



Máster en Gestión del Talento Humano

TEMA:

Impacto de los/las Tutores/as Laborales en un programa de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual.

AUTORA:

Psi. Cl. María Elizabeth Castillo Zaruma.

REVISORES:

MBA. Oscar Aizaga Rosero.

Mgs. Alfonsina Rodríguez Vásconez.

TUTORA:

Dra. Elena Burdaleta Pérez.

FECHA:

Julio 2020

Quito-Ecuador

Resumen

El presente artículo pretende demostrar el impacto del rol de los/las tutores/as en el proceso de inclusión de trabajadores y trabajadoras con discapacidad intelectual. A partir de la experiencia del programa "inserción laboral" desarrollado por "Fundación El Triángulo" que fue fundada el 2 de junio de 1994 en Quito - Ecuador.

Se ha analizado el grado de satisfacción del papel de las tutoras tanto de los usuarios/as como de los familiares o representantes legales de las personas con discapacidad intelectual (PDI), para medir el impacto se aplicó una encuesta adaptada, tomada como referencia CSAT y escala Likert, en la cual se adaptó preguntas referentes al trabajo presencial de tutores laborales dentro de una empresa.

Con el fin de realizar un análisis comparativo del grado de satisfacción del trabajo realizado por los/las tutores/as, la mencionada encuesta también se aplicó a los familiares o representantes legales de los usuarios/as.

Los resultados obtenidos demuestran un alto grado de aceptación y de satisfacción del trabajo que realizan los/las tutores/as laborales, la conformidad de su trabajo sobrepasa el 90% de satisfacción.

Palabras clave: Discapacidad intelectual, tutor laboral, inclusión laboral, derechos, círculo de apoyo

Abstract

This article aims to demonstrate the impact of the role of the tutors in the process of inclusion of workers with intellectual disabilities. From the experience of the program "labor insertion" developed by "Fundación El Triángulo" which was founded on June 2, 1994 in Quito - Ecuador.

The degree of satisfaction of the role of the tutors, both of the users and of the relatives or legal representatives of people with intellectual disabilities (PDI), has been analyzed. To measure the impact, an adapted survey was applied, taken as the CSAT reference and Likert scale, in which questions referring to the face-to-face work of job tutors within a company were adapted.

In order to carry out a comparative analysis of the degree of satisfaction with the work done by the tutors, the aforementioned survey was also applied to the relatives or legal representatives of the users.

The results obtained demonstrate a high degree of acceptance and satisfaction of the work carried out by the job tutors, the conformity of their work exceeds 90% satisfaction.

Keywords

Intellectual disability, job tutor, job inclusion, rights, circle of support

1 Introducción

Dentro del progreso de los programas de educación para personas con discapacidad intelectual (PDI), a nivel mundial, se han producido notables modificaciones en los roles, funciones y relevancia del papel de los tutores en el ámbito educativo.

Ante este escenario, resulta de especial interés reflexionar sobre las características y relevancia que adquieren los tutores en el ciclo educativo e inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual.

En este artículo se analiza el papel del tutor a partir de la experiencia en Quito - Ecuador, de la Fundación El Triángulo, cuyo trabajo se centra en el proceso de enseñanza – aprendizaje, es decir, educación básica, pre-laborales (capacitación en habilidades según las capacidades) e inserción en el ámbito laboral de personas con discapacidad intelectual, desde hace 26 años.

A través de la revisión bibliográfica y experiencial, se han identificado las principales características, funciones y perfiles de los tutores laborales, las mismas, que beneficiarán de forma integral a las personas con discapacidad, su entorno familiar y de trabajo en el proceso de inclusión.

En relación con la construcción histórica del concepto de DI, se observa un cambio progresivo de la percepción e interpretación en distintos momentos históricos. Se realizó una revisión de la percepción social de Discapacidad Intelectual con el devenir del tiempo (anexo 1)

A lo largo de la Edad Media, las PDI eran consideradas, desde un discurso religioso y sobrenatural, como resultado de un “castigo divino”. A partir del siglo XIV, en Europa, siguiendo la Ley King's Act de 1324, en su afán de proteger a las propiedades y herencias de las personas ricas, definen a las PDI, como “idiotas”, lo cual significaba, no tener derecho a manejar sus recursos materiales, los mismos que pasaban a formar parte de los bienes de la corona, al ser considerada esta una deficiencia permanente (Verdugo Alonso, 1994).

Ya en el Siglo XIX con los aportes del médico alienista francés Jean-Etienne-Dominique Esquirol, que diagnóstica la deficiencia basándose en el habla y lenguaje, que establece la diferencia entre “demencia” y “confusión mental”, al comparar a “deficientes con individuos no retrasados y de diferentes grupos de edad” (Aguado Díaz, 1995)

En 1866 Duncan y Millar publican el “Manual de clasificación, capacitación y educación de los débiles de mente, imbeciles e idiotas” que no están basados en diagnósticos biológicos o médicos, si no en la conducta de los individuos, esto traza una línea, con las anteriores definiciones, que permite incrementar las capacidades del deficiente intelectual al obtener la debida asistencia médica y educativa. (Aguado Díaz, 1995)

A finales del siglo XIX surge la Psiquiatría como ciencia y especialidad médica, posteriormente el aporte del psicoanálisis cambia definitivamente el concepto de deficiencia, porque, se lo veía simplemente como un problema orgánico funcional, a un intrapsíquico y mental. Este cambio permite que emerja la psicología clínica, la psicopatología infantil, el estudio de la conducta humana y la evaluación Psicológica (Aguado Díaz, 1995).

Es en esta época cuando se comienzan a elaborar test de inteligencia, en París, Alfred Binet y Theodore Simon elaboran la primera escala métrica de la inteligencia. Lo más innovador de esto, es que se comienza a considerar la edad mental del individuo y la necesidad de comparación de deficiencias con el mismo grupo etario de personas no retrasadas. Además, reconoce las causas y niveles de deficiencia que promueven la creación de aulas específicas para personas con discapacidad intelectual (Binet & Simon, 1905).

En los primeros 30 años del Siglo XX el concepto de retraso mental no varía sustancialmente, con los avances ya descritos, Tredgold en 1937 define ya al retraso mental como una “incapacidad de llevar una vida adulta independiente, debido a las anomalías de la mente” (Tredgold, 1937) . Esto antecede a la teoría de Kanner, quien sugiere que la debilidad mental está relacionada con el grado de limitaciones y contacto físico con otras personas (Kanner, 1957)

En la actualidad una de las definiciones más aceptadas es la propuesta por la AIDD que considera que: “La discapacidad intelectual se caracteriza por limitaciones significativas tanto en funcionamiento intelectual, como en conducta adaptativa, tal y como se ha manifestado en habilidades adaptativas, conceptuales y prácticas. Esta discapacidad se origina antes de los 18 años” (Asociación Americana de discapacidades intelectuales y del desarrollo, 2010)

En el contexto ecuatoriano el 30 de marzo del 2007 con la “Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad” el estado reconoce a este grupo poblacional largamente relegado y excluido.

En las leyes que promueven los derechos de las personas con discapacidad, en primer lugar, está la Constitución de la República del Ecuador que establece en el: “Art. 11. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades, y quienes ejerzan discriminación hacia esta población serán sancionados según la ley” (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008).

La Ley Orgánica de Discapacidades establece que:

Art. 6. Persona con discapacidad.- Para los efectos de esta Ley se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida (Ecuador, Asamblea Nacional, 2012)

Además, en los artículos 47 y 48 se instituye el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en un promedio del 4% por cada 25 trabajadores, a su vez si el nivel de discapacidad es severo se podrá designar a un familiar hasta cuarto grado de

consanguinidad o representante legal para realizar el trabajo de la persona con discapacidad. (Ecuador, Asamblea Nacional, 2012).

1.1. Beneficios de la Inclusión labora en personas con discapacidad

Según el Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de personas con Discapacidad (2013), del Ministerio de Relaciones Laborales, (MRL) y el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, se han presentado experiencias positivas con el ingreso de personas con discapacidad caracterizados de la siguiente manera.

Equipos de trabajo que potencian acciones y valores frente a las personas sin discapacidad.

Equipos de trabajo más unidos, productivos y respetuosos ante la diversidad.

Imagen corporativa positiva de responsabilidad social ante los clientes externos y frente a empresas del mismo giro de negocio.

Deducción del 150% adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto a remuneraciones y beneficios sociales que se aportan al IESS de cada trabajador con discapacidad extra al cumplimiento del 4% de conformidad con la Ley.

Acertado cumplimiento de la responsabilidad social (Ecuador, Ministerio de Relaciones Laborales y el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, 2013).

1.2. Impacto en la autoestima en trabajadores con Discapacidad Intelectual.

Según el estudio realizado por Petrovski y Gleeson existe una relación entre la salud mental y el proceso laboral, la PDI, aunque, en el caso de las personas DI su vida laboral requiere de asistencia y aun con este tipo de condiciones se presenta un cambio perceptible, cuando se insertan laboralmente. También cabe recalcar que la autoestima del trabajador con DI mejora a lo largo del proceso de inserción laboral (Petrovski & Gleeson, 1991).

1.3. Breve historia del empleo con apoyo

El estudio realizado por la Asociación española de empleo con apoyo, (AESE), establece la siguiente definición y origen de este proceso de empleo.

Como sistema de apoyo estructurado, el **empleo con apoyo** nace a finales de los 70 en Estados Unidos con autores como **Paul Wehman** (1981), **Frank Rusch** (1986) y **David Mank** (1986) que demostraron que muchas de las personas rechazadas por los centros especiales de trabajo - *consideradas no aptas para una ocupación competitiva* - podían hacer trabajo si se les daba el apoyo que cada uno de ellos necesitaba (Asociación Española de Empleo con Apoyo, 2008).

Según los estudios realizados por la AESE a partir de la década de los 90s la teoría y la práctica del empleo con apoyo se ha ido conformando como un sistema eficaz en la inserción laboral, logrando así una participación de las personas con discapacidad, sin que el nivel o condición requerido de apoyo sea una causal de exclusión. (Asociación Española de Empleo con Apoyo, 2008)

Se puede definir al empleo con apoyo a la integración de personas con discapacidad como un espacio de trabajo en entornos de “normalidad” que van adquiriendo las herramientas necesarias para comenzar y desarrollarse en el mundo laboral con el acompañamiento adecuado para cada una de sus necesidades, ya que es importante entender que todos los seres humanos para trabajar lo único que necesitan es desear trabajar. (Revell, Wehman, Kregel, West, & Rayfield, 1994)

2 Tutoría Laboral

Importancia de la gestión del tutor/a laboral.

La actuación de los/las tutores/as responde a una necesidad social para el proceso de inclusión laboral de personas con DI. Una figura mediadora, que ofrece al trabajador con discapacidad intelectual el apoyo, para una mejor adaptación al puesto de trabajo.

Los/las tutores/as son las responsables de desarrollar y fortalecer las habilidades sociales y laborales, se encargan de realizar el seguimiento y acompañamiento en el lugar de trabajo, además de soporte en habilidades complementarias o de vida diaria.

Es importante que el tutor/a conozca las reglas, derechos y obligaciones dentro de la empresa, para que estas sean socializadas a las personas con DI y sus representantes legales, de manera que estos entiendan sus responsabilidades. Deberán promover la autonomía de cada trabajador, a medida que adquieren mayor independencia en el desarrollo de sus tareas laborales el acompañamiento se hará más distante y esporádico.

2.1 Perfil de tutores laborales

2.2 Características del Tutor/a Laboral

2.3 Funciones de los tutores laborales.

2.4 Formación de un “Círculo de apoyo permanente”

3 Métodos

Esta investigación es de tipo cuantitativa, el estudio piloto en el que se tomó una muestra de PDI que se encuentran en el programa de inserción laboral de la Fundación El Triángulo, institución dedicada a la educación y preparación de estudiantes con DI.

Dentro del programa de inclusión laboral de la Fundación El Triángulo existe en la actualidad 37 personas con discapacidad intelectual que se encuentran ya en trabajos presenciales bajo supervisión de tutores laborales, se consideró un grupo que cumple con los criterios de estudios.

Los criterios de inclusión para participar de este estudio fueron personas con diagnóstico de discapacidad intelectual, mayores de edad, con desempeño laboral mínimo por 8 años.

Se excluyeron de este estudio PDI que no tuvieron continuidad en el programa o ingresaron recientemente al proceso de inclusión laboral.

Se aplicó una encuesta de satisfacción con escala Likert, a todos los participantes del programa de inclusión laboral con diagnóstico de discapacidad intelectual moderada y leve, con los siguientes criterios: puntuación de 1 es nada satisfecho, 2 poco satisfecho, 3 neutra, 4 satisfecho y 5 muy satisfecho.

Se realizó una adaptación con estados de ánimo que va desde la ira a la euforia, esto se produjo, por la falta de capacidad de lecto - escritura de algunos trabajadores con DI por su nivel intelectual.

Por la pandemia de Covid 19, la encuesta se hizo vía online, utilizando la plataforma informática ZOOM. Estuvieron presentes los representantes legales con el fin de asegurar y garantizar que no se requería información privada de los colaboradores.

Para el análisis cuantitativo se consideró la aplicación de pruebas de estadística descriptiva y la valoración del nivel de satisfacción fue llevada a cabo mediante el Alfa de Chronbac, en software SSPS v 25 (fiabilidad del 0.850) y las escalas de Likert.

Para el cálculo de grado de satisfacción se aplicó la siguiente formula: CSAT (satisfacción del cliente) (Número de clientes satisfechos (4 y 5) / Número de respuestas a la encuesta) x 100 =% de clientes satisfechos. (Qualtrics, s.f.)

4 Resultados

Para este estudio se encuestó a 12 PDI, de ambos sexos distribuidos en 7 varones y 5 mujeres que laboran en una empresa internacional durante 10 años. El intervalo de edad de las personas encuestadas es de 30 a 36 años.

De acuerdo con los hallazgos, el grupo de estudio presentó un nivel intelectual medio y leve/pluridiscapacidad, es decir, que PDI tienen mayores dificultades de entendimiento, vocalización, expresión, movimientos motores (movimiento lentificados), etc., los cuales se recogen en la Tabla

Tabla 1. Características de las PDI y su nivel intelectual

Edad	30+- 36
Sexo (masculino/femenino)	7(55%) - 5 (45%)
Nivel socio económico	medio
Área procedencia (urbana/ rural)	urbana
Nivel de discapacidad	Medio y leve

Con la aplicación de escala de Likert se aplicaron 5 criterios de satisfacción, a continuación, se muestra en la Tabla 2 los resultados encontrados.

Tabla 2. Datos encuesta para medir Satisfacción de figura Tutora Laboral, evaluadores trabajadores con discapacidad intelectual.

PREGUNTAS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1.La tutora laboral cumple con sus funciones en el desarrollo de su trabajo.	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
2. La tutora laboral designa trabajo apropiado a los colaboradores en relación con su capacidad.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3. La tutora laboral realiza adaptaciones para el trabajo individualizado de cada colaborador.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4. La tutora laboral cumple con las funciones de apoyo (intervención en crisis, burnout, motivación, etc.)	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
5. La tutora laboral promueve la autonomía de cada colaborador.	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4
SUMA TOTAL DE PREGUNTAS	24	24	25	23	24	23	25	23	25	25	23	24
SUMA CSAT (POSITIVOS 4-5)	24	24	25	23	24	23	25	23	25	25	23	24
% SATISFACCIÓN INDIVIDUAL	96	96	100	92	96	92	100	92	100	100	92	96

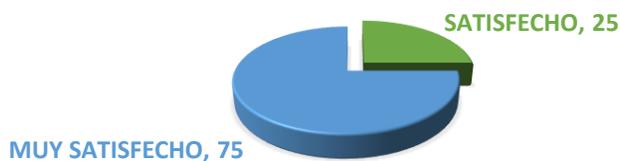
Elaborado por: Elizabeth Castillo Zaruma.

Fuente: (Qualtrics, s.f.)

Los resultados obtenidos en la encuesta se ilustran en las siguientes tablas y gráficas.

1. La tutora laboral cumple con sus funciones en el desarrollo de su trabajo.				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SATISFECHO	3	25	25	25
MUY SATISFECHO	9	75	75	100
Total	12	100	100	

1. La tutora laboral cumple con sus funciones en el desarrollo de su trabajo.



2. La tutora laboral designa trabajo apropiado a los colaboradores en relación con su capacidad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MUY SATISFECHO	12	100	100	100

2. La tutora laboral designa trabajo apropiado a los colaboradores en relación con su capacidad.



3. La tutora laboral realiza adaptaciones para el trabajo individualizado de cada colaborador.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MUY SATISFECHO	12	100	100	100

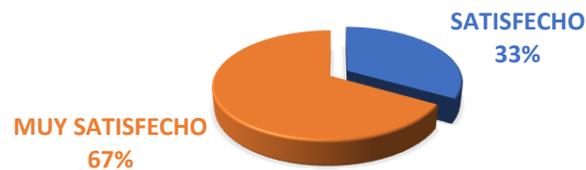
3. La tutora laboral realiza adaptaciones para el trabajo individualizado de cada colaborador.



4. La tutora laboral cumple con las funciones de apoyo (intervención en crisis, burnout, motivación, etc.)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SATISFECHO	4	33,3	33,3	33,3
MUY SATISFECHO	8	66,7	66,7	100
Total	12	100	100	

4. La tutora laboral cumple con las funciones de apoyo (intervención en crisis, burnout, motivación, etc.)



5. La tutora laboral promueve la autonomía de cada colaborador.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SATISFECHO	6	50	50	50
MUY SATISFECHO	6	50	50	100
Total	12	100	100	

5. LA TUTORA LABORAL PROMUEVE LA AUTONOMÍA DE CADA COLABORADOR.



Los resultados muestran que los niveles de satisfacción del trabajo de los Tutores Laborales cumplen con las necesidades de las PDI que se encuentran actualmente trabajando en la empresa.

Cabe recalcar que los porcentajes de satisfacción pueden estar afectados por estado de ánimo o falta de atención por parte de los colaboradores valorados por un medio online.

En la ilustración 1 se recogen los valores porcentuales de satisfacción.

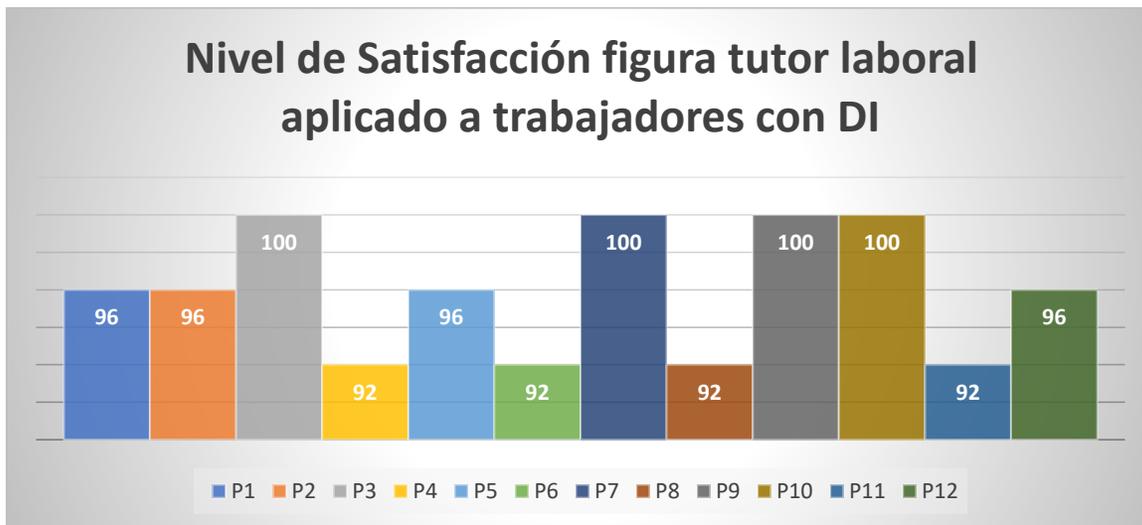


Ilustración 1 Estadística de Satisfacción de figura Tutor Laboral evaluado por Trabajadores con DI

Fuente: (Qualtrics, s.f.)

A continuación, se ilustra los resultados obtenidos de la encuesta de satisfacción aplicada a los representantes legales de los colaboradores.

Se aplicó la misma encuesta que a los trabajadores con discapacidad intelectual, ya que son los clientes secundarios, forman parte del Programa de Inclusión Laboral y están dentro de las responsabilidades de los tutores/as laborales.

De igual manera, se aplicó la Escala de Likert con 5 criterios de satisfacción.

Tabla 3 Datos encuesta para medir Satisfacción de figura Tutora Laboral, evaluadores representantes de trabajadores con discapacidad intelectual.

PREGUNTAS	RP1	RP2	RP3	RP4	RP5	RP6	RP7	RP8	RP9	RP10	RP11	RP12
1. La tutora laboral cumple con sus funciones en el desarrollo de su trabajo.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2. La tutora laboral designa trabajo apropiado a los colaboradores en relación con su capacidad.	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
3. La tutora laboral realiza adaptaciones para el trabajo individualizado de cada colaborador.	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
4. La tutora laboral cumple con las funciones de apoyo (intervención en crisis, burnout, motivación, etc.)	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5. La tutora laboral promueve la autonomía de cada colaborador.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
SUMA TOTAL DE PREGUNTAS	17	25	25	25	25	25	25	21	25	25	24	25
SUMA CSAT (POSITIVOS 4-5)	12	25	25	25	25	25	25	15	25	25	24	25
% SATISFACCIÓN INDIVIDUAL	48	100	100	100	100	100	100	60	100	100	96	100

Elaborado por: Elizabeth Castillo Zaruma.

Fuente: (Qualtrics, s.f.)

Los resultados obtenidos en la encuesta se pueden observar detalladamente en las siguientes tablas y gráficas.

1. La tutora laboral cumple con sus funciones en el desarrollo de su trabajo.				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SATISFECHO	1	8,3	8,3	8,3
MUY SATISFECGO	11	91,7	91,7	100
Total	12	100	100	

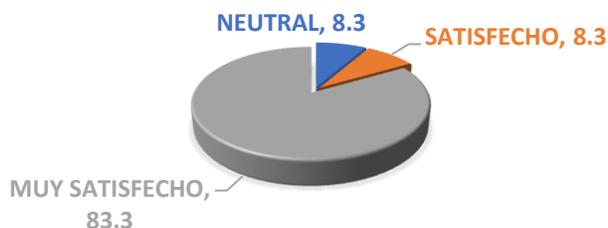
1. La tutora laboral cumple con sus funciones en el desarrollo de su trabajo.



2. La tutora laboral designa trabajo apropiado a los colaboradores en relación con su capacidad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NEUTRAL	1	8,3	8,3	8,3
SATISFECHO	1	8,3	8,3	16,7
MUY SATISFECHO	10	83,3	83,3	100
Total	12	100	100	

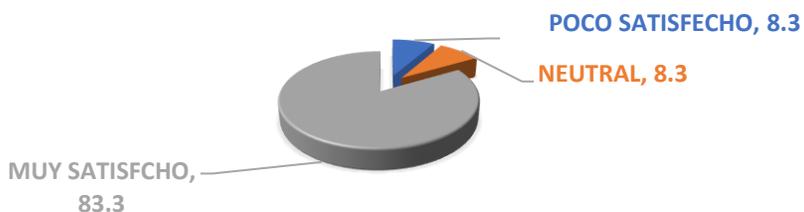
2. La tutora laboral designa trabajo apropiado a los colaboradores en relación con su capacidad.



3. La tutora laboral realiza adaptaciones para el trabajo individualizado de cada colaborador.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
POCO SATISFECHO	1	8,3	8,3	8,3
NEUTRAL	1	8,3	8,3	16,7
MUY SATISFECHO	10	83,3	83,3	100
Total	12	100	100	

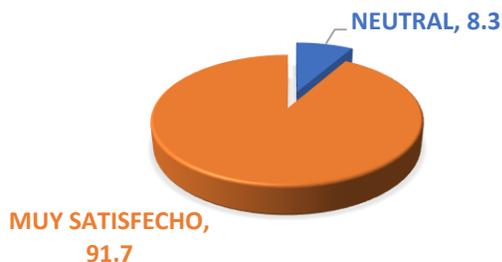
3. La tutora laboral realiza adaptaciones para el trabajo individualizado de cada colaborador.



4. La tutora laboral cumple con las funciones de apoyo (intervención en crisis, burnout, motivación, etc.)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NEUTRAL	1	8,3	8,3	8,3
MUY SATISFECHO	11	91,7	91,7	100
Total	12	100	100	

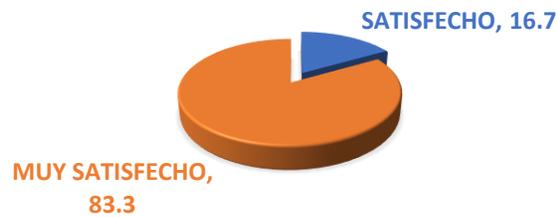
4. La tutora laboral cumple con las funciones de apoyo (intervención en crisis, burnout, motivación, etc.)



5. La tutora laboral promueve la autonomía de cada colaborador.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SATISFECHO	2	16,7	16,7	16,7
MUY SATISFECHO	10	83,3	83,3	100
Total	12	100	100	

5. LA TUTORA LABORAL PROMUEVE LA AUTONOMÍA DE CADA COLABORADOR.



En la siguiente ilustración se observa que el 83% de representantes legales de PDI están muy satisfechos o satisfechos con el trabajo realizado por el/la tutora laboral.

El 17% se encuentra poco satisfecho por considerar que el tutor laboral no está cumpliendo adecuadamente con sus responsabilidades.

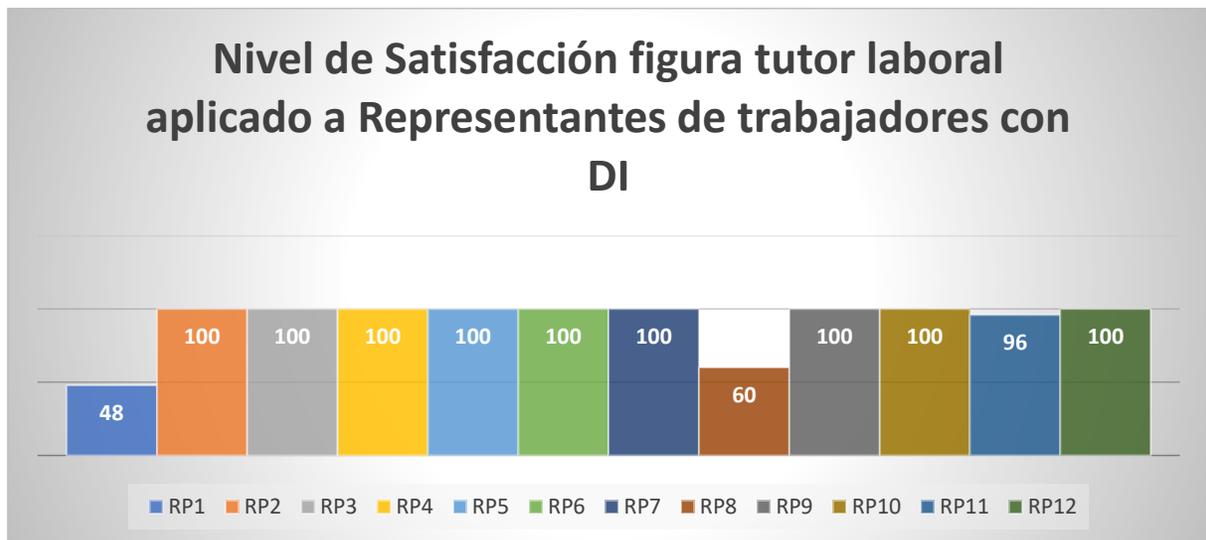


Ilustración 2 Estadística de Satisfacción Representantes de trabajadores con DI hacia la figura de tutorías laborales

5 Discusión y Conclusiones

Tal y como muestran los resultados, la figura de los tutores es percibida como necesaria e importante para el Programa de inclusión Laboral de las personas con discapacidad intelectual.

Se observa que los trabajadores con DI tienen un muy buen criterio de la figura de los tutores laborales, al ser los usuarios principales y primarios. Se reconoce el alto grado

de satisfacción que tienen de esta figura, por como maneja el grupo, por su disposición de trabajo, etc.

Conviene recordar que esta encuesta tuvo una variable importante, que es la pandemia por Covid 19, lo que ocasiona que los trabajadores con DI no se encuentren en trabajo presencial y permanezcan en sus domicilios, esto conlleva a factores ambientales que afectan al individuo de forma psicológica y física.

Por esta circunstancia, los tutores laborales han tenido que adaptar herramientas y estrategias, usadas en el ámbito presencial, para que las PDI puedan realizar el trabajo desde la casa y que no pierdan las habilidades ya adquiridas. La constante guía del tutor ayudará que, con la adaptación rápida y eficaz, en el momento de la reincorporación del trabajo presencial.

Es recomendable continuar este estudio en las empresas con programas de inserción laboral, para conocer el nivel de satisfacción de los usuarios de los servicios que cumple el/la tutor/a laboral y tal vez pensar en incluir a esta figura como parte permanente. Los tutores laborales serían los encargados de los cuidados físicos, psicológicos y sociales de las personas con discapacidad intelectual que se encuentran laborando, y a la vez, es una herramienta clave para la comunicación entre la empresa con las PDI y su familia.

Agradecimientos

Deseo dar mi mas profundo agradecimiento a la Fundación El Triángulo, por permitirme realizar este estudio, y ser una fuente de inspiración ante esta labor social tan necesaria.

Ing. Carmen Guerra y Mgs. Juana Zaruma, quienes siempre sabiamente supieron guiarme durante toda esta investigación aportándome con conocimiento y apoyo en cada etapa de esta investigación.

6 Referencias

Aguado Díaz, A. (1995). *Historia de las deficiencias* . Madrid: Fundación Once.

American association of intellectual and developmental disabilities. (s.f.). *Discapacidad Intelectual. Definición*. Recuperado el 10 de marzo de 2020, de <https://www.aaid.org/intellectual-disability/definition>

American Psychiatric Association. (2018). *DSM-5. Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales*. Madrid: Médica Panamericana.

Asociación Americana de discapacidades intelectuales y del desarrollo. (2010). *Definición de Discapacidad Intelectual*. Recuperado el 31 de enero de 2020, de <https://creena.educacion.navarra.es/web/necesidades-educativas-especiales/equipo-de-psiquicos/discapacidad-intelectualp/definicion-de-discapacidad-intelectual/>

Asociación Española de Empleo con Apoyo. (2008). *El Empleo con Apoyo*. Recuperado el 25 de marzo de 2020, de <http://www.empleoconapoyo.org/aese/article15.html>

Asociación Pro Derechos Humanos. (2017). *Guía de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual, Psicosocial y autismo*. Perú: APRODEH.

Binet, A., & Simon, T. (1905). *Escala de Inteligencia*. Paris: Ministerio de Instrucción Pública de Francia.

Colección Convención ONU. (2010). *El impacto de la Convención de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con Discapacidad en la ley 39/2006*. Madrid: Cinca, S. A.

Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual FEAPS. (2010). *Condiciones Necesarias y Fases del Empleo con Apoyo*. Murcia, España: FEAPS.

Ecuador, Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la Republica del Ecuador*. Quito: Registro Oficial N° 449 del 20 de octubre de 2008.

Ecuador, Asamblea Nacional. (2012). *Ley Organica de Discapacidades*. Quito: Registro Oficial N° 796 del 25 de septiembre del 2012.

- Ecuador, Ministerio de Relaciones Laborales y el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades. (2013). *Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de personas con Discapacidad*. Ecuador: MRL.
- Fundación El Triángulo. (2019). *¿Quiénes somos?* Recuperado el 1 de abril de 2020, de <http://www.fundacioneltriangulo.org/quienes-somos/>
- Fundación Iberoamericana Down 21. (2010). *Antecedentes y definición del empleo con apoyo*. Recuperado el 25 de abril de 2020, de <https://www.down21.org/empleo/105-modalidades-de-empleo-para-las-personas-con-di/678-empleo-con-apoyo-eca.html?start=1>
- Kanner, L. (1957). *Child psychiatry*. Illinois: Charles E. Merrill.
- Organización de Estados Americanos. (6 de julio de 1999). *Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad*. Obtenido de <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>
- Organización de las Naciones Unidas. (2006). *Convención de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad*. New York: ONU. Obtenido de <http://www.un.org/es/asocdevenabledocumentstcccconvs.pdf>
- Petrovski, P., & Gleeson, G. (1991). The relationship between job satisfaction and psychological health in people with an intellectual disability in competitive employment. *Journal of Intellectual and Developmental Disability, 22*(3), 199 - 211.
- Qualtrics. (s.f.). *¿Qué es CSAT y cómo se mide?* Recuperado el 20 de abril de 2020, de <https://www.qualtrics.com/experience-management/customer/what-is-csat/>
- Revell, W., Wehman, P., Kregel, J., West, M., & Rayfield, R. (1994). Empleo con apoyo para personas con discapacidades graves: tendencias positivas en salarios, modelos y financiación. Educación y capacitación en retraso mental y discapacidades del desarrollo. *División de Autismo y Discapacidades del Desarrollo, 256-264*.

Rojas Campos, S. M., Maldonado Jumbo, E., Granda, M. A., Acosta Buenaño, C., & Montellano Loredo, V. (2011). *Discapacidades en Ecuador: perspectivas críticas, miradas etnográficas*. Recuperado el 10 de marzo de 2020, de https://biblio.flacsoandes.edu.ec/shared/biblio_view.php?bibid=133871&tab=opac

Tredgold, A. (1937). *A Textbook of Mental Deficiency*. Baltimore: Williams & Co.

Unión Europea de Empleo con Apoyo. (2010). *Guía Práctica: Cualidades de un Buen Preparador Laboral*. España: European Union of Supported Employment.

Verdugo Alonso, M. Á. (1994). *El cambio de paradigma en la concepción del retraso mental: la nueva definición de la AAMR*. Recuperado el 10 de marzo de 2020, de https://sid.usal.es/idocs/F8/ART4099/verdugo_AAMR_92.pdf

ANEXO

Anexo 1 historia de concepto de discapacidad

