

*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: ATII20618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/>

Año: VI.

Número: Edición Especial.

Artículo no.: 34.

Período: Julio, 2018.

TÍTULO: Aportes teórico práctico dirigido a la inserción sociolaboral de niños, adolescentes y jóvenes con discapacidad desde la Universidad Estatal de Milagro (UNEMI).

AUTORES:

1. Máster. Marylin Figueroa Cruz.
2. Dra. Greter Vázquez Zubizarreta.
3. Máster. Graciela Josefina Castro Castillo.

RESUMEN: La inserción social y laboral en una persona, en especial con discapacidad, es el resultado de un largo proceso inclusivo, que debe comenzar desde la niñez, a través de los diversos programas socioeducativos impartidos en la escuela, y que junto a otras agencias de socialización (familia, comunidad), tiene la alta responsabilidad de preparar al ser humano para la vida adulta con la mayor independencia posible. Presupone el desarrollo de un grupo de habilidades y capacidades laborales, que unido al desarrollo de las habilidades de la conducta adaptativa, constituye en cada joven con discapacidad un potencial del mejoramiento de la calidad de vida.

PALABRAS CLAVES: Inclusión laboral, estudiantes con discapacidad, conducta adaptativa, formación vocacional.

TITLE: Theoretical and practical contributions, aimed at the social and labor insertion of children, adolescents and young people with disabilities from Milagro State University (UNEMI).

AUTHORS:

1. Máster. Marylin Figueroa Cruz.
2. Dra. Greter Vázquez Zubizarreta.
3. Máster. Graciela Josefina Castro Castillo.

ABSTRACT: The social and labor insertion of a person, especially with a disability, is the result of a long inclusive process, which must start from childhood, through the various socio-educational programs taught in the school and together with other socialization agencies (family, community); school has the highest responsibility of preparing the human being for adult life with the greatest possible independence. It presupposes the development of a group of skills and work skills, that together with the development of adaptive behavior skills, constitute in each young person with a disability a potential for improving the quality of life.

KEY WORDS: Work inclusion, students with disabilities, adaptive behavior, vocational training.

INTRODUCCIÓN.

La preparación laboral de los jóvenes con discapacidad para su inserción armónica en la sociedad, constituye un proceso básico, la inclusión social, y a la vez la elevación de su calidad de vida. En esta dirección, la educación desde la axiología y la formación vocacional juega un papel esencial, cuya materialización dependerá del trabajo sistemático e intersectorial que se logre con la comunidad, contextualizado a la demanda laboral que se necesita, a las motivaciones, intereses y potencialidades de este grupo estudiado.

A pesar del trabajo realizado en Ecuador desde el MIES, la CONADIS, MDT, SIL, Sector Empresarial, ONG del ámbito de la discapacidad, IEPS, MIPRO, GAD, BANECUADOR, CFN, Operadores de Capacitación, orientados por la Agenda Nacional para la igualdad de las Discapacidades en especial 2013- 2017 y la actual 2017- 2021 a través de un grupo importantes de acciones que parten de la capacitación a los directivos de los distintos centros laborales, a las familias de los estudiantes con discapacidad y a los propios jóvenes, aunque se han gestado pasos

importantes, aún se requiere de fortalecer estas experiencias en la parte formativa (Educación) para que los estudiantes adquieran una mejor preparación en el proceso. Este trabajo revela una experiencia desde la propia academia.

DESARROLLO.

Ambas inserciones (social y laboral) por su estrecha interrelación, en la comunidad científica diversos autores la conciben como inserción sociolaboral, y para cualquier grupo poblacional, es un proceso complejo, dinámico, coherente en el que se debe implicar la sociedad como un todo.

Cuando se trata de personas con discapacidad (motora, sensoriales, mental, intelectual), aún su nivel de complejidad es mayor, pues hasta la actualidad, en la mayoría de los países del mundo, a pesar de contar con la materialización de la Convención internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2001-2006), considerado como el primer tratado de los derechos humanos del siglo XXI, para este segmento poblacional, aún se evidencian tendencias a la discriminación, condicionada por falsos mitos y estereotipos que hacen ver a la mayoría, como sujetos limitados, eternos enfermos, acompañados de un grupo de alteraciones que evidencian su incapacidad, no importa cuál sea su calificación.

Se considera oportuno aclarar, que si esta problemática es bien injusta, ese derecho laboral debe estar condicionado de un conjunto de capacidades y habilidades que les permitan alcanzar un nivel funcional, acorde a las necesidades laborales de la sociedad, y para esto es decisivo el papel que ejerce la escuela, la familia y la comunidad en la formación de una persona con discapacidad, en especial la de tipo intelectual.

Diversos han sido los autores que han abordado estas problemáticas como son: Toledo (2006), Pérez (2008), Ramírez (2007), Fernández (2010), Leyva (2011), Linares (2011) y Lugo (2013), entre otros. Estos autores convergen en que debe ser un proceso a desarrollar a lo largo de la vida, encaminado a convertirlos de una persona con discapacidad limitada a un sujeto activo de su propia

transformación que demuestren validismo personal y social, desde los principios de la normalización y sectorización.

En la mayoría de los países del mundo, desde el siglo pasado, se han establecido normativas para dar solución a tan complejo problema, pues según datos reportados por la Organización Internacional del Trabajo (2015), el 85% de esta población con discapacidad no tienen empleo.

Las Naciones Unidas (2013) intentan, desde sus normativas, establecer eventos internacionales como por ejemplo: la Cumbre Especial celebrada el 25 y 26 de septiembre en Nueva York del 2013, en la que se adoptó una Agenda por el Desarrollo Sostenible 2030, al abarcar tres dimensiones (económica, social y medioambiental), en la que exhortaba a los distintos países del mundo a rediseñar políticas inclusivas que posibiliten la reinserción sociolaboral de este sector poblacional antes mencionado, lo que ha sido adoptado por Chile, Panamá, Perú, Uruguay, México, Argentina y Cuba.

En la República del Ecuador, en datos recogidos, desde el año 2009 aparece sustentado desde el marco legal acciones importantes para la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad, a partir de la propia Constitución de la República en su artículo 11 sobre los derechos humanos, el artículo 35 relacionado con su atención prioritaria, la ley orgánica de las discapacidades en su artículo 47 sobre la inclusión laboral, y el artículo 48 dirigida a los trabajadores sustitutos.

Otras de las leyes aprobadas fue la Ley Orgánica de las discapacidades (2014) en su artículo 47 y en la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) el Art. 64, así como el artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo que norma y determina que el empleador público o privado por cada 25% de trabajadores está obligado a contratar uno con discapacidad, y que estas labores deben estar en total coherencia “con sus conocimientos, experiencia, condición física y aptitudes individuales consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad” (pág.1. 2014), y desde estas acciones, se gestaron cambios importantes en el panorama laboral de este sector poblacional.

Más adelante se destaca, en otras noticias por el Ministerio del Trabajo, los resultados que en el 2015, se 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, así como conformó una bolsa de empleo en la que se deben registrar las personas en condición de discapacidad que requieran de trabajo a través de la página web o en las oficinas del Ministerio del Trabajo a nivel nacional, y se les ha brindado de manera gratuita servicios de asesoría y capacitación.

Entre los resultados recogidos del trabajo realizado, se pudo constatar el incremento de la incorporación laboral de esta población estudiada en 58.211 de personas con discapacidad, la que fue verificada por el Ministerio de Trabajo y expuesta a los medios en un artículo del Periódico El Telégrafo, según estadísticas nacionales del año 2017 en el sector público y privado de los que se encuentran registrado, los cuales son apreciados y respetados como seres humanos, son trabajadores que aportan de manera positiva al desarrollo de las empresas privadas y públicas.

Al continuar este análisis, se develan por las redes sociales actividades de mejora de la calidad en la inclusión laboral, entre ellas: se cuenta con la Red Empresas de buenas prácticas inclusivas, ferias inclusivas, una plataforma web accesible y cursos específicos diseñados y aplicado por el Ministerio de Relaciones Laborales, el cual fomenta la vinculación entre oferta y demanda laboral, y protege los derechos fundamentales del trabajador y trabajadora.

Como resultado de este trabajo, a su vez se elabora y se da cumplimiento en Ecuador de un “Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad” (p. 26. 2013), que constituyó un referente metodológico con disposiciones y sugerencias que faciliten los procesos de inserción sociolaboral al orientar la gestión de las diferentes empresas de las personas con discapacidad, siguiendo pasos fundamentales tales como:

- Levantamiento del perfil inclusivo: Según el Manual corresponde al análisis que debe reunir determinadas plazas de trabajo vacantes a ocupar con o sin discapacidad (conjunto de funciones, tareas, rasgos, competencias que debe poseer el puesto de trabajo de acuerdo al cargo específico a ocupar (Ficha de Levantamiento de Perfil).
- Proceso de selección: Propicia, a través de ciertas técnicas, se define al candidato más idóneo para ocupar la vacante requerida en la empresa. Un elemento importante, según el manual consultado, en el proceso de selección inclusivo hay que incorporar la variable de la discapacidad. Este paso a su vez se compone por subpasos que van desde el reclutamiento, presentación de la convocatoria para informar en primera instancia la disponibilidad de una vacante de trabajo, y posteriormente, para que asistan a las entrevistas los postulantes, evaluaciones de técnicas psicométricas hasta informar el resultado final del proceso de selección (ver los protocolos según el tipo de discapacidad).
- Acompañamiento: los seleccionados se les debe incorporar a una organización medicina ocupacional, que le dará seguimiento con respecto al nivel de desempeño mientras desarrollan sus tareas; las relaciones interpersonales con compañeros, jefes, además abarca el clima laboral, la comunicación, capacitación, entorno familiar, aspectos psicológicos, de salud, con la finalidad de garantizar la estabilidad y permanencia de personal con discapacidad. A continuación se expone el Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad” (p. 26. 2013).
 - a. La inducción debe ser 100% inclusiva y adecuada a las necesidades específicas de la persona con discapacidad (interprete de lengua de señas, accesibilidad a su puesto de trabajo).
 - b. La empresa debe construir herramientas inclusivas (Técnicas de Comunicación), que le permitan socializar el código de ética interno, el manual administrativo sobre el comité de seguridad y salud ocupacional o cualquier otra información relevante con relación a horarios y sueldos.
 - c. Si la persona contratada tiene discapacidad intelectual, considere la opción para que un familiar de confianza y/o representante le acompañe a la inducción y la firma del contrato.

- d. Socializar la llegada de una persona con discapacidad a la institución con sus jefes inmediatos y compañeros, identificando su requerimiento para el desempeño laboral y desenvolvimiento general.
 - e. Explicar para que con pleno conocimiento se firme el Reglamento Interno.
 - f. Durante la relación laboral destine personal fijo de preferencia un equipo multidisciplinario para realizar acompañamiento específico de las relaciones interpersonales y laborales de los empleados con discapacidad.
 - g. Cuando la persona con discapacidad requiera tratamiento o rehabilitación constante se sugiere llevar un registro conjunto de citas, controles médicos para identificar fechas de los permisos requeridos con las justificaciones necesarias.
 - h. Incluya actividades de información y sensibilización permanentes respecto a la discapacidad en las que participen todos los empleados sin importar su nivel jerárquico.
 - i. Promueva el diálogo constante entre las personas con discapacidad respecto a sus derechos y obligaciones.
- **Accesibilidad:** Son aquellas condiciones del entorno físico, infraestructura, comunicaciones y transporte, que permiten el libre desenvolvimiento, independientemente de sus capacidades. Está regido bajo parámetros nacionales e internacionales a cumplir como:
 - a) Todo entorno debe ser concebido, diseñado, construido, equipado y mantenido de forma que cada persona, pueda acceder a él para utilizarlo con autonomía y seguridad.
 - b) Un edificio es accesible cuando todos sus elementos que lo integran garantizan la accesibilidad del conjunto; para lo cual existe la Normativa INEN sobre Accesibilidad al medio físico.
 - c) Cabe mencionar que toda edificación sea pública o privada, deberá cumplir con las normativas de accesibilidad, para brindar el adecuado servicio a sus funcionarios como a usuarios con y sin discapacidad, obteniendo así construcciones, accesibles, amigables y eliminando barreras. Ejemplos se exponen en las Fig. 1, 2, 3, 4.



Fig. 1. Señaléticas de orientación. Tomado del Manual de Buenas Prácticas Para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad” (Pág. 28. 2013)



Fig. 2. Rampas de desplazamiento. Tomado del Manual de Buenas Prácticas Para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad” (Pág. 28. 2013)



Fig. 3. Pasamanos de escaleras, pasillos. Tomado del Manual de Buenas Prácticas Para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad” (Pág. 28. 2013)



Fig. 4. Baños adaptados. Tomado del Manual de Buenas Prácticas Para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad” (Pág. 28. 2013)

- Actividad inclusiva: Es el proceso que permite abordar y responder a la diversidad de las necesidades de todos los colaboradores de la organización a través de una mayor participación, compartiendo en todos los espacios que se desarrollan durante el ámbito laboral y de esta manera reducir la exclusión.

Las actividades deben ser cuidadosamente planificadas para fortalecer el clima laboral, deberán involucrar la participación de todos los trabajadores de forma inclusiva. Si la empresa otorga uniforme a sus empleados, deberá elaborarlos en la misma calidad y modelo, para todos sin excepción.

Se debe fomentar la inclusión de las personas con discapacidad en todas las áreas de interrelación laboral, sociales, deportivas y demás actividades.

Entre los tipos de discapacidad que menor inserción se refleja es la de tipo intelectual, y esto se debe a su nivel de complejidad, que se analizará en lo adelante.

La inserción sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual.

Este proceso, en este sector poblacional, debe tener un carácter participativo y creador, depende del desarrollo de las habilidades laborales alcanzadas desde la infancia en la que las unidades educativas especializadas juegan un papel primordial junto a la familia y el entorno que los rodea. Si se analiza como un acumulado de habilidades desarrolladas desde la niñez hasta la juventud en tal sentido (Ramírez, 2007), toma en cuenta la categoría expuesta por Miari (1982) denominada habilidad profesional, y sobre ella expone un conjunto de habilidades y capacidades necesarias para considerar un alumno como calificado laboralmente, entre estas se destacan:

- Habilidades: planificar y organizar el trabajo, ejecutar y controlar los procesos laborales.
- Capacidades: atender y seguir instrucciones, retenerlas durante cierto tiempo, o atender una tarea, juzgar la calidad del trabajo y prestar atención a los peligros; en dependencia del desarrollo de su inteligencia, tener nociones básicas de lectura, escritura y matemática, que les permita escribir, leer y contar, comunicarse, poseer destrezas físicas, adecuado estado de salud, fuerza, agilidad, resistencia, coordinación visomotora y velocidad manual, así como madurez emocional, formalidad al asumir una tarea, bajo nivel de ausentismo, puntualidad, llevarse bien con los compañeros, aceptar las correcciones y la dirección, atender a la calidad y la cantidad de trabajo a realizar.

Estas habilidades laborales, a su vez dependen de la preparación para la vida, que haya alcanzado la persona, definida por De la Peña (2005) como “la educación del desarrollo de la personalidad orientada a promover aprendizajes prácticos, conceptuales, sociales, valores y actitudes para el desempeño en las actividades de la vida diaria, a interactuar y transformar el mundo que lo rodea con el objetivo de lograr independencia para la integración social según sus potencialidades” (2005:47).

Con frecuencia, las familias de las personas con discapacidad se preguntan cómo desarrollar en estas personas las habilidades laborales, no siempre reciben respuestas optimistas, sobre todo cuando se tratan de personas con discapacidad intelectual moderada o severa, y la mejor respuesta,

en este caso, sería potenciar el desarrollo de la conducta adaptativa en cada estudiante desde la educación básica inicial hasta la secundaria, lo que presupone, en el ser humano, el desarrollo de habilidades desde diferentes áreas: motora, volitiva, física, cognitiva y social.

Para explicar mejor estos aspectos, se partirá de la definición del desarrollo de la conducta adaptativa planteado por Verdugo, R. Luckasson y otros autores (2004), los cuales enfatizan que “las limitaciones en la conducta adaptativa afectan la habilidad para responder a los cambios en la vida y a las demandas ambientales, de ahí que las limitaciones en habilidades de adaptación coexisten a menudo con capacidades en otras áreas, por lo cual la evaluación debe realizarse de manera diferencial en distintos aspectos de la conducta adaptativa” (2004:9).

De esta definición, se desprende la necesidad de incluir en el diagnóstico de cada persona, las potencialidades y limitaciones, para de esta manera, poder planificar los sistemas de apoyos necesarios que hagan posible el desarrollo de las habilidades de la conducta adaptativas; para mayor comprensión de este tema, se exponen a continuación ejemplos de habilidades de la conducta adaptativa aplicado a las personas con discapacidad intelectual que aparecen en la Fig.5.

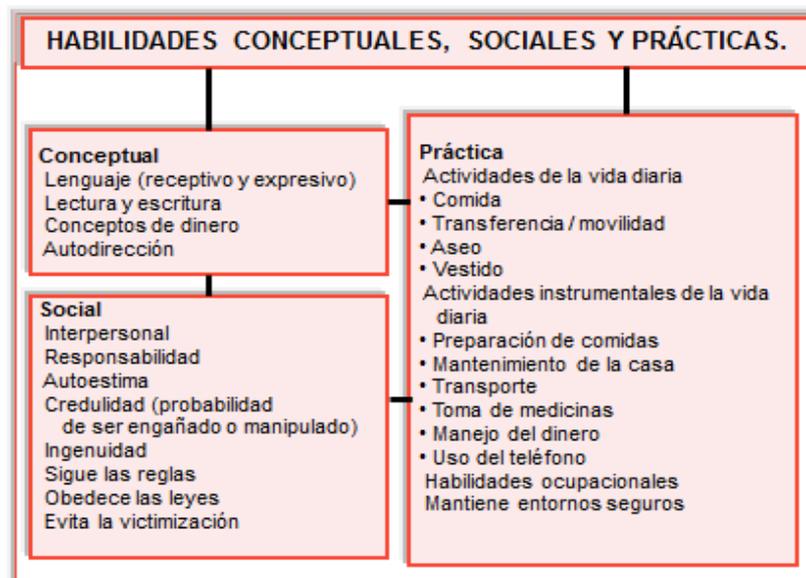


Fig. 5. Ejemplos de habilidades conceptuales, sociales y prácticas que más se afectan en las personas con discapacidad intelectual (Verdugo, 2004:10).

La medición de las habilidades laborales es asumida por los Ministerios de Seguridad Social e inclusión Social y Económica en Ecuador, la que estará direccionada a ubicar con justeza a cada persona con discapacidad en un empleo ordinario.

Estos aspectos han servido de referentes importantes en el plano teórico y práctico, aplicados en diversos países, entre ellos Cuba, los cuales aparecen reflejados en el instrumento Caracterización de las habilidades laborales en las personas con discapacidad, vigente en las Directrices metodológicas en su tercera actualización del Ministerio de Salud Pública (2010). Por su vigencia, se presentan a continuación:

Evaluación del desarrollo psicomotriz.

Recoge el desarrollo de la coordinación dinámica general, así como las capacidades condicionadas que posibiliten a la persona estructurar su vida sin o con poca ayuda:

- Desarrollo de la motórica gruesa. Se evaluará cómo es la marcha y si existe
- Coordinación en los movimientos, si hay limitaciones en los movimientos de los miembros inferiores y si existe afectación en el equilibrio.

Coordinación visomanual refinada.

- Se evaluará como buena cuando la persona sea capaz de: filetear con pinceles, bordar, rasgar, engomar y pegar, escardar, escoger arroz y granos, modelar, plegar, etc.

Habilidad para realizar movimientos bimanuales disociados.

- Se evaluará como buena cuando la persona es capaz de: lijar, perforar con taladro o berbiquí, trenzar fibras, cortar con tijeras, desyerbar con machete, regar con cubos, fregar bandejas, exprimir frazadas y planchar.

Regulación de la fuerza muscular.

- Se evaluará como buena cuando la persona es capaz de: serruchar, roturar el terreno con pico o tridente, desyerbe con guataca o manual, exprimir cítricos, pelar viandas y cascar huevos.

Rapidez en la ejecución de las tareas.

- Se tendrá en cuenta si la persona es capaz de realizar la actividad ajustada al tiempo promedio requerido.

Evaluación del desarrollo cognitivo.

- Será evaluado a partir de los resultados que obtenga en la ejecución de actividades prácticas. Se tendrán en cuenta: Nivel de ayuda que requiere para ejecutar la tarea: Se valoran tres niveles de ayudas mediante orientaciones verbales y demostración práctica, orientación verbal, demostración práctica y ayuda permanente en la ejecución:
- Orden operacional: Si es capaz de lograr el objetivo siguiendo el orden lógico de los pasos del proceso respetando el patrón o modelo.
- Utilización de la experiencia adquirida en la realización de nuevas tareas: cuando la persona es capaz de aplicar la experiencia adquirida a nuevas situaciones.

Valoración crítica del resultado del trabajo.

- Cuando es capaz de reconocer si el resultado se ajusta a orientaciones recibidas.

Reconocimiento de materiales útiles y herramientas.

- Cuando es capaz de reconocerlos y nombrarlos así como reconocer su uso y aplicación práctica.

Reconocimiento de colores primarios.

- Cuando es capaz de discriminar los colores y hacer combinaciones para obtener colores secundarios.

Ubicación espacial.

- Cuando es capaz de ubicar los elementos en una escena, aplicando los conceptos: arriba-abajo, delante-detrás, izquierda-derecha, rellenar figuras dentro de contornos, formar surcos y limpiar áreas.

- Gustos y preferencias de actividades que la persona realiza con agrado y donde alcanza resultados satisfactorios sin requerir motivaciones fuera de la actividad logrando una mayor concentración voluntaria de la atención.

Relaciones psicosociales.

- Aquí se tendrá en cuenta la forma de comunicación, nivel de independencia, cooperación espontánea u orientada, las relaciones interpersonales así como su integración dentro de la dinámica familiar y socio ambiental.

Lo planteado hasta aquí, impone la necesidad de presentar un sistema de acciones que propicie la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad, sustentado desde el modelo biopsicosocial, ecológico funcional, el cual se ha aplicado durante más de dos décadas en Argentina, Venezuela, España, Chile, Perú, Italia, y Cuba, entre otros, con resultados satisfactorios:

1. Incorporar en los planes de estudios de las escuelas regulares y especializadas una asignatura que de manera organizada desde el inicio de la educación básica hasta el final de la formación, que desarrolle escalonadamente las habilidades laborales descritas al tener en cuenta motivaciones, potencialidades y necesidades educativas especiales.
2. Realizar de manera sistemática un estudio social de la demanda laboral para poder direccionar el desarrollo de las habilidades laborales (carreras y oficios).
3. Colateralmente a las asignaturas diseñadas en la fase de ejecución, crear ambientes de aprendizajes mediante otros tipos de actividades aplicadas a la escuela, que permitan afianzar los conocimientos adquiridos, que haga posible el desarrollo de los aprendizajes metacognitivos:
 - Círculos de interés.
 - Actividad socialmente útil.
 - Juegos.
 - Actividades de autoservicios.
 - Actividades artísticas.

- Educación física.
- Otras actividades que hagan posible la formación de habilidades y hábitos centrados en el desarrollo de habilidades manuales y en el proceso de formación de los valores que constituyen premisas de los valores laborales.
- La realización de actividades domésticas en el hogar, orientadas por la familia de contenido laboral coadyuvan también al logro del objetivo central.

A continuación, se proponen ejemplos en los dos primeros grados de la Educación Básica:

Primer Grado en la asignatura de Ciencias Naturales (Trabajos con materiales variados naturales y recuperados).

- a) Excursiones para recuperar y recolectar materiales de la naturaleza.
- b) Construcción de objetos útiles o decorativos usando materiales de la naturaleza, recuperados y papel.
- c) Construcción de juegos didácticos con materiales recuperados y materiales de la naturaleza.

Trabajos prácticos a realizar:

- Decorado de vaso y botellas.
- Confección de caretas.
- Confección de pelotas y yoyos.
- Confección de portalápices.
- Murales.
- Postales y pañuelos.
- Abanicos.
- Vasitos de papel.
- Portarretratos y estrellas.
- Sombrero.
- Decorado de vaso y botellas.

Segundo Grado en la asignatura de Ciencias Naturales (Trabajos con frutas y vegetales).

- a) Los vegetales y las frutas. Características, importancia nutricional y medicinal.
- b) Elaboración de ensaladas simples con vegetales de estación: Col, lechuga, tomate, zanahoria, pepino, ají, etc., y cocteles con frutas.
- c) Elaboración de ensaladas mixtas. Ingredientes, utensilios para su elaboración y cocteles con frutas.
- d) Normas técnicas de seguridad e higiene.

Unidad 4: Trabajo con telas.

- a) Excursión.
- b) El deshilado en la tela mezclilla, nylon o yute con aplicación de entretejidos con cinta de papel, cartulina o estambre, para la confección de objetos. Uso de la tijera. Organización del puesto de trabajo. Cumplimiento de las normas de seguridad y de protección.

Trabajos prácticos.

- Se recomienda realizar excursiones para garantizar los materiales (papel, cartón, cartulina, los recuperables de la naturaleza, entre otros tales como desechables de plástico, latas, madera y tejido textil).
- Confección de un mantel pequeño, portarretrato, forro de libretas, decoración de envases vacíos y otros objetos donde sea utilizado el deshilado.
- Pasadores, cofres, ramas adornadas, centros de mesas, moteras, joyeros.
- Collares, pulsos, aretes, muñecos, pasadores utilizando la perforación y el ensarte.
- Muñecas, dioramas, títeres, juguetes aprovechando los envases vacíos, rompecabezas y otros.
- Medios didácticos: rompecabezas, dominó, tarjetas de cálculo, cuerpos geométricos y otros.
- Portavasos, muñecos, botellas forradas con hilo, sogas u otro material; tapetes, cojines, alfombras, porta fuentes, carteritas, payasos u otros.

Recomendaciones a tener en cuenta en el desarrollo de estas acciones.

1. La organización de las actividades estará mediatizada al tomar en consideración no solo lo que aportan para el desarrollo de las habilidades manuales, sino también contenidos que despierten motivaciones e interés por oficios que demanda fuerza laboral calificada en sus comunidades.
2. Estas actividades deben tener un carácter eminentemente práctico y objetivo.
3. Se sugiere que el espacio físico para la realización de las actividades no dependa exclusivamente de un local para su desarrollo.
4. Divulgar los resultados de la labor realizada en los círculos de interés al presentarlos en las exposiciones que se realizan como parte del trabajo que se realiza en los diferentes niveles de dirección.
5. Estas actividades deberán ser elaboradas por los docentes y aprobado en el consejo de dirección de la escuela.
6. Se organizarán tantos círculos de interés como necesidad existente.
7. Se sugiere que el espacio físico para la realización de las actividades no dependa exclusivamente de un local para su desarrollo.

A partir de quinto grado de básica, al tener en cuenta las motivaciones, intereses de los estudiantes con discapacidad intelectual, así como el desarrollo de las habilidades vocacionales alcanzadas, en las escuelas deben conformarse talleres encaminados al desarrollo de diversos oficios (albañilería, agronomía, pintura, cerámica, orfebrería, costura, cocina, artesanía, panadería, ayudantes de un mercado, entre otros),

Estos talleres estarán liderados por docentes especializados en cada oficio bajo el objetivo de prepararlos bajo estos conocimientos y destrezas que faciliten su incorporación laboral primero como práctica laboral y posteriormente su ubicación final.

En cuanto a los estudiantes con otras discapacidades (motoras, sensoriales, mentales), se les aplicará la primera parte del sistema de acciones a lo largo de la educación básica, continuarán en el nivel secundario y bachiller, pero se les anexará los sistemas de apoyos necesarios dirigido a la

preparación para los exámenes de ingreso en el SENESCYT, en el que se pretenderá desarrollar el mayor nivel de autonomía posible.

Análisis de inserción sociolaboral en estudiantes con discapacidad en la Universidad Estatal de Milagro (UNEMI).

Este Proyecto titulado (UNEMI empleo) pretende interconectar a empresas, organismos públicos y privados con los graduados y estudiantes con o sin discapacidad, facilitando su inserción laboral y/o visualización de nuevas alternativas de trabajo.

Para cumplir con este objetivo, se diseñarán las estrategias y procesos para:

- a) Definir las políticas y normatividad para la prestación de este servicio a la comunidad educativa.
- b) Realizar convenios con empresas y motivar su participación en esta convocatoria como demandantes de trabajadores.
- c) Diseñar y aplicar con calidad los proyectos de Vinculación con la Comunidad, también conocidos por Gestión del Conocimientos que les propiciará a los estudiantes en formación según las asignaturas que van venciendo el desarrollo de las habilidades laborales necesarias como profesional; éstos se realizarán con un total de 200 horas correspondiente a cada uno de los semestres, las cuales se perfeccionarán en las Prácticas preprofesionales al finalizar la carrera en el último semestre (en ambas etapas el papel de los tutores juega un papel fundamental al igual que los docentes y la de los empleadores).

Las especialidades y empleo, que se ofertan, se socializan con la comunidad educativa en la página WEB de la universidad; estas se exponen a continuación: Tecnología, Sistemas y Telecomunicaciones; Producción y Manufactura; Ingeniería, Administración, Contabilidad y Finanzas; Marketing y Publicidad; Comunicación; Relaciones Institucionales y Públicas; Psicología, Salud y Medicina, y Educación.

Para dar respuestas a las demandas que generan las especialidades mencionadas, se han firmado convenios de intercambio que garantizarán la posterior ubicación laboral tales como: Empresa de CLARO, Cervecería Nacional, PRONACA, San Carlos, Ingenio Valdez, Cooperativa de la JEP, Cohervi S.A; Cruz Azul NICOVITA, Molinos Champion S.A., NICOVITA, BARATODO, Comercial Roxana, CONFITECA, Aduanas del Ecuador y Escuelas fiscales.

Según los directivos que lideran este proceso, se ha logrado una inclusión sociolaboral en un 80%, y hasta el momento, su permanencia ha sido en un 70%. Se destacan más, en este proceso, los estudiantes que manifiestan discapacidad visual y física sobre el resto de las discapacidades, lo que significa que aún se deben continuar, aplicando de manera sistemática y planificada acciones inclusivas que fortalezcan su materialización.

CONCLUSIONES.

A partir de la profundización que se realizó en el plano teórico metodológico sobre este tema, se constató que en la práctica hay una coherencia lógica en la que se destaca el papel de las políticas públicas aplicadas, el papel del entorno social y el papel de la Educación en todos los niveles formativos (Educación inicial, Básica, Bachillerato y Educación Media y Superior).

Aún persisten falencias en la formación y orientación vocacional de los estudiantes con discapacidad que obstaculizan su inserción sociolaboral.

Las instituciones educativas aún carecen de herramientas teóricas prácticas y programas que garanticen la preparación para la vida y la inserción laboral en todos los ámbitos educativos desde la Educación Inicial, Básica y Bachillerato.

Por su lado, la familia no se involucra de manera protagónica en el proceso de formación e inserción sociolaboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. De la Peña, N. (2005). La preparación para la vida cotidiana en alumnos con retraso mental. [Tesis en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas]. La Habana, Cuba: Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona”.
2. Fernández, Y. (2010). La formación laboral de los escolares del tercer y cuarto grados con retraso mental leve. [Tesis en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias pedagógicas]. Holguín, Cuba: Universidad de Ciencias Pedagógicas “José de la Luz y Caballero”.
3. Ley Orgánica de las discapacidades (2014). Inserción de personas con discapacidades. Disponible en: <http://www.trabajo.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades/>
4. Leyva, R. A. (2011). Concepción teórico-metodológica para favorecer el proceso de formación laboral de alumnos con necesidades educativas especiales. [Tesis en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias de la Educación]. La Habana, Cuba: Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño.
5. Linares, C. A. (2011). Una propuesta de plan de estudio para la educación de escolares con retraso mental. [Tesis en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas]. La Habana, Cuba: Instituto Central de Ciencias Pedagógicas.
6. Lugo. T. A. (2013). Programa educativo para el desarrollo de la integración sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual en el municipio Heres del estado Bolívar de la República Bolivariana de Venezuela. [Tesis en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias de la Educación]. La Habana, Cuba: Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño.
7. Miari, A. (1982). Organización y metodología de la enseñanza práctica. La Habana, Cuba: Editorial Pueblo y Educación.
8. Ministerio de Salud Pública. (2010). Directrices metodológicas para el trabajo Comunitario. (segunda revisión). Documento oficial emitido por la Dirección Nacional de Asistencia Social, Atención al Adulto Mayor y Grupo Nacional de Defectología. La Habana, Cuba.

9. Naciones Unidas (2013). Trabajo decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. Disponible <http://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang--es/index.htm>
10. Organización Internacional del Trabajo (2015). Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo (2015), [18 de febrero del 2016]. Disponible en: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public>
11. Pérez, L. (2008). La Educación Laboral y su proyección hacia el siglo XXI. Conferencia presentada en II Simposio Internacional de Educación Laboral y II Taller de Enseñanza Técnica y Profesional. ISP “Frank País”, Santiago de Cuba.
12. Ramírez, T. E. (2007). Proyecto de mejoramiento educativo para la formación laboral de los alumnos con retraso mental. [Tesis en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias de la Educación]. Holguín, Cuba: Instituto Superior Pedagógico “José de la Luz y Caballero”.
13. Toledo, L. A. (2006). Alternativa pedagógica para lograr la integración sociolaboral del egresado con retraso mental. Revista del Centro de Estudios de la Juventud, ene-jun. La Habana, Cuba.
14. Verdugo, M. A. & Schalock, R. L. & Collage, H. (2004). Últimos Avances en el Enfoque y Concepción de las Personas con Discapacidad Intelectual. Revista Española sobre Discapacidad Siglo Cero: Vol. 41 (4), no. 236.

BIBLIOGRAFÍA.

1. Consejo de Igualdad Nacional para las Discapacidades (2017). Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades (2017 – 2021). Secretaría de la República de Ecuador. Quito. Disponible en: <http://turismoaccesibleec.org/2018/01/anid-2017/>
2. El Telégrafo (2017). Empresas deben cumplir con la inclusión laboral de personas con discapacidad. Disponible en: <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/8/conadis-y-ministerio-de-trabajo-suscriben-acuerdo-para-garantizar-la-inclusion-laboral>

3. Ministerio de Relaciones Laborales (2013). Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de las personas con discapacidad. Ecuador. CONADIS.
4. Ministerio del Trabajo en Ecuador (2016). Por la igualdad e inclusión laboral de personas con discapacidad. Ecuador. Disponible en: <http://www.trabajo.gob.ec/por-la-igualdad-e-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad/>
5. Naciones Unidas. (2006). Comité Especial - Octavo período de sesiones; 14-25 de agosto. La ONU y las personas con discapacidad. Consultado el marzo 15, 2012. Disponible en: <http://www.un.org/spanish/esa/social/disabled>

DATOS DE LOS AUTORES.

1. Marylin Figueroa Cruz. Centro de trabajo: Profesora Titular e investigadora de la Universidad Estatal de Milagro. Ecuador. Correo electrónico: Marylinf64@gamil.com
2. Gretel Vázquez Zubizarreta. Centro de Trabajo: Prof. Titular e investigadora de la Facultad de Educación Infantil. Universidad de Ciencias Pedagógicas “Enrique José Varona”, Cuba. Correo electrónico: gretelvz@gmail.com
3. Graciela Josefina Castro Castillo. Centro de trabajo: Facultad de Ciencias de la Educación. Directora de la carrera Licenciatura en Educación. Profesora Titular e investigadora de la Universidad Estatal de Milagro. Ecuador. Correo electrónico: graciala15@hotmail.com

RECIBIDO: 4 de junio del 2018.

APROBADO: 20 de junio del 2018.