica del Empleo con Apoyo.

La población estuvo formada por 15 alumno de la sección secundaria de la Fundación el Triángulo.

POBLACIÓN

FUNDACIÓN	FUNDACIÓN EL TRIANGULO		
FUNDACIÓN			
NGULhgggffff	MUESTRA		
POBLACIÓN	Hombres	Mujeres	Total
DOCENTES			15
ESTUDIANTES	8	7	15
TOTAL			30

Fuente: Registro de matrícula de la Fundación El Triángulo
Elaboración: Jimena Jackeline Orbea

f. RESULTADOS

RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS PADRES DE FAMILIA DE LA SECCIÓN DE SECUNDARIA DE CIUDAD DE QUITO, LA MISMA QUE RESULTA IMPORTANTE PARA VERIFICAR LA PRÁCTICA DEL EMPLEO CON APOYO EN LOS ALUMNOS CON DISCAPACIDAD DE LA SECCIÓN SECUNDARIA DE LA CIUDAD DE QUITO 2013-2014.

1. Su hijo está incluido laboralmente:

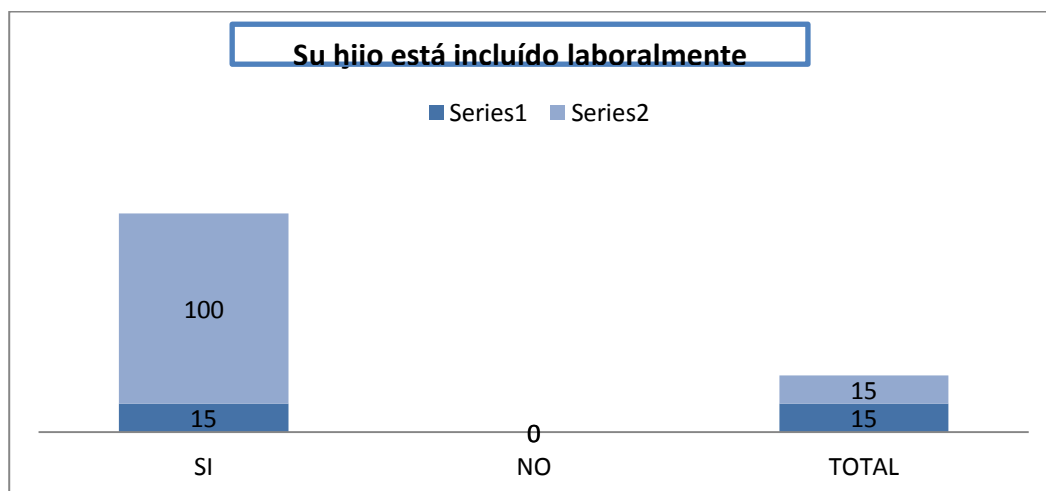
CUADRO Nro 1

INDICADORES		
Está incluido laboralmente	F	%
SI	15	100
NO	0	0
TOTAL	15	100

Fuente: Encuesta a los Padres de familia de la Fundación el Triángulo

Elaboración: Jimena Jackeline Orbea Novillo

GRÁFICO Nro.1



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De la información proporcionada El 100% de Padres de Familia responden que su hijo si se encuentra incluido laboralmente, recibiendo un salario más beneficios de ley.

Todas las personas tienen derecho a un trabajo que permita obtener un ingreso, prestaciones laborales y de seguridad social, de esta manera la inclusión laboral es hacer que los jóvenes cumplan sus deberes y que se les respeten sus derechos, así como también que puedan tener las mismas oportunidades que los demás, teniendo en cuenta las condiciones especiales que podrían requerir para poderse integrar en el sector laboral y social. En el Ecuador la ley protege a las personas con discapacidad, permitiendo que se integren en las empresas con actividades que deben ser analizadas previamente relacionados con la capacidad de cada individuo.

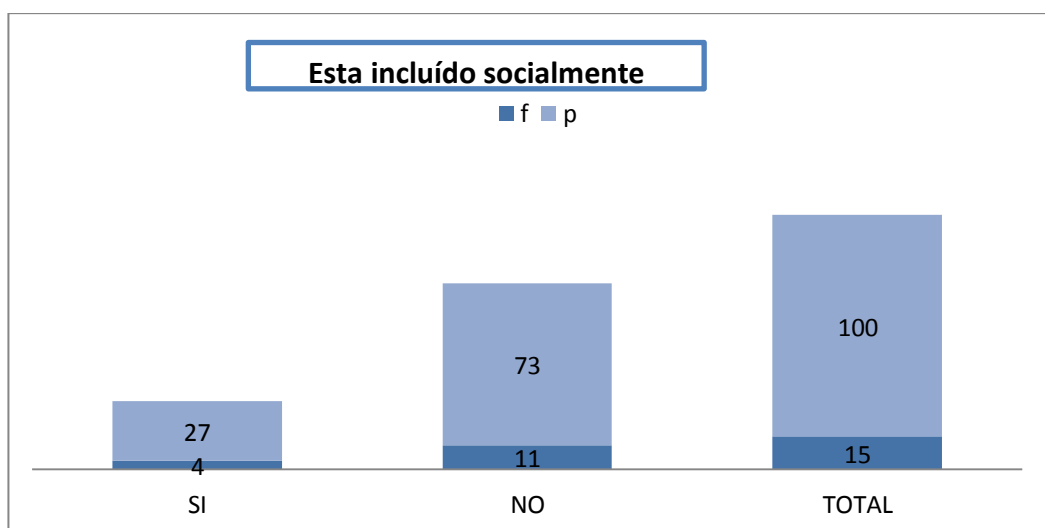
2. Su hijo está incluido socialmente?

CUADRO Nro.2

INDICADORES		
Está incluido socialmente	f	%
SI	4	27
NO	11	73
TOTAL	15	100

Fuente: Encuesta a los Padres de familia de la Fundación el Triángulo
Elaboración: Jimena Jackeline Orbea Novillo

GRÁFICO Nro.2



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 73% de los Padres de Familia responden que sus hijos no se encuentran incluidos socialmente y el 27% responden que si se encuentran incluidos socialmente.

A fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente de todos los aspectos de la vida, el Estado adoptará medidas pertinentes para asegurar el acceso de personas con discapacidad, en igualdad de condiciones como los demás, al entorno físico, el transporte, la información, las comunicaciones, la tecnología de la información y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como en rurales. Estas medidas que incluirán la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso.

La familia también será un apoyo para que su hijo/a participe de experiencias para formar adultos seguros e independientes sin importar su condición.

3. Cree usted que su hijo necesita de un profesional que lo apoye para que cumpla con el trabajo asignado?

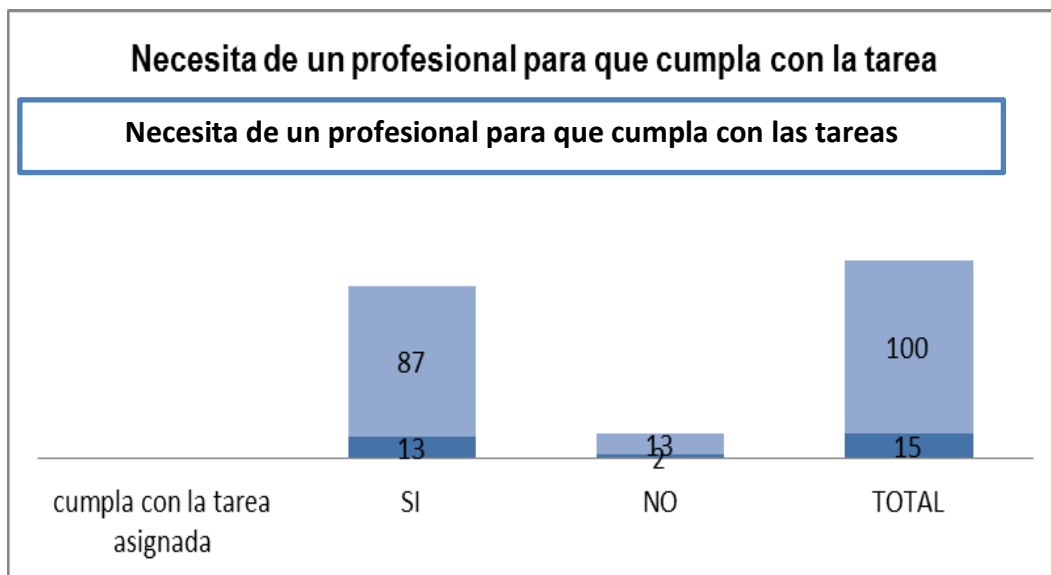
CUADRO Nro. 3

INDICADORES		
Necesita de un profesional para que cumpla con la tarea asignada	f	%
SI	13	87
NO	2	13
TOTAL	15	100

Fuente: Ecueta a los Padres de familia de la Fundación el Triángulo

Elaboración: Jimena Jackeline Orbea Novillo

GRÁFICO Nro.3



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la encuesta realizada 87% de los Padres de Familia responden que sus hijos/as si necesitan del apoyo de un profesional (profesor o tutor) para que cumpla con el trabajo asignado y el 13% indica que no necesita el apoyo de un profesional

El empleo con apoyo es un sistema nuevo de apoyo técnico e individualizado que ayuda a las personas con discapacidades significativas y de otros colectivos a encontrar y mantener un empleo en el mercado laboral abierto. El apoyo de un profesional es muy importante para garantizar la adaptación laboral y lograr que las destrezas que deba aprender serán adaptadas como un proceso sistematizado para que sea interiorizado o aprendido hasta convertirlo en una habilidad adquirida.

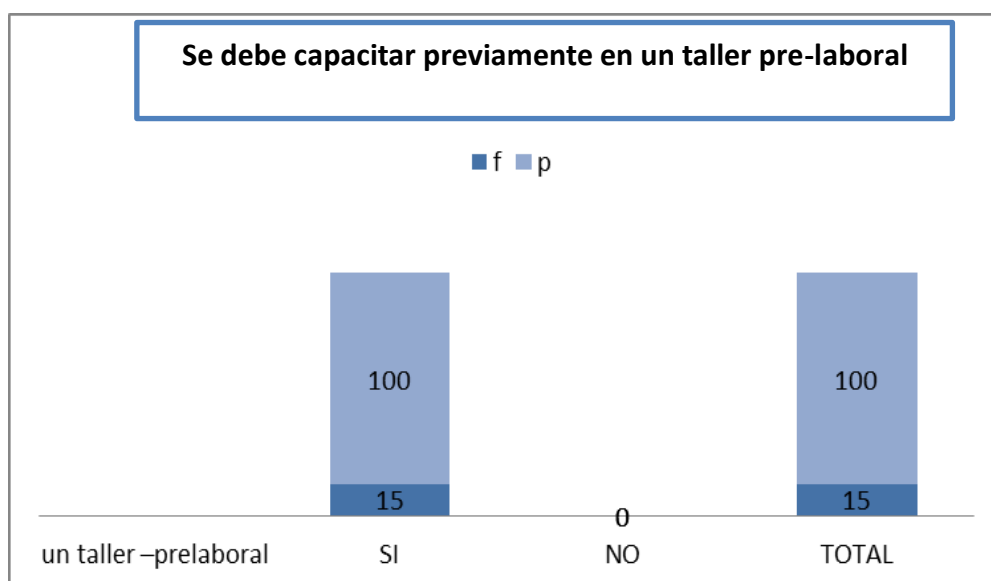
4. Piensa usted que su hijo/a para integrarse a un trabajo deberá capacitarse previamente en los talleres pre-laborales?

CUADRO Nro.4

INDICADORES		
Su hijo debe capacitarse previamente en un taller - prelaboral	f	%
SI	15	100
NO	0	0
TOTAL	15	100

Fuente: Ecueta a los Padres de familia de la Fundación el Triángulo
Elaboración: Jimena Jackeline Orbea Novillo

GRÁFICO Nro.4



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El objetivo del entrenamiento pre-laboral es; la capacitación en destrezas funcionales para lograr niveles de independencia y seguridad, enfrentando los retos en un trabajo en el mercador laboral abierto. El entrenamiento pre-laboral es una herramienta para mejorar y corregir conductas adaptativas para que pueda tolerar tiempos prolongados de trabajo y sobre todo, trabajar en equipo.

En el entrenamiento pre-laboral los jóvenes adquieren un papel protagonista de sus capacidades, los familiares son los testigos de un cambio positivo no solo en la parte laboral sino también dentro del núcleo familiar, convirtiéndose en entes colaboradores y productivos. La capacitación previa a encontrar un trabajo es la base para una adaptación laboral y conductual.

El resultado de la encuesta determinó que el 100% de los Padres de Familia coinciden que sus hijos/as necesitan capacitarse en los talleres pre-laborales.

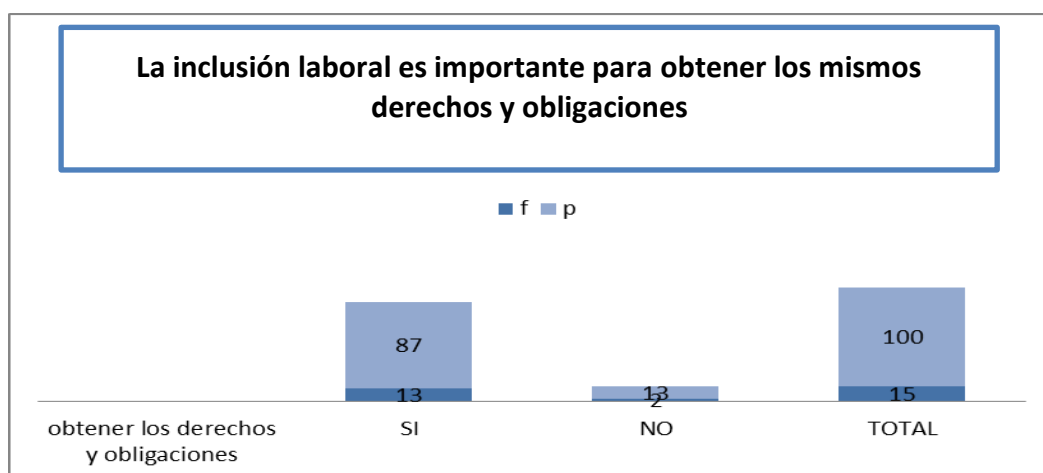
5. Piensa usted que la inclusión laboral y social es necesaria para que su hijo/a sea parte de una sociedad con los mismos derechos y obligaciones?

CUADRO Nro.5

INDICADORES		
La inclusión laboral es importante para obtener los derechos y obligaciones	f	%
SI	13	87
NO	2	13
TOTAL	15	100

Fuente: Encuesta a los Padres de familia de la Fundación el Triángulo
Elaboración: Jimena Jackeline Orbea Novillo

GRÁFICO Nro. 5



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 87% de los Padres responden que la inclusión laboral y social de sus hijos/as permite recibir los mismos derechos y obligaciones, y el 13% de Padres de familia indican que la inclusión laboral no es camino para obtener los mismos derechos y obligaciones

El Ministerio de Relaciones Laborales, fomenta el cumplimiento de obligaciones laborales contenidas en el Código del Trabajo; con el fin de garantizar los derechos de los trabajadores con alguna clase de discapacidad, procurando su inserción laboral en las empresas según el porcentaje que determina la ley.

La inclusión laboral y social es el primer paso para que la persona con una discapacidad, primeramente se sienta útil para la sociedad, logrando confianza y seguridad, y de esta manera relacionarse con la sociedad en general. La inclusión laboral y social de una persona con discapacidad cambia la vida de las personas que lo rodean a una vida con alegría y esperanza de hacer y aprender algo nuevo cada día.

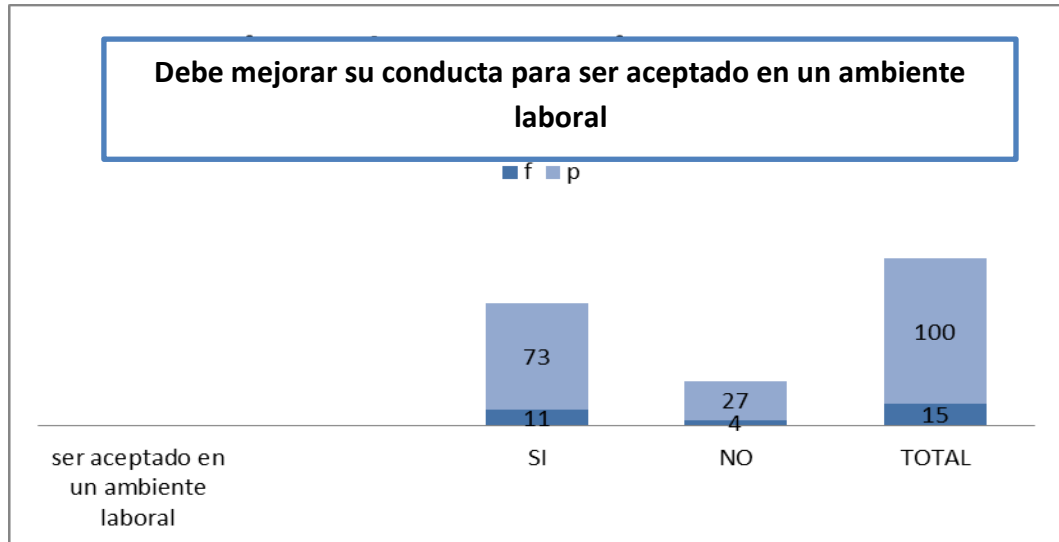
6. Cree usted que su hijo/a necesita mejorar su conducta para ser aceptado en un ambiente laboral?

CUADRO Nro.6

INDICADORES		
Debe mejorar su conducta para ser aceptado en un ambiente laboral	f	%
SI	11	73
NO	4	27
TOTAL	15	100

Fuente: Ecueta a los Padres de familia de la Fundación el Triángulo
Elaboración: Jimena Jackeline Orbea Novillo

GRÁFICO Nro.6



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 73% de los Padres de Familia coinciden que sus hijos/as necesitan mejorar su conducta para ser incluidos laboralmente y el 27% indican que sus hijos no necesitan mejorar su conducta para obtener y mantener un trabajo.

Para lograr una correcta inclusión laboral y social es necesario mejorar la conducta de la persona, eliminando las conductas problema e introduciendo en su lugar conductas adaptativas. El éxito de una inclusión laboral está encaminada en que el individuo con una discapacidad aprenda a comportarse en cualquier situación que se le presente, de esta manera será aceptado por la sociedad y sobretodo la conducta va de la mano con el cumplimiento de una destreza.

Tener una conducta adecuada en cualquier situación permitirá que no solamente logre adaptarse dentro de un grupo social sino también que se elimine la frustración.

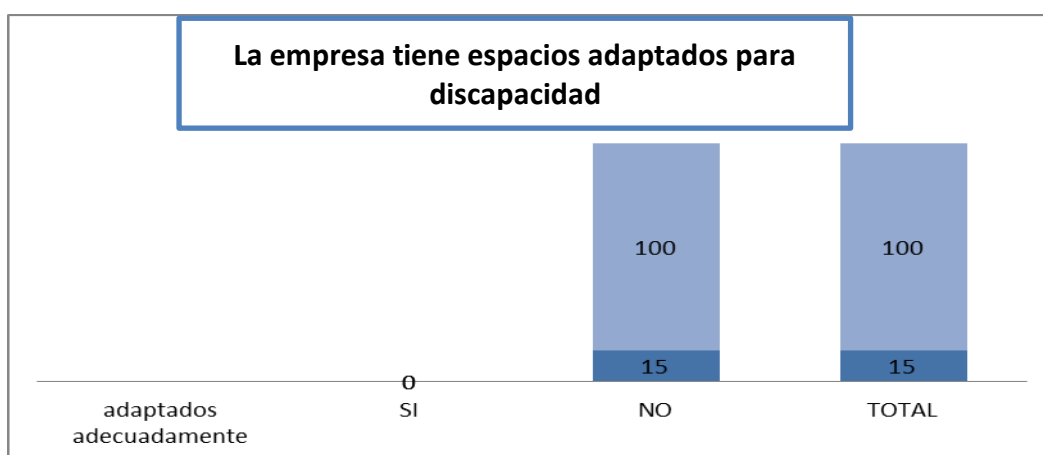
7. Cree usted que la Empresa contratante está capacitada para adaptar el lugar de trabajo acorde a las necesidades de su hijo/a.

CUADRO Nro. 7

INDICADORES		
La empresa cuenta con espacios adaptados adecuadamente	f	%
SI	0	0
NO	15	100
TOTAL	15	100

Fuente: Ecueta a los Padres de familia de la Fundación el Triángulo
Elaboración: Jimena Jackeline Orbea Novillo

GRÁFICO Nro.7



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 100% de los padres de Familia responden que las Empresas contratantes si cuentan con los espacios adaptados adecuadamente a las necesidades de su hijo/a, ya que los tutores de Empleo con Apoyo en la entrevista con los Empresarios realizan una observación del área del posible trabajo y llegan a un acuerdo para adaptar las instalaciones para que sean de fácil acceso para el trabajador con discapacidad.

El empresario deberá adaptar las instalaciones del lugar de trabajo para que el empleador en desventaja pueda realizar sus actividades asignadas sin dificultad.

A fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente de todos los aspectos de la vida, el Estado y la Empresa privada deberá adoptar medidas pertinentes para asegurar el acceso de personas con discapacidad, en igualdad de condiciones como los demás, al entorno físico, el transporte, la información, las comunicaciones, la tecnología de la información y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como en rurales. Estas medidas que incluirán la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso

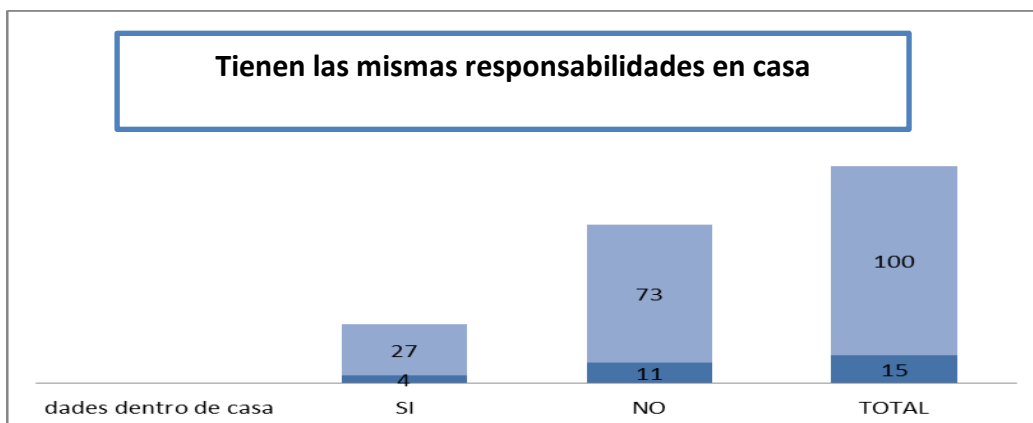
8. Su hijo/a tiene las mismas responsabilidades dentro de casa.

CUADRO Nro.8

INDICADORES		
Su hijo/a tiene las mismas responsabilidades dentro de casa	f	%
SI	4	27
NO	11	73
TOTAL	15	100

Fuente: Encuesta a los Padres de familia de la Fundación el Triángulo
Elaboración: Jimena Jackeline Orbea Novillo

GRÁFICO Nro.8



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 73% de los Padres de familia consideran que sus hijos/as no tienen las mismas responsabilidades dentro de casa y el 27% de los Padres de familia asignan a sus hijos actividades dentro de casa.

Para una verdadera inclusión se necesita un cambio de actitud por parte de los padres sobreprotectores, ellos deberán aprender a ver más las habilidades que la discapacidad de sus hijos, permitiéndoles experimentar todas las experiencias que a traviesa un adolescente y aprender de estas experiencias para lograr mayor independencia ya en la vida adulta. Es importante asignar responsabilidades a todos los miembros de la familia para que sean personas autónomas, para que valoren el esfuerzo.

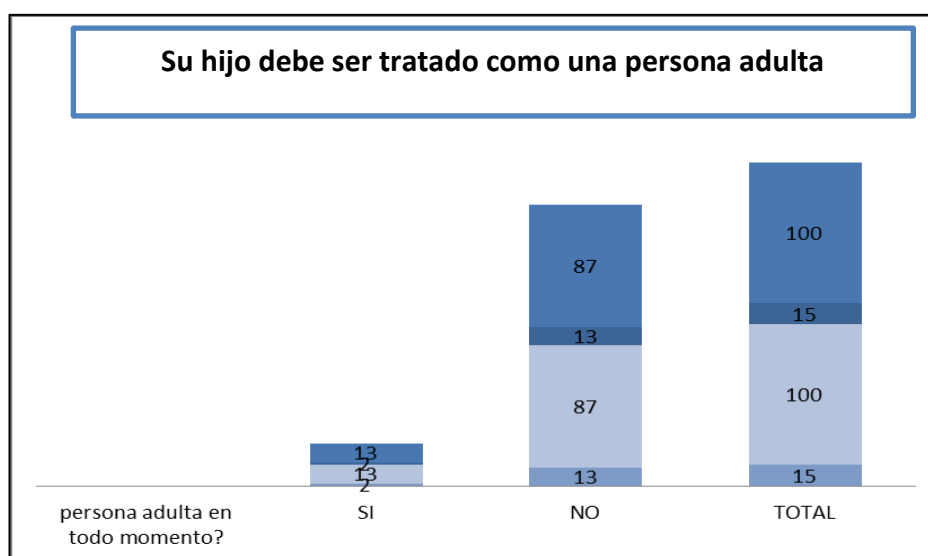
9. Como Padre familia está consiente que su hijo/a deberá ser tratado como una persona adulta en todo momento.

CUADRO Nro.9

INDICADORES		
¿Su hijo/a deberá ser tratado como una persona adulta en todo momento?	f	%
SI	2	13
NO	13	87
TOTAL	15	100

Fuente: Ecuesta a los Padres de familia de la Fundación el Triángulo
Elaboración: Jimena Jackeline Orbea Novillo

GRÁFICO Nro.9



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 87% de Padre de familia responden que su hijo no debe ser tratado como una persona adulta y el 23% indica que su hijo si debe ser tratado como un adulto.

Brindarles la oportunidad de experimentar situaciones de la vida diaria para lograr autonomía, tareas simples como; tender la cama, ubicar los cubiertos en la mesa, asear su habitación, doblar la ropa, etc. Será la manera más efectiva de formar a jóvenes independientes y con un comportamiento adecuado.

Las personas con discapacidad deberán ser tratadas de acuerdo a su edad cronológica, para que pueda convivir dentro de la sociedad, de lo contrario su conducta y comportamiento será inapropiada antes situaciones de la vida diaria.

Si la persona con una discapacidad ya ha cumplido la mayoría de edad, debe ser tratado como un adulto, sin mirar ni tener lástima de su condición. Ser tratado por igual lo dignifica.

Cuando una persona con discapacidad no puede ser contratado/a en una Empresa, debido a una conducta inapropiada en determinados situaciones. Esta conducta dependerá directamente de los familiares, si desde la infancia el niño con discapacidad es tratado con los mismos derechos y obligaciones que el resto de sus hermanos/as, esto hará que aprenda habilidades sociales, para poder enfrentar ya de joven, cualquier reto en la vida, pero por el contrario si la familia lo ha tratado desde pequeño como una persona con carencias, necesitando de atención continua, pensando que no será capaz de hacer por si solo ninguna actividad dentro de la casa, será una persona sin habilidades y con diversos problemas conductuales.

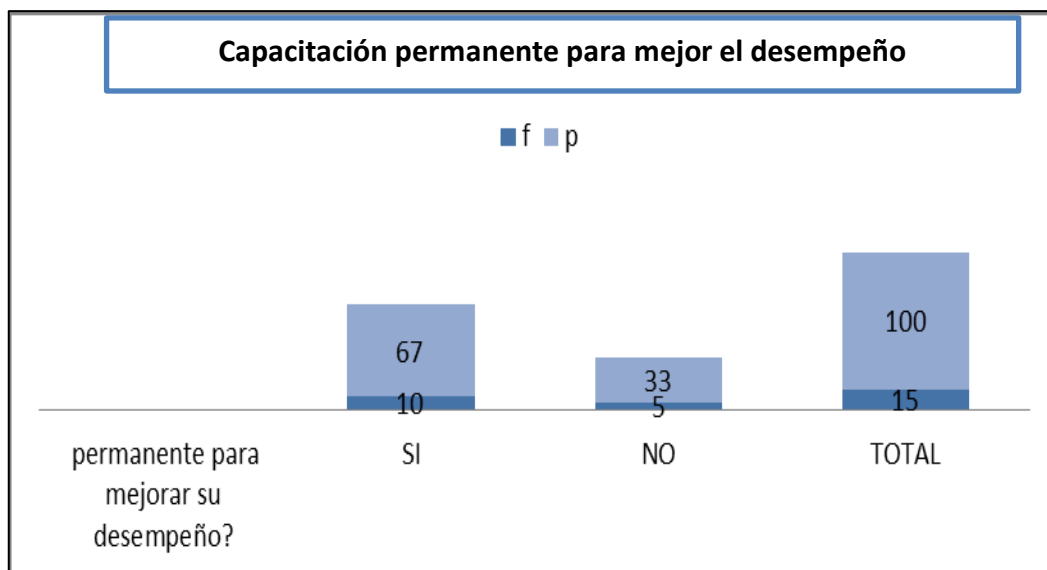
10. Cree usted que su hijo/a deberá mantener una capacitación permanente para mejorar su desempeño?

CUADRO Nro.10

INDICADORES		
¿Deberá mantener una capacitación permanente para mejorar su desempeño?	f	%
SI	10	67
NO	5	33
TOTAL	15	100

Fuente: Ecueta a los Padres de familia de la Fundación el Triángulo
Elaboración: Jimena Jackeline Orbea Novillo

GRÁFICO Nro.10



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 67% de Padres de Familia consideran que sus hijos/as necesitan de una capacitación permanente para mejorar su desempeño y el 33% indica que si necesita de una capacitación permanente.

Las personas con discapacidad pueden y deben enfrentar nuevas responsabilidades en diferentes áreas de una Empresa, por ello es

necesario la continua capacitación en nuevas destrezas o para reforzar destrezas por mejorar.

Las personas con discapacidad deben sistematizar los procesos (una rutina), para que las destrezas adquiridas no se olviden, así como también en la parte conductual deberá ser un proceso de aprendizaje y recordatorio para adquirir una conducta laboral.

g. DISCUSIÓN

Con la finalidad de comprobar el primer objetivo específico planteado: Determinar la Inclusión Laboral y Social en los alumnos con discapacidad de la sección secundaria de la Fundación El Triángulo. Año lectivo 2013-2014.

Se aplicó una encuesta a los padres de familia y tomando como muestra la pregunta No. **1 ¿Está su hijo/a incluido laboralmente?**, Analizados los resultados se concluye que: El 100% de padres de familia encuestados manifiestan que sus hijos se encuentran actualmente incluidos laboralmente., pregunta No.2 **¿Está su hijo incluido socialmente?** Se concluye que el 73%, de los jóvenes con discapacidad no están incluidos socialmente y 27% consideran que si están incluidos socialmente.

Para comprobar el segundo objetivo específico: Verificar la práctica del Empleo con Apoyo en los alumnos con discapacidad de la sección secundaria de la Fundación El Triángulo, Año lectivo 2013-2014. Se aplicó una Ficha de Observación a los jóvenes, analizados los resultados se concluye que: El 100% de los jóvenes cumplen el entrenamiento pre-laboral en los talleres, es decir la práctica del Empleo con apoyo.

El Empleo con apoyo tiene una relación directa para lograr la inclusión laboral y social de los jóvenes con ayuda de profesionales siendo este el apoyo para que se capaciten en la parte funcional y conductual.

En el entrenamiento pre-laboral se capacitará de manera individual después de la evaluación de habilidades y nivel de ejecución, se valora a las personas por sus cualidades y potencialidades, para encontrar el puesto que se ajuste mejor a ellas. No se valora nunca a las personas para colocarles etiquetas y excluirlas del empleo. En el entrenamiento pre-laboral estará a cargo de Profesionales en Psicología, Psicólogos Clínicos, Psicorrehabilitadores, brindando capacitación en los talleres de archivo y

oficina, talleres de panadería, pastelería y chocolatería, taller de comercialización y ventas.

El objetivo del entrenamiento pre-laboral es lograr niveles de independencia y seguridad para poder enfrentar los retos en un trabajo en el mercador laboral abierto.

Contrastando los resultados de las encuestas aplicadas a los padres de familia y los resultados obtenidos de la aplicación de la Ficha de Observación, se determina que el Empleo con Apoyo incide en la inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad de la Fundación el Triángulo, de la ciudad de Quito. Período lectivo 2013-2014.

h. CONCLUSIONES

- En la ciudad de Quito, el 100% de los jóvenes con discapacidad de la sección secundaria de la Fundación El Triángulo se encuentran incluidos laboralmente. Cumpliendo con el Código laboral y el Reglamento de discapacidades.
- Con el 73% de los jóvenes de la Fundación el Triángulo se demuestra que no están incluidos socialmente, tienen dificultad para interactuar con la sociedad, son rechazados. El origen de este rechazo se da en la familia, convirtiendo la discapacidad en una incapacidad, donde la persona no ha podido experimentar y enfrentar situaciones de la vida diaria, lamentablemente son los mismos familiares que no creen en las capacidades que sus hijos/as puedan desarrollar.
- El 100% de los jóvenes con discapacidad utilizan el sistema de Empleo con Apoyo por parte de profesionales capacitados en el manejo de personas con capacidades diferentes, permitiendo que se facilite una adecuada inclusión laboral y social de los jóvenes de la Fundación El Triángulo de la ciudad de Quito.

i. RECOMENDACIONES

Con los resultados obtenidos en la presente investigación y citadas las conclusiones, se plantearon las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda reforzar en casa las destrezas y conductas que se entrenan en las Empresas y motivar para que continúe con una actitud relacionada a su edad, y conseguir una adecuada inclusión laboral.

- Es importante recordar de manera continua, normas y reglas para ciertas actividades, de esta manera reforzaremos comportamientos y conductas que queremos mantener. Realizar actividades familiares, como salidas a parques, museos, eventos culturales, etc. Ya que esto permite que nuestros jóvenes interactúen con personas ajenas a su familia, y que le permitirán obtener nuevas experiencias, para conseguir incluirse socialmente.

- A los Padres de Familia de los jóvenes con discapacidad de la Fundación El Triángulo, se recomienda realizar una concienciación respecto a; mantener rutinas sencillas de responsabilidades dentro de casa, que le permitan reforzar las destrezas adquiridas en la capacitación de Empleo con Apoyo.

LINEAMIENTOS ALTERNATIVOS

TEMA

“SEMINARIO DE CAPACITACIÓN DIRIGIDA A LOS PADRES DE FAMILIA PARA MODIFICAR LA CONDUCTA DE LOS JÓVENES CON DISCAPACIDAD DE LA SECCIÓN DE SECUNDARIA DE LA “FUNDACIÓN EL TRIÁNGULO”, DE LA CIUDAD DE QUITO, PERIODO LECTIVO 2013-2014”

INTRODUCCIÓN

Es importante explicar sobre la modificación conductual en los jóvenes con capacidades diferentes ya que la adaptación al medio laboral implica que el empleado actúe de una manera adulta y responsable para cumplir con las actividades que le asignen, de lo contrario sentirá una frustración por no poder responder con un comportamiento adecuado dentro de una Empresa. Cuando nuestros hijos son pequeños, nosotros como Padres debemos enseñarles actitudes responsables para que en la vida adulta adquieran un comportamiento acorde a su edad, formándolos con seguridad, autoestima y niveles de independencia relacionados con su capacidad.

El empleo con Apoyo de profesionales a los jóvenes con capacidades diferentes para lograr una adecuada inserción laboral y social, me ha motivado a publicar este documento para que sirva como un instrumento de reflexión y apoyo para la Familia, y que sepan cómo actuar y corregir a sus hijos en determinadas situaciones para conseguir una conducta responsable.

JUSTIFICACIÓN

El Objetivo de este seminario es dar a conocer varias técnicas de modificación conductual, que permitan mejorar su rol como padre y madre

de familia logrando que su hijo o hija lo acepte como una autoridad con respeto y amor, de esta manera el comportamiento adquirido será el más adecuado.

Finalmente las técnicas de modificación conductual permitirán orientar a los Padres para evitar la sobreprotección, mejorar su autonomía y desarrollar destrezas y habilidades que faciliten una adaptación laboral y social.

OBJETIVOS

GENERAL

- Contribuir con técnicas de modificación conductual para lograr un comportamiento adecuado laboral y social de los jóvenes con discapacidad de la sección secundaria de la “Fundación el Triángulo”, de la ciudad de Quito, Período lectivo 2014-2015.

ESPECÍFICO

- Capacitar a los padres de familia para eliminar la sobreprotección y corregir conductas inadecuadas de sus hijos/as.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Comportamiento

El comportamiento es la manera de reaccionar en relación con su entorno o mundo de estímulos. El comportamiento puede ser consciente o inconsciente, voluntario o involuntario, público o privado, según las circunstancias que lo afecten.

Conducta

La Conducta, tanto normal como anormal, es principalmente una consecuencia del aprendizaje en las condiciones sociales del medio. Algunos sinónimos frecuentes sobre conducta incluyen: actividad, acción, actuación, respuesta y reacción. Esencialmente la conducta es algo que una persona hace o dice.

Sobreprotección

La sobre protección es cuando le imponemos, vigilamos, le damos todo lo que pide y le damos todo solucionado, lejos de ayudarlo a crecer, el joven tendrá un escaso desarrollo en sus habilidades y adoptará una postura de pasividad y de comodidad, dependiendo de sus Padres, quienes estarán dispuestos a ayudarlos en todo momento.

Su autoestima será baja y tendrá poca seguridad en sí mismo, creyéndose incapaz de resolver sus dificultades. Le costará tolerar frustraciones, posponer gratificaciones y no sabrá valorar lo que tiene. Será una persona inmadura y débil que podrá dejarse llevar con más facilidad por las malas amistades o por el ambiente que le rodea.

TÉCNICAS PARA MODIFICAR CONDUCTAS

Se pueden enumerar varias técnicas entre las cuales nombraré dos, considero que serán de mejor utilidad, para que padres de familia puedan aplicar de una manera acertada.

- Tiempo fuera
- Economía de fichas

La economía de fichas se suele utilizar como una modalidad especial de reforzamiento positivo. Una ficha es un objeto, un bono, un papel firmado, etc que se puede cambiar por cosas materiales o actividades que tienen valor de reforzador para el individuo.

Estas fichas se seleccionarán de acuerdo con las preferencias de los sujetos que van a recibir el programa. Las reglas de funcionamiento deben quedar muy claras, antes de que comience el programa. Se deben definir de modo preciso, las conductas que ganan fichas y cómo se pueden gastar esas fichas, y las conductas por las que se pierden fichas.

Hay que llevar una contabilidad con las fichas ganadas cada día, las fichas gastadas, las fichas perdidas y las acumuladas.

La economía de fichas es un sistema de reforzamiento basado en la utilización de fichas o reforzadores secundarios generalizados.

El objetivo de su aplicación es aumentar la probabilidad de emisión de una conducta de baja frecuencia aunque también sirve para reducir la probabilidad de emisión de una respuesta.

Objetivos Mejorar la conducta del joven, eliminando las conductas problema e introduciendo en su lugar conductas adaptativas.

La Adaptación de la Metodología:

Elegir el tipo de fichas o puntos, seleccionar los reforzadores que se canjearán, especificar las condiciones de canje o número de fichas que se entregarán por cada objetivo logrado, elaboración de un registro donde se especifique el número de puntos ganados, canjeados, cambiados o ahorrados.

Reforzamiento positivo.- Es un acontecimiento que presentado inmediatamente después de una conducta negativa, provoca que la frecuencia o la posibilidad de que ocurra la conducta disminuya. El término reforzador positivo es sinónimo de premio o recompensa. Se establecerán los premios (reforzamiento positivo) y el canjeo considerando los intereses personales.

Consecuencia al inadecuado comportamiento Simplemente no acumulara las fichas de buen comportamiento y su consecuencia será, el no obtener su premio o canjeo considerando los intereses personales.

Habrán dos tipos de premios:

- El premio a corto plazo: que se entregará de forma diaria, semanal o quincenal.
- El premio a largo plazo: que se entregará una vez que ha obtenido una serie de premios a corto plazo seguidos, previamente establecidos, en un tiempo no mayor a 1 mes.

El mejor reforzador natural es siempre la atención del adulto, las muestras de cariño y el refuerzo verbal, por ejemplo en forma de elogios. .

Puntos clave

A la hora de administrar los refuerzos, debemos tener en cuenta que:

- Dichos premios deben estar pactados de antemano.
- Es importante que se cree una lista o cartel donde se puedan visualizar el estado de los puntos obtenidos
- Sea constante en la aplicación de ésta técnica
- Recuerde que cuando dé instrucciones al individuo, debe hacerlo de forma clara y concreta, y sin contradicciones.

Observación de los resultados

-Para valorar la aplicación de la técnica se debe considerar los cambios conductuales en el sujeto y la opinión de todos los participantes involucrados en la ejecución de la misma.

-Los instrumentos que pueden utilizarse son: la observación directa y sistemática, el registro conductual, la recogida de datos mediante una entrevista semiestructurada dirigida al sujeto, orientador/a, tutor/a y a la familia del alumno/a.

Ventajas

Esta técnica puede:

Hacer que el individuo se dé cuenta que obtiene mayores beneficios y privilegios actuando de forma correcta.

-Desarrollar hábitos compatibles con el diario vivir.

-Lograr una mayor autonomía e independencia.

-Involucrar a los diversos agentes educativos en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

-Además, puede ser utilizada en múltiples ambientes.

Identificación de las Necesidades

-Realizamos una lista de conductas que por su intensidad, frecuencia o duración resultan desadaptativas para el sujeto. Debemos seleccionar las que sean más relevantes para intervenir sólo sobre unas pocas

-Se ha de identificar la conducta objetivo que se desea disminuir o suprimir, de la forma más clara y precisa posible

-Siempre que sea posible se ha de realizar un registro de la conducta-problema, en el que se recoja la situación y los momentos en que aparece, las personas presentes y su frecuencia, intensidad y duración

-Se ha de intentar abordar las conductas de una en una, comenzando por la que tenga más probabilidades de corregirse con éxito.

- **Técnica de Tempo fuera**

Hacer que el individuo tome conciencia de la conducta inapropiada que acaba de efectuar separándolo del lugar y de las personas con las que se generó dicho comportamiento, y recordándole que no conseguirá nada positivo con ella.

Ejecución de la técnica

- Regla general: Retirar al individuo del lugar y de la compañía de las personas ante las que se efectuó la conducta inapropiada, manteniéndonos a cierta distancia, sin prestarle atención y solicitándole que piense en la actitud inadecuada que acaba de ejecutar, explicándole que es por ello que se lo aísla.

Si la rabieta tiene lugar en un sitio público donde no puede separarse físicamente del individuo, permanezca a su lado pero siga retirándole la atención (técnica de la Retirada de Atención).

Transcurrido el tiempo y cuando el individuo se ha calmado puede explicarle con mayor detenimiento, y sin recriminaciones, lo que ha sucedido, regresándolo al lugar en el que se encontraba de inicio.

- El sitio al que lo retiremos temporalmente debe ser un sitio en el que no tenga al alcance juegos u otras compañías para entretenerse. (No un sitio hostil sino un sitio con escasas posibilidades de que pueda hacer algo para pasar el tiempo).
- Debemos trasladarlo inmediatamente después de aparecer la conducta o en el momento que ha llegado a un punto insostenible.

- No discuta con él, no entre en recriminaciones ni calificativos despectivos, debe explicarle, con un tono calmado pero seguro e imperativo, el motivo de su retirada, concretando su queja. Haga caso omiso de sus protestas o promesas. Recuerde que debe mostrarse enfadado pero no fuera de control. La idea es lanzarle un mensaje muy claro de que ha hecho algo mal y que estamos disgustados con él.
- No permita que salga antes de tiempo del lugar de aislamiento. Si lo hace adviértale la consecuencias más negativas.
- El tiempo de aislamiento normalmente se calcula en base a un minuto por año del individuo con un máximo de 20 minutos. No se aconsejan tiempos más largos ya que pueden producir la conducta contraria a la que queremos eliminar.
- Si cuando lo vamos a buscar vuelve a presentar conductas inadecuadas, hay que advertirle que si quiere salir deberá estar al menos 1 minuto sin efectuarlas. Es imprescindible mantenerse firme en la decisión.

RESPONSABILIDADES PARA APLICAR EN CASA

- **Horario de actividades dentro de casa**

Es una tabla de Quehaceres

Es una herramienta para ayudarnos a formar hijos responsables.

Su actitud ante el trabajo diario no solamente les ayudará a vivir en un espacio saludable.

Desarrollará capacidades que le servirán en todos los aspectos de su vida: disciplina, responsabilidad, capacidad de organizarse y de trabajar en equipo.

- **A qué edad se espera que los hijos ayuden en los quehaceres del hogar?**

Cuando un niño empieza a caminar, ponlo a trabajar. Hasta los niños de dos años pueden ayudar a recoger sus juguetes, cuando han terminado su juego o cuando la familia va a salir. Los niños deben aprender a ser responsables desde una temprana edad.

- **Actividades que puedan hacer**

Tender sus camas

Poner la mesa

Vaciar los botes de basura

Lavar / guardar trastes

Aspirar o barrer los pisos

Cortar el pasto o sacar la mala yerba, etc.

Debemos ampliar nuestra visión, no son las únicas tareas:

Permítales hacer trámites sencillos como: pagar el recibo de luz, teléfono, o agua. Deje que él o ella se encargue de recibir la correspondencia.

- **El tiempo**

La cantidad de trabajo va a cambiar de acuerdo al criterio de cada representante a cargo, por supuesto muchos jóvenes pueden hacer más de lo que sus padres esperan de ellos, siéntanse en la libertad de hacer los cambios o ajustes que sean necesarios según su realidad y según lo que el tiempo y las habilidades del joven demanden. Por supuesto no hay que darles grandes trastes o los que son peligrosos o frágiles.

- **Entrenamiento**

Cuando estén aprendiendo una nueva responsabilidad, juntos, enséñales a arreglar sus cuartos, a doblar la ropa y lavar trastes etc.

No dañes a tus hijos cuando les enseñes a trabajar y cuando lo haces a su lado. El joven que trabaja desarrolla un sentido de valor propio.

- **Procedimiento**

Dibujar en un pliego de cartulina junto a su hijo/a una tabla de quehaceres. Pegar esta hoja en un lugar agradable y visible

En mutuo acuerdo se deberá elegir la gratificación (golosinas, dinero, un paseo, etc.), los mismos deberán ser guardados en un lugar especial y seguro.

Se explicará claramente las reglas del juego. (si no lo quiere hacer, alguien más lo hará por ti y recibirá tu gratificación). Y cuando tú hijo se dé cuenta que tiene que pagar (con su “propio dinero” o gratificación elegida), cambiará maravillosamente su forma de pensar.

Si tienen más hermanos/as será más efectivo y motivador asignar los quehaceres para todos por igual. La clave es no estar recordándoles sus quehaceres a cada rato, presionándolos o amenazándolos. Pues muestra que no tenemos confianza en su responsabilidad y en su capacidad.

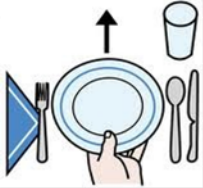





- **Pago de gratificaciones**

Al principio el pago de las gratificaciones se lo hará diariamente por un lapso de dos semanas.

Luego gradualmente iremos gratificando; Al final de cada semana, luego cada mes. ¿Por qué? Simplemente porque vive allí, es su hogar. El trabajo voluntario es necesario siempre, es bíblico, dar sin esperar, recibir recompensa.

- **Logros**

Pero también es necesario que: una vez logrado este cambio en sus hijos, ocasionalmente se le motive, premie y se le recuerde que bien hace su colaboración dentro de la casa. Y pueden utilizar esta técnica todo el tiempo, ya que es una manera organizada de vivir en familia.

Las actividades en casa de: JUAN SERRANO			
Háganlo todo sin quejas ni contiendas			
Mis Responsabilidades son:	Las hago el día	Como las realice:	FIRMA DEL representante
 Poner la mesa	Día: Lunes 20 de Enero 5:00 a 5:30 pm		<i>Cristina de Serrano</i>
 Lavar los platos	Hora: 6 a 7 pm		<i>Cristina de Serrano</i>
 Sacar la basura	Hora: 7 a 7:30 pm		<i>Cristina de Serrano</i>

RESUMEN Y CONCLUSIONES

- Formar a nuestros hijos/as en un ambiente de responsabilidades con amor y disciplina.
- Corregir las conductas inapropiadas en todas las situaciones para que puedan adaptarse en la sociedad.
- Es importante utilizar las herramientas enunciadas (economía de fichas, tiempo fuera, responsabilidades en casa), para que su hijo/a tenga una rutina en la vida diaria y aprenda el valor del trabajo.

EVALUACIÓN

Se realizó un cuestionario para padres y madres, para ser contestado por separado y analizar los puntos de coincidencia o discrepancia entre ambos, para determinar una técnica de modificación conductual. Cada persona es diferente y por lo tanto cada uno tiene un criterio diferente, pero este no debe conseguir inseguridad en el joven.

NOMBRE COMPLETO: _____

ACTIVIDADES	SI	NO
Controlas a tus hijos cuando les mandas hacer algún encargo		
Tus hijos tienen que cumplir hasta el final la tarea o los compromisos que han adquirido		
Se te escapan cosas como "Prefiero hacerlo hoy, que lo haga antes y mejor"		
Dejas que tus hijos vivan las consecuencias de tus decisiones		
Manifiestas desacuerdos respecto a las responsabilidades asignadas a sus hijos (horarios, cuidado personal, tareas, etc)		
Cuando propones a tu hijo/a una tarea le sueles explicar claramente cómo debe hacerla y lo que esperas de él.		
En nuestra casa están repartidas claramente las responsabilidades de cada miembro		
Hago participar a mi hijo/a en la elección de juegos, ropas, actividades de ocio, etc.		
Repites insistentemente las órdenes cuando un hijo/a no responde o no hace lo que les has mandado.		
Permites que tu hijo haga por sí solo tareas aunque el resultado no sea el que tú hubieras deseado.		

Valoras con reconocimiento, alabanzas, muestras de afecto, los hábitos de responsabilidad que muestra tu hija/o de forma autónoma.		
Se ponen de acuerdo antes de pedir o mandar algo a sus hijos/as		
Cuando su hijo/a no cumple lo que le mandas o lo hace mal, sueles decirle cosas como “no se te puede dejar hacer nada” o “eres un inútil”		
En el momento de encomendar una tarea, expresas a tus hijos/as que confías en tus posibilidades diciéndoles: “sé que lo vas a hacer bien” o frases similares		
Educas a tus hijos para que sean independientes y tengan sus propios criterios		
A medida que tus hijos/as crecen les va añadiendo nuevas responsabilidades adecuadas a su edad.		
Procuras que tu hijo/a cuente con el espacio y tiempo suficiente para que organice sus objetos personales.		
Les sueles hacer muchas cosas a tus hijos/as para evitarles malos ratos		
Generalmente le dejas que abandone la tarea o juego elegido por él al poco de iniciarlo		
Exiges que tu hijo/a cumpla hasta el final el compromiso que ha adquirido		

PLANTILLA DE RESPUESTA VALORADAS CON 1 PUNTO

1-SI	2-SI	3-NO	4-SI	5-NO	6-SI	7-SI
8-SI	9-NO	10-SI	11-SI	12-SI	13-NO	14-SI
15-SI	16-SI	17-SI	18-NO	19-NO	20-SI	

Suma un punto por cada respuesta coincidente.

Puntuación entre 0 y 12:

Debes prestar mayor cuidado y esmero en la educación de tus hijos.

Conviene que estudies bien y pongas en práctica los consejos de este folleto.

Puntuación entre 12 y 16

Intenta mejorar modificando algunas conductas respecto a la educación de tus hijos, lee atentamente los consejos de este folleto.

Puntuación superior a 16

¡Enhorabuena! Haces los que debes. De todos modos, comprueba si tu hijo/a va en la misma línea de progreso y no bajes la guardia.

j. BIBLIOGRAFÍA

- Inge, K., Barcus, J. M., Brooke, V. I Everson, J. (1991): Supported Employment Staff Training Manual. Virginia Commonwealth University, RRTC. Richmond, Virginia. USA.
- Kregel, J. (1994): Natural supports and the job coach: an unnecessary dichotomy. Richmond: Virginia Commonwealth University. Newsletter del Rehabilitation Research and Training Center on Supported Employment.
- Verdugo, M. A., Jordán de Urríes, F. B. (2007). El futuro del empleo con apoyo ¿Hacia dónde nos dirigimos? Siglo Cero, 38(3), 39-50.
- Jordán de Urríes, F. B., Verdugo, M. A. (2007). Empleo con Apoyo: el nacimiento de una regulación muy esperada. Alares(2), 2-8.
- Natalia Prieto “Influencia de habilidades sociales”
- Verdugo, M. A. y Jenaro, C. (1993): El empleo con apoyo una nueva posibilidad laboral para personas con discapacidad. Siglo Cero, nº 147, 5-12.
- Wehman, P. (2001): Supported Employment in Business: expanding the capacity of workers with disabilities. St. Augustine: Training resource Network, Inc. Florida, USA.
- Canals, G. y Domènech, M. (1991): Proyecto Aura, una experiencia de integración laboral de jóvenes con síndrome de Down. Barcelona: Ed. Milán-Fundación Catalana Síndrome de Down.
- Verdugo, M. A., Jordán de Urríes, F. B., y Bellver, F. (1998). Situación actual del Empleo con Apoyo en España. Siglo Cero, 29(1), 23-31.
- Verdugo, M. A., Martín-Ingelmo, R., Jordán de Urríes, F. B., Vicent, C. y Sánchez, M. C. (2009). Impact on quality of life and self-determination of a national program for increasing supported employment in Europe. Journal of Vocational Rehabilitation, 31(1), 55-64.

- Verdugo, M. A., y Jordán de Urríes, F. B. (2001). Panorámica del Empleo con Apoyo en España. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.
- Mank, D. (2003): Síntesis de una serie de investigaciones sobre la tipicidad, los apoyos de compañeros de trabajo y los resultados de la calidad del empleo con apoyo. En Verdugo, M. A. y Jordán de Urríes, F. B. (Coords.): Investigación, innovación y cambio. V Jornadas Científicas de Investigación sobre personas con discapacidad. Salamanca: Amaru Ediciones, pp. 169-192.
- AGUADO, A. L. (1995): Historia de las deficiencias, Escuela Libre Editorial, Madrid.
- ALBOR, J. (dir.) (1995): Minusvalía e inserción social en la Comunidad de Madrid, Instituto para la Formación, Madrid.
- BILBAO, A. (1997): El accidente de trabajo: entre lo negativo y lo irreformable, Siglo XXI, Madrid.
- CALEIDOSCOPIA (1997): Factores personales y sociales de la integración laboral de las personas con discapacidades, Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía, Madrid.
- CIRES (1992): La realidad social de España, 1990-91, coedición de Fundación BBV, Bilbao Bizkaia Kutxa y Caja de Madrid, Bilbao.
- COLECTIVO IOÉ (1989): Infancia moderna y desigualdad social, monográfico de la revista.
- Documentación Social, n.º 74, Madrid.— (1996): Tiempo social contra reloj. Instituto de la Mujer, Madrid.— (2001): Mujer, inmigración y trabajo, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO), Madrid.
- COLECTIVO IOÉ y CIMOP (1998): Discapacidad y trabajo en España, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (IMSERSO), Madrid

- COMISIÓN EUROPEA (2000): Towards a barrier free Europe for people with disabilities, Comunicación 284.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (1995): Informe sobre la situación del empleo de las personas con discapacidad y propuestas para su reactivación, CES, Madrid.
- Mank, D. (1998): La evolución del rol de los empresarios en inserción laboral de las personas con discapacidad. Revista Informativa, nº 5. Bilbao: Edit. Centro de Dinamización Laboral de Personas con Discapacidad y/o Sensorial de IGON11111
- Constitución política de la República del Ecuador, numeral 2 del artículo 139, Título I, II, III, IV, V, VI.
- Código de Ecuatoriano de Trabajo, discapacidad.
- Labrador J. Francisco 536-550.
- www.biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ718
- “Conadis” <http://www.conadis.gov.ec/>
- Web: <http://+Grajales.net/investipos.pdf>
- Curso de Empleo con apoyo AESE-FEAP- España, on line.



k. ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE PSICORREHABILITACIÓN Y EDUCACIÓN ESPECIAL

EMPLEO CON APOYO Y SU RELACIÓN CON LA INCLUSIÓN
LABORAL Y SOCIAL DE LOS ALUMNOS CON DISCAPACIDAD
DE LA SECCIÓN SECUNDARIA DE LA FUNDACIÓN EL
TRIÁNGULO EN LA CIUDAD DE QUITO. AÑO LECTIVO 2013-
2014.

Proyecto de Tesis previa a la obtención del
grado de licenciada en Psicorrehabilitación y
Educación Especial.

AUTORA:

JIMENA JACKELINE ORBEA NOVILLO

DIRECTOR:

LIC.LUIS VALVERDE JUMBO MG. SC.

LOJA – ECUADOR

2014

a. TEMA

**EMPLEO CON APOYO Y SU RELACIÓN CON LA INCLUSIÓN
LABORAL Y SOCIAL DE LOS ALUMNOS CON DISCAPACIDAD
DE LA SECCIÓN SECUNDARIA DE LA FUNDACIÓN EL
TRIÁNGULO EN LA CIUDAD DE QUITO. AÑO LECTIVO 2013-2014.**

b. PROBLEMÁTICA

En nuestra sociedad, uno de los problemas en la convivencia diaria es el aceptar a la persona con discapacidad como miembro importante que aporte con su trabajo para el bienestar común. Ciudadanos que encuentran dificultades para obtener un puesto de trabajo a causa de su discapacidad y sobre todo por el paradigma negativo de un determinado grupo de la comunidad.

El mayor problema de las personas que tienen una discapacidad no radica en sus limitaciones físicas, sino en la discriminación y las actitudes prejuiciadas de la sociedad

Si la sociedad percibe a una persona con discapacidad como alguien que no puede trabajar, recibir educación ni participar en actividades sociales como el resto, indudablemente el reto es invencible, porque ya se está prejuzgando la posibilidad de que la persona pueda hacer algo.

En el Ecuador con 13 millones de habitantes, existen 1'600.000 personas con algún tipo de discapacidad. "El total de la población es el 13,20% con algún tipo de discapacidad.

Según el registro del Conadis, Guayas es la provincia que mayor número de personas con discapacidad tiene registradas: 80.698, seguido de Pichincha con 51.665. Sobre las causas, a escala nacional, 172.600 por enfermedad adquirida, 115.647 de origen genético/congénito, 15.473 por accidentes de tránsito, entre otros.

En cuanto al tipo de discapacidad, predomina la física con 175.444 personas registradas; intelectual, 81.450, entre las principales.

En el Ecuador se estima que hay unas 225 000 personas con discapacidad sin empleo, considerando que actualmente las Empresas ecuatorianas emplean unicamente 60 000 personas con discapacidad, 15 000 personas

con discapacidad severa, es decir que no pueden salir de su casa y están asistidas por el Programa Joaquín Gallegos Lara.

Aquellos que lograron conseguir un empleo, son tratados de manera diferente por sus empleadores y compañeros de trabajo, por la falta de conocimiento sobre el manejo de este sector de la sociedad. El resto de personas con discapacidad se han quedado al margen o van en camino a quedarse si alguien no lo remedia.

El empleo de ciudadanos con discapacidad se convierte en una problemática porque todos los que formamos parte de esta sociedad no consideramos que tengan los mismos derechos sin importar la condición.

Para dar solución a esta problemática es importante conocer sobre el programa “Empleo con Apoyo” que trata sobre un conjunto de servicios y acciones que se deben centrar de manera individual, para que la persona con discapacidad pueda acceder y mantenerse en el mercado de trabajo abierto, con el apoyo de profesionales.

Estos trabajadores deberán realizar tareas y actividades relacionadas a un puesto de trabajo determinado, en el cual deberán tener un desempeño ajustados a los reglamentos de cada empresa a contratar, considerando esto lo apropiado para conservar el empleo y para esto es necesario el “Empleo con Apoyo” por parte de Profesionales capacitados en esta área.

Las personas con Discapacidad leve serán capaces de realizar tareas simples y mecánicas con supervisión y apoyo permanente. Es importante mencionar que las personas con una discapacidad severa serán parte de “Empleo con apoyo”, pero dentro de un taller protegido a cargo de profesionales que los guíen con adaptaciones relacionadas a su discapacidad para el cumplimiento de su trabajo dentro de las instalaciones de la Fundación.

Parte fundamental del Empleo con apoyo es contar con personal capacitado para manejar a este sector vulnerable, otro factor que se convierte en una problemática porque en nuestra sociedad no existen suficientes profesionales capacitados y con la vocación de servicio y entrega para que personas con una discapacidad consigan un trabajo y estabilidad laboral por un tiempo indefinido.

A estos argumentos se suma también, el segundo limitante, cuando una persona con discapacidad no puede ser contratado/a en una Empresa, debido a una conducta inapropiada en determinados situaciones. Esta conducta dependerá directamente de los familiares, si desde la infancia el niño con discapacidad es tratado con los mismos derechos y obligaciones que el resto de sus hermanos/as, esto hará que aprenda habilidades sociales, para poder enfrentar ya de joven, cualquier reto en la vida, pero por el contrario si la familia lo ha tratado desde pequeño como una persona con carencias, necesitando de atención continua, pensando que no será capaz de hacer por si solo ninguna actividad dentro de la casa, será una persona sin habilidades y con diversos problemas conductuales.

Por otro lado es importante mencionar que no solo la conducta está relacionada con el buen o mal manejo de parte de los familiares, sino que también la persona con discapacidad deberá pasar previamente por una evaluación médica para determinar si su comportamiento dependerá de un tratamiento medicado.

En Ecuador no existen instituciones que contemplen la formación de las personas con discapacidad basada en la enseñanza de habilidades de orientación al trabajo, habilidades de la vida diaria y habilidades sociales, que permitan al sujeto afrontar con éxito las demandas de la vida adulta. Pasaré a otro aspecto importante, el Estado y la sociedad, quienes son los representantes en buscar mecanismos terapéuticos acorde con sus posibles habilidades y destrezas.

Se ha concluido con lo referente al Empleo con Apoyo y es pertinente tratar el significado de la inclusión laboral, siendo este el proceso de integración, inclusión o incorporación de personas al mercado laboral, pasando por un proceso previo de selección y capacitación, con el objetivo de ocupar un puesto de trabajo específico dentro de una empresa u organización.

Por estos antecedentes es que como estudiante en el área de Psicorrehabilitación y Educación Especial, me siento comprometida con la Institución a la que pertenezco como lo es la Fundación El Triángulo.

Por esta razón es que pretendo dar un aporte más a nuestra sociedad, asumiendo un trabajo con una propuesta que mejore la calidad de vida en la discapacidad.

La Fundación "El Triángulo" es una ONG sin fines de lucro conformada por padres y amigos solidarios que ante la carencia de Centros adecuados, decidieron desafiar las circunstancias y abrieron sus alas en busca de un espacio educativo que cubra el ciclo de vida para niños, jóvenes y adultos con síndrome de down y retardo mental, educables y/o entrenables, para alcanzar su independencia y valorar su capacidad adaptativa a través de la felicidad, bajo un esquema sistemático e integral, involucrando a la familia y la sociedad. Y que además:

- Respete al niño, joven y adulto con sus diferencias individuales.
- Que favorezca la integración humana a la sociedad.
- Que atraiga a la sociedad para que se integre, comprenda, ame y comparta el mundo maravilloso de la Educación Especial.

Y es que esta Institución auto sustentable, acoge a jóvenes con discapacidad, futuros candidatos para obtener un puesto de trabajo y para ser aceptados y tratados como colaboradores en las Empresas, factores que me obligan a investigar con seriedad la inserción laboral y social con el apoyo de profesionales de Psicorrehabilitación y Educación Especial.

Finalmente el interés se centra en conocer el **Empleo con Apoyo y su relación con la inclusión laboral y social de los alumnos con discapacidad de la sección secundaria de la Fundación el Triángulo en la ciudad de Quito. Año lectivo 2013-2014.**

c. JUSTIFICACIÓN

Es indudable que el desarrollo y progreso de los pueblos se logra en gran medida debido al aporte que las Universidades entregan a través de su permanente preocupación por la investigación, particularmente la Universidad Nacional de Loja, Modalidad de Estudios a Distancia, que plantea alternativas de solución a los problemas educativos locales y nacionales, señalando para ello métodos, técnicas y procedimientos acordes con el avance de la ciencia y las técnicas modernas.

Sin embargo Gobiernos anteriores han ignorado a este sector de la población, dejándolos al margen de toda posibilidad de tener una vida digna, y es en el Gobierno del Presidente Correa cuando se toma en cuenta a la discapacidad dentro del aparato productivo del país.

Frente a esta situación y como estudiante de la Universidad Nacional de Loja y encargada de investigar los motivos de la falta del Empleo con Apoyo para la inclusión laboral y social de personas con capacidades diferentes dentro sector laboral y social, así como también porqué debo cumplir con un requisito indispensable para alcanzar un promedio de nota.

Al escoger la carrera de Psicorrehabilitación me siento en la obligación moral de investigar este problema y defender a este sector vulnerable de la sociedad, porque tengo la certeza que Profesionales capacitados en el área del “Empleo con Apoyo”, harán que todas las personas con discapacidad logren entrenarse en una habilidad o destreza que cada uno tenga o descubra para ser una persona independiente y útil para la sociedad.

Cuando una empresa decide contratar a una persona con capacidades diferentes, sin contar con el personal capacitado para manejarlo, ciertamente no logrará la inclusión laboral y social, ya que necesita de un

proceso para lograr su inclusión, razón por la cual empresarios, empleados y tutores deben conocer el programa “Empleo con Apoyo”.

Para que una persona con discapacidad se incluya en la sociedad, es necesario que pase por un entrenamiento desde la etapa escolar de preferencia o por un entrenamiento pre-laboral, bajo la tutoría de profesionales como psicólogos clínicos, psicorrehabilitadores, psicólogos educativos.

Los tutores encargados deberán capacitarse en el manejo adecuado para que la persona en desventaja logre ser autónomo y permanezca en el mercado laboral abierto.

Por los antecedentes mencionados se deberá investigar, que tipo de apoyo se brindará a cada empleado con discapacidad y conocer si el personal de la empresa contratante ha recibido capacitación para aceptar, tolerar y manejar a un compañero de trabajo con una discapacidad.

El propósito de este Proyecto será verificar la práctica del Empleo con Apoyo en los alumnos con discapacidad de la sección secundaria de la Fundación El Triángulo y determinar la inclusión laboral y social de los mismos.

Por todo lo antes mencionado, hace que este problema sea un tema de investigación para esclarecer las causas que originan la falta del “Empleo con Apoyo” para la inclusión laboral y social de las personas con discapacidades, tema central para que todo Gobierno de turno tome decisiones en beneficio de los mismos.

Reviste la importancia y pertinencia, por ser un problema social sin solución, para este trabajo investigativo contamos con libre acceso a todas las fuentes de información sobre el tema, conocimientos con fundamentos bibliográficos, así como también con la asesoría de Docentes de la

Fundación El Triángulo. Se empleará todos los recursos tanto materiales como económicos, propios de un trabajo investigativo, y con el tiempo suficiente que me posibilite ejecutar esta investigación.

De esta manera el tema a tratarse cumple con lo determinado por la Universidad, y por tratarse de materia de Psicorrehabilitación justifica una investigación minuciosa.

d. OBJETIVOS

GENERAL

Investigar la relación existente entre el Empleo con Apoyo y la Inclusión Laboral y Social de los Alumnos con discapacidad de la sección secundaria de la Fundación El Triángulo. Año lectivo 2013-2014.

ESPECÍFICO

- Determinar la Inclusión Laboral y Social en los alumnos con discapacidad de la sección secundaria de la Fundación El Triángulo. Año lectivo 2013-2014.
- Verificar la práctica del Empleo con Apoyo en los alumnos con discapacidad de la sección secundaria de la Fundación El Triángulo, Año lectivo 2013-2014.
- Comprometer a los Padres de Familia a participar activamente en la inclusión laboral y social de los alumnos con discapacidad de la sección secundaria de la Fundación El Triángulo, Año lectivo 2013-2014.

e. MARCO TEÓRICO

CAPITULO I

Definición de Empleo con Apoyo

Principios, valores y estándares del Empleo con Apoyo

Acciones del Empleo con Apoyo

Etapas del Empleo con Apoyo

El Preparador laboral

El Empresario y la Empresa

CAPÍTULO II

Discapacidad

Habilidades

Análisis de tareas

Inclusión laboral y social de las personas con discapacidad

Comportamiento y conducta

Análisis conductual

Técnicas de modificación conductual

CAPÍTULO III

Políticas Estatales

EMPLEO CON APOYO

DEFINICIÓN

Es un sistema nuevo de apoyo técnico e individualizado que ayuda a las personas con discapacidades significativas y de otros colectivos a encontrar y mantener un empleo en el mercado laboral abierto. En torno al Empleo con Apoyo se reúnen personas con historiales posiblemente alejados de la inclusión laboral, cuyas vidas han cambiado de rumbo con valentía; padres y familiares que vencen sus temores iniciales; profesionales innovadores convencidos de su misión e ilusionados con los resultados que consiguen; y Empresarios modernos y pioneros que deciden ser algo más de lo que venían siendo hasta ahora.

El Empleo con Apoyo es un movimiento dinámico que cree en las personas con discapacidad y mejora las sociedades en su conjunto. Cuenta ya con más de 30 años de desarrollo, desde que inició su andadura en EEUU y Canadá, a finales de la década de los 70, habiéndose extendido, posteriormente, a otros continentes y países desarrollados. La garantía de la experiencia y la verificación de resultados con que cuenta el sistema, hace que hoy en día nadie considere esta fórmula de integración laboral como una utopía, sino todo lo contrario: el Empleo con Apoyo es un sistema que ya ha probado su eficacia de múltiples maneras y, por tanto, es merecedor de ser tomado muy en cuenta por los gobiernos y poderes públicos de cualquier país.

El Empleo con Apoyo se ha extendido con éxito en los EEUU, Canadá, Australia, Japón, etc., aunque no con la fuerza que prometía inicialmente.

En Europa lo estamos desarrollando, desde hace más de 20 años. En el marco europeo, España ha sido uno de los países pioneros en la

experimentación de este sistema y ha contribuido y sigue contribuyendo al impulso de este movimiento en todo el continente y en América Latina.

“El Empleo con Apoyo” pone los medios necesarios al servicio de las personas, para que puedan contribuir a la construcción de una sociedad equitativa, como el resto de los ciudadanos, en las empresas, en la comunidad. Por consiguiente, desde esta óptica, a nadie se le puede negar la oportunidad de encontrar un empleo en el sistema regular de trabajo por razones de discapacidad o por el estigma negativo de un determinado grupo. Y esto es lo que hace el empleo con apoyo. Representa, por tanto, una esperanza cierta, probada ya, para miles de ciudadanos con capacidades diversas, que pueden y quieren aportar como ciudadanos activos. AESE-FEAP, ESPAÑA (2007).

VALORES, PRINCIPIOS Y ESTÁNDARES DEL EMPLEO CON APOYO

El estudio de los valores y principios que subyacen al Empleo con Apoyo tiene que ver con este alto en el camino, para reponer fuerzas, reafirmar la identidad y seguridad, y proseguir luego la escalada con energías renovadas.

Valores

El Empleo con Apoyo no puede desarrollarse bien, si los profesionales de apoyo o su organización no tienen la filosofía adecuada que impulse su actividad:

- **La individualidad**, ya que cada persona es única y con diferentes características.
- **El respeto** a la persona, a su dignidad y edad.
- **La autonomía** de la persona que es quien define sus intereses y prioridades.

- **Elección bien informada** a tomar decisiones con la ayuda de los profesionales.
- **Capacitación** obteniendo toda la información
- **Confidencialidad** respecto a los datos e informaciones proporcionadas por el individuo.
- **Flexibilidad** de las acciones y estructuras para adaptarse a las necesidades de cada usuario.
- **Accesibilidad** a los espacios en los que se desarrollan los servicios.

Principios

- **Competencia Profesional.-** Los profesionales del Empleo con Apoyo deben mantener un nivel óptimo de competencia en el trabajo. Por tanto, deben ser conscientes de la necesidad de poner al día periódicamente sus conocimientos en las áreas más importantes del sector, responsabilizándose de su propio desarrollo profesional y consultando con otros profesionales como técnicos.
- **Integridad.-** Los profesionales del Empleo con Apoyo deben ser honestos, justos y respetuosos con el prójimo en la realización de sus actividades laborales. Como también, los profesionales del Empleo con Apoyo deben dirigir estas actividades de forma que inspiren confianza y tranquilidad.
- **Oportunidad e Igualdad.-** Los profesionales del Empleo con Apoyo deben respetar los derechos, la dignidad y la valía de todas las partes implicadas. Bajo ninguna circunstancia podrán discriminar a otros por razón de género, edad, religión, raza, etnia, creencias políticas, discapacidad, orientación sexual, salud, posición de dependencia o posición social. Así mismo, deben ser sensibles y receptivos con respecto a las diferencias y necesidades individuales y culturales,

proporcionando igualdad de oportunidades y resultados a todos los individuos.

- **Responsabilidad Social.-** Los profesionales del Empleo con Apoyo deben ser conscientes de la influencia que ejercen en la vida de las personas, así como en las comunidades en las que dichas personas viven y trabajan. Por tanto, estos profesionales deben aceptar la responsabilidad de contribuir a la inclusión social a través del empleo.
- **Confidencialidad.-** Los profesionales del Empleo con Apoyo tienen la obligación de garantizar la protección de toda información que sea de carácter confidencial/sensible. Así, toda cuestión relacionada con la revelación de dicha información debe acordarse previamente con el Candidato/a, y en todo momento debe mantenerse una relación estrictamente profesional.
- **Capacitación y Defensa Propia.-** Los profesionales del Empleo con Apoyo tienen la obligación de promover activamente la máxima participación, capacidad de decisión y autonomía de los individuos durante el proceso de Empleo con Apoyo.

Estándares

Son los objetivos que permiten a las Organizaciones (Fundación) realizar evaluaciones de su actividad a nivel interno, o a Tutores como agentes externos pudiendo con ello establecer objetivos de cara a una mejora continua de sus servicios. Estos son:

- La Dirección y Administración de la Fundación se compromete a prestar un servicio de alta calidad.
- La Fundación reconoce, fomenta y valora la implicación de todos sus beneficiarios en la planificación y toma de decisiones a todos sus niveles.

- La Fundación se compromete a proteger y promover los derechos de las personas con una discapacidad.
- Un servicio de calidad es ofrecido por una variedad de Tutores competentes y profesionales en todos los niveles de la Organización.
- La persona desfavorecida recibe, de manera adecuada, toda la información necesaria de cara a tomar una decisión sobre si hacer uso de los servicios del modelo de Empleo con Apoyo.
- Uso de un enfoque centrado en la persona en la recogida de información pertinente sobre las aspiraciones, intereses y capacidades laborales del individuo.
- Se ayuda a los individuos a tomar decisiones realistas y bien informadas sobre su trabajo y su futuro profesional.
- Se elabora un plan personal flexible con todas las personas en búsqueda de empleo.
- Se facilita al Candidato/a formación y apoyos para adaptarse en un empleo.
- Se ayuda al Candidato/a a encontrar el mejor trabajo posible.
- Se ayuda a la Empresa a encontrar a la persona más adecuada para ese puesto.
- La formación y apoyos proporcionados al Empleado son adecuados y efectivos, al mismo tiempo que estimulan la independencia en el lugar del trabajo y el ascenso.
- El Buscador de empleo encuentra y mantiene un trabajo remunerado en el mercado de trabajo ordinario.
- El Empleado es un compañero de trabajo valorado y miembro del conjunto de trabajadores.
- El Empleado dispone de oportunidades de desarrollo profesional.

Por todo lo antes descrito, si no hay una filosofía o valores y principios sólidos, por parte de los Tutores, el Empleo con Apoyo será inconsistente o no será de calidad, y a largo plazo correrán un alto riesgo de desaparición.

AESE-FEAP, ESPAÑA. (2007).

ACCIONES DEL EMPLEO CON APOYO

El Empleo con Apoyo facilita el proceso de inserción laboral con las siguientes acciones:

- Difusión del programa en un sentido amplio (Población general, entidades educativas, empresas, radio, prensa, televisión, etc.), para dar a conocer el Empleo con Apoyo y facilitar el acceso a las personas con discapacidad.
- Prospección (estudio de las posibilidades futuras de un negocio) de lugares de trabajo a través de la difusión del programa al mundo empresarial. NO PONER
- Atención individualizada durante todo el proceso, partiendo de un plan personal de trabajo que se fundamenta en la toma de decisiones por parte de la persona con discapacidad.
- Orientación y asesoramiento laboral y/o personal a la persona con discapacidad y, si es el caso, a su familia.
- Asesoría técnica y legal a los diferentes agentes de la entidad empleadora, en temas relacionados con tipos de contratos, ayudas a la contratación y otros aspectos administrativos, así como sanción en aspectos de tipo laboral para los empleados con discapacidad.
- Acompañamiento y entrenamiento en el mismo puesto de trabajo, así como en otras situaciones naturales consideradas en el plan personal de trabajo.
- Asesoramiento a las empresas en adaptaciones del lugar de trabajo y ayudas ergonómicas.

Búsqueda de apoyos naturales del entorno laboral y social, para la consecución y mantenimiento de los objetivos de inserción. AESE-FEAP, ESPAÑA (2007).

ETAPAS DEL EMPLEO CON APOYO

- Capacitación a Profesionales en Empleo con Apoyo
- Capacitación al personal de la Empresa contratante para; aceptar, tolerar y manejar a un compañero de trabajo con una discapacidad.
- Evaluación a cada persona con discapacidad para conocer su nivel de ejecución en el sector laboral.
- Planificación individual
- Entrenamiento Pre-laboral (Talleres)
- Seguimiento permanente para asegurar la estabilidad emocional y laboral de cada individuo.
- Técnicas de ventas

Etapas- Capacitación a Profesionales en Empleo con Apoyo

El Tutor Laboral deberá capacitarse para ser:

- Capaz de observar y analizar situaciones y/o ambientes con procedimientos e instrumentos técnicos.
- Capaz de detectar los apoyos naturales en todos los escenarios.
- Capaz de diseñar programas de aprendizaje, y de utilizar la instrucción sistemática y las técnicas de modificación de conducta.
- Capaz de evaluar procesos, registrar datos objetivos, y emitir informes técnicos.
- Capaz de buscar empleo y ser buen comunicador.
- Persona informada y actualizada en todo lo relativo a la normativa laboral y social.
- Capaz de orientar y asesorar a los empresarios y a los trabajadores con los que tiene contacto.
- Persona que se adelanta a los acontecimientos y actúa preventivamente, antes de que se declare un conflicto.

Etapa- Capacitación al personal de la Empresa contratante

El Empleador es, por consiguiente, un elemento clave e imprescindible del Empleo con Apoyo, pero no acostumbra a ser un elemento problemático o difícil del sistema. Los que trabajamos en este campo debemos pensar siempre que en algún sitio existe el Empleador que me va a contratar a mi candidato, si no lo he encontrado todavía, es porque no lo he buscado suficientemente o porque debo mejorar mis estrategias de marketing y de negociación.

Cuando los representantes de la Institución de discapacidad realicen la primera reunión con la Empresa contratante, será necesario convocarlos a una visita de observación a los Talleres de Capacitación, para que tengan la idea clara del nivel de independencia y la destreza individual de cada joven. De esta manera los Empleadores observarán que es posible que las personas con discapacidad tenga la capacidad de seguir una orden, concentrarse en la tarea asignada y terminarla.

Dentro de este proceso se observará de igual manera en los estudiantes conductas inapropiadas como pueden ser; pérdida de la concentración en la tarea asignada, que serán corregidas inmediatamente por los Tutores. Situaciones reales que serán el ejemplo más práctico para demostrar que el Empleo con Apoyo es un proyecto asertivo para la inserción laboral.

La capacitación se la realizará a todos los empleados de la Empresa antes del ingreso de su nuevo compañero con capacidades diversas. Se enfocará la capacitación en informar sobre las destrezas que cada uno desempeñará, así como también, dentro de la convivencia diaria deberán ser tratados como cualquier otro empleado sin importar su condición, y en caso de enfrentar una situación inmanejable con los compañeros de trabajo, deberán acudir a los Tutores encargados, para solucionar dicha situación.

Etapas- Evaluación y Planificación individual

En la evaluación individual, se tomará en cuenta las habilidades individuales que cada uno puede desempeñar, desde la más simple hasta la más compleja, para determinar; su capacidad de ejecución motriz, su nivel cognitivo, sus habilidades sociales, habilidades de la vida diaria, luego de esta evaluación, serán entrenados en la etapa de entrenamiento pre-laboral, para capacitarlos antes de su contratación.

Antes de iniciar el entrenamiento pre-laboral se ejecutará la planificación mensual de cada taller, en la que se especificará el objetivo de cada taller en base a un criterio de desempeño, las destrezas individuales a desarrollar y la evaluación para registrar su cumplimiento. Es importante mencionar que se deberá tener en cuenta el correcto manejo del criterio del desempeño, asignando destrezas que tengan relación a la capacidad de cada individuo, con la certeza que lo cumpla.

Algunos participantes requerirán apoyo más intenso y un plan individual exhaustivo, que contemple todos los aspectos de riesgo que influyen en la inclusión laboral. Otros sin embargo, tendrán suficiente con trabajar más a fondo algunos objetivos personales, con la planificación del apoyo y de la instrucción en la Empresa, con el plan de adaptación a sus compañeros de trabajo, etc.

Sea como fuere, habrá que trabajar siempre los objetivos y metas personales, diseñando un plan de actuación adaptado a cada caso.

El plan es diferente para cada individuo, ya lo he mencionado, si es un plan del individuo y para el individuo, como no hay dos individuos iguales, el plan resultante será necesariamente distinto para cada uno, se construye para la inclusión laboral y social de la persona con capacidades diversas, por tanto debe diseñarse a partir de las destrezas y aprendizajes obtenidos en este

terreno, buscando las garantías de continuidad en el futuro y su satisfacción personal como ciudadano integrado en la comunidad.

El plan deberá tener en cuenta, además, las necesidades de apoyo que tenga el individuo en todas las áreas de trabajo que se fije. En un plan de estas características generalmente se trabajan los repertorios de conducta que afectan a tres ámbitos importantes: la vida independiente (autonomía personal), la vida social (habilidades sociales laborales y comunitarias), y la vida laboral (que incluye los aspectos de formación).

Finalmente, se determinará quién llevará a cabo las actividades, es decir, quién asume la responsabilidad de su cumplimiento y en qué fecha debe realizarse, fijándose, por tanto, el calendario de las actuaciones.

El plan individual deberá tener en cuenta siempre el entorno familiar de la persona central para utilizarse como recursos muy valiosos en cada uno de los ámbitos que se trabajen.

Etapas-Entrenamiento Pre-laboral

En el entrenamiento pre-laboral se capacitará de manera individual después de la evaluación de habilidades y nivel de ejecución, se valora a las personas por sus cualidades y potencialidades, para encontrar el puesto que se ajuste mejor a ellas. No se valora nunca a las personas para colocarles etiquetas y excluirlas del empleo. CIRES (1992).

En el entrenamiento pre-laboral estará a cargo de Profesionales en Psicología, Psicólogos Clínicos, Psicorrehabilitadores, brindando capacitación en los talleres de archivo y oficina, talleres de panadería, pastelería y chocolatería, taller de comercialización y ventas. El objetivo del entrenamiento pre-laboral es lograr niveles de independencia y seguridad para poder enfrentar los retos en un trabajo en el mercador laboral abierto.

- Taller de archivo y oficina

El objetivo de este taller es fomentar el sentido de responsabilidad en las tareas asignadas, que faciliten la adaptación y el desenvolvimiento de los alumnos en su futura inserción laboral.

Las destrezas que se realizan en esta área son: uso de la computadora para digitar códigos, grapar hojas, perforar hojas, anillar hojas, clasificar hojas por fechas con ayuda de plantillas numéricas, doblar sobres y colocar pegamento. Diseño y armado de cajas con moldes. Limpieza del área de trabajo; identificar implementos de limpieza, barrer, trapear, limpiar escritorios, limpiar ventanas, limpiar polvo dentro del área indicada, guardar los implementos utilizados. Aplicación de Economía de fichas. (Formación conductual).



- Taller de panadería, pastelería y chocolatería

El objetivo del taller productivo de Panadería es formar a los estudiantes como asistentes de un taller de panadería, siguiendo procesos de ejecución y producción para la elaboración de una receta, desarrollar destrezas y habilidades funcionales, manejar adecuadamente la tolerancia para trabajar en equipo, trabajar en una tarea específica tiempos largos con eficacia (o en el menor tiempo posible).

Las destrezas que se realizan son: la sistematización de buenas prácticas de manufactura para seguir un proceso adecuado en el aseo personal y para la correcta manipulación de los alimentos, reglas de conducta dentro de un área de trabajo, procesos de elaboración de varias recetas, empaque de productos elaborados con la ayuda de plantillas numéricas, limpieza del área de trabajo, trabajar en equipo. Aplicación de Economía de fichas. (Formación conductual).



Amasar



Colocar ingredientes picados en un recipiente.



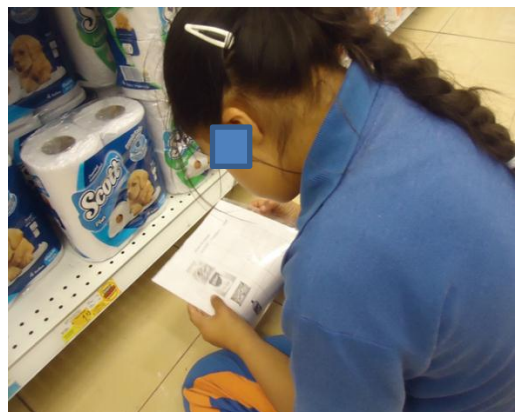
Reconocer ingredientes



Seguir instrucciones

- Taller de Comercialización y ventas

El objetivo de este taller es entrenar a través de prácticas guiadas y funcionales los procesos básicos de comercialización de productos, atención al público y desempeño como auxiliar de este tipo de servicios. Además promover en los alumnos el uso adecuado de los distintos códigos de comunicación de acuerdo a la condición de cada uno (tono de voz, postura, lenguaje claro, contacto visual, gestos) dentro y fuera de la institución. Usar dinero en actividades de compra y venta, mantener conductas apropiadas en las distintas actividades y entornos, elevando el nivel de autocontrol y responsabilidad en los alumnos, categorizar y clasificar productos de acuerdo a su utilidad, a su valor, a sus características físicas (color, tamaño, peso, sabor, forma, estado, etc.).



Etapa- Control laboral y conductual (Seguimiento)

Para el seguimiento laboral y conductual, se realizará una ficha de observación para llevar un control diario, semanal o mensual dependiendo del comportamiento individual y de ejecución de destrezas (control laboral), dentro de las horas de trabajo. Para evaluar se utilizará como indicador de logro de las destrezas: Independiente (I), con Mínima Supervisión, (MS), con Supervisión Constante (SC). De esta manera la Tutora podrá reforzar aquellas destrezas y conductas para mejorar.

Para el control conductual se establece una economía de fichas para cada trabajador en la que al final de la jornada se analizará con la Tutora su comportamiento, felicitándolo con la premiación de una ficha verde, y si su desempeño y/o comportamiento no ha sido satisfactorio, tendrá como consecuencia una ficha roja y la motivación para que cambie su mal comportamiento. Al final de la semana se premiará al mejor empleado de la semana. Luego se premiará cada mes para que esta actividad se convierta en un hábito no por conseguir un premio sino porque es algo que se debe cumplir por obligación.

Etapa- Técnicas de ventas y Marketing de los servicios

Métodos de búsqueda

- Búsqueda en frío
- Búsqueda con referencias:
Empleo a medida o personalizado

En la búsqueda de empleo se valora la eficacia del método por los resultados. Esto quiere decir que, si se consiguen buenos resultados, cualquier método es válido y que ninguno tendrá un predicamento superior a otro, si no es por la eficacia de sus resultados, es decir, por la consecución

de puestos de trabajo.

Por tanto, en la búsqueda de empleo influye mucho el saber hacer del Preparador o Buscador y su imaginación para sondear nuevas vías, para abrir nuevas relaciones y para idear nuevas fórmulas o argumentos. El Buscador de empleo debe ser, por supuesto, una persona preparada, con habilidades sociales bien desarrolladas, que actúe con convencimiento y con una buena filosofía, y que tenga excelentes conexiones en la comunidad.

Se distinguen dos métodos principales en la búsqueda de empleo:

- La búsqueda en frío y la búsqueda con referencias, el primero contempla aquellas estrategias que se utilizan sin previo aviso: una llamada telefónica, el envío de un correo electrónico o carta, o presentarse en una empresa sin avisar. Este método es el más fácil, lo tenemos más a mano, lo podemos utilizar siempre que queramos, pero resulta, generalmente, poco eficaz. Lo cual no quiere decir que no funcione, porque todos hemos encontrado alguna vez un buen empleo por este sistema.
- La búsqueda con referencias, sin embargo, puede obtener resultados más seguros y una disponibilidad mayor del empresario a apoyarnos en nuestros objetivos. Es verdad que éste es un método más difícil y trabajoso que el anterior en la etapa previa a la obtención de una entrevista, porque requiere de toda una investigación de las relaciones y personas más apropiadas que nos pueden poner en contacto y presentar al empresario en cuestión. Pero cuando lo hemos conseguido, es muy probable que vayamos “a tiro fijo” y consigamos una entrevista de calidad con buenos resultados.

Este segundo método es el que se aconseja utilizar siempre, cuando se pretende colocar a una persona con discapacidades significativas, que requiere la negociación de condiciones individuales de empleo, de

adaptaciones especiales, y de un contexto de apoyos naturales excelentes, es lo que se llama el “empleo a medida”, según las especificaciones del cliente.

Métodos diferentes de búsqueda de empleo y sus consecuencias.

Búsqueda en frío.

- Teléfono
- Correo
- Visitas sorpresa

RESULTADOS MÁS INCIERTOS

Búsqueda con referencia

- Investigación previa
- Red de influencias
- Entrevistas de calidad

RESULTADOS MÁS SEGUROS

Para la búsqueda de empleo es conveniente conocer algo sobre técnicas de venta, porque cuando nos presentamos ante el empresario, vamos a ofrecerle no un producto para que lo compre, pero sí una idea y unos servicios para que participe y acepte colaborar.

La venta es realmente el intercambio de un producto, idea o servicio en beneficio mutuo (win-win) del vendedor y del comprador, por tanto tiene similitudes al ofrecer los beneficios del Empleo con Apoyo. Resaltamos “en beneficio mutuo” porque en el acto de venta los dos ganan, no buscamos únicamente colocar al candidato, sino que buscamos sobre todo cubrir unas necesidades concretas del empresario, y que quede satisfecho con nuestro trabajador y con nuestros servicios de apoyo.

Por consiguiente, un buen marketing debe empezar por una buena presentación de nosotros mismos y de nuestros servicios. Ante todo debemos saber bien cuál es nuestra misión o la de la entidad a la que representamos, conocer bien los servicios que ofrecemos y ser positivos en la comunicación de nuestra propuesta, manifestando con convencimiento que se está ofreciendo una oportunidad interesante para que su empresa participe en esta iniciativa social.

Es obligado llevar consigo un dossier de presentación muy profesional, con un buen diseño gráfico, conciso, claro y no demasiado extenso. Se ha de tener en cuenta que el Empleo con Apoyo tiene dos clientes, por un lado la persona con capacidades diversas o en desventaja, y por otro, el Empresario. Ambos son los destinatarios de nuestros servicios y a ambos debemos dejar satisfechos, dando cobertura a sus necesidades.

Además, se puede distinguir entre los métodos:

“puerta a puerta” y el de “búsqueda en grupo”; el puerta a puerta es el método de búsqueda individualizada, que suele ser el más efectivo, porque uno presenta sus servicios aquí y ahora, a este Empresario, y se responde a sus temores y preguntas de una manera individualizada. El de búsqueda en grupo se refiere más bien a los actos de presentación de nuestro proyecto y servicios a una asamblea de Empresarios, y tiene que ver más con actuaciones de difusión y de marketing que con la búsqueda de empleo propiamente dicha. Estas reuniones o presentaciones en grupo sí pueden ser positivas y por eso son aconsejables porque de ellas pueden surgir nuevas citas con empresarios individuales, para explicarles en su empresa y con más detalles los pormenores de nuestra iniciativa.

El reconocimiento público de los empresarios que aportan puestos de trabajo a las personas con discapacidad o a otros colectivos en desventaja suele ser un elemento muy valorado por el empresariado en general, marketing social

para sus empresas, un tipo de marketing muy buscado hoy en día. El marketing social y el reconocimiento público son sin duda un efecto colateral y un valor añadido que se puede esgrimir como argumento complementario de venta, pero que tiene mucho peso.

Si se hace bien la difusión y conseguimos tener una presencia intermitente pero sostenida en los medios de comunicación, llegará un momento en que ya no será necesario ir a buscar intensivamente puestos de trabajo, sino que la propia

comunidad empresarial llamará a nuestra puerta para ofrecernos nuevos puestos. Cuando suceda esto, hay que celebrarlo, es el mejor camino.

Ejercicio práctico

Contacto y entrevista con los empresarios:

Salimos al mercado abierto

Pautas a seguir

Puntualidad, una vez que hemos conseguido una cita con un empresario y estamos ya en posesión de nuestros materiales de presentación, llega el momento de la verdad, debemos acudir a la cita que nos han dado.

Lo primero que conviene saber es que salimos al mercado abierto, y que nos vamos a mover en un entorno muy diferente al que nos hemos movido hasta ahora, dejamos el centro especial, dejamos los entornos protegidos y dejamos los ambientes de servicios sociales. Es muy importante que cambiemos nuestra mentalidad, como técnicos acostumbrados a movernos en circuitos “especiales”, donde dominamos las rutinas diarias. Ahora no, ahora vamos a saltar a otros ambientes donde ya no dominaremos tanto y en donde tendremos que adaptarnos a otros ritmos, otras pautas y otros estilos.

Pero éste es un reto que vale la pena asumir. Veamos qué pautas tenemos que seguir al entrar en contacto con los empresarios y en las entrevistas de búsqueda de empleo.

Ya en la forma de vestirnos, o de hablar, o de presentarnos, seguramente vamos a tener que introducir cambios. Tendremos que acostumbrarnos a llegar a las citas, por ejemplo, con 10 minutos de antelación: siempre debemos ser nosotros los que esperemos, nunca el empresario.

Monte ahora su propio folleto o tríptico para presentar su entidad (real o imaginaria) y sus servicios a los empresarios, cuando vaya a buscar empleo. Procure que contenga todos los elementos básicos que según usted no pueden faltar en un instrumento de esta naturaleza, y que sirvan de argumentos clave para convencer a los empresarios a colaborar con usted, ofreciéndole un puesto de trabajo para su candidato/a. Si su entidad ya tiene un folleto explicativo de este tenor, revíselo y mejórelo en aquellos aspectos que usted considere un tanto flojos o poco convincentes.

Apariencia y buenos modales

Cuidar el lenguaje, ser breves, concisos y honestos.

Incentivos y ventajas: Responder a todas las cuestiones sintetizando nuestra apariencia personal, nuestra presencia y nuestros modales deben ser bien cuidados e infundir confianza: no se puede ir a una entrevista desarreglados o mal vestidos, o dando la impresión de tener mala educación, que se nota en los detalles, por ejemplo: si no se saluda apropiadamente, si no se presenta uno mirando a los ojos y con simpatía, si no se cede el paso, si uno se sienta sin que se lo indiquen, si se deja la cartera sobre la mesa del empresario, etc.

Debemos vigilar también hasta el extremo nuestro lenguaje: adoptemos ante

el empresario un lenguaje directo y profesional que él entienda en seguida, y no utilicemos la terminología propia de los servicios sociales, a la que estamos tan acostumbrados y que está tan plagada de valoraciones y de etiquetas, evitemos la jerga de la discapacidad y hablemos en positivo de “personas”, o de “trabajadores” con “capacidades”, a quienes él puede darles una oportunidad en su vida.

Seamos breves y concisos al exponer nuestro proyecto y nuestros servicios. No vayamos de entrada a pedirles empleo, sino a ofrecerles una oportunidad y unos servicios. Expliquemos bien nuestros servicios y el sistema de apoyo que le ofrecemos, cómo va a funcionar todo, es el momento principal de la entrevista, y seamos honestos en todo lo que digamos, es decir, no digamos nada que no vayamos a cumplir después: al empresario lo que más le disgusta es que le engañen.

Aportemos al empresario toda la información que necesita, sin sobrecargarle, pero no olvidemos explicar sobre los incentivos y beneficios fiscales que tendría, si se decidiera a participar en la experiencia.

Informemos, además, de los tipos de contratos que se podrían utilizar y de las ventajas que ofrecen. Ofrezcámonos, finalmente, a responder a todas las dudas o cuestiones que el Empresario quisiera plantearnos. No dejemos ninguna de sus preguntas sin respuesta.

De manera sintética podríamos decir que el contacto con el empresario, que en estos momentos es nuestro cliente, se podría expresar en estos términos:

Es importante dejar constancia de que lo más aconsejable en la búsqueda de empleo es acudir a un Empresario teniendo en mente a una persona con capacidades diversas o en desventaja, es decir no ir a buscar empleo en general para un colectivo muy diverso y, según lo que salga, ya veremos, después, a quién colocamos.

Es preferible buscar empleo para una persona concreta y negociar directamente con el empresario las condiciones individualizadas que se ajusten mejor a ese trabajador. Esta es la mejor fórmula para colocar en el mercado ordinario a personas con discapacidades significativas o de otros grupos en riesgo de exclusión: es el empleo a medida.

En resumen, para una entrevista de búsqueda de empleo con un empresario real de la comunidad en donde quiere integrar a su persona real de referencia, usted deberá: Preparar todos sus instrumentos, utilizar el listado de empresas a visitar, y empezar por realizar entrevistas de calidad, si es que ha logrado alguna. Establezca la cita, revístase de mentalidad positiva, y acuda al encuentro del Empresario. KREGEL, J (1994).

EI PREPARADOR LABORAL

El equipo profesional necesario para llevar a cabo un servicio de empleo con apoyo variará según el colectivo de personas al que se va a prestar servicio y, probablemente, según la zona geográfica donde se tenga que implantar. En el equipo la figura central es la del preparador laboral que, por su importancia, la describiremos con más detalle a continuación, pero también pueden formar parte de este equipo otras figuras como el buscador de empleo, el psicólogo, psicorrehabilitador o el trabajador social. Ya hemos dicho que la célula mínima recomendable es un equipo de dos preparadores laborales. Si en el equipo no existe la figura del buscador de empleo, esta función tan importante la realizarán los propios preparadores laborales. Igualmente, si en el equipo no existe la figura del psicólogo, la función no menos importante de valoración de los candidatos para el empleo la efectuarán también los preparadores laborales.

Naturalmente, según sean las características de la población a la que se haya de atender, convendrá reforzar el equipo con la figura del psicólogo, principalmente cuando se acompañe a personas con enfermedad mental o

con trastornos de conducta, y con la figura del buscador de empleo, cuando el volumen del programa o servicio lo requiera.

Según sea la organización y la distribución del trabajo que haga la entidad mediadora, se podría disponer en el equipo de profesionales con funciones más sociales que laborales, siendo más típico de trabajadores sociales estos cometidos de apoyo social. Pero lo más frecuente es empezar un programa de empleo con apoyo con pocos especialistas y atribuyendo a la figura profesional del preparador laboral la mayor parte de los servicios. Verdugo, M. A., Jordán de Urríes, F. B. (2007).

- **Perfil profesional del Preparador Laboral**

El preparador laboral constituye el primer y principal agente de apoyo que guía todo el proceso de inclusión laboral de la persona con capacidades diversas.

A veces se le denomina "educador", "facilitador", "técnico de empleo", o simplemente "monitor".

Es un agente profesional, especializado en facilitar y proporcionar los apoyos técnicos que requiere en cada momento la persona que hay que guiar, es un profesional que proporciona uno a uno ayuda individualizada a su cliente en cuestiones de colocación laboral, transporte, adiestramiento en las habilidades laborales en el puesto de trabajo, evaluación continua y a largo plazo; se espera que con el tiempo el preparador laboral pueda reducir su presencia en la empresa, a medida que el trabajador esté mejor adaptado y sea más "independiente en el trabajo."

El preparador laboral es, por tanto, un profesional polifacético, que se pone al servicio de los trabajadores que guía. Estos dirigen y determinan sus actuaciones. Juntos y actuando en equipo (trabajador y preparador) deben

conseguir el éxito en el difícil camino de la inclusión total en la sociedad, a través del empleo.

Características y Habilidades

- **Humanas**

- Persona con principios y valores bien consolidados, convencida de la necesidad de trabajar por la igualdad de oportunidades y a favor de la inclusión de todos en la sociedad.
- Persona que se pone en el lugar del otro, trata con respeto la problemática que presenta, sabiendo escuchar en todo momento.
- Persona que es siempre positiva, optimista e imaginativa en la búsqueda de soluciones.

De las características y habilidades apuntadas, se pueden deducir las funciones que debe desarrollar el preparador laboral. Básicamente se centran en:

Funciones de apoyo personalizado a cada uno de los trabajadores, para que cada vez tengan más poder e independencia (empowerment) y puedan realizar sus planes; esto implica conocer el máximo posible a cada individuo y su entorno.

Funciones técnicas de instrucción y de facilitación de la adaptación al puesto de trabajo; esto implica trabajo en defensa o protección de cada persona (advocacy), para que tenga éxito en el mantenimiento del empleo, utilizando, si es preciso, ayudas técnicas y realizando adaptaciones razonables.

Funciones sociales, para el marketing y la búsqueda de empleo, y para

construir redes de apoyo alrededor de cada individuo, tanto en el ambiente laboral, como en los demás ambientes de la comunidad.

El perfil profesional que se suele exigir en España, para desarrollar las funciones de preparador laboral es el equivalente a técnico de grado medio, y por lo general acostumbra a ser: educador social, trabajador social, técnico de empleo, o cualquier otra diplomatura universitaria. Aunque muchas veces ocupan estas plazas psicólogos o pedagogos, cobrando un salario correspondiente a la categoría de técnico de grado medio. Las habilidades del preparador laboral (PL) son:

- Los PL deben ser capaces de responder en una variedad de situaciones de trabajo basadas en la comunidad. Esto significa que el PL debe vestir, comportarse y hablar el mismo lenguaje que los empresarios, de tal manera que así pueda ayudar a las personas con discapacidad a adaptarse mejor a las diferentes empresas de la comunidad.
- Los PL deben saber buscar y crear puestos de trabajo en el mercado abierto y en las empresas, donde tendrá lugar la formación y el desarrollo de las personas con discapacidad.
- Los PL deben ser capaces de captar todos los requisitos y necesidades de un puesto de trabajo concreto. Esta actividad es conocida como “análisis del puesto de trabajo”. El análisis debe incluir, además, todas las habilidades relacionadas, por sutiles que sean, y que afecten al éxito del candidato en ese puesto.
- Los PL tienen que saber reestructurar un puesto de trabajo para facilitar el éxito. Esta tarea requiere negociar con el empresario para que apruebe cualquier reestructuración de las rutinas laborales.
- Los PL deben aplicar habilidades de instrucción sistemática para ayudar a las personas con discapacidad a realizar sus tareas eficazmente. Esto incluye afrontar las conductas inapropiadas que

pueden poner en peligro el éxito del individuo en el trabajo. Estas habilidades deben incluir estrategias efectivas para ir disminuyendo la ayuda al menor grado posible, al tiempo que se mantiene una producción laboral aceptable.

- El PL debe estar dispuesto a participar activamente en el puesto de trabajo siempre que sea necesario para asegurar que se cumplen las expectativas de producción del empresario, para ayudar en las emergencias, y para animar al trabajador a asumir gradualmente nuevas responsabilidades.
- Los PL deben ser capaces de promover relaciones entre los compañeros, supervisores o encargados y las personas con discapacidad. Esto tiene una gran importancia para asegurar un éxito duradero.
- Los PL deben dar servicios a largo plazo, durante el tiempo que sea necesario, a cada trabajador. Para hacer esto, deben desarrollar acuerdos individualizados con los empresarios sobre la forma de apoyo continuo o intermitente, que será necesario aportar para mantener al trabajador en el empleo.
- Los PL deben estar preparados para ofrecer asistencia y entrenamiento para necesidades y habilidades fuera de la empresa. Esto puede incluir transporte, asistencia financiera, resolución de problemas personales y familiares, y otros asuntos no directamente relacionados con el puesto de trabajo.
- Los PL deben comunicar regularmente al trabajador y a su familia cómo van las cosas en el trabajo. Los PL eficaces reconocen que la vida laboral de la persona y su vida familiar están estrechamente relacionadas.
- Los PL son mediadores en los problemas o conflictos que pudieran surgir en el trabajo, tales como problemas de producción, dificultades en la manera de ejecutar las tareas, dificultades en las relaciones con

los compañeros, aburrimiento, frustración, asistencia, etc. VERDUGO, M.A
Y JENARO

EL EMPRESARIO

Sin empleo en el mercado abierto no puede existir el empleo con apoyo, por tanto, es lógico que consideremos en primer lugar el papel que juega el empresario y la empresa, como elemento de primer orden en este sistema, y que precisemos las relaciones que han de tener el personal de apoyo y las entidades mediadoras con este agente. VERDUGO, M.A.JORDÁN DE URRÍES,FB (2007)

- **El papel del empresario o empleador**

a) El empresario debe conocer a qué se apunta, en qué sistema de apoyo se mete, por tanto, debe ser bien informado de entrada, para poder tomar la decisión firme de colaborar en esto con todas sus consecuencias. El preparador laboral o el buscador de empleo, en su marketing, deben suscitar confianza y una actitud colaboradora, de tal manera que el empresario sea en todo momento un elemento positivo, facilitador del éxito del nuevo trabajador.

El empresario debe hacer cuantas preguntas considere y debe recabar la máxima información sobre el programa que se le propone, a fin de que no le queden dudas sobre ningún aspecto de la colaboración que se le pide.

Si el empresario no tiene claro en qué tipo de proyecto colabora, o si no se le ha informado exhaustivamente de la importancia que tiene su rol en todo el proceso, puede haber sorpresas más adelante, dando al traste con la experiencia, al primer problema serio que se presente.

b) El empresario busca que su empresa funcione y que el personal, sea discapacitado o no, trabaje bien y con interés; por consiguiente, no suele

querer más problemas en su día a día, sino soluciones. Así pues, debe ver con claridad que el sistema empleo con apoyo está planteado de tal manera que le facilita el proceso de inserción del nuevo trabajador y que con esta fórmula se le aportan soluciones eficaces, percibiendo que la iniciativa en su conjunto será positiva para su empresa y valorando satisfactoriamente los servicios que se le ofrecen.

c) El empresario cooperará positivamente y será un aliado de los profesionales de apoyo, si éstos buscan el éxito de la empresa con la incorporación de nuevos trabajadores con discapacidad o en desventaja. Por tanto, los profesionales deben presentarse, también, como aliados del empresario y que, sinceramente, le van a ayudar con esta experiencia a que su empresa obtenga mejores resultados en todos los sentidos, incluido también el económico. No suele dar buenos resultados una contratación movida por el paternalismo o la compasión, y se han de evitar a toda costa estas actitudes.

d) El empresario, además, al entrar a participar en esta iniciativa, descubrirá, entre otras cosas, que el empleo con apoyo le ofrece una oportunidad magnífica para dar sentido en buena medida a la responsabilidad social empresarial, elemento imprescindible que obliga a todas las empresas y que pone de manifiesto el papel social de la empresa en el concierto de la sociedad. Algunas empresas difunden sus actuaciones de cooperación con causas altruistas de tipo social o ecológico, dando pie a lo que se llama “marketing social”. Sea como fuere, el empleo con apoyo, con sus proyectos e iniciativas, encaja perfectamente en este contexto y es bueno aprovechar esta cultura de la cooperación social para promover su implantación y desarrollo en la mayoría de las empresas.

e) El empresario deberá adaptar las instalaciones del lugar de trabajo para que el empleador en desventaja pueda realizar sus actividades asignadas sin dificultad.

Las relaciones de los profesionales de apoyo con el empresario.

Es importante tener en cuenta que:

- Hay que establecer relaciones positivas y constructivas, desde el primer momento, sin que ello represente para el empresario un consumo de tiempo adicional o desproporcionado. No hay que confundir al empresario con un trabajador social ni con una ONG, por esta razón, sólo se deben celebrar las reuniones que sean estrictamente necesarias, en beneficio de su organización, y las reuniones deben estar minuciosamente preparadas, de tal manera que se vaya al núcleo de las cuestiones y se traten con eficacia todos los temas, llegando a conclusiones o soluciones concretas. Por la manera de conducir las reuniones que nos afectan, el empresario se formará una idea de nosotros y valorará si estamos bien integrados o no, en la cultura operativa y práctica de su empresa.
- Orientación y asesoramiento, para mejorar la producción y la calidad en las relaciones humanas dentro de la empresa: citar testimonios de otros empresarios que informan de la mejora del clima laboral y de las relaciones humanas internas, cuando se incluye una persona con discapacidad o en desventaja.
- Formación e instrucción de los compañeros directos: informar también del rol formativo del profesional de apoyo en cuanto al conjunto del personal, y del valor de la cooperación y del protagonismo que van a adquirir los compañeros en esta experiencia.
- Apoyos técnicos, estratégicos y preventivos, cuantos sean necesarios, para que la experiencia se desarrolle con normalidad y sea percibida dentro de la empresa como una incorporación natural más: cómo se dará el apoyo técnico individualizado, si se nombrará un "tutor de

empresa" o no, cómo se irán incorporando los compañeros al apoyo, qué tipo de adaptaciones técnicas se requerirán, qué ayudas económicas tendrá para estas adaptaciones, qué escenario final se contempla, etc.

En general, la experiencia innovadora del empleo con apoyo para la empresa, con la intervención de profesionales externos, debe buscar la colaboración del personal de la empresa, desde el primer momento, y el empresario debería valorarla como beneficiosa en su conjunto y debería sentirse apoyado y bien guiado, a lo largo de todo el proceso. Si es así, se podrá decir que la experiencia ha sido un éxito y que el empresario mantendrá en el futuro una actitud abierta a contratar nuevos trabajadores mediante este sistema. Pero si no, el empresario valorará como un fracaso la experiencia y muy probablemente se habrá "quemado" un empresario para futuras contrataciones.

- **Los compañeros de trabajo**

Para cualquier trabajador nuevo que empieza en una empresa, los compañeros de la sección o departamento en donde se integra juegan un papel esencial en el éxito o fracaso de esta nueva incorporación. Esto es igualmente válido cuando el trabajador presenta alguna discapacidad o se encuentra en situación de desventaja social.

Los compañeros son los que conocen mejor que nadie cómo funcionan las cosas en la empresa, cuál es el ritmo de producción en cada momento, cómo quiere el jefe que se hagan las tareas, etc. Al trabajador nuevo habrá que acogerlo bien y habrá que informarle, primero, de cómo funciona todo, para ser comprensivos, después, mientras él/ella va adquiriendo confianza y va aprendiendo a realizar su trabajo. VERDUGO, M.A.JORDÁN DE URRÍES,FB (2007)

El preparador laboral no debería suplantar nunca a un compañero de trabajo;

si en un entorno laboral un compañero piensa para sus adentros: “esto que ahora le enseña el PL a este muchacho nuevo, yo se lo enseñaría mejor” es un indicio claro de intrusismo o de invasión de competencias o, lo que es peor, de “inhibición” de un apoyo natural positivo, y esto precisamente es lo que nunca debe hacer un PL, sino todo lo contrario: promover al máximo los apoyos naturales en el lugar de trabajo.

Los compañeros son los que a diario están con el nuevo trabajador, durante toda la jornada laboral, y son los que, además, permanecerán en este entorno, cuando el preparador laboral se retire definitivamente de la empresa, ellos son los que aportan múltiples apoyos al trabajador con discapacidad.

Por tanto, si el PL ha sabido ganarse a los compañeros, los ha instruido en la manera de relacionarse y de tratar al nuevo trabajador, les ha reforzado positivamente su colaboración y apoyo, si, en definitiva, ha sabido conducir bien el proceso de mutua aceptación e inclusión, el éxito de la retirada del PL está garantizado.

Y ésta es la finalidad del empleo con apoyo: dejar a un trabajador con capacidades diversas bien integrado en una empresa cualquiera de la comunidad, con los apoyos de los compañeros. Lo óptimo sería que un compañero/a de trabajo participara, por ejemplo, como voluntario/a en el círculo de apoyo tejido alrededor de una persona con discapacidad o en desventaja social, esto demostraría por su parte una gran disponibilidad y compromiso. Pero sobre todo facilitaría que este compañero/a conociera los objetivos que la persona central está persiguiendo en su vida y el largo camino que le queda por recorrer. Entonces, comprendería mucho mejor la importancia que tiene el empleo en el conjunto de la vida de este trabajador/a con capacidades diversas.

Si no se puede llegar a este nivel de compromiso, hay que intentar conseguir

de los compañeros y encargados la máxima colaboración posible en aquello que cada uno pueda aportar, para que la inserción laboral sea positiva y de calidad.

Y aquí es donde hay que destacar la labor técnica del preparador laboral, mediador, consultor o facilitador laboral. Resumiendo, se puede decir que su papel se reduce a informar, observar, formar y reforzar a los compañeros de trabajo, para que entiendan la importancia de su apoyo y las diferentes maneras de darlo, así como la necesidad de incluir al nuevo trabajador en la cultura propia de cada empresa.

Todo ello debe conseguirse sin grandes tecnicismos y sin que exija al personal la dedicación de excesivas horas extraordinarias de dedicación, pero sí de las que sean necesarias. MANK, D. (2003)

CAPITULO II

LA DISCAPACIDAD

La discapacidad es aquella condición bajo la cual ciertas personas presentan alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial que a largo plazo afectan la forma de interactuar y participar plenamente en la sociedad.

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la ONU en 2006, define de manera genérica a quien posee una o más discapacidades como persona con discapacidad. En ciertos ámbitos, términos como "discapacitados", "ciegos", "sordos", etc, aun siendo correctamente empleados, pueden ser considerados despectivos o peyorativos, ya que para algunas personas dichos términos "etiquetan" a quien padece la discapacidad, lo cual interpretan como una forma de discriminación. En esos casos, para evitar conflictos de tipo semántico, es preferible usar las formas personas con discapacidad, personas sordas, personas con movilidad reducida y otros por el estilo, pero siempre anteponiendo "personas" como un prefijo, a fin de hacer énfasis en sus derechos humanos y su derecho a ser tratados como igual.

Acaso como un eufemismo, se ha propuesto un término en ciertos espacios para referirse a las personas con discapacidad, el de mujeres y varones con diversidad funcional ("personas con capacidades diferentes" en Argentina y México), a fin de eliminar la negatividad en la definición del colectivo de personas con discapacidad y reforzar su esencia de diversidad.

Sin embargo, es un hecho que debemos destacar: una persona con discapacidad no necesariamente posee capacidades distintas o superiores a las de una persona que no posee la condición; si acaso, ha desarrollado habilidades que le permiten compensar la pérdida o disminución de alguna función, pero que no son privativas suyas, puesto que cualquier persona sin

discapacidades también podría hacerlo.

Tomando en consideración lo antes mencionado, el Empleo con Apoyo permite que la persona con una discapacidad sea tomada en cuenta para trabajar en el sector laboral por sus habilidades y no por un diagnóstico. MANK. D (2003)

HABILIDADES

En los años 70 y ochenta, merece especial atención el enfoque a la normalización del deficiente a través del entrenamiento en habilidades, conocimientos y actitudes necesarias para adecuarse a las expectativas de los roles que engloban un ciclo vital. Pretende ayudar a cada sujeto a aprender más de sí mismo, de sus potenciales y de sus metas, de manera que su vida pueda orientarse de acuerdo con sus propios intereses, valores, potenciales y necesidades. En un modelo de currículo que organiza las competencias a adquirir por las personas con discapacidad en; habilidades de orientación al trabajo, habilidades de la vida diaria, habilidades sociales.

- **Habilidades de orientación al trabajo**

En el que se entrenan habilidades pre-profesionales y profesionales específicas, que preparan profesionalmente al estudiante para posteriormente aprender un trabajo concreto, reduciendo la necesidad de supervisión y dotándole del mayor número de destrezas posibles. Se enseñan tareas simples que preparan para actividades laborales rutinarias en equipo; el manejo de herramientas en la realización de tareas simples y complejas.

- **Habilidades de la vida diaria**

Área de independencia personal, en las que se trabaja destrezas como la

higiene y aseo personal, la limpieza y mantenimiento de distintas dependencias de la casa, la prevención de accidentes en el hogar, la compra y conservación de alimentos, los hábitos necesarios para comer y beber independientemente, la preparación de comidas y uso de utensilios de la cocina y otras, con el objetivo de preparar a los individuos para vivir del modo más autónomo posible, bien con su familia o bien en otros contextos residenciales independientes.

- **Habilidades sociales**

Entrena conductas de adaptación e integración en la comunidad, tales como las habilidades de interacción social para llegar a establecer y mantener relaciones interpersonales, la comunicación verbal para participar en conversaciones, el desenvolvimiento independiente en la comunidad, el uso del ocio y el tiempo libre, el uso del dinero en distintas situaciones sociales, la participación en actos sociales y recreativos, la utilización independiente de los transportes y conducta vial, comportamientos ecológicos y cívicos, medidas de seguridad y comportamiento en situaciones de emergencia. NATALIA PRIETO.

- **Destrezas**

La destreza es la habilidad adquirida para realizar correctamente algo, generalmente la destreza se puede lograr cuando se practica constantemente una habilidad.

Objetivos

Los objetivos que ha de perseguir la formación profesional de las personas con discapacidad, para posibilitar su transición a la vida adulta, deben estar dirigidos a:

- Llevar a cabo un empleo útil y/o una actividad digna.
- Lograr una autonomía personal, independencia y estatus de adulto.
- Desarrollar relaciones sociales, participar en la vida de la comunidad y en actividades de tiempo libre.

Como vemos los objetivos han de ser los mismos para todos los sujetos independientemente de que éstos presenten o no una discapacidad. Solo pueden y deben existir variaciones en el grado de realización y en los medios utilizados, así como en los medios y el tiempo necesario para alcanzar estos objetivos.

La precocidad hace referencia a que el proceso de formación profesional se debería de iniciar tan pronto como se detecte que el alumno tiene necesidades educativas especiales y tanto más cuanto mayores sean las dificultades del sujeto, cuanto mayor es la discapacidad, mayor es la necesidad de realizar adaptaciones, es necesario una instrucción individualizada que asegure el desarrollo personal y social y la adquisición de unas habilidades que posibiliten un proceso de transición con éxito. NATALIA PRIETO (1997).

ANÁLISIS DE TAREAS

Una vez establecidas las bases y confirmadas las tareas con exactitud, el preparador laboral, si es necesario, se dedica, durante esta segunda etapa a instruir sistemáticamente al trabajador/a, para que vaya adquiriendo las habilidades implicadas en la ejecución de las tareas. Es el período más técnico de la intervención. Aquí se van a utilizar procedimientos eficaces que enseñen al trabajador a realizar con calidad su trabajo y, además, con el registro de los datos de la evolución del aprendizaje y con los informes que se obtengan en cada momento, el preparador laboral avalará las capacidades de su trabajador y tendrá documentos fehacientes que le servirán para la defensa de su puesto de trabajo, en caso de necesidad.

Siempre que sea posible, lo más conveniente es ir incluyendo los apoyos naturales en la instrucción y en los procedimientos de enseñanza que se utilicen, de tal manera que nuestro método sea lo menos intrusivo posible, y la enseñanza no se distancie mucho de lo que acostumbra a ser más típico en la empresa.

Las competencias técnicas del preparador laboral, durante esta etapa crucial, serán entre otras, las siguientes:

- Formar a los apoyos naturales para que apliquen adecuadamente las técnicas de reforzamiento, durante el aprendizaje de las tareas.
- Confeccionar un programa de enseñanza que incluya los procedimientos de instrucción y de reforzamiento, así como el sistema de registro de datos que se va a utilizar.
- Desmenuzar en pequeños pasos o elementos cada una de las tareas que el trabajador haya de aprender (esto se denomina el análisis de la tarea).
- Describir los diferentes tipos de apoyos técnicos que se van a emplear: físico, modelo, verbal, etc.
- Realizar las adaptaciones laborales que sean adecuadas, para cubrir las necesidades del trabajador.
- Aplicar y enseñar a utilizar las ayudas técnicas y las estrategias compensatorias que sean apropiadas para que el trabajador pueda realizar las tareas de forma independiente.

De las competencias mencionadas, el saber realizar el análisis de la tarea es la más básica y a ella debemos dedicarle un poco de atención. En primer lugar, el ejercicio de analizar todos los pasos de una tarea puede ayudarnos a nosotros mismos a conocer en detalle el método que se utiliza en esta empresa para realizar esta tarea concreta, que puede no coincidir con otros métodos utilizados por nosotros en otros lugares. Por ejemplo, yo puedo estar acostumbrado a limpiar los cristales de una manera determinada, pero

cuando voy a una empresa de limpieza puedo encontrar que allí tienen su método establecido y con un instrumental diferente. Por tanto, me convendrá escribir el detalle de todos los pasos que en esta empresa se siguen para realizar la tarea de limpieza de cristales a la satisfacción del empresario que ha contratado.

Es decir, me convendrá tener escrito el análisis de la tarea “limpiar cristales”.

En segundo lugar, el análisis de la tarea ayudará al preparador laboral a descubrir qué pasos de la cadena son los que presentan más dificultad para nuestro/a trabajador/a y en los que, por tanto, necesita más apoyo.

Y en tercer lugar, este análisis nos servirá de guía para saber con datos objetivos en qué momento del aprendizaje se encuentra el trabajador y si está a punto o no de trabajar él solo, sin el instructor al lado. Por consiguiente, será un instrumento, que también nos será útil para saber cuándo iniciar la retirada (fading) del puesto de trabajo, con garantías de seguridad. Diariamente, si lo deseamos, podremos disponer de los datos y de la gráfica de progreso del aprendizaje.

El análisis de la tarea es en realidad la secuencia de una cadena de respuestas en la cual cada respuesta sirve de estímulo discriminativo a la siguiente respuesta, y normalmente se pone en marcha con alguna instrucción verbal explícita o implícita. Lo importante es enseñar un paso detrás de otro y no querer enseñar muchos a la vez. Cuando se está seguro de que el trabajador ejecuta bien ese paso, entonces se pasa a enseñarle el siguiente. Durante el período de aprendizaje, el preparador laboral normalmente completa el resto de la secuencia de pasos que el trabajador todavía no sabe ejecutar.

La cadena de respuestas de una tarea empezaría, por ejemplo, cuando nos dicen: “hazme, por favor, estas fotocopias, tres ejemplares”, y terminaría

cuando el trabajador entrega al solicitante los tres ejemplares, más el documento original. Si el trabajador lo hace correctamente él solo, le podrán dar las gracias y seguramente le dirán que sabe hacer fotocopias. Este resultado final puede haber supuesto un tiempo de aprendizaje considerable, pero ha valido la pena haber programado bien la instrucción.

Durante la instrucción sistemática, se realizan observaciones múltiples, se localizan los pasos que generan mayores dificultades, se utilizan apoyos variados y luego se van retirando, se implica a los compañeros siempre que se puede, se prueban procedimientos distintos, etc. Los objetivos de instrucción deben ser bien claros, y generalmente deben incluir: a) una conducta observable o habilidad laboral, b) que se produce bajo unas condiciones especificadas, y c) existe un criterio de evaluación (por ejemplo el 100 % de ejecución correcta en tres sesiones de sondeo consecutivas).

Se ha dicho que una de las competencias del preparador laboral, durante esta fase, es la recogida de datos objetivos mediante los registros pertinentes. Esto es fundamental para conocer el progreso del trabajador en su aprendizaje, para poder informar de la evolución a familiares y jefes inmediatos y, en definitiva, para defender el empleo de nuestro participante donde sea necesario, y con datos en la mano.

Uno de los componentes más importantes de la instrucción es el sistema de reforzamiento positivo que vamos a utilizar, para que el trabajador vaya aprendiendo con motivación su trabajo.

Éste es el procedimiento de instrucción más eficaz: reforzar positivamente las conductas correctas del trabajador, durante el aprendizaje de las tareas.

Se deben tener en cuenta algunas características de los reforzadores y de su aplicación: la primera es que interesen al aprendiz (si utilizamos como reforzadores unos cromos de una colección, cuyo álbum ya ha completado el

sujeto, poco poder tendrán esos reforzadores), por otro lado, deben asociarse, a ser posible, a elementos naturales del entorno, para que, al desaparecer el preparador laboral de la escena, puedan seguir funcionando con naturalidad, por ejemplo, la alabanza, que es un reforzador social, administrada por un compañero de trabajo será más eficaz a la larga, que la alabanza administrada únicamente por el instructor.

Otra característica del reforzamiento, y que aumenta la eficacia, es su aplicación inmediata, después de que se ha producido la conducta correcta. No hay que demorar su administración. Si se utilizan durante el aprendizaje, reforzadores artificiales, añadidos al entorno natural, hay que tener presente que se deben retirar y, por tanto, habrá que programar su retirada. Por esta razón, casi siempre suele ser mejor utilizar, como ya se ha dicho, los reforzadores naturales que se encuentran en el entorno y que, cuando el instructor desaparezca, continuarán ahí.

Según las necesidades de apoyo que presente nuestro trabajador, será conveniente utilizar otras estrategias para incrementar la eficacia del aprendizaje y la autonomía en la ejecución de las tareas. Entre las más utilizadas están las llamadas estrategias compensatorias o adaptaciones, que son eficaces cuando se dan fallos de concentración o de memoria, por ejemplo en personas que tengan un daño cerebral o una discapacidad intelectual. Ejemplos de estas estrategias o adaptaciones son: colocar carteles bien visibles en puntos estratégicos para recordar alguna obligación laboral; o utilizar un pequeño bloc de bolsillo con fotos muy precisas, que indican la secuencia y la hora de los entornos laborales donde el trabajador debe ejecutar sus tareas diariamente; o colocar unas separaciones dentro de una caja, para que un trabajador que no sepa contar pueda completar doce botellas en cada caja, sin equivocarse; etc.

Todas estas estrategias van encaminadas a que el trabajador sea más autónomo y pueda prescindir del apoyo técnico del preparador laboral,

aunque en muchas ocasiones conllevan la participación de los apoyos naturales de la familia o de los compañeros de trabajo. Verdugo, M. A. y Jenaro, C. (1993)

INCLUSIÓN LABORAL Y SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Inclusión Laboral

Todas las personas tienen derecho a un trabajo que permita obtener un ingreso, prestaciones laborales y de seguridad social, de esta manera la inclusión laboral es hacer que los jóvenes cumplan sus deberes y que se les respeten sus derechos, así como también que puedan tener las mismas oportunidades que los demás, teniendo en cuenta las condiciones especiales que podrían requerir para poderse integrar en el sector laboral y social.

Inclusión Social

A fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente de todos los aspectos de la vida, el Estado adoptará medidas pertinentes para asegurar el acceso de personas con discapacidad, en igualdad de condiciones como los demás, al entorno físico, el transporte, la información, las comunicaciones, la tecnología de la información y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como en rurales. Estas medidas que incluirán la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso. VERDUGO, M.A JORDÁN DE URRIES (2007).

Integrar a la vida comunitaria a todos los miembros de la sociedad independientemente de su condición.

COMPORTAMIENTO Y CONDUCTA

Comportamiento El comportamiento es la manera de reaccionar en relación con su entorno o mundo de estímulos. El comportamiento puede ser consciente o inconsciente, voluntario o involuntario, público o privado, según las circunstancias que lo afecten.

Conducta La Conducta, tanto normal como anormal, es principalmente una consecuencia del aprendizaje en las condiciones sociales del medio. Algunos sinónimos frecuentes sobre conducta incluyen: actividad, acción, actuación, respuesta y reacción. Esencialmente la conducta es algo que una persona hace o dice. VALLEJO.M.A y DIAZ M.I. (1993)

Análisis funcional de la conducta

El análisis funcional de la conducta intenta averiguar los factores responsables de la producción o mantenimiento de los comportamientos calificados como alterados y la relación de eventualidades entre ellos establecida.

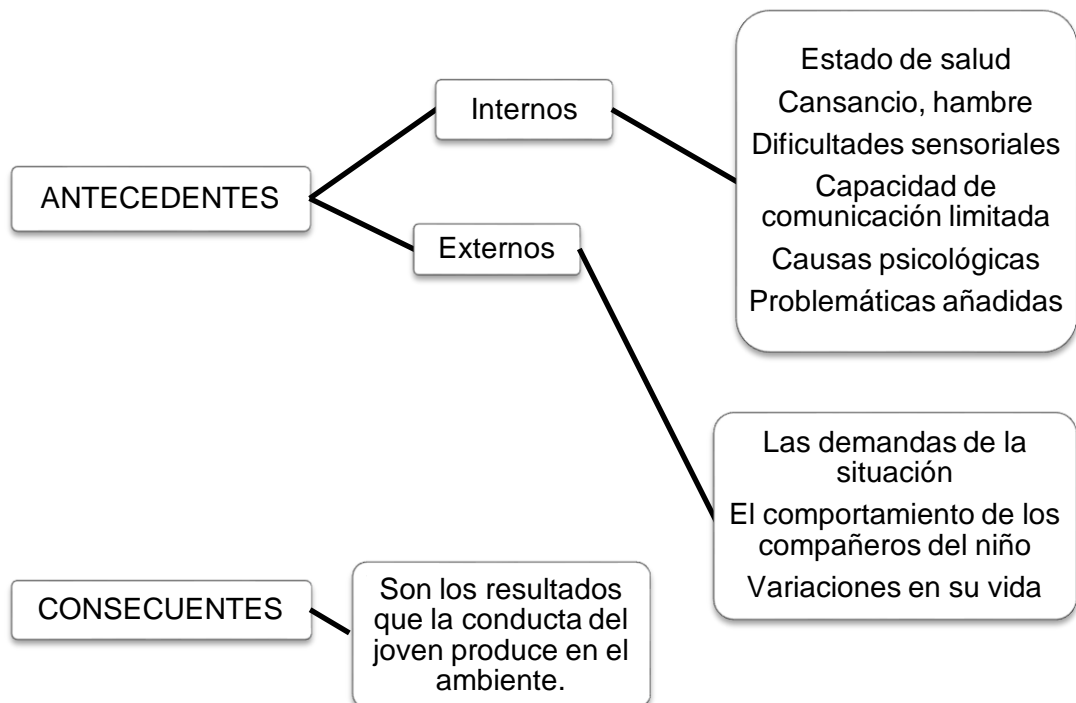
La conducta de los seres humanos es una reacción frente a las circunstancias de la vida. Decimos que estas circunstancias constituyen estímulos para nuestras reacciones.

Porque el hombre reacciona frente a las circunstancias con actitudes corporales, gestos, acciones y lenguaje. En todas estas reacciones hay diversos factores.

En términos generales, tanto los animales como los seres humanos entran en actividades movidas por algún resorte. La vida es un proceso de interacción constante entre el ser y el medio en que vive.

Toda conducta está, pues, determinada por dos clases de factores: externos unos, como los estímulos o situaciones externas, e internos otros, como la condición en que se encuentran los órganos y tejidos del ser vivo en un momento dado.

A continuación se detallarán los antecedentes internos y externo y la consecuencia de la conducta:

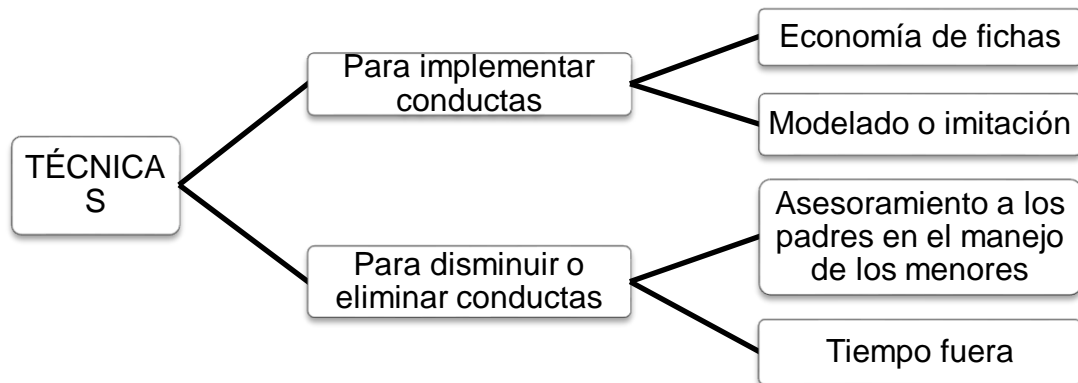


TÉCNICAS DE MODIFICACIÓN CONDUCTUAL

Las técnica de modificación de conducta cuenta con numerosas aplicaciones para que padres, madres y profesionales de psicología mejoren en la práctica la educación de los hijos, por eso se han entrenados con estrategia conductuales que han contribuido a reducir manifestaciones problemáticas, tales como: morderse las uñas, rabieta, comportamientos agresivos, incumplimiento de normas, desobediencia y discusiones frecuentes.

Los procedimientos de modificación de conducta se han mostrado como

estrategias muy útiles de intervención con las personas con discapacidad intelectual.



- **Técnica de economía de fichas**

La economía de fichas se suele utilizar como una modalidad especial de reforzamiento positivo. Una ficha es un objeto, un bono, un papel firmado, etc que se puede cambiar por cosas materiales o actividades que tienen valor de reforzador para el individuo.

Estas fichas se seleccionarán de acuerdo con las preferencias de los sujetos que van a recibir el programa. Las reglas de funcionamiento deben quedar muy claras, antes de que comience el programa. Se deben definir de modo preciso, las conductas que ganan fichas y cómo se pueden gastar esas fichas, y las conductas por las que se pierden fichas.

Hay que llevar una contabilidad con las fichas ganadas cada día, las fichas gastadas, las fichas perdidas y las acumuladas.

La economía de fichas es un sistema de reforzamiento basado en la utilización de fichas o reforzadores secundarios generalizados.

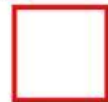
El objetivo de su aplicación es aumentar la probabilidad de emisión de una conducta de baja frecuencia aunque también sirve para reducir la probabilidad de emisión de una respuesta.

Ejemplos de Economía de fichas

AL SALIR DE CASA ...	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
1º) Me preparo el desayuno. 					
2º) Me aseo (dientes, pelo, cuerpo...). 					
3º) Me visto solo/a (ropa). 					
4º) Hago mi cama. 					
5º) Cojo el abrigo y la mochila. 					
6º) Doy un beso a mis padres antes de despedirme. 					
¡Bien, salgo contento/a de casa!.					



26 – 30 _____ TOTAL...
 21 – 25 _____
 16 – 20 _____
 11 – 15 _____
 0 – 10 _____












































¡ Puedo conseguirlo!

Tabla de estrellas

TAREAS/CONDUCTAS	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
MI OBJETIVO SON:							
ESTRELLAS							

TAREAS A REALIZAR / CONDUCTAS A LOGRAR

Para recortar y plastificar

 HACER LA CAMA	 REGAR LAS PLANTAS	 RECOGER JUGUETES	 PONER LA MESA	 DORMIR A LAS 10h
 LAVARSE LA CARA	 LAVARSE LOS BRAZOS	 CEPILLARSE DIENTES	 LIMPIAR EL CEPILLO	 ORDENAR EL BAÑO
 VESTIRSE	 APRETAR	 COMPARTIR	 PEDIR POR FAVOR	 DECIR GRACIAS
 BESAR A MAMÁ	 SONREIR	 SALUDAR	 TIRAR DE LA CADENA	
 PEDIR CACAH	 PEDIR PIN	 PEDIR PERMISO	 LEVANTARSE	
 DESAYUNAR	 MERENDAR	 MERENDAR	 CENAR	 USAR EL TENEDOR
 COMER FRUTA	 USAR LA CUCHARA	 PEDIR BEBIDA		
 LEVANTAR LA MANO	 HACER DEBERES	 COLGAR LA MOCHILA	 PERMANECER SENTADO	 RESPETAR TURNO DE PALABRA
 LLAMAR A LA PUERTA	 AYUDAR	 DESPEDIRSE	 SENTARSE BIEN	 ESTAR ATENTO

Objetivos Mejorar la conducta del joven, eliminando las conductas problema e introduciendo en su lugar conductas adaptativas.

En resumen:

Elegir el tipo de fichas o puntos, seleccionar los reforzadores que se canjearán, especificar las condiciones de canje o número de fichas que se entregarán por cada objetivo logrado, elaboración de un registro donde se especifique el número de puntos ganados, canjeados, cambiados o ahorrados.

A la hora de administrar los refuerzos, debemos tener en cuenta que:

- Dichos premios deben estar pactados de antemano
- Asegúrese de que al principio puede ganarlos más fácilmente para motivarle
- Es importante que se cree una lista o cartel donde se puedan visualizar el estado de los puntos obtenidos
- Sea constante en la aplicación de ésta técnica
- Recuerde que cuando dé instrucciones al individuo, debe hacerlo de forma clara y concreta, y sin contradicciones

Reforzamiento positivo.- Es un acontecimiento que presentado inmediatamente después de una conducta negativa, provoca que la frecuencia o la posibilidad de que ocurra la conducta disminuya. El término reforzador positivo es sinónimo de premio o recompensa. Se establecerán los premios (reforzamiento positivo) y el canjeo considerando los intereses personales.

Consecuencia al inadecuado comportamiento Simplemente no acumulara las fichas de buen comportamiento y su consecuencia será, el no obtener su premio o canjeo considerando los intereses personales.

Habrá dos tipos de premios:

- El premio a corto plazo : que se entregará de forma semanal o quincenal
- El premio a largo plazo: que se entregará una vez que ha obtenido una serie de premios a corto plazo seguidos, previamente establecidos, en un tiempo no mayor a 1 mes.

El mejor reforzador natural es siempre la atención del adulto, las muestras de cariño y el refuerzo verbal, por ejemplo en forma de elogios. .

Observación de los resultados

-Para valorar la aplicación de la técnica se debe considerar los cambios conductuales en el sujeto y la opinión de todos los participantes involucrados en la ejecución de la misma.

-Los instrumentos que pueden utilizarse son: la observación directa y sistemática, el registro conductual, la recogida de datos mediante una entrevista semiestructurada dirigida al sujeto, orientador/a, tutor/a y a la familia del alumno/a.

Ventajas

Esta técnica puede:

Hacer que el individuo se dé cuenta que obtiene mayores beneficios y privilegios actuando de forma correcta.

-Desarrollar hábitos compatibles con el diario vivir.

-Lograr una mayor autonomía e independencia.

-Involucrar a los diversos agentes educativos en el proceso de enseñanza-

aprendizaje.

-Además, puede ser utilizada en múltiples ambientes.

Identificación de las Necesidades

-Realizamos una lista de conductas que por su intensidad, frecuencia o duración resultan desadaptativas para el sujeto. Debemos seleccionar las que sean más relevantes para intervenir sólo sobre unas pocas.

-Se ha de identificar la conducta objetivo que se desea disminuir o suprimir, de la forma más clara y precisa posible

-Siempre que sea posible se ha de realizar un registro de la conducta-problema, en el que se recoja la situación y los momentos en que aparece, las personas presentes y su frecuencia, intensidad y duración

-Se ha de intentar abordar las conductas de una en una, comenzando por la que tenga más probabilidades de corregirse con éxito.

- Técnica de Tempo fuera

Hacer que el individuo tome conciencia de la conducta inapropiada que acaba de efectuar separándolo del lugar y de las personas con las que se generó dicho comportamiento, y recordándole que no conseguirá nada positivo con ella.

Ejecución de la técnica

- Regla general: Retirar al individuo del lugar y de la compañía de las personas ante las que se efectuó la conducta inapropiada, manteniéndonos a cierta distancia, sin prestarle atención y solicitándole que piense en la actitud inadecuada que acaba de ejecutar, explicándole que es por ello que se lo aísla.

Si la rabieta tiene lugar en un sitio público donde no puede separarse físicamente del individuo, permanezca a su lado pero siga retirándole la atención (técnica de la Retirada de Atención).

Transcurrido el tiempo y cuando el individuo se ha calmado puede explicarle con mayor detenimiento, y sin recriminaciones, lo que ha sucedido, regresándolo al lugar en el que se encontraba de inicio.

- El sitio al que lo retiremos temporalmente debe ser un sitio en el que no tenga al alcance juegos u otras compañías para entretenerse. (No un sitio hostil sino un sitio con escasas posibilidades de que pueda hacer algo para pasar el tiempo).
- Debemos trasladarlo inmediatamente después de aparecer la conducta o en el momento que ha llegado a un punto insostenible.
- No discuta con él, no entre en recriminaciones ni calificativos despectivos, debe explicarle, con un tono calmado pero seguro e imperativo, el motivo de su retirada, concretando su queja. Haga caso omiso de sus protestas o promesas. Recuerde que debe mostrarse enfadado pero no fuera de control. La idea es lanzarle un mensaje muy claro de que ha hecho algo mal y que estamos disgustados con él.
- No permita que salga antes de tiempo del lugar de aislamiento. Si lo hace adviértale las consecuencias más negativas.
- El tiempo de aislamiento normalmente se calcula en base a un minuto por año del individuo con un máximo de 20 minutos. No se aconsejan tiempos más largos ya que pueden producir la conducta contraria a la que queremos eliminar.
- Si cuando lo vamos a buscar vuelve a presentar conductas

inadecuadas, hay que advertirle que si quiere salir deberá estar al menos 1 minuto sin efectuarlas. Es imprescindible mantenerse firme en la decisión.

- **Técnica de asesoramiento a los Padres de Familia en el manejo de los Menores**

Objetivo

Dotar a los padres de familia de recursos necesarios para que puedan enseñar a sus hijos a presentar respuestas adecuadas ante los diversos estímulos que se les pueda presentar, así como para que puedan encaminarlos hacia el desarrollo de una conducta acorde a su edad en pro de un buen proceso de madurez.

“Muchas dificultades potenciales que podría presentar un niño/a o adolescente con discapacidad intelectual pueden evitarse estableciendo unos hábitos claros y unas directrices firmes en la familia desde pequeños.

El asesoramiento en el manejo del menor se realiza mediante una explicación a los padres sobre la importancia de proporcionar mejor afecto, evitar hostilidad y rechazo.

La necesidad de distribuir y compartir mejor el tiempo con el niño/a o adolescente, establecer normas y reglas que deberán respetarse dentro y fuera de casa, así como implantar responsabilidades acordes a la edad del individuo, con las que deberá cumplir sin excusa.

Todo esto con las particularidades del caso.

Es primordial que el trabajo en pro del desarrollo de una conducta adecuada, así como la modificación de otras, se realice mediante un trabajo en el que

tomarán parte padres (familiares) y maestros, siendo, en este caso los maestros, los indicados para instruir a los padres en cuanto al comportamiento que deberán presentar ante sus hijos, así como la metodología a seguir para conseguir el cumplimiento de los objetivos planteados. WEHMAN, P. (2001).

- **Técnica de Modelado**

El modelado como "el proceso de aprendizaje observacional donde la conducta de un individuo o grupo -el modelo- actúa como estímulo para los pensamientos, actitudes o conductas de otro individuo o grupo que observa la ejecución del modelo" COORMIER Y CORMIER (1994).

Es la utilización del video como medio del modelado, es una técnica eficaz para enseñar habilidades sociales y de autoayuda en sujetos con discapacidad. FRANCISCOJ. LABRADOR

Se filmará conductas negativas o conductas positivas de la persona, para luego en grupo o individualmente se observará el video para sacar conclusiones de la persona involucrada.

El sujeto observa la conducta del modelo y la imita con el objetivo de:

A. Adquirir nuevos patrones de respuesta Efecto de Adquisición:

Aprendizaje de nuevas conductas o patrones de conductas que no constaban inicialmente en el repertorio conductual de la persona.

B. Fortalecer o debilitar respuestas

Efecto Inhibitorio: El observador constata la carencia de consecuencias positivas o la contingencia de consecuencias negativas tras la realización de

la conducta por parte del modelo.

Efecto Des inhibitorio: Desinhibición de una conducta del observador después de constatar que el modelo la realiza sin experimentar consecuencia negativa alguna.

C. Facilitar la ejecución de respuestas ya existentes en el repertorio del sujeto

Efecto de Facilitación: Facilita la ejecución de patrones conductuales aprendidos con anterioridad como consecuencia de la observación de un modelo. OLIVARES Y MÉNDEZ (1998).

CAPITULO III

POLÍTICAS ESTATALES

Es importante conocer el marco legislativo de un país en el tema de la discapacidad ya que constituye el elemento principal de promoción del Empleo con Apoyo que llevará a generalizar este sistema en todo el territorio nacional.

La legislación laboral apropiada y las medidas de discriminación positiva son siempre necesarias para que un país lleve a la práctica el principio de igualdad de oportunidades y el desarrollo de una sociedad justa.

La nueva Ley Orgánica y el Reglamento de Discapacidades, que fue enviada por Lenín Moreno está en trámite para ser aprobada, antes de que su retirada de la política, incluye todas esas modalidades de empleo protegido y se espera que la Asamblea los apruebe, porque de ello depende que esas 225 000 personas sean empleadas, pero con la asistencia profesional más especializada.

El Ministerio de Relaciones Laborales, fomenta el cumplimiento de obligaciones laborales contenidas en el Código del Trabajo; y, realiza inspecciones a través de las Inspectorías del Trabajo y Direcciones Regionales del Trabajo a nivel nacional, en coordinación con la Unidad de Discapacidades, a fin de garantizar los derechos de los trabajadores con alguna clase de discapacidad, procurando su inserción laboral en las empresa según el porcentaje que determina la ley.

Por ello el MRL firmó un convenio de Cooperación Interinstitucional para la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en los Sectores Público y Privado suscrito entre la Vicepresidencia de la República del Ecuador, cuyo objetivo es coordinar acciones conjuntas que permitan apoyar y garantizar el

control e inspección del cumplimiento de las obligaciones de los empleadores tanto a nivel público y privado para la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Marco Legal

El artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo determina que el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad. A partir del año 2009, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad, es del 4% del total de trabajadores de cada empresa o patrono persona natural.

El Art. 64 de la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes. LOSEP

La Unidad de Discapacidades del MRL coordina, planifica y organiza actividades relacionadas con este sector. Además, es un espacio amigable donde trabajadores con discapacidad y empresarios pueden acudir para cumplir sus expectativas laborales.

A efectos de facilitar el acceso de personas con discapacidad a plazas y fuentes de trabajo, se cuenta con una bolsa de empleo en la cual se pueden registrar personas con discapacidad que requieran de trabajo a través de la página web o en las oficinas del Ministerio de Relaciones Laborales a nivel nacional.

Adicionalmente se brinda en forma gratuita servicios de:

- Asesoría
- Capacitación

Objetivos Art 4. - Son objetivos de esta ley:

- a) Reconocimiento pleno de los derechos que corresponden a las personas con discapacidad;
- b) Eliminar toda forma de discriminación por razones de discapacidad y sancionar a quienes incurrieren en esta prohibición;
- c) Establecer un sistema de prevención de discapacidades;
- d) Crear mecanismos para la atención e integración social de las personas con discapacidad atendiendo las necesidades particulares de cada sexo; y,
- e) Garantizar la igualdad de oportunidades para desempeñar un rol equivalente al que ejercen las demás personas y la participación equitativa de hombres y mujeres en las instancias de decisión y dirección.

Integración Social Art 4 - El Estado a través de sus organismos y entidades garantiza el pleno ejercicio de los derechos que la Constitución y las leyes reconocen a todas las personas con discapacidad, mediante las siguientes acciones:

- a) Sensibilización y concientización de la sociedad y la familia sobre las discapacidades, los derechos y deberes de las personas con discapacidad;
- b) Eliminación de barreras físicas, psicológicas, sociales y comunicacionales;

- c) Formación, capacitación e inserción en el sector laboral formal e informal; así como, otras modalidades de trabajo, pequeña industria y microempresa, talleres protegidos, trabajo en el domicilio, autoempleo, etc.;
- d) Adaptación, readaptación, restitución y reubicación laboral de los trabajadores que adquieran la discapacidad como producto de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo u otras causas, tanto en el sector público como privado;
- e) Concesión de becas para educación, formación profesional y capacitación;
- f) Concesión de subsidios para acceder a: servicios de salud, vivienda, asistencia técnica y provisión de ayudas técnicas y tecnológicas, a través de los organismos públicos y privados responsables de las áreas indicadas;
- g) Tratamiento preferente en la obtención de créditos a través de las instituciones del sistema financiero;
- h) Elaboración y aplicación de la normativa sobre accesibilidad al medio físico en las edificaciones públicas y privadas de uso público, a cargo de los municipios;
- i) Impulso a los servicios (necesarios) para la dotación, fabricación, mantenimiento o distribución de prótesis y otras ayudas técnicas y tecnológicas, que suplan o compensen las deficiencias. Las ayudas técnicas y tecnológicas serán entregadas obligatoriamente por el Estado y las instituciones de seguridad social, directamente, bajo convenio o contrato con otras instituciones públicas o privadas;
- k) Fomento, cooperación y apoyo a las actividades culturales, deportivas y recreacionales de las personas con discapacidad, a través de programas de integración y otros específicos a que hubiere lugar;
- l) Crear residencias para personas con discapacidad que no pueden valerse por si mismas; y,
- m) Fortalecimiento y apoyo a las organizaciones de y para personas con discapacidad.

Consejo Nacional de Discapacidades

El CONADIS ejercerá las funciones y atribuciones que le asigna esta ley dentro de un régimen administrativo y económicamente descentralizado, mediante el traspaso de responsabilidades y recursos a sus comisiones provinciales y cantonales.

- a) Defender jurídicamente los derechos de las personas con discapacidad;
- b) Realizar investigaciones y coordinar las acciones que, en relación con las discapacidades, realicen organismos y entidades de los sectores público y privado;
- c) Vigilar por el eficaz cumplimiento de esta ley y exigir la aplicación de la sanción a quienes la incumplan.

Cobertura

Personas Amparadas Art. 17. –

Están amparadas por esta ley:

- a) Las personas naturales, nacionales o extranjeras residentes en el Ecuador, con discapacidad, causada por una deficiencia, pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica o anatómica, de carácter permanente, que tengan restringida total o parcialmente, por su situación de desventaja, la capacidad para realizar una actividad que se considere normal;
- b) Los padres, madres o representantes legales que tengan bajo su responsabilidad y/o dependencia económica a una persona con discapacidad;
- c) Las instituciones públicas y las personas jurídicas de derecho privado sin fines de lucro que trabajan en el campo de las discapacidades.

Calificación, inscripción e identificación de personas con discapacidad

Art. 18. –Para efecto de esta ley, la calificación de las personas con discapacidad la realizará el Ministerio de Salud Pública y el INNFA a través de sus unidades autorizadas.

Una vez calificadas, las personas con discapacidad deberán inscribirse en el Registro Nacional de Discapacidades y obtener el carné del Consejo Nacional de Discapacidades, de acuerdo a las normas que para el efecto dicte el reglamento a esta ley.

El carné o registro será documento suficiente para acogerse a los beneficios de esta ley y el único requerido para todo trámite en los sectores público y privado, salvo los casos en que la ley determine otros requisitos.

Las personas con discapacidad o las organizaciones de y para personas con discapacidad que violen las disposiciones de esta ley, sus reglamentos o que hagan mal uso de su condición o finalidades serán sancionadas de acuerdo al reglamento.

Reformas al Código de Trabajo con relación al trabajo con personas con discapacidad.

Obligaciones del empleador Art 42

Son obligaciones del empleador:

Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad”.

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

Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización laboral. El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de un representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades.

El Empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades. a dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades.

"35. Las Empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones legalmente suscritos por nuestro país".

Del Trabajo para personas con discapacidad

“Art. ... (346.22).- Garantía y protección.- El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural.

El Ministerio de Trabajo y Empleo dispondrá a la Unidad de Discapacidades realizar inspecciones permanentes a las empresas públicas y privadas, nacionales y extranjeras sobre el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Ley. Los Directores, Subdirectores e Inspectores del Trabajo, impondrán las sanciones en caso de incumplimiento. De estas acciones se informará anualmente al Congreso Nacional”.

“Art. ... (346.23).- De la prevención.- Los empleadores que por no observar las normas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, causaren que el trabajador sufría enfermedad profesional o accidente de trabajo que motive una discapacidad o una lesión corporal o perturbación funcional, serán sancionados con una multa de diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, impuesta por el Director o Subdirector del Trabajo, la misma que será depositada en una cuenta especial del CONADIS, sin perjuicio de otras sanciones tipificadas en este Código y otros cuerpos legales vigentes atinentes a la materia. A su vez, asumirán las

obligaciones que sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establece el Código del Trabajo en caso de no estar afiliado a la seguridad social o no tener las aportaciones mínimas para acceder a estos beneficios”.

“Art. ... (346.24).- Sujeción a normas generales.- La contratación, el desempeño, el cumplimiento y las reclamaciones entre empleadores y trabajadores con discapacidad, se sujetarán a las normas y procedimiento generales de la ley”.

Para la comprobación del particular será indispensable el informe de la Comisión Calificadora en el que se establezca que la lesión o enfermedad ha sido consecuencia del accidente. Pero en ningún caso podrá presentarse la reclamación después del cuarto año de producido el mismo”. CODIGO DE TRABAJO.

f. METODOLOGÍA

MÉTODOS

Los métodos utilizados para la elaboración del presente trabajo investigativo fueron:

DESCRIPTIVO

Permitió detallar la situación actual del problema, procurando su interpretación racional y el análisis del objetivo del mismo. Es aquel que permite, identifica, clasifica, relaciona y delimita las variables que operan en una situación determinada, siendo imprescindible en la investigación para describir la problemática, con rigor científico y objetividad, es utilizado para puntualizar la Relación del Empleo con Apoyo en los jóvenes investigados; la formulación de objetivos, la recolección de datos, posibilitará la interpretación y análisis racional y objetivo.

ANALÍTICO

Se hizo el estudio crítico de los datos obtenidos en la investigación de campo Consiste en la extracción de las partes de un todo, con el objeto de estudiarlas y examinarlas por separado El análisis de un objeto se realiza a partir de la relación que existe entre los elementos que conforman dicho objeto como un todo; y a su vez, la síntesis se produce sobre la base de los resultados previos del análisis.

ESTADÍSTICO

Se utilizó para la organización y los gráficos de la información obtenida con la aplicación de los instrumentos de investigación. Este método permitirá

emplear la estadística descriptiva con la tabulación de los resultados de la encuesta dirigida a los padres de familia; y la Ficha de Observación, aplicado a los jóvenes investigados. Sirvió para la organización de los resultados obtenidos a través de los instrumentos aplicados, los mismos que fueron representados en cuadros y gráficos estadísticos.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

CIENTÍFICO Se utilizó para comprobar los resultados y establecer conclusiones y recomendaciones. Es un proceso destinado a explicar fenómenos, establecer relaciones entre hechos y enunciar leyes que expliquen los fenómenos físicos del mundo y permite obtener, con estos conocimientos, aplicaciones útiles al hombre. Se inició con la observación empírica del campo problemático, delimitación del mismo, seleccionar el tema, planteamiento de objetivos, fundamentación teórica.

ENCUESTA

Las técnicas e instrumentos fueron: Encuesta dirigida a los Padres de Familia para determinar la Inclusión Laboral y Social en los alumnos con discapacidad de la sección secundaria de la Fundación El Triángulo.

FICHA DE OBSERVACIÓN

La Ficha de Observación dirigida a los Profesores de los alumnos con discapacidad de la sección secundaria de la Fundación El Triángulo para verificar la práctica del Empleo con Apoyo.

La población estuvo formada por 15 alumno de la sección secundaria de la Fundación el Triángulo.

POBLACIÓN

FUNDACIÓN	FUNDACIÓN EL TRIANGULO		
FUNDACIÓN	MUESTRA		
NGULhgggfff			
POBLACIÓN	Hombres	Mujeres	Total
DOCENTES			15
ESTUDIANTES	8	7	15
TOTAL			30

Fuente: Registro de matrícula de la Fundación El Triángulo
Elaboración: Jimena Jackeline Orbea

g. CRONOGRAMA.

Tiempo Actividades	Sep-14				Oct-14				Nov-14				Dic-14				Ene-15				Feb-15				Mar-15				Abr-15				May-15			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elaboración del Proyecto	■	■	■	■	■	■	■	■																												
Presentación del proyecto									■	■	■	■																								
Incorporación de observaciones													■	■	■	■																				
Aprobación del proyecto													■	■																						
Trabajo de Campo															■	■																				
Procesamiento de la información																	■	■																		
Elaboración del informe final de tesis																			■	■																
Presentación de la tesis																					■	■	■	■	■	■										
Calificación privada																											■	■								
Incorporación de observaciones																													■	■	■	■				

h. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

DETALLE	VALOR (USD)
Útiles de oficina	120.00
Levantamiento de texto	200.00
Empastado y anillado de documento	170.00
Internet	70.00
Movilización	1200.00
Imprevistos	200.00
TOTAL	1960.00

El Financiamiento: Los gastos estarán a cargo de la Investigadora.

i. BIBLIOGRAFÍA

- Inge, K., Barcus, J. M., Brooke, V. I Everson, J. (1991): Supported Employment Staff Training Manual. Virginia Commonwealth University, RRTC. Richmond, Virginia. USA.
- Kregel, J. (1994): Natural supports and the job coach: an unnecessary dichotomy. Richmond: Virginia Commonwealth University. Newsletter del Rehabilitation Research and Training Center on Supported Employment.
- Verdugo, M. A., Jordán de Urríes, F. B. (2007). El futuro del empleo con apoyo ¿Hacia dónde nos dirigimos? Siglo Cero, 38(3), 39-50.
- Jordán de Urríes, F. B., Verdugo, M. A. (2007). Empleo con Apoyo: el nacimiento de una regulación muy esperada. Alares(2), 2-8.
- Natalia Prieto “Influencia de habilidades sociales”
- Verdugo, M. A. y Jenaro, C. (1993): El empleo con apoyo una nueva posibilidad laboral para personas con discapacidad. Siglo Cero, nº 147, 5-12.
- Wehman, P. (2001): Supported Employment in Business: expanding the capacity of workers with disabilities. St. Augustine: Training resource Network, Inc. Florida, USA.
- Canals, G. y Domènech, M. (1991): Proyecto Aura, una experiencia de integración laboral de jóvenes con síndrome de Down. Barcelona: Ed. Milán-Fundación Catalana Síndrome de Down.
- Verdugo, M. A., Jordán de Urríes, F. B., y Bellver, F. (1998). Situación actual del Empleo con Apoyo en España. Siglo Cero, 29(1), 23-31.
- Verdugo, M. A., Martín-Ingelmo, R., Jordán de Urríes, F. B., Vicent, C. y Sánchez, M. C. (2009). Impact on quality of life and self-determination of a national program for increasing supported employment in Europe. Journal of Vocational Rehabilitation, 31(1), 55-64.

- Verdugo, M. A., y Jordán de Urríes, F. B. (2001). Panorámica del Empleo con Apoyo en España. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad. 13
- Mank, D. (2003): Síntesis de una serie de investigaciones sobre la tipicidad, los apoyos de compañeros de trabajo y los resultados de la calidad del empleo con apoyo. En Verdugo, M. A. y Jordán de Urríes, F. B. (Coords.): Investigación, innovación y cambio. V Jornadas Científicas de Investigación sobre personas con discapacidad. Salamanca: Amaru Ediciones, pp. 169-192.
- AGUADO, A. L. (1995): Historia de las deficiencias, Escuela Libre Editorial, Madrid.
- ALBOR, J. (dir.) (1995): Minusvalía e inserción social en la Comunidad de Madrid, Instituto para la Formación, Madrid.
- BILBAO, A. (1997): El accidente de trabajo: entre lo negativo y lo irreformable, Siglo XXI, Madrid.
- CALEIDOSCOPIA (1997): Factores personales y sociales de la integración laboral de las personas con discapacidades, Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía, Madrid.
- CIRES (1992): La realidad social de España, 1990-91, coedición de Fundación BBV, Bilbao Bizkaia Kutxa y Caja de Madrid, Bilbao.
- COLECTIVO IOÉ (1989): Infancia moderna y desigualdad social, monográfico de la revista.
- Documentación Social, n.º 74, Madrid.— (1996): Tiempo social contra reloj. Instituto de la Mujer, Madrid.— (2001): Mujer, inmigración y trabajo, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO), Madrid.
- COLECTIVO IOÉ y CIMOP (1998): Discapacidad y trabajo en España, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (IMSERSO), Madrid

- COMISIÓN EUROPEA (2000): Towards a barrier free Europe for people with disabilities, Comunicación 284.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (1995): Informe sobre la situación del empleo de las personas con discapacidad y propuestas para su reactivación, CES, Madrid.
- Mank, D. (1998): La evolución del rol de los empresarios en inserción laboral de las personas con discapacidad. Revista Informativa, nº 5. Bilbao: Edit. Centro de Dinamización Laboral de Personas con Discapacidad y/o Sensorial de IGON11111
- Constitución política de la República del Ecuador, numeral 2 del artículo 139, Título I, II, III, IV, V, VI.
- Código de Ecuatoriano de Trabajo, discapacidad.
- Labrador J. Francisco 536-550.
- www.biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ718
- “Conadis” <http://www.conadis.gov.ec/>
- Web: <http://+Grajales.net/investipos.pdf>
- Curso de Empleo con apoyo AESE-FEAP- España, on line.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

AREA DE LA EDUCACIÓN, ARTE Y COMUNICACIÓN

CARRERA DE PSICORREHABILITACIÓN Y EDUCACIÓN ESPECIAL

TEMA: EI EMPLEO CN APOYO Y SU RELACIÓN CON LA INCLUSIÓN LABORAL Y SOCIAL DE
LOS ALUMNOS DE LA FUNDACIÓN EL TRIANGULO DE LA CIUDAD DE QUITO

ENCUESTA DIRIGIDA A PADRES DE FAMILIA DE LA FUNDACIÓN EL TRIÁNGULO

Marque con una X la respuesta que usted cree conveniente.

1. Su hijo está incluido laboralmente:

SI NO

2. Su hijo está incluido socialmente?

SI NO

3. Cree usted que su hijo necesita de un profesional que lo apoye para que
cumpla con el trabajo asignado?

SI NO

4. Piensa usted que su hijo/a para integrarse a un trabajo deberá capacitarse
previamente en los talleres pre-laborales?

SI NO



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

AREA DE LA EDUCACIÓN, ARTE Y COMUNICACIÓN

CARRERA DE PSICORREHABILITACIÓN Y EDUCACIÓN ESPECIAL

TEMA: EI EMPLEO CN APOYO Y SU RELACIÓN CON LA INCLUSIÓN LABORAL Y SOCIAL DE LOS ALUMNOS DE LA FUNDACIÓN EL TRIANGULO DE LA CIUDAD DE QUITO

ENCUESTA DIRIGIDA A PADRES DE FAMILIA DE LA FUNDACIÓN EL TRIÁNGULO

Marque con una X la respuesta que usted cree conveniente.

5. Piensa usted que la inclusión laboral y social es necesaria para que su hijo/a sea parte de una sociedad con los mismos derechos y obligaciones?.

SI NO

6. Cree usted que su hijo/a necesita mejorar su conducta para ser aceptado en un ambiente laboral?

SI NO

7. Cree usted que la Empresa contratante está capacitada para adaptar el lugar de trabajo acorde a las necesidades de su hijo/a.

SI NO

8. Su hijo/a tiene las mismas responsabilidades dentro de casa.

SI NO

9. Como Padre familia está consiente que su hijo/a deberá ser tratado como una persona adulta en todo momento.

SI NO

10. Cree usted que su hijo/a deberá mantener una capacitación permanente para mejorar su desempeño?

SI NO

GRACIAS.

ÍNDICE

CONTENIDOS	PÁGINA
Portada	i
Certificación	ii
Autoría	iii
Carta de Autorización	iv
Agradecimiento	v
Dedicatoria	vi
Título	1
Resumen	2
Introducción	4
Revisión de Literatura	6
Materiales y Métodos	66
Resultados	69
Discusión	83
Conclusiones	85
Recomendaciones	86
Bibliografía	101
Anexos	104
Índice	185