

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA - CIEPs-
“MAYRA GUTIÉRREZ”**

**“PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON
DISCAPACIDAD INTELECTUAL”**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO AL HONORABLE
CONSEJO DIRECTIVO
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

POR

WILIAM VALDEMAR VASQUEZ VENTURA

**PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE
TERAPISTA OCUPACIONAL Y RECREATIVO**

**EN EL GRADO ACADÉMICO DE
TÉCNICO UNIVERSITARIO**

GUATEMALA, NOVIEMBRE 2015

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a man in a hat and robe, surrounded by various symbols including a castle, a lion, and a column. The Latin motto "CETERAS ORBIS CONSPICUA CAROLINA ACCADEMIA COACTEM INTER" is inscribed around the perimeter. The text is overlaid on the seal.

CONSEJO DIRECTIVO
Escuela de Ciencias Psicológicas
Universidad de San Carlos de Guatemala

Licenciado Abraham Cortez Mejía
DIRECTOR

Licenciado Mynor Estuardo Lemus Urbina
SECRETARIO

Licenciada Dora Judith López Avendaño
Licenciado Ronald Giovanni Morales Sánchez
REPRESENTANTES DE LOS PROFESORES

Licenciado Juan Fernando Porres Arellano
REPRESENTANTE DE EGRESADOS



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS



C.c. Control Académico
CIEPs.
Archivo
Reg. 010-2015
CODIPs. 1720-2015

De Orden de Impresión Informe Final de Investigación

09 de noviembre de 2015

Estudiante
William Valdemar Vásquez Ventura
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Estudiante:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el Punto DÉCIMO SEGUNDO (12º) del Acta CUARENTA Y OCHO GUIÓN DOS MIL QUINCE (48-2015), de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 06 de noviembre de 2015, que copiado literalmente dice:

“**DÉCIMO SEGUNDO:** El Consejo Directivo conoció el expediente que contiene el Informe Final de Investigación, titulado: “PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL”, de la carrera de Terapia Ocupacional y Recreativa, realizado por:

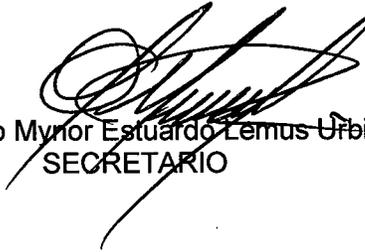
William Valdemar Vásquez Ventura

CARNÉ: 2012-16692

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por la Licenciada María Cristina Quintanilla González y revisado por el Licenciado José Azurdía. Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Informe Final para los trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis, con fines de graduación profesional.”

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licenciado Myrno Estuardo Lemus Urbina
SECRETARIO



/Gaby

CIEPs. 0151-2015
REG: 010-2015



INFORME FINAL

Guatemala, 04 de Noviembre 2015

Señores
Consejo Directivo
Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro Universitario Metropolitano

Me dirijo a ustedes para informarles que el licenciado **José Azurdia** ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

“PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DICAPACIDAD INTELECTUAL”.

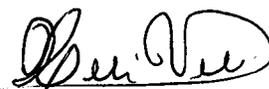
ESTUDIANTE:
Wiliam Valdemar Vásquez Ventura

CARNE No.
2012-16692

CARRERA: Terapia Ocupacional y Recreativa

El cual fue aprobado el 29 de Octubre del año en curso por el Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs. Se recibieron documentos originales completos el 04 de Noviembre del 2015, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes para obtener **ORDEN DE IMPRESIÓN**.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



M.A. Helvin Velásquez Ramos
Coordinador

Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs.

“Mayra Gutiérrez”



c.c archivo
Andrea

CIEPs. 0151-2015
REG. 010-2015

Guatemala, 04 Noviembre de 2015

M.A Helvin Velásquez Ramos
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs
Escuela de Ciencias Psicológicas

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he procedido a la revisión del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN**, titulado:

“PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DICAPACIDAD INTELLECTUAL”.

ESTUDIANTE:
Wiliam Valdemar Vásquez Ventura

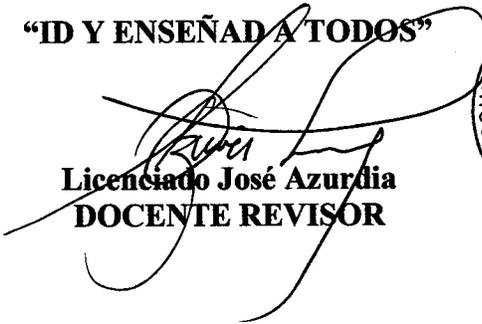
CARNÉ No.
2012-16692

CARRERA: Terapia Ocupacional y Recreativa

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el 29 de Octubre 2015, por lo que se solicita continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licenciado José Azurdia
DOCENTE REVISOR



As/archivo

Guatemala 11 de septiembre del 2015

Dirigido Centro de Investigación en psicología –CIEPs-

“Mayra Gutiérrez”

Deseándole éxitos en su día laboral.

Me dirijo a ustedes, para dar constancia y aprobación, que he revisado la fase III “Informe Final de Investigación” del alumno con **número de carnet 201216692 Wiliam Valdemar Vásquez Ventura**. Titulado; **“Programa de inserción laboral para personas con discapacidad intelectual”**. Con fines de graduación para optar al título de terapeuta ocupacional y recreativo en el grado académico de técnico universitario.

Atentamente,



María Cristina Quintanilla González.

Licda. Ma. 3153

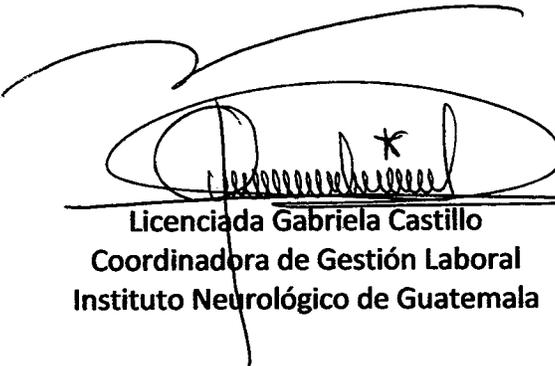
Guatemala 5 de julio del 2014

Helvin Velásquez
Coordinador –CIEPs- “Mayra Gutiérrez”
Unidad de Graduación Profesional
Escuela de Ciencias Psicológicas
USAC

Deseándole éxitos al frente de sus labores, por este medio le informo que el estudiante Wiliam Valdemar Vásquez Ventura, carne 201216692 realizó en esta institución una entrevista a la coordinadora de gestión laboral y un taller al personal (Educatras especiales y Terapeuta ocupacional) como parte del trabajo de Investigación titulado: “Programa de inserción laboral para personas con discapacidad intelectual” el día jueves 25 de junio del presente año, en horario de 8:00 a 12:00 horas.

El estudiante en mención cumplió con lo estipulado en su proyecto de investigación, por lo que agradecemos la participación en beneficio de nuestra institución.

Sin otro particular, me suscribo,



Licenciada Gabriela Castillo
Coordinadora de Gestión Laboral
Instituto Neurológico de Guatemala



INSTITUTO NEUROLÓGICO
DE GUATEMALA
8a. Avenida 6-50, Zona 11
24711613 - 24710899
Juanito

PADRINOS DE GRADUACIÓN

MARÌA CRISTINA QUINTANILLA GONZÀLEZ

M.A.

NO. DE COLEGIADO 3153

POR WILIAM VALDEMAR VASQUEZ VENTURA

ACTO QUE DEDICO

A Dios:

Por la sabiduría brindada durante el estudio de mi carrera, y por permitirme cumplir este sueño y vivir este momento.

A mi madre:

Por la paciencia otorgada durante este largo camino y su apoyo incondicional, su amor y felicidad.

A mis hermanos:

Por su apoyo en las distintas áreas de mi vida que me impulsaron a lograr a cumplir esta meta.

A mis amigos y amigas:

En especial a Alex, Viviana, Erick, Andrea, Sigrid, Mildred y María José, Cristina Quintanilla, Amparo y Otty Chin por su apoyo en el camino y no dejar que me rindieran en los momentos malos.

A mis amigos y compañeros becados:

En especial a Alicia, Linda, Paola, Mayra, Katty, Ana lucia, Rafael, Luisa, Ligia, Eddy, Pablo, Javier y Héctor,

A mi maestra:

Juilia Margarita Chegûen Arroyo, por siempre haber confiado en mí y demostrarme que la educación es parte fundamental en la vida de una persona.

William Valdemar Vásquez Ventura

AGRADECIMIENTOS

- A la Universidad de San Carlos de Guatemala
- A la escuela de Ciencias Psicológicas
- Al director de la escuela de ciencias psicológicas
- A los licenciados de Terapia Ocupacional y Recreativa
- A las licenciadas del departamento de bienestar socioeconómico de la universidad de San Carlos de Guatemala
- A mi asesora María Quintanilla
- A mi revisor José Azurdia
- A las personas de los centros de prácticas de Terapia Ocupacional y Recreativa
- Al Instituto Neurológico de Guatemala

ÍNDICE

Resumen

Prólogo

CAPÍTULO I: Introducción	4
1.1 Planteamiento del problema.....	4
1.2 Marco teórico.....	6
Antecedentes	6
1.3 Delimitación.....	40
CAPÍTULO II: Técnicas e instrumentos	41
2.1 Técnicas.....	41
Técnicas de muestreo.....	41
Técnicas de recolección de datos	41
Técnicas de Análisis	42
2.2 Instrumentos.....	42
CAPÍTULO III: Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	43
3.1 Características del lugar y de la población	43
Características del lugar	43
Características de la población	43
3.2 Descripción de la presentación de resultados	43
CAPÍTULO IV:Conclusiones y recomendaciones	54
4.1 Conclusiones.....	54
4.2 Recomendaciones.....	55
Bibliografía	
Anexos	

PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Autores: WILIAM VALDEMAR VASQUEZ VENTURA

El conocimiento sobre el proceso adecuado para poder insertar a una persona con discapacidad intelectual al mundo laboral. Obligó a realizar un gran cambio en la apertura de plazas en las empresas públicas y privadas de Guatemala por ejemplo: Mcdonalds, Kimberly-Clark, pastelería Ánfora y otras. Por ello esta investigación da respuesta a cuáles son los procesos funcionales adaptativos por medio de la evaluación de las capacidades especialmente de los alumnos del Instituto Neurológico de Guatemala –ING- en el 2015. Dentro de los objetivos específicos se encontraban: realizar la validación técnica de un test para evaluar el perfil laboral de personas con discapacidad intelectual, establecer un diagnóstico acerca de los conocimientos y el progreso siguiente para la inserción laboral por parte de la coordinadora de gestión laboral del –ING- y diseñar un programa de inserción laboral.

La investigación fue cuali-cuantitativa. La técnica de muestreo fue intencional: se seleccionaron 37 personas, entre alumnos y coordinadora de gestión laboral de la institución. Se utilizó como técnica e instrumentos de recolección de datos: una lista de cotejo, entrevista, cuestionario y programa. La entrevista y el cuestionario determinaron los conocimientos que se poseen en la institución sobre los términos técnicos; inserción laboral y gestión laboral para personas con discapacidad intelectual. Mientras que el cuestionario se caracterizó por tener preguntas con respuestas abiertas, entre ellas: los pasos que realizan para la preparación de inserción laboral, determinación del perfil laboral y la forma que presentan ante el patrono a la persona con discapacidad intelectual, entre otras; por su parte la lista de cotejo poseía ítems que indicaba la coherencia, validez y confiabilidad del test para determinar el perfil laboral. Para el análisis de resultados se elaboró una gráfica de barras y se analizó porcentualmente, además se realizó un análisis cualitativo por medio de la triangulación.

Como resultado de la investigación planteada, se logró evidenciar la necesidad existente en Guatemala de un proceso adecuadamente sistematizado para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, que apoye y oriente en el proceso, a las personas con discapacidad, a profesionales de la ocupación y empresas contratantes. Así mismo se identificó la importancia de contar con un test validado por profesionales, el cual apoyó al conocimiento del perfil laboral, siendo de gran ayuda al realizar un proceso adecuado y eficaz de inserción laboral, por otro lado el conocer el diagnóstico sobre los conocimientos en inserción laboral de la institución, evidenció la poca participación activa de las personas dentro del proceso, por último el contar con un programa de inserción laboral diseñado a base de las necesidades presentes de la población, apoyó a la apertura de plazas laboral y conocimiento del patrono sobre las capacidades que posee la persona.

PRÓLOGO

En esta investigación, encontrará como se inicia el proceso de gestión, inclusión e inserción laboral en el ejercicio práctico desde la profesión de Terapia Ocupacional y Recreativa con personas que poseen discapacidad intelectual, incluyendo un apartado que contiene herramientas de evaluación en el proceso y la creación de un programa adecuado para dicha labor.

Iniciando con los fundamentos teóricos de la importancia del terapeuta ocupacional y recreativo en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad, seguido de ello se encuentra el marco legal de la discapacidad (leyes) tanto nacionales como internacionales que respaldan el proceso de inserción laboral, así mismo aborda la labor del Instituto Neurológico de Guatemala –ING- en relación a inserción laboral de los jóvenes con discapacidad. Por último se encuentra la explicación detallada de una evaluación a utilizar en el proceso de inserción laboral, acompañado de un programa de inserción laboral.

Se conoce que la falta de documentación estandarizada y no estandarizada para el área de gestión laboral en Guatemala que es deficiente. Es por ello que existió la necesidad de crear un programa que evaluará los aspectos en las personas con discapacidad intelectual (datos familiares, personales, diagnóstico, habilidades destrezas e intereses) la creación de este programa aportó conocimientos innatos que puede desarrollar la persona y con ello llegar a la creación de un perfil profesional, el cual utilizará el terapeuta al momento de presentar al mismo con el patrono o el departamento de selección del personal.

El conocer el perfil laboral de una persona con discapacidad intelectual, le aportará conocimientos al patrono como apoyo y orientación para asignarle actividades remuneradas de acuerdo a la ley dentro del trabajo.

La investigación se llevó a cabo en el Instituto Neurológico de Guatemala –ING- de enero a septiembre del año 2015 con el personal directo e indirecto del proceso de inserción laboral (educadoras especiales, coordinadora del área de gestión laboral y terapeuta ocupacional a cargo), además participaron en la misma, licenciados afines a la carrera.

Entre los alcances obtenidos en la realización de la investigación están: el aumento del conocimiento práctico del proceso de inserción laboral para personas con discapacidad intelectual, por parte de la profesión de terapia ocupacional y recreativa de la universidad de San Carlos de Guatemala –USAC-, así mismo la documentación de evaluaciones estandarizadas y programas a aplicar en área de inserción laboral. Se logró orientar y apoyar a la institución en el proceso de preparación e inserción laboral, así mismo se ampliaron las oportunidades de empleo a las personas con discapacidad intelectual valorándolas por las habilidades, destrezas e intereses que poseen más allá de los déficit que pudieran presentar por su diagnóstico.

La limitación encontrada en la investigación fue la falta de instrumentos estandarizados dentro del proceso de inserción laboral para poder comparar resultados, además de la carencia de organización en el plan de trabajo para potencializar las habilidades funcionales de la persona y la deficiente claridad que existe en los objetivos de la institución para buscar la autonomía laboral de las personas y lograr su inserción.

Para lograr la investigación se contó con el apoyo del Instituto Neurológico de Guatemala –ING-, así como la participación activa de la Licenciada Gabriela Castillo y Personal de educación especial, además de la colaboración de los licenciados de Terapia Ocupacional y Recreativa de la Universidad de San Carlos de Guatemala, a quienes se les expresa un profundo agradecimiento, por su paciencia, tiempo y dedicación por hacer posible la realización de este estudio.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del problema

En Guatemala la Terapia Ocupacional y Recreativa, de la Universidad de San Carlos de Guatemala –USAC- como tal, ha dado prioridad a la rehabilitación física y psiquiátrica, hasta que en el 2012 con el inicio del cambio de la malla curricular (modelos y aplicaciones), comienza el abordaje de la terapia ocupacional en Gestión laboral, tomando en cuenta solo los fundamentos teóricos y epistemológicos, siendo falta el espacio de ejercicio profesional práctico. Se realizan prácticas con conocimiento teóricos, en centros de gestión laboral como por ejemplo Centro de Capacitación Ocupacional –CCO- ubicado en la 13 ave. 29-29 zona 5 e Instituto Neurológico de Guatemala -ING- ubicado en 8a avenida 6-50 zona 11 ciudad de Guatemala, siendo importante mencionar que las personas que realizan la gestión laboral no siempre son profesionales en el área de la ocupación. (Porque los terapeutas ocupacionales han desestimado esta área por falta de instrumentos y herramientas que puedan evaluar, y desarrollar programas de atención a la gestión laboral).

No se había desarrollado en Guatemala programas serios con soporte científico que indicaran los pasos a seguir para realizar una inserción laboral exitosa de personas con discapacidad intelectual, que preparación era la adecuada a realizar antes de enviar a las personas a áreas laborales y como se le sustentaría esa preparación y se le orientaría al patrono o área de selección de personal al momento de presentar a la persona, quien se busca, sea insertada.

Y la escases en la realización de pruebas, test, inventarios o evaluaciones que reflejen datos cuantitativos o cualitativos que den características del perfil laboral de una persona, lo cual dificultaba en la elección del tipo de trabajo

donde se desempeña de una manera óptima (protegido o de apoyo), la empresa desconocía las capacidades que posee (habilidades y destrezas), que tipo de actividades realizaba (pasivas o activas), el ambiente donde mejor se adaptaba (según características físicas, sociales y psicológicas). El desconocimiento de estas características era una limitante de la persona para obtener un ascenso laboral.

En Guatemala no se contaba con estudios recientes en el área de gestión laboral para personas con discapacidad intelectual. Careciendo de herramientas para relacionarse, darle instrucciones, incluirlos en el grupo de trabajo, daba como resultado, discriminación, prejuicios y estereotipos. Ignorando las normas leyes y actualizaciones de los derechos constitucionales que poseen las personas con discapacidad intelectual para optar a un trabajo digno, remuneración justa, el derecho a sus prestaciones. Con la cual la persona pueda tener una independencia económica que apoye su rehabilitación, estudios, familia entre otros aspectos. Se buscaba que la empresa no inserte a una persona con discapacidad como obra social. La población encargada de emplear en Guatemala no contaba con información sobre la discapacidad intelectual, la consideraban como un retraso mental e ignoraban los niveles en que se manifiesta (leve, moderado, grave y profundo), los apoyos que necesitaba la persona para poder realizar lo que se le solicitaba (adaptaciones del entorno), y consideraban que no lograba hacer nada (trabajo, estudio, entre otras actividades) de manera independiente.

Considerando la situación antes mencionada surgían las siguientes preguntas de investigación a las cuales se les dio respuesta: ¿Cuáles son los conocimientos y el proceso que se utiliza en las instituciones para realizar inserción laboral? ¿Cómo promover la inserción laboral de personas con discapacidad? ¿Es necesario un nuevo procedimiento para la inserción laboral?

1.2 Marco teórico

Antecedentes

En el año 1993 Ana Amarilis Marroquín Sandoval de Barrientos y Lidia Judith Cadenas Salazar realizaron la investigación titulada “Terapia ocupacional en adolescentes con retraso mental moderado durante el año mencionado, con el objetivo de restaurar funciones que existan y reincorporé al paciente a su ambiente familiar, para que adquieran confianza en sí mismo y logren tomar un sitio laboral en la sociedad y medio social apropiado, todo ello a través de actividades manuales, recreativas y educativas, juego y ludoterapia, el mismo año Karen Ana Lucia Orellana Chacón realizó el trabajo titulado “La preparación del discapacitado mental leve para la integración sensorial de los alumnos del Instituto Neurológico de Guatemala –ING- con el objetivo de investigar sobre la congruencia en la preparación laboral actual de los jóvenes discapacitados mentales leves con las necesidades laborales de las empresas por medio de entrevista dirigida y observaciones estructuradas, mientras que en el año 2011 Marleny Cifuentes de Paz y Ana Luisa Barrios Hinestroza realizaron la investigación titulada “Manual de asesoría a instituciones o empresas que brinden oportunidad en la inserción laboral de personas con discapacidad visual, auditiva, motora, síndrome de Down y/o retraso mental leve, con el objetivo de dar a conocer las habilidades que poseen las personas con discapacidad

Por último en el año 2012 Lorena Cardona y Joel Alvarado realizaron el trabajo titulado “Importancia de los talleres protegidos como herramienta en el tratamiento de la terapia ocupacional y recreativa a personas con discapacidad física y mental de la Fundación para la Autorrealización y capacitación Especial de Jóvenes y Adultos con Retraso Mental –FACES-, durante el año antes mencionado” con el objetivo de implementar un proceso de sistematización y dejarlo plantado en un documento técnicamente ordenado a través de la observación y entrevista semi estructurada.

Los temas mencionados con anterioridad son diferentes a nuestro tema de investigación ya que se basaron específicamente en evaluar la preparación laboral de las personas con discapacidad intelectual, tratamientos que se pueden utilizar con las personas, otros acerca de las instituciones y la creación de talleres protegidos como de asesorar a las mismas para la apertura de empleos. El tema que se investigó creó un programa para la inserción de las personas con discapacidad intelectual, el cual incluyó el proceso adecuado y correcto para realizar la misma, podemos mencionar la preparación en áreas laborales, aplicación de un test para determinar su perfil laboral y la sugerencia para el puesto de trabajo donde la persona se desempeñará de una manera eficaz, productiva y exitosa, y se orienta al patrono y/o empresa sobre el perfil laboral (habilidades, destrezas e intereses) que posee la misma. El proceso promovió la apertura de empleos por medio de la preparación de las personas y el acompañamiento adecuado durante la inserción laboral.

TERAPIA OCUPACIONAL EN EL PROCESO DE GESTIÓN E INSERCIÓN LABORAL

Teoría Modelo de la Ocupación Humana

El Modelo de Ocupación Humana conocido también como MOHO, tiene marcos teóricos como referencia, podemos mencionar *“la ecología humana teoría de sistemas psicología cognitiva y psicología humanista, relacionándose directamente con el hombre”*¹. El modelo reconoce tres principios fundamentales, el primero nos refiere que la actividad humana es necesaria para la vida y la supervivencia de la misma, el segundo nos complementa que la actividad es

¹ Enrique Elias Cano Deltell, MODELO DE OCUPACION HUMANA (MOHO), (s.l.). (en línea). (s.f.) (consultado 15 de enero de 2015). Disponible en <<http://www.ugr.es/~kogin/Preguntas/Preguntas/21%20Modelo%20ocupacion%20humana.pdf>>.

necesaria para el hombre por ser un individuo activo y en la tercera nos menciona que la actividad se encuentra en el hombre de una manera natural y esencial.

Teniendo la Terapia Ocupacional como objeto de estudio primordial la “*Ocupación*”², para la realización exitosa de una ocupación el MOHO nos refiere tomar en cuenta el entorno físico (objetos alrededor de la persona), social (compuesto por personas, grupos sociales, entre otras), entorno cultural (conformado por tradiciones, normas que han sido inculcadas en el individuo desde el nacimiento) y hechos externos.

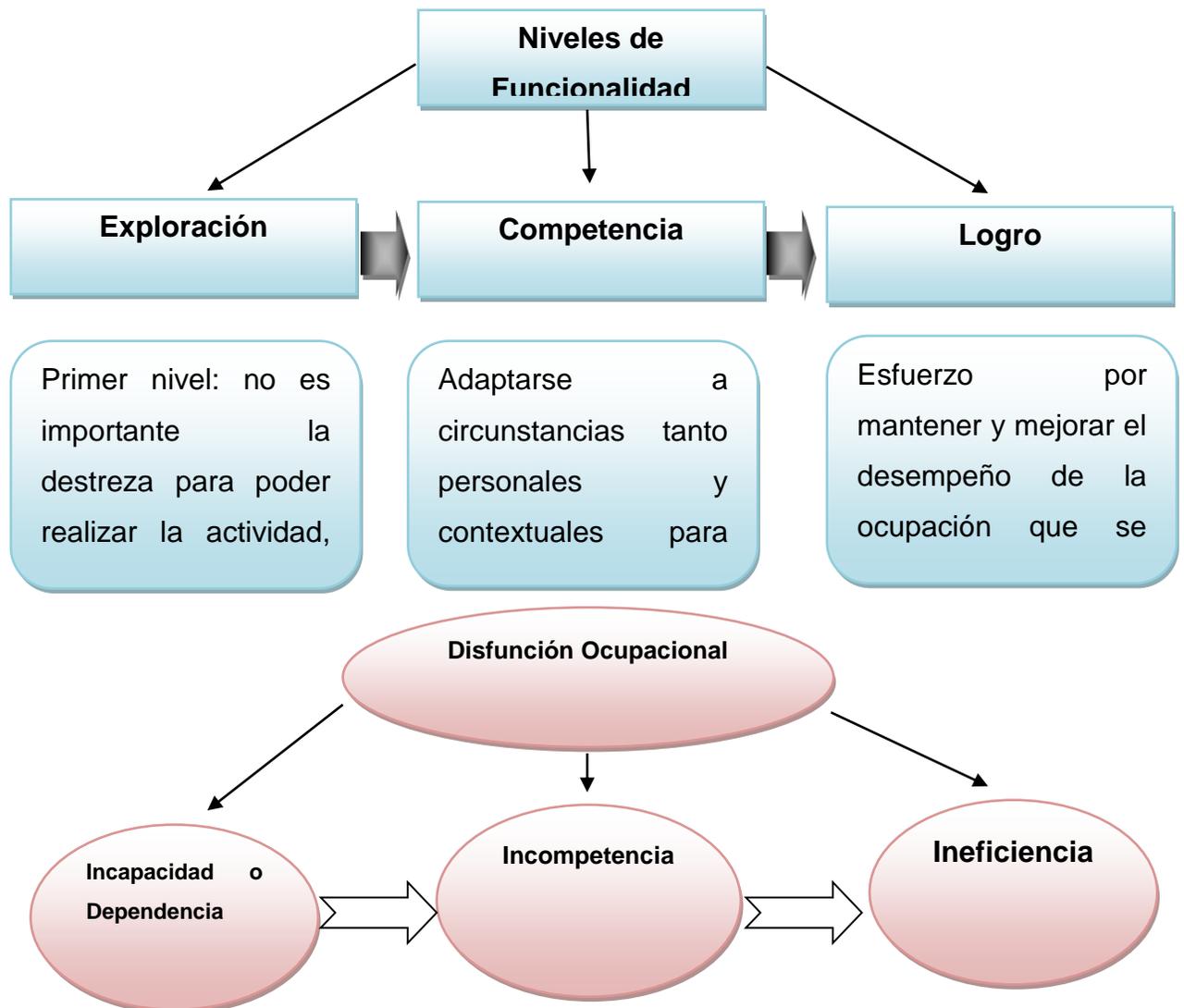
La persona es un ente complejo y el MOHO nos habla de tres subsistemas internos que influyen en la realización de una actividad o de la propia ocupación:

1. Subsistema Volitivo: Encargado de las motivaciones que guían las acciones y la vida del individuo, además de capacitar a la persona para anticipar alguna acción, poder elegir y experimentar además de interpretar el comportamiento ocupacional. Incluye además valores (que es importante y significativo para realizar) e intereses (que es entretenido y satisfactorio al momento de realizar).
2. Subsistema de la Habitación: es el que se encarga de organizar a nivel interno el comportamiento ocupacional y esto se consigue con el tiempo a través de los hábitos (sistematización de rutinas) y roles (papel que elegimos o estamos obligados a desempeñar dentro de un grupo social), además de crear expectativas internas (imágenes que posee acerca de lo que los demás esperan que realice por tener determinado rol) y el individuo debe tener equilibrio (capacidad de integrar varios números de roles dentro de la vida).
3. Subsistema de Desempeño: formado por estructuras biológicas y procesos que permiten la organización de habilidades para lograr un comportamiento con propósito. Para que sea posible el individuo necesita distintas habilidades y componentes. Las habilidades son: perceptivo motrices (lateralidad, ritmo, entre

² Ibídem

otras), procesales y comunicación. Mientras que los componentes serían a nivel: simbólico, neurológico y músculo esquelético.

Entendido esto podemos definir cuando el individuo en la actividad / ocupación la realiza en un periodo funcional (cuando logra satisfacer las demandas y necesidades sociales por medio de la participación activa y recreativa además de expresar sus necesidades, motivaciones y habilidades al realizarla) o disfuncional (el individuo no logra satisfacer la demanda, expectativas sociales además de una alteración en el proceso interno y abandono a la realización de la ocupación).



Historia de la Terapia Ocupacional

La historia nos habla acerca de *“los orígenes de la terapia ocupacional, los cuales son antiguos como la humanidad, ya que las primeras referencias las encontramos antes de los años 600 a.c.”*³. Se posee conocimiento que los dioses Griegos curaban las enfermedades con canciones, poemas, trabajos manuales y con trabajos pesados. La terapia ocupacional se fomenta como profesión en la segunda guerra mundial, las personas logran sobrevivir pero poseen discapacidades como secuelas, afectando a la familia y economía, por pasar a ser agentes pasivos no productivos, con pocas posibilidades a trabajar, una baja calidad de vida y dependientes completamente. George Edward Barton le brinda el nombre de terapia ocupacional el definía la profesión como la ciencia que enseña y estimula al enfermo a realizar el trabajo que le proporciona energía y la utilización de actividades que obtienen un efecto terapéutico beneficioso.

Terapia Ocupacional

La terapia Ocupacional consiste en el *“uso terapéutico de actividades que incluyen el auto cuidado, trabajo y juego para incrementar la función independiente de una persona, mejorando el desarrollo y previniendo la discapacidad”*⁴. Así mismo el profesional puede adaptar las tareas o ya sea el ambiente para lograr la máxima independencia y mejorar la calidad de vida como el bienestar de la persona dentro de la terapia para el mejor funcionamiento en ámbitos familiares, escolares, comunitarios o laborales.

³ Jiménez L. R. *Texto de terapia ocupacional I*. Guatemala. Universidad de San Carlos de Guatemala. Escuela de Ciencias Psicológicas. 1999. P. 5

⁴ Polonia B. Durante P., Noya B. *Conceptos fundamentales de la Terapia Ocupacional*, España, Madrid Medica Panamericana. 2001. P.99

Terapia Ocupacional en Gestión Laboral

El rol del terapeuta ocupacional es *“utilizar sus habilidades y entrenamiento para evaluar la capacidad que tendrá la persona de cumplir actividades laborales además de supervisar las necesidades de la empresa en relación al programa de trabajo establecido”*⁵. El profesional deberá poseer un amplio conocimiento de actividades laborales, procesos de selección de personal y como la preparación que debe tener la persona que será insertada en la vida laboral.

Terapia Ocupacional en Inserción Laboral

El objetivo del terapeuta será proporcionar a la persona (trabajador) que inicie o regrese a sus actividades laborales, la total independencia así como su funcionalidad en el desarrollo de las mismas. El terapeuta ocupacional debe incorporar prácticas ambientales y ergonómicas concretas como saludables, llevando el control del proceso mediante evaluaciones que reflejen los progresos obtenidos. Obtener una inserción exitosa con el ambiente laboral (es el medio donde se realizan las actividades del trabajo cotidiano), y unas relaciones intralaborales de éxito (relaciones con compañeros de trabajo). Los pasos del terapeuta en inserción laboral son:

1. Iniciar con la preparación de la persona a la vida laboral dentro de la institución con actividades que tengan aspectos necesarios para optar a una plaza laboral. Podemos mencionar: AVD⁶, tipo de comunicación, conocimiento de datos personales y familiares, aspectos cognitivos, físicos, entre otros.

⁵ Terapia Ocupacional Org. *La terapia Ocupacional en lo Laboral*. (en línea). España. 2014 (consultado el 31 de enero del 2015). Disponible en <<http://www.terapiaocupacional.org/la-terapia-ocupacional-en-lo-laboral/>>

⁶ AVD: Actividades de la Vida Diaria.

2. Crear la hoja de vida y expediente la cual debe contener: Dx⁷, habilidades inaptas (toda habilidad que posee de nacimiento o genético) y habilidades que se pueden potencializar durante determinado proceso.
3. Gestionar la plaza laboral la cual debe incluir las siguientes pautas: debe estar apegada a la ley, contener la evaluación del contrato, tiempo de horas laboral, remuneración económica (compensada con las actividades de vida cotidiana y diaria que realiza la persona). La plaza debe relacionarse con la sugerida en el test.
4. Realización de visitas para evaluar su desempeño por medio del test y comentarios del patrono.
5. Revaluar y optar por un ascenso, llevándose a cabo por referencias del patrono y las habilidades adaptativas de la persona a diferentes puestos.

Intervención de Terapia Ocupacional en Guatemala

Las aplicaciones de la terapia ocupacional en Guatemala se ha destacado en las áreas de pediatría, adulto, adolescente, adulto mayor trabajando en los aspecto de la volición, rehabilitación (física y mental), recreación y la gestión laboral que inicio en el año 2012 con el cambio de malla curricular del pensum de Terapia Ocupacional en la Escuela de Ciencias Psicologías de la Universidad de San Carlos, añadiendo el curso “Terapia Ocupacional V” el cual incluye la intervención educativa y sociolaboral desde la profesión. La cual incluye bases epistemológicas en el proceso de inclusión laboral y derechos constitucionales de personas con discapacidad.

⁷ Dx: Diagnostico

MARCO LEGAL DE LA DISCAPACIDAD

Es importante mencionar y considerar que “las personas con discapacidad se encuentran respaldadas jurídicamente en normas nacionales como internacionales”⁸. En Guatemala encontramos la Constitución Política de la República, la Ley Atención a las Personas con Discapacidad, Decreto 135-96; la Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto 114-97; la Ley de Desarrollo Social, Decreto 42-2001; Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Decreto 11-2002; el Código Municipal, Decreto 12-2002; y la Ley General de Descentralización, Decreto 14-2002. Además, se utilizarán leyes específicas como el Código de Salud, el Código de Trabajo y la Ley General de Educación, para sustentar los temas sectoriales, ellos velarán por el cumplimiento de la ley y creando las instituciones necesarias para ello.

Mientras que a nivel internacional se presenta el convenio 159 y la Recomendación 168 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT; la Readaptación Profesional y Empleo para Personas Invalidas; La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad y las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, aprobadas por la Comisión de Desarrollo Social de las Naciones Unidas en 1993. Se comprueba la existencia de respaldo jurídico para las actividades de las personas con discapacidad en Guatemala, entre las actividades podemos mencionar las educativas, comunitarias, recreativas, ocupacionales (laborales) y familiares. Como lo veremos en los siguientes artículos.

⁸ CONSEJO NACIONAL PARA LA ATENCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, GUATEMALA, *Política Nacional en Discapacidad*, Guatemala. (s.e.). 2012. P. 23

Constitución Política de la República de Guatemala

Artículo 53. Minusválidos.⁹

El Estado garantiza la protección de los minusválidos y personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Se declara de interés nacional su atención medico-social, así como la promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad. La ley regulará esta materia y creará los organismos técnicos y ejecutores que sean necesarios.

Artículo 94. Obligación del Estado, sobre salud y asistencia social¹⁰

El Estado velará por la salud y la asistencia social de todos los habitantes. Desarrollará, a través de sus intenciones acciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, coordinación y las complementarias pertinentes a fin de procurarles el más completo bienestar físico, mental y social.

LEYES CONSTITUCIONALES A FAVOR DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONA CON DISCAPACIDAD

A) Convención sobre los derechos de las personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo

Artículo 27 Trabajo y Empleo¹¹

- Es estado reconoce los derechos para laborar de las personas con discapacidad, con igualdad de condiciones, apoyando el trabajo como

⁹ Asamblea Nacional Constituyente. *Constitución Política de la República de Guatemala*. Guatemala (s.e.). (s.f.). p. 17

¹⁰ *Ibíd*em, p. 28

¹¹ CONSEJO NACIONAL PARA LA ATENCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD - CONADI-, *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo*, (s.e.). (s.f.) Guatemala. P. 24

forma de ganarse la vida, debe de ser uno libremente elegido en entornos laborales abiertos, inclusivos y procurando la accesibilidad la cual dependerá de la discapacidad que posea la persona. Si la discapacidad se adquiere en el medio laboral o periodo laboral, la persona debe seguir trabajando, con medidas pertinentes, entre ellas:

- 1) Prohibir la discriminación por estado de discapacidad, en cualquier tipo de empleo, no puede tener limitación para participar en la selección, contratación y empleo, la continuidad con el empleo, promocionar la salud, además de condiciones seguras y saludables.
- 2) Proteger los derechos en cuestiones de igualdad con los demás empleados y condiciones de trabajo justas además de favorables. Deben poseer igualdad en remuneraciones, protección contra el acoso y a la reparación por algún agravio sufrido.
- 3) Asegurando la posibilidad de a ejercer sus derechos laborales y sindicales, al igual que los demás.
- 4) Contar con el acceso efectivo a programas de orientación técnica, vocacional, servicio de colocación y formación profesional continua.
- 5) Incentivar a las oportunidades de empleo y promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, apoyándolas en la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.
- 6) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, constitución de cooperativas y posibilidad de iniciar empresas propias.
- 7) Contratar a personas con discapacidad en el sector público.

- 8) Promover empleos en el sector privado, mediante políticas y medidas pertinentes, que incluyan programas de acción afirmativa, incentivos, entre otras.
 - 9) Velar por que se les realicen ajustes razonables (adaptaciones) en el lugar de trabajo.
 - 10) Promover la adquisición de experiencia laboral en el mercado abierto.
 - 11) Incentivar programas de rehabilitación vocacional y profesional, que lo apoyen a mantener el empleo asimismo a reincorporarse al trabajo.
- Los estados Partes aseguran que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud, ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con los demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

B) Artículo 102. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo¹²

Inciso m: Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas y sensoriales.

PRINCIPIOS Y VALORES QUE DEBEN ORIENTAR EL DESARROLLO TEÓRICO Y OPERATIVO DE LA POLÍTICA NACIONAL EN DISCAPACIDAD¹³

Los principios que a continuación se describen serán base y regirán la política nacional en discapacidad:

¹² Asamblea Nacional Constituyente. Ob. Cit., p. 32

¹³ CONSEJO NACIONAL PARA LA ATENCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, GUATEMALA. Ob. Cit., p. 40.

1. Equidad: Mismas oportunidades en ámbitos y actividades de desarrollo personas, dentro de la comunidad sin ninguna forma o tipo de discriminación.
2. Solidaridad Social: Como población se debe crear una cultura donde se reconozca de la misma manera a todas las personas, con ayuda mutua, buscando el bienestar social, satisfaciendo las necesidades que poseemos en común.
3. Igualdad: está considerada constitucionalmente, tenemos los mismos derechos y libertades, también lo encontramos en los Derechos Humanos, en tratados y convenios ratificados por Guatemala.
4. Respeto: vivimos en un país multiétnico, pluricultural y multilingüe, por ello debemos reconocer la dignidad que existe en la diversidad de personas incluidas las que poseen discapacidad.
5. Libertad: Es la oportunidad de tomar decisiones libremente, responsables y conscientemente sobre su participación en el desarrollo del país, como en la decisión de un área para laborar, participación cívica y social; al momento de formar una familia y tener hijos.
6. Corresponsabilidad: Debemos promover una cultura de responsabilidad social de manera que a su vez configure una ciudadanía activa, responsable y propositiva, para desarrollar y motivar la participación y la solidaridad en el ámbito social.
7. Integralidad: se debe concebir a la persona biopsicosocial que queremos decir con que ello, que se conforma por factores psicológicos, biológicos y sociales que lo transforman.
8. Derecho al desarrollo: En el desarrollo integral y sostenible se debe incluir a las personas con o sin discapacidad ya que son el sujeto y objetivo

primordial, siendo este desarrollo un derecho propio que posee toda persona.

INSTITUTO NEUROLÓGICO DE GUATEMALA -ING-

El instituto donde se aplicó el test fue el Neurológico de Guatemala, siendo este un “*centro no lucrativo, fundado en 1961 por un grupo de padres y médicos interesados en brindar a niños y jóvenes de escasos recursos con discapacidad intelectual, atención especializada para potenciar sus capacidades*”¹⁴.

Visión del ING

Su visión es ser una institución reconocida por sus valores éticos y profesionales, velando por el bienestar de los niños y jóvenes con discapacidad intelectual y de su pronta integración a la sociedad.

Misión del ING

Diseñar a cada persona con discapacidad intelectual, un plan integral de vida con el fin de potenciar y favorecer el desarrollo de sus habilidades y destrezas encaminadas a lograr la plena integración familiar, escolar, laboral y social, mejorando su calidad de vida y la de sus familias.

Objetivos del ING

Entre los objetivos primordiales del instituto tenemos:

- Desarrollar las capacidades en los niños y jóvenes para lograr una adaptación a la vida familiar, social y laboral.

¹⁴ Instituto Neurológico de Guatemala. *Quiénes somos, visión, misión y objetivos*. (en línea). 2012. (consultado 30 de enero del 2015). Disponible en <http://www.institutoneurologicodeguatemala.org>

- Orientar a los padres y familiares para que sea coeducadores de sus propios hijos.
- Informar y sensibilizar a la comunidad acerca de las capacidades y destrezas que un niño con necesidades educativas especiales puede adquirir.
- Ser un centro de investigación y difusión hacia la comunidad científica sobre nuevos aportes a la educación especial.
- Crear los mecanismos necesarios de coordinación interinstitucional logrando un enriquecimiento mutuo y una mejor atención a la población guatemalteca con necesidades especiales.
- Servir como centro de práctica técnica profesional para estudiantes de universidades del país.

Organigrama en Gestión laboral del ING



Portafolio Vocacional

La institución se vio en la necesidad de crear una herramienta en el área de gestión laboral, creando el portafolio vocacional el cual tiene como fin “coleccionar datos y evidencias que reflejan el desarrollo y aprendizaje de un alumno en un periodo específico de tiempo”¹⁵.

La herramienta permite presentar una variedad de materiales, como por ejemplo la descripción de características del joven, informes, curriculum, fotos del alumno, trabajando, cartas de recomendación de los lugares del trabajo, entre otros.

El objetivo es brindar información necesaria sobre el nivel de habilidades que el alumno posee en diferentes áreas, para poder realizar decisiones en el proceso educativo.

De manera específica contiene documentación que consignan los logros, aprendizaje y habilidades del alumno en diferentes áreas de aprendizaje y en diferentes ambientes. Presenta en forma integrada todos los datos del alumno, sus gustos, y fortalezas además de experiencias dentro del programa de formación vocacional y laboral dentro de la escuela.

Estos datos permiten:

- Presentar el curriculum del alumno
- Portafolio específico para cada alumno.
- Ayuda a los docentes a monitorear el progreso del alumno en ambientes familiares y en actividades conocidas, lo cual favorece su nivel de desempeño.

¹⁵ INSTITUTO NEUROLÓGICO DE GUATEMALA, Programa de Inserción Socio Laboral. (2012)

- Es una herramienta que favorece el proceso de transición estableciendo un puente entre el proceso escolar y las oportunidades de participación comunitaria.

Para poder elaborarlo es necesario inicialmente realizar un perfil vocacional del alumno, que describe más formalmente el progreso del alumno dentro del programa educativo en las áreas vocacionales. Las líneas generales son las siguientes:

Perfil Vocacional del Alumno:

- Nombre del alumno
- Fecha de evaluación
- Fecha de nacimiento
- Nombre del evaluador

1- Perfil del alumno:

Describe ciertas características de manera general del alumno como su etiología, características de aprendizaje (CI) y características de personalidad (autorregulación). Asimismo una revisión del programa actual (experiencias positivas o exitosas y estrategias que funcionaron mejor con el mismo).

2- Historia de las experiencias laborales:

Colocar experiencias realizadas destacando responsabilidades laborales y habilidades necesarias para completarlas.

3- Lista de habilidades Vocacionales:

Es un instrumento de evaluación rápido que permite analizar el desempeño del alumno en las diferentes tareas, con relación a las habilidades relativas al trabajo.

4- Fortalezas del alumno:

Fortalezas con relaciona a las habilidades vocacionales durante el proceso de entrenamiento en la escuela, extraídas de la lista antes mencionada.

5- Adaptaciones Vocacionales:

Lista de adaptaciones prioritaria, determinadas en función de la información y datos disponibles (evaluación de historia laboral, lista de habilidades, valoración de la citación laboral, entre otras).

6- Recomendaciones:

Lista de recomendaciones basadas en adaptaciones vocacionales específicas de manera que las importantes se encuentren como prioridad, explicando cuales son y colocando un ejemplo específico si es necesario de cómo implementarlas.

EL SISTEMA DE VALORACION-ENSEÑANZA-EVALUACIÓN DE DESTREZAS ADAPTATIVAS: ICAP, CALS Y ALSC

Se encuentra conformado por tres instrumentos, su fin principal es “*evaluar e intervenir las destrezas adaptativas de las personas con discapacidad no importando la edad*”¹⁶. Este sistema lo conforman:

¹⁶ Delfín Montero Centeno, *El sistema valoración-enseñanza-evaluación de destreas adaptativas: ICAP, CALS Y ALSC*. (en línea). Universidad de Deusto, España (s.f.). (consultado 5 de febrero

A. El ICAP-Inventario para la Planificación de Servicios y Programación Individual

Las características que corresponden a ICAP es el registro sistemático de datos de una persona, arrojando la conducta adaptativa y problema de conducta que pueda poseer. El uso principal es para personas con discapacidad, pero ello no limita a ser utilizada en otro tipo de población, ICAP consta de:

- Registro del/los diagnóstico/os de la persona, datos personales y limitaciones funcionales (movilidad, visión, audición y estado de su salud).
- Test de conducta adaptativa siendo su función determinar el nivel de las destrezas básicas para ser independiente en su entorno. Sus escalas son las siguientes:
 - Destrezas sociales y comunicativas (incluye el lenguaje expresivo y el receptivo)
 - Destrezas de la Vida Personal (Realización independiente y satisfactoria para la persona de sus necesidades inmediatas, podemos incluir comer, aseo, entre otras).
 - Destrezas en la Vida en la Comunidad (podemos mencionar la utilización independiente de transportes públicos habilidad para utilizar dinero y la utilización del tiempo).
 - Destrezas Motoras (actividades donde necesite realizar movimientos finos y/o gruesos con determinado segmento corporal).

La utilización es sencilla y rápida (20 minutos si se conoce), Los profesionales aptos para aplicar ICAP siempre y cuando tengan un mínimo de

práctica son: profesores, asistentes, psicólogos, etc.). Las decisiones del resultado únicamente la puede hacer personal debidamente calificado.

B. El CALS-Inventario de Destrezas Adaptativas

CALS es un complemento de ICAP, CALS es un instrumento compuesto por destrezas adaptativas, detallan una evaluación de habilidades para que un adulto como un niño que posea o no una discapacidad pueda desenvolverse de manera independiente en varios lugares donde se encuentra diariamente, podemos hacer mención de: centros educativos, residenciales, laborales, hogar y entornos comunitarios. Las personas que pueden complementar y proporcionar información a CALS son aquellas que hayan tenido contacto directo con la persona evaluada durante tres meses o más diariamente, así mismo debe ser sincero al valorar si la persona puede desempeñar conductas de manera independiente, si lo hace de una manera buena en la mayor parte del tiempo, cuando es necesario y sin que se le pida o se le recuerde que la realice. CALS se conforma por cuatro grandes áreas a evaluar: Destrezas de la Vida Personal, Destrezas de Vida en el Hogar, Destrezas de Vida en la Comunidad y Destrezas Laborales.

C. ALSC-CURRICULUM

ALSC es un curriculum comprensivo su función es sugerir estrategias de enseñanza (Simulación, enseñanza en pequeños grupos, demostraciones, audiovisuales, etc.) también actividades, entornos que serán favorables para instrucciones, y procedimientos necesarios para evaluar si han sido adquiridas destrezas adaptativas relacionadas con el cuidado de si, independencia personal y funcionamiento adaptativo en la comunidad, trabajo y entornos sociales. Lo favorable de ALSC es la posibilidad de ser aplicada a personas que posean

diferentes grados de discapacidad (siendo los niveles de discapacidad intelectual: leve, moderada, grave y profunda).

ALSC se enfoca en estrategias de instrucción o enseñanza para que la persona adquiera aprendizajes funcionales en entornos naturales y no el aprendizaje de destrezas aisladas. Los objetivos específicos que se plantean ALSC y las conductas-criterio están formulados en términos de conductas precisas, de forma que contengan:

- Condiciones del entorno en el que la destreza será requerida o valorada
- Conductas observables
- Instrumentos precisos para valorar el resultado funcional de las conductas

ALSC se puede utilizar por áreas de conducta de las personas. Las categorías serían las siguientes:

- Destrezas Motoras Finas
- Destrezas Motoras Gruesas
- Destrezas Pre-Sociales y Sociales
- Destrezas de Comunicación
- Destrezas de Lectura
- Destrezas de Escritura
- Destrezas Cuantitativas (uso de cantidades)

Definitivamente estas tres herramientas apoyan el proceso y la preparación de la persona con Discapacidad al profundizar más en características propias de cada individuo y su forma de adaptarse a distintos contextos y ambientes.

DISCAPACIDAD

Para Guatemala la discapacidad la considera como “*cualquier deficiencia en aspectos físicos, mentales o sensoriales, congénitos o adquiridos, que se involucren de una manera negativa en una o más actividades que se consideran normales en la vida de una persona*”¹⁷. Mientras que a nivel científico se considera como una deficiencia a causa de una pérdida o anomalía que afecta una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. La discapacidad sería la complicación o abandono ocasionado por una deficiencia, al momento de realizar una actividad que se considera “normal” para el resto de la población y por último la minusvalía es una situación de desventaja para una persona por consecuencia de una deficiencia o discapacidad, que limita su desempeño en determinado rol que sería “normal” por sus características (edad, sexo, factores sociales y culturales).

DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Las personas que poseen discapacidad intelectual tendrán “*un funcionamiento por debajo del promedio entre 70 y 75 o menos, según la escala de Wechsler además de habilidades adaptativas limitadas o ausentes, dos o más*”¹⁸. Según el grado que presente la persona tendrá dificultad para adaptarse a las exigencias ambientales, ser autosuficiente, mantener interrelaciones satisfactorias con su grupo y por supuesto para entender y aprender al nivel o forma de sus compañeros dentro del aula o contexto donde esté involucrado.

¹⁷ CONSEJO NACIONAL PARA LA ATENCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, GUATEMALA, Ob. Cit., p.33

¹⁸ Wiesner J. *Discapacidad y capacidad intelectual, en el fulano, el autista, el anciano, el amnésico, el disléxico, el genio-idiota, el lactante y en el paupérrimo*. Academia nacional de medicina. 2004 Colombia. P. 80

Clasificación de la Discapacidad Intelectual

Como toda discapacidad, esta tiene sus niveles y así mismo tendrá sus dificultades y estas las reflejará el CI de la persona (Judith Sendra, 2009)¹⁹:

- Discapacidad Intelectual Leve CI de 50 a 70
- Discapacidad Intelectual Moderada CI de 35 a 49
- Discapacidad Intelectual Grave CI de 25 a 35
- Discapacidad Intelectual Profunda CI inferior a 25

Y esta tendrá una variación por factores culturales y lingüísticos donde se encuentre la persona.

Factores Causales de la Discapacidad Intelectual

Es importante conocer *“las maneras en las que se puede adquirir la discapacidad, siendo estas la manera genética y la adquirida”*²⁰. La causa genética se detecta por tener una base orgánica, mientras que la manera adquirida puede darse en el momento prenatal, perinatales y postnatales del embarazo.

Etiología

Se considera mayoritariamente multifactorial (compuesta por varios factores), y la combinación de los diversos factores etiológicos, no se puede determinar la etiología clara (Humberto Rotondo, 1998)²¹.

Los factores pueden más frecuentes a la discapacidad intelectual pueden dividirse en²²:

¹⁹ Sendra. Judith. A. *Apoyo psicosocial, atención relacional y comunicativa e instituciones, promoción personal y social de las personas dependientes*. Ideas Propias. 2009. España. P. 149

²⁰ Ibídem, p. 149

²¹ Rotondo H. *Manual de psiquiatría*. 2da edición. Perales, 1998. Perú. Capítulo IV.

A) Factores Prenatales

1. Trastornos del metabolismo de los aminoácidos: fenilketonuria, hiperglicemia idiopática y distrofia oculorrenal de Lowe.
2. Trastornos del metabolismo de la grasa: Degeneraciones cerebromusculares, enfermedad de Niemann-Pick y enfermedad de Gaucher.
3. Trastornos del metabolismo de los hidratos de Carbono: Galactosemia, intolerancia a la fructuosa y Glucogenosis.
4. Trastornos metabólicos diversos: Hipercalcemia idiopática, Hipoparatiroidismo, Cretinismo bocioso, enfermedad de Wilson, dependencia de piridoxina y enfermedad de Crigler-Najjar (ictericia no hemolítica familiar).
5. Aberraciones Cromosómicas: Trastornos autosómicos (síndrome de Down, del Maullido, trisomía 18 y trisomía 22), anomalías de los cromosomas sexuales (Síndrome de Klinefelter y disgenesia ovárica o síndrome de Turner), Trastornos autosómicos Dominantes (neurofibromatosis, distrofia miotónica, epiloia y craneosinostosis) y anomalías del desarrollo producidas por mecanismos genéticos recesivos o desconocidos (anencefalia, microcefalia, macrocefalia e hidrocefalia).
6. Infecciones maternas durante el embarazo: sífilis, rubeola y otras enfermedades.

B) Factores perinatales: prematuridad, retraso del crecimiento intrauterino, lesiones durante el nacimiento, lesiones traumáticas cerebrales, factores anóxicos y querníctero.

C) Factores Post-natales: meningitis purulenta, meningoencefalitis vírica, meningoencefalitis aséptica, intoxicación por plomo, traumas, trastornos convulsivos, espasmos infantiles, convulsiones febriles, parálisis cerebral, enfermedad de Heller y malnutrición.

D) Factores socioculturales: problemas médicos, problemas sociales y emocionales, privación ambiental, retraso mental familiar.

TEST

Un test es una prueba, que puede aplicarse a diferentes ámbitos, tales como: cognitivos, psicológicos, emocionales, lenguaje, personalidad, estilos de aprendizaje, entre otros (María José Iglesias Cortizas y María del Carmen Sánchez Rodríguez, 2007)²³ . Así mismo debemos mencionar que las instrucciones de realización y ejecución del mismo no necesitan una mayor explicación.

Tipos de Test

a) Estandarizada, normalizada y pruebas criterioles.

Al momento de aplicar un test estandarizado, se realizará de manera equitativa con la población, con las mismas condiciones y aplicando los mismos criterios de corrección. Estandarizar es normalizar un grupo de datos a través de la creación de un patrón o norma para trabajar con ellos, debe poseer una distribución de valores o puntuaciones normales o típicas, ya que este valor dependerá de la población a la que se aplique. Los test deben tener un criterio cuantitativo o cualitativo previamente establecido para poder valorar a los sujetos que estamos evaluando. Si el test presenta criterio tendrá suficiente grado de validez así mismo si ofrece información sobre fiabilidad²⁴, objetividad y validez²⁵.

²³ Iglesias M. & Carmen M. *Diagnóstico e intervención didáctica del lenguaje escolar*. Netbiblo. 2007. España, p. 97

²⁴ La fiabilidad es la estabilidad de los datos que se obtienen a través del mismo. Por ejemplo se aplica varias veces y se obtienen los mismos resultados, admitiendo un margen de error aceptable que no supere determinado porcentaje.

²⁵ La validez de un test se refiere a lo que mide en realidad y lo que debería medir, según el objetivo por el que fue creado.

b) No estandarizado

Cuando dicho test se basa en observación, cada día es mayor su uso es para recoger datos. Los test no estandarizados parten de situaciones y materiales previamente definidos por el autor de la prueba y otros de situaciones más libres.

Función de un test en Terapia Ocupacional

En terapia Ocupacional se deben aplicar “pruebas estandarizadas, ya que nos ayudarán a ser objetivos y a poder intercambiar información cuando sea preciso con las personas que conformen el equipo multidisciplinario utilizando un lenguaje conocido por los mismos”²⁶. Como se menciono las pruebas deben contener instrucciones claras para su aplicación, por lo tanto los resultados no pueden variar independientemente de la persona que la aplique..

TEST PARA EVALUAR EL PERFIL LABORAL DE UNA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

A) Entrevista Laboral para Personas con Discapacidad Intelectual

Es la primera fase del test que se aplicará, siendo importante abordar que características contiene una entrevista, cual es su función y que se obtendrá de

²⁶ Peña P. *Terapia Ocupacional en el Daño Cerebral Adquirido*. (en línea) España mayo 2012. (consultado el 31 de maro del 2015). Disponible en <
<http://terapiaocupacionaldanocerebral.blogspot.com/2010/11/pruebas-de-valoracion-estandarizadas.html>>.

la misma. La entrevista es una “herramienta que permite conocer a una persona, de sus circunstancias personales y los intereses que tenga”²⁷. Entre sus funcionalidades encontramos: saber el nivel de conocimientos de la persona, hasta el momento que puede o quiere realizar, si logrará realizar la actividad con éxito, entre otros criterios y la segunda función está a favor de la persona entrevistada, ya que logras conocer el puesto y si le favorece por: el tiempo, la responsabilidad, las actividades que te corresponden, la seguridad del mismo, el horario, la ubicación geográfica y un aspecto importante la convivencia laboral. Las entrevistas para las personas con Discapacidad se llevarán en presencia del Terapeuta Ocupacional, persona que desea laborar y el patrono. El terapeuta Ocupacional evaluará la situación de la persona frente a la plaza en la que desean insertarla el patrono, además orientará sobre las capacidades que poseen la persona y las adaptaciones que necesitará para una mayor funcionalidad. Por consiguiente la entrevista es fundamental para conocer la plaza laboral y ofrecer información al patrono sobre la situación de la persona con discapacidad intelectual.

Ítems²⁸

1) Datos Personales

Se le pregunta a la persona datos personales e importantes como: su nombre completo, edad, fecha de nacimiento, fecha de hoy (aquí y ahora), dirección, número de teléfono, nacionalidad, DPI y si conoce su Diagnostico. Es importante verificar si se le facilita escribir o decir la información solicitada.

2) Datos Familiares

²⁷ Puchol Moreno, Luis. *El libro de la entrevista de trabajo; como superar las entrevistas y conseguir el trabajo que deseas*. 5ta edición. Díaz Santos, 2012. Madrid España, p. 5

²⁸ Ítems = lista o un conjunto de elementos

Logra identificar datos como: el nombre de su encargado, nombre de su madre, número de teléfono, la profesión y se le solicitan los mismos datos del padre. Los datos son importantes por cualquier emergencia o acontecimiento que suceda en el área laboral y se necesite contactar a la familia.

3) Intereses personales

En este apartado conoceremos mas los gustos y las actividades que realiza la persona ya sea cuando se encuentra sola en casa o si tiene interés en aprender algo, considerando que la actividad que elija se adapte a su diagnostico.

4) Tipo de Comunicación

Determinaremos la forma de relacionarse con los demás que ha desarrollado a lo largo de su vida, puede ser: de manera verbal, escrita, corporal u otro tipo (celular, computadora, tablet, entre otras).

B) Perfil Vocacional para Personas con Discapacidad Intelectual

Perfil Laboral o vocacional

En esta fase determinaremos el perfil laboral que posee la persona, siendo este “el análisis de las características que posee un individuo, que incluye sus: aptitudes, formación, motivaciones, habilidades y destrezas para poder desempeñarse en el área laboral”²⁹, así mismo debe relacionarse al perfil de la tarea que realizará (empleo protegido, con apoyo, activo o pasivo).

Ítems:

1) Higiene y arreglo personal

Capacidad para reconocer si está o no presentable para laborar en una empresa.

²⁹ Ramírez C. avassa C. *Seguridad Industrial un enfoque integral*. 2da edición. Limusa. 2005. México, p, 112

2) Seguimiento de instrucciones y finalización de ellas

El individuo logra comprender y realizar las actividades que se le indica hasta el término de las misma.

3) Comportamiento

Manera en que reacciona la persona con su ambiente.

4) Auto regularización

Habilidad del individuo para controlar sus emociones influidas por agentes externos.

5) Aplicación del Conocimiento (Memoria)

El individuo logra recordar los procedimientos de la actividad que ha trabajado con anterioridad.

6) Apoyo a sus Compañeros

Tiene iniciativa para ayudar a sus compañeros a realizar la actividad luego de acabar con la suya.

7) Traslada objetos sin ningún accidente

Logra mover material de trabajo si botarlos o tropezar.

8) Suficientemente alerta y consciente

Debe poseer la capacidad para saber donde se encuentra y la actividad que está realizando.

9) Expresa con satisfacción en los logros

Sabe cuando ha realizado la actividad de manera adecuada y se alegra por ello.

10) Mejora el comportamiento cuando se le pide

Si tiene un comportamiento negativo en la actividad, debe aceptar la corrección y hacer el cambio a uno positivo.

11) Cambia el método de trabajo cuando se le pide

Debe aceptar sugerencias de formas para trabajar, para que el trabajo se realice de una manera adecuada o tenga una mayor facilidad.

12) Mantiene modificaciones en el trabajo luego de correcciones

Muy de la mano con la anterior, es decir debe continuar con el nuevo aprendizaje o instrucciones dadas.

13) Escucha las correcciones e instrucciones atentamente

Debe poseer concentración a la persona que le indica la forma que se debe hacer la actividad.

14) Trabaja constantemente durante el periodo laboral

Realiza la actividad si escusas o sin perder la atención con cualquier agente externo.

15) Presta atención a detalles en el trabajo

Tiene que estar consciente de la actividad que está realizando y la calidad con que debe realizarla.

16) Mantiene el ritmo de trabajo a pesar de ocurrir algunas distracciones

Logra concentrarse y darle prioridad a la actividad que realiza más que suceden a su alrededor.

17) No requiere supervisión directa

Luego de haberle proporcionado las instrucciones trabaja con calidad y constancia sin la necesidad de estar a su lado.

18) Pide ayuda de manera apropiada en dificultades de la tarea

Solicitar apoyo para realizar la actividad de una manera educada.

19) Pregunta por futuras instrucciones

Tener iniciativa para realizar otras actividades al terminar la asignada.

20) Se acerca a la autoridad con seguridad

Poseer confianza para hablar con el jefe inmediato, respetando la jerarquía.

21) Acepta la corrección sin frustración (sentido de calidad)

Realiza las actividades con las nuevas correcciones sin creer que es incapaz de hacerlo.

22) Se observa cómodo con el supervisor (respeto rangos de autoridad)

Logra realizar la actividad con la presencia de su superior y conoce la autoridad que posee.

23) Su rendimiento permanece en presencia del supervisor

Debe continuar con su actividad este o no el supervisor es decir los agentes externos no debe distorsionar la constancia y el rendimiento en la actividad.

24) Discute problemas personales con el supervisor

Logra expresar su estado de ánimo de una manera correcta con su superior para que no interfiera con la producción o la actividad que realiza

25) Acepta tareas en equipo

Muestra agrado a realizar actividades juntamente con sus compañeros.

26) Trabaja cómodamente como equipo

Demuestra bienestar en la actividad grupal.

27) Apoya a los demás en tareas de equipo

Posee el conocimiento de realizar un trabajo en equipo y saber que todos deben participar para finalizarlo

28) Orece ayuda a los compañeros cuando es apropiado

Sabe la importancia de apoyar a las demás personas en el trabajo grupal, para terminarlo de una manera rápida y eficaz.

29) Asume designaciones de roles en tareas de grupo

Respeto el rol de cada integrante y propio dentro del grupo, realizándolo de una manera óptima.

30) Muestra interés en lo que otros hacen

Tiene iniciativa para preguntar y aumentar el aprendizaje de nuevas actividades en la empresa.

31) Hace amigos entre sus compañeros de trabajo (relaciones intralaborales)

Logra entablar relaciones afectivas sanas con las personas alrededor y de manera respetuosa.

32) Responde cuando los otros inician una conversación

Entabla conversaciones de respeto y responde cuando es necesario, tomando en cuenta que estas no afecten la realización de su actividad.

C) Evaluación y Análisis Funcional Biomecánica

Ítems

Pinza³⁰ y Garra³¹

1) Pinza Trípode

El individuo logra realizar prensiones, utilizando el dedo pulgar, índice y el dedo de en medio sin ninguna dificultad. Lo logramos observar cuando toma un lápiz y escribe sin dificultad.

2) Pinza Distal

Se opone el dedo pulgar con el índice, cara a cara con fuerza. Logramos observar la funcionalidad cuando toma una hoja de papel de la esquina con estos dos dedos sin mayor dificultad.

3) Movimientos de Oposición

Se opone el pulgar con cualquier dedo de la mano, cara a cara.

4) Chasquido de dedos

Cuando logran producir con un sonido al frotar las yemas de los dedos.

5) Garra Esférica

Prensar con la mano (puede abarcar de tres, cuatro o los cinco dedos), los dedos que intervienen entran en contacto con el objeto por su cara. El movimiento se visualiza cuando tomamos una pelota por ejemplo.

6) Garra Cilíndrica

Pueden intervenir tres, cuatro o cinco dedos de la mano, la presión sucede cuando toma el objeto por un lado con el pulgar y el otro con los dedos restantes. Por ejemplo cuando se toma una botella o un vaso (forma cilíndrica).

³⁰ Ciertas movimientos de los dedos de las manos para realizar diferentes prensiones

³¹ Determinado movimiento con la mano para realizar distintas prensiones.

7) Garra de Gancho

En este tipo de prensión o garra no interviene el pulgar y se opone la palma a los cuatro últimos dedos. Un ejemplo claro de esta garra es cuando se toma la palanca o se sostiene el volante.

8) Esquema Corporal “Direccional y Lateralidad”

El individuo debe tener la capacidad de identificar qué lugar es arriba, abajo, adelante atrás, izquierda y derecha, en relación a su cuerpo con el espacio.

Ambulación y Coordinación

1) Ambulación estable sin equipo

La persona logra caminar de una manera firme y sin utilizar alguna adaptación (bastón, andador, entre otras)

2) Ambulación estable utilizando alguna adaptación o equipo

Camina de una manera firme pero para ello utiliza alguna adaptación o equipo.

3) Coordinación Fina

Control de movimientos delicados que realiza la mano en actividades que necesitan precisión, por ejemplo trazar el contorno de un dibujo.

4) Coordinación gruesa

Tiene la capacidad para realizar movimientos que incluyen varios segmentos corporales (hombro, brazo, antebrazo y mano). Por ejemplo lanzar pelotas y anotar en una canasta.

Áreas Sensoriales

1) Problemas Visuales

Debemos indagar en su documentación o preguntarle directamente a la familia o persona, si posee problemas en la vista como ambliopía, cataratas, retinopatía diabética, Glaucoma, degeneración macular, tracoma, entre otras.

2) Problemas Auditivos

Entre los tipos de problemas auditivos que puede poseer el individuo son: Hipoacusia de conducción, H sensorial, H. mixta y H. neutral. Se harán presentes desde el inicio de la entrevista.

3) Problemas Táctiles

El individuo puede tener una respuesta hiper o hipo responsiva al input sensorial. Esto quiere decir que evitará o buscará determinados estímulos. Por ejemplo puede no tolerar determinada ropa o busca ropa con texturas ásperas para sentirlas, puede observarse en las texturas de los alimentos que produce, entre otras.

Habilidad

Capacidad de nacimiento para poder realizar determinada actividad con facilidad y éxito.

Destreza

Habilidad para poder realizar determinado trabajo con mayor énfasis en los manuales o físicos.

Sugerencia de Tipos de Trabajo

El terapeuta ocupacional por su formación profesional y la aplicación en un área de inserción laboral conoce el trabajo adecuado para cada persona con Discapacidad intelectual, el cual dependerá de las características que posee y su adaptación al contexto. Los trabajos a sugerir son:

- **Pasivo:** Trabajo en el cual la persona no debe tener mucho movimiento con su cuerpo (se incluyen los traslados), la mayor parte del tiempo las actividades se realizan en sedestación (sentado), utilizando únicamente 1 o los dos miembros superiores o inferiores.
- **Activo:** Trabajo en el cual la persona debe tener varios movimientos diarios, incluyendo traslados, puede o no realizar fuera en la actividad a realizar.
- **Con apoyo:** cuando la persona tiene un preparador laboral seguido de un trabajador apoyador y por supuesto una entidad empleadora para conseguir un empleo real y remunerado conforma a la ley.
- **Protegido:** funcionan en centros ocupacionales y especiales de empleo.

1.3 Delimitación

Esta investigación se orientó a determinar el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, se realizó en el Instituto Neurológico de Guatemala –ING- ubicado en la 8ª avenida 6-50 zona 11 Ciudad de Guatemala, utilizando como muestra a 24 personas entre personal y coordinadora de la institución además de licenciados afines a la carrera en los meses de junio y julio de 2015. El proceso de inserción laboral de personas con discapacidad tiene varios elementos que pueden ser sujetos a investigación, sin embargo para la finalidad de este trabajo, se abordaron: el diagnóstico acerca del procedimiento que se realiza para inserción laboral de los alumnos del instituto y el diseño de un programa de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual.

CAPÍTULO II

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

2.1 Técnicas

Técnicas de muestreo

Para la presente investigación se utilizó el muestreo intencional. Los estudiantes que se tomaron en cuenta fueron 36 del Instituto Neurológico de Guatemala que poseen discapacidad intelectual y se encontraban en los talleres laborales (inicial, medio y avanzado) de dicha institución.

Técnicas de recolección de datos

- Entrevista: se entrevistó a la coordinadora de gestión laboral de la institución mediante una entrevista estructurada para verificar el conocimiento sobre el proceso de inserción laboral de las personas con Discapacidad Intelectual.
- Observación: Se observó a los estudiantes dentro de los talleres laborales con los que cuenta la institución para determinar las características que cada uno posee.
- Prueba piloto: se calificó al estudiante en determinados ítems para sugerir el tipo de trabajo que puede desempeñar según el test, para determinar su perfil laboral.
- Taller: Primero se recolectaron los datos sobre los déficit que poseía la institución en el proceso de inserción laboral, luego se le brindó a la encargada la presentación de los temas a brindar en el taller y se concluyó con la presentación del programa de inserción laboral al equipo multidisciplinario de la institución con la finalidad de enriquecer y actualizar el conocimiento sobre el proceso de inserción laboral con los alumnos.

Técnicas de Análisis

- Análisis porcentual: se sistematizaron las respuestas de la lista de cotejo, para posteriormente presentarlas mediante graficas porcentuales.
- Triangulación de los datos: se hizo un análisis de los datos obtenidos en el diario y la entrevista realizada durante el trabajo de campo.

2.2 Instrumentos

- Lista de Cotejo: contuvo 3 indicadores que midieron la coherencia, relevancia social y validez que poseía el test y su aplicación en inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, se aplicó a 3 profesionales de la carrera de Terapia Ocupacional y Recreativa. La aplicación tuvo un tiempo de 5 minutos.
- Cuestionario: contenía 5 preguntas para determinar el conocimiento en inserción laboral de la coordinadora de gestión laboral de la institución. Su aplicación tomó 10 minutos.
- Diario de Campo: contuvo registro de hechos y experiencias obtenidas en la observación a los alumnos dentro de los talleres laborales de la institución.
- Test: una entrevista para conocer la capacidad de memoria en relación a datos personales y de la familia, seguido por un análisis del perfil vocacional o profesional para determinar sus habilidades, destrezas e intereses, ya sean innatos o aprendidos de la persona y por último un análisis funcional biomecánica para conocer capacidades y limitaciones a nivel físico-biológico.
- Planificación del taller: contiene los pasos respetados en la actividad para cumplir los objetivos y hacer realidad los propósitos.

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

3.1 Características del lugar y de la población

Características del lugar

La investigación se llevo a cabo en el Instituto Neurológico de Guatemala –ING- ubicado en la ciudad de Guatemala, a un costado del Hospital Roosevelt, cuenta con aulas diseñadas para el aprendizaje adecuado de los niños y jóvenes en sus diferentes niveles de discapacidad intelectual. Cuenta con un total de 210 alumnos en el presente año, un equipo multidisciplinario de rehabilitación y educación especial (20 educadoras especiales, 2 terapeutas de lenguaje, 2 fisioterapeutas, 1 terapeuta ocupacional. 1 coordinadora de educación especial y 1 coordinadora de inserción laboral).

Características de la población

El instituto atiende a niños, niñas (5-12 años), adolescentes (13-18 años) y adultos (+18) con discapacidad intelectual (leve, moderado, grave y profunda), gran parte de ellos provienen de familias con escasos recursos, los alumnos son solteros en su mayoría, no cuentan con empleos para poder sufragar gastos, son económicamente dependiente de sus familiares.

3.2 Descripción de la presentación de resultados

Se Realizó una triangulación de datos en su primera parte, el cual analizó de una manera cualitativa el proceso de inserción laboral que se lleva en la institución, apoyado por el diario de campo, el cuestionario y el test aplicado a los alumnos de tres talleres.

Seguidamente se realizó con un análisis porcentual, el cual nos presenta graficas de los resultados obtenidos de la lista de cotejo para comprobar la coherencia, relevancia social y la validez que posee el test, por medio del juicio profesional de tres licenciados afines a la carrera.

CUADRO DE RESUMEN NO.1: ENTREVISTA

El objetivo primordial era obtener información sobre el conocimiento actual de los profesionales que realizan el proceso de inserción laboral en la institución. El déficit del equipo profesional de gestión laboral arrojado por la entrevista fue: la determinación de un perfil laboral basado en un puesto y objetivos de la empresa, una preparación laboral generalizada y por medio de pasantías las cuales todos los alumnos debían realizar, la falta de papelería que respalde frente al patrono o empresa la preparación del alumno y las capacidades que posee, omitir la opinión en relación al bienestar laboral del estudiante luego de lograda la inserción laboral, no tomar en cuenta la satisfacción del alumno dentro del proceso de inserción laboral ya sea en la preparación o dentro de la plaza laboral, realizar un proceso de inserción laboral basado en las recomendaciones de padres o tutores y los intereses del alumno los cuales los determinan en la capacidad para realizar un trabajo, y no en el bienestar físico y emocional que presentaba,

Al entrevistar a las personas responsables de los programas de gestión laboral se identificó que se desconocía como potencializar las habilidades de los jóvenes y por ello las inserciones laborales no pasaban más de un proyecto de pasantías. Pero esto se determina con facilidad porque al no ser especialista en ciencias de la ocupación carecían de información actualizada de las nuevas aplicaciones de la terapia ocupacional en Guatemala.

CUADRO DE RESUMEN NO.2: OBSERVACIÓN

Entre las características donde se deseó enfatizar eran las actividades que se realizaban con los estudiantes en los distintos talleres, como exploraban y potencializaban las habilidades, destrezas e intereses de los estudiantes para que lograrán realizar una labor con optimismo y bienestar. Se determinó que realizaban actividades de manera grupal y general, es decir tenían un día asignado para la actividad de bisutería, en la cual debían de estar todos los alumnos del taller, y se logró evidenciar la dificultad de algunas personas para

realizar la actividad por no contar con las características básicas que se necesitaban y el interés (bienestar físico y emocional). Podemos mencionar el caso de una persona que tenía dificultad para manipular objetivos muy pequeños, y en la actividad de bisutería se necesita el desarrollo de esta funcionalidad, lo cual le provocaba frustración.

Cuando determinaban el perfil laboral del estudiante (en base a la capacidad para realizar la actividad) y lo capacitaban en un puesto laboral buscaban la eficacia en el área laboral y la satisfacción del patrono o empresa contratista, sin valorar los intereses personales del joven. Este era el caso de un alumno que evidenciaba aburrimiento, desesperación y apatía en uno de los talleres que realiza la institución, y en el cual debía de permanecer cuatro horas, que era el tiempo de duración de la actividad, el alumno poseía las características funcionales para la actividad mas no el interés para realizarla.

Además se evidenció la falta de una prueba estandarizada dentro de los talleres y preparación laboral, que identificará las habilidades, destrezas e intereses que poseen las personas con discapacidad intelectual para elegir y determinar las actividades laborales donde tendrían un óptimo desempeño y bienestar físico y emocional.

SISTEMATIZACIÓN DE LA PRUEBA PILOTO

Como hemos mencionado anteriormente, el objetivo central de la investigación fue la obtención de información acerca de la importancia de estructurar un proceso que apoye a la preparación laboral de los estudiantes de la institución, siendo importante el contar con una evaluación que me permita conocer las habilidades, destrezas e intereses del estudiante para determinadas actividades (limpieza, atención al cliente, numéricas, empaque, entre otras), ya que el conocimiento de estas áreas de la persona nos permite potencializar las mismas y/o descubrir otras que en el estudiante no se habían considerado y se

mantienen en el margen de sus intereses. Los aspectos a considerar para una evaluación laboral de estudiante son:

- Entrevista laboral
- Evaluación y análisis de actividad (funcional biomecánica)
- Perfil vocacional (habilidades, destrezas e intereses)

La aplicación de la prueba piloto durante el proceso de preparación laboral de los estudiantes de la institución, permitió conocer las habilidades, destrezas e intereses de las personas dentro de los talleres que realizaban, de cómo están claros en lo que desean hacer en sus trabajos, en cuales tienen mayor participación y presentan menor dificultad, un ejemplo claro es de un joven que tenía habilidades y destrezas para el arte (dibujo y pintura), además que poseer el interés (bienestar físico y emocional), gracias a este conocimiento se determinó el porqué de su apatía para realizar actividades como empaque. Por el contrario se logra identificar las habilidades y destrezas además del interés de una joven por la bisutería, la cual podía realizar durante largo tiempo sin ninguna molestia o dificultad, demostrando productividad y eficacia en la actividad.

La prueba piloto permitió conocer las necesidades de adaptación del entorno que necesitaba el joven ya sea identificadas por el profesional de terapia ocupacional o por los demás profesionales (educación especial, terapia de lenguaje, fisioterapia o psicología), Se logró identificar a un joven que tenía alteración en área visual y por ello se le dificultaba la manipulación de objetos pequeños, y por consiguiente se debían supervisar las actividades que se le colocaba, tomando en cuenta su déficit sensorio visual. Otro alumno tenía alteración al estar en un ambiente cerrado, cada alumno tenía sus distintas adaptaciones y las cuales debían tomarse en cuenta al pensar en un área laboral.

CUADRO DE RESUMEN NO. 3: TALLER

El taller se dirigió al equipo profesional-multidisciplinario que tenía contacto directo o indirecto con el proceso de inserción laboral de los alumnos dentro de la institución, el objetivo principal era aumentar, orientar y apoyar en el conocimiento del proceso de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual.

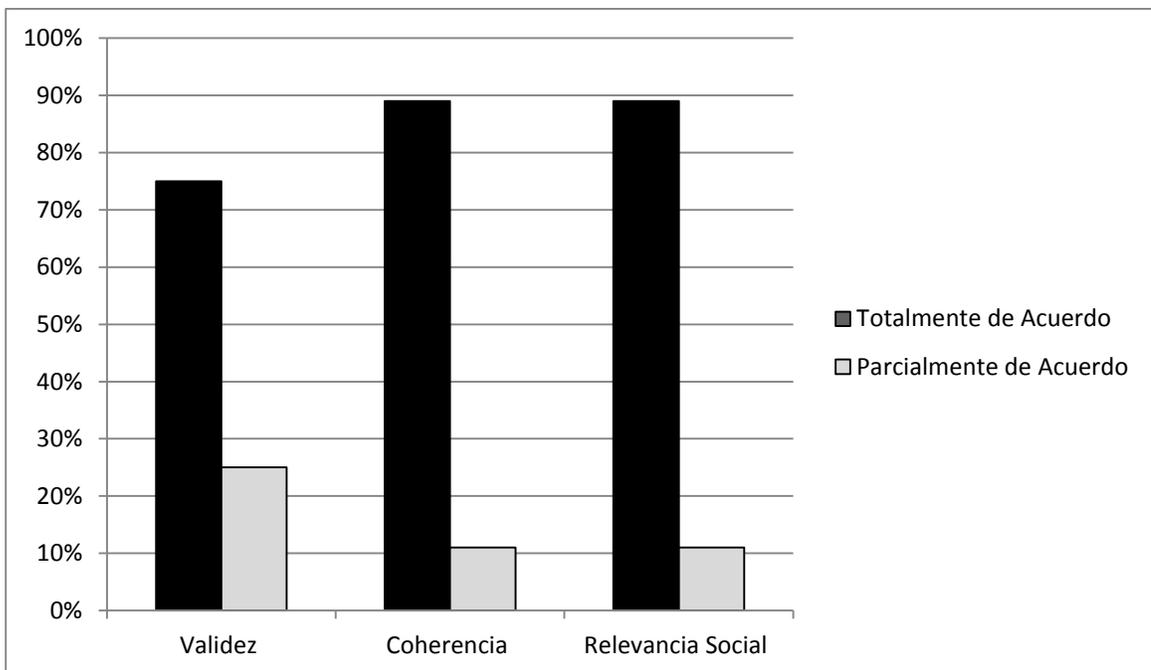
Se inició el taller con el conocimiento del rol del terapeuta ocupacional dentro del proceso de inserción laboral, el cual es evaluar las habilidades, destrezas e intereses que poseen las personas con discapacidad intelectual, luego de ello planificar actividades que optimicen esas capacidades, posteriormente debe crear una hoja de vida para presentarlo al patrono o empresa empleadora, para terminar con evaluaciones periódicas del alumno en la plaza laboral para garantizar el bienestar de la persona y la funcionalidad dentro del puesto.

Además se les explicó sobre el programa y las fases que conlleva el proceso y que se relaciona con el rol del terapeuta ocupacional, abordando en la participación activa del equipo multidisciplinario dentro del mismo, para que sea eficaz y se alcancen los objetivos, los cuales son: el bienestar de la persona en un área laboral y la funcionalidad que tenga para la empresa empleadora, enfatizando la importancia de la comunicación entre profesionales sobre las situaciones actuales de los alumnos. Se les da a conocer el test que se aplicó a los alumnos y que nos permitió conocer su perfil laboral.

Antes de terminar el taller se da espacio para preguntas, en su mayoría se dirigen a cómo conocer las habilidades, destrezas e intereses de los alumnos desde la profesión de educación especial y me hacen la referencia que la institución el próximo año contará con más talleres pre laborales y que ellos son los que mayor tiempo pasan con los alumnos, por lo tanto se les asigno el determinar dichas capacidades, a lo cual se respondió que el test antes

mencionado tiene dicha función y quien aplicará el mismo será el terapeuta ocupacional de la institución, pero tiene la responsabilidad de comunicar la información sobre las capacidades de cada alumno, para que ustedes puedan apoyar en la optimización de las mismas.

GRÁFICA 1
GRÁFICAS DE LAS LISTAS DE COTEJO APLICADAS A LOS LICENCIADOS
DE LA CARRERA DE TERAPIA OCUPACIONAL Y RECREATIVA



Fuente: lista de cotejo aplicada el 11 de junio del 2015, a licenciados en psicología con Técnico de Terapia Ocupacional y Recreativa.

Descripción: se evaluaron tres características del test para determinar el perfil laboral de una persona con Discapacidad; primero la validez de lo cual los licenciados están totalmente de acuerdo en un 75% y parcialmente de acuerdo un 25%, segundo la coherencia del test estando en totalmente de acuerdo un 89% y parcialmente de acuerdo un 11%, y la tercera característica fue la relevancia social de la cual los licenciados en un 89% están totalmente de acuerdo mientras que un 11% está parcialmente de acuerdo.

Interpretación: El test arrojó resultados favorables para poder ser utilizado como instrumento de evaluación en el área de inserción laboral de Terapia Ocupacional y Recreativa, ya que el 66% consideran que tiene validez para determinar el perfil laboral de una persona con discapacidad intelectual, además presenta coherencia en los pasos al aplicar el test entre sus partes o divisiones y por último tiene relevancia social ya que apoyará la inserción de personas con discapacidad a un área laboral, favoreciendo el factor económico de las mismas, además de reducir los índices de discriminación en las empresas.

TRIANGULACIÓN DE LOS DATOS

Esta investigación fue realizada en el Instituto Neurológico de Guatemala con el fin de obtener información relevante y actualizada sobre la importancia de la realización de un programa de inserción laboral para personas con discapacidad intelectual, que tuvo lugar en Junio del 2015.

La investigación tenía como objetivo fundamental diseñar un programa de inserción laboral para personas con discapacidad intelectual, así diagnosticar la necesidad del mismo a nivel nacional.

Por una parte, el estudio se dirigió a observar como era el proceso que se realizaba a los estudiantes mayores de edad que se encontraban en los talleres (iniciales, intermedios y avanzados) de la institución para la preparación laboral de los mismos, evidenciando la importancia que le otorgaba la institución a la funcionalidad de los estudiantes en las distintas áreas laborales obviando sus intereses y capacidades para otras áreas donde lograrían desempeñarse de una manera más óptima y eficaz.

Siendo de vital importancia para el estudio determinar que la recolección de los datos ofrece ventajas para la creación de un programa de inserción laboral eficaz y eficiente. Que es de vital importancia en la actualización del rol del terapeuta ocupacional en estas áreas, quienes conocen sobre teorías,

técnicas e instrumentos que facilitan la adaptabilidad del trabajador a su entorno laboral.

La información obtenida ayudó a disponer de conocimiento cercano del proceso para los estudiantes, practicantes y terapeutas ocupacionales graduados, antes del 2012 y para las futuras generaciones, ya que son los principales beneficiarios de la creación del programa, el suministro de información podrá ser evaluado, así como reforzado en la preparación del estudiante y dentro de los procesos de inserción laboral que realizan por parte de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Se consideró necesaria la aplicación de una prueba piloto aplicada a los estudiantes de la institución, dentro del proceso laboral para conocer sus habilidades, destrezas e intereses y poder con ello contar con un panorama más amplio de la preparación laboral, que se refleja en el desarrollo de sus capacidades y la aplicación de las mismas en un puesto laboral. La prueba piloto logró demostrar las capacidades de los jóvenes para determinadas funciones (conversación, organización, calidad, fuerza, limpieza, entre otras), estas funciones las complementamos con sus intereses, para desde ya ir pensando en una plaza laboral. La importancia de haber aplicado el test, es el mayor conocimiento de la persona, para no tener complicaciones dentro de la plaza laboral por temas físicos, psicológicos o ambientales que descompensen a la persona.

Por su parte evaluar el conocimiento actual de los profesionales que realizan el proceso de inserción laboral en la institución, en relación a las leyes nacionales como internacionales de protección a las personas con discapacidad, que promueven la inserción laboral, así mismo como determinan el perfil laboral (El cual es un factor importante dentro de las características de la persona ya que incluye sus habilidades, destrezas e intereses, además de características personales de su salud, es decir si necesita tomar cierto medicamento, o tiene

ciertos cambios emocionales al estar en ciertas condiciones ambientales, entre otras) y los tipos de trabajo convenientes, ya que muchos alumnos evidenciaban capacidades para estar en un puesto o empleo pasivo (es cuando la persona se mantiene largo tiempo sentado y utilizando miembros superiores o inferiores únicamente), mientras que otros se adaptaban con mayor facilidad y rapidez a uno activo (es cuando la persona tiene varios movimientos diarios, traslados de lugar y puede o no utilizar fuerza en la actividad), además esta característica evidenciaba mayor satisfacción en la persona con discapacidad intelectual porque se toman en cuenta sus intereses.

Así mismo se deseaba conocer la finalidad de los profesionales de inserción laboral y como comprobaban el cumplimiento de sus objetivos. La información proporcionada por la entrevista nos oriento sobre las áreas donde presentaban déficit y se podría brindar apoyo por medio de información desde la profesión de terapia ocupacional y recreativa.

La utilización de varias técnicas para recolectar datos, nos brindo un panorama amplio sobre el déficit que se manejaban en la institución por parte de los profesionales que interactuaban con los estudiantes, y demostró la importancia de tener un programa de inserción laboral, para poder desarrollar de una manera optima el proceso de preparación laboral temprano.

Para la creación de un programa de inserción laboral para personas con discapacidad intelectual, es necesario que el profesional que realice el mismo tenga conocimiento de varias características de acompañamiento del mismo, en la institución se encuentra varios déficit en el conocimiento podemos mencionar que no consideran las habilidades, destrezas e intereses de la persona para la determinar su perfil laboral, así mismo para poder solicitar un asenso dentro de la institución o de la empresa no solicitan la opinión de la persona, únicamente del jefe inmediato como nos lo mencionaba la encargada del proceso, por ultimo consideran los objetivos de la institución pero no consideran los objetivos del

alumno y la satisfacción del mismo dentro de la empresa y en el trabajo asignado. En general la entrevista arrojó un gran déficit de participación de la persona dentro de su proceso de inserción laboral, por medio de opiniones, sugerencias y bienestar que presente.

Para considerar un programa de inserción laboral se deben considerar actividades para descubrir, habilitar y rehabilitar características como destrezas, e intereses dentro del estudiante, en la institución se identificó que si descubrían, habilitaban y rehabilitaban características en la persona pero muchas de ellas no eran en actividades de su interés, lo cual mostraba poca participación y apatía en los mismos, por ser algo que no les gustaba o se les dificultaba, haciendo el proceso de preparación laboral aburrido y frustrante. La observación permitió conocer las actividades que realizan para la preparación laboral demostrando nuevamente la falta de participación del estudiante mediante sus intereses en los distintos talleres, lo cual son datos importantes al momento de crear un programa de inserción laboral para los mismos.

Por último al momento de pensar en la creación de un programa debemos contar con herramientas que nos brinden y apoyen con datos de la persona, como cualidades y características, la institución no contaba con materiales de evaluación o pruebas en el área de inserción laboral, que apoyen al proceso de los estudiantes, al aplicarles una prueba piloto, demostró que el no realizar actividades de acorde a las habilidades, destrezas e intereses de los estudiantes, daba poca preparación de los mismos al realizar actividades laborales dentro de empresas empleadoras, además de no contar con herramientas que nos sugieran empleos basados en la participación activa de la persona, para lograr una inserción eficaz y óptima, además de funcional para la personas con discapacidad intelectual y la empresa empleadora.

Por consiguiente la investigación permitió conocer el déficit con que se contaba y que debían ser considerados para la creación del programa de inserción

laboral para personas con discapacidad intelectual, que es indudablemente la poca participación del estudiante dentro de su proceso de inserción laboral. El estudiante es el actor clave dentro de un proceso de inserción laboral, como sabemos él será el primero y último beneficiario del mismo, por consiguiente debemos buscar su bienestar en el área laboral, ya que una actividad laboral es necesaria para toda personas, porque lo hace sentir y ver como un individuo activo que logra satisfacerlas demandas sociales que se le presentan por medio de la participación activa mostrando sus habilidades, destrezas e intereses en la misma.

Gracias a los datos presentados de las distintas técnicas se logra diseñar el programa de inserción laboral, que favorece primeramente a las personas con discapacidad intelectual, dándole bienestar dentro del proceso y finalización del mismo, paralelamente al cumplimiento de los objetivos del puesto laboral otorgado, y de la empresa empleadora que brindo la oportunidad bajo lo establecido en las leyes nacionales como en convenios o tratados internacionales, que promoverá la apertura de más empleos para personas con discapacidad, disminuyendo con ello la discriminación.

La investigación brindo información sobre la importancia de un test dentro del programa de inserción laboral para partir de los resultados en el plan de tratamiento, desde terapia ocupacional, además brindo el panorama sobre los déficit presentados por la coordinación de inserción laboral sobre el desconocimiento de la organización adecuada entre el equipo multidisciplinario y por ultimo nos da pautas importantes para el diseño del programa de inserción laboral y que su utilización sea funcional para la persona como la institución.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- Como resultado de la investigación planteada, se logró evidenciar la necesidad existente en Guatemala de un proceso adecuadamente sistematizado que realice inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, además que apoye y oriente en el proceso, a las personas con discapacidad, a profesionales y empresas contratantes.
- Se identificó la importancia de contar con un test validado por profesionales de la carrera de Terapia Ocupacional y Recreativa, el cual apoyó al conocimiento del perfil laboral de personas con discapacidad intelectual siendo de gran ayuda al realizar un proceso adecuado y eficaz de inserción laboral, basado en las habilidades, destrezas e intereses que posee la persona, y de manera fundamental su participación.
- Conocer el diagnóstico sobre los conocimientos en el proceso de inserción laboral por parte de la coordinación de gestión laboral de la institución, evidenció el déficit con el que contaban, el cual era la poca participación activa de las personas dentro del proceso.
- El contar con un programa de inserción laboral diseñado a bases de las necesidades presentes en la población, apoyó a la apertura de plazas laborales y mayor conocimiento del patrono sobre las capacidades que posee la persona.
- La validación del test y la creación de un programa de inserción laboral, brindó a la carrera de Terapia Ocupacional y Recreativa de la Universidad de San Carlos de Guatemala, documentos estandarizados y la aplicación dentro del proceso de inserción laboral de personas con discapacidad.

4.2 Recomendaciones

- Se recomienda a la institución continuar evaluando y creando programas que apoyen a las personas con discapacidad intelectual y les brinden mayores oportunidades de empleo, además de la orientación a los entes empleadores para conocer más a los empleados.
- Se recomienda a los catedráticos de la carrera de Terapia Ocupacional y Recreativa, trabajar en conjunto con los estudiantes para la creación de pruebas estandarizadas y no estandarizadas que apoyen a la profesión.
- Se recomienda a los estudiantes de Terapia Ocupacional y Recreativa continuar diagnosticando los procesos que se están utilizando en las instituciones las cuales se dedican a la inserción laboral, y apoyarlos con orientación profesional para realizar un procedimiento adecuado y eficaz para las personas con discapacidad, y para el ente empleador.
- A los estudiantes investigadores de la carrera de Terapia Ocupacional y Recreativa se le recomienda antes de crear un programa o proyecto, conocer a la población a la cual va dirigida, para tener un panorama amplio, y que el mismo sea exitoso.

BIBLIOGRAFÍA

- Consejo Nacional Para la Atención de las Personas con Discapacidad – CONADI-. **Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo Facultativo.** (s.e), Guatemala, (s.f.). Pp.41
- Consejo Nacional Para la Atención de las Personas con Discapacidad – CONADI-. **Política nacional en discapacidad.**4ta edición,__(s.e.). Guatemala, 2012, Pp. 99
- Iglesias M. & Carmen M. **Diagnóstico e intervención didáctica del lenguaje escolar.** Netbiblo. España, 2007. Pp. 311
- Jiménez, Luis R. **Texto de terapia ocupacional I.** Universidad de San Carlos de Guatemala, Escuela de Ciencias Psicológicas. Guatemala. 1999. Pp. 321
- Polonio B., Durante P., Noya B. **Conceptos fundamentales de la Terapia Ocupacional.** Médica Panamericana. España. 2001. Pp. 352
- Ramírez C. **Seguridad Industrial: un enfoque Integral** (2da edición). Limusa. México. 2005. Pp. 508
- Rotondo H. **Manual de psiquiatría** (2da edición). Perales, Alberto. Perú. 1998. Pp. 503
- Sendra. J. A. **Apoyo psicosocial, atención relacional y comunicativa e instituciones, promoción personal y social de las personas dependientes.** Ideas Propias. España. 2009. Pp. 452

- Wiesner J. **Discapacidad y capacidad intelectual, en el fulano, el autista, el anciano, el amnésico, el disléxico, el genio-idiota, el lactante y en el paupérrimo.** Academia Nacional de Medicina. Colombia. 2004. Pp. 152

FUENTES ELECTRÓNICAS

- Instituto Neurológico de Guatemala –ING-. *Quienes somos, visión, misión y objetivos.* (en línea). Guatemala, 2012. (consultado 15 de febrero de 2015). Disponible en <http://www.institutoneurologicodeguatemala.org/ing_mvo.html>.
- Terapia Ocupacional Org. *La terapia ocupacional en lo laboral.* (en línea). 2014. (consultado el 17 de febrero del 2015). Disponible en <<http://www.terapiaocupacional.org/la-terapia-ocupacional-en-lo-laboral/>>.
- Jordán de Urrìes, Borja. *Inserción Laboral de personas con Discapacidad.* (en línea). ((consultado el 18 de febrero del 2015). Disponible en <<https://campus.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/insercion.htm>>.
- Humberto Rotondo, *Retardo Mental.* (en línea) 1998. (consultado 20 de febrero de 2015). Disponible en <http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/libros/psicologia/manual_psiquriatrua/cap-11.htm>.

- Paloma Peña 2010, Terapia Ocupacional en el Daño Cerebral Adquirido. (en línea). 2010. (consultado 25 de febrero del 2015). Disponible en <<http://terapiaocupacionaldanocerebral.blogspot.com/2010/11/pruebas-de-valoracion-estandarizadas.html>>.
- Delfín Montero Centeno, El Sistema de Valoración-Enseñanza-Evaluación de Destrezas Adaptativas: ICAP, CALS Y ALSC. (en línea). (consultado el 2 de marzo del 2015). Disponible en <<https://campus.usal.es/~inico/investigacion/jornadas/jornada3/actas/simp32.pdf>>
- Enrique Elías Cano Deltell, Modelo de Ocupación Humana (MOHO), (en línea). (consultado el 25 de marzo del 2015). Disponible en <<http://www.ugr.es/~kogin/Preguntas/Preguntas/21%20Modelo%20ocupacion%20humana.pdf>>.

ANEXOS



Universidad de San Carlos de Guatemala –USAC–



Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro de Investigaciones en psicología –CIEPs–

PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

William Valdemar Vásquez Ventura

En base a su experiencia profesional responda las siguientes interrogantes

Preguntas

1. Mencione las leyes que promueven la inserción laboral de personas con discapacidad
2. ¿Cómo determinan el perfil laboral de una persona?
3. ¿Cómo determinan el área laboral (plaza o puesto) de la persona?
4. ¿Cuál es la preparación laboral que realizan con los alumnos?
5. ¿Cómo presentan al alumno con el patrono/empresa?
6. ¿Cuál es la continuidad que se le da al alumno al ser insertado en el mundo laboral?
7. ¿Cuál es la finalidad de la coordinación de gestión laboral?
8. ¿Qué espera la coordinación de gestión laboral con la inserción de los alumnos a áreas laborales?
9. De manera general como realizan el proceso de inserción laboral en la institución
10. ¿Cómo determinan el cumplimiento de los objetivos del proceso de inserción laboral?



**Universidad de San Carlos de Guatemala –USAC-
Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro de Investigaciones en psicología –CIEPs-**

**PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON
DISCAPACIDAD INTELECTUAL**

William Valdemar Vásquez Ventura

En base a su experiencia responda las siguientes afirmaciones marcando con una x dentro del cuadro que crea conveniente:

Criterios

- T.A.= Totalmente de Acuerdo
- P.A.= Parcialmente de Acuerdo
- A= de Acuerdo
- P.D.= Parcialmente en Desacuerdo
- T.D.= Totalmente en Desacuerdo

Afirmaciones	T. A.	P. A.	A	P. D.	T. D.
El test es apropiado para determinar el perfil laboral de una persona con discapacidad					
Utilizaría el test para determinar el trabajo e una persona con discapacidad intelectual					
Considera adecuada la aplicación del test luego de la preparación laboral para conocer las áreas donde continúa presentando déficit y priorizar en ellas					

Considera oportuno realizar la entrevista del test para determinar si la persona está consciente de sus datos familiares, personales y tipo de comunicación.					
Cree conveniente determinar primero el tipo de comunicación que posee la persona antes de evaluar su perfil vocacional o laboral					
Cree conveniente evaluar y analizar el funcionalidad biomecánica de la persona para determinar su perfil laboral					
Considera que el test apoyará a la inserción de personas con discapacidad, favoreciendo al factor económico de las mismas					
Considera que la inserción laboral a lograr a través del test favorecerá a disminuir los índices de discriminación en las empresas					
Cree que el conocer el trabajo adecuado que sugiere el test luego de su aplicación, apoyará a la satisfacción de las personas con discapacidad intelectual de sentirse funcionales					
Considera que el conocimiento por parte del patrono del perfil laboral de las personas con discapacidad que determina el test promoverá a una mayor apertura de empleos y una mejor relación laboral.					



Terapia Ocupacional y Recreativa

INSTRUCTIVO

A) ENTREVISTA LABORAL INSTITUTO NEUROLÓGICO DE GUATEMALA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL (pagina no.1):

Se realiza con una regla de 3 simple: total de puntos obtenidos (x) el porcentaje que vale 25 puntos y el resultado (÷) dentro de los 26 puntos que son el máximo. El resultado será el porcentaje que le corresponde al alumno en este segmento.

Ejemplo: 26 - 25%

() - %

B) PERFIL VOCACIONAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL (pagina no. 2)

Se realiza con una regla de 3 simple: total de puntos obtenidos (x) el porcentaje que vale 35 puntos y el resultado (÷) dentro de los 128 puntos que son el máximo. El resultado será el porcentaje que le corresponde al alumno en este segmento.

Ejemplo 128 - 35%

() - %

C) ANALISIS Y EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD “INTECAP”, FUNCIONAL BIOMECANICO (pagina no. 3)

Se realiza con una regla de 3 simple: total de puntos obtenidos (x) el porcentaje que vale 40 puntos y el resultado (÷) dentro de los 71 puntos que son el máximo. El resultado será el porcentaje que le corresponde al alumno en este segmento.

Ejemplo: 71 - 40%

() - %

	Suma de %	% del alumno
1	25%	
2	35%	
3	40%	
total	100%	

Final: Sumamos los tres porcentajes obtenidos por el alumno de las áreas evaluadas y con este dato procedemos a indicar si puede comenzar a laborar así como dar nuestra sugerencia del tipo de trabajo que puede realizar.

TIPOS DE TRABAJO:

- **PASIVO:** Trabajo en el cual la persona no debe tener mucho movimiento con su cuerpo (incluye traslados), se realiza la mayor parte del tiempo en sedestación (sentado) utilizando únicamente 1 miembro superior o inferior.
- **ACTIVO:** Trabajo en el cual la persona debe tener varios movimientos diarios, incluyendo traslados, puede o no realizar fuerza en la actividad que realiza.
- **CON APOYO:** Cuando la persona debe tener un preparador laboral seguido de un trabajador apoyador y por supuesto una entidad empleadora para así conseguir un empleo real y remunerado.
- **PROTEGIDO:** Es el que se lleva a cabo en Centros Ocupacionales y Centros Especiales de Empleo. Buscando adecuar el empleo a las características e intereses de la persona con discapacidad pero siendo siempre productivo y remunerado.



**ENTREVISTA LABORAL INSTITUTO NEUROLÓGICO DE GUATEMALA
PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL**

Escala: 1= satisfactorio 0= necesita mejorar

Datos Personales:

	Ítems	Lo dice	Lo escribe	Punteo (1 o 0)
1	Nombre completo:			
2	Edad:			
3	Fecha de nacimiento:			
4	Fecha de hoy (aquí y ahora):			
5	Dirección:			
6	No de teléfono:			
7	Nacionalidad:			
8	Posee DPI:			
9	Dx:			

Datos Familiares:

	Ítems	Lo dice	Lo escribe	Punteo (1 o 0)
10	Encargado:			
11	Nombre de la Madre:			
12	No. De teléfono:			
13	Oficio:			
14	Nombre del Padre:			
15	No. De teléfono:			
16	Oficio:			

Interés personal:

	Ítems	Lo dice (verbal, corporal o señas)	Lo escribe	Punteo (1 o 0)
17	¿Qué haces cuando estas solo?:			
18	¿Que te gustaría aprender a hacer (adaptada a el Dx)?:			

Tipo de comunicación:

	Ítems	Insuficiente 0	Aceptable 1	Buena 2
	Punteo:			
19	Expresión Verbal:			
20	Expresión escrita:			
21	Expresión Corporal:			
22	Otro tipo de comunicación (celular, computadora, entre otras):			



PERFIL VOCACIONAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL:

ESCALA

- 4- Definitiva habilidad
- 3- Rendimiento adecuado sin una habilidad particular
- 2- Rendimiento inconsciente con potencial para tener dificultades laborales
- 1-Área problema limitación para trabajar
- x- No ha habido oportunidad de observar la conducta

	Ítems	4	3	2	1	X	Punteo (4, 3, 2, 1 o 0)
1	Higiene y arreglo personal						
2	Seguimiento de instrucciones y finalización de ellas						
3	Comportamiento						
4	Autor regularización						
5	Aplicación del conocimiento (memoria)						
6	Apoyo a sus compañeros						
7	Traslada objetos sin ningún accidente						
8	Atento y responsable a la actividad						
9	Manifiesta alegría al culminar actividad						
10	Modifica conducta cuando es necesario						
11	Modifica forma de realizar la actividad si se necesita						
12	Continúa con nueva forma de realizar la actividad luego de la modificación						
13	Mantiene atención a instrucciones y cambios en actividad						
14	Mantiene ritmo laboral continuo en horas destinadas						
15	Atiende a la actividad que realiza						
16	Logra atender el trabajo no importando estímulos del entorno						
17	Logra realizar la actividad sin supervisión						
18	Solicita ayuda si presenta dificultad en la actividad						
19	Iniciativa para continuar actividades laborales luego de terminadas las propias						
20	Se relaciona con el supervisor de manera segura						
21	No pierde el control al saber que realizó mal la actividad						
22	Respetar rangos de autoridad						
23	Continúa ritmo laboral este o no presente el supervisor						
24	Discute dificultad de la actividad con el supervisor						
25	No tiene problema para trabajar en grupo						
26	Trabaja de manera óptima en un grupo						
27	Apoyo en grupos						
28	Si se presentan dificultades en el grupo ofrece apoyo						
29	Acepta trabajar en equipo bajo jerarquías						
30	Se interesa por aprender otras actividades o funciones laborales						
31	Mantiene buenas relaciones intralaborales						
32	Mantiene buena comunicación laboral						



EVALUACIÓN Y ANALISIS DE LA ACTIVIDAD: _____
FUNCIONAL BIOMECANICO

ESCALA

- 4- Definitiva habilidad
- 3- Rendimiento adecuado sin una habilidad particular
- 2- Rendimiento inconsciente con potencial para tener dificultades laborales
- 1-Área problema limitación para trabajar
- x- No ha habido oportunidad de observar la conducta

Garras y Pinzas

	Ítems	4	3	2	1	x	Punteo (4, 3, 2, 1 o 0)
1	Pinza trípode						
2	Pinza distal						
3	Movimientos de oposición						
4	Chasquida los dedos						
5	Garra esférica						
6	Garra cilíndrica						
7	Garra de gancho						

Esquema Corporal “Direccional y lateralidad”

	Ítems	4	3	2	1	x	Punteo (4, 3, 2, 1 o 0)
1	Arriba						
2	Abajo						
3	Adelante						
4	Atrás						
5	Izquierda						
6	Derecha						

Ambulación y Coordinación

	Ítems	4	3	2	1	x	Punteo (4, 3, 2, 1 o 0)
1	Ambulación Estable sin equipo						
2	Ambulación Estable utilizando alguna adaptación o equipo						
3	Coordinación fina						
4	Coordinación gruesa						

Áreas sensoriales

	Ítem	Posee	No posee	Punteo (0 o 1)
1	Problemas visuales			
2	Problemas auditivos			
3	Problemas Táctiles			

Nota: Utiliza algún equipo o adaptación (especifique cual) _____



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Instituto
Neurológico
de Guatemala



OBSERVACIONES EQUIPO INTERDISCIPLINARIO

A) Unidad de psicología, informe sintetizado sobre el coeficiente intelectual, rasgos de personalidad e historia clínica:

B) Unidad de Fisioterapia, informe sintetizado de las habilidades biomecánicas funcionales y recomendaciones de higiene postural:

C) Unidad de lenguaje, informe sintetizado de los medios de comunicación asistentes para facilitara sus relaciones intralaborales:

D) Resultados y Análisis:



**Universidad de San Carlos de Guatemala –USAC-
Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro de Investigaciones en psicología –CIEPs-**

**PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON
DISCAPACIDAD INTELECTUAL
William Valdemar Vásquez Ventura**

PASOS A SEGUIR

1. Preparación laboral

Se deben realizar actividades que promuevan las habilidades y destrezas en:

- actividades de la vida diaria (AVD)
- conciencia o administración de tiempo
- imagen corporal
- habilidades sociales de conciencia, autorregulación, y reconocimiento de figuras de autoridad
- discriminación “limpio y ordenado”, esquematización de tamaños, concepto de control de calidad, tolerancia a la corrección, pro-actividad.
- Trabajo mecanizado.

2. Aplicación del Test para determinar su perfil laboral

Se debe aplicar el test de perfil laboral el cual consta de una entrevista laboral, determinación para su perfil laboral, análisis y evaluación de la actividad “INTECAP”, funcional biomecánico. Se reflejará en los resultados la correcta y adecuada preparación laboral realizada en la persona.

3. Evaluación de los Resultados y sugerencia luego de aplicación del test

Se evaluarán los resultados recolectados a través del test (inciso 3), para sugerir el puesto laboral o empleo adecuado para la persona luego de conocer sus habilidades, destrezas e intereses personales y características propias.

4. Presentación de la persona al patrono o empresa empleadora

Al momento de presentarlo debemos resaltar las habilidades, destrezas e intereses positivos de la persona más allá de los negativos, además debemos hablarle al empresario sobre el trabajo adecuado donde realizara actividades de una manera, eficaz y funcional por las características que posee y su perfil laboral. Se le debe recordar al empleador, que el sueldo debe ser equitativo a la actividad que esté realizando la persona y sus otros trabajadores según lo declarado en las leyes, normas y convenios, el sueldo debe ser el apropiado a los egresos indispensables que tenga la persona.

5. Reevaluaciones de la persona luego de ser insertada al área laboral

Al iniciar actividades el terapeuta debe observar y evaluar la adaptación de la persona en la actividad y su entorno dos semanas consecutivas, luego puede ser el periodo de 2 veces por semana, mas tarde 2 veces al mes, pasando luego a realizarlo mensualmente, semestral y anual. Se debe estar atento a lo que manifieste la persona y el patrono sobre las actividades laborales.

Se considera oportuno aplicar el test (inciso 2) en cada reevaluación para determinar las nuevas habilidades, destrezas e intereses que vaya presentando la persona en el puesto y/o los déficit que presente, para poder sugerir actividades más complejas (ascenso laboral) o cambio de actividades (más simples o puesto distinto).



Universidad de San Carlos de Guatemala –USAC-
Escuela de Ciencias Psicológicas



Centro de Investigaciones en psicología –CIEPs-
PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON
Planificación taller “inserción laboral”

Nombre: “Presentación programa”

Dirigida a: equipo multidisciplinario

Lugar: Instituto Neurológico de Guatemala –ING-

Objetivo General: Aumentar el conocimiento en relación al proceso de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual.

Objetivos específicos	Nombre de la actividad	Desarrollo de la actividad	Recursos	Tiempo
<ul style="list-style-type: none">• Incrementar conocimiento sobre inserción laboral al equipo multidisciplinario• Brindar herramientas a utilizar en inserción laboral (test)• Otorgar información a la institución sobre preparación laboral adecuada a realizar con los alumnos de talleres	Programa de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual	<ul style="list-style-type: none">• Dar la bienvenida• Rol del terapeuta en inserción laboral• Explicación sobre el programa• Conocimiento de aplicación del test• Preguntas• Despedida y agradecimiento	<p>Institucionales:</p> <ul style="list-style-type: none">• Espacio• Cañonera• Tiempo <p>Humano:</p> <ul style="list-style-type: none">• Equipo multidisciplinario• Investigador <p>Investigador:</p> <ul style="list-style-type: none">• Computadora• Material (copia del test)	Fecha de inicio: 3/06/2015 De 12:00 pm A 1:00 pm.

