



Modelo de empleo con apoyo para la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual leve en Ecuador

Patricia del Consuelo Lucero Albán; Rosa Angélica Romero Chico

1 Universidad Central del Ecuador, patypsdayanara@hotmail.com

2 Universidad Central del Ecuador, rosangelica_ecu@hotmail.com

Resumen

La inclusión de personas con discapacidad intelectual leve en las organizaciones (en adelante PcDi), constituye un verdadero reto no solo para las organizaciones laborales, sino también para los profesionales involucrados así como la familia.

Ofrecemos a la comunidad académico - científica un análisis y propuesta de modelo para la inclusión social y laboral en Ecuador; detallando la importancia, utilidad del análisis social y la propuesta de gestión para potencializar las capacidades intelectuales existentes hacia el futuro de las Personas con Discapacidad Intelectual. Técnicamente se torna importante desarrollar un modelo de gestión inclusivo, dinámico, colaborador que sume fuerzas para cumplir los requerimientos legales y sociales establecidos para las personas con discapacidad. Hoy en Ecuador, proponemos un Modelo de Empleo con Apoyo, que beneficia: a las empresas y a la sociedad al cumplir con el desarrollo de talentos y competencias para la vida (Corporación de Estudios y Publicaciones. 2012). Un modelo innovador, que reformula el Proyecto AECID – COCEMFE, a través de nueve criterios que responden a los requerimientos de las PcDI, sus familiares cercanos, instituciones educativas, empresarios y profesionales especializados. La sensibilización para el modelo de apoyo, es como la sangre que da vida al cuerpo; para el cambio actitudinal, la ruptura de obstáculos y la participación en el trabajo.

Palabras claves:

Discapacidad intelectual, inclusión laboral, Modelo Empleo con Apoyo, sensibilización, evaluación.



Modelo de empleo con apoyo para la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual leve en Ecuador

Revista Publicando, 3(7).2016, 57-68. ISSN 1390-9304

Supported employment model for the employment of people with mild intellectual disability in Ecuador

Abstract:

The inclusion of people with mild intellectual disabilities in organizations (hereinafter ICDP), is a real challenge not only for labor, but also for professionals and family involved.

We offer the academic community - scientific analysis and proposed model for social and labor inclusion in Ecuador; detailing the importance, usefulness of social analysis and management proposal to potentiate existing intellectual capacities ahead of Persons with Intellectual Disability. Technically it becomes important to develop a model of inclusive, dynamic partner that adds strength to meet the legal and social requirements established for disabled people management. Today in Ecuador, we propose a model of Supported Employment, which benefits: businesses and society to meet the development of talents and life skills (Corporation for Studies and Publications, 2012.). An innovative model, which recasts the AECID Project - COCEMFE through nine criteria which meet the requirements of the ICDP, their immediate families, educational institutions, entrepreneurs and professionals. The awareness for the support model is like the blood that gives life to the body; for attitudinal change, breaking barriers and participation at work.

Keywords:

Intellectual disabilities, labor inclusion, Model Supported Employment, awareness, evaluation.



1. INTRODUCCIÓN

La integración de personas con discapacidad en las organizaciones es una vivencia en Ecuador, se ha convertido en un problema a resolver y, aunque en los últimos años se ha avanzado en el diseño de políticas de inserción, aún queda una gran parte del camino por recorrer. Actualmente la Constitución de la República del Ecuador establece el trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas. De igual manera la Ley Orgánica de Discapacidades establece que las personas con discapacidad tienen derecho acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad. (L.O.D, 2012)

La existencia de la problemática social que experimenta tanto la familia con PcDi leve al momento de la transición de la vida del joven con discapacidad a la etapa adulta, (Riaño 2011), el realizar alguna actividad laboral, así como las organizaciones a las que les corresponde incluir entre sus trabajadores a una persona con discapacidad es indudable, profundo y merece toda nuestra atención; debido a la falta de herramientas administrativas y educativas con que se está manejando sin menospreciar la actitud positiva para el cambio denotada y lo desarrollado a la fecha. Consecuentemente, pocas instituciones a nivel público y privado, han venido impartiendo Capacitación a los diferentes actores que participan en el proceso. Existen en el mercado laboral varias organizaciones cuyo objetivo es apoyar a la inserción laboral de PcD leve brindando un servicio especializado (Bellver, 1993), información del mercado de trabajo, capacitación, bolsa de trabajo, asesoramiento. Presentamos nuestra voz de respuesta con la reformulación de lo que fue el Proyecto AECID – COCEMFE; con la actual apertura gubernamental nos estamos quedando cortos, por eso es necesario este planteamiento innovador que promueve la capacitación ocupacional e inserción laboral para personas con discapacidad, la sensibilización de los empresarios a fin de proveerles conocimientos que permitan la formación de espacios laborales amigables para reducir los niveles de deserción laboral, enmarcando el rechazo cero, con condiciones de trabajo dignas y un salario correspondiente a la escala laboral. A través del modelo propuesto se busca arduamente erradicar por un lado la falta de preparación de las personas con discapacidad intelectual para el trabajo y por otro la falta de conocimientos actualizados por parte de los profesionales de las organizaciones ofertantes, y así conseguir que a mediano y largo plazo se disminuyan las limitaciones existentes para lograr una



Modelo de empleo con apoyo para la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual leve en Ecuador

Revista Publicando, 3(7).2016, 57-68. ISSN 1390-9304

inserción laboral exitosa, convirtiéndose una opción prometedora (Verdugo & Jenaro, 1993).

La brecha en la preparación de las personas con discapacidad intelectual para el trabajo, puede ser ocasionalmente cubierta con una capacitación continua, de acuerdo con las necesidades del individuo y del mercado laboral. En la Academia y en informes del Estado Ecuatoriano se comparte datos estadísticos respecto a la Educación como los siguientes: el 19% de las personas con discapacidad en general no tiene nivel de instrucción, el 54% tiene instrucción primaria. Ya en el campo de la Discapacidad intelectual según fuentes proporcionadas por el Censo Nacional de Población y Vivienda existen 82.823 personas con discapacidad intelectual en nuestro territorio, lo que equivale a decir que la población de 15 a 19 años que corresponde a 9.379 personas estaría en condiciones de iniciar o se encuentra probablemente en la etapa de formación ocupacional, que es la población de mayor interés para nuestra propuesta (INEC, 2010).

2. MÉTODO

Para producir el Modelo de Apoyo, hemos caminado de la mano de la observación, la razón, la reflexión, la crítica del modelo de gestión vigente, la experiencia profesional.

El Modelo Empleo con Apoyo, basado en una Formación Ocupacional Puntual (Guerrero, 2002) que hace referencia a que las personas tienen una formación básica enfocada a que van a realizar un tipo de trabajo en concreto, por lo tanto sus labores estarán definidas previamente, las actividades que realizan se basan en la aplicación de una metodología mejorada para alcanzar una efectiva inserción laboral e incluye el avance de los siguientes criterios:

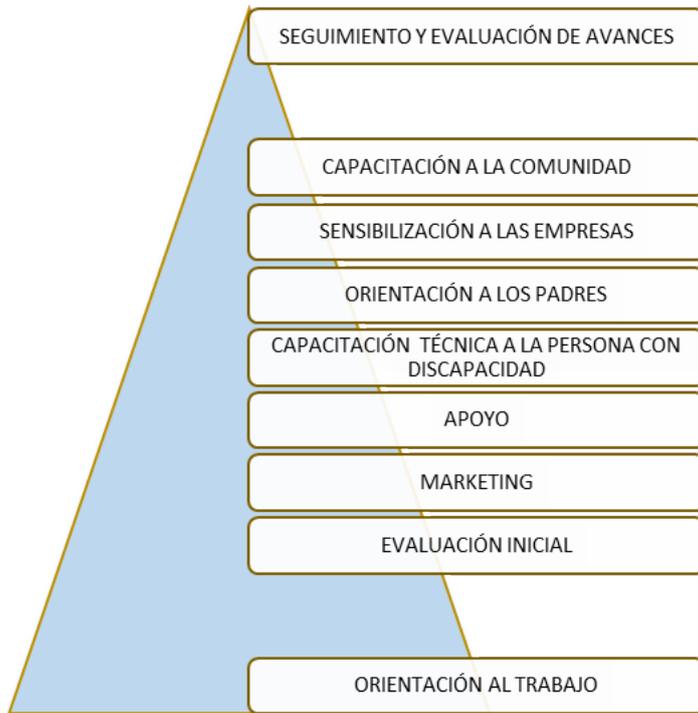
1. Orientación al trabajo
2. Evaluación inicial
3. Marketing
4. Apoyo
5. Capacitación Técnica
6. Orientación a Padres
7. Capacitación en las organizaciones laborales
8. Capacitación a la Comunidad
9. Seguimiento y Evaluación de avances.



3. RESULTADOS

Criterios a ser tomados en cuenta en el proceso de inclusión laboral para personas con discapacidad intelectual tipo leve en el Modelo Empleo con Apoyo.

En acuerdo a este marco referencial proponemos una serie de criterios que bien pueden ser considerados durante el proceso de inserción de personas con discapacidad intelectual de tipo leve y son:



Criterios del Modelo de Empleo con Apoyo. Realizado por MSc. Patricia Lucero & MSc. Angélica Romero

1. Orientación al Trabajo

Es muy ventajoso que desde las primeras etapas de la infancia se promueva en las instituciones de educación especializada, la realización de diversas actividades motrices, conductuales, sociales con la finalidad de evitar al máximo la discriminación e ir creando una cultura encaminada hacia la actividad ocupacional a futuro. La creación de los talleres ocupacionales de jardinería, zapatería, costura, cocina y otros permiten una orientación hacia una posible ubicación laboral a través del desarrollo de las destrezas y habilidades básicas para determinadas tareas, y abordar aspectos elementales como: autoestima, las buenas actitudes, el trabajo en equipo, obligaciones y derechos de los



Modelo de empleo con apoyo para la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual leve en Ecuador

Revista Publicando, 3(7).2016, 57-68. ISSN 1390-9304

trabajadores presentación de los productos, las entrevistas de trabajo, el buen uso y manejo de su salario, las relaciones interpersonales, la afectividad, la de ambulación independiente casa-trabajo y viceversa, entre los aspectos más importantes.

2. Evaluación inicial

Respecto a la evaluación inicial, la ejecuta la persona encargada de realizar el seguimiento dentro y fuera de la empresa y obtener evidencias, es parte de un conjunto de acciones que facilitan la inserción y adaptación al puesto de trabajo (Galván, 2015). Un familiar puede solicitar a la institución formativa el seguimiento oportuno, de preferencia lo podría realizar la profesional Trabajadora Social, puesto que conoce las potencialidades y debilidades del o la persona aspirante a trabajar. Dentro de la empresa la situación es más compleja: el supervisor guía, es la persona que en el puesto de trabajo deber realizar el seguimiento con mayor rigurosidad. Esta acción permite un cumplimiento óptimo de las responsabilidades y con esto una rápida adaptación al empleo.

3. El marketing

Hace referencia a la planificación de cada contacto con las empresas, transmitiendo los compromisos de las dos partes en función de resultados óptimos para la persona a través del Modelo de Empleo con Apoyo y el negocio.

4. El apoyo de los profesionales técnicos en las Instituciones de formación laboral ocupacional. Es considerado como uno de los pasos determinantes en este proceso, ya que la trabajadora social, psicólogo/a, personal técnico y docente involucrado en el proceso de formación ocupacional del aspirante, también se corresponsabilizarán del cumplimiento de los objetivos personales del aspirante.

5. La Capacitación Técnica

Las personas con discapacidad intelectual de acuerdo a sus necesidades y las del mercado laboral, deben recibir cursos de capacitación en áreas técnicas.

Existen varias ONGs Organizaciones no gubernamentales que realizan coordinaciones o alianzas con otras instituciones, sean estas públicas o privadas, para impartir talleres y cursos en beneficio de los potenciales empleados, un sencillo ejemplo es FEPAPDEM (Federaciones Nacionales de y para la Discapacidad en Ecuador)



Modelo de empleo con apoyo para la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual leve en Ecuador

Revista Publicando, 3(7).2016, 57-68. ISSN 1390-9304

6. Orientación a Padres: Desde el momento en que se inicia el proceso terapéutico de la intervención en las distintas áreas debilitadas de la persona sean el lenguaje, actividades de la vida diaria, motricidad afectivo-emocional, cognición, entre otros se suele realizar la correspondiente orientación a los padres y familiares sobre la problemática y ayudar en la proyección hacia el desarrollo futuro de su hijo (a). Una vez iniciado el proceso de escolarización se enfatiza en algunos aspectos como: la independencia y la autonomía personal, la adquisición de ciertas destrezas y habilidades, las mismas que deben procurarse, si existe la posibilidad de que se produzcan en la etapa infantil. Por mi experiencia laboral, puedo compartir que en el país se acostumbra a que los adolescentes de las instituciones de educación especializada que sobrepasan los quince años de edad, sean considerados de acuerdo a la decisión de sus padres como posibles postulantes para el ingreso a los Centros de Formación Ocupacional; un ejemplo es la Fundación General Ecuatoriana o los CEPRODIS (Centros de Producción para personas con discapacidad), en centros de esta naturaleza deben permanecer tres años, logrando su formación laboral en base a sus habilidades y destrezas adquiridas, para posteriormente proceder a la fase de inserción laboral.

7. Sensibilización Empresarial

Sensibilización a los empresarios y sus representantes acerca del conocimiento de los beneficios de la Inclusión Laboral de PcDi leve, las fábricas o empresas se convierten en los eslabones fundamentales dentro del modelo de trabajo con apoyo, pueden ser también los factores del contexto que obstaculizan a la persona a llevar a cabo tareas, actividades u ocupaciones.

Es un escenario para transmitir que las actitudes negativas o los estigmas asociados a la discapacidad son obstáculos que pueden afectar la participación de la persona en ocupaciones. Es una etapa de capacitación sobre: la legislación general que rige en nuestro país, las características de la o las personas que podrían ingresar a trabajar en la empresa, las oportunidades de desarrollo de acuerdo al grado de discapacidad intelectual, incluyendo apoyos técnicos o adaptaciones al puesto de trabajo en caso de que la persona lo requiera, estructura física, actitudes positivas, un ambiente favorable que se corresponda con un trato de calidad y calidez.

La sensibilización puede desarrollarse desde varias estrategias:



Modelo de empleo con apoyo para la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual leve en Ecuador

Revista Publicando, 3(7).2016, 57-68. ISSN 1390-9304

- Ejecución de talleres gratuitos, directos para el personal y autoridades.
- Inclusión de metodologías participativas, cambio de roles especialmente con las discapacidades existentes.
- Actividades lúdicas y vivenciales; con contenidos de identidad, autoestima, comunicación, participación ciudadana, entre los más importantes.
- Pasantías.
- Conferencias dirigidas a las Personas con Discapacidad y capacitadores en las que compartan sus experiencias.

Los pasos a seguir en el proceso de Sensibilización son:

- Analizar y determinar de acuerdo a los objetivos aquellos criterios para contratar a sus capacitadores y cumplirlos.
- Preparar un Programa de Sensibilización, que supere las barreras que pueda enfrentar como por ejemplo: actitudes, viajes, costos, horarios, cumplimiento legal.
- Informar a la Gerencia, futuros jefes y supervisores de los principios de inclusión social, los apoyos técnicos requeridos, beneficios de la contratación. La necesidad de eliminar las barreras actitudinales (Handabaka, J. 2004).
- Planificar las capacitaciones en un horario en que la Empresa pueda acceder
- Asegurar el presupuesto para los eventos.
- Organizar los eventos formativos de acuerdo a los participantes.
- Ejecutar los eventos en el lugar y horarios acordados. A menos que la empresa solicite alguna modificación.
- Ejecutar una encuesta de evaluación de la capacitación (Chiavenato, I. 2004).
- Retroalimentar y/o reforzar la información en caso de ser necesario.
- Publicar las claves de las lecciones aprendidas en las herramientas de comunicación organizacional facilitadas. Entregar un folleto a color de las claves informativas.

8. Capacitación a la comunidad

Capacitar a la comunidad es formar a líderes comunitarios, padres y madres de familia, grupos de jóvenes y personas con discapacidad, en temas de: sensibilización Comunitaria, con respecto al trato y la manera de interactuar con este grupo poblacional, ya que algunos de ellos pueden tener conductas impulsivas, otros (as) pueden denotar una conducta introvertida, algunos (as) posiblemente se muestren expresivos y comunicativos, también se debe enfatizar en los temas de prevención de



Modelo de empleo con apoyo para la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual leve en Ecuador

Revista Publicando, 3(7).2016, 57-68. ISSN 1390-9304

discapacidades, en apoyo a la seguridad física de las PcDi. Ya en la práctica, el trabajo comunitario le permite observar como las personas son muy generosas con la información para trabajar en beneficio social; se requiere observar y escuchar sus necesidades.

Los pasos a seguir en el proceso de capacitación a la Comunidad, son:

- Realizar un sondeo a través de una encuesta aleatoria para identificar el nivel de conocimientos de la comunidad sobre el tema de discapacidades y sobre la inclusión social, a esto llamaremos detección de necesidades de capacitación en cuanto a la Inclusión social y laboral de las PcDi (Personas con Discapacidad Intelectual).
- Analizar y determinar de acuerdo a los objetivos aquellos criterios para contratar a sus capacitadores y cumplirlos. Planificando las capacitaciones en un horario en que la Comunidad pueda acceder.
- Asegurar el presupuesto para los eventos.
- Organizar los eventos formativos de acuerdo a los participantes, utilizando las técnicas de mayor acogida, preparando un lugar fresco. Establecer el mensaje a transmitir por cualquier capacitador, que debe ser expuesto de la forma en que llamaría la atención a su grupo de capacitandos.
- Ejecutar los eventos en el lugar y horarios acordados.
- Ejecutar una encuesta de evaluación para calificar el evento en función del cumplimiento de los objetivos, para calificar la asertividad del capacitador (Chiavenato, I. 2004).
- Retroalimentar: Si los resultados de la encuesta de evaluación son positivos puede cerrar el evento de capacitación, caso contrario debe reforzar el tema en un segundo evento programado. Además como parte de cierre del evento, es oportuno dar a conocer al capacitador los resultados de la evaluación final.
- Publicar las claves de las lecciones aprendidas en las carteleras comunitarias, para que sean observadas cada vez que se acercan a los siguientes eventos. Llamar la atención por ejemplo adjuntando una fotografía del evento, capacitando y la comunidad. Si cuenta con el presupuesto se sugiere que entregue la guía de claves impresa, gráfica y a color.

9. Seguimiento y Evaluación de Avances.

Se sugiere que el seguimiento sea continuo, si está en la fase pre laboral deber ser realizado por el profesional técnico de su establecimiento educativo, si está en la fase



Modelo de empleo con apoyo para la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual leve en Ecuador

Revista Publicando, 3(7).2016, 57-68. ISSN 1390-9304

laboral deber estar a cargo de la trabajadora social y/o psicólogo/a del área de Gestión Humana (más y mal conocida como Recursos Humanos en realidad sería mejor Gestión o Talento Humano). Se sugiere que la evaluación de avances sea cada seis meses (Puchol, L. 2000), esto debido a que hay que entrenarlos en el proceso de Administración del Desempeño que manejan las organizaciones para calificar el rendimiento de acuerdo al nivel de cumplimiento de los objetivos organizacionales y metas del puesto (Romero R. & Sosa A., 2015).

4. CONCLUSIONES:

El Modelo de Empleo con Apoyo, beneficia a las empresas, a instituciones educativas de las PcDi, a la sociedad ecuatoriana en general, al fomentar el cumplimiento de la normativa de inclusión laboral, y el desarrollo de competencias para la vida. En nuestro medio el problema que experimenta tanto la familia de una persona con discapacidad intelectual leve, como de las organizaciones a las que les corresponde incluirlo/a entre sus trabajadores es la falta de herramientas administrativas y educativas.

Son pocas las instituciones a nivel público y privado que han venido impartiendo Capacitación a los diferentes actores que participan en el proceso. Este período de la historia, es un escenario diferente por eso escribimos nuestra voz de respuesta como una reformulación de lo que fue el Proyecto AECID – COCEMFE, debiendo alcanzar como máximo objetivo la colocación laboral de la persona con discapacidad intelectual de tipo leve, el mismo que debe ser realizado en condiciones dignas y con un salario correspondiente a la escala laboral.

A través del modelo propuesto se busca arduamente erradicar: la falta de preparación para el trabajo que existe en las personas con discapacidad intelectual y la escasez de experiencias y conocimientos actualizados por parte de los profesionales involucrados tanto en las instituciones donde las personas obtienen su formación ocupacional como de aquellos que pertenecen a las fábricas o empresas a las cuales aplica.

La propuesta del Modelo Empleo con Apoyo, se basa en una metodología mejorada para alcanzar una efectiva inclusión laboral con cero riesgos para la deserción, e incluye los siguientes pasos:

1. Orientación al trabajo
2. Evaluación inicial



Modelo de empleo con apoyo para la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual leve en Ecuador

Revista Publicando, 3(7).2016, 57-68. ISSN 1390-9304

3. Marketing
4. 'Apoyo'
5. Capacitación Técnica
6. Orientación a Padres
7. Capacitación en las organizaciones laborales
8. Capacitación a la Comunidad
9. Seguimiento y Evaluación de avances.

Hoy debemos trabajar arduamente para conseguir una inclusión de la PcDi estandarizada en los campos familiar, educativo, laboral y comunitario; capacitando a los familiares cercanos para mejorar la calidad de vida de las PcDi, personas que asuman el rol de autogestores de su desarrollo personal e inclusivo.

5. REFERENCIAS

Bellver, F., Moll, B., Roselló, R., & Serrá, F. (1993). *Revista Siglo Cero* No 147 Un recurso eficaz para la inserción sociolaboral de personas con minusvalía. Una experiencia en la isla de Mayorca. 15-17.

Corporación de Estudios y Publicaciones. (2012). *Legislación sobre Discapacidades Concordancias. Ley Orgánica de Discapacidades. Artículo 47 Inclusión Laboral y 48 Sustitutos*. Ecuador: Ed. Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones.

Chiavenato, Idalberto. (2004). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá- Colombia: Mc GRAWHILL INTERAMERICANA, S.A.

Galván, Cristina A (2015). *Metodología de Empleo con apoyo en la inserción socio laboral de personas con discapacidad*. Paraninfo.

Guerrero, Catalina (2002). *Formación Ocupacional de las Personas con Discapacidad Psíquica*. Barcelona: Ariel Educación.

Handabaka, Jorge. (2004). *Inteligencia Emocional para el éxito empresarial*. Perú: Palomino E.I.R.L.

Puchol, Luis. (2000). *Cara y Cruz de la Evaluación del Desempeño. Casos y Supuestos en Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Madrid. España: Díaz de Santos.



Modelo de empleo con apoyo para la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual leve en Ecuador

Revista Publicando, 3(7).2016, 57-68. ISSN 1390-9304

Riaño, Ana; Merino, Raúl (2011). Integración y Rehabilitación en la diversidad. Madrid: UNED.

Romero, R & Sosa, A. (2015). Revista Publicando Vol.2 Num. 2 (2015). Artículo Características de la Evaluación del Desempeño para Personas con Discapacidad mediante el método Enfoque Participativo por Objetivos., Pag 114-124. ISSN 1390-9304.

Verdugo Alonso, Miguel Ángel; Jenaro Río, María Cristina. (1993) Revista Siglo Cero No 147. Pag. 6-10 ISSN: 0210-1696.