

**UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABI
FACULTAD DE ESPECIALIDADES EN CIENCIAS DE LA SALUD**



Carrera:

Terapia Ocupacional

TESIS DE GRADO

Previo a la obtención del título de

Licenciado en Terapia Ocupacional.

tema:

“Inserción laboral de los jóvenes de necesidades especiales con el apoyo funcional del Instituto de Educación Especial Angélica Flores Zambrano durante el periodo 2013- 2014”

Autoras:

MARGARITA ESTELA MOREIRA ZAMBRANO

GENNY JANETH PARRA BENAVIDES

Director de Tesis:

Lcdo. Luis Ramiro Loo Mera

MANTA – MANABI

2013- 2014

Tema:

“Inserción laboral de los jóvenes de necesidades especiales con el apoyo funcional del Instituto de Educacion Especial Angélica Flores Zambrano durante el periodo 2013-2014”

CERTIFICACIÓN

El Lcdo. Luis Loor Mera, Docente de la Facultad De Especialidades En Ciencias De La Salud certifica : Que las Egresadas Margarita Estela Moreira Zambrano y Genny Janeth Parra Benavides, realizaron la Tesis de Grado “INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES DE NECESIDADES ESPECIALES CON EL APOYO FUNCIONAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA ANGÉLICA FLORES ZAMBRANO DURANTE EL PERIODO 2013- 2014”, bajo mi asesoría y dirección, habiendo cumplido con las orientaciones establecidas para el efecto.

Lcdo. Luis Loor Mera

Director de Tesis

DECLARATOTIA DE AUTORIA

La responsabilidad del contenido de esta Tesis de Grado sus planteamientos, resultados y conclusiones expuestas, corresponde exclusivamente de las Tecnologas Margarita Estela Moreira Zambrano y Genny Janeth Parra Benavides, como autoras.

MARGARITA MOREIRA ZAMBRANO

AUTORA

GENNY JANETH PARRA BENAVIDES

AUTORA

UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABI
FACULTAD DE ESPECIALIDADES EN CIENCIAS DE LA SALUD
ESPECIALIDAD TERAPIA OCUAPCIONAL

CALIFICACION DE TESIS DE GRADO

Sometido a consideración del honorable consejo de Facultad, como requisito para obtener el Título de Licenciadas en Terapia Ocupacional, aprobado por los miembros del tribunal hace acreedor a las siguientes calificaciones.

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud a Dios que ha iluminado mi espíritu y ha sabido guiar mis pasos a través de mis años, uno en el camino deja muchas personas a las cuales agradecer, tengo claro que las mas importantes son las que hasta el final llegan contigo a la meta trazada.

A mis padres que con amor y ejemplos me enseñaron lo importante que son las metas, nuestros sueños y anhelos, cumplirlos y hacerlos realidad.

A mis hijos, nietos, que con su apoyo emocional son un pilar importante en mi vida.

A la universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí Facultad de ciencias Medicas Escuela de Tecnología Medica, por ser Alma Mater, la que me acogió en sus aulas para superarme día a día y formarme como una profesional de éxito.

A mis profesores, por el caudal de conocimientos que me dieron y que gracias a ellos llenaron mi espíritu profesional.

Al Instituto de Educación Especial “Angélica Flores Zambrano” de la ciudad de Manta por haberme permitido realizar mi internado previo a la obtención del título de licenciada.

Y a todas las personas que de una u otra manera siempre estuvieron prestos a brindar su ayuda.

Muchas gracias

Margarita Moreira

AGRADECIMIENTO

Agradecer primero a Dios por permitirme vivir un día más, a mis tres hermosos hijos ,a mis padres por el esfuerzo y el apoyo que me brindan en todo momento, a mi familia por ser mi luz , mi pilar fundamental y ayuda para lograr mis metas.

Y en especial a una persona que me supo dar lo mejor de sí, que siempre tenía una palabra de aliento y que me daba las fuerzas necesarias para no decaer, que estuvo junto a mí en todos los años de estudio con la única finalidad de que logre alcanzar la meta tan anhela mi principe que es mi hijo amado.

A los jóvenes con discapacidad de la Unidad Educativa Especial “Angélica Flores Zambrano” que gracias a ellos pude culminar mi tesis.

Y a todas las personas que de una u otra manera siempre estuvieron prestos a brindar su ayuda.

Muchas gracias

Genny Parra Benavides

DEDICATORIA

Con todo el amor que siento por esas personas a las cuales me debo, ya que gracias a todos ellos he llegado a mi meta trazada.

Con el más puro de los sentimientos, a mi Padre (+), mas aun sigue siendo mi guía y compañía.

A mi Madre por su amor, su ternura y por encaminarme por ese sendero de rectitud y respeto a los demás.

A mis hijos y nietos con todo mi amor, son ellos quienes me impulsaron a seguir adelante.

A mis hermanos, por estar siempre a mi lado apoyandome en todo cuanto fue necesario.

“el esfuerzo constante es el secreto del exito”

Margarita Moreira Z

DEDICATORIA

A mi padre por ser mi inspiración por ser el pilar fundamental en mi vida quien me motivaron para que no decaiga y siga adelante con este trabajo de tesis.

A mis hijos queridos que fueron mi inspiración para seguir adelante y por todo el tiempo que no estube dedicados a ellos.

A mi amado esposo que siempre estubo ahi en cada momento de esta etapa de mi vida profesional.

Y a todos aquellos que me ayudaron en el transcurso de este tiempo les quedo muy agradecida de todo corazón.

Genny Janeth Parra Benavides

ÍNDICE

Resumen	1
Introducción	2
Datos de la Institución.....	5
CAPÍTULO I - MARCO TEORICO	11
1.1. Inserción Laboral.....	11
1.1.1. Ventajas de la integración laboral	11
1.1.2. Desventajas de la integración laboral	11
1.2. Rol de la Terapia Ocupacional en la inserción laboral	12
1.3. Habilidades y destrezas laborales y adaptativas funcionales relacionadas a la inserción laboral	13
1.4. Ocupaciones afines a sus habilidades y destrezas. Prospección al trabajo	13
1.5. Autonomía Personal	14
1.5.1 Aprendizaje y Autonomía funcional.....	15
1.6 .Plan de entrenamiento laboral	15
1.6.1. Reseña histórica	15
1.6.2. Entrenamiento Laboral.....	17
1.6.3. Importancia de entrenamiento laboral.....	17
1.6.4. Beneficios del entrenamiento	18
1.6.5. Lo que necesita saber y hacer	18
1.6.6. Como aprende la gente	19
1.6.7. Entrenamiento sistemático.....	20
1.6.8. Objetivos del Entrenamiento	21
1.6.9. Medios para inventariar necesidades del entrenamiento	22

1.6.10. Programación del entrenamiento	24
CAPITULO II PROPUESTA	26
2.1. Título de la propuesta	26
2.2. Autoras.....	26
2.3. Beneficiarios Directos	26
2.4. Beneficiarios Indirectos	26
2.5. Lugar y fecha	26
2.6. Facilitadores.....	26
2.7. Objetivo.....	26
2.8. Impacto de la Propuesta	27
CAPITULO III – DATOS ESTADISTICOS	28
3.1. Cuadros estadísticos según la discapacidad	28
3.2. Cuadros estadísticos según la edad	29
3.3. Cuadros estadísticos según el sexo	30
3.4. Cuadros estadísticos de las encuestas aplicadas a los padres de familias .	31
3.5. Cuadros estadísticos de las encuestas aplicadas a los docentes.....	39
3.6. Pruebas iniciales	41
3.7. Pruebas finales	51
3.8. Conclusiones	61
3.9. Recomendaciones	62
3.10. Bibliografía	63
Anexos	64

RESUMEN

La gran importancia del presente trabajo de investigación sobre la “INSERCIÓN LABORAL DE LOS JOVENES CON NECESIDADES ESPECIALES Y EL APOYO FUNCIONAL DEL INSTITUTO DE EDUCACION ESPECIAL ANGELICA FLORES ZAMBRANO DURANTE EL PERIODO 2013- 2014” contempla tres áreas de desempeño, las mismas que se orientan al cumplimiento y fortalecimiento de los niveles de inserción laboral de las personas con necesidades especiales, así como el de la sensibilización a los empresarios contratantes a fin de proveer de conocimientos que permitan la formación de espacios laborales amigables y así reducir los niveles de deserción laboral.

Por otra parte se trabaja con las familias, como referentes válidos y de apoyo al desarrollo humano de los mismos; todo este proceso apoyado desde un plan de comunicación que permite consolidar alianzas estratégicas y responsabilidades sociales, ampliando información hacia y desde la ciudadanía.

El Instituto de Educación Especial “Angélica Flores Zambrano” es una institución que abastece las necesidades educativas de los jóvenes CON NECESIDADES ESPECIALES, y con la etapa de madurez vocacional pueden enfrentar un ámbito laboral con estabilidad.

La investigación es descriptiva porque permite hacer estudios a profundidad, utilizando la observación directa lo cual nos ayuda a descubrir los hechos en su ambiente natural, de campo porque se va a recopilar información en el mismo lugar donde suceden los hechos en este caso el Instituto de Educación Especial Angélica Flores Zambrano.

INTRODUCCIÓN

Nuestro trabajo de investigación surge de la inquietud que como Tecnólogas en Terapia Ocupacional interactuamos en el campo de la Educación Especial se nos presentan a diario los proyectos de vida de cada uno de los estudiantes con necesidades educativas especiales.

Ya que muchas veces estas personas ingresan a las escuelas siendo niños y salen de ella siendo adultos o niños eternos con futuros inciertos que no les permiten realizarse como personas de derechos plenamente incluidos en todos los campos del quehacer humano.

Es por eso que con las nuevas leyes establecidas que hacen referencia a la integración laboral de las personas con necesidades especiales nos preguntamos si ¿existen programas laborales que brinden las habilidades necesarias para hacer autónoma la vida de las personas con necesidades especiales?

Se **justifica** el presente trabajo de esta manera ya que es muy importante recalcar que el tema de investigación escogido analiza cómo es el desarrollo de la autonomía de los jóvenes de necesidades especiales del Instituto Especial Angélica Flores Zambrano a través de la inserción laboral.

El tema es muy relevante porque la discapacidad que presentan los jóvenes mayoritariamente es la intelectual, y que este colectivo difícilmente es apreciado por los empresarios para oportunidades laborales, ya que la experiencia nos dice que se prefiere a las personas con discapacidad que presenten discapacidad auditiva y/o física sin afección cerebral.

La problemática es bastante preocupante ya que sin una integración laboral adecuada estos jóvenes no podrán desarrollar su autonomía para poder desenvolverse independientemente.

Esperamos que con este estudio la integración laboral de los jóvenes sea una herramienta muy importante en el desarrollo de la autonomía de cada uno de ellos.

Y que de esta manera se facilite la Inserción laboral de los jóvenes de necesidades Especiales en cada una de las empresas.

Los beneficiarios de esta investigación serán los jóvenes del IEAFZ ya que por medio de los resultados que se obtengan se podrán plantear propuestas que faciliten la integración laboral y permitan la autonomía de estos jóvenes.

Es por esta razón que nos planteamos la siguiente problemática:

Partiendo de lo general, uno de los objetivos prioritarios de los Terapistas Ocupacionales y de la Educación Especial es la preparación de los jóvenes de necesidades especiales para enfrentar desde su condición de adultos, los desafíos que implican el acceso a la vida social, comunitaria y al mundo autónomo.

El Instituto de Educación Especial Angélica Flores Zambrano de la ciudad de Manta brinda los servicios a estudiantes con necesidades educativas especiales asociados a la discapacidad intelectual, múltiple, autismo y sordoceguera, le compete trabajar muy comprometidamente en los apoyos necesarios para que los jóvenes puedan insertarse en igualdad de oportunidades a la etapa de su vida adulta, mediante el mejoramiento progresivo de la calidad de vida y de sus familias.

Con estos antecedentes y siendo el Instituto Especial Angélica Flores Zambrano el único en su categoría en la ciudad de Manta es necesario investigar ¿Cómo se está trabajando en este ámbito? A fin de ser realidad una vida independiente y autónoma.

Es por esta razón que se plantea la siguiente pregunta para determinar la situación problemática.

¿De qué manera influye la inserción laboral en el desarrollo de la autonomía de los jóvenes con necesidades Especiales del Instituto de Educación Especial Angélica Flores Zambrano?

Se delimita el proceso de estudio de la siguiente manera:

El objetivo principal es:

Desarrollar la autonomía personal de los jóvenes con necesidades especiales del Instituto de Educación Especial Angélica Flores Zambrano mediante la Inserción Laboral.

Se formula como hipótesis: Si se logra una inserción laboral adecuada de los jóvenes con Necesidades Especiales del Instituto de Educación Especial Angélica Flores Zambrano, se desarrolla su autonomía.

Se identificó como variable Independiente Lograr la inserción laboral adecuada

Y como variable dependiente Desarrollar su autonomía.

Para el logro del objetivo se proponen las siguientes tareas específicas.

- Equilibrar las actividades, destrezas, necesidades, personalidad de acuerdo con el entorno que se desenvuelven actualmente.

- Fomentar el aprendizaje eficaz y capacitación en actividades dentro y fuera de la Institución.
- Ejecutar programas a corto y largo plazo de entrenamiento laboral.
- Intervenir terapéutica y vocacionalmente a través del programa de inserción laboral para desarrollar habilidades y destrezas dirigidas a la estabilidad laboral.
- Lograr la autonomía personal de los jóvenes con necesidades educativas especiales.

Se utilizara la siguiente metodología.

Para realizar este trabajo investigativo se tomaron en cuenta los siguientes aspectos:

DISEÑO DEL ANTEPROYECTO

Este tema de investigación está basado en el diseño experimental

TIPOS DE INVESTIGACION

Los tipos de estudio a utilizarse son:

INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA.

Permite hacer estudios a profundidad, utilizando la observación directa que nos ayuda a descubrir los hechos en su ambiente natural, ya que permite recoger los datos cuantitativos y cualitativos de la población sujeta a estudios.

INVESTIGACIÓN DE CAMPO.

Es utilizada por encontrarse en el lugar donde se desarrolla el proceso investigativo, como es así en el Instituto de Educación Especial “Angélica flores Zambrano” de la ciudad de Manta.

INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA.

Utilizada como fuente de información recolectada de libros, revistas, periódico, revistas, etc. Es necesario recalcar su importancia para la edición del marco teórico.

METODOS

La metodología que hizo realizable este proyecto investigativo se deducen en los siguientes métodos:

MÉTODO DEDUCTIVO.

Se lo utiliza porque permite dar explicaciones lógicas a través de teorías existentes, y es necesario comprender, explicar y demostrar los objetivos de la investigación.

MÉTODO INDUCTIVO.

Se lo aplica porque permite establecer relaciones entre los datos de la Observación, y lograr formular hipótesis que sujetas a experimentaciones exitosas producen la globalización del problema y permite conformar una teoría.

MÉTODO HIPOTÉTICO.

Se lo emplea para aplicar el proceso de inducción que logra el planteamiento del problema.

MÉTODO CUANTITATIVO.

Se lo utiliza para establecer por medio del análisis de los datos y por estadísticas la verificación y comprobación de hipótesis hechas y objetivos planteados.

MÉTODO CUALITATIVO.

Este método es democrático y es esencial en el trabajo de campo ya que nos permite generar hipótesis y teorías.

MÉTODOS EMPIRICOS

Entre los métodos empíricos de investigación propuestos para nuestra tesis son:

OBSERVACIÓN.-

Permite observar los hechos para tomar información e incluirla en el análisis.

ENTREVISTA.-

A profesionales en la materia y a la rectora de la institución, con el fin de obtener información con respecto al tema y el problema planteado en la investigación.

ENCUESTA.-

Dirigidas al personal y a los padres de familia para tener información específica de los jóvenes con necesidades especiales que asisten al Instituto de Educación Especial "Angélica Flores Zambrano"

COMO RECURSOS HUMANOS SE TIENEN LOS SIGUIENTES:

- **Sra Margarita Estela Moreira** **Autora**
- **Sra Genny Janeth Parra** **Autora**
- **Lcdo. Luis Loor Mera** **Director de Tesis**

COMO RECURSOS MATERIALES

Las instituciones que aportan con la logística para la realización y culminación de nuestro proyecto de tesis son:

- Facultad de Especialidades en Ciencias de la Salud (ULEAM)

- Instituto de Educación Especial Angélica Flores Zambrano

LOS RECURSOS ECONOMICOS

El presente trabajo de investigación será cubierto en su totalidad por las autoras

DEFINICION DE LA POBLACION

La población que se tomó en esta investigación está formada por los jóvenes con discapacidad que asisten al Instituto de Educación Especial Educativa “Angélica Flores Zambrano” de la ciudad de Manta, Padres de familia, docentes, Terapistas Ocupacional, Rectora del IEAFZ .

DEFINICION DE LA MUESTRA

La muestra que nos sirvió de base corresponde a 35 de los estudiantes del PAF “Programa de Autonomía Funcional” del Instituto de Educación Especial “Angélica Flores Zambrano”

DATOS INSTITUCIONALES

INSTITUTO DE EDUCACION ESPECIAL “ANGELICA FLOREZ ZAMBRANO”

En la actualidad el instituto de Educación Especial Angélica Flores Zambrano En la actualidad en el Instituto cuenta en sus aulas con 300 niños/as y jóvenes adolescentes con diferentes discapacidades, distribuidos en los siguientes niveles y programas de atención:

- ✓ Educación Inicial.
- ✓ R.V.C. (rehabilitación basada en la comunidad).
- ✓ Deficiencia intelectual de 1^{ero} a 5^{to} ciclo.
- ✓ Discapacidad auditiva de 1^{ro} a 7^{mo} año básico.
- ✓ Centro de entrenamiento para el trabajo.
- ✓ Sordo ceguera múltiple.
- ✓ Cada aula atiende a 12 estudiantes.

Esta institución tiene como:

Misión:

Elevar la calidad de vida de los niños, niñas y jóvenes con necesidades educativas especiales asociadas a la discapacidad y/o en situación de riesgo, y sus familias, mediante la educación y equiparación de oportunidades, para que sean autónomos, productivos y felices.

Visión:

Convertir al Instituto en un centro de recursos, apoyos, vías de extensión educativa y comunitaria, local y regional para la educación e inclusión de niños, niñas y jóvenes con necesidades educativas especiales asociadas a la discapacidad; así la institución procurará ser agente de transformación social fundamentada en los principios de normalización, integración, equidad y participación comunitaria.

Filosofía de Principios:

- ✓ Dar atención a las personas con necesidades educativas especiales asociadas a la discapacidad para que sean autónomos, productivos y felices.
- ✓ El aprendizaje se logra con una fuerte inserción comunitaria pues la comunidad es nuestra escuela.
- ✓ Sensibilización y prevención a los diferentes sectores ciudadanos con respeto a las personas con discapacidad.
- ✓ Innovar permanentemente los servicios que se oferten, basados en la necesidad y en los avances científicos y tecnológicos.¹

¹ Código de convivencia del IEAFZ

CAPITULO I

MARCO TEORICO

1.1. INSERCIÓN LABORAL

Se entiende por integración laboral al proceso por el cual contribuye a desarrollar las capacidades de todas aquellas personas que ven dificultado el desarrollo de algunas actividades a causa de algún tipo de discapacidad o deficiencia. El objetivo principal es lograr que estas personas se inserten en el mundo laboral ordinario por lo que se debe motivar continuamente a estas personas con discapacidad.

Al hablar de inserción laboral de personas con alguna necesidad especial necesariamente nos estamos refiriendo al tema de los derechos humanos.

En la actualidad el Ecuador cuenta con políticas que identifican a personas con discapacidad como un grupo de atención prioritaria

Según el artículo del código de trabajo se establece que en el 2010, el 4% de los trabajadores de toda empresa debe estar formada por personas con discapacidad. Pues la sanción establecida para quienes incumplan esta normativa es de 10 salarios básicos mensuales por cada persona con discapacidad no encontrada²

1.1.1 VENTAJAS DE LA INTEGRACIÓN LABORAL

Las principales ventajas que se puede realizar con la integración laboral es:

- Identificar el trabajo que se puede adaptar a las limitaciones de las discapacidades de cada una de las personas con limitaciones.
- Ayudar a aceptar sus desventajas, reconociendo que existen limitaciones en el trabajo donde depende el tipo de discapacidad no es posible desempeñar a excepción que se cuente con tecnología avanzada.

² Artículo 42 numeral 33 del Código de Trabajo

- Estas personas con discapacidad aprenden a aceptarse a si mismo con su potencial y sus desventajas lo que les ayuda a desarrollarse con plenitud.³

1.1.2. DESVENTAJAS DE LA INTEGRACIÓN LABORAL

Las principales desventajas que se pueden observar a simple vista pueden ser:

- Muchas veces las barreras arquitectónicas en los interiores como en los exteriores constituyen un elemento fundamental al hablar de integración en los puestos que las construcciones en general no son aptas para desempeñar un desenvolvimiento pleno de las personas con discapacidad.
- Una desventaja mas que se suma al momento del proceso de integración laboral son atribuidas en su mayoría a la falta de conocimientos que existe con respecto al tema de la discapacidad.

1.2. ROL DEL TERAPISTA OCUPACIONAL EN LA INSERCIÓN LABORAL

Una de las principales misiones del Terapeuta Ocupacional es mantener y promover los estándares ocupacionales o vocacionales en base al bienestar de la persona que labora, de manera que se pueda implementar estrategias adaptativas biopsicosociales, con el propósito de mantener el control de calidad laboral con eficiencia y productividad tanto de la empresa como la del trabajador “joven con necesidades especiales.”

De esta manera se puede lograr utilizando herramientas propias de la terapia ocupacional como es:

- Orientar vocacionalmente para poder buscar las habilidades de acuerdo a la plaza de empleo.
- Seguimiento y sobre todo apoyo en el proceso de formación en el puesto de trabajo.

³ Integración del campo laboral de los bibliotecólogos de un estudio de Chile por Guzmán Paula 2005

- Apoyo a las familias en el proceso de la integración.

Estos le van a permitir evaluar las habilidades y destrezas de cada uno de los jóvenes con necesidades especiales y lograr así de esta manera obtener el perfil requerido.

La terapia ocupacional intenta lograr la mayor autonomía posible del trabajador mediante técnicas que le facilitan el control de ejecución de la tarea encomendada

1.3. HABILIDADES Y DESTREZAS LABORALES Y ADAPTATIVAS FUNCIONALES RELACIONADAS A LA INSERCIÓN LABORAL.

Es de vital necesidad evaluar las habilidades y destrezas pre-laborales para evitar riesgos y fracasos tempranamente antes del entrenamiento.

Las habilidades adaptativas a evaluar son:

- Comunicación
- Autocuidado
- Vida en el hogar
- Sociales
- Recursos de la comunidad
- Autodirección
- Salud y seguridad
- Habilidades académicas
- Uso del tiempo libre
- Trabajo

1.4. OCUPACIONES AFINES A SUS HABILIDADES Y DESTREZAS. PROSPECCIÓN AL TRABAJO

A fin de tener las ocupaciones accesibles a las que están predispuestos los jóvenes con necesidades especiales se debe tener en cuenta lo siguiente:

- Oportunidades en la comunidad, como en las empresas, como en el reglamento legal.
- Listas de las empresas en las que dan acceso al entrenamiento laboral
- Cronograma de trabajo.

Esta información es de vital importancia para poder ajustar acciones que integren los itinerarios y poder adaptarlas a una realidad en permanente cambio de manera que tanto en las empresas como participantes se benefician de una mayor eficacia en actuaciones.

1.5. AUTONOMIA PERSONAL

El concepto de autonomía se le da a la capacidad de realizar actividades de la vida cotidiana, potenciar el desarrollo personal y la inclusión social.

Todo esto con el fin de alcanzar el mayor grado de independencia y calidad de vida.

La autonomía depende de las características de cada persona por lo que cada uno de ellos tiene un nivel de autonomía lo que esto dependerá del grado de nivel en su funcionamiento.

Ponemos de ejemplo que para un niño comer, vestirse, ir al baño son actividades muy complejas pero que para otro niño no lo será.

La autonomía no solamente es que sepa vestirse de manera mecánica si no que comprenda, entienda y valore dicha actividad.

De esta manera enseñar a las personas con discapacidad con el objetivo de que en relación a sus potenciales haga por si misma todo lo que le sea posible.

1.5.1. APRENDIZAJE Y AUTONOMIA FUNCIONAL

Se necesita al aprendizaje de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, valores, básicos y vitales requeridos para desempeñarse con eficacia de manera productiva en los ambientes naturales como son la del : hogar, escuela, la comunidad y en los medios laborales, tanto en el presente como en el futuro.

En las personas con discapacidad intelectual, el objetivo primordial del aprendizaje debe ser de manera específica para que pueda contribuir a la parte personal, del esfuerzo que cada uno pueda realizar para lograr estos objetivos dependerá del nivel de independencia que se logre.

1.6. PLAN DE ENTRENAMIENTO LABORAL

La aplicación de los recursos humanos tiene como tarea proporcionar las capacidades humanas requeridas por una organización y desarrollar habilidades y aptitudes de cada individuo para ser lo más satisfactorio así mismo y a la colectividad que se desenvuelve.

No debemos olvidar que las organizaciones dependen para su funcionamiento y su evolución del talento humano con que uno se cuenta.

Se puede decir que una organización es el retrato de sus miembros por lo tanto los procesos de entrenamiento permiten establecer, actualizar y reconocer requerimientos a futuro, el suministro de empleados calificados y asegurar el desarrollo de los recursos humanos.

1.6.1. RESEÑA HISTÓRICA DEL ENTRENAMIENTO

El entrenamiento es otra función de personal que ha sido asunto de énfasis considerable durante las dos Guerras, tanto por parte de la industria como del gobierno. La experiencia y los conocimientos obtenidos en el campo del entrenamiento durante estos dos períodos hicieron mucho para que las compañías se dieran cuenta de sus contribuciones potenciales, con el resultado de que el entrenamiento se convirtió en una división importante del departamento de personal.

1.- El adiestramiento ha evolucionado desde las primeras sociedades del mundo antiguo, pasando por sistemas primitivos de aprendizaje de oficios artesanales.

2.- En 1940, el Servicio de Capacitación dentro de la Industria (TWI) de la Comisión de Fuerza de Trabajo para la Guerra en USA se establece para auxiliar a la industria a mejorar la productividad de los trabajadores a través de una mejor capacitación. El Training Within Industry (TWI), plantea por filosofía entrenar dentro de la misma industria, se prepara a un grupo de instructores que fueran conocedores de la actividad laboral, organización laboral y del oficio (un maestro artesanal). Se estableció una metodología heurística, racional, simple y fácil de enseñar: ¿Qué hago?, ¿Por qué?, Para qué?, ¿Dónde?, ¿Cómo?, ¿Cuándo?, ¿Con qué periodicidad?. En aquel entonces, el afecto fue multiplicador: En pocos meses más de doscientos especialistas prepararon a tres mil instructores, que formaron a treinta mil maestros de taller que a su vez adiestraron a un millón y medio de jefes de equipo, responsables en el lugar de trabajo, aproximadamente veinticinco millones de trabajadores.

Los resultados fueron acompañados de una mejor eficiencia a diversos niveles, hizo que el sistema se extendiera por Inglaterra y otros países europeos, creándose organismos nacionales para su desarrollo y divulgación, una vez finalizada la II Guerra Mundial (Urquijo, 1989, p.p. 16-18).

3.- En nuestro país, el Instituto Nacional de Cooperación Educativa INCE fundado en 1959 por el Dr. Luis B. Prieto Figueroa, incorporó la metodología del TWI en sus cursos para la formación de instructores y de Capacitación Obrera, para la formación en oficios artesanales.

4.- En 1962, el Presidente Kennedy firma la Ley de Capacitación y Desarrollo de la Fuerza de Trabajo.

La palabra entrenamiento tiene muchos significados. Algunos especialistas en administración de personal consideran que el entrenamiento es un medio para desarrollar la fuerza laboral en los cargos ocupados.

La formación profesional es la educación profesional, institucionalizada o no, que busca preparar y formar al hombre para el ejercicio de una profesión en determinado mercado de trabajo. Sus objetivos son amplios y a largo plazo, buscando calificar al hombre para una futura profesión o labor.

1.6.2. ENTRENAMIENTO LABORAL

El entrenamiento es la educación profesional que busca adaptar al hombre a determinado cargo. Sus objetivos se sitúan a corto plazo, son limitados e inmediatos, buscando dar al individuo los elementos esenciales para el ejercicio de un cargo y preparándolo de manera adecuada.

El entrenamiento como un proceso educacional a corto plazo mediante el cual las personas aprende conocimientos, aptitudes y habilidades en función de objetivos definidos. Se involucra el término “Educativo”, ya que a lo largo de la vida hemos estado en un continuo aprendizaje derivado de influencias que recibimos del ambiente social, para adaptarnos a las normas y valores sociales vigentes y aceptados.

Podemos decir entonces, que el entrenamiento a personas o jóvenes con necesidades especiales que adopta un cargo o función dentro de una organización, e implica la transmisión de conocimientos, y sea información de la empresa, de sus productos, servicios, su organización, su política, etc.

1.6.3. IMPORTANCIA DEL ENTRENAMIENTO

El entrenamiento llena el vacío entre lo que alguien está capacitado para hacer y lo que puede llegar a ser capaz de hacer. Su primer propósito es asegurar, lo más pronto posible que la gente pueda alcanzar un nivel aceptable en su trabajo.

Con base en esto, el entrenamiento actúa mejorando las capacidades y el conocimiento que se requieren para elevar el nivel de desempeño en el trabajo actual, o para desarrollar un potencial para el futuro.

1.6.4. BENEFICIOS DEL ENTRENAMIENTO

Los beneficios que se obtienen del entrenamiento y el desarrollo sistemáticos del personal son:

- Brindar a la organización las capacidades y la habilidad que ésta necesita para lograr sus objetivos estratégicos.
- Acortar el tiempo de aprendizaje de tal forma que los nuevos reclutas alcancen el nivel de desempeño del trabajador experimentado y eficiente, tan rápida y económicamente como sea posible.
- Mejorar la eficiencia y la efectividad de los empleados ya existentes.
- Ayudar a la gente a desarrollar sus habilidades naturales, de tal forma que la compañía pueda satisfacer sus requerimientos futuros de recursos humanos en términos tanto de calidad como de cantidad, desde dentro de la organización.

El programa de entrenamiento debe tomarse como una inversión. Este cuesta dinero, pero si se invierte bien, va a producir retornos valiosos.

1.7.5. LO QUE SE NECESITA SABER Y HACER

1.- Entender los principios básicos de la forma en que aprende la gente, esto le va a decir a uno como planear y dirigir los programas de entrenamiento.

2.- Aprender el concepto del entrenamiento sistemático, cosa que se debe hacer para obtener resultados.

- 3.- Saber cómo identificar las necesidades de entrenamiento y desarrollo.
- 4.- Estar en capacidad de planear programas de entrenamiento y desarrollo que hayan de satisfacer las necesidades identificadas. Esto incluye cursos formales e informales y cursos dentro o fuera del trabajo.
- 5.- Saber cómo obtener y utilizar técnicas apropiadas de entrenamiento.
- 6.- Entender cómo obtener lo mejor de los programas de desarrollo gerencial.
- 7.- Tomar medidas para evaluar los resultados de los programas de entrenamiento y desarrollo, y utilizar tales resultados para incrementar su efectividad.

1.6.6. CÓMO APRENDE LA GENTE

El entrenamiento funciona mejor si se basa en la apreciación de la forma en que la gente aprende. Las diez condiciones que se requieren para un aprendizaje exitoso son:

- 1.- El individuo tiene que estar motivado para aprender, y lo estará si piensa que ello le va a reportar algún beneficio personal.
- 2.- El alumno debe obtener satisfacciones por el aprendizaje.
- 3.- Deben establecerse los patrones y las metas de desempeño para el alumno.
- 4.- El alumno necesita guía en términos de un sentido de dirección y retroalimentación con respecto a su progreso.
- 5.- El aprendizaje es un proceso activo, no pasivo. La gente aprende mejor haciendo y participando que limitándose a atender.

6.- Las técnicas de entrenamiento deben utilizarse discriminadamente, para ajustarse a los objetivos del programa de entrenamiento y a las necesidades del individuo.

7.- Los métodos de aprendizaje deben variarse para mantener el interés.

8.- Se debe dar un margen de tiempo para asimilar el aprendizaje. En la planeación de cursos y en la revisión del progreso debe recordarse siempre la existencia de la curva de aprendizaje, la cual representa el tiempo necesario para adquirir capacidades.

9.- El alumno necesita que se le refuerce la conducta correcta. En otras palabras, necesita saber cuándo lo está haciendo bien, para asegurar que obtenga buenos hábitos y capacidades y lo estimule a aprender más.

10.- Como proceso, el aprendizaje puede operar a diferentes niveles de complejidad, dependiendo del cargo. Consecuentemente, los programas y las técnicas de entrenamiento tienen que ajustarse a cada caso.

1.6.7. ENTRENAMIENTO SISTEMÁTICO

Para tener éxito se necesita adoptar un enfoque sistemático del entrenamiento, lo que quiere decir:

- Identificar y analizar las necesidades de entrenamiento.
- Definir los objetivos del entrenamiento, ya que éste tiene que dirigirse al logro de metas mensurables expresadas en términos de mejoras y cambios en el comportamiento que conduzcan a un mejor desempeño.
- Preparar planes acordes con los objetivos, que describan los costos y beneficios de los programas de entrenamiento propuestos.

- Poner en marcha los planes de entrenamiento.
- Monitorear y analizar los resultados.
- Retroalimentar los resultados de la evaluación, de tal forma que el entrenamiento pueda mejorar.

1.6.8. OBJETIVOS DEL ENTRENAMIENTO LABORAL

Los principales objetivos del entrenamiento son:

- 1.- Preparar al personal para la ejecución inmediata de las diversas tareas del cargo.
- 2.- Proporcionar oportunidades para el desarrollo personal continuo, no sólo en su cargo actual, sino también en otras funciones en las cuales puede ser considerada la persona.
- 3.- Cambiar la actitud de las personas, bien sea para crear un clima más satisfactorio entre los empleados, aumentar su motivación o hacerlos más receptivos a las técnicas de supervisión y gerencia.

El entrenamiento es una responsabilidad de línea y una función de staff. Desde el punto de vista de la administración, el entrenamiento constituye una responsabilidad administrativa.

En otras palabras, “las actividades de entrenamiento se basan en una política que lo reconoce como responsabilidad de cada administrador y supervisor, quienes deben recibir asistencia especializada para enfrentar esa responsabilidad. Para realizar La política, pueden asignarse entrenadores de staff y divisiones de entrenamiento especializadas”.

El proceso de entrenamiento se parece a un modelo de sistema abierto cuyos componentes son:

- ✓ Entradas (inputs): Individuos en entrenamiento, recursos empresariales, información, habilidades.
- ✓ Procesamiento u operación Proceso de aprendizaje individual, programa de entrenamiento, etc.
- ✓ Salidas.-Personal habilitado, éxito o eficacia organizacional, etc.
- ✓ Retroalimentación.-Evaluación de los procedimientos y resultados del entrenamiento, a través de medios informales o investigaciones sistemáticas.

En términos amplios, el entrenamiento implica un proceso compuesto de cuatro etapas:

- 1.- Inventario de necesidades de entrenamiento (diagnóstico).
- 2.- Programación del entrenamiento para atender las necesidades.
- 3.- Implementación y ejecución
- 4.- Evaluación de resultados

1.6.9. MEDIOS PARA INVENTARIAR NECESIDADES DE ENTRENAMIENTO

Los principales medios utilizados para efectuar el inventario de necesidades de entrenamiento son:

1.- EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Mediante esta, no sólo es posible descubrir a los empleados que vienen ejecutando sus tareas por debajo de un nivel satisfactorio, sino averiguar

también que sectores de la empresa reclaman una atención inmediata de los responsables del entrenamiento.

2.- OBSERVACIÓN

Verificar donde hay evidencias de trabajo ineficiente, como daño de equipo, atraso en el cronograma, pérdida excesiva de materia prima, número elevado de problemas disciplinarios, alto índice de ausentismo, rotación elevada, etc.

3.- CUESTIONARIOS

Investigaciones mediante cuestionarios y listas de verificación (check list) que evidencien las necesidades de entrenamiento.

4.- SOLICITUD DE SUPERVISORES Y GERENTES

Cuando la necesidad de entrenamiento apunta a un nivel más alto, los propios gerentes y supervisores son propensos a solicitar entrenamiento para su personal.

5.- ENTREVISTAS CON SUPERVISORES Y GERENTE

Contactos directos con supervisores y gerentes respecto a problemas solucionados mediante entrenamiento, que se descubren en las entrevistas con los responsables de los diversos sectores.

6.- REUNIONES ÍTER DEPARTAMENTALES

Discusiones íter departamentales acerca de asuntos concernientes a objetivos organizacionales, problemas operativos, planes para determinados objetivos y otros asuntos administrativos.

7.- EXAMEN DE EMPLEADOS

Resultados de los exámenes de selección de empleados que ejecutan determinadas funciones o tareas.

8.- MODIFICACIÓN DEL TRABAJO

Cuando se introduzcan modificaciones parciales o totales en las rutinas de trabajo, es necesario entrenar previamente a los empleados en los nuevos métodos y procesos de trabajo.

9.- ENTREVISTA DE SALIDA

Cuando el empleado va a retirarse de la empresa, es el momento más apropiado para conocer su opinión sincera acerca de la empresa y las razones que motivaron su salida. Es posible que salgan a relucir deficiencias de la organización susceptibles de corrección.

10.- ANÁLISIS DE CARGOS

Cuadro de las tareas que debe cumplir el ocupante y de las habilidades que debe poseer

11.- INFORMES PERIÓDICOS

De la empresa o de producción, que muestren las deficiencias por falta de entrenamiento.

1.6.10. PROGRAMACIÓN DEL ENTRENAMIENTO

Una vez inventariado y determinado las necesidades de entrenamiento, se procede a la programación del entrenamiento, sistematizada y fundamentada en los siguientes aspectos, que deben analizarse durante el inventario:

- 1.- ¿Cuál es la necesidad?
- 2.- ¿Dónde fue señalada por primera vez?
- 3.- ¿Ocurre en otra área o en otro sector?
- 4.- ¿Cuál es su causa?
- 5.- ¿Es parte de una necesidad mayor?
- 6.- Cómo satisfacerla, ¿por separado o en conjunto?
- 7.- ¿Se necesita alguna indicación inicial antes de satisfacerla?
- 8.- Si la necesidad es inmediata, ¿Cuál es su prioridad con respecto a los demás?
- 9.- ¿La necesidad es permanente o temporal?
- 10.- ¿A cuántas personas y cuantos servicios alcanzará?
- 11.- ¿Cuál es el tiempo disponible para el entrenamiento?
- 12.- ¿Cuál es el costo probable del entrenamiento?
- 13.- ¿Quién va a impartir el entrenamiento?

El inventario de necesidades de entrenamiento debe suministrar la siguiente información para diseñar la programación de entrenamiento:

- ✓ ¿QUÉ debe enseñarse?
- ✓ ¿QUIÉN debe aprender?
- ✓ ¿CUÁNDO debe enseñarse?
- ✓ ¿DÓNDE debe enseñarse?
- ✓ ¿CÓMO debe enseñarse?
- ✓ ¿QUIÉN debe enseñar?

CAPITULO II

2.1. TITULO DE PROPUESTA

La implementación de un Terapeuta Ocupacional en el área de inserción laboral del Instituto de Educación Especial Angélica Flores Zambrano para fomentar la autonomía personal de estos jóvenes.

2.2. Autoras

Margarita Estela Moreira Zambrano

Genny Janeth Parra Benavides

2.3. Beneficiarios Directos

Jóvenes con necesidades educativas especiales del Instituto de Educación Especial Angélica Flores Zambrano

2.4. Beneficiarios Indirectos

Profesores

Padres de familias

Empresarios

2.5. Lugar y fecha

Instituto De Educación Especial Angélica Flores Zambrano

De enero a junio periodo de 6 meses

2.6. Facilitadores

La ejecución del plan de terapia ocupacional fue avalada por la rectora de la institución y el director de área

2.7. Objetivo

Lograr el 100% de la inserción laboral

2.8. Impacto de la propuesta

Que por medio de la implementación de un Terapeuta Ocupacional en el área de la inserción laboral se logre un mayor índice de jóvenes con necesidades educativas especiales insertados en el ámbito laboral.

CAPITULO III

Verificación de resultados

3.1. Cuadros estadísticos aplicados a los estudiantes del Instituto De Educación Especial Angélica Flores Zambrano de la ciudad de Manta.

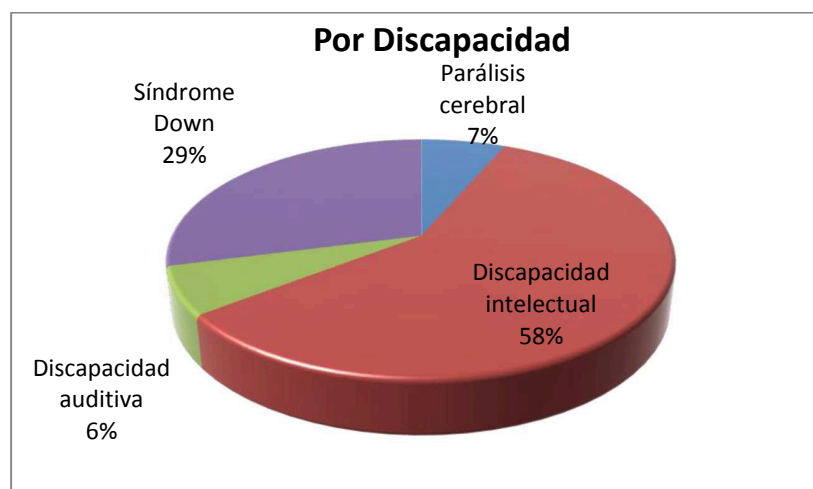
Cuadros estadísticos según la discapacidad

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Parálisis cerebral	2	7%
Discapacidad intelectual	18	58%
Discapacidad auditiva	2	6%
Síndrome Down	9	29%
total	31	100%

Autoras: Margarita Moreira y Genny Parra

Fuentes: Fichas clínicas

Cuadro #1



Los resultados que arroja el cuadro estadístico es que el 58% de los jóvenes con necesidades educativas especiales presentan discapacidad intelectual, 29% presenta síndrome Down, 7% presenta parálisis cerebral y el 6% con discapacidad auditiva. Siendo así el de mayor porcentaje la discapacidad intelectual con el 58%.

3.2. Cuadros estadísticos aplicados a los estudiantes del Instituto De Educación Especial Angélica Flores Zambrano de la ciudad de Manta.

Cuadros estadísticos según la edad

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
21-23 años	11	35%
24-26 años	12	39%
27-30 años	8	26%
total	31	100%

Autoras: Margarita Moreira y Genny Parra

Fuentes: Fichas clínicas

Cuadro #2



Los resultados que arroja el cuadro estadístico es que los jóvenes con necesidades educativas especiales comprendidos entre las edades de 24-26 son 12 con el 35%, mientras que los de 21-23 años con el 35% y por último los de 27-30 años con el 26%. Siendo así la edad que mayor predomina la de 24-26 años con el 39%.

3.3. Cuadros estadísticos aplicados a los estudiantes del Instituto de Educación Especial Angélica Flores Zambrano de la ciudad de Manta.

Cuadros estadísticos según el sexo

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Mujeres	12	37%
Varones	19	63%
total	31	100%

Autoras: Margarita Moreira y Genny Parra

Fuentes: Fichas clínicas

Cuadro #3



En este cuadro podemos constatar que el mayor número de jóvenes con necesidades educativas especiales corresponde al sexo masculino con el 61%, mientras que con el 39 % corresponde al sexo femenino. Siendo así el sexo masculino el que predomina.

3.4. Cuadros estadísticos de las encuestas aplicadas a los padres de familias de los jóvenes con necesidades educativas especiales del Instituto de Educación Especial Angélica Flores Zambrano

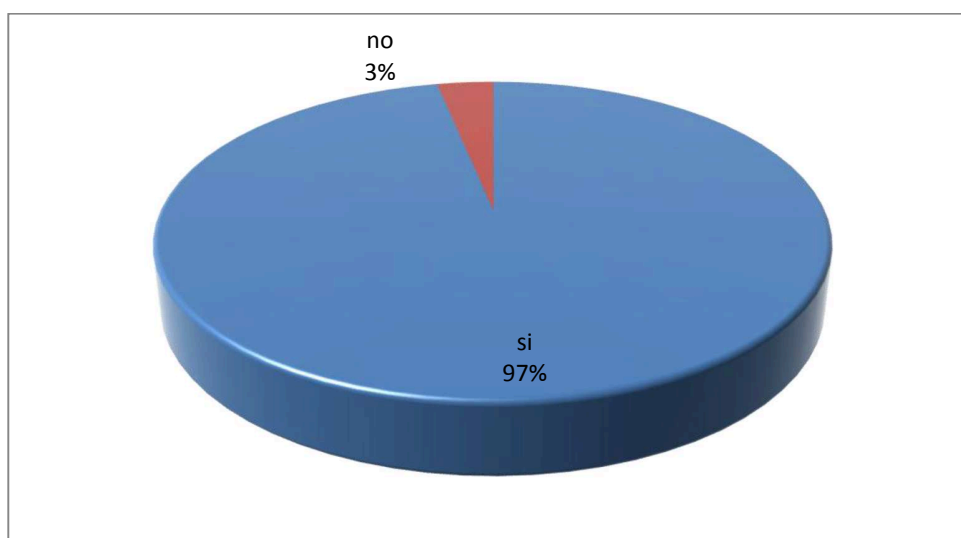
Pregunta 1

¿Conoce las habilidades y destrezas de su hijo?		
Alternativa	Frecuencia	%
si	30	97%
no	1	3%
total	31	100%

Autoras: Margarita Moreira y Genny Parra

Fuentes: Encuestas realizadas a los padres

Cuadro #4



Los resultados de las respuestas obtenidas en la encuesta que se les realizó a los padres de familia es que el 97% de los padres de familia si conoce las habilidades de sus hijos, mientras que el 3% no lo conoce. De esta manera podemos darnos cuenta que la mayoría de los padres de familia conocen las habilidades de los jóvenes .

Cuadros estadísticos de las encuestas aplicadas a los padres de familias de los jóvenes con necesidades educativas especiales del Instituto de Educación Especial Angélica Flores Zambrano

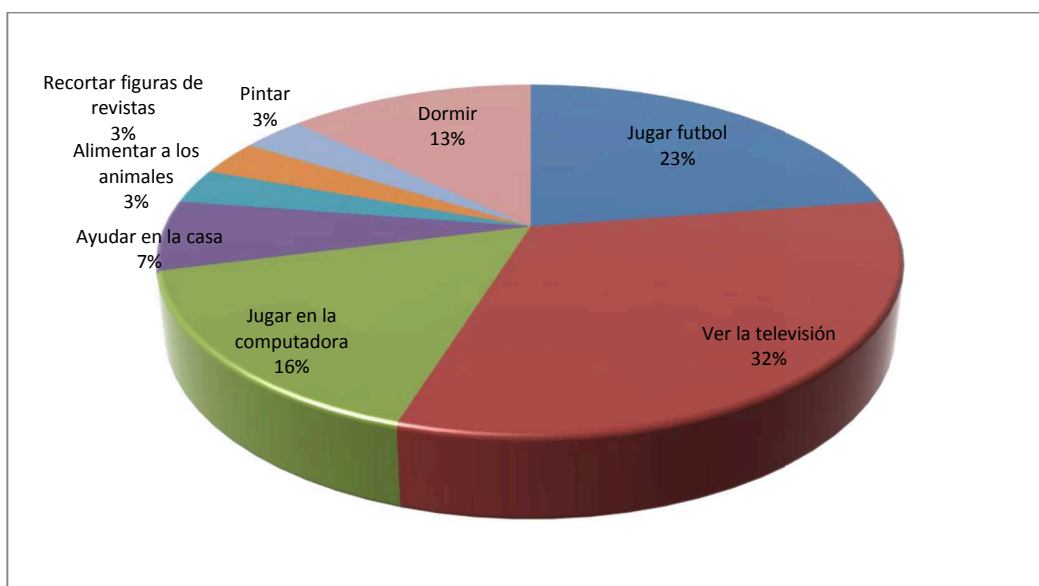
Pregunta 2

¿En qué ocupación invierte su hijo el tiempo libre?		
Alternativa	Frecuencia	%
Jugar futbol	7	23%
Ver la televisión	10	32%
Jugar en la computadora	5	16%
Ayudar en la casa	2	7%
Alimentar a los animales	1	3%
Recortar figuras de revistas	1	3%
Pintar	1	3%
Dormir	4	13%
Total	31	100%

Autoras: Margarita Moreira y Genny Parra

Fuentes: Encuestas realizadas a los padres

Cuadro # 5



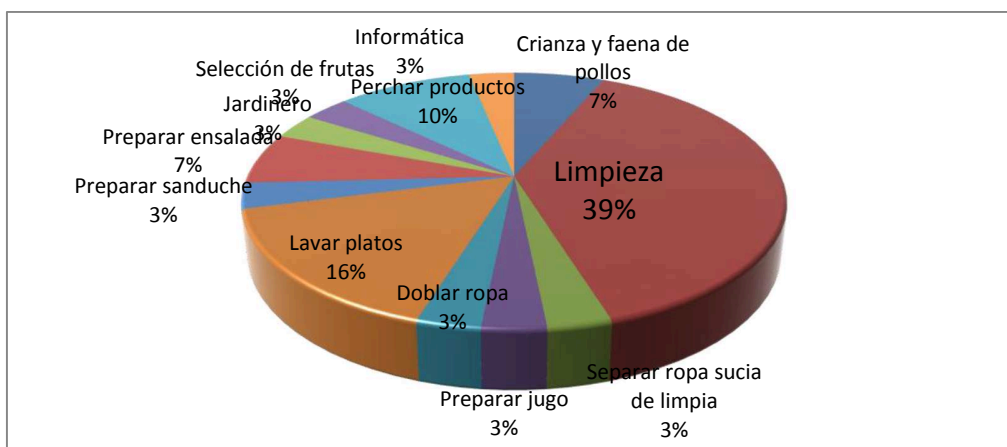
El resultado de la encuesta realizada a los padres de familia demuestra que los jóvenes invierten su tiempo libre en distintas actividades teniendo el de mayor porcentaje con el 32% es ver televisión, 23% jugar al futbol.16% jugar en la computadora, 13% dormir, 7% ayudar en casa,3 % alimentar a los animales,3% recortar figuras de revistas y el 3% pintar. Sobresaliendo con el 32% el ver televisión.

Cuadros estadísticos de las encuestas aplicadas a los padres de familias de los jóvenes con necesidades educativas especiales del Instituto de Educación Especial Angélica Flores Zambrano

Pregunta 3

¿En qué ocupación laboral cree que su hijo se desempeña con éxito?		
Alternativa	Frecuencia	%
Crianza y faena de pollos	2	7%
Limpieza	12	39%
Separar ropa sucia de limpia	1	3%
Preparar jugo	1	3%
Doblar ropa	1	3%
Lavar platos	5	16%
Preparar sanduche	1	3%
Preparar ensalada	2	7%
Jardinero	1	3%
Selección de frutas	1	3%
Perchar productos	3	10%
Informática	1	3%
Total	31	100%

Cuadro # 6



El resultado de la encuesta realizada a los padres de familia se demuestra en las actividades que se pueden desempeñar los jóvenes con necesidades educativas especiales según el criterio de sus padres el 39% cree se desempeñan mejor en la limpieza, 16% lavando platos, 10% perchando productos, 7% faena y crianza de pollos, 7% preparación de ensalada, 3% separar ropa sucia de limpia, 3% doblar ropa, 3% preparar sanduche, 3% jardinería, 3% preparar jugo, 3% selección de fruta, 3% informática. Teniendo así el de mayor valor con el 39% el de la limpieza.

Cuadros estadísticos de las encuestas aplicadas a los padres de familias de los jóvenes con necesidades educativas especiales del Instituto de Educación Especial Angélica Flores Zambrano

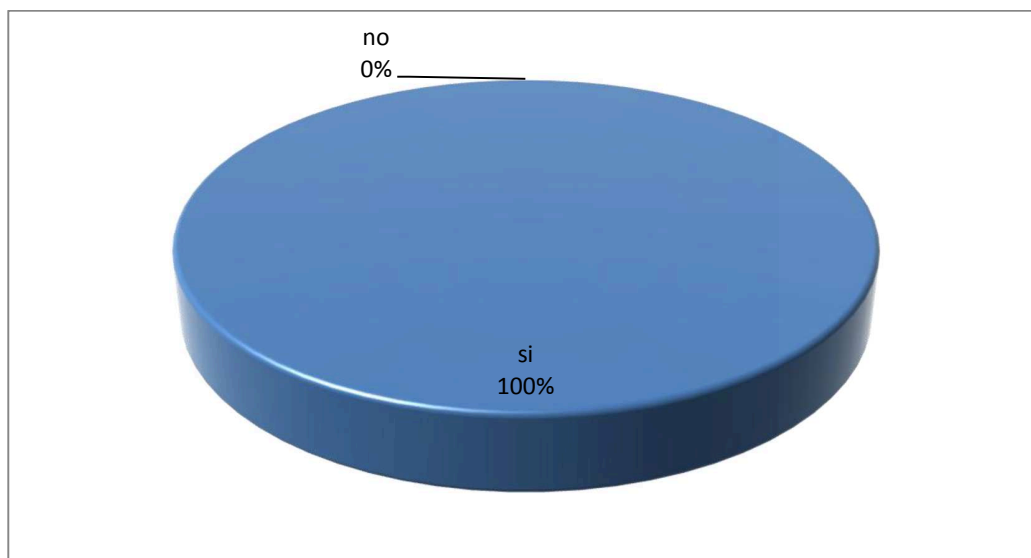
Pregunta 4

¿Se comprometería usted apoyar el entrenamiento laboral de su hijo?		
Alternativa	Frecuencia	%
si	31	100%
no	0	0%
total	31	100%

Autoras: Margarita Moreira y Genny Parra

Fuentes: Encuestas realizadas a los padres

Cuadro # 7



El resultado de la encuesta realizada a los padres de familia se demuestra que el 100% se comprometen a participar en el proceso de entrenamiento laboral de sus hijos con el fin de que sea una integración laboral permanente en el puesto de trabajo.

Cuadros estadísticos de las encuestas aplicadas a los padres de familias de los jóvenes con necesidades educativas especiales del Instituto de Educación Especial Angélica Flores Zambrano

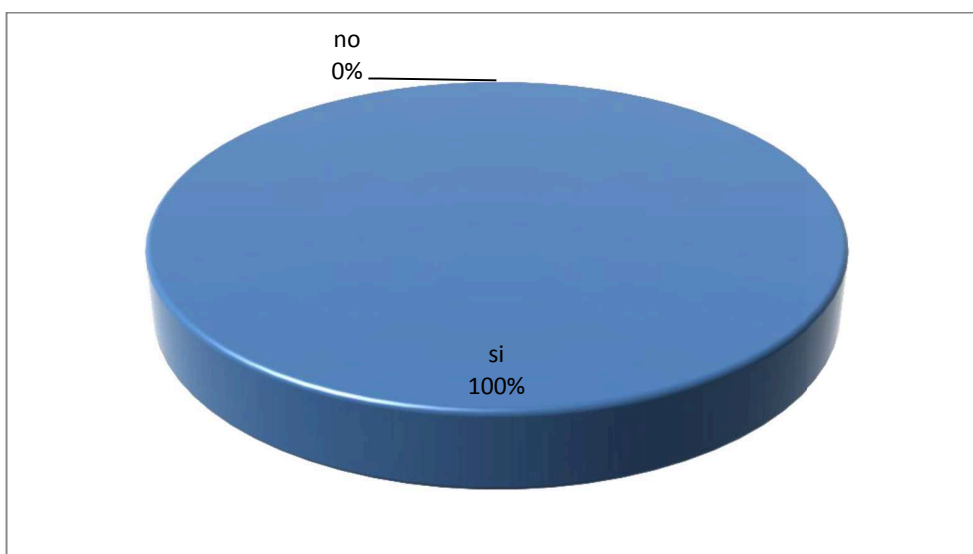
Pregunta 5

¿Cree usted que con la presencia permanente de un terapeuta ocupacional su hijo puede tener una inserción laboral adecuada?		
Alternativa	Frecuencia	%
si	31	100%
no	0	0%
total	31	100%

Autoras: Margarita Moreira y Genny Parra

Fuentes: Encuestas realizadas a los padres

Cuadro # 8



El resultado de la encuesta realizada a los padres de familia se demuestra que el 100% está de acuerdo con presencia permanente de un terapeuta ocupacional en el área de entrenamiento laboral con el fin de que sus hijos reciban un entrenamiento acorde a las necesidades de los estudiantes y así lograr una inserción laboral adecuada.

Cuadros estadísticos de las encuestas aplicadas a los padres de familias de los jóvenes con necesidades educativas especiales del Instituto de Educación Especial Angélica Flores Zambrano

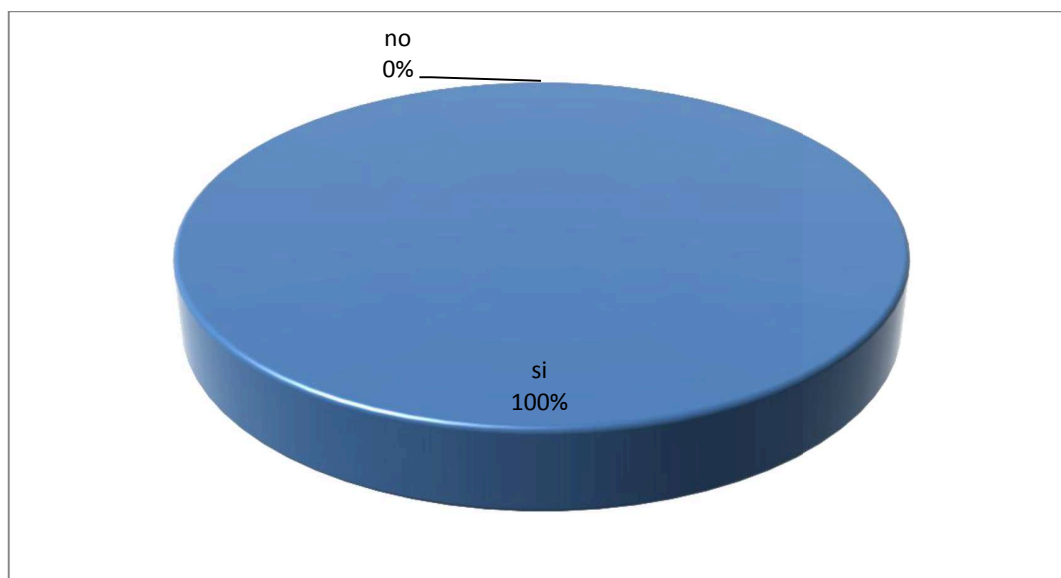
Pregunta 6

¿Cree usted que el programa de inserción laboral su hijo conseguirá un empleo estable?		
Alternativa	Frecuencia	%
si	31	100%
no	0	0%
total	31	100%

Autoras: Margarita Moreira y Genny Parra

Fuentes: Encuestas realizadas a los padres

Cuadro # 9



El resultado de la encuesta realizada a los padres de familia se demuestra que el 100% cree que con que el programa de inserción laboral su hijo conseguirá un empleo estable

3.5. Cuadros estadísticos de las encuestas aplicadas a los docentes de los jóvenes con necesidades educativas especiales del Instituto de Educación Especial Angélica Flores Zambrano

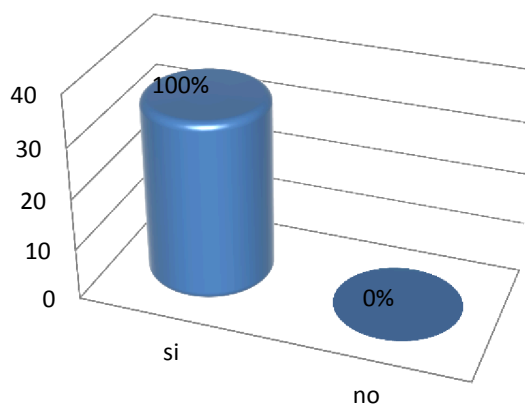
Pregunta 1

¿Está de acuerdo que con la inserción laboral se abrirán más plazas de trabajo para los jóvenes del I.E.A.F.Z?		
Alternativa	Frecuencia	%
si	35	100%
no	0	0%
total	35	100%

Autoras: Margarita Moreira y Genny Parra

Fuentes: Encuestas realizadas a los docentes

Cuadro # 10



El resultado de la encuesta realizada a docentes del instituto de educación Especial Angélica Flores Zambrano demuestra que el 100% está de acuerdo que con la inserción laboral se abrirán más plazas de trabajo para los jóvenes.

Cuadros estadísticos de las encuestas aplicadas a los docentes de los jóvenes con necesidades educativas especiales del Instituto de Educación Especial Angélica Flores Zambrano

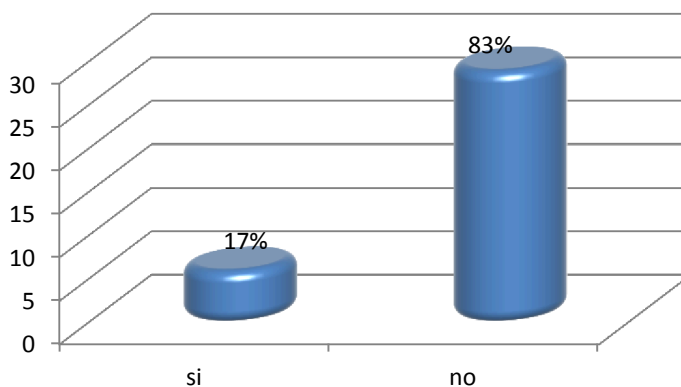
Pregunta 2

¿Las áreas del I.E.A.F.Z están adecuadas para el entrenamiento laboral?		
Alternativa	Frecuencia	%
si	6	17%
no	29	83%
total	35	100%

Autoras: Margarita Moreira y Genny Parra

Fuentes: Encuestas realizadas a los docentes

Cuadro # 11



El resultado de la encuesta realizada a docentes del instituto de educación Especial Angélica Flores Zambrano demuestra que el 83% dicen que las áreas de la institución están adecuadas para el entrenamiento laboral de los jóvenes con necesidades educativas especiales, mientras que el 17 % dicen que no están adecuadas.

Cuadros estadísticos de las encuestas aplicadas a los docentes de los jóvenes con necesidades educativas especiales del Instituto de Educación Especial Angélica Flores Zambrano

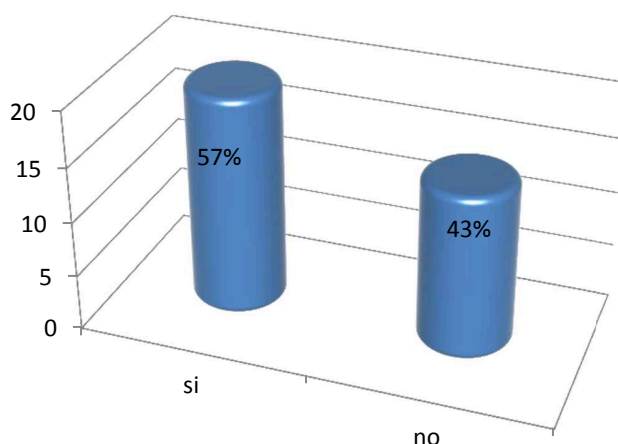
Pregunta 3

¿Se cuenta con el personal adecuado para el entrenamiento laboral de los jóvenes para posterior salir a una inserción laboral?		
Alternativa	Frecuencia	%
si	20	57%
no	15	43%
total	35	100%

Autoras: Margarita Moreira y Genny Parra

Fuentes: Encuestas realizadas a los docentes

Cuadro # 12



El resultado de la encuesta realizada a docentes del instituto de educación Especial Angélica Flores Zambrano demuestra que el 57% cree que si dé cuenta con el personal necesario para el entrenamiento laboral de los jóvenes con necesidades educativas especiales, mientras que el otro 43 % dicen que no se cuenta con el personal necesario que se necesita de mas Terapistas Ocupacionales para lograr mejores resultados.

Cuadros estadísticos de las encuestas aplicadas a los docentes de los jóvenes con necesidades educativas especiales del Instituto de Educación Especial Angélica Flores Zambrano

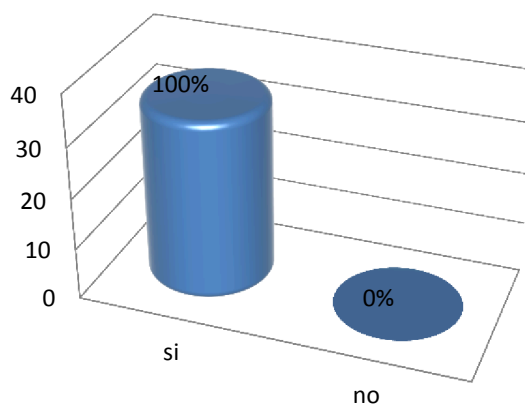
Pregunta 4

¿Los jóvenes del I.E.A.F.Z son entrenados conforme a las necesidades del mercado laboral actual?		
Alternativa	Frecuencia	%
si	35	100%
no	0	0%
total	35	100%

Autoras: Margarita Moreira y Genny Parra

Fuentes: Encuestas realizadas a los docentes

Cuadro # 13



El resultado de la encuesta realizada a docentes del instituto de educación Especial Angélica Flores Zambrano demuestra que el 100% de los docentes están de acuerdo que los jóvenes son entrenados conforme a las necesidades del mercado laboral .

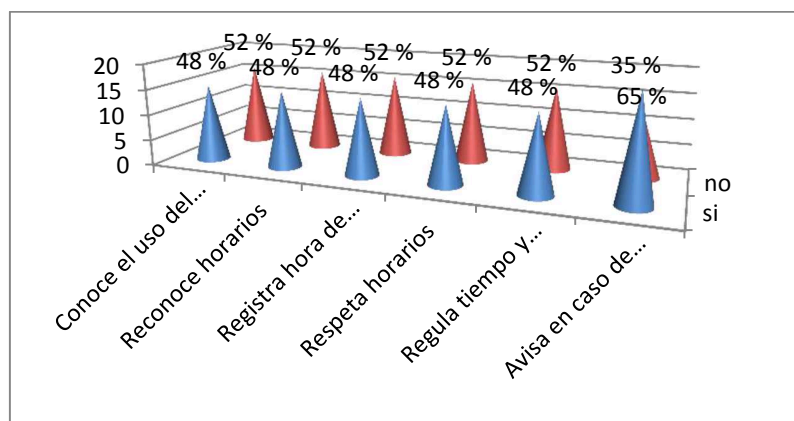
3.6. Cuadros estadísticos de las evaluaciones iniciales aplicadas a los jóvenes con necesidades educativas especiales del Instituto de Educación Especial Angélica Flores Zambrano

Asistencia y Puntualidad	Frecuencia		total	%		Total %
	si	no		Si	no	
Conoce el uso del reloj	15	16	31	48 %	52 %	100 %
Reconoce horarios	15	16	31	48 %	52 %	100 %
Registra hora de entrada y de salida	15	16	31	48 %	52 %	100 %
Respeto horarios	15	16	31	48 %	52 %	100 %
Regula tiempo y puntualidad	15	16	31	48 %	52 %	100 %
Avisa en caso de retraso o inasistencia	20	11	31	65 %	35 %	100 %

Autoras: Margarita Moreira y Genny Parra

Fuentes: evaluación aplicada a los jóvenes con necesidades educativas especiales

Cuadro # 13



En este cuadro de la evaluación inicial se toma en cuenta los parámetros de asistencia y puntualidad en la que corresponde a al conocimiento del uso del reloj el 48% con el si mientras que el 52 % no sabe utilizar el reloj, con lo que respecta a si registra la hora de entrada y de salida el 48% con el si, mientras que el 52 % no sabe registrar la hora de entrada ni de salida, en el parámetro de que si respeta horarios el 48% con el sí, mientras que el 52 % no lo realiza, en el parámetro de si regula el tiempo y puntualidad el 48% con el sí, mientras que el 52 % no lo realiza y por ultimo en el parámetro de avisar en caso de atraso o inasistencia el 65% el con el sí, mientras que el 35 % no lo realiza

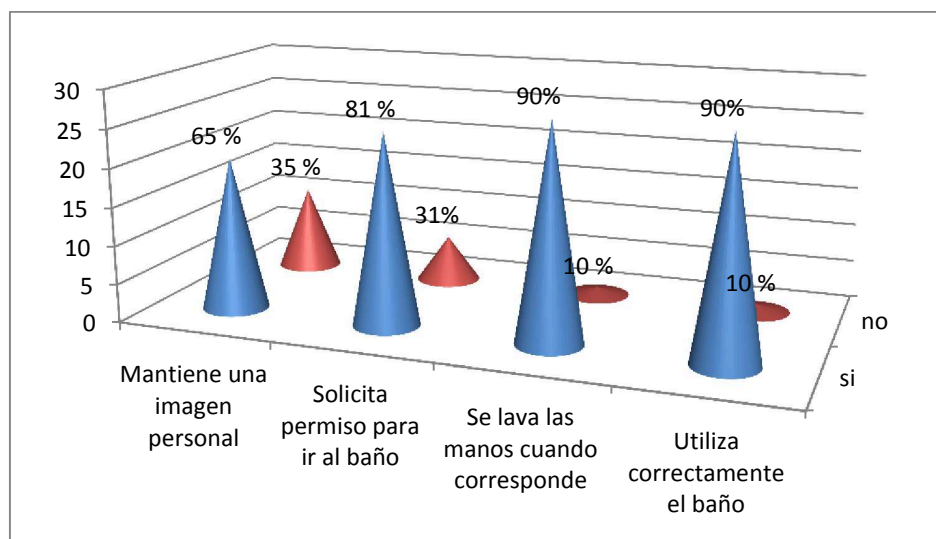
Cuadros estadísticos de las evaluaciones iniciales aplicadas a los jóvenes con necesidades educativas especiales del Instituto de Educación Especial Angélica Flores Zambrano

Apariencia y higiene	Frecuencia		total	%		Total %
	si	no		Si	no	
Mantiene una imagen personal	20	11	31	65 %	35 %	100 %
Solicita permiso para ir al baño	25	6	31	81 %	19 %	100 %
Se lava las manos cuando corresponde	28	3	31	90%	10 %	100 %
Utiliza correctamente el baño	28	3	31	90%	10 %	100 %

Autoras: Margarita Moreira y Genny Parra

Fuentes: evaluación aplicada a los jóvenes con necesidades educativas especiales

Cuadro # 14



En este cuadro de la evaluación inicial se toma en cuenta los parámetros de apariencia e higiene el 65% si mantiene una buena imagen personal mientras que el otro 35% no lo hace, en el parámetro de que si solicita permiso para ir al baño 81% si lo hace , mientras que el otro 31% no lo hace, en el parámetro de que si se lava o no las manos cuando corresponde el 90% si lo hace mientras que el otro 10% no lo hace, en lo que es la utilización correcta del baño el 90% si lo hace mientras que el otro 10% no lo hace.

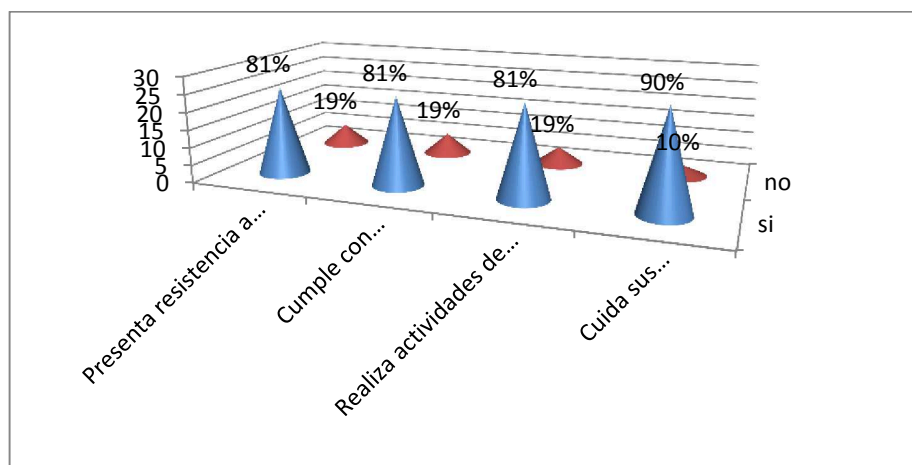
Cuadros estadísticos de las evaluaciones iniciales aplicadas a los jóvenes con necesidades educativas especiales del Instituto de Educación Especial Angélica Flores Zambrano

Constancia y responsabilidad	Frecuencia		total	%		Total %
	si	no		Si	no	
Presenta resistencia a la fatiga	25	6	31	81 %	19 %	100 %
Cumple con responsabilidades asignadas	25	6	31	81 %	19 %	100 %
Realiza actividades de rutina	26	5	31	81 %	19 %	100 %
Cuida sus herramientas de trabajo	28	3	31	90%	10 %	100 %

Autoras: Margarita Moreira y Genny Parra

Fuentes: evaluación aplicada a los jóvenes con necesidades educativas especiales

Cuadro # 15



En este cuadro de la evaluación inicial se toma en cuenta los parámetros de constancias y responsabilidad en donde se va a medir si presenta resistencia a la fatiga el 81% si lo presenta mientras que el 19 % no la presenta, el otro parámetro que se toma en cuenta es si cumple con las responsabilidades asignadas 81% si lo presenta mientras que el 19 % no la presenta, en lo que es si realiza actividades de rutinas 81% si la realiza mientras que el 19 % no la realiza, el ultimo parámetro es si es capaz de cuidar sus herramientas de trabajo el 90% si las cuida mientras que el otro 10% no las cuida.

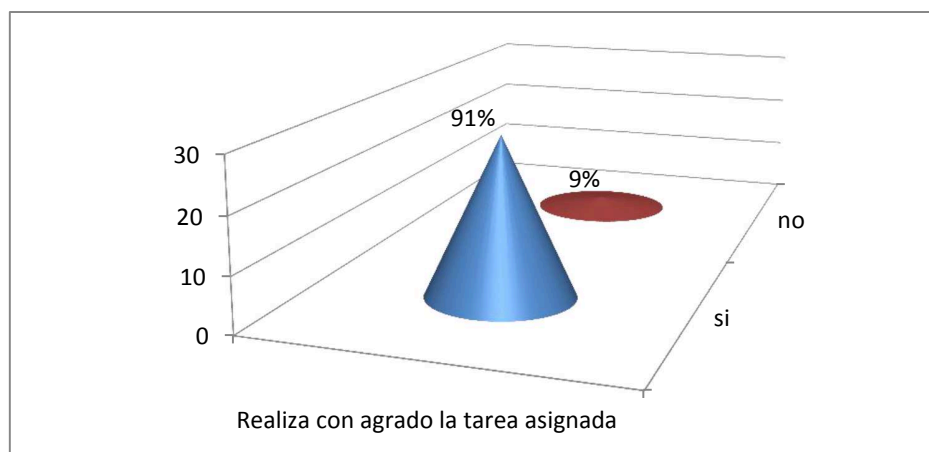
Cuadros estadísticos de las evaluaciones iniciales aplicadas a los jóvenes con necesidades educativas especiales del Instituto de Educación Especial Angélica Flores Zambrano

Calidad del trabajo	Frecuencia		total	%		Total %
	si	no		Si	no	
Realiza con agrado la tarea asignada	29	2	31	91%	9%	100%

Autoras: Margarita Moreira y Genny Parra

Fuentes: evaluación aplicada a los jóvenes con necesidades educativas especiales

Cuadro # 16



En este cuadro de la evaluación inicial se toma en cuenta los parámetros de calidad del trabajo en donde se evalúa si realiza con agrado la tarea asignada el 91% si lo realiza con agrado mientras que el otro 9% no lo realiza con agrado.

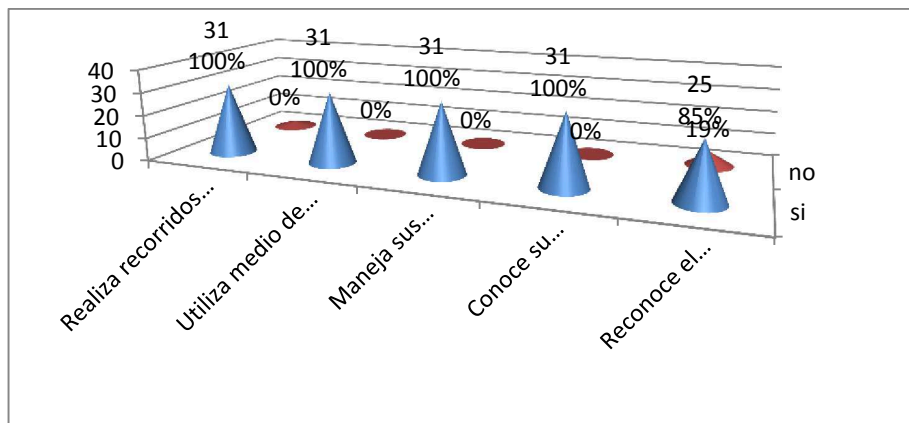
Cuadros estadísticos de las evaluaciones iniciales aplicadas a los jóvenes con necesidades educativas especiales del Instituto de Educación Especial Angélica Flores Zambrano

Autonomía	Frecuencia		total	%		Total %
	si	no		Si	no	
Realiza recorridos habituales	31	0	31	100%	0%	100%
Utiliza medio de transporte	31	0	31	100%	0%	100%
Maneja sus documentos personales	31	0	31	100%	0%	100%
Conoce su dirección particular	31	0	31	100%	0%	100%
Reconoce el teléfono domiciliario	25	6	31	81%	19%	100%

Autoras: Margarita Moreira y Genny Parra

Fuentes: evaluación aplicada a los jóvenes con necesidades educativas especiales

Cuadro # 17



En este cuadro de la evaluación inicial se toma en cuenta los parámetros de autonomía en donde se evalúan los siguientes aspectos realiza recorridos habituales el 100% si lo realiza, en lo que es la Utiliza medio de transporte el 100% si lo realiza, en el parámetro de que si maneja sus documentos personales el 100% si los utiliza, en el parámetro de si conoce o no su dirección particular el 100% si conoce su dirección, en el ultimo parámetro de que si conoce su número telefónico el 85% si lo conoce mientras que el otro 19 5 falta aun por conocer.

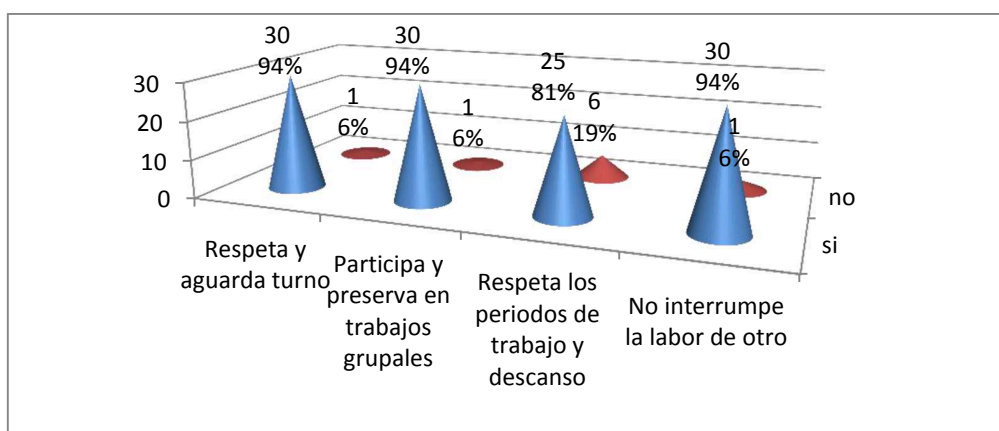
Cuadros estadísticos de las evaluaciones iniciales aplicadas a los jóvenes con necesidades educativas especiales del Instituto de Educación Especial Angélica Flores Zambrano

Adaptación y trabajo bajo presión	Frecuencia		total	%		Total %
	si	no		Si	no	
Respetar y aguardar turno	30	1	31	94%	6%	100%
Participar y preservar en trabajos grupales	30	1	31	94%	6%	100%
Respetar los periodos de trabajo y descanso	25	6	31	81%	19%	100%
No interrumpe la labor de otro	30	1	31	94%	6%	100%

Autoras: Margarita Moreira y Genny Parra

Fuentes: evaluación aplicada a los jóvenes con necesidades educativas especiales

Cuadro # 18



En este cuadro de la evaluación inicial se toma en cuenta los parámetros de adaptación y trabajo bajo presión se evalúa si respeta y aguarda su turno el 94% si lo hace mientras que el otro 6% no lo hace, se evalúa también si participa y preserva en trabajos grupales el 94% si lo hace mientras que el 6% no lo hace, el otro punto a evaluar es si respeta los periodos de trabajo y de descanso el 81% si lo hace mientras que el otro 19% no lo hace, y por último se evalúa si interrumpe o no la labor de otro compañero el 94% no interrumpe y el otro 6% si interrumpe el trabajo de otros.

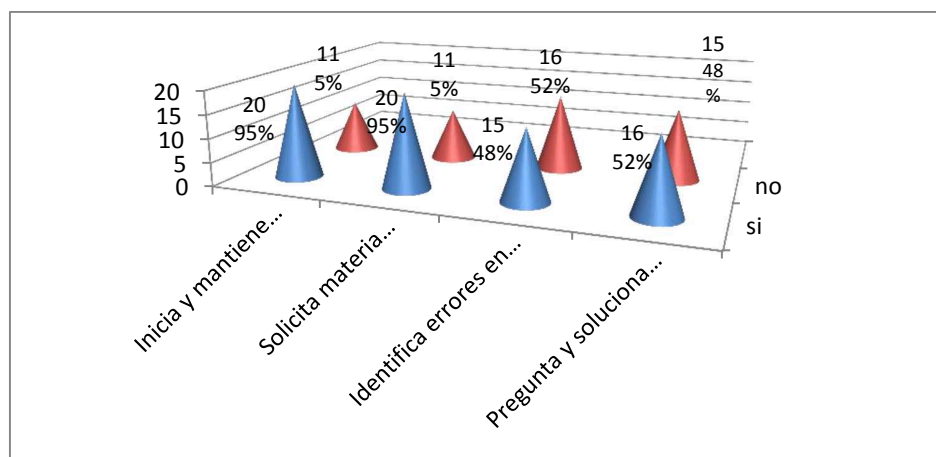
Cuadros estadísticos de las evaluaciones iniciales aplicadas a los jóvenes con necesidades educativas especiales del Instituto de Educación Especial Angélica Flores Zambrano

Iniciativa y toma de decisiones	Frecuencia		total	%		Total %
	si	no		Si	no	
Inicia y mantiene relaciones interpersonales	20	11	31	95%	5%	100%
Solicita materia prima para continuar con la actividad	20	11	31	95%	5%	100%
Identifica errores en las tareas que realiza	15	16	31	48%	52%	100%
Pregunta y soluciona problemas que no comprende	16	15	31	52%	48%	100%

Autoras: Margarita Moreira y Genny Parra

Fuentes: evaluación aplicada a los jóvenes con necesidades educativas especiales

Cuadro # 19



En este cuadro de la evaluación inicial se toma en cuenta los parámetros de iniciativa y toma de decisiones se evalúa si inicia y mantiene relaciones interpersonales el 95% si lo hace mientras que el otro 5% no lo hace, Solicita materia prima para continuar con la actividad el 95% si lo hace mientras que el otro 5% no lo hace, identifica errores en las tareas que realiza el 48% si lo hace mientras que el otro 52% no lo hace, pregunta y soluciona problemas que no comprende 52% si lo hace mientras que el otro 48% no lo hace.

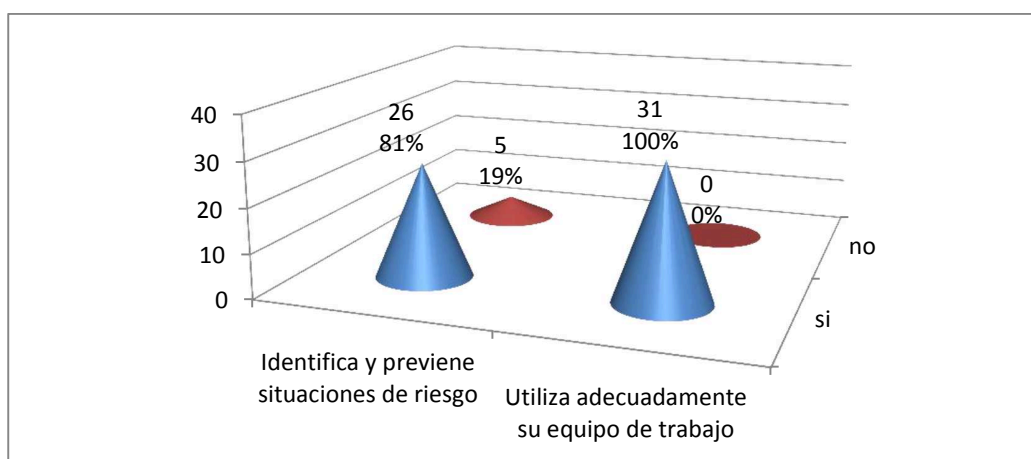
Cuadros estadísticos de las evaluaciones iniciales aplicadas a los jóvenes con necesidades educativas especiales del Instituto de Educación Especial Angélica Flores Zambrano

Seguridad en el trabajo	Frecuencia		total	%		Total %
	si	no		Si	no	
Identifica y previene situaciones de riesgo	26	5	31	81 %	19 %	100%
Utiliza adecuadamente su equipo de trabajo	31	0	31	100%	0%	100%

Autoras: Margarita Moreira y Genny Parra

Fuentes: evaluación aplicada a los jóvenes con necesidades educativas especiales

Cuadro # 20



En este cuadro de la evaluación inicial se toma en cuenta los parámetros de seguridad en el trabajo identifica y previene situaciones de riesgo el 81% si identifica y previene las situaciones de riesgos mientras que el otro 19% no lo identifica, utiliza adecuadamente su equipo de trabajo el 100% si lo utiliza adecuadamente.

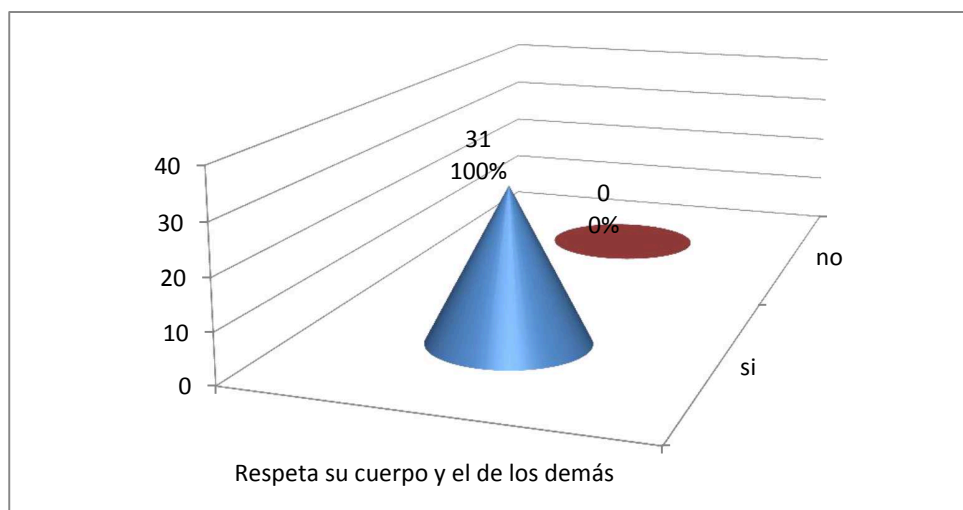
Cuadros estadísticos de las evaluaciones iniciales aplicadas a los jóvenes con necesidades educativas especiales del Instituto de Educación Especial Angélica Flores Zambrano

Auto valoración	Frecuencia		total	%		Total %
	si	no		Si	no	
Respeto su cuerpo y el de los demás	31	0	31	100%	0%	100%

Autoras: Margarita Moreira y Genny Parra

Fuentes: evaluación aplicada a los jóvenes con necesidades educativas especiales

Cuadro # 21



En este cuadro de la evaluación inicial se toma en cuenta los parámetros de auto valoración el 100% respeta su cuerpo y el de los demás

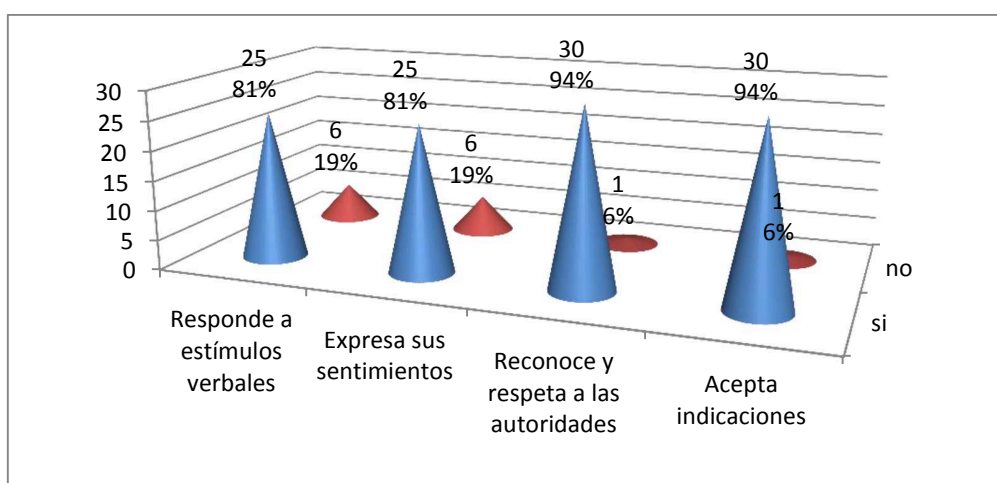
Cuadros estadísticos de las evaluaciones iniciales aplicadas a los jóvenes con necesidades educativas especiales del Instituto de Educación Especial Angélica Flores Zambrano

Refuerzo necesario y actitud hacia la autoridad	Frecuencia		total	%		Total %
	si	no		Si	no	
Responde a estímulos verbales	25	6	31	81 %	19 %	100%
Expresa sus sentimientos	25	6	31	81 %	19 %	100%
Reconoce y respeta a las autoridades	30	1	31	94%	6%	100%
Acepta indicaciones	30	1	31	94%	6%	100%

Autoras: Margarita Moreira y Genny Parra

Fuentes: evaluación aplicada a los jóvenes con necesidades educativas especiales

Cuadro # 22



En este cuadro de la evaluación inicial se toma en cuenta los parámetros de Refuerzo necesario y actitud hacia la autoridad en donde se evalúa si responde a estímulos verbales el 81 % si lo hace mientras que el 19% no lo hace, en lo que es si expresa sus sentimientos el 81 % si lo hace mientras que el 19% no lo hace, reconoce y respeta a las autoridades el 94% si lo hace mientras que el 6% no lo hace, acepta indicaciones el 94% si lo hace mientras que el 6% no lo hace

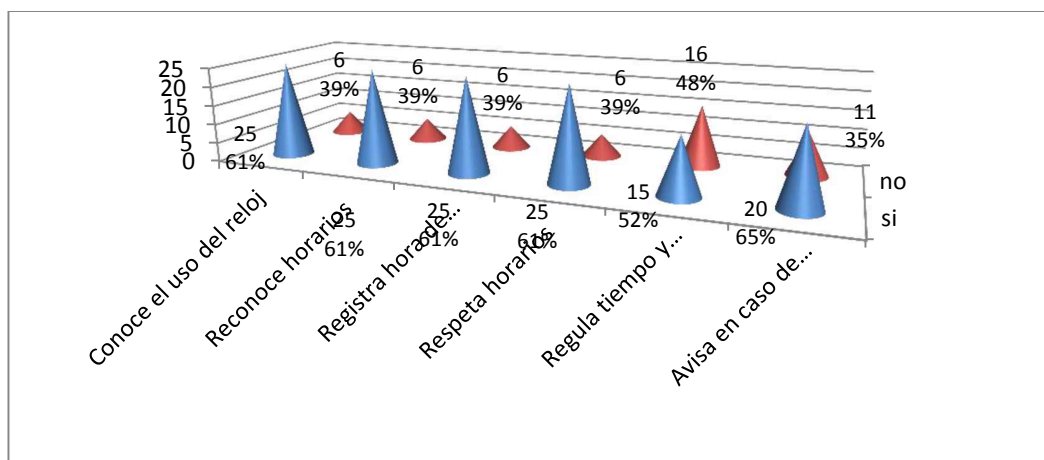
3.7. Cuadros estadísticos de las evaluaciones finales aplicadas a los jóvenes con necesidades educativas especiales del Instituto de Educación Especial Angélica Flores Zambrano

Autoras: Margarita Moreira y Genny Parra

Asistencia y Puntualidad	Frecuencia		total	%		Total %
	si	no		Si	no	
Conoce el uso del reloj	25	6	31	61%	39%	100%
Reconoce horarios	25	6	31	61%	39%	100%
Registra hora de entrada y de salida	25	6	31	61%	39%	100%
Respeta horarios	25	6	31	61%	39%	100%
Regula tiempo y puntualidad	15	16	31	52%	48%	100%
Avisa en caso de retraso o inasistencia	20	11	31	65%	35%	100%

Fuentes: evaluación aplicada a los jóvenes con necesidades educativas especiales

Cuadro # 23



En este cuadro de la evaluación inicial se toma en cuenta los parámetros de asistencia y puntualidad en la que corresponde a al conocimiento del uso del reloj el 61% con el si mientras que el 39 % no sabe utilizar el reloj, con lo que respecta a si registra la hora de entrada y de salida el 61% con el si, mientras que el 39% no sabe registrar la hora de entrada ni de salida, en el parámetro de que si respeta horarios el 61% con el sí, mientras que el 39 % no lo realiza, en el parámetro de si regula el tiempo y puntualidad el 52% con el sí, mientras que el 48% no lo realiza y por ultimo en el parámetro de avisar en caso de atraso o inasistencia el 65% el con el sí, mientras que el 35 % no lo realiza

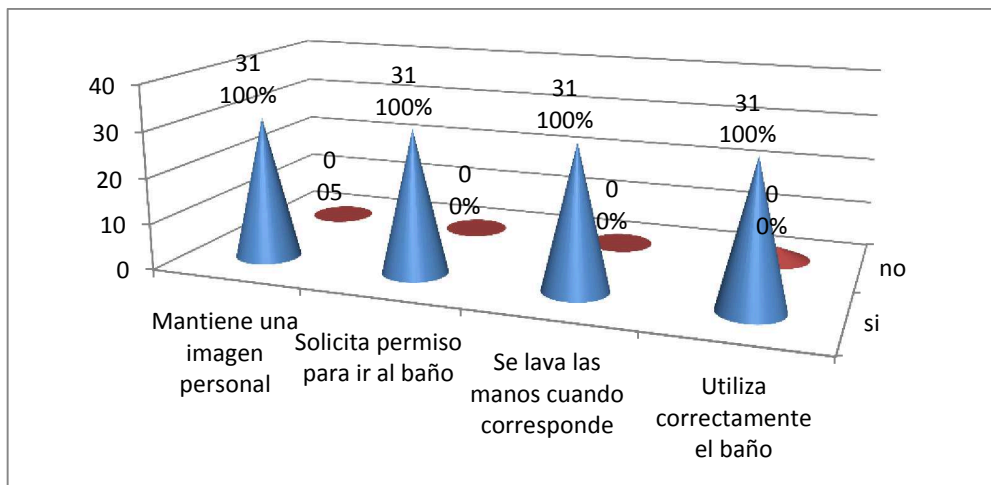
Cuadros estadísticos de las evaluaciones finales aplicadas a los jóvenes con necesidades educativas especiales del Instituto de Educación Especial Angélica Flores Zambrano

Apariencia y higiene	Frecuencia		total	%		Total %
	si	no		Si	no	
Mantiene una imagen personal	31	0	31	100%	0%	100%
Solicita permiso para ir al baño	31	0	31	100%	0%	100%
Se lava las manos cuando corresponde	31	0	31	100%	0%	100%
Utiliza correctamente el baño	31	0	31	100%	0%	100%

Autoras: Margarita Moreira y Genny Parra

Fuentes: evaluación aplicada a los jóvenes con necesidades educativas especiales

Cuadro # 24



En este cuadro de la evaluación inicial se toma en cuenta los parámetros de apariencia e higiene el 100% si mantiene una buena imagen personal, en el parámetro de que si solicita permiso para ir al baño 100% si lo hace , en el parámetro de que si se lava o no las manos cuando corresponde el 100% si lo hace, en lo que es la utilización correcta del baño el 100% si lo hace .

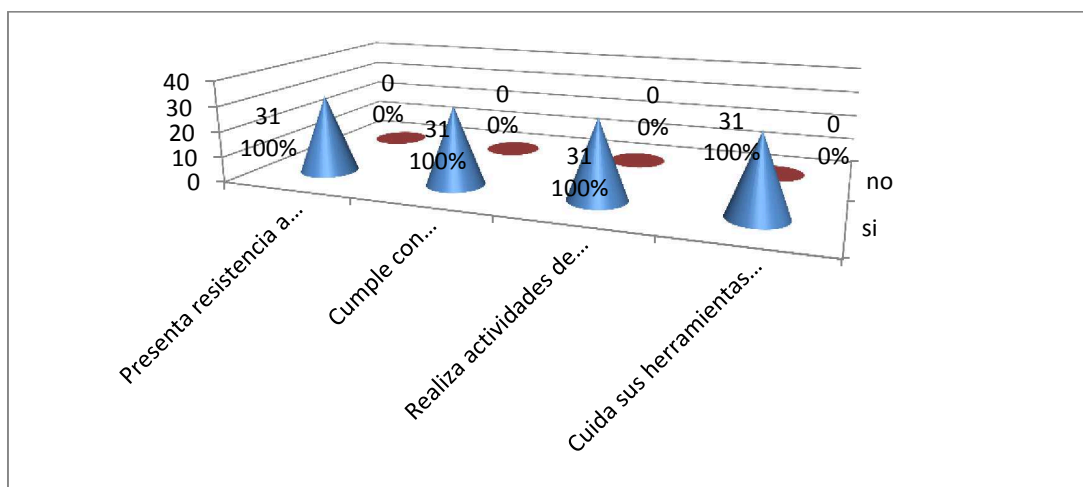
Cuadros estadísticos de las evaluaciones finales aplicadas a los jóvenes con necesidades educativas especiales del Instituto de Educación Especial Angélica Flores Zambrano

Constancia y responsabilidad	Frecuencia		total	%		Total %
	si	no		Si	no	
Presenta resistencia a la fatiga	31	0	31	100%	0%	100%
Cumple con responsabilidades asignadas	31	0	31	100%	0%	100%
Realiza actividades de rutina	31	0	31	100%	0%	100%
Cuida sus herramientas de trabajo	31	0	31	100%	0%	100%

Autoras: Margarita Moreira y Genny Parra

Fuentes: evaluación aplicada a los jóvenes con necesidades educativas especiales

Cuadro # 25



En este cuadro de la evaluación inicial se toma en cuenta los parámetros de constancias y responsabilidad en donde se va a medir si presenta resistencia a la fatiga el 100% si lo presenta, el otro parámetro que se toma en cuenta es si cumple con las responsabilidades asignadas 100% si lo presenta, en lo que es si realiza actividades de rutinas 100% si la realiza, el ultimo parámetro es si es capaz de cuidar sus herramientas de trabajo el 100% si las cuida

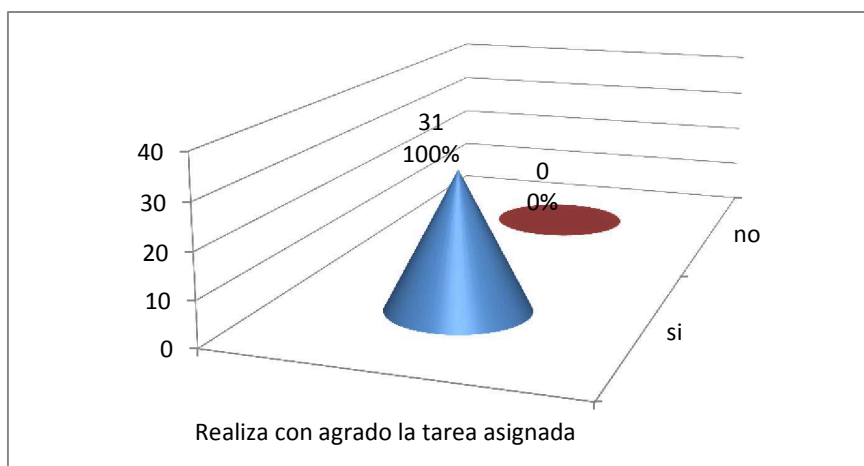
Cuadros estadísticos de las evaluaciones finales aplicadas a los jóvenes con necesidades educativas especiales del Instituto de Educación Especial Angélica Flores Zambrano

Calidad del trabajo	Frecuencia		total	%		Total %
	si	no		Si	no	
Realiza con agrado la tarea asignada	31	0	31	100%	0%	100%

Autoras: Margarita Moreira y Genny Parra

Fuentes: evaluación aplicada a los jóvenes con necesidades educativas especiales

Cuadro # 26



En este cuadro de la evaluación inicial se toma en cuenta los parámetros de calidad del trabajo en donde se evalúa si realiza con agrado la tarea asignada el 91% si lo realiza con agrado mientras que el otro 9% no lo realiza con agrado.

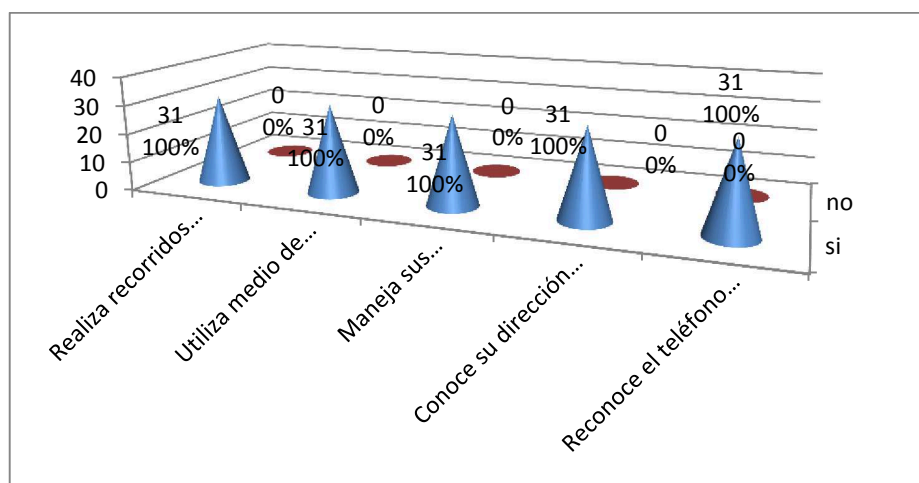
Cuadros estadísticos de las evaluaciones finales aplicadas a los jóvenes con necesidades educativas especiales del Instituto de Educación Especial Angélica Flores Zambrano

Autonomía	Frecuencia		total	%		Total %
	si	no		Si	no	
Realiza recorridos habituales	31	0	31	100%	0%	100%
Utiliza medio de transporte	31	0	31	100%	0%	100%
Maneja sus documentos personales	31	0	31	100%	0%	100%
Conoce su dirección particular	31	0	31	100%	0%	100%
Reconoce el teléfono domiciliario	31	0	31	100%	0%	100%

Autoras: Margarita Moreira y Genny Parra

Fuentes: evaluación aplicada a los jóvenes con necesidades educativas especiales

Cuadro # 27



En este cuadro de la evaluación inicial se toma en cuenta los parámetros de autonomía en donde se evalúan los siguientes aspectos realiza recorridos habituales el 100% si lo realiza, en lo que es la Utiliza medio de transporte el 100% si lo realiza, en el parámetro de que si maneja sus documentos personales el 100% si los utiliza, en el parámetro de si conoce o no su dirección particular el 100% si conoce su dirección, en el ultimo parámetro de que si conoce su número telefónico el 100% si lo conoce mientras

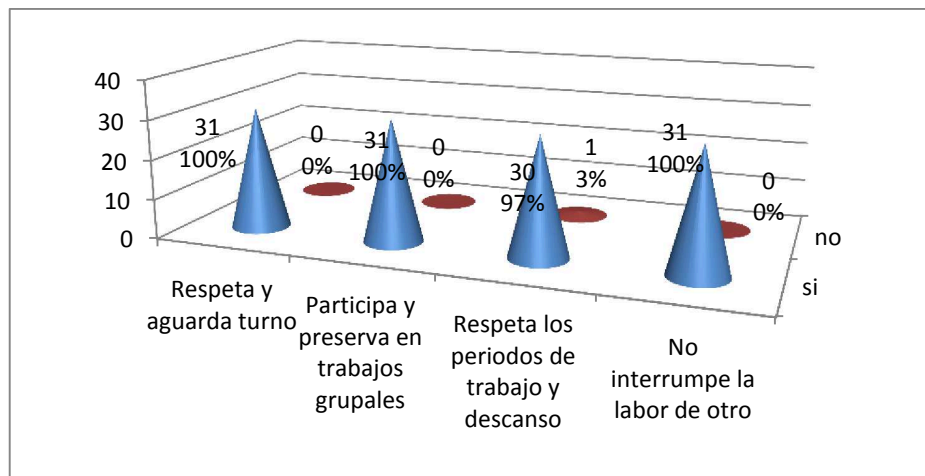
Cuadros estadísticos de las evaluaciones finales aplicadas a los jóvenes con necesidades educativas especiales del Instituto de Educación Especial Angélica Flores Zambrano

Adaptación y trabajo bajo presión	Frecuencia		total	%		Total %
	si	no		Si	no	
Respeto y aguarda turno	31	0	31	100%	0%	100%
Participa y preserva en trabajos grupales	31	0	31	100%	0%	100%
Respeto los periodos de trabajo y descanso	30	1	30	97%	3%	100%
No interrumpe la labor de otro	31	0	31	100%	0%	100%

Autoras: Margarita Moreira y Genny Parra

Fuentes: evaluación aplicada a los jóvenes con necesidades educativas especiales

Cuadro # 28



En este cuadro de la evaluación inicial se toma en cuenta los parámetros de adaptación y trabajo bajo presión se evalúa si respeta y aguarda su turno el 100% si lo hace, se evalúa también si participa y preserva en trabajos grupales el 100% si lo hace, el otro punto a evaluar es si respeta los periodos de trabajo y de descanso el 97% si lo hace mientras que el otro 3% no lo hace, y por último se evalúa si interrumpe o no la labor de otro compañero el 100% no interrumpe .

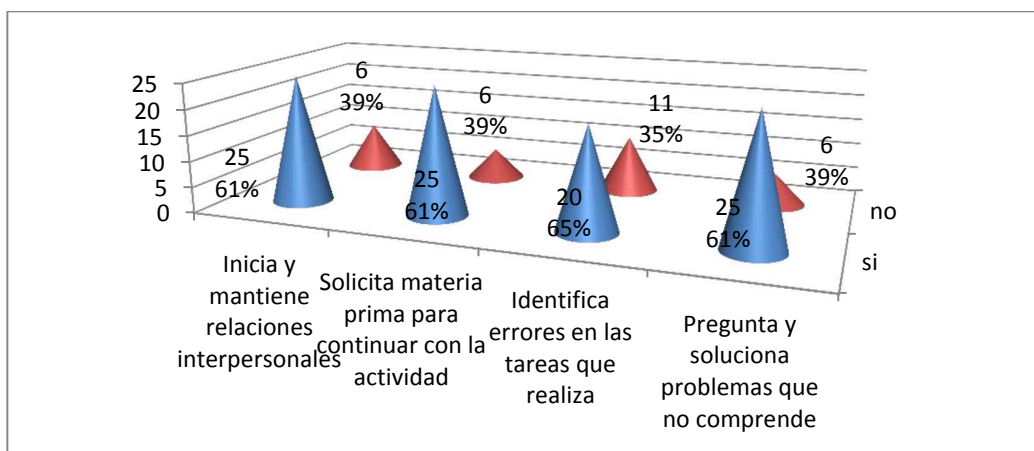
Cuadros estadísticos de las evaluaciones finales aplicadas a los jóvenes con necesidades educativas especiales del Instituto de Educación Especial Angélica Flores Zambrano

Indicativa y toma de decisiones	Frecuencia		total	%		Total %
	si	no		Si	no	
Inicia y mantiene relaciones interpersonales	25	6	31	61%	39%	100%
Solicita materia prima para continuar con la actividad	25	6	31	61%	39%	100%
Identifica errores en las tareas que realiza	20	11	31	65%	35%	100%
Pregunta y soluciona problemas que no comprende	25	6	31	61%	39%	100%

Autoras: Margarita Moreira y Genny Parra

Fuentes: evaluación aplicada a los jóvenes con necesidades educativas especiales

Cuadro # 29



En este cuadro de la evaluación inicial se toma en cuenta los parámetros de iniciativa y toma de decisiones se evalúa si inicia y mantiene relaciones interpersonales el 61% si lo hace mientras que el otro 39 % no lo hace, Solicita materia prima para continuar con la actividad el 61% si lo hace mientras que el otro 6 % no lo hace, identifica errores en las tareas que realiza el 65 % si lo hace mientras que el otro 35% no lo hace, pregunta y soluciona problemas que no comprende 61% si lo hace mientras que el otro 39% no lo hace

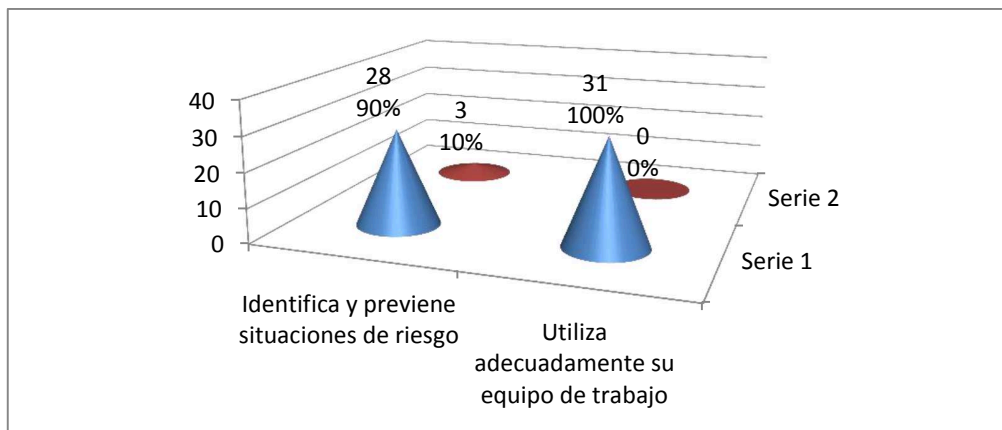
Cuadros estadísticos de las evaluaciones finales aplicadas a los jóvenes con necesidades educativas especiales del Instituto de Educación Especial Angélica Flores Zambrano

Seguridad en el trabajo	Frecuencia		total	%		Total %
	si	no		Si	no	
Identifica y previene situaciones de riesgo	28	3	31	90%	10%	100%
Utiliza adecuadamente su equipo de trabajo	31	0	31	100%	0%	100%

Autoras: Margarita Moreira y Genny Parra

Fuentes: evaluación aplicada a los jóvenes con necesidades educativas especiales

Cuadro # 30



En este cuadro de la evaluación inicial se toma en cuenta los parámetros de seguridad en el trabajo identifica y previene situaciones de riesgo el 90% si identifica y previene las situaciones de riesgos mientras que el otro 10% no lo identifica, utiliza adecuadamente su equipo de trabajo el 100% si lo utiliza adecuadamente.

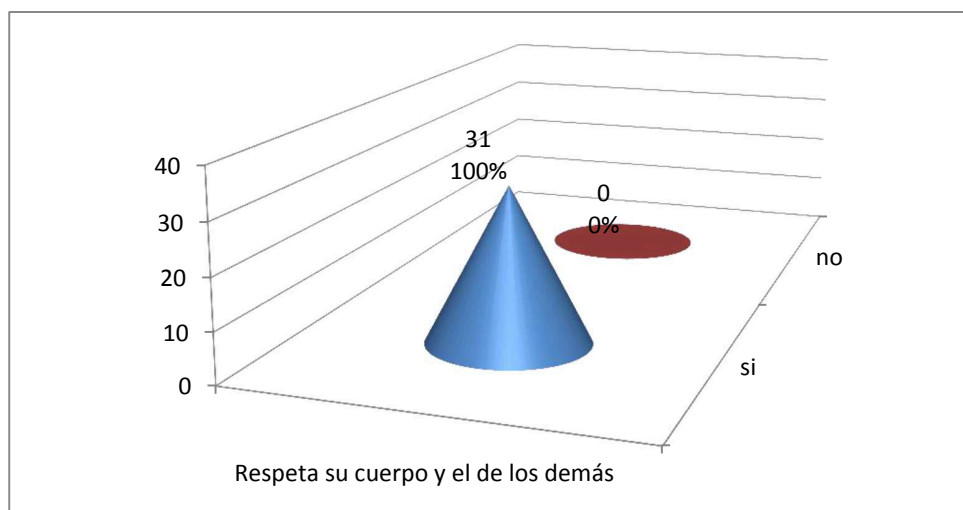
Cuadros estadísticos de las evaluaciones finales aplicadas a los jóvenes con necesidades educativas especiales del Instituto de Educación Especial Angélica Flores Zambrano

Auto valoración	Frecuencia		total	%		Total %
	si	no		Si	no	
Respeto su cuerpo y el de los demás	31	0	31	100%	0%	100%

Autoras: Margarita Moreira y Genny Parra

Fuentes: evaluación aplicada a los jóvenes con necesidades educativas especiales

Cuadro # 31



En este cuadro de la evaluación inicial se toma en cuenta los parámetros de auto valoración el 100% respeta su cuerpo y el de los demás

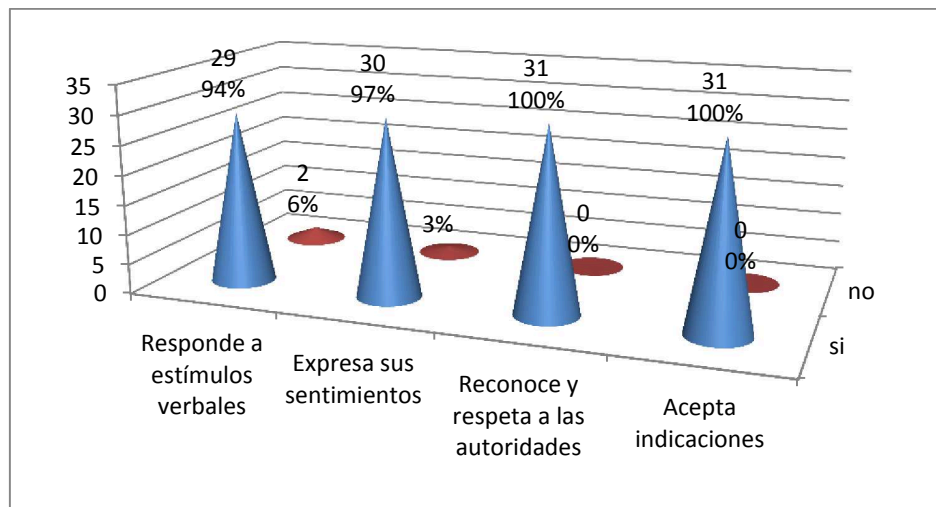
Cuadros estadísticos de las evaluaciones finales aplicadas a los jóvenes con necesidades educativas especiales del Instituto de Educación Especial Angélica Flores Zambrano

Refuerzo necesario y actitud hacia la autoridad	Frecuencia		total	%		Total %
	si	no		Si	no	
Responde a estímulos verbales	29	2	31	94%	6%	100%
Expresa sus sentimientos	30	1	31	97%	3%	100%
Reconoce y respeta a las autoridades	31	0	31	100%	0%	100%
Acepta indicaciones	31	0	31	100%	0%	100%

Autoras: Margarita Moreira y Genny Parra

Fuentes: evaluación aplicada a los jóvenes con necesidades educativas especiales

Cuadro # 32



En este cuadro de la evaluación inicial se toma en cuenta los parámetros de Refuerzo necesario y actitud hacia la autoridad en donde se evalúa si responde a estímulos verbales el 94 % si lo hace mientras que el 6% no lo hace, en lo que es si expresa sus sentimientos el 97 % si lo hace mientras que el 3% no lo hace, reconoce y respeta a las autoridades el 100% si lo hace mientras, acepta indicaciones el 100% si lo hace

3.8 CONCLUSIONES

Al término de esta investigación hemos podido darnos cuenta de la realidad de la inserción labora de los jóvenes con necesidad educativas especiales del instituto de educación Especial Angélica Flores Zambrano y el cual nos permite realizar las siguientes conclusiones.

- Que las edades de los jóvenes que están siendo integrados comprenden las edades de 21 a 30 años.
- Que el instituto de educación especial Angélica Flores Zambrano lleva a cabo el programa de entrenamiento laboral acorde a las actividades realizadas por el terapeuta ocupacional.
- Que el entrenamiento laboral que es llevado a cabo por lo terapeutas ocupacionales contribuyen al desarrollo del perfil ocupacional de cada estudiante.
- Que tanto padres de familias, docentes, alumnos y comunidad en general están de acuerdo con el proceso de entrenamiento laboral que lleva a cabo, el departamento de Terapia Ocupacional pues les permite llevar una vida más autónoma.

3.9. RECOMENDACIONES

Al término de este trabajo investigativo se recomienda los siguientes puntos de referencia.

.

1.-Que exista un Terapeuta Ocupacional dedicado en todo lo que respecta a las inserciones laborales dentro de la institución educativa Angelica Flores Zambrano.

2.-Que el Terapeuta Ocupacional este constantemente capacitándose en los seminarios que traten sobre el tema de inserciones laborales o relacionados con su función .

3.- Que exista formación profesional que es la vía que permite a las personas con discapacidad acceder el mercado laboral y, en consecuencia, a la participación social como ciudadanos de pleno derecho, ya que permite integrar a los trabajadores, en una serie de puestos, que pueden ocupar sin mayores obstáculos una vez finalizada su fase de formación.

4.- Acompañamiento permanente por parte del Terapeuta Ocupacional, en todas las etapas del proceso de inserción laboral.

5.- Transferir herramientas necesarias para que los beneficiarios puedan mantenerse dentro de la empresa una vez concluido el proceso de inclusión laboral.

3.9. BIBLIOGRAFÍA

- Artículo 42 numeral 33 del Código de Trabajo
- Código de convivencia del IEAFZ
- Integración del campo laboral de los bibliotecólogos de un estudio de Chile por Guzmán Paula 2005.
- Licenciada Maria Florencia Durand.Universidad Abierta Interamericana. Terapeuta Ocupacional en el campo laboral.

ANEXOS

Universidad Laica Eloy Alfaro De Manabí
Facultad De Especialidades en el Área de la Salud
Especialidad Terapia Ocupacional

Perfil Ocupacional

Inserción laboral de los jóvenes con necesidades educativas especiales

Nombre: _____

Fecha: _____

Edad: _____

Discapacidad: _____

Asistencia y Puntualidad	Indicaciones		
	si	no	Observaciones
Conoce el uso del reloj			
Reconoce horarios			
Registra hora de entrada y de salida			
Respetar horarios			
Regula tiempo y puntualidad			
Avisa en caso de retraso o inasistencia			

Apariencia y higiene	Indicaciones		
	Si	no	Observaciones
Mantiene una imagen personal			
Solicita permiso para ir al baño			
Se lava las manos cuando corresponde			
Utiliza correctamente el baño			

Constancia y responsabilidad	Indicaciones		
	Si	no	Observaciones
Presenta resistencia a la fatiga			
Cumple con responsabilidades asignadas			

Realiza actividades de rutina			
Cuida sus herramientas de trabajo			

Calidad del trabajo	Indicaciones		
	Si	no	Observaciones
Realiza con agrado la tarea asignada			

Autonomía	Indicaciones		
	Si	no	Observaciones
Realiza recorridos habituales			
Utiliza medio de transporte			
Maneja sus documentos personales			
Conoce su dirección particular			
Reconoce el teléfono domiciliario			

Adaptación y trabajo bajo presión	Indicaciones		
	Si	no	Observaciones
Respetar y aguardar turno			
Participa y preserva en trabajos grupales			
Respetar los periodos de trabajo y descanso			
No interrumpe la labor de otro			

Constancia y responsabilidad	Indicaciones		
	si	no	Observaciones
Presenta resistencia a la fatiga			
Cumple con responsabilidades asignadas			
Realiza actividades de rutina			
Cuida sus herramientas de trabajo			

Indicativa y toma de decisiones	Indicaciones		
	si	no	Observaciones
Inicia y mantiene relaciones interpersonales			
Solicita materia prima para continuar con la actividad			
Identifica errores en las tareas que realiza			
Pregunta y soluciona problemas que no comprende			

Seguridad en el trabajo	Indicaciones		
	si	no	Observaciones
Identifica y previene situaciones de riesgo			
Utiliza adecuadamente su equipo de trabajo			

Auto valoración	Indicaciones		
	Si	no	Observaciones
Respeto su cuerpo y el de los demás			

Refuerzo necesario y actitud hacia la autoridad	Indicaciones		
	Si	no	Observaciones
Responde a estímulos verbales	25	6	31
Expresa sus sentimientos	25	6	31
Reconoce y respeta a las autoridades	30	1	31
Acepta indicaciones	30	1	31

**LISTA DE LOS JÓVENES CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES
QUE ESTÁN SIENDO INTEGRADOS LABORALMENTE**

NOMBRES	EDADES	DISCAPACIDAD
1. Artega Tóala María Teresa	28	Parálisis cerebral
2. Tobar Guerrero Jorge Eduardo	23	Discapacidad intelectual
3. Flores Pilligua Orlando Santiago	23	Discapacidad intelectual
4. Tejena Pezo Jimmy Perfecto	22	Discapacidad intelectual
5. Zambrano Duran Pablo Marvi	24	Discapacidad intelectual
6. Loor Zambrano Guido Fabián	23	Síndrome Down
7. León Posligua Johanna Magdalena	30	Síndrome Down
8. Tello Mendoza Marcelo Alejandro	22	Discapacidad intelectual
9. Sánchez Rodríguez Karla Yulissa	22	Discapacidad intelectual
10. Holguín Loor Carlos Gilberto	23	Discapacidad intelectual
11. Terán López María José	24	Síndrome Down
12. Reyes Solórzano Juan Pablo	23	Parálisis cerebral
13. Vélez Solórzano Génesis Gissela	22	Discapacidad Auditiva
14. López Alonso Jordin Jonathan	24	Discapacidad intelectual
15. Mero Arcentales Stephany Dayanara	27	Síndrome Down
16. Choez Choez Junior Rafael	25	Discapacidad intelectual
17. Lucas Chávez Jessenia Monserrate	21	Discapacidad intelectual
18. Pullas Castillo Ronald Fernando	21	Síndrome Down
19. Mero Briones Freddy Javier	23	Discapacidad intelectual
20. Vélez Zambrano Edison Fabián	25	Discapacidad intelectual
21. Catagua Mero Carlos Eduardo	24	Discapacidad Auditiva
22. Medranda Mera José Luis	33	Discapacidad intelectual
23. Vera Forti Ángel Gabriel	24	Síndrome Down
24. Ávila Vera Luiggi Edison	24	Síndrome Down
25. Espinales María Monserrate	30	Discapacidad intelectual
26. Cueva López Ricardo Wilfrido	28	Discapacidad intelectual
27. López Pin Karla Elizabeth	28	Síndrome Down
28. Alvarado Lino Ingrid Vanessa	26	Discapacidad intelectual
29. Alvarado Lino Ingrid Viviana	26	Discapacidad intelectual
30. Ochoa Soledispa Judy	24	Síndrome Down
31. Mera Anchundía Tania Monserrate	29	Discapacidad intelectual

Inserción Laboral de los Jóvenes
CENTRO COMERCIAL LOPEZ
JOVEN CON PARALISIS CEREBRAL



ALMACEN DAYTONG # 3



COMERCIAL GALPIG
JOVENES CON DEFICIENCIA INTELECTUAL



SINDROME DE DONW



DEPOSITO SAN AGUSTIN
JOVEN CON PROBLEMA INTELECTUAL



SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DE MANTA
JOVENES CON SINDROME DE DOWN Y DEFICIENCIA INTELECTUAL



RESTAURANTE “LO NUESTRO”
JOVEN CON SINDROME DE DOWN



GUARDERIA AROCA PAZ
SINDROME DE DONW



GUARDERIA “MAMA INES”

JOVENES CON SIMDROME DE DOWN , PARALISIS CEREBRAL

