



UNIVERSIDAD
SAN SEBASTIAN
VOCACIÓN POR LA EXCELENCIA

**FACULTAD DE EDUCACIÓN
PEDAGOGÍA EN EDUCACIÓN DIFERENCIAL
SEDE DE CONCEPCIÓN**

**PERFIL SOCIOLABORAL DE JÓVENES Y ADULTOS EN SITUACIÓN
DE DISCAPACIDAD INTELECTUAL (DI) EN EMPRESAS DE LA
PROVINCIA DE CONCEPCIÓN**

Tesina para optar al Grado de Licenciado en Educación

Estudiantes: María José Arroyo Flores
Camila Belén Olate Vera
Darling Esmirna Rey Ojeda
Alicia Cristina Rubio Torres

Profesor Guía: Mg. Paola San Martín Pincheira
Profesor Guía Metodológico: Mg. Sindy Sagredo Ortiz

© María José Arroyo Flores, Camila Belén Olate Vera, Darling Rey Ojeda, Alicia Rubio Torres.

Se autoriza la reproducción parcial o total de esta obra con fines académicos, por cualquier forma, medio o procedimiento, siempre y cuando se incluya la cita bibliográfica del documento.

Concepción-Chile
2023

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TÍTULO PROFESIONAL O GRADO ACADÉMICO

IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN O GRADO ACADÉMICO

| | |
|--|--|
| Título | Perfil sociolaboral de jóvenes y adultos en situación de discapacidad intelectual en empresas de la provincia de Concepción. |
| Título o Grado académico al que se opta | Profesor de Educación Diferencial mención Accesibilidad de los Aprendizajes Licenciado en Educación |
| Carrera o Programa | Pedagogía en Educación Diferencial |
| Facultad | Ciencias de la Educación |
| Año publicación | 2023 |

IDENTIFICACIÓN AUTOR(ES)

| N° | Nombre completo | Rut | E-mail | Firma |
|-----------|--------------------------|--------------|------------------------|---|
| 1 | María José Arroyo Flores | 20.021.254-1 | marroyof@correo.uss.cl |  |

| | | | | |
|---|------------------------------|--------------|------------------------|---|
| 2 | Camila Belén Olate Vera | 19.121.753-5 | colatev@correo.uss.cl |  |
| 3 | Darling Esmirna Rey Ojeda | 18.684.469-6 | dreyo@correo.uss.cl |  |
| 4 | Alicia Cristina Rubio Torres | 19.157.412-5 | arubiot1@correo.uss.cl |  |

| AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN | |
|---|---|
| Las(os) autores declaran que (marcar una opción): | |
| <input checked="" type="checkbox"/> | No se encuentra afecto a ningún acuerdo de confidencialidad con empresas externas. |
| <input type="checkbox"/> | Se encuentra afecto a acuerdo de confidencialidad con empresas externas. |
| Respecto de la publicación, las (os) autores autorizan la difusión de esta obra con fines académicos, a través del Repositorio Institucional. (marcar una opción): | |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Autoriza |
| <input type="checkbox"/> | Autoriza con embargo, después de ____ año(s). |
| <input type="checkbox"/> | No autoriza |

HOJA DE CALIFICACIÓN

En _____, el ____ de enero de 2024 los abajo firmantes dejan constancia de que los estudiantes María José Arroyo Flores, Camila Belén Olate Vera, Darling Esmirna Rey Ojeda y Alicia Cristina Rubio Torres, de la carrera de Pedagogía en Educación Diferencial mención Accesibilidad de los Aprendizajes ha aprobado la tesis para optar al grado de Licenciado en Educación con una nota de _____.

Profesor evaluador

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a esta institución académica, Universidad San Sebastián de Concepción, por habernos brindado la oportunidad de completar la educación superior. Vuestra dedicación y empeño ha sido inspirador, además de constituir un gran privilegio ser parte de esta comunidad educativa.

Asimismo, nos gustaría agradecer especialmente a las docentes a cargo de esta investigación, Paola San Martín y Sindy Sagredo, quienes nos brindaron su valioso tiempo, conocimientos y consejos para completar con éxito nuestro trabajo de investigación. Sus contribuciones han sido invaluable y estamos muy agradecidas por haber sido sus estudiantes.

Nuestro agradecimiento también va dirigido a cada una de nuestras familias, por su amor, su paciencia y apoyo incondicional. Su presencia en nuestras vidas ha sido un constante recordatorio de que no nos encontrábamos solas en este camino de la investigación.

Como equipo nos gustaría expresar nuestra más sincera gratitud por su colaboración en esta investigación a las empresas que aportaron con sus respuestas. Su participación fue clave para poder obtener los resultados que se presentan en este trabajo. Apreciamos su tiempo, esfuerzo y conocimientos compartidos para enriquecer nuestra investigación y poder lograr los objetivos propuestos. Sin su valiosa contribución, no hubiera sido posible completar este proyecto con éxito.

Muchas gracias de nuevo por su colaboración y apoyo.

Índice

| | |
|---|----|
| CAPÍTULO 1: ANTECEDENTES DEL PROBLEMA | 1 |
| Interrogante de la investigación | 7 |
| Preguntas de investigación | 7 |
| Objetivo general | 8 |
| Objetivos específicos | 8 |
| Hipótesis | 8 |
| CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO..... | 9 |
| 2.1 Discapacidad | 9 |
| 2.1.1 Marco Normativo sobre Discapacidad..... | 10 |
| 2.1.2. Discapacidad Intelectual (DI)..... | 14 |
| 2.2 Competencias Laborales | 18 |
| 2.2.1 Habilidades socio-laborales..... | 18 |
| 2.2.2 Modelo de formación basado en competencia | 21 |
| 2.3 Inserción laboral..... | 23 |
| 2.3.1. Inserción en Latinoamérica | 23 |
| 2.3.2. Inserción en Chile..... | 24 |
| 2.3.3 Normativa laboral | 25 |
| 2.3.4 Modelos de inserción laboral..... | 27 |
| 2.3.5 Tipos de empleo | 28 |
| 2.3.6 Modelo de empleo con apoyo, protegido y competitivo..... | 29 |
| 2.3.7 Organizaciones y servicios públicos y privados en apoyo a la empleabilidad | 30 |

| | |
|---|-----|
| CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO | 34 |
| 3.1 Paradigma..... | 34 |
| 3.2 Enfoque de investigación | 35 |
| 3.3 Alcance de la investigación..... | 35 |
| 3.4 Tipo de estudio | 35 |
| 3.5 Población | 36 |
| 3.6. Muestra..... | 36 |
| 3.7 Variables y definición teórica | 38 |
| 3.7.1 Definiciones operacionales..... | 40 |
| 3.8 Instrumento de recolección de datos | 41 |
| 3.9. Recolección de datos..... | 43 |
| 3.10 Análisis de datos | 44 |
| 3.11 Criterios Éticos y de rigor científico | 44 |
| CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN | 45 |
| 4.1. Análisis de resultados | 46 |
| 4.2 Discusión | 103 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Leyes y Decretos con fuerza de ley en materias de discapacidad | 11 |
| Tabla 2. Escala de gravedad de la discapacidad intelectual | 16 |
| Tabla 3. Clasificación de habilidades sociales para una entrevista | 20 |
| Tabla 4. Criterio de inclusión y exclusión en Empresas, según la población..... | 37 |
| Tabla 5. Criterio de inclusión y exclusión en Empresas y otros, según la muestra (cont.) | 38 |

| | |
|--|----|
| Tabla 6. Ficha de valoración del trabajador..... | 42 |
| Tabla 7. Valores de tendencia central para la variable “Rubro de la empresa” | 46 |
| Tabla 8. Frecuencia y porcentaje de “Rubro de la empresa” | 47 |
| Tabla 9. Estadísticos de valores de tendencia central para habilidades laborales. | 48 |
| Tabla 10. Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de disponibilidad. | 49 |
| Tabla 11. Variable 1 Laboral Enunciado 2: Necesita incentivos económicos | 51 |
| Tabla 12. Variable 1 Laboral Enunciado 3: Situación financiera del trabajador..... | 53 |
| Tabla 13. Estadísticos de valores de tendencia central para habilidades prácticas cognitivo-funcional..... | 55 |
| Tabla 14. Variable 2 Práctico Cognitivo-Funcional Enunciado 1: Lectura Funcional..... | 56 |
| Tabla 15. Variable 2 Práctico Cognitivo-Funcional Enunciado 2: Matemáticas Funcionales | 57 |
| Tabla 16. Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de atención a la tarea/perseverancia..... | 59 |
| Tabla 17. Variable 2 Práctico Cognitivo-Funcional Enunciado 4: Noción del tiempo..... | 60 |
| Tabla 18. Estadísticos de valores de tendencia central para la categoría de habilidades prácticas. | 62 |
| Tabla 19. Variable 3 Habilidades Prácticas Enunciado 1: Lugar de trabajo | 63 |
| Tabla 20. Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado “secuenciación independiente de las tareas” | 65 |
| Tabla 21. Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de habilidad en discriminación de estímulos..... | 67 |
| Tabla 22. Variable 3 Habilidades Prácticas Enunciado 5: Cruzar la calle | 69 |
| Tabla 23. Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de habilidad de transporte. | 71 |
| Tabla 24. Estadísticos de valores de tendencia central para la categoría de habilidades emocionales. | 73 |
| Tabla 25. Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de iniciativa/motivación. | 74 |
| Tabla 26. Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de adaptación al cambio..... | 76 |

| | |
|--|----|
| Tabla 27. Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de aceptación/críticas/estrés | 77 |
| Tabla 28. Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de actúa/habla con agresividad. | 79 |
| Tabla 29. Estadísticos de valores de tendencia central para la categoría de habilidades físico-motoras. | 80 |
| Tabla 30. Categoría 5 Habilidades Físico-Motoras Enunciado 1: Fuerza: Levantar y cargar | 81 |
| Tabla 31. Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de movilidad física..... | 83 |
| Tabla 32. Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de ritmo de trabajo. ... | 84 |
| Tabla 33. Estadísticos de valores de tendencia central para la categoría de habilidades sociales..... | 86 |
| Tabla 34. Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de apariencia..... | 87 |
| Tabla 35. Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de comunicación. | 89 |
| Tabla 36. Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de interacciones sociales apropiadas..... | 90 |
| Tabla 37. Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de conducta atípica. .. | 92 |
| Tabla 38. Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de apoyo familiar..... | 94 |
| Tabla 39. Correlación de Spearman..... | 97 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|--|----|
| Gráfico 1. Porcentaje por rubro empresa..... | 47 |
| Gráfico 2. Porcentaje por disponibilidad de los trabajadores..... | 50 |
| Gráfico 3. Porcentaje por necesita incentivos económicos..... | 52 |
| Gráfico 4. Frecuencia por situación financiera del trabajador..... | 53 |
| Gráfico 5. Porcentaje de lectura funcional..... | 56 |
| Gráfico 6. Frecuencia de matemáticas funcionales..... | 58 |
| Gráfico 7. Frecuencia atención a la tarea/perseverancia del trabajador..... | 59 |
| Gráfico 8. Frecuencia de noción de tiempo..... | 61 |
| Gráfico 9. Frecuencia de lugar de trabajo..... | 64 |
| Gráfico 10. Frecuencia por secuenciación independiente de las tareas a realizar..... | 65 |
| Gráfico 11. Porcentaje por la habilidad en discriminación de estímulos..... | 67 |
| Gráfico 12. Porcentaje por cruzar la calle..... | 69 |
| Gráfico 13. Frecuencia por habilidad de transporte del trabajador..... | 71 |
| Gráfico 14. Frecuencia por la iniciativa/motivación del trabajador..... | 74 |
| Gráfico 15. Frecuencia de la adaptación al cambio por parte del trabajador..... | 76 |
| Gráfico 16. Frecuencia de la aceptación/críticas/estrés de los trabajadores..... | 78 |
| Gráfico 17. Porcentaje de actúa/habla con agresividad por parte del trabajador..... | 79 |
| Gráfico 18. Porcentaje de Fuerza: Levantar y cargar..... | 82 |
| Gráfico 19. Frecuencia por la movilidad física del trabajador..... | 83 |
| Gráfico 20. Porcentaje por ritmo de trabajo..... | 85 |
| Gráfico 21. Porcentaje de apariencia del trabajador..... | 87 |
| Gráfico 22. Frecuencia de la comunicación del trabajador..... | 89 |
| Gráfico 23. Frecuencia por interacciones sociales apropiadas del trabajador..... | 91 |
| Gráfico 24. Frecuencia de las conductas atípicas de los trabajadores..... | 93 |
| Gráfico 25. Frecuencia del apoyo recibido por las familias a los trabajadores..... | 94 |
| Gráfico 26. Frecuencia de las tareas seleccionadas por las empresas..... | 96 |

RESUMEN

La participación laboral de personas en situación de discapacidad en el país ha alcanzado importancia en los últimos años con la promulgación de la Ley de Inclusión Laboral 21.015 y la Ley del Experto en Inclusión 21.275. Es por esta razón que la presente investigación se centra en describir el perfil sociolaboral que presentan las personas con Discapacidad Intelectual (DI) que se desempeñan en servicios o cadenas productivas de la comuna de Concepción. Una vez analizado el perfil se busca determinar si existe una relación entre el rubro laboral del trabajador con DI y las habilidades que requieren para su labor en el mundo laboral. Se utiliza un enfoque de investigación cuantitativo que utiliza la base de datos de IBM SPSS Statistics 25 y lleva a cabo un análisis estadístico exhaustivo de los indicadores. En cuanto, a la recolección de datos se realiza mediante el uso de un Formulario de Google “Ficha de valoración del perfil del trabajador”. Se realiza un análisis descriptivo y correlacional entre las variables de rubro y habilidades sociolaborales. En el análisis de datos se obtiene que la relación entre ambas variables es estadísticamente escasa, lo que determina que las habilidades son esenciales en el mercado laboral independiente del rubro en el que se desempeñan.

Esta investigación representa un aporte tanto para las empresas como para la sociedad. Entregando un perfil sociolaboral con habilidades que los trabajadores con Discapacidad Intelectual han desarrollado hasta el momento. También, es un aporte para las Escuelas Laborales o Centros de Formación, ya que de esta manera pueden conocer qué requieren las empresas al momento de contratar a un trabajador con DI y de esta forma preparar a los estudiantes para un futuro laboral.

Palabras claves: Inclusión laboral, Discapacidad Intelectual (DI), perfil sociolaboral.

ABSTRACT

The labor participation rate of people with disabilities in Chile has gained significance in recent years, following the enactment of the Labor Inclusion Law (21.015) and the Inclusion Expert Law (21.275). This research aims to describe the socio-labor profile of people with Intellectual Disabilities working in services or production chains in both the city and province of Concepción. Once this profile is examined, the goal is to determine whether there is a link between the labor field the worker with Intellectual Disability is in, and the skills required to perform in the labor force. A quantitative research approach is used, conducting a detailed and precise study, which makes use of IBM SPSS Statistics 25 databases and performs an exhaustive statistical analysis of its indicators. Furthermore, criteria designed to ensure confidentiality, validation and objectivity in this research are established by using a Google Form named "Worker's Profile Evaluation File" to collect data efficiently. Results are descriptively and correlationally analyzed, between the labor field and socio-labor skills variables. Data analysis shows that the link between the two variables is statistically weak, which indicates that skills are essential in the labor force, regardless of the field in which they are used.

This research represents a contribution for both companies and society. Delivering a socio-labor profile with skills that workers with Intellectual Disability have developed so far. Also, it can be a contribution for labor schools, since in this way they can know what companies require when hiring a worker with ID and prepare students for a future job.

Keywords: Labor inclusion, Intellectual Disability (ID), socio-labor profile.

CAPÍTULO 1: ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

En Chile las personas en situación de discapacidad tienen un bajo índice de contratación y dificultad para mantener un trabajo estable debido a que las exigencias en el campo laboral aumentan cada día más. Sin embargo, para las personas en situación de discapacidad intelectual las dificultades para conseguir un puesto de trabajo aumentan considerablemente. Según Vidal et al., (2013) encontrar un trabajo estable significa un logro para una persona con discapacidad intelectual, pero el proceso de búsqueda de un empleo es cada vez más un desafío por las competencias que requiere actualmente el campo laboral.

Actualmente, existen diversas organizaciones e instituciones, como lo son; Fundación Descúbreme, Fundación Chilena de la discapacidad, Best Buddies Chile, SENADIS, entre otras. Las cuales se dedican a la capacitación y formación de personas con Discapacidad Intelectual para el empleo. Estas instituciones ofrecen programas de formación y capacitación en diversas áreas laborales, adaptados a las necesidades y habilidades de las personas con Discapacidad Intelectual. Además, las empresas chilenas pueden implementar políticas que fomenten la integración e inclusión laboral de personas con Discapacidad Intelectual. Para ello, es importante adaptar los procesos de selección, capacitación a las necesidades de estas personas, proporcionar apoyo y recursos para la habituación al puesto de trabajo y de esta manera fomentar un ambiente laboral inclusivo y respetuoso.

Recientemente, en la encuesta de índice de inclusión laboral de la discapacidad (*Disability Inclusion Index*) se evalúan cuatro áreas: las estrategias, la cultura, el acceso y la comunidad. En la última edición (2021) las empresas que obtuvieron los puntajes más altos fueron: Accenture, Microsoft, Barclays, IBM y SAP.

Cabe resaltar que, en la última edición (2020) de un estudio de la Fundación Adecco (organización que evalúa anualmente la empleabilidad de las

personas con discapacidad en diferentes países) se menciona que en España sólo el 27% de las empresas incluyen a personas con discapacidad intelectual en su plantilla, mientras que en países como México y Colombia la cifra es del 51% y el 55%, respectivamente.

De igual manera en el año 2020 Accenture publicó un estudio sobre la inclusión de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Según el estudio, el 72% de los encuestados en todo el mundo cree que las empresas deberían hacer más para contratar a personas con Discapacidad Intelectual, pero sólo el 29% cree que sus empresas están haciendo lo suficiente para que estas contrataciones se realicen de manera efectiva y favorable.

Ahora bien, cuando las personas con discapacidad ingresan a una empresa es importante observar la inclusión dentro de la institución de trabajo, es por esto que se puede rescatar desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 2019, realizó una encuesta mundial sobre la inclusión de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Según la encuesta, solo el 28% de las personas con discapacidad intelectual estaban empleadas, en comparación con el 65% de las personas sin discapacidad. Además, el 64% de las empresas encuestadas dijeron que no habían contratado a personas con discapacidad intelectual en los últimos 12 meses.

Actualmente, en Chile existen leyes que promueven la inclusión laboral para personas en situación de discapacidad. La ley 20.422 (2010) indica que las instituciones que tengan en el año 100 o más trabajadores deben tener al menos 1% de funcionarios con discapacidad (Chile, 2010, art.45). No obstante, en el año 2019, se promulga la ley 21.015 la cual busca modificar y poder satisfacer de mejor manera incisos que la ley 20.422 no cubría en su totalidad. Sin embargo, los jóvenes con Discapacidad Intelectual (DI) al egresar de las Escuelas Especiales tienen escasa oportunidad laboral.

En su mayoría se encuentran sin trabajo y los que se encuentran trabajando no tienen un trabajo estable. Según datos del Servicio Nacional de la

Discapacidad (SENADIS) en 2020, el 34,9% de las personas con discapacidad en Chile tienen un empleo formal, mientras que el 65,1% no tiene trabajo remunerado.

Es importante destacar que este dato incluye a personas con discapacidades de todo tipo, no solo Discapacidad Intelectual. Otro antecedente menciona que, en el caso de Chile, según un estudio realizado por la Fundación Descúbreme en 2020, sólo el 13% de las empresas chilenas tienen políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad. El mismo estudio encontró que el 41% de las empresas chilenas no han contratado nunca a una persona con discapacidad intelectual, mientras que solo el 6% tiene tres o más personas con discapacidad en su nómina.

De manera similar, en el contexto escolar existe el decreto N° 83/2015 el cual entrega criterios y orientaciones curriculares hasta la enseñanza Básica. Posterior a eso, los estudiantes con discapacidad deben integrarse a establecimientos regulares que cuenten con el Programa de Integración Escolar (PIE) o Escuelas especiales (Centros Laborales). Los centros laborales tienen como propósito favorecer los aprendizajes para el desarrollo de la autonomía en la vida laboral.

No obstante, a aquellos centros se les ha dificultado entregar las herramientas y habilidades que requieren aquellos jóvenes para el mundo laboral. De acuerdo con Ortiz y Vidal (2010) mencionan que una de las causas de desempleo en personas con Discapacidad en Chile es la formación académica inadecuada en los centros laborales e inserción laboral en escuelas.

En suma, el estudio propuesto en esta oportunidad evalúa las oportunidades y barreras que tienen las personas con Discapacidad Intelectual Leve y Moderado al momento de egresar de la Educación Regular con Programa de Integración o Centros Laborales.

Según datos del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) en 2020, el 34,9% de las personas con discapacidad en Chile tienen un empleo formal, mientras que el 65,1% no tiene trabajo, comparando con la evidencia señalada del SENADIS anteriormente, más la información que entrega el Instituto Nacional de Estadística INE (2015) en su más reciente informe a nivel nacional, existe un total del 70,8% de personas con Discapacidad que no trabaja y el 29.2% de personas con Discapacidad si se desempeña en un trabajo.

De acuerdo a lo evidenciado anteriormente se debe señalar que, la inclusión laboral de personas con Discapacidad Intelectual Leve y Moderada en empresas chilenas es un tema de gran importancia, requiere de una atención especial, ya que estas personas trabajan a lo largo de su escolaridad en escuelas especiales y fundaciones, las habilidades blandas y capacidades que se piden en empresas para el desempeño laboral, como lo describe Andrés Rodríguez (2023) por medio de la fundación “*con trabajo*”, la empatía, adaptabilidad, resolución de conflictos, escucha activa, capacidad de aprendizaje y desarrollo y comunicación afectiva, son aquellas habilidades que se trabajan con las personas con DI pueden ser valoradas en el mercado laboral.

Es importante destacar que la preparación para el empleo es un aspecto clave que debe ser abordado para fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, tanto en los centros laborales como en comunidades que motivan la empleabilidad, destacando las fundaciones encargadas de ayudar a las personas con Discapacidad Intelectual en la búsqueda de un desempeño en sus lugares de trabajo.

Con respecto a la inclusión laboral se considera un área fundamental para la autonomía e independencia de las personas con discapacidad, además de ser un derecho como ciudadano que forma parte de la participación en sociedad. Como muestra de inclusión en Chile se promulgaron leyes que favorecen la inclusión como la Ley 20.422 (2010) menciona que se establecen normas para asegurar la igualdad de oportunidad e inclusión laboral para personas en

situación de discapacidad. Más aún, la ley 21015 de inclusión laboral tiene como objetivo promover una inclusión laboral eficiente. De acuerdo con el Servicio Nacional de la discapacidad (SENADIS, 2018) los principales temas que aborda la ley son los siguientes:

Las compañías y organismos públicos que cuenten con 100 o más trabajadores deberán emplear al menos el 1% de personas que tengan discapacidad. Además, se debe acabar con la discriminación y desigualdad salarial hacia las personas con discapacidad mental. El límite de edad para el Contrato de Aprendizaje para personas con discapacidad se establece en 26 años. También se ha prohibido toda forma de discriminación contra personas con discapacidad, y se han establecido garantías en los procesos de selección laboral del Estado para estas personas.

Asimismo, existen estrategias para favorecer la inclusión para jóvenes con discapacidad intelectual según un estudio realizado por la Asociación Española de Orientación y Psicopedagogía (AEOP, 2012) utilizó estrategias vinculadas a políticas socioeducativas y curricular de prácticas educativas. Dentro de las estrategias que menciona es que la persona debe ser protagonista de su vida entregando orientaciones para que tome sus propias decisiones considerando lo que le gustaría ser o lo que desea realizar.

Es por ello, que en esta investigación se busca descubrir las habilidades sociolaborales que deben presentar los jóvenes y adultos con Discapacidad intelectual que se desempeñan en servicios o cadenas productivas de la provincia de Concepción, ya que no existe un perfil de trabajo para personas con Discapacidad Intelectual.

Este proceso de investigación varía según las habilidades sociolaborales que requiere determinado puesto de trabajo de las empresas. Sabiendo que cada empresa tiene diferentes compromisos con la inclusión laboral en personas con discapacidad.

Por ese motivo, es necesario promover una cultura empresarial más inclusiva y diversa, que valore y reconozca las habilidades y capacidades de todas las personas. Entre la cultura se debe trabajar la preparación para el empleo, los aspectos a trabajar mencionados anteriormente son clave para fomentar la inclusión social y laboral de personas con Discapacidad Intelectual leve y moderada en Chile. Para ello, es necesario implementar protocolos inclusivos, adaptar los procesos de selección y capacitación a las necesidades de estas personas y así fomentar un mejoramiento en el ambiente laboral y sus oportunidades.

Además, es importante seguir promoviendo la capacitación y formación de personas con discapacidad intelectual para el empleo, adaptando los programas a las necesidades y habilidades de cada persona y a las necesidades de las empresas.

Acerca de la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas chilenas es un tema de gran importancia y requiere de un esfuerzo en conjunto tanto de las empresas, como de la sociedad en general, efectuando una modificación o aceptación de la cultura. La Ley chilena de Inclusión Laboral (N° 21.015) es el primer paso, pero es necesario, aunque se implementen más recomendaciones o lineamientos que fomenten una cultura empresarial diversificada e integral para lograr una verdadera inclusión laboral en personas con discapacidad intelectual.

Tomando en cuenta las herramientas que existen en el país para el trabajo de habilidades como lo implementa la Universidad Andrés Bello (UNAB) en su Sede de Concepción, en su Programa de formación Sociolaboral para jóvenes con Necesidades Educativas Especiales por discapacidad cognitiva, quien trabaja las habilidades sociales y laborales para más oportunidades de empleo en personas con Discapacidad Intelectual.

Finalmente, el estudio contribuye al reconocimiento de las necesidades de los adultos con Discapacidad Intelectual al momento de egresar y enfrentarse al

mundo laboral, y cómo es que son recibidos por las empresas. Conforme a lo expuesto, cabe plantear la pregunta: ¿Cuáles son las expectativas de inclusión laboral de los y las estudiantes que salen de cursos laborales que imparten las escuelas especiales?

En respuesta se espera que la investigación sea funcional, así poder implementarse a largo plazo en distintas empresas de Chile, concretamente en Concepción, entregando información que logre comprender de mejor manera cómo es la inclusión laboral dentro de las empresas, en lo que respecta a personas con Discapacidad Intelectual. Además, se busca que las empresas puedan prosperar y contribuir plenamente en el trabajo en torno a un espacio libre de discriminación (Ley de Inclusión Laboral N° 21.015, 2017).

A pesar de los avances que se han realizado para la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual aún falta realizar más investigaciones sobre aquella población pues se desconoce cuántas personas con discapacidad intelectual se encuentran con un trabajo estable, cuántas se encuentran inactivas y cuántas de ellas han trabajado, por ejemplo.

Interrogante de la investigación

¿Qué habilidades requieren las personas con Discapacidad Intelectual que se desempeñan en servicios o cadenas productivas de la provincia de Concepción?

Preguntas de investigación

1. ¿Qué habilidades sociales requieren personas con Discapacidad Intelectual que se desempeñan en servicios o cadenas productivas de la provincia de Concepción?

2. ¿Qué habilidades laborales requieren personas con Discapacidad Intelectual que se desempeñan en servicios o cadenas productivas de la provincia de Concepción?
3. ¿Cuál es la percepción de las personas ligadas al proceso de contratación hacia el desempeño sociolaboral de personas con Discapacidad Intelectual?

Objetivo general

Describir las habilidades que presentan las personas con Discapacidad Intelectual que se desempeñan en servicios o cadenas productivas de la provincia de Concepción.

Objetivos específicos

Objetivo 1: Conocer las habilidades laborales de personas con Discapacidad Intelectual que se desempeñan en servicios o cadenas productivas de la provincia de Concepción.

Objetivo 2: Conocer las habilidades sociales de personas con Discapacidad Intelectual que se desempeñan en servicios o cadenas productivas de la provincia de Concepción.

Objetivo 3: Interpretar la percepción de las personas responsables del desempeño laboral del trabajador con Discapacidad Intelectual.

Hipótesis

H1: Para el desempeño laboral de jóvenes y adultos con discapacidad intelectual son requeridas las mismas habilidades no importando el área o rubro de desempeño.

H0: Para el desempeño laboral de jóvenes y adultos con discapacidad intelectual no son requeridas las habilidades según el área o rubro de desempeño.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1 Discapacidad

La discapacidad según la Real Academia Española (RAE, 2023) se define como “una situación de la persona que, por sus condiciones físicas, sensoriales, intelectuales o mentales duraderas, encuentra dificultades para su participación e inclusión social” (párr. 1). Esta definición permite comprender cómo las características de la persona interactúan con el entorno para su participación, autonomía e independencia.

Asimismo, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD, 2006) define que la discapacidad es “un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en la igualdad de condiciones de los demás” (párr. 1).

En otras palabras, describe dos conceptos que no se relacionan entre sí, un concepto es la discapacidad, que está constantemente evolucionando y el otro concepto es las deficiencias que son una característica de la persona. Es por ello que es importante el concepto de persona en situación de discapacidad.

En estrecha relación, la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud entrega dos términos genéricos. Como primer término se encuentra el “Funcionamiento” que considera las funciones corporales, actividades y participación. El segundo término es “Discapacidad” el

cual abarca las deficiencias, limitaciones y restricciones de la participación. Por último, complementa que los factores ambientales determinan la participación o barrera para el funcionamiento.

Con respecto al párrafo anterior la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aclara el concepto de discapacidad como “toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida” (párr. 1). En efecto, una persona con discapacidad se considera cuando tienen dificultades, debido a una causa física o cognitiva para mantener y optar a un trabajo idóneo.

2.1.1 Marco Normativo sobre Discapacidad

En 1978, se publica el Informe Warnock, nombrado así por su creadora y presidenta del comité Mary Warnock. Dicho informe supuso un cambio educativo, buscando destacar la inclusión de niños y niñas en la educación sin distinción en grupos por razones de características personales. Esto llevó a crear un camino hacia la inclusión de todos los y las estudiantes por cumplir sus ciclos educativos tanto en escuela regular como en escuela especial, sin segregación.

Cabe destacar que desde este informe se dio a conocer el concepto de Necesidades Educativas Especiales (NEE) donde se entregaron sugerencias para la conceptualización las cuales plasmaban que ningún niño y niña sería considerado ineducable, la educación era un derecho para todos, las NEE son comunes a todos los niños, entre otras. (Montero, 1991)

El concepto de NEE se relaciona estrechamente con las ayudas pedagógicas que ciertos estudiantes precisan para alcanzar el logro de los objetivos curriculares, personales y sociales a lo largo de su escolarización (Bautista, 2002). En relación con la definición anterior, el Decreto 170 (2010) define las Necesidades Educativas Especiales como estudiantes que requieren

un apoyo específico, recursos adicionales que pueden ser; humanos, materiales o pedagógicos para favorecer el desarrollo y aprendizaje en la educación.

Respecto a las Necesidades Educativas Especiales Transitorias (NEET), “son aquellas no permanentes que requieren los alumnos en algún momento de su vida escolar a consecuencia de un trastorno o discapacidad diagnosticada por un profesional competente y que necesitan de ayudas y apoyos extraordinarios para acceder o progresar en el currículum por un determinado período de su escolarización” (Art. 2). Es decir, son todas aquellas necesidades de apoyo del estudiante que presenta durante un tiempo específico en su escolaridad. Estas pueden ser: Trastorno Específico del Lenguaje (TEL), Dificultades Específicas del Aprendizaje (DEA), Trastorno por Déficit de atención (TDA) y Funcionamiento Intelectual Límite (FIL). Tal definición hace referencia que la condición de la persona con NEET se le un apoyo individual en algún momento de su trayectoria escolar.

Sin embargo, las Necesidades Educativas Especiales Permanentes (NEEP) “son aquellas barreras para aprender y participar que determinados estudiantes experimentan durante toda su escolaridad como consecuencia de una discapacidad diagnosticada por un profesional competente y que demandan al sistema educacional la provisión de apoyos y recursos extraordinarios para asegurar el aprendizaje escolar” (Decreto 170, 2010, p. 2). Esto implica que aquellos estudiantes requieren de apoyo durante toda la escolaridad del alumno(a).

A continuación, se presenta la siguiente tabla con las leyes y decretos en materia de discapacidad que presenta Chile, en ella se encuentran la fecha de publicación, que establece y la descripción de dichas normativa.

Tabla 1

Tabla 1. Leyes y Decretos con fuerza de ley en materias de discapacidad

Leyes y decretos con fuerza de ley en materias de discapacidad.

| Leyes | Fecha de publicación | Materia | Descripción en aspectos sobre discapacidad |
|--------------|-----------------------------|---|--|
| Ley 20.422 | 10 de febrero de 2010 | Establece normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad. | Ley que quiere materializar la igualdad de oportunidades en personas con discapacidad, como la participación plena en la vida política, educacional, laboral, económica, cultural y social. |
| Ley 20.609 | 24 de julio de 2012 | Establece medidas contra la discriminación. | Establecer un mecanismo judicial en casos de discriminación arbitraria, incluyendo a personas con discapacidad. |
| Ley 20.584 | 24 de abril de 2012 | Regula los Derechos y Deberes que tienen las Personas en relación con acciones vinculadas a su atención en salud. | La ley exige el trato digno y respetuoso, tanto en los prestadores de servicio público y privado, que las personas con discapacidad puedan recibir información necesaria y comprensible en establecimientos de salud. |
| D.F.L 1/2007 | 29 de octubre de 2009 | Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley de Tránsito. | Esta legislación contiene una serie de normas en lo relativo a los estacionamientos para personas con discapacidad. |
| Ley 20.379 | 12 de septiembre 2009 | Crea el sistema intersectorial de Protección Social e institucionaliza el subsistema de Protección Integral a la Infancia "Chile Crece Contigo" | "Chile crece contigo" (Subsistema de protección integral a la infancia) garantiza beneficios para niños y niñas en situación de vulnerabilidad, como técnicas de acceso. |
| Ley 20.255 | 17 de marzo de 2008 | Establece Reforma Previsional | Reconoce el derecho de las personas con discapacidad intelectual menores de 18 años a recibir un subsidio equivalente al valor de las pensiones asistenciales otorgadas a personas menores de 65 años, con ajuste anual el 1 de enero. |
| Ley 20.146 | 9 de enero de 2007 | Establece reglas especiales para la apelación en causas relativas a la discapacidad | La ley permite una suspensión única en procedimientos judiciales según la Ley 20.422, a solicitud del demandante de primera instancia. |
| Ley 19.947 | 17 de mayo de 2004 | Establece nueva Ley de Matrimonio Civil | La norma concede derechos a personas con discapacidad, específicamente sordos o sordomudos, para expresar su voluntad ante el Registro Civil. Además, requiere información facilitada por personas idóneas, hábiles como testigos de matrimonio. |

| | | | |
|---|-------------------------------|--|--|
| D.F.L 1/2003 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social | 16 de enero de 2003 | Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo | El Código del Trabajo chileno incluye disposiciones (artículos 78, 79, 154, 183-O, 183-AC y 199 bis) para proteger e incentivar la inserción laboral de personas con discapacidad. |
| Ley 19.712 | 9 de febrero de 2001 | Ley del Deporte | El Estado fomentará actividades deportivas asignando recursos presupuestarios para beneficiar a todas las personas, con énfasis en niños, adultos mayores, personas con discapacidad y jóvenes escolares. |
| D.F.L 1/2000 del Ministerio de Justicia | 30 de mayo de 2000 | Fija texto refundido, coordinado y sistematizado del Código Civil | La reforma del Código Civil (Ley 19.904) cambió las normas sobre capacidad para personas sordas y sordomudas, permitiéndoles comunicarse claramente, no solo por escrito (Artículos 342, 355, 1447, 469, 470, 471, 472, 970, 1005, 1019 y 2509). |
| D.F.L. 2/2008 del Ministerio de Educación | 28 de noviembre de 1998 | Fija texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto con Fuerza de Ley 2, de 1996, sobre subvención del Estado a establecimientos | La norma define las necesidades educativas especiales para acceder a la subvención estatal y añade discapacidades al beneficio, beneficiando a establecimientos que atienden a alumnos con ciertas condiciones. |
| Ley 19.284 | 14 de enero de 1994 | Establece normas para la Plena integración social de personas con discapacidad | La norma, parcialmente derogada por la Ley 20.422, establece el derecho de las personas con discapacidad a ser acompañadas por perros guía o de asistencia en lugares públicos y a utilizar estos animales en cualquier medio de transporte. |
| Ley 18.600 | 19 de febrero de 1987 | Establece normas sobre "deficientes mentales" | La ley aborda subvenciones estatales, educación y juicio de alimentos para personas con discapacidad intelectual, pero utiliza conceptos y definiciones en desuso desde la década de los ochenta. |
| Ley 18.700 | 6 de mayo de 1988 | Ley orgánica constitucional sobre votaciones populares y escrutinios | La Ley 20.183 modificó la norma para establecer el derecho al voto asistido para personas con discapacidad. |

| | | | |
|---------------|-------------------------------|---|---|
| Ley 17.238 | 22 de noviembre de 1969 | Concede a los profesionales y técnicos chilenos que regresen definitivamente al país, en las condiciones que señala, las franquicias aduaneras que indica para la importación de los bienes que estipula, y, asimismo, autoriza la importación sin depósito y liberada del pago de todo derecho, impuestos, tasas y demás gravámenes a los vehículos con características técnicas especiales para ser usados por personas lisiadas, en las condiciones que indica; modifica el arancel aduanero y la Ley 16.768 | La norma concede franquicias aduaneras a profesionales y técnicos chilenos que retornan, facilitando la importación de bienes y eximiendo impuestos para vehículos adaptados a personas con discapacidad física. Además, proporciona el beneficio del 50% de descuento en el arancel aduanero para la importación de dichos vehículos bajo ciertas condiciones. |
|---------------|-------------------------------|---|---|

Fuente: Elaboración propia con datos extraídos de SENADIS.

2.1.2. Discapacidad Intelectual (DI)

El concepto de Discapacidad Intelectual (DI) ha evolucionado a lo largo del tiempo. En 1983, la Asociación Americana de Retraso Mental (AAMR, 1983) definió la D.I como una capacidad intelectual sensiblemente inferior a la media que se manifiesta en el curso del desarrollo y se asocia a una clara alteración en los comportamientos adaptativos.

Posteriormente, en el año 2002, la AAMR actualizó su definición de DI, enfatizando que tanto los factores cognitivos como del comportamiento deben estar presentes de forma significativa, y que la discapacidad del rendimiento intelectual y de la conducta adaptativa deben aparecer durante el período de desarrollo (desde el nacimiento hasta los 18 años).

A su vez la Discapacidad Intelectual, se caracteriza por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa, manifestadas en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad comienza antes de los 18 años.

El Manual de Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales, más conocido en inglés como *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* (DSM-V), si bien brinda una definición desde el punto de vista médico de la Discapacidad Intelectual, permite conocer al sujeto de investigación. Sobre esto, señala que en la discapacidad intelectual existen dificultades en las capacidades mentales como la planificación, el razonamiento, resolución de problemas, entre otros. Además, menciona que lo anterior provoca un déficit en el funcionamiento adaptativo lo que implica que el sujeto no alcanza la independencia personal y responsabilidades sociales en los aspectos cotidianos. (American Psychological Association [APA], 2014)

La descripción del DSM-V explica que los trastornos del neurodesarrollo se basan en un ámbito diagnóstico-médico, en donde se mencionan los déficits y características de las personas con Discapacidad Intelectual, entregando una visión más bien centrada en la discapacidad de la persona como dificultades en las capacidades mentales y funcionamiento adaptativo para alcanzar su participación social, personal e independencia.

Considerando lo anterior, las últimas definiciones de Discapacidad Intelectual entregan un impacto en los cambios que ha tenido la conceptualización y prácticas profesionales enfocadas a las personas en situación de discapacidad. Esto se debe a los aportes que han realizado Luckasson (2002) y Schalock (2010), que proporcionan un modelo centrado en las capacidades, potencialidades y apoyos para optimizar su funcionamiento individual mejorando su calidad de vida.

Es importante destacar, que desde el año 1996 Schalock, ya mencionaba a las organizaciones, instituciones y entidades que el paradigma de la Discapacidad Intelectual debía centrarse en entregar los debidos apoyos individuales para su participación en la comunidad y no enfocarse en cómo compensar los déficits.

Con relación a la nueva conceptualización otro actor importante es Verdugo (2014), porque se centra en la calidad de vida de las personas entregando innovación en el ámbito organizacional el cual sitúa al sujeto y su familia como parte central del proceso hacia la inclusión, equidad, desarrollo personal, entre otras. (Vicente et al., 2018)

Los aportes que entregan para comprender el concepto de DI permiten que tanto la sociedad como la educación puedan crear herramientas que faciliten el trabajo para potenciar sus habilidades y así un desempeño laboral que permita su desarrollo personal y la autonomía.

2.1.2.1 Tipos de Discapacidad Intelectual

De acuerdo con el DSM-V la clasificación de la discapacidad intelectual en leve y moderado se subdivide en tres dominios fundamentales en el desarrollo de la persona, dominio conceptual, social y práctico, como se puede observar en la siguiente Tabla.

Tabla 2

Tabla 2. Escala de gravedad de la discapacidad intelectual

Escala de gravedad de la discapacidad intelectual

| Escala de gravedad | Dominio conceptual | Dominio social | Dominio práctico |
|--------------------|--------------------|----------------|------------------|
| | | | |

| | | | |
|----------|---|---|---|
| Leve | En adultos existe una alteración del pensamiento abstracto, de la función ejecutiva, de la memoria a corto plazo, y del uso de las aptitudes académicas. Existe un enfoque algo concreto de los problemas y las soluciones en comparación con los grupos de la misma edad. | El individuo es inmaduro en cuanto a las relaciones sociales, como la comunicación, la conversación y el lenguaje son más concretos. Puede haber dificultades de regulación de emociones y del comportamiento formal apropiado para su edad. Existe una comprensión limitada del riesgo en las situaciones sociales; el juicio social es inmaduro para la edad. | El individuo puede funcionar de forma apropiada a la edad en el cuidado personal. En la vida adulta, la ayuda implica típicamente la compra, el transporte y la organización doméstica. En la vida adulta, con frecuencia se observa competitividad en trabajos que no destacan en habilidades conceptuales. Los individuos generalmente necesitan ayuda para tomar decisiones sobre el cuidado de la salud y legales, y para aprender a realizar de manera competente una vocación que requiere habilidad. |
| Moderado | Las habilidades conceptuales de los individuos están notablemente retrasadas en comparación con sus iguales. En adultos, el desarrollo de las aptitudes académicas está típicamente en un nivel elemental y se necesita ayuda para todas las habilidades académicas, en el trabajo y en la vida personal. | El individuo presenta notables diferencias respecto a sus iguales en cuanto al comportamiento social y comunicativo a lo largo del desarrollo. El lenguaje hablado es mucho menos complejo en los individuos. El juicio social y la capacidad para tomar decisiones son limitados. Se necesita ayuda importante social y comunicativa en el trabajo para obtener éxito. | El individuo puede responsabilizarse de sus necesidades personales. Se puede asumir un cargo independiente en trabajos que requieran habilidades conceptuales y de comunicación limitadas, pero se necesita ayuda considerable de los compañeros, supervisores y otras personas para administrar las expectativas sociales, las complejidades laborales y responsabilidades complementarias, como programación, transporte, beneficios sanitarios y gestión del dinero. |

Fuente: Elaboración propia con datos de Manual de diagnóstico diferencial (DSM-V).

La tabla resume las dificultades que presentan adultos en situación de Discapacidad Intelectual, las cuales deben ser trabajadas a lo largo de su educación, para así facilitar un desempeño funcional y autonomía en su vida adulta. De igual manera conocer las habilidades descendidas permite trabajar y entregar los apoyos pertinentes a cada individuo en distintos contextos como en el ámbito laboral, familiar y social.

2.2 Competencias Laborales

Acerca de las competencias laborales, Alles (2006) propone que son una marca de personalidad y comportamientos que conducen al trabajador hacia el buen desempeño laboral. Esto quiere decir que los empleados a lo largo de su camino laboral desarrollan habilidades, destrezas y capacidades que demarcan cierta diferencia en el ambiente de trabajo, pudiendo llevarles a garantizar un desempeño superior en relación con quienes no las poseen. (Duque et. al., 2017)

En relación con lo anterior Maldonado (2002), menciona que, al basarse en las experiencias institucionales de Chile y México, propone que las competencias laborales se dividen en tres grupos distintos. En primer lugar, identifica las competencias básicas, las cuales abarcan habilidades relacionadas con la formación (como la capacidad de expresión, habilidades de lectoescritura, comunicación verbal y escrita, habilidades matemáticas, entre otras). En segundo lugar, destaca que las competencias genéricas, siendo estas las que engloban conocimientos asociados a desempeños comunes en diversas ocupaciones (habilidades informáticas, trabajo en equipo, planificación y dominio de otro idioma, etc.). Por último, destaca las competencias específicas, las cuales se refieren a comportamientos vinculados a conocimientos especializados.

2.2.1 Habilidades sociolaborales

Respecto a las habilidades sociales para Ordóñez (2016) conforman la base para la promoción dentro del mercado laboral, siendo estas los componentes de lo que la autora define como plasticidad, que es “la capacidad para adaptarse a las cambiantes demandas en el proceso de búsqueda activa de empleo.” (p. 523). Por lo tanto, las habilidades sociales son un conjunto de

aptitudes y capacidades que nos permiten interactuar de manera efectiva y armoniosa con otras personas en diversas situaciones sociales.

Asimismo, estas habilidades incluyen la comunicación verbal y no verbal, la empatía, la escucha activa, la resolución de conflictos, la toma de decisiones cooperativas y la capacidad de establecer relaciones interpersonales sólidas. En esencia, las habilidades sociales son fundamentales para construir conexiones significativas, fomentar la colaboración, y navegar con éxito en el complejo entramado de relaciones humanas en la sociedad (García et al., 2017).

Dentro de los distintos procesos de selección para entrar al mercado laboral, una de las más comunes es la entrevista de trabajo. Se puede definir como “un instrumento técnico en forma de diálogo con la pretensión de obtener más información de la solicitada en la pregunta” (Díaz-Bravo et al., 2013). Esta se entiende como una etapa dentro del proceso de selección y nos brindará una idea detallada de cómo será la vida formativa y laboral del entrevistado/a.

En relación con lo mencionado anteriormente, Días-Brazo et al. (2013), menciona la clasificación tradicional de las entrevistas y las categoriza en tres tipos: Primero, es posible encontrar las entrevistas estructuradas, las cuales se elaboran y preparan previamente. Luego, se puede visualizar las entrevistas semiestructuradas, estas se preparan con anterioridad y permiten que el entrevistado se extienda y dé más información al entrevistador. Por último, se encuentran las entrevistas no estructuradas, estas son flexibles, conllevan menor preparación y permiten al entrevistado mayor libertad de expresión.

Es importante mencionar, que en todo tipo de trabajo se exigirán estándares mínimos sobre algunas habilidades sociales (empatía, lenguaje corporal, entre otras). Si tomamos como referencia la teoría de las inteligencias múltiples de Gardner (1995), se pueden establecer las siguiente clasificaciones de habilidades sociales a entrenar para una entrevista de trabajo:

Tabla 3

Tabla 3. Clasificación de habilidades sociales para una entrevista

Clasificación de habilidades sociales para una entrevista

| | |
|--|---|
| Habilidades sociales lingüísticas y sociolingüísticas: | Permiten expresar de forma verbal al individuo su intencionalidad, su forma de pensar y sus necesidades de una forma sencilla, concisa y clara. Dentro de este tipo de habilidades se incluyen, la presentación, las expresiones verbales, el repertorio lingüístico, la adaptación del tono y el volumen. |
| Habilidades sociales cognitivas: | Implican un proceso mental determinado, una forma de pensar determinada que va a resultar en una respuesta física, emocional o lingüística. Dentro de este grupo podemos incluir el pensamiento empático, la asertividad, la flexibilidad mental. |
| Habilidades expresivas o gestuales: | Son aquellas herramientas de las que el individuo hace uso para completar el mensaje que pretende transmitir y que actúan de forma simultánea al lenguaje verbal. Es comúnmente conocido como lenguaje no verbal o lenguaje corporal. Entre estas habilidades encontramos: adaptación de los gestos al mensaje, limitación gestual, el rictus facial (Expresión facial en la cual se levanta una esquina del labio superior, revelando algunos dientes) como respuesta emocional. |
| Habilidades sociales contextuales: | Engloban aquellas capacidades que la persona manifiesta ante diferentes contextos fuera de su control. Algunas habilidades son: la adaptación situacional, la plasticidad, la resiliencia. |

Fuente: Elaboración propia (basado en la teoría inteligencias múltiples de Gardner (1995))

Todas las habilidades sociales asociadas llevan un fuerte componente emocional. Goleman (1998) define la competencia emocional como “la capacidad adquirida basada en la Inteligencia Emocional que da lugar a un

desempeño laboral sobresaliente” (p. 20). Además, clasifica las competencias emocionales en cinco grupos: autoconocimiento, autocontrol, automotivación, empatía y habilidades sociales.

2.2.2 Modelo de formación basado en competencia

El concepto de competencia según Spencer & Spencer (1991) establece la “Identificación de Conductas y Pensamientos Operantes Causalmente Relacionadas con Resultados Exitosos: Las situaciones de la vida cotidiana y del trabajo raras veces presentan tales condiciones de prueba” (p. 34). Mediante esta reflexión se puede destacar que el estudio de la persona en el área de trabajo es más fundamental que todo lo que se pueda expresar con palabras mediante una entrevista u observación de papeles que entregue el empleado sobre sus conocimientos, las competencias se pueden reflejar de la mejor manera dentro del desempeño en el terreno.

Bajo estas condiciones, Ponce (2005) señala que el “concepto de competencia es una respuesta a las necesidades de la educación superior” las cuales se centran en lo que las empresas requieren y en trabajar las habilidades de las personas. Complementando lo anterior, Irigoin & Vargas (2002) explican que las competencias se basan en estricto rigor de lo que el individuo sabe hacer con respecto a su trabajo o lugar de trabajo, manteniendo sus habilidades para dar lo mejor en el desempeño laboral. Es por eso, que las competencias son fundamentales para el desempeño y en cada área de trabajo son independientes, debido a las necesidades de la empresa, es por esto por lo que cada uno de los lugares de trabajo analiza por sí solo cada una de las habilidades que necesita en el lugar, desempeñando lo mejor del individuo en su puesto.

Referente a lo anterior, las competencias laborales se definen como los conocimientos y habilidades que una persona posee para desempeñar tareas en el ámbito laboral. Estas competencias se dividen en tres categorías: básicas,

genéricas y específicas. Entre las competencias más demandadas por las empresas se encuentran la capacidad de trabajar en equipo, la iniciativa, la toma de decisiones, la capacidad de aprendizaje, la flexibilidad y adaptación al cambio, la comunicación efectiva y la responsabilidad. (Irigoín & Vargas, 2002)

También, se distribuyen en competencias básicas, sociales, genéricas y específicas. Las competencias básicas son universales y pueden ser desarrolladas por cualquier persona, mientras que las competencias genéricas son habilidades generales para cualquier tipo de empleo, como la inteligencia emocional, el pensamiento creativo y la proactividad. Por otro lado, las competencias específicas se refieren a habilidades concretas relacionadas con un oficio específico (Ramírez & Medina, 2008).

Por otra parte, Las empresas pueden utilizar software de evaluaciones para supervisar y desarrollar las competencias laborales de sus empleados, lo que refleja la importancia que otorgan a las habilidades y capacidades de los trabajadores, así como la necesidad de evaluar y mejorar estas competencias a través de herramientas tecnológicas en el ámbito de Recursos Humanos.

El software de Recursos Humanos es una herramienta útil para medir el desempeño de los trabajadores, descubrir sus capacidades y desarrollar su potencial a través de procesos de formación. Además, cuenta con una matriz de talento nine box que permite analizar el desempeño actual de los empleados en relación con su potencial futuro (Bizneo, 2023).

El modelo de formación basado en competencia se refiere al desarrollo de competencias genéricas o transversales, así como competencias específicas, con el objetivo de capacitar a las personas en conocimientos científicos y técnicos y su aplicación en contextos complejos. Este enfoque busca integrar los conocimientos, habilidades y actitudes de manera que los individuos puedan actuar de manera efectiva tanto personal como profesionalmente (Bizneo, 2023).

Este modelo reconoce que las competencias están vinculadas a la actividad laboral y, por lo tanto, los programas educativos deben fortalecer la práctica y formación profesional, mejorando el desempeño de los estudiantes como profesionales.

Las competencias profesionales son un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que determinan el éxito profesional en la resolución de tareas. Estas competencias deben ser definibles y mensurables, y su desarrollo es fundamental para el desempeño efectivo en el ámbito laboral (Bizneo, 2023).

El proyecto Tuning es una iniciativa que aborda ampliamente el tema de las competencias profesionales en el contexto europeo. Surgió a partir de la Declaración de Bolonia en 1999, con el objetivo de establecer un sistema intercultural para el desarrollo del aprendizaje basado en resultados y centrado en los estudiantes. Este proyecto busca el reconocimiento mutuo de los periodos de estudio y los títulos de grado entre las universidades participantes.

La gestión de las competencias genéricas en el ámbito académico implica la necesidad de combinar conocimientos, actitudes y habilidades con el trabajo o ejercicio laboral.

2.3 Inserción laboral

2.3.1. Inserción en Latinoamérica

El concepto de inserción laboral es amplio y dinámico, puesto que contempla aspectos comprendidos en las evaluaciones, procesos, adaptaciones, ajustes, herramientas, mercado laboral, metodologías y programas de acceso al empleo, modelos etc.; dirigidos a las personas que desean acceder, mantenerse y progresar en este y que de alguna manera se encuentran excluidos.

En relación con la inserción en Latinoamérica, la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 1948) en el artículo 23 señala que por derecho universal toda persona tiene derecho a un empleo, luego en 2006 se publicó una convención especial para reconocer el derecho que tienen las personas con

discapacidad al trabajo, para dar igualdad de oportunidades al momento de ingresar al mercado laboral. (Mayorga, 2018)

En América Latina cada país cuenta con sus propias leyes, en países como Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Honduras, México, Paraguay, Perú y Venezuela, cada cual tiene políticas públicas sobre el reconocimiento de la inclusión de personas con discapacidad a empresas públicas, privadas con las condiciones necesarias para el trabajo apropiado, algunos de estos países manifiestan la obligación de emplear un porcentaje por la cantidad de empleados que tienen, y a su vez sancionar económicamente a aquellas empresas que no cumplen con lo impuesto por la ley. (Mayorga, 2018)

En los países antes mencionados se regula la inserción laboral, en la gran mayoría las personas en situación de discapacidad no están recibiendo el empleo que se esperaba, pues no se cumplen los porcentajes y hay más personas desempleadas que con empleos.

2.3.2. Inserción en Chile

La inserción laboral en Chile se refiere al proceso en el cual una persona encuentra un empleo acorde a sus conocimientos, intereses o habilidades, permitiéndole integrarse en el mercado laboral y ganarse la vida de manera digna. Este proceso de inserción laboral implica la búsqueda de empleo, la firma de un contrato laboral y la adaptación a las responsabilidades y condiciones del trabajo. (Paz-Maldonado & Silva-Peña, 2021). Tal proceso es fundamental para el desarrollo personal y profesional de los individuos, así como para el crecimiento económico del país.

En Chile, se han implementado políticas y programas orientados a promover la inserción laboral de ciertos grupos de mayor vulnerabilidad, como mujeres y jóvenes. Estas iniciativas tienen como objetivo facilitar el acceso al empleo y mejorar las oportunidades de desarrollo laboral de estos grupos.

2.3.3 Normativa laboral

La Ley 20.422 (2010) establece normas sobre la igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. En el artículo 3º señala que se deberá dar el cumplimiento de los principios para la vida independiente, con ello el individuo debe tomar sus propias decisiones y ejercer actos de manera autónoma y participar en la comunidad.

En el siguiente artículo 4º se explicita que es deber del estado promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad. En el párrafo 3º que habla de la inclusión laboral y de la capacitación el estado debe fomentar la inclusión y no discriminación laboral a las personas con discapacidad y a su vez crear condiciones para velar la inserción laboral y con ello hay que desarrollar planes, programas e incentivos para crear empleos permanentes para personas con discapacidad.

En el artículo 44 señala que el “El ministerio de Trabajo y Previsión Social informará semestralmente a la comisión del Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado sobre el funcionamiento de los programas existentes y los resultados alcanzados” con esto se lleva un recuento de dicha información que se podrá hacer comparaciones semestrales de cómo va la inclusión laboral para las personas con discapacidad.

A su vez en el artículo 45 de la ley mencionada anteriormente, se afirma que las instituciones que tengan más de 100 funcionarios o trabajadores, por lo menos el 1% deberán ser personas con discapacidad, y a su vez estas personas deben contar con la calificación y certificación que establece la ley. El artículo 45 de esta ley habla de la capacitación laboral y la formación de estas personas, la cual se deberá otorgar “teniendo en cuenta la evaluación de las capacidades reales de las personas, la educación efectivamente recibida y sus intereses” y deja claro en el artículo 47 que las personas con discapacidad mayores a 26 años deben ser contratadas ya no sólo como aprendices.

Por otro lado, la Ley 18.600 (1987) establece normas sobre personas con discapacidad intelectual denominado en dicho documento “deficientes mentales”, esta normativa busca equiparar oportunidades que constituyen derechos para la persona con discapacidad intelectual y deberes para su familia y la sociedad en su conjunto.

En su artículo 16 se propone que “en el contrato de trabajo que celebre la persona con discapacidad mental, podrá estipularse una remuneración libremente convenida entre las partes, no aplicándose a este respecto las normas sobre ingreso mínimo”, evidenciando la nula equidad existente en la época.

Debido a lo poco inclusivo y arbitrario de este artículo y otros que contiene la ley 18.600, es derogado por la ley 21.015 permitiendo con ello, que las personas con discapacidad mental o intelectual que mantienen una relación laboral reciban una remuneración equivalente, a lo menos, al monto del ingreso mínimo mensual. La ley 21.015 (2017), también conocida como la Ley de Inclusión Laboral, tiene como objetivo fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Esta ley establece una cuota de contratación para empresas con más de 100 trabajadores, que deben contratar al menos al 1% de personas con discapacidad, tal como lo dice la ley 20.422, pero agrega que las empresas con más de 200 trabajadores deben tener una cuota de contratación del 1,5%.

En este sentido, la Dirección del Trabajo es la encargada de fiscalizar el cumplimiento de la Ley 21.015 y puede sancionar a las empresas que incumplan la cuota de contratación establecida con multas de 1 a 100 ingresos mínimos mensuales. Es importante destacar que la Ley 21.015 no solo busca fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad, sino que también busca promover la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad en el ámbito laboral.

Mediante diversas leyes y normativas que rigen al estado chileno se regularizan todo tipo de situaciones con personas que presentan alguna situación de discapacidad. Es así como la Ley 21.275 (2020) modifica el código del trabajo, entregando medidas facilitadoras a todos los trabajadores en situación de discapacidad.

De esta forma se incluyen y se exige en al menos un trabajador que mantenga un certificado, el cual debe ser entregado por el Sistema Nacional de Competencias Laborales establecido en la ley N° 20.267, para que así esta persona se desempeñe en labores de inclusión, entregando información a cada uno de los empleadores.

De la misma manera menciona que las empresas deben elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación a su personal, creando ambientes inclusivos para que todos los trabajadores se mantengan informados sobre las medidas y las normativas de inclusión que existen en la actualidad, y a su vez buscar una manera íntegra para informarse sobre metodologías de trabajo.

2.3.4 Modelos de inserción laboral

Los modelos de inserción laboral indican que las personas con discapacidad tienen derecho a acceder en espacios de igualdad de condiciones para su desarrollo y participación, sin embargo, existen barreras arquitectónicas y culturales que limitan el ingreso a empresas públicas o privadas. Por tanto, estas barreras se ven reflejadas al momento de conseguir o mantener un empleo para los sujetos con discapacidad. (Cevallos & Torres, 2021)

Es así como, el acceso igualitario a oportunidades laborales es el pilar de una sociedad justa y equitativa, en un mundo que se esfuerza en reconocer y respetar los derechos de todas las personas, es esencial que las personas en situación de discapacidad tengan las mismas oportunidades para así poder

desarrollar sus habilidades y lograr contribuir al bienestar social (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2023).

Sin embargo, la realidad es otra y muestra que existen obstáculos que aún persisten en cuanto a la arquitectura como en la cultura, obstaculizando el ingreso de personas en situación de discapacidad al mercado laboral.

2.3.5 Tipos de empleo

Respecto de los tipos de empleo se clasifican en dos subtipos (cadenas productivas y servicios) que se utilizan en la investigación, para que exista un análisis de su proceso de contratación en personas con discapacidad intelectual.

En esta línea, Tomta et al. (2009) mencionan que las cadenas productivas son un subtipo de empleo, es decir, un “conjunto de agentes económicos que participan directamente en la producción, transformación y el traslado hacia el mercado de un mismo producto.” (p. 149). Es decir, que se puede describir una cadena productiva, como el conjunto de procesos que se realizan para llevar a cabo la producción, distribución y venta de un producto en particular, donde pasa por diferentes procesos para que llegue a las manos del consumidor.

En lo referido a los tipos de servicios, se menciona que existen dos: por un lado, están los servicios públicos regidos y promovidos por el Estado (sin fines de lucro). Por otro lado, se encuentran los servicios privados, que se rigen por una empresa privada (con fines de lucro).

Los servicios se definen como “Organización y personal destinados a cuidar intereses o satisfacer necesidades del público o de alguna entidad oficial o privada” (RAE, 2023). Además, intenta cumplir con las necesidades de las personas, entregando una forma para satisfacer las necesidades.

De esta manera se entiende que los tipos de empleo intentan satisfacer las necesidades de una persona, basándose en diferentes criterios para favorecer la inserción laboral de las personas con discapacidad.

2.3.6 Modelo de empleo con apoyo, protegido y competitivo

Se pueden encontrar tres modelos de empleo distintos. En primer lugar, el empleo con apoyo, el cual nace como un modelo de integración laboral para personas con discapacidad grave (Wehman et al., 1987). No obstante, con el tiempo se fue combinando la teoría y la práctica convirtiendo al empleo con apoyo en un sistema eficaz en cuanto al acompañamiento en la inserción laboral.

Al principio Wehman et al. (1987) define el Empleo con Apoyo como “un ejemplo competitivo en entornos integrados, para aquellos individuos que tradicionalmente no han tenido esa oportunidad, utilizando entrenadores laborales preparados adecuadamente y fomentando la formación sistemática, el desarrollo laboral, y los servicios de seguimiento, entre otros” (p. 90).

Tal autor destaca un enfoque fundamental en la discusión actual sobre la inclusión laboral: una creación de empleos que logren ser competitivos en entornos integrados para individuos que, hasta ahora, han sido excluidos de estas oportunidades.

Esta perspectiva, hace énfasis en la preparación de entrenadores laborales, la formación sistemática, los servicios de seguimiento y el desarrollo laboral. Nos lleva a reflexionar sobre muchas variables que pueden ser cruciales en relación con la igualdad de oportunidades en un mundo laboral.

En segundo lugar, existe una institución exclusivamente destinada a brindar oportunidades laborales a individuos con discapacidad (Gil, 2022, p.8), lo que se le conoce como empleo protegido.

El mismo autor plantea que se debe considerar la igualdad como un principio que debería ser fundamental en la sociedad. De esta manera, el empleo protegido demanda una nivelación en el campo de juego, brindando a las

personas en situación de discapacidad una oportunidad para trabajar en entornos que estén más adaptados a sus necesidades. Tal visión representa un paso significativo hacia la igualdad de acceso y a la eliminación de barreras que han sido a lo largo de la historia un obstáculo para muchas personas con discapacidad.

Un último tipo de empleo es el Empleo Competitivo, el cual según Cevallos y Torres (2021) “es el tipo de inserción laboral que tiene como importancia la realización de un trabajo y ocupación productiva de bienes o servicios para la inclusión de trabajadores con discapacidad y por la cual se recibe un salario.” (p. 45).

El concepto de Empleo Competitivo destaca la importancia de brindar un apoyo integral a los trabajadores que se encuentren en situación de discapacidad. La presencia de profesionales como los terapeutas ocupacionales o psicólogos en los talleres laborales son una característica esencial, pues lo que se busca es que estos profesionales puedan desempeñar un rol fundamental al ofrecer asistencia y apoyo individualizado, contribuyendo a un mejor entorno laboral para lograr inclusión y productividad.

En suma, el Empleo Competitivo no solo es trabajo remunerado, sino de un compromiso con la igualdad, la dignidad y el potencial de todos los trabajadores.

2.3.7 Organizaciones y servicios públicos y privados en apoyo a la empleabilidad

Existen diferentes instituciones como fundaciones que motivan la inclusión laboral de jóvenes y adultos en situación de discapacidad, con exactitud discapacidad intelectual. Estas instituciones entregan herramientas para el desempeño en lo laboral y mantienen un vínculo con empresas para que la

comunicación entre empresa y persona en situación de discapacidad sea correctamente efectuada.

Dentro de las instituciones que favorecen a la inclusión de personas en situación de discapacidad, se encuentra SENADIS Chile, que es una institución pública creada por Ley N° 20.422 en 2010. La institución tiene como misión promover los derechos de las personas con discapacidad y mejorar su calidad de vida fomentando la inclusión social y la igualdad de oportunidades. SENADIS Chile trabaja para implementar políticas, programas e iniciativas que apunten a eliminar barreras y asegurar la plena participación de las personas con discapacidad en la sociedad.

Algunas de las áreas de enfoque de SENADIS Chile incluyen educación, empleo, accesibilidad y atención médica. La institución también trabaja para brindar asistencia técnica y apoyo a otras organizaciones públicas y privadas para promover los derechos de las personas con discapacidad que establece normas sobre igualdad de oportunidad e inclusión social de personas con discapacidad. El SENADIS abre oportunidades para las personas con discapacidad promoviendo la participación y haciendo ejercer sus derechos.

El SENADIS (2010) menciona dentro de sus objetivos estratégicos contribuir a la inclusión social, laboral y educacional de las personas con discapacidad, para así favorecer a la vida autónoma y al desarrollo integral de las personas, todos estos procesos a través de la realización y evaluación de planes, proyectos, iniciativas y programas que promuevan la vida independiente.

Otro ente que entrega facilitadores o ayuda a las personas con discapacidad, para la empleabilidad es La Casa de la Discapacidad de Concepción que es un centro comunitario en Concepción, Chile, que atiende a personas con discapacidad. El centro se inauguró el 25 de abril de 2014 y se conoce como Casa de la Inclusión. Se estableció para brindar servicios y apoyo a las personas con discapacidad y sus familias, lo que incluye información, capacitación y actividades sociales y recreativas.

El centro está ubicado en Ongolmo 358, Concepción. Además, la Oficina de la Discapacidad Concepción es una oficina municipal que se enfoca en programas y servicios para personas con discapacidad y sus cuidadores, está a su vez se encarga de monitorear y asesorar a las personas con discapacidad en su situación laboral tanto dependientes como de forma independiente, es decir, son una institución que guía y fortalece la vida independiente de las personas, para así desempeñarse de la mejor manera posible.

La Fundación Descúbreme es una organización sin fines de lucro en Chile que tiene como objetivo promover la inclusión de personas con discapacidad intelectual en la sociedad. Fue fundada en 2010 por un grupo de padres y madres de niños con discapacidad intelectual, con el propósito de generar cambios en la sociedad y mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Esta fundación trabaja en diferentes áreas para lograr su objetivo, entre ellas, educación donde promueve la inclusión educativa de personas con discapacidad intelectual, brindando herramientas y recursos a las familias y a los establecimientos educativos.

A su vez, en el ámbito del empleo fomentando la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, trabajando con empresas y organizaciones para generar oportunidades de trabajo y sensibilizar sobre la importancia de la inclusión laboral.

De igual forma la vida independiente donde promueve la autonomía y la vida independiente de las personas con discapacidad intelectual, brindando herramientas y recursos para que puedan desenvolverse de manera autónoma en su vida diaria. Tecnología que trabaja en el desarrollo de tecnologías accesibles para personas con discapacidad intelectual, con el objetivo de mejorar su calidad de vida y su inclusión en la sociedad.

La Fundación Descúbreme tiene diferentes programas y proyectos para realizar su trabajo como lo son; los programas de inclusión educativa, por medio

del cual se busca promover la inclusión de niños y jóvenes con discapacidad intelectual en el sistema educativo regular en programa de empleo; por otro lado, trabaja en la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, generando oportunidades de trabajo y sensibilizando a las empresas y organizaciones; programa de vida independiente, brinda herramientas y recursos para que las personas con discapacidad intelectual puedan desarrollar su autonomía y vida independiente; finalmente, cuenta con un proyecto de tecnología donde se trabaja en el desarrollo de tecnologías accesibles para personas con Discapacidad Intelectual.

De la misma forma se encuentra la Fundación Best Buddies, la cual se encarga de integrar en la sociedad a personas con Discapacidad Intelectual. Esta fundación comenzó en Estados Unidos y actualmente se puede encontrar en más de 50 países, siendo Chile uno de ellos.

Best Buddies cuenta con un programa de oportunidad laboral, generando beneficios de vital importancia tanto para personas que se encuentren en situación de Discapacidad Intelectual como para su grupo familiar. (Esmeral & Sánchez, 2022)

Finalmente, se da con una de las fundaciones más relevantes en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, la Fundación Chilena para la Discapacidad. Es una organización sin fines de lucro que se encuentra en todo Chile que implementa programas de desarrollo para la educación inclusiva, formación, equidad de género y empoderamiento de la mujer, inclusión laboral, investigación y tránsito a la vida adulta.

Con respecto a los programas de inclusión laboral del año 2021 al 2022 tienen un 50% de personas en situación de discapacidad insertadas en un puesto de trabajo. Además, existen más de 1000 instituciones públicas que participan en las jornadas de atención inclusiva y derechos humanos. (Fundación Chilena para la Discapacidad, 2023)

La mayoría de las instituciones ligadas a la empleabilidad de las personas en situación de discapacidad motivan al desempeño independiente de las personas, entregando información, herramientas y acompañamiento a las personas y a las empresas para que la comunicación entre los dos individuos sea gratificante y positiva.

El trabajo en la autonomía de las personas con alguna discapacidad hace que su desempeño sea más favorable y óptimo, sintiéndose así personas útiles y motivándolos a que sean situaciones de constante aprendizaje.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1 Paradigma

El paradigma bajo el cual se adscribe la investigación corresponde al Positivista, dado que “quita todo lo indeterminado y vago; procura hacerse preciso como la ciencia matemática, cuyo método adopta; es orgánico, porque da unidad a la fenomenología y permite elevar al rango el sistema” (Palella & Martins, 2012, p.45). Este paradigma permite recoger datos con mayor precisión sobre los sujetos de investigación para medir y comparar a través de los instrumentos de validación.

Además, este enfoque de investigación entrega valores numéricos y un procesamiento descriptivo o inferencial de los fenómenos estudiados (Arias et al., 2022). Es por ello, que el sujeto de investigación cumple un rol pasivo en la entrega de información y el investigador realiza la interpretación de los resultados.

3.2 Enfoque de investigación

El enfoque de investigación es cuantitativo “es un proceso estructurado y preestablecido bajo un método científico que permite recoger datos nominales, ordinales o continuos de una población determinada. Estos datos son sistematizados mediante tablas de distribución” (Arias et al., 2022. p, 59). Por ende, este enfoque ayuda a una investigación más estructurada y específica lo que permite utilizar un programa para realizar la base de datos y entregar datos numéricos de las respuestas de las empresas.

Con relación a ello, Kothari (2004) afirma que en este enfoque los datos se someten a un análisis riguroso de manera formal y rígida. Además, tienen como propósito formar una base de datos que entregue características o relaciones de la población. Esta investigación se caracteriza por entregar datos rigurosos lo que beneficia a que este estudio sea más confiable al momento de realizar el análisis de la población a investigar.

3.3 Alcance de la investigación

El alcance de la investigación es transversal debido a que “recoge los datos en un solo momento y solo una vez. Es como tomar una fotografía o una radiografía para luego describirlas en la investigación, pueden tener alcances exploratorios, descriptivos y correlaciones” (Arias et al., 2022. p, 72). Lo que hace este alcance particular es que solo se realiza en una sola instancia y no requiere seguimiento.

3.4 Tipo de estudio

En relación con el tipo de estudio de la investigación es descriptivo lo que implica que se deben describir las características que pueden ser de un grupo en particular o de un sujeto. En este estudio es importante que el investigador defina

claramente lo que va a medir y encontrar métodos idóneos para medirlos junto con la población que quiere estudiar. (Kothari, 2004.)

En la investigación se define el fenómeno a investigar que son las empresas de la Provincia de Concepción que trabajan con personas con discapacidad intelectual y tengan experiencia de 6 meses en adelante. Con respecto al método se considera el contexto que se encuentran las empresas, debido al tiempo, responsabilidades y horario que tiene el encargado de RR. HH o jefe de local, es por ello, que se utiliza un Formulario de Google (*Google Forms*) para optimizar el tiempo.

3.5 Población

En la siguiente investigación la unidad de análisis es la habilidad sociolaboral para el empleo en empresas de la provincia de Concepción y la población a la cual se debe investigar son los jóvenes adultos con Discapacidad Intelectual mayores de 18 años. La investigación se lleva a cabo en el Gran Concepción ubicado en la zona central de Chile, compuesto por diez comunas: Concepción, Coronel, Chiguayante, Hualpén, Hualqui, Lota, Penco, San Pedro de la Paz, Talcahuano y Tomé, todas ellas de la provincia de Concepción.

3.6. Muestra

En toda investigación es importante tener una población a la que poder investigar, para que exista una recogida de información fidedigna y relevante, por eso se debe elegir un tipo de muestra determinado acorde a las necesidades del investigador y de la problemática presentada, uno de los tipos de muestreo que se presenta en una investigación es el intencionado o por conveniencia, que según Hernández y Carpio (2019) menciona que el método es correcto por el cual se investiga una población con las características de interés del investigado.

Por esto, el método intencionado es un método minuciosamente trabajado y ordenado para relacionarlo con la investigación que se quiere realizar, así se puede reducir la población para elegir si o si a la población con las características

deseadas, no tiene una intervención tan grande del sujeto de estudio, sino delimitado a las necesidades.

Tabla 4

Tabla 4. Criterio de inclusión y exclusión en Empresas, según la población.

Criterio de inclusión y exclusión en Empresas, según la población.

| Empresas | |
|---|---|
| Criterios de inclusión | Criterios de Exclusión |
| Empresas de servicios. Empresas de manufactura. Empresas transnacionales que tengan Sede en la provincia de Concepción. Pequeñas y medianas empresas. Empresas que tengan estudiantes en práctica o personas con DI leve o moderado. Más de 6 meses trabajando con PsD | Empresas transnacionales que no tengan Sede en la provincia de Concepción. Empresas que no tengan estudiantes en práctica o personas con DI leve o moderado contratados Menos de 6 meses trabajando con PsD |

Fuente: Elaboración propia

Las poblaciones con las que se quiere trabajar son grandes, medianas o pequeñas empresas del área de servicio o manufactura, con sede en la provincia de Concepción, que tengan a personas con DI leves o moderados trabajando o realizando su práctica en sus instalaciones como se presenta en la tabla

Se debe seleccionar una muestra detallada, informantes claves, que son las empresas a las cuales van a participar en la investigación, por medio de encuestas que se les realizan, la investigación será recogida en forma cuantitativa, siendo el sujeto quien entrega la información solicitada.

En el caso de la investigación que se quiere aplicar se toman como criterios importantes en las empresas todos aquellos que sean jefes o encargado de alguna área determinada en su lugar de trabajo, psicólogos o personas encargadas de las entrevistas de trabajo o del reclutamiento de personas, a su vez aquellos que se desempeñan en el área de Recurso Humanos (RRHH). La

técnica de muestreo que se utilizará es deliberada e intencional porque los sujetos (empresas) cumplen con una descripción y propósito específico que es necesario para realizar la investigación.

Tabla 5

Tabla 5. Criterio de inclusión y exclusión en Empresas y otros, según la muestra (cont.)

Criterio de inclusión y exclusión en Empresas y otros, según la muestra (cont.)

| Empresas | |
|---|---|
| Criterios de inclusión | Criterios de Exclusión |
| <p>Gerente innovación</p> <p>Encargados o personas que se desempeñen en el área de R.R.H.H. dentro de las empresas.</p> <p>Jefes o encargados de áreas determinadas.</p> <p>Empresas con experiencia trabajando con personas con discapacidad intelectual.</p> <p>6 meses de experiencia trabajando con PsD</p> <p>Personal encargado de la entrevista para el reclutamiento de trabajadores.</p> | <p>Empresas que no tienen trabajadores con discapacidad intelectual.</p> <p>Trabajadores que no desempeñen labores en R.R.H.H o Jefaturas.</p> <p>Jefes sin relación directa con el trabajador.</p> <p>Empresas sin experiencia trabajando con personas con discapacidad intelectual.</p> |

Fuente: elaboración propia

3.7 Variables y definición teórica

Como variables se encuentran las habilidades laborales, práctico cognitivo- funcional, habilidades prácticas, habilidades emocionales, habilidades físico- motoras, y habilidades sociales.

En primer lugar, se encuentran las habilidades laborales, según Alles (2011) son “la culminación de un proceso de reconocimiento formal de las competencias de los trabajadores; implica la expedición por parte de una institución autorizada de una acreditación acerca de la competencia poseída por el trabajador.” (p. 35), es decir, que son competencias que requieren en el mercado laboral y que se desarrollan en instituciones de formación.

En segundo lugar, las habilidades práctico Cognitivo- Funcional, se engloba con las funciones ejecutivas, que son “procesos diversos como la inhibición de respuestas automáticas, la flexibilidad cognitiva y la planificación motora.” (Ramírez, 2019, p. 83). Aquellas habilidades prácticas cognitivas se relacionan con las capacidades intelectuales como: razonamiento lógico, planificación, resolución de problemas, etc. Acerca de las habilidades prácticas funcionales se encuentran las funciones ejecutivas tales como: atención, memoria, flexibilidad, entre otras, que tiene una persona.

En tercer lugar, las habilidades prácticas, “son las actividades de la vida diaria, habilidades ocupacionales, manejo del dinero, seguridad, cuidado de la salud, viajes/desplazamiento, programación/rutinas y uso del teléfono.” (Velásquez, 2019, p. 4). Estas con un conjunto de habilidades que se deben ir interiorizando en las personas, y deben ser practicadas y reforzadas para lograr adquiridas.

En cuarto lugar, las habilidades emocionales, según Gajardo (2019) permiten responder, comprender e interpretar las emociones de los demás, pero también a las propias. La habilidad emocional influye en cómo se relacionan las personas con los demás, por lo que involucra las habilidades sociales que puede tener para interactuar con los demás.

En quinto lugar, las habilidades físicas-motoras, son todas aquellas que se desarrollan desde los primeros inicios de la vida, diferenciadas por habilidades motrices gruesas y finas, son propias de la motricidad natural en los individuos y que dan espacios a situaciones cotidianas de la vida como lo son el caminar, saltar, correr, movimientos de mano, entre otras (Pérez-Iribar y otros, 2013).

Si bien se menciona que el crecimiento humano se ve afectado por factores psicológicos, biológicos y socioculturales. Desde el momento del nacimiento, surgen movimientos que buscan satisfacer necesidades esenciales, que se pueden clasificar en cinco categorías: movimientos reflejos, patrones fundamentales de movimiento (gateo, arrastre, trepar, etc), habilidades motoras

básicas (caminar, correr, saltar, lanzar, atrapar, entre otras), habilidades motoras especializadas (abarcando gestos deportivos y destrezas necesarias para la actividad laboral) y actividades motoras complejas (requeridas para la dedicación exclusiva de actividades o funciones específicas, ya sea en contextos deportivos, laborales o sociales)

Es importante que se presenten las habilidades físicas-motoras de forma autónoma para que el desempeño del individuo sea de la manera óptima posible para el trabajo.

En último lugar, las habilidades sociales según la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1999, define como “la habilidad de una persona para enfrentarse exitosamente a las exigencias y desafíos de la vida diaria” (p. 3), estas habilidades se construyen a través de la experiencia que ha adquirido y genera aprendizaje de las habilidades requeridas para la participación social.

3.7.1 Definiciones operacionales

En las definiciones operacionales se encuentran una serie de categorías, en donde cada una contará con diferentes enunciados.

La categoría I es de la dimensión de habilidades laborales, la cual cuenta con cuatro enunciados, que son los siguientes: disponibilidad, necesita incentivos monetarios para trabajar, situación financiera del trabajador y beneficios laborales.

La categoría II es de práctico cognitivo- funcional, que cuenta con cuatro enunciados, los cuales son los siguientes: lectura funcional, matemáticas funcionales, atención a la tarea/perseverancia y noción del tiempo.

La categoría III trata de las habilidades Prácticas, con seis enunciados, los cuales son: lugar de trabajo, transporte, secuenciación independiente de las

tareas, habilidad en discriminación de estímulos, cruzar la calle y habilidad en transporte. La categoría IV es de habilidades emocionales, cuenta con cuatro preguntas y los enunciados son: iniciativa/motivación, adaptación al cambio, aceptación/críticas/estrés y actúa/habla con agresividad. La siguiente categoría (V) trata de las habilidades físico- motoras, en la cual tiene tres preguntas, y sus enunciados son fuerza: levantar y cargar, movilidad física y ritmo de trabajo.

La categoría VI y última, da respuesta a las habilidades sociales y cuenta con siete enunciados que son: apariencia, comunicación, interacciones sociales apropiadas, conducta atípica, apoyo familiar, complicaciones y condiciones médicas, y el último enunciado es ¿Qué tareas ha realizado el trabajador en la empresa? marque todas las tareas que el trabajador ya ha realizado.

De igual forma se deja un enunciado para que el empleador deje un mensaje sobre el desempeño del trabajador, este ítem no es obligatorio, por lo cual es decisión de cada uno escribir en el apartado su apreciación de cómo ellos ven el trabajo de las personas con discapacidad intelectual en su lugar de trabajo.

3.8 Instrumento de recolección de datos

El instrumento de recopilación de datos es de aplicación. Corresponde a un cuestionario que se utiliza frecuentemente en los trabajos de investigación científica y consiste en preguntas sencillas y una serie de respuestas que el encuestador debe responder. Es importante destacar que el cuestionario no debe ser extenso y las preguntas deben ser diseñadas de manera sencilla para optimizar el tiempo. (Arias, 2022)

Por lo tanto, para efectos de esta investigación se utiliza la “Ficha de valoración del trabajador RRTC” Virginia Commonwealth University RRTC, 1986 (adaptado por Asociación Española de Empleo con Apoyo [AESE]). Es la principal estrategia de recogida de información, puesto que entrega preguntas específicas del desempeño del trabajador que requieren las empresas, donde

podemos encontrar las habilidades necesarias para la inclusión al trabajo, de situaciones específicas de las necesidades de las empresas.

En cuanto a la Ficha de valoración del trabajador RRTC se hicieron adaptaciones en la organización de las preguntas adecuándolas al contexto chileno, las cuales se dividieron en las siguientes dimensiones:

Tabla 6

Tabla 6. Ficha de valoración del trabajador.

Ficha de valoración del trabajador.

| Dimensiones | Criterios de preguntas: |
|---|---|
| 1. Habilidades Laborales | <ol style="list-style-type: none"> 1. Disponibilidad 2. Incentivo económico para trabajar 3. Situación financiera del trabajador 4. Beneficios laborales |
| 2. Habilidades Práctico Cognitivo-Funcional | <ol style="list-style-type: none"> 1. Lectura funcional 2. Matemática funcional 3. Atención a la tarea/perseverancia 4. Noción del tiempo |
| 3. Habilidades Prácticas | <ol style="list-style-type: none"> 1. Lugar de trabajo 2. Transporte 3. Secuenciación independiente de las tareas 4. Habilidades en discriminación de estímulos 5. Cruzar la calle 6. Habilidad en transporte |
| 4. Habilidades Emocionales | <ol style="list-style-type: none"> 1. Iniciativa/Motivación 2. Adaptación al cambio 3. Aceptación/Críticas/Estrés 4. Actúa/Habla con agresividad |
| 5. Habilidades Físico-Motoras | <ol style="list-style-type: none"> 1. Fuerza: Levantar y cargar 2. Movilidad Física 3. Ritmo de trabajo |
| 6. Habilidades Sociales | <ol style="list-style-type: none"> 1. Apariencia 2. Comunicación 3. Interacciones sociales apropiadas 4. Conducta atípica 5. Apoyo familiar |

Fuente: Elaboración propia con base de datos de la "Ficha de Valoración del Trabajador"

De esta manera la recolección de información entrega una visión de cómo las empresas valoran a sus trabajadores, brindando detalles específicos de todas las áreas que son necesarias para la creación de un perfil laboral. Es por ello,

que este instrumento permite el desarrollo de la investigación de las habilidades sociolaborales.

3.9. Recolección de datos

El proceso de recolección de datos se realiza en primera instancia con la búsqueda de un instrumento que estuviera validado y así permitiera medir variables como habilidades sociales, laborales, emocionales y físicas de un trabajador para realizar un perfil sociolaboral para personas en situación de discapacidad intelectual.

Dicho instrumento se adapta y se aplica mediante la herramienta de Formularios de Google, la cual se informa de manera previa a los Jefes de Recursos Humanos de cada empresa o al jefe directo del trabajador.

El estudio cuenta con una primera fase, en donde se seleccionaron distintas empresas que ya contaban con más de seis meses de experiencia trabajando con personas con Discapacidad Intelectual en la Provincia de Concepción. A estas empresas se fue de manera presencial para entregar la carta de confidencialidad y así solicitar la participación de la encuesta. Hubo algunas excepciones en donde no se visitó presencialmente a la empresa, pero sí hubo un correo de invitación a participar del proyecto. Si la respuesta era positiva, se continuaba con el protocolo y se enviaba el enlace del formulario.

El acceso al instrumento fue enviado vía correo a las distintas empresas, con el fin de poder facilitar el acceso al formulario y así dejar un registro de cada respuesta

El instrumento es un cuestionario dicotómico “pueden presentar tres o más alternativas (...) posibles para que los sujetos puedan contestar” (Arias, 2002, p. 75). Esto permite conocer mejor la percepción del participante y entregar una respuesta más fiable. El proceso de muestreo se extiende aproximadamente por un mes y medio.

3.10 Análisis de datos

La información obtenida se procesa en el software SPSS versión 25. El proceso se realizó mediante el etiquetado de las variables y los valores. Se utilizan características formales dentro de la plataforma para poder definir y diferenciar cada una de las variables, tales como: años de experiencia, rubro al que se dedica, género, habilidades prácticas cognitivas-funcionales, sociales, laborales, prácticas, emocionales y físico-motoras.

El análisis de datos se realiza de dos maneras diferentes, mediante la distribución de frecuencias o histograma. Para obtener la distribución de frecuencias de una variable cuantitativa es conveniente agrupar los valores en intervalos. Posteriormente puede obtenerse la distribución de frecuencias y su representación gráfica. De la manera descrita anteriormente se puede hacer una distribución de frecuencia, si no de igual forma se puede hacer un histograma.

3.11 Criterios Éticos y de rigor científico

De acuerdo con la declaración de Singapur (2010) sobre la integridad en la investigación cuya guía fue elaborada para la conducta responsable en la investigación de la cual se extraen los siguientes principios: honestidad en todos los aspectos de la investigación, responsabilidad en la ejecución de la investigación, cortesía profesional e imparcialidad en las relaciones laborales y buena gestión de la investigación en nombre de otros (p. 1).

Cabe mencionar que existen responsabilidades profesionales que son fundamentales en la integridad de la investigación tales como: "Integridad", "Cumplimiento de las normas", "Métodos de investigación", "Documentación de la investigación", "Autoría", "Reconocimiento en las publicaciones", "Revisión de pares", "Conflictos de intereses", "Comunicación pública", "Denuncia de prácticas

irresponsables en la investigación”, “Respuesta a prácticas irresponsables en la investigación”, “Ambiente para la investigación” y “Consideraciones generales” (p. 2)

Aquellas responsabilidades de parte de los investigadores permiten una investigación fiable para los participantes y confidencialidad en la entrega de los resultados.

Complementándolo con la declaración Singapur se encuentran los criterios de los lineamientos de la Universidad San Sebastián que se conforman por el Comité Ético Científico (CEC) que cuenta con la acreditación del Ministerio de Salud a través de la Secretaría Regional Ministerial, su objetivo es evaluar los aspectos éticos de proyectos de investigación y proteger los derechos, la seguridad y bienestar de los participantes en la investigación. (Comités USS, 2023)

En cuanto al Reglamento interno del comité ético científico de la Universidad San Sebastián en su artículo 4° menciona que se adhiere a las normas nacionales e internacionales de la declaración de Helsinki y que cumple con la ley 19.628 que trata sobre la protección de la vida privada y datos de carácter personal.

Además, los participantes firman un consentimiento informado en que acceden a completar los datos que se solicitan de los trabajadores de su empresa de manera voluntaria, sin costo o beneficio alguno directo, además de poder retirarse del estudio en el momento que lo estime pertinente.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para efecto de investigación, se realiza un análisis exploratorio sobre los resultados del formulario aplicado a las diferentes empresas del gran

Concepción. El siguiente apartado muestra los resultados obtenidos en el análisis de datos.

4.1. Análisis de resultados

Para efecto de investigación, se realiza un análisis exploratorio sobre los resultados del formulario aplicado a las diferentes empresas del gran Concepción. El siguiente apartado muestra los resultados obtenidos en el análisis de datos:

1. Análisis descriptivo:

El siguiente apartado contiene las medidas de tendencia central que se presentan a continuación, entre ellas se observará media, mediana, moda y desviación estándar en las variables rubro, género, años de experiencia que permiten reconocer la muestra y sus principales características:

Tabla 7

Tabla 7. Valores de tendencia central para la variable “Rubro de la empresa”

Valores de tendencia central para la variable “Rubro de la empresa”

| | | | |
|------------------|--------|----------|-------|
| RUBRO EMPRESA | Número | Válido | 18 |
| | | Perdidos | 0 |
| Media | | | 2,89 |
| Mediana | | | 3,00 |
| Moda | | | 2ª |
| Desviación | | | 1,023 |

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Fuente: elaboración propia con base de datos Software SPSS versión Statistics 25.

En cuanto a la variable “rubro de la empresa”, se pueden observar las medidas de tendencia central. En primer lugar, se encuentra la Media (Md) con

un valor de 2,89. Por otro lado, se encuentra la Mediana (Me), con un valor central de 3,00. En cuanto a la Moda (Mo) el valor que aparece con más frecuencia es de 2^a, este valor se debe a que existen dos rubros con la misma cantidad de trabajadores. Finalmente, la desviación estándar con una diferencia de 1,023.

Tabla 8

Tabla 8. Frecuencia y porcentaje de “Rubro de la empresa”

Frecuencia y porcentaje de “Rubro de la empresa”

| | | Frecuencia (Empresas) | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-------|------------------------|--------------------------|------------|-------------------------|
| RUBRO | Atención al cliente | 1 | 5,6 | 5,6 |
| | Limpieza y orden | 7 | 38,9 | 44,4 |
| | Trabajo administrativo | 3 | 16,7 | 61,1 |
| | Multitareas | 7 | 38,9 | 100,0 |
| | Total | 18 | 100,0 | |

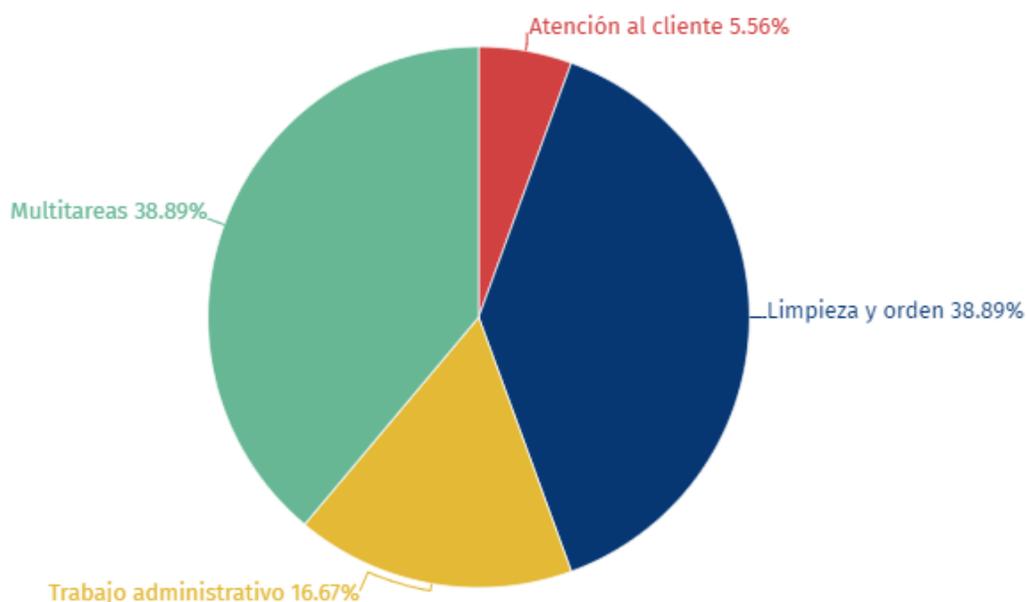
Fuente: elaboración propia con base de datos Software SPSS versión Statistics 25.

A continuación, se presenta el gráfico 1 donde se exponen los porcentajes de “rubro de la empresa” para obtener la información visual de lo anterior expuesto.

Gráfico 1

Gráfico 1. Porcentaje por rubro empresa

Porcentaje por rubro empresa



Fuente: Elaboración propia con base de datos de la tabla 8.

Con respecto a la variable “rubro de la empresa” las organizaciones consultadas refieren que existen 4 tipos de rubros que desempeñan los trabajadores con discapacidad intelectual. En el rubro de “limpieza y orden” y el rubro de “multitareas” se concentran la mayor frecuencia, en ambos casos se reportan 7 trabajadores con discapacidad intelectual que equivale a un porcentaje de 38.9%. En relación al rubro con el menor porcentaje de participación reportado en la encuesta se encuentra el de atención al cliente con una frecuencia de 1, equivalente a una empresa y un porcentaje de 5,6 %.

2. Análisis por variable

Variable 1: Habilidades laborales.

Tabla 9

Tabla 9. Estadísticos de valores de tendencia central para habilidades laborales.

Estadísticos de valores de tendencia central para habilidades laborales.

| | | Variable 1 Laboral Enunciado 1: Disponibilidad | Variable 1 Laboral Enunciado 2: Necesita incentivos económicos | Variable 1 Laboral Enunciado 3: Situación financiera del trabajador |
|-----------------------------|----------|--|--|---|
| N | Válido | 18 | 18 | 18 |
| | Perdidos | 0 | 0 | 0 |
| Media | | 3,17 | 3,83 | 3,22 |
| Mediana | | 3,00 | 4,00 | 4,00 |
| Moda | | 3 | 4 | 4 |
| Desv. Desviación | | ,707 | ,514 | 1,263 |

Fuente: elaboración propia con base de datos Software SPSS versión Statistics 25.

En la tabla revisada anteriormente se observa que la variable 1 “habilidades laborales” cuenta con un enunciado referente a la disponibilidad del trabajador para desempeñarse laboralmente. Este tiene por resultado como: Enunciado 1 “disponibilidad” obtuvo una media (Md) de 3,17, una mediana (Me) de 3,00, una moda (Mo) de 3 (trabaja media jornada) y una desviación estándar de 0,707. En el enunciado 2 “necesita incentivos económicos” la cual, obtuvo una media (Md) de 3,83, una mediana (Me) de 4, una moda (Mo) de 4 (el salario es suficiente) y una desviación de 0,514. En el enunciado 3 “situación financiera del trabajador” se observa obtuvo una media (Md) de 3,22, una mediana (Me) de 4 puntos, una moda (Mo) de 4 (no pone obstáculos financieros) y una desviación de 1,263;

Variable 1 habilidades laborales

Enunciado 1: Disponibilidad

Tabla 10

Tabla 10. Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de disponibilidad.

Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de disponibilidad.

| | | Frecuencia (Empresas) | Porcentaje | Porcentaje acumulado | Shapiro-Wilk Sig. |
|----------------|----------------------------|--------------------------|------------|-------------------------|----------------------|
| DISPONIBILIDAD | Trabaja en fines de semana | 1 | 5,6 | 5,6 | |

| | | | | |
|--------------------------|----|-------|-------|------|
| Trabaja media jornada | 12 | 66,7 | 72,2 | ,006 |
| Trabaja jornada completa | 5 | 27,8 | 100,0 | ,119 |
| Total | 18 | 100,0 | | |

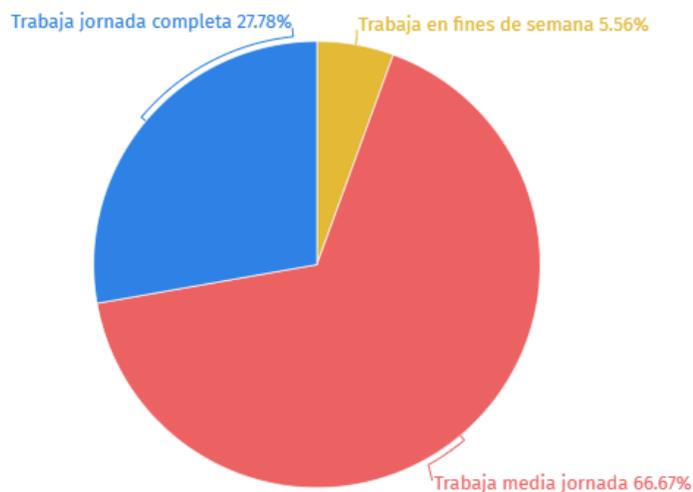
Fuente: elaboración propia con base de datos Software SPSS versión Statistics 25.

Para clarificar la información se presenta el gráfico 2 donde se aprecia el porcentaje del enunciado 2 “disponibilidad” de la variable 1 “habilidades laborales”.

Gráfico 2

Gráfico 2. Porcentaje por disponibilidad de los trabajadores.

Porcentaje por disponibilidad de los trabajadores.



Fuente: Elaboración propia con base de datos de la tabla 10.

La tabla de la variable 1 enunciado 1 “Disponibilidad” nos muestra que “Trabaja media jornada”, es la opción con mayor frecuencia con un total de 12. Luego, podemos ver que la alternativa “Trabaja jornada completa” obtuvo como resultado 5. Y, finalmente, la elección “Trabaja en fines de semana”, con un total de 1.

En la tabla se puede observar la frecuencia y porcentaje de la variable 1, enunciado 1. El cual muestra que se centra la mayor cantidad de trabajadores en “trabajar media jornada” con una cantidad de 12 empresas (frecuencia), marcando un porcentaje del 66,7%, luego menciona la opción de “trabajar jornada completa” con una cantidad de 5 empresas (frecuencia), dando un porcentaje 27,8% y finalmente en la elección “trabaja en fines de semana” con 1 empresa (frecuencia), dando un porcentaje de 5,6%. Finalmente se observa un total de dieciocho personas, las cuales nos revelan el porcentaje de 100,0%.

Por otra parte, al aplicar Shapiro Wilk se obtiene el valor p. 0,006 en la opción “trabaja media jornada” y valor p. 0,119 en la opción “trabaja jornada completa” donde el valor de significancia es de 0,05 para una distribución normal, por lo cual en la variable 1, enunciado 1 no presentan una distribución normal.

Variable 1 habilidades laborales

Enunciado 2: Necesita incentivos económicos

Tabla 11

Tabla 11. Variable 1 Laboral Enunciado 2: Necesita incentivos económicos

Variable 1 Laboral Enunciado 2: Necesita incentivos económicos

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado | Shapiro -Wilk Sig. |
|--------------------------------------|--------------------------|------------|------------|----------------------|--------------------|
| NECESITA INCENTIVOS ECONÓMICOS | Reforzamientos diarios | 1 | 5,6 | 5,6 | |
| | Reforzamientos semanales | 1 | 5,6 | 11,1 | |
| | El salario es suficiente | 16 | 88,9 | 100,0 | ,003 |
| | Total | 18 | 100,0 | | |

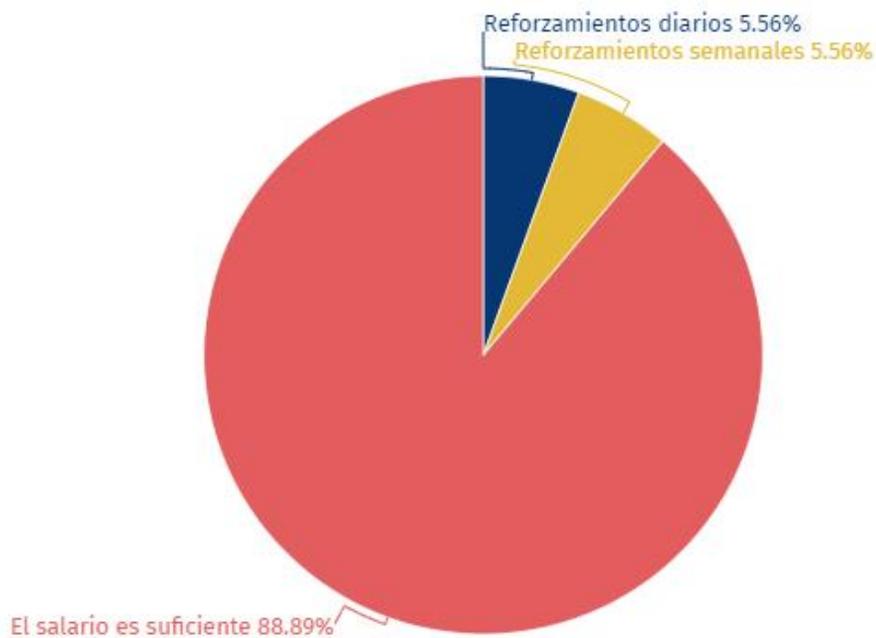
Fuente: elaboración propia con base de datos Software SPSS versión Statistics 25.

A continuación, se presenta el gráfico 3 donde se exhiben los porcentajes del enunciado 2 “necesita incentivos económicos” de la variable 1 “habilidades laborales”.

Gráfico 3

Gráfico 3. Porcentaje por necesita incentivos económicos

Porcentaje por necesita incentivos económicos



Fuente: Elaboración propia con base de datos de la tabla 11.

En la anterior tabla se puede observar la frecuencia y porcentaje de la variable 1, enunciado 2 “Necesita incentivos económicos”. El cual muestra que la mayor cantidad de trabajadores se centra en la preferencia “el salario es suficiente” con una cantidad de 16 empresas. Marcando un porcentaje del 88,9%, luego menciona la selección de “reforzamiento diarios” y “reforzamientos semanales” cada cual cuentan con 1 de frecuencia, dando un porcentaje 5,6% por cada una de las opciones. Finalmente se observa un total de dieciocho personas, las cuales nos revelan el porcentaje de 100,0%.

Por otra parte, al aplicar Shapiro Wilk se obtiene el valor p. 0,003 en la opción “el salario es suficiente” donde el valor de significancia es de 0,05 para una distribución normal, por lo cual en la categoría 1, enunciado 2 no presentan una distribución normal.

Variable 1 habilidades laborales

Enunciado 3: Situación financiera del trabajador

Tabla 12

Tabla 12. Variable 1 Laboral Enunciado 3: Situación financiera del trabajador.

Variable 1 Laboral Enunciado 3: Situación financiera del trabajador.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado | Shapiro-Wilk Sig. |
|-------------------------------------|--|------------|------------|----------------------|-------------------|
| SITUACIÓN FINANCIERA DEL TRABAJADOR | No renuncia a pensión de invalidez | 4 | 22,2 | 22,2 | ,406 |
| | Quiere trabajar y obtener otros beneficios | 2 | 11,1 | 33,3 | |
| | No pone obstáculos financieros | 12 | 66,7 | 100,0 | ,001 |
| | Total | 18 | 100,0 | | |

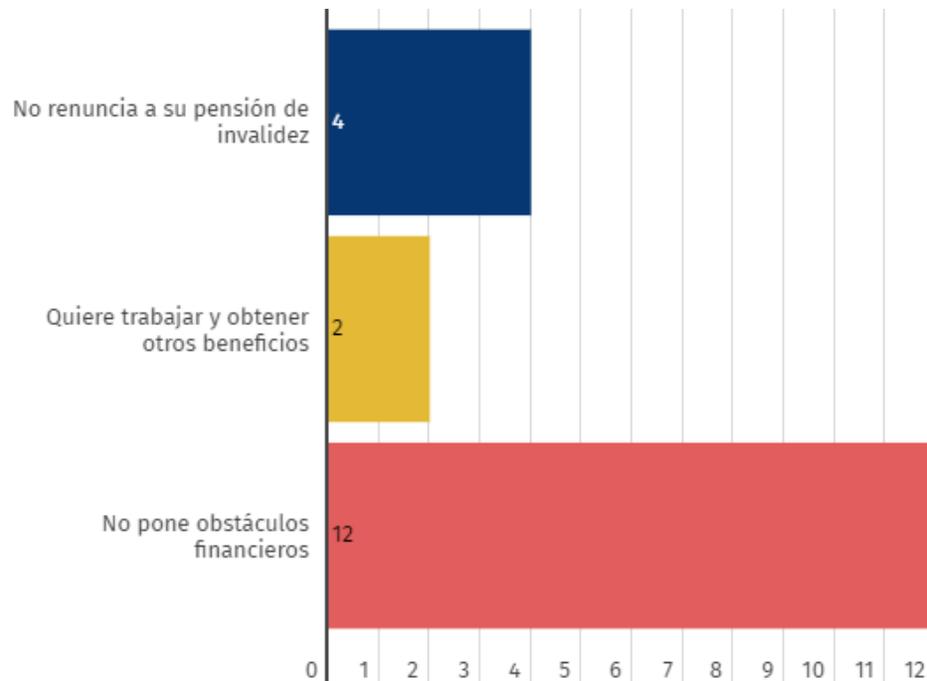
Fuente: elaboración propia con base de datos Software SPSS versión Statistics 25.

A partir de la tabla 12 se expone el gráfico 4 donde se pueden evidenciar las frecuencias del enunciado 3 “situación financiera del trabajador” de la variable 1 “habilidades laborales”.

Gráfico 4

Gráfico 4. Frecuencia por situación financiera del trabajador.

Frecuencia por situación financiera del trabajador.



Fuente: Elaboración propia con base de datos de la tabla 12.

La tabla muestra la frecuencia y el porcentaje de la variable 1, enunciado 3, “Situación financiera del trabajador”. El cual muestra que la opción “no pone obstáculos financieros” es la que obtiene mayor frecuencia, con un total de 12 empresas, marcando un porcentaje del 66,7%. Luego, menciona la elección “no renuncia a pensión de invalidez” con una cantidad de 4 empresas (frecuencia), dando un porcentaje 22,2% y finalmente en la alternativa “quiere trabajar y obtener otros beneficios” con 2 empresas (frecuencia), dando un porcentaje de 11,1%.

Por otra parte, al aplicar Shapiro-Wilk se obtiene el valor p. 0,406 en la opción “no renuncia a pensión de invalidez” y valor p. 0,001 en la opción “no pone obstáculos financieros” donde el valor de significancia es de 0,05 para una distribución normal, por lo cual en la categoría 1, enunciado 3 no se presenta una distribución normal.

Variable 2: Habilidades prácticas cognitivo-funcional.

Tabla 13

Tabla 13. Estadísticos de valores de tendencia central para habilidades prácticas cognitivo-funcional.

Estadísticos de valores de tendencia central para habilidades prácticas cognitivo-funcional.

| | | Variable 2 Práctico Cognitivo- Funcional Enunciado 1: Lectura Funcional | Variable 2 Práctico Cognitivo-Funcional Enunciado 2: Matemáticas Funcionales | Variable 2 Práctico Cognitivo- Funcional Enunciado 3: Atención a la tarea/Perseverancia | Variable 2 Práctico Cognitivo- Funcional Enunciado 4: Noción del tiempo |
|-----------------------------|----------|--|--|---|---|
| N | Válido | 18 | 18 | 18 | 18 |
| | Perdidos | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Media | | 2,67 | 2,28 | 2,39 | 2,56 |
| Mediana | | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 2,00 |
| Moda | | 3 | 2 | 3 | 2 |
| Desv. Desviación | | 1,085 | ,958 | 1,037 | ,984 |

Fuente: Elaboración propia con base de datos Software SPSS versión Statistics 25.

En la variable 2 “Habilidades Práctico Cognitivo-Funcional”, podemos encontrar cuatro enunciados. Siendo el primero de ellos “Lectura funcional”. Esta cuenta con los siguientes valores: la Media $M_d = 2,67$ puntos, la Mediana $M_e = 3,00$ puntos y la Moda $M_o = 3$. Luego se encuentra “Matemáticas funcionales”, donde su Media $M_d = 2,28$, la Mediana $M_e = 2,00$ y la Moda $M_o = 2$.

En tercer lugar, podemos encontrar el Enunciado 3 “Atención a la tarea/Perseverancia”, el cual tiene los siguientes valores: Media $M_d = 2,39$, Mediana $M_e = 3,00$ y Moda $M_o = 3$. Y, por último, encontramos el enunciado 4 “Noción del tiempo”, en donde sus parámetros son: Media $M_d = 2,56$, Mediana $M_e = 2,00$ y Moda $M_o = 2$.

Variable 2: Habilidades prácticas cognitivo-funcional

Enunciado 1: Lectura funcional

Tabla 14

Tabla 14. Variable 2 Práctico Cognitivo-Funcional Enunciado 1: Lectura Funcional

Variable 2 Práctico Cognitivo-Funcional Enunciado 1: Lectura Funcional

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado | Shapiro-Wilk |
|-------------------|-------------------------------|------------|------------|----------------------|--------------|
| Lectura Funcional | Ninguna | 3 | 16,7 | 16,7 | ,637 |
| | Palabras/indicadores/símbolos | 5 | 27,8 | 44,4 | ,006 |
| | Lectura simple | 5 | 27,8 | 72,2 | ,119 |
| | Lectura fluida | 5 | 27,8 | 100,0 | ,314 |
| | Total | 18 | 100,0 | | |

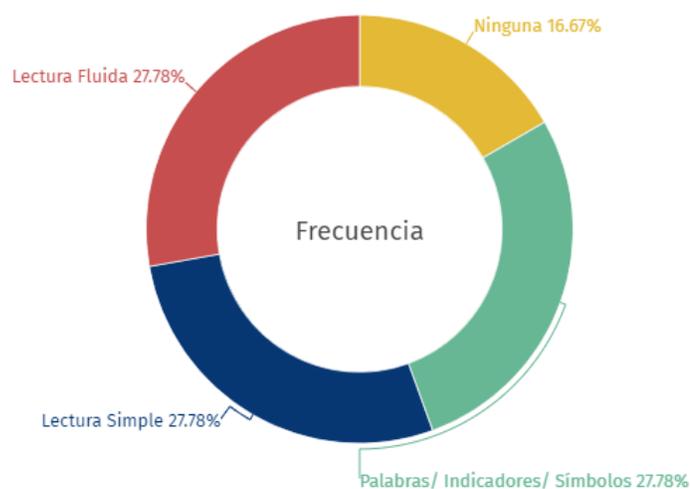
Fuente: elaboración propia con base de datos Software SPSS versión Statistics 25.

Para clarificar la tabla anterior se entrega el gráfico 5, donde se evidencia los porcentajes del enunciado 1 “lectura funcional” de la variable 2 “habilidades prácticas cognitivo-funcional”.

Gráfico 5.

Gráfico 5. Porcentaje de lectura funcional.

Porcentaje de lectura funcional.



Fuente: elaboración propia con base de datos de la tabla 14.

Variable 2: Habilidades prácticas cognitivo-funcional

Enunciado 2: Matemáticas funcionales

Tabla 15

Tabla 15. Variable 2 Práctico Cognitivo-Funcional Enunciado 2: Matemáticas Funcionales

Variable 2 Práctico Cognitivo-Funcional Enunciado 2: Matemáticas Funcionales

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado | Shapiro-Wilk |
|----------------------------|------------------------------|------------|------------|----------------------|--------------|
| MATEMÁTICAS FUNCIONALES | Ninguna | 4 | 22,2 | 22,2 | ,406 |
| | Contar simple | 7 | 38,9 | 61,1 | ,008 |
| | Sumas/Restas simples | 5 | 27,8 | 88,9 | ,046 |
| | Operaciones Complejas | 2 | 11,1 | 100,0 | |
| | Total | 18 | 100,0 | | |

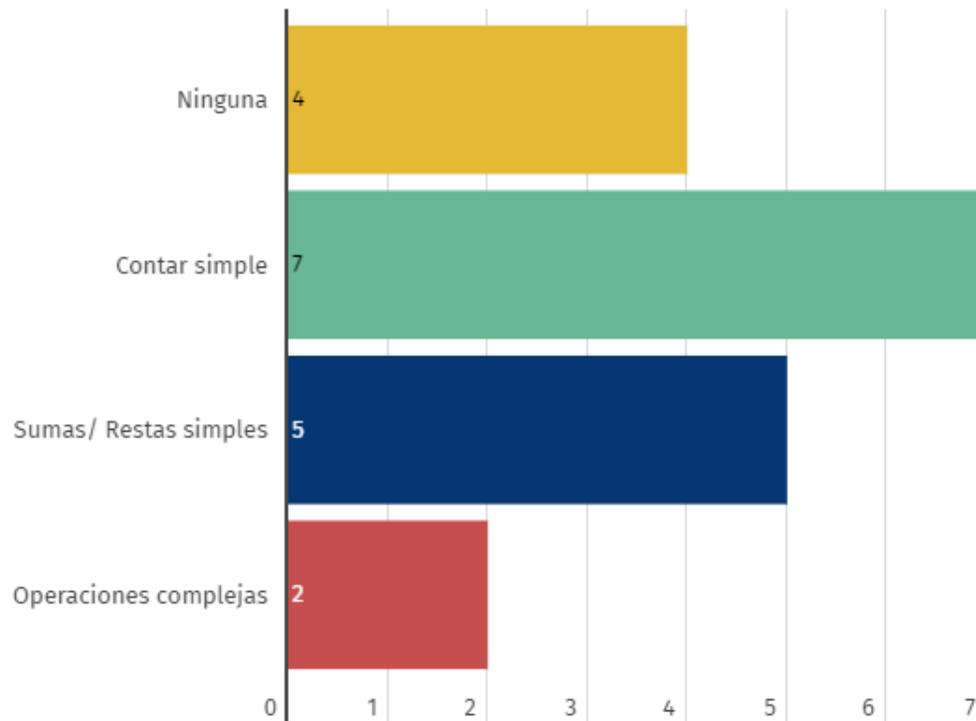
Fuente: elaboración propia con base de datos Software SPSS versión Statistics 25.

Con motivo de esclarecer la tabla 15 se presenta el gráfico 6, donde se muestran las frecuencias del enunciado 2 “matemáticas funcionales” de la variable 2 “habilidades prácticas cognitivo-funcional”.

Gráfico 6.

Gráfico 6. Frecuencia de matemáticas funcionales.

Frecuencia de matemáticas funcionales.



Fuente: *Elaboración propia con base de datos de la tabla 15.*

En la variable 2, el Enunciado 2 “Matemáticas Funcionales”, nos muestra que la opción “contar simple” es la que tiene una mayor frecuencia de empresas, con un total de 7. Seguido a esto, se encuentra la preferencia “Sumas/restas simples”, indicándonos que un total de 5 empresas marcaron la opción. Luego, encontramos la selección “Ninguna”, en donde la frecuencia es de 4 empresas. Y, por último, la alternativa “Operaciones complejas” es la que mantiene una menor frecuencia, con un total de 2.

Variable 2 Práctico Cognitivo-Funcional

Enunciado 3: Atención a la tarea/Perseverancia

Tabla 16

Tabla 16. Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de atención a la tarea/perseverancia.

Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de atención a la tarea/perseverancia.

| | | Frecuencia (Empresas) | Porcentaje | Porcentaje acumulado | Shapiro-Wilk |
|---|---|--------------------------|------------|-------------------------|--------------|
| ATENCIÓN A LA TAREA/ PERSEVERANCIA | Requiere indicaciones frecuentes | 6 | 33,3 | 33,3 | ,001 |
| | Requiere baja supervisión. Indicaciones intermitentes | 11 | 61,1 | 94,4 | ,022 |
| | Requiere baja supervisión. Indicaciones infrecuentes | 1 | 5,6 | 100,0 | |
| | Total | 18 | 100,0 | | |

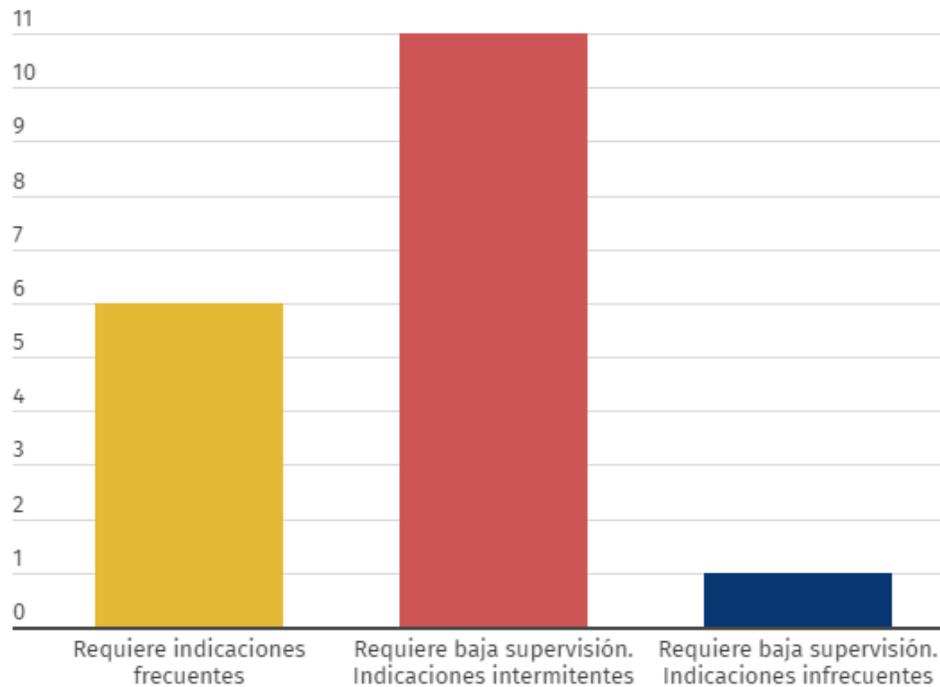
Fuente: elaboración propia con base de datos Software SPSS versión Statistics 25.

A modo de explicar la tabla anterior se expone el gráfico 7, donde se evidencia la frecuencia del enunciado 3 “atención a la tarea/perseverancia” de la variable 2 “habilidades prácticas cognitivo-funcional”.

Gráfico 7

Gráfico 7. Frecuencia atención a la tarea/perseverancia del trabajador.

Frecuencia atención a la tarea/perseverancia del trabajador.



Fuente: elaboración propia con base de datos de la tabla 16.

Respecto al Enunciado 3 “Atención a la perseverancia”- de la variable 2 la opción con más frecuencia es la número 3, la cual nos indica que 11 empresas seleccionaron “Requiere baja supervisión. Indicaciones intermitentes”. Luego, encontramos que 6 empresas eligieron la opción “Requiere indicaciones frecuentes”. Y, por último, 1 empresa seleccionó “Requiere baja supervisión. Indicaciones infrecuentes”.

Tabla 17

Tabla 17. Variable 2 Práctico Cognitivo-Funcional Enunciado 4: Noción del tiempo

Variable 2 Práctico Cognitivo-Funcional Enunciado 4: Noción del tiempo

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado | Shapiro-Wilk |
|-------------------|---|------------|------------|----------------------|--------------|
| NOCIÓN DEL TIEMPO | No tiene conciencia del tiempo ni del reloj | 1 | 5,6 | 5,6 | |
| | Identifica pausas y tiempos para comer | 11 | 61,1 | 66,7 | ,011 |

| | | | | | |
|--|---|-----------|--------------|--------------|-------------|
| | Sabe decir la hora | 1 | 5,6 | 72,2 | |
| | Sabe decir la hora y los minutos | 5 | 27,8 | 100,0 | ,314 |
| | Total | 18 | 100,0 | | |

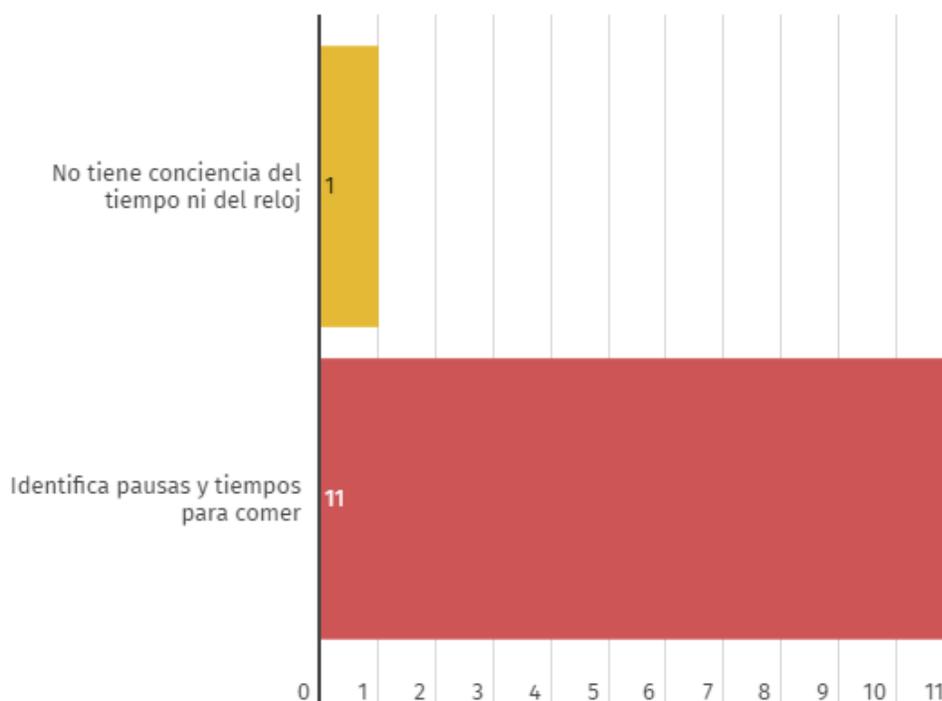
Fuente: elaboración propia con base de datos Software SPSS versión Statistics 25.

Para clarificar la información se presenta el gráfico 8, donde se exponen las frecuencias del enunciado 4 “noción del tiempo” de la variable 2 “habilidades prácticas cognitivo-funcional”.

Gráfico 8.

Gráfico 8. Frecuencia de noción de tiempo.

Frecuencia de noción de tiempo.



Fuente: elaboración propia con base de datos de la tabla 17.

Como último enunciado, encontramos “Noción del tiempo”. Aquí podemos observar que la frecuencia más alta es de 11 empresas que seleccionaron la opción “Identifica pausas y tiempos para comer”. Luego, 5 empresas marcaron la

opción “Sabe decir la hora y los minutos”. Solo 1 empresa seleccionó la opción “No tiene conciencia del tiempo ni del reloj”. Y solo 1 empresa seleccionó la opción restante “Sabe decir la hora”.

Variable 3: Habilidades prácticas

Tabla 18

Tabla 18. Estadísticos de valores de tendencia central para la categoría de habilidades prácticas.

Estadísticos de valores de tendencia central para la categoría de habilidades prácticas.

| | | Variable 3 Habilidades Prácticas Enunciado 1: Lugar de trabajo | Variable 3 Habilidades Prácticas Enunciado 3: Secuenciación independiente de las tareas | Variable 3 Habilidades Prácticas Enunciado 4: Habilidad en discriminación de estímulos | Variable 3 Habilidades Prácticas Enunciado 5: Cruzar la calle | Variable 3 Habilidades Prácticas Enunciado 6: Habilidad de transporte |
|-------------------------|----------|---|--|---|--|--|
| N | Válidos | 18 | 18 | 18 | 18 | 18 |
| | Perdidos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Media | | 2,61 | 2,39 | 2,78 | 2,94 | 2,50 |
| Mediana | | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 3,50 | 3,00 |
| Moda | | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 |
| Desv. Desviación | | 1,335 | ,916 | ,428 | 1,434 | 1,339 |

Fuente: elaboración propia con base de datos Software SPSS versión Statistics 25.

En la tabla revisada anteriormente se observa que la variable 3 “habilidades prácticas” cuenta con cinco enunciados, los cuales obtienen resultados como: Enunciado 1 “lugar de trabajo” obtuvo una media (Md) de 2,61 puntos, una mediana (Me) de 3,00 puntos, una moda (Mo) de 4 (edificios con plantas). En el enunciado 3 “secuenciación independiente de las tareas” se observa obtuvo una media (Md) de 2,39 puntos, una mediana (Me) de 2,00 puntos, una moda (Mo) de 2 (realiza de 2/3 tareas en secuencia) y una desviación de 0,916 puntos.

Enunciado 4 “habilidad en discriminación de estímulos” obtuvo una media (Md) de 2,78 puntos, una mediana (Me) de 3,00 puntos, una moda (Mo) de 3 (distingue entre el material de trabajo) y una desviación de 0,428 puntos; en el enunciado 5 “cruzar la calle” la cual, obtuvo una media (Md) de 2,94 puntos, una mediana (Me) de 3,50 puntos, una moda (Mo) de 4 (cruzar 4 carriles con semáforo). Finalmente, en el enunciado 6 “Habilidad de transporte” se encuentra una media (Md) de 2,50 puntos, una mediana (Me) de 3,00 puntos, una moda (Mo) de 1 (necesita entrenamiento para el autobús) y una desviación de 1,339 puntos.

Variable 3: Habilidades prácticas

Enunciado 1: Lugar de trabajo

Tabla 19

Tabla 19. Variable 3 Habilidades Prácticas Enunciado 1: Lugar de trabajo

Variable 3 Habilidades Prácticas Enunciado 1: Lugar de trabajo

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado | Shapiro-Wilk Sig. |
|------------------|-----------------------|------------|------------|----------------------|-------------------|
| LUGAR DE TRABAJO | Área pequeña | 6 | 33,3 | 33,3 | ,065 |
| | Una habitación | 2 | 11,1 | 44,4 | |
| | Varias habitaciones | 3 | 16,7 | 61,1 | |
| | Edificios con plantas | 7 | 38,9 | 100,0 | ,020 |
| | Total | 18 | 100,0 | | |

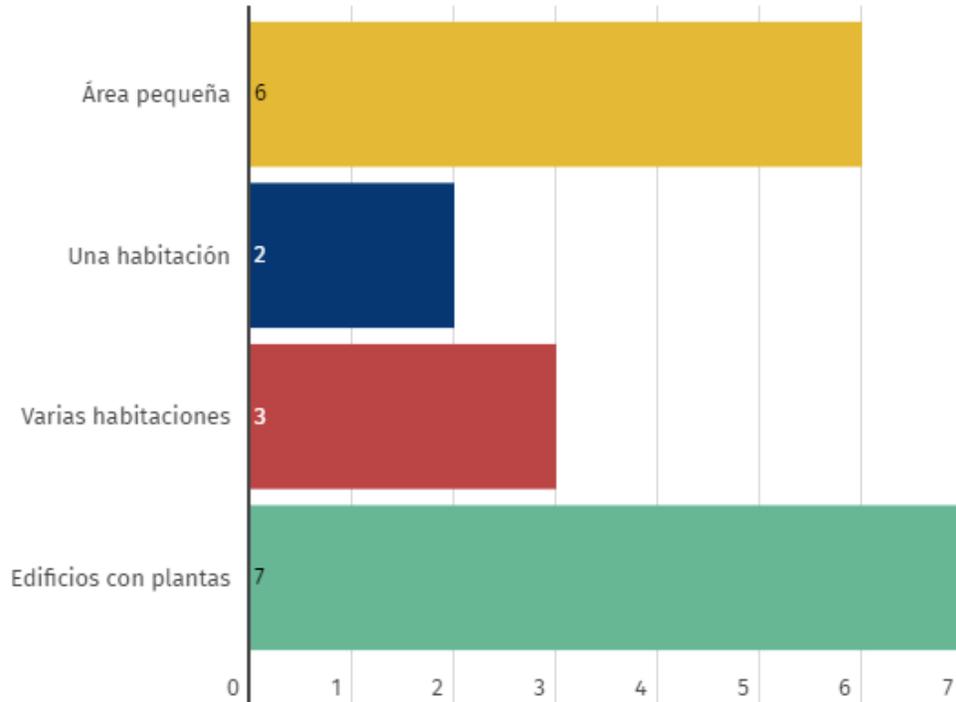
Fuente: *Elaboración propia con base de datos Software SPSS versión Statistics 25.*

A continuación, se presenta el gráfico 9 donde se exhiben las frecuencias del enunciado 1 “lugar de trabajo” de la variable 3 “habilidades prácticas”.

Gráfico 9

Gráfico 9. Frecuencia de lugar de trabajo.

Frecuencia de lugar de trabajo.



Fuente: elaboración propia con base de datos de la tabla 19.

En el enunciado “Lugar de trabajo” de la categoría 3 podemos visualizar que la mayor frecuencia se encuentra en la opción “Edificio con plantas” con una cantidad de 7 empresas (frecuencia), marcando un porcentaje del 38,9%. Luego, la elección “área pequeña” cuenta con una cantidad de 6 empresas (frecuencia), dando un porcentaje 33,3%. La alternativa “varias habitaciones” con 3 empresas (frecuencia), marcando un porcentaje de 16,7% y finalmente en la opción “una habitación” con 2 empresas (frecuencia), dando un porcentaje de 11,1%. Finalmente se observa un total de dieciocho personas, las cuales nos revelan el porcentaje de 100,0%.

Por otra parte, al aplicar Shapiro Wilk se obtiene el valor p. 0,065 en la opción “área pequeña” y el valor p. 0.020 en la opción “edificios con plantas”

donde el valor de significancia es de 0,05 para una distribución normal, por lo cual en la categoría 3, enunciado 1 no presentan una distribución normal.

Variable 3: Habilidades prácticas

Enunciado 3: Secuenciación independiente de las tareas

Tabla 20

Tabla 20. Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado “secuenciación independiente de las tareas”

Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado “secuenciación independiente de las tareas”

| | | Frecuencia (Empresas) | Porcentaje | Porcentaje acumulado | Shapiro-Wilk Sig. |
|---|---|--------------------------|------------|-------------------------|----------------------|
| SECUENCIACIÓN INDEPENDIENTE DE LAS TAREAS | No puede realizar tareas en secuencias | 2 | 11,1 | 11,1 | |
| | Realiza de 2/3 tareas en secuencia | 10 | 55,6 | 66,7 | ,111 |
| | Realiza de 4/6 tareas en secuencia | 3 | 16,7 | 83,3 | 1,000 |
| | Realiza más de 7 tareas en secuencia | 3 | 16,7 | 100,0 | ,000 |
| | Total | 18 | 100,0 | | |

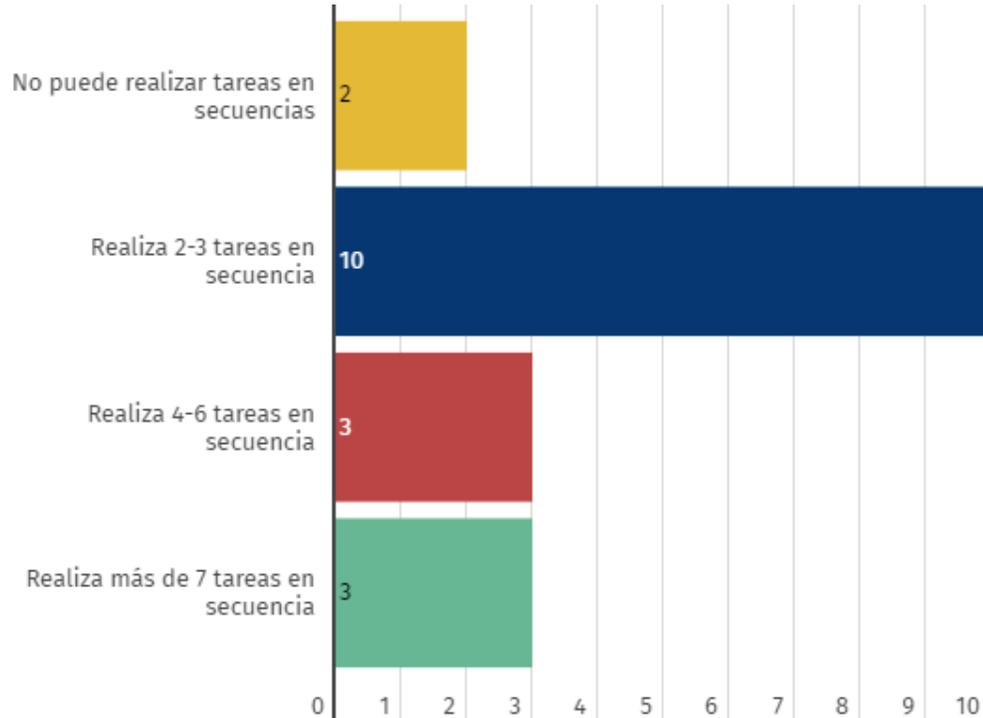
Fuente: elaboración propia con base de datos Software SPSS versión Statistics 25.

Para esclarecer la tabla anterior, se presenta el gráfico 10 donde se presentan las frecuencias del enunciado 3 “secuencialización independiente de las tareas” de la variable 3 “habilidades prácticas”.

Gráfico 10

Gráfico 10. Frecuencia por secuenciación independiente de las tareas a realizar.

Frecuencia por secuenciación independiente de las tareas a realizar.



Fuente: elaboración propia con base de datos de la tabla 20.

En la anterior tabla se puede observar la frecuencia y porcentaje de la variable 3, enunciado 3 “Secuenciación independiente de las tareas”. El cual muestra que se centra la mayor cantidad de trabajadores en “realiza de 2/3 tareas en secuencia” con una cantidad de 10 empresas (frecuencia), marcando un porcentaje del 55,6%, luego menciona las opciones de “realiza de 4/6 tareas en secuencia” y “realiza más de 7 tareas en secuencia” con una cantidad de 3 empresas (frecuencia) cada opción, dándoles un porcentaje 16,7% a cada una, y finalmente en la alternativa “no puede realizar tareas en secuencias” con 2 empresa (frecuencia), dando un porcentaje de 11,1%. Finalmente se observa un total de dieciocho personas, las cuales nos revelan el porcentaje de 100,0%.

Por otra parte, al aplicar Shapiro Wilk se obtiene el valor p. 0,111 en la opción “realiza de 2/3 tareas en secuencia”, se obtiene el valor p. 1,000 en la opción “realiza de 2/3 tareas en secuencia”, y se obtiene el valor p. 0,000 en la

opción “realiza más de 7 tareas en secuencia” donde el valor de significancia es de 0,05 para una distribución normal, por lo cual en la categoría 3, enunciado 3 no presentan una distribución normal.

Categoría 3: Habilidades prácticas

Enunciado 4: Habilidad en discriminación de estímulos

Tabla 21

Tabla 21. Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de habilidad en discriminación de estímulos.

Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de habilidad en discriminación de estímulos.

| | | Frecuencia (Empresas) | Porcentaje | Porcentaje acumulado | Shapiro-Wilk Sig. |
|---|--|---------------------------------|-------------------|---------------------------------|------------------------------|
| HABILIDAD EN DISCRIMINACIÓN DE ESTÍMULOS | Distingue entre material con un rasgo externo | 4 | 22,2 | 22,2 | ,001 |
| | Distingue entre el material de trabajo | 14 | 77,8 | 100,0 | ,025 |
| | Total | 18 | 100,0 | | |

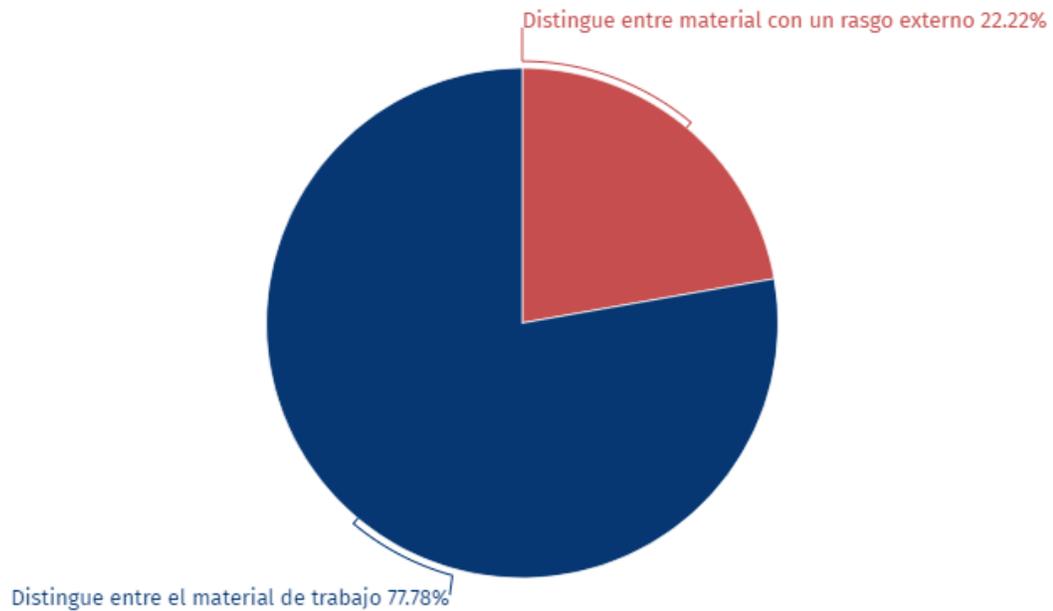
Fuente: elaboración propia con base de datos Software SPSS versión Statistics 25.

Para clarificar la tabla 21 se muestra el gráfico 11 donde se relacionan los porcentajes del enunciado 4 “habilidad en discriminación de estímulos” de la variable 3 “habilidades prácticas”.

Gráfico 11

Gráfico 11. Porcentaje por la habilidad en discriminación de estímulos.

Porcentaje por la habilidad en discriminación de estímulos.



Fuente: elaboración propia con base de datos de la tabla 21.

En la anterior tabla se puede observar la frecuencia y porcentaje de la variable 3, enunciado 4. El cual arroja que se centra la mayor cantidad de trabajadores en “distingue entre el material de trabajo” con una cantidad de 14 empresas (frecuencia), marcando un porcentaje del 77,8%, y como segunda y última opción “distingue entre material con un rasgo externo” con 4 empresa (frecuencia), dando un porcentaje de 22,2%. Finalmente se observa un total de dieciocho personas, las cuales nos revelan el porcentaje de 100,0%.

Por otra parte, al aplicar Shapiro Wilk se obtiene el valor p. 0,065 en la opción “distingue entre material con un rasgo externo” y el valor p. 0,025 en la opción “distingue entre el material de trabajo” donde el valor de significancia es de 0,05 para una distribución normal, por lo cual en la variable 3, enunciado 4 no presentan una distribución normal.

Variable 3: Habilidades prácticas

Enunciado 5: Cruzar la calle

Tabla 22

Tabla 22. Variable 3 Habilidades Prácticas Enunciado 5: Cruzar la calle

Variable 3 Habilidades Prácticas Enunciado 5: Cruzar la calle

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado | Shapiro-Wilk Sig. |
|-----------------|--------------------------------|------------|------------|----------------------|-------------------|
| CRUZAR LA CALLE | Ninguno | 4 | 22,2 | 22,2 | ,406 |
| | Cruzar 2 carriles con semáforo | 4 | 22,2 | 44,4 | ,272 |
| | Cruzar 2 carriles sin semáforo | 1 | 5,6 | 50,0 | |
| | Cruzar 4 carriles con semáforo | 7 | 38,9 | 88,9 | ,062 |
| | Cruzar 4 carriles sin semáforo | 2 | 11,1 | 100,0 | |
| | Total | 18 | 100,0 | | |

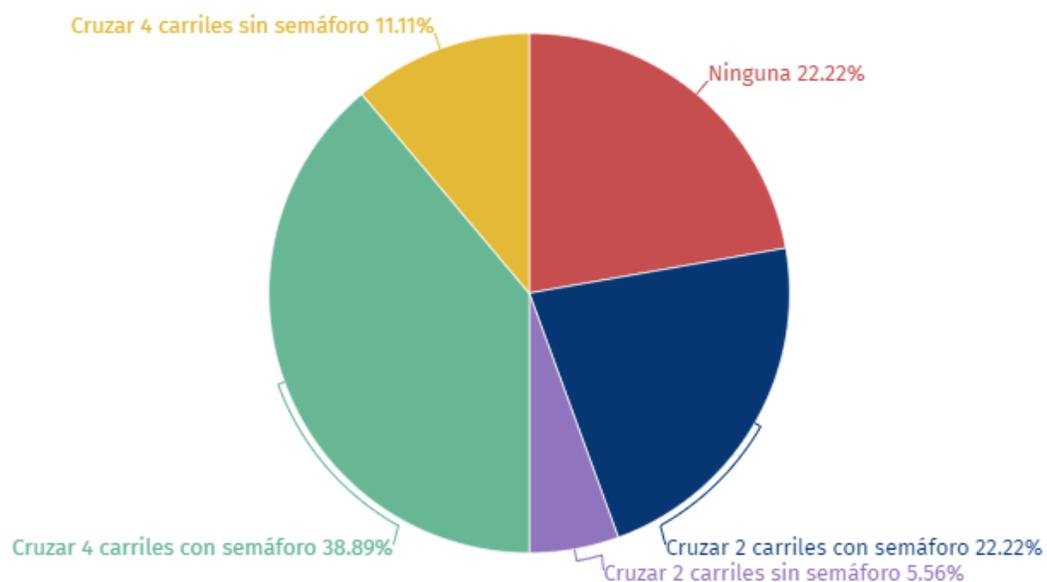
Fuente: elaboración propia con base de datos Software SPSS versión Statistics 25.

Para explicar de mejor forma la tabla anterior se presenta el gráfico 12, donde se exhiben los porcentajes del enunciado 5 “cruzar la calle” de la variable 3 “habilidades prácticas”.

Gráfico 12

Gráfico 12. Porcentaje por cruzar la calle.

Porcentaje por cruzar la calle.



Fuente: elaboración propia con base de datos de la tabla 22.

En la anterior tabla se puede observar la frecuencia y porcentaje de la variable 3, enunciado 5 “Cruzar la calle”. El cual muestra que en “cruzar 4 carriles con semáforo” con una cantidad de 7 empresas (frecuencia), marcando un porcentaje del 38,9%, luego menciona las alternativas de “ninguno”, y “cruzar 2 carriles con semáforo” con una cantidad de 4 empresas (frecuencia) cada alternativa, dándoles un porcentaje 22,2% a cada una, a la opción “cruzar 4 carriles sin semáforo ” con una cantidad de 2 empresas (frecuencia), marcando un porcentaje de 11,1% y finalmente en la selección “cruzar 2 carriles sin semáforo” con 1 empresa (frecuencia), dando un porcentaje de 5,6%. Finalmente se observa un total de dieciocho personas, las cuales nos revelan el porcentaje de 100,0%.

Por otra parte, al aplicar Shapiro Wilk se obtiene el valor p. 0,406 en la opción “ninguno”, el valor p. 0.272 en la opción “cruzar 2 carriles con semáforo” y el valor p. 0,062 en la opción “cruzar 4 carriles con semáforo” donde el valor de significancia es de 0,05 para una distribución normal, por lo cual en la categoría 3, enunciado 5 no presentan una distribución normal.

Variable 3: Habilidades prácticas
Enunciado 6: Habilidad de transporte

Tabla 23

Tabla 23. Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de habilidad de transporte.

Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de habilidad de transporte.

| | | Frecuencia (Empresas) | Porcentaje | Porcentaje acumulado | Shapiro-Wilk Sig. |
|----------------------------|---|--------------------------|------------|-------------------------|----------------------|
| HABILIDAD DE TRANSPORTE | Necesita entrenamiento para el autobús | 7 | 38,9 | 38,9 | ,048 |
| | Utiliza el autobús independiente/ No transborda | 1 | 5,6 | 44,4 | |
| | Utiliza el autobús independiente/ Transborda | 4 | 22,2 | 66,7 | ,683 |
| | Se defiende solo/a | 6 | 33,3 | 100,0 | 0.004 |
| | Total | 18 | 100,0 | | |

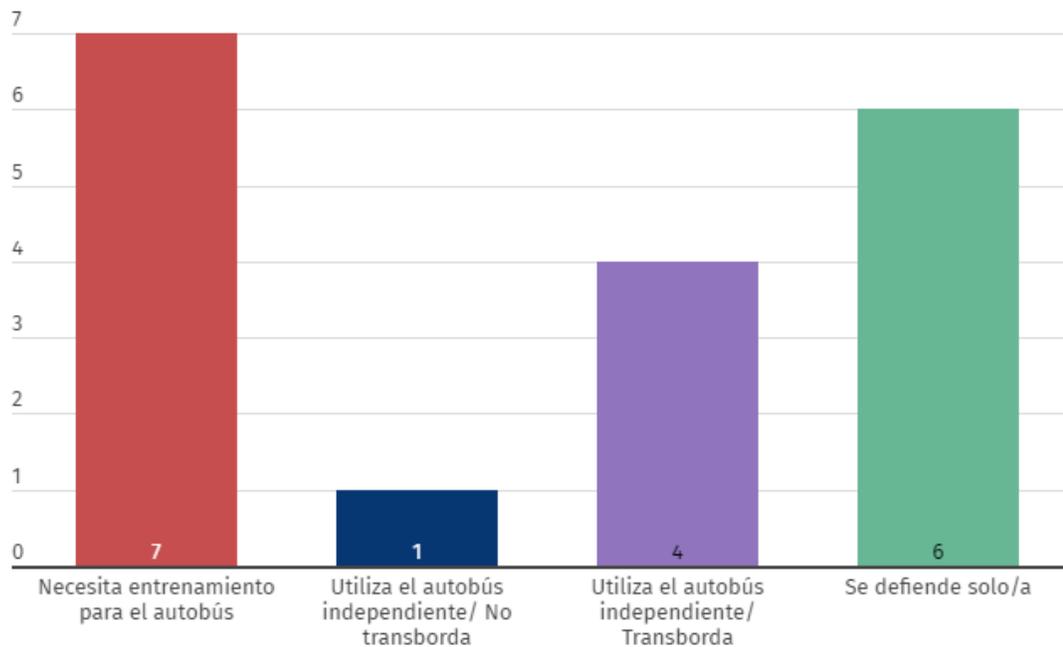
Fuente: elaboración propia con base de datos Software SPSS versión Statistics 25.

A continuación, se presenta el gráfico 13 donde se exhiben las frecuencias del enunciado 6 “habilidad de transporte” de la variable 3 “habilidades prácticas”.

Gráfico 13

Gráfico 13. Frecuencia por habilidad de transporte del trabajador.

Frecuencia por habilidad de transporte del trabajador.



Fuente: elaboración propia con base de datos de la tabla 23.

En la anterior tabla se puede observar la frecuencia y porcentaje de la variable 3, enunciado 6. El que indica que la variable “necesita entrenamiento para el autobús” obtiene un total de 7 empresas (frecuencia), marcando un porcentaje del 38,9%, luego menciona la variable de “se defiende solo/a” con una cantidad de 6 empresas (frecuencia), dándoles un porcentaje 33,3%, a la variable “Utiliza el autobús independiente/ Transborda” con una cantidad de 4 empresas (frecuencia), marcando un porcentaje de 22,2% y finalmente en la variable “utiliza el autobús independiente/ No transborda” con 1 empresa (frecuencia), dando un porcentaje de 5,6%. Finalmente se observa un total de dieciocho personas, las cuales nos revelan el porcentaje de 100,0%.

Por otra parte, al aplicar Shapiro Wilk se obtiene el valor p. 0,048 en la opción “necesita entrenamiento para el autobús”, el valor p. 0.683 en la opción “utiliza el autobús independiente/ Transborda” y el valor p. 0,004 en la opción “se defiende solo/a” donde el valor de significancia es de 0,05 para una distribución normal, por lo cual en la categoría 3, enunciado 6 no presentan una distribución normal.

Variable 4: Habilidades emocionales

Estadísticos

Tabla 24.

Tabla 24. Estadísticos de valores de tendencia central para la categoría de habilidades emocionales.

Estadísticos de valores de tendencia central para la categoría de habilidades emocionales.

| | | Variable 4 Habilidades Emocionales Enunciado 1: Iniciativa/motivación | Variable 4 Habilidades Emocionales Enunciado 2: Adaptación al cambio | Variable 4 Habilidades Emocionales Enunciado 3: Aceptación/Críticas/Estrés | Variable 4 Habilidades Emocionales Enunciado 4: Actúa/Habla con agresividad |
|-------------------|----------|--|--|---|---|
| N | Válido | 18 | 18 | 18 | 18 |
| | Perdidos | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Media | | 2,61 | 3,00 | 3,33 | 4,89 |
| Mediana | | 2,00 | 3,00 | 4,00 | 5,00 |
| Moda | | 2 | 4 | 4 | 5 |
| Desviación | | ,916 | 1,188 | 1,138 | ,323 |

Fuente: elaboración propia con base de datos Software SPSS versión Statistics 25.

En la variable 4 de habilidades emocionales, se encuentran 4 enunciados. El primer enunciado corresponde a “Iniciativa/motivación que cuenta con los siguientes valores: la Media (Md)= 2,61 puntos, la Mediana (Md)= 2,00 y la Moda (Mo)= 2. La muestra posee una Desviación Estándar (DE) de 0,916 respecto al promedio.

Para el segundo enunciado perteneciente a “Adaptación al cambio” los valores de la muestra son: la Media (Md)=3,00, la Mediana (Md)=3,00 y la Moda (Mo)= 4. Los valores de dispersión indican una Desviación Estándar (DE) = 1,188.

En el tercer enunciado se encuentra “Aceptación/crítica/estrés” con los siguientes datos: la Media (Md)= 3,33, la Mediana (Md)= 4,00 y la Moda (Mo)= 4. La muestra posee una Desviación Estándar (DE) de 1,138 respecto al promedio.

En último lugar se encuentra el cuarto enunciado en donde se encuentran los siguientes parámetros: la Media (Md)= 4,89, la Mediana (Md)= 5,00 y la Moda (Mo)= 5. La muestra posee una Desviación Estándar (DE) de 0,323 respecto al promedio.

Variable 4: Habilidades emocionales
Enunciado 1: Iniciativa/Motivación

Tabla 25.

Tabla 25. Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de iniciativa/motivación.

Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de iniciativa/motivación.

| | | Frecuencia (Empresas) | Porcentaje | Porcentaje acumulado | Shapiro- Wilk |
|-----------------------|--------------------------------|--------------------------|------------|-------------------------|------------------|
| INICIATIVA/MOTIVACIÓN | Evita la siguiente tarea | 1 | 5,6 | 5,6 | |
| | Espera directrices | 9 | 50,0 | 55,6 | 0,041 |
| | Algunas veces tiene iniciativa | 4 | 22,2 | 77,8 | 0,272 |
| | Siempre busca trabajo | 4 | 22,2 | 100,0 | 0,272 |
| | Total | 18 | 100,0 | | |

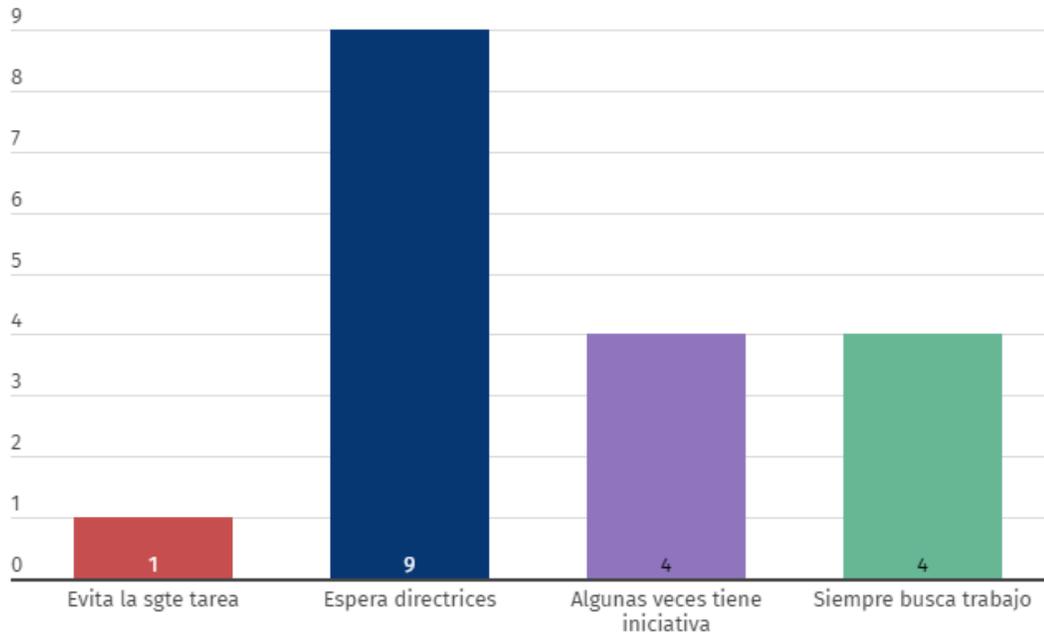
Fuente: elaboración propia con base de datos Software SPSS versión Statistics 25.

Para clarificar la tabla 25 se usa el gráfico 14 donde se presentan las frecuencias del enunciado 1 “iniciativa/motivación” de la variable 4 “habilidades emocionales”.

Gráfico 14

Gráfico 14. Frecuencia por la iniciativa/motivación del trabajador.

Frecuencia por la iniciativa/motivación del trabajador.



Fuente: elaboración propia con base de datos de la tabla 25.

Con respecto a la variable 4, el enunciado 1 “espera directrices” se encuentra con la mayor cantidad de frecuencia que corresponde a 9. Seguidamente, se localizan las opciones “algunas veces tienen iniciativa” y “siempre busca trabajo” con una frecuencia de 4. Por último, se visualiza la alternativa “evita la siguiente tarea” con menor frecuencia equivalente a 1.

Por otra parte, al aplicar Shapiro Wilk se obtiene el valor p. 0,041 en la opción “espera directrices” donde el valor de significancia es de 0,05 para una distribución normal, la muestra en este enunciado no presenta una distribución normal. En cuanto al ítem “algunas veces tiene iniciativa” se alcanza el valor p. 0, 272, es decir este enunciado no presenta distribución normal. Finalmente, la variable “siempre busca trabajo” presenta el valor p.0,272 la cual tampoco tiene una distribución normal.

Variable 4: Habilidades emocionales

Enunciado 2: Adaptación al cambio

Tabla 26.

Tabla 26. Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de adaptación al cambio.

Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de adaptación al cambio.

| | | Frecuencia (Empresas) | Porcentaje | Porcentaje acumulado | Shapiro- Wilk Sig. |
|-------------------------|--|--------------------------|------------|-------------------------|-----------------------|
| ADAPTACIÓN AL CAMBIO | Requiere una rutina rígida | 4 | 22,2 | 22,2 | 0,272 |
| | Se adapta a los cambios con alguna dificultad | 6 | 33,3 | 55,6 | 0,031 |
| | Se adapta a los cambios | 8 | 44,4 | 100,0 | 0,004 |
| | Total | 18 | 100,0 | | |

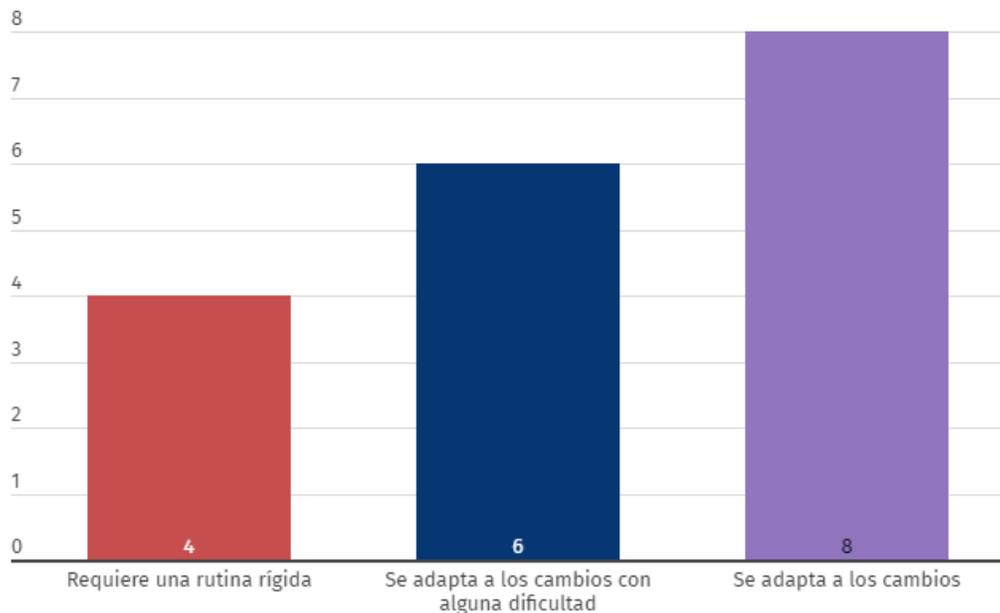
Fuente: elaboración propia con base de datos Software SPSS versión Statistics 25.

A continuación, se muestra el gráfico 15 donde se clarifica la tabla anterior, donde se reflejan las frecuencias del enunciado 2 “adaptación al cambio” de la variable 4 “habilidades emocionales”.

Gráfico 15

Gráfico 15. Frecuencia de la adaptación al cambio por parte del trabajador.

Frecuencia de la adaptación al cambio por parte del trabajador.



Fuente: elaboración propia con base de datos de la tabla 26.

En relación a la variable 4, en el enunciado 2 se encuentra la opción “se adapta a los cambios” con mayor frecuencia perteneciente a 8. Anteriormente, se observa el ítem “se adapta a los cambios con dificultad” con una frecuencia de 6. En última instancia se visualiza la alternativa “requiere una rutina rígida” con menor frecuencia con un total de 4.

En cuanto a la prueba de Shapiro Wilk se obtiene el valor p. 0,272 en la variable “requiere una rutina rígida” donde el valor de significancia es de 0,05 para una distribución normal, la muestra en este enunciado no presenta una distribución normal. Por otro lado, el ítem “Se adapta a los cambios con alguna dificultad” consigue un valor p. 0,031, esto implica que este enunciado no presenta una distribución normal. En el último enunciado, tampoco se presenta una distribución normal, debido a que el valor es de p.0,004.

Variable 4: Habilidades emocionales

Enunciado 3: Aceptación/Críticas/Estrés

Tabla 27.

Tabla 27. Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de aceptación/críticas/estrés

Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de aceptación/críticas/estrés

| | | Frecuencia (Empresas) | Porcentaje | Porcentaje acumulado | Shapiro- Wilk Sig. |
|------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------|------------|-------------------------|-----------------------|
| ACEPTACIÓN /CRÍTICAS/ ESTRÉS | Contesta/Se enfada | 3 | 16,7 | 16,7 | 0,637 |
| | Acepta críticas/No cambia la conducta | 3 | 16,7 | 33,3 | |
| | Acepta críticas/Cambia la conducta | 12 | 66,7 | 100,0 | 0,04 |
| | Total | 18 | 100,0 | | |

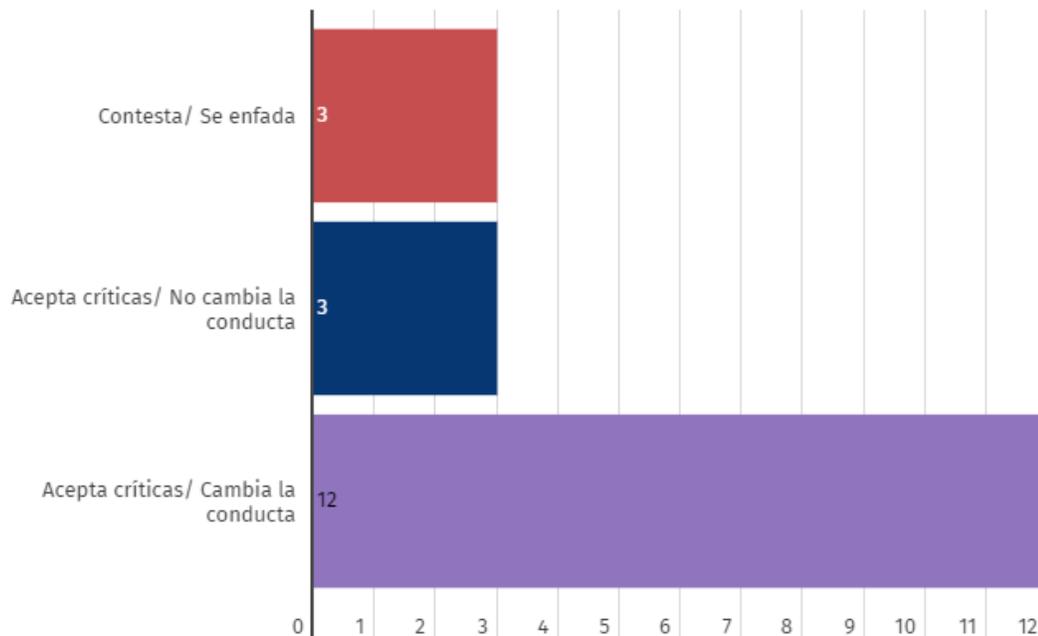
Fuente: elaboración propia con base de datos Software SPSS versión Statistics 25.

A continuación, se presenta el gráfico 16 donde se muestran las frecuencias del enunciado 3 “aceptación/críticas/estrés” de la variable 4 “habilidades emocionales”.

Gráfico 16

Gráfico 16. Frecuencia de la aceptación/críticas/estrés de los trabajadores.

Frecuencia de la aceptación/críticas/estrés de los trabajadores.



Fuente: elaboración propia con base de datos de la tabla 27.

Referente a la variable 4, enunciado 3 se observa la opción con mayor frecuencia “acepta críticas/ cambia la conducta” con un total de 12. Con respecto a los ítems con menor frecuencia se encuentran “contesta/ se enfada” y “acepta críticas/ no cambia la conducta” que comparten una frecuencia de 3.

Por lo que se refiere a la prueba de Shapiro Wilk en la alternativa “Contesta/Se enfada” se obtiene el valor p. 0,637 donde el valor de significancia es de 0,05 para una distribución normal, la muestra en este enunciado no presenta una distribución normal. Sin embargo, en el enunciado “Acepta

críticas/Cambia la conducta “se alcanza un valor p. 0,04 esto implica que la muestra presenta una distribución normal.

Variable 4: Habilidades Emocionales

Enunciado 4: Actúa/Habla con agresividad

Tabla 28

Tabla 28. Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de actúa/habla con agresividad.

Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de actúa/habla con agresividad.

| | | Frecuencia (Empresas) | Porcentaje | Porcentaje acumulado | Shapiro- Wilk Sig. |
|-----------------------------------|--------------|--------------------------|------------|-------------------------|-----------------------|
| ACTÚA/HABLA CON AGRESIVIDAD | Mensualmente | 2 | 11,1 | 11,1 | |
| | Nunca | 16 | 88,9 | 100,0 | 0,007 |
| | Total | 18 | 100,0 | | |

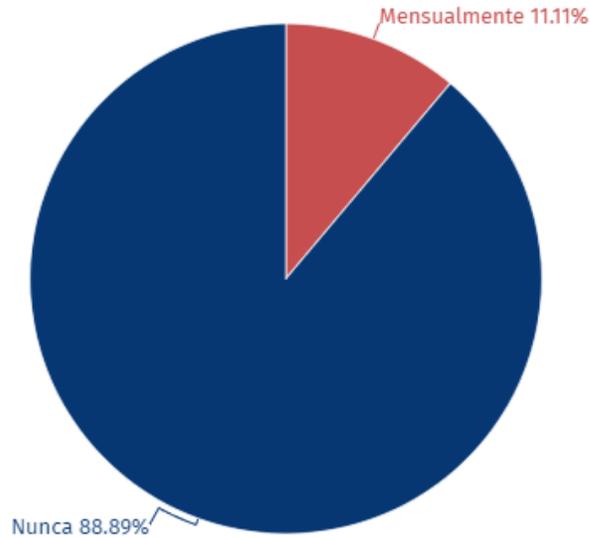
Fuente: elaboración propia con base de datos Software SPSS versión Statistics 25.

Para explicar la tabla anterior se presenta el gráfico 17 donde se entregan los porcentajes del enunciado 4 “actúa/habla con agresividad” de la variable 4 “habilidades emocionales”.

Gráfico 17

Gráfico 17. Porcentaje de actúa/habla con agresividad por parte del trabajador.

Porcentaje de actúa/habla con agresividad por parte del trabajador.



Fuente: elaboración propia con base de datos de la tabla 28.

En la variable 4, último enunciado “Actúa/ habla con agresividad” se registra la alternativa con mayor frecuencia “nunca” con un total de 16. Luego, se observa la opción con menor frecuencia “Mensualmente” correspondiente a una frecuencia de 2.

En cuanto a la prueba de Shapiro Wilk se obtiene el valor p. 0,007 en la variable “Nunca” donde el valor de significancia es de 0,05 para una distribución normal, la muestra en este enunciado no presenta una distribución normal.

Variable 5: Habilidades físico-motoras

Estadísticos

Tabla 29

Tabla 29. Estadísticos de valores de tendencia central para la categoría de habilidades físico-motoras.

Estadísticos de valores de tendencia central para la categoría de habilidades físico-motoras.

| Categoría 5 Habilidades Físico-Motoras Enunciado 1: Fuerza: Levantar y cargar | Categoría 5 Habilidades Físico-Motoras Enunciado 2: Movilidad Física | Categoría 5 Habilidades Físico- Motoras Enunciado 3: Ritmo de trabajo |
|---|--|--|
| | | |

| | | | | |
|-------------------|----------|-------|------|------|
| N | Válidos | 18 | 18 | 18 |
| | Perdidos | 0 | 0 | 0 |
| Media | | 2,28 | 2,44 | 1,83 |
| Mediana | | 3,00 | 3,00 | 2,00 |
| Moda | | 3 | 3 | 2 |
| Desviación | | 1,018 | ,784 | ,707 |

Fuente: elaboración propia con base de datos Software SPSS versión Statistics 25.

En cuanto a la variable 5 Dimensión 5: Habilidades Físico-Motoras, podemos encontrar los siguientes valores por enunciado: El enunciado 1 “Fuerza: Levantar y cargar” obtuvo en la Media (Md) un total de 2,28 puntos, en la Mediana (Me) un total de 3,00 puntos y en la Moda (Mo) la respuesta con más selecciones fue la número 3.

El enunciado 2 “Movilidad Física” cuenta con los siguientes parámetros: Md= 2,44, Me= 3,00 y Mo= 3. Por último, el enunciado 3 “Ritmo de trabajo” nos indica que la Md tuvo un total de 1,83, la Me es de 2,00 y la Mo es 2.

Variable 5: Habilidades físico-motoras

Enunciado 1: Fuerza: levantar y cargar

Tabla 30

Tabla 30. Categoría 5 Habilidades Físico-Motoras Enunciado 1: Fuerza: Levantar y cargar

Categoría 5 Habilidades Físico-Motoras Enunciado 1: Fuerza: Levantar y cargar

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado | Shapiro-Wilk |
|-------------------|----------------------------|------------|------------|----------------------|--------------|
| LEVANTAR Y CARGAR | Poca (0,2kg) | 6 | 33,3 | 33,3 | ,065 |
| | Un poco más (2-5kg) | 2 | 11,1 | 44,4 | |
| | Normal (5-15kg) | 9 | 50,0 | 94,4 | ,005 |
| | Mucha (15kg) | 1 | 5,6 | 100,0 | |
| | Total | 18 | 100,0 | | |

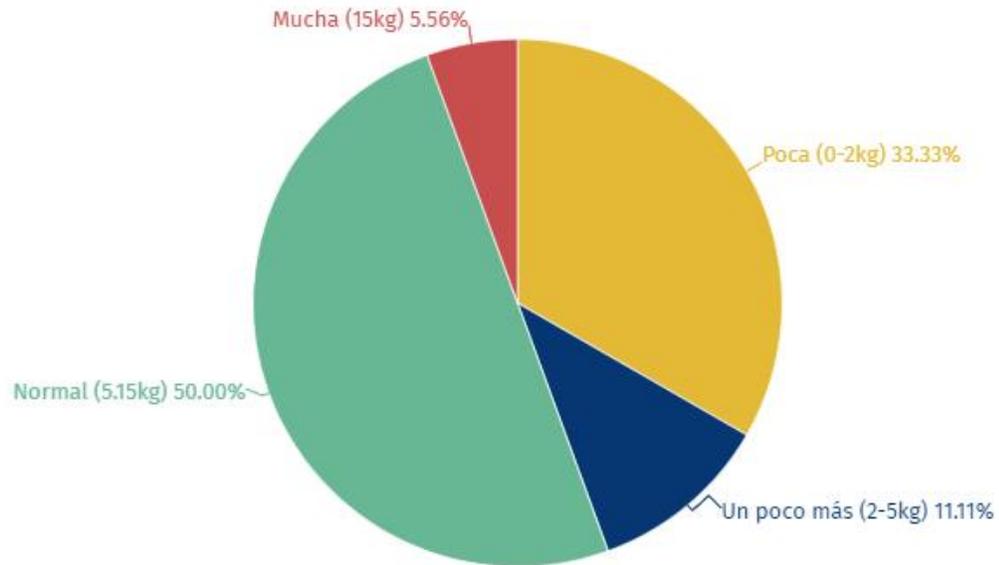
Fuente: elaboración propia con base de datos Software SPSS versión Statistics 25.

A continuación, se expone el gráfico 18 donde se presentan los porcentajes del enunciado 1 “fuerza: levantar y cargar” de la variable 5 “habilidades físico-motoras”.

Gráfico 18

Gráfico 18. Porcentaje de Fuerza: Levantar y cargar.

Porcentaje de Fuerza: Levantar y cargar.



Fuente: Elaboración propia con base de datos de la tabla 30.

El enunciado 1 “Fuerza: Levantar y cargar” de la variable 5 nos indica que la opción con mayor frecuencia de selección es “Normal (5-15kg)”, teniendo un total de 9 empresas. Luego, encontramos la opción “Poca (0-2kg)” con una frecuencia de 6 empresas. En penúltimo lugar, se puede visualizar la alternativa “Un poco más (2-5kg)” con 2 empresas y finalmente “Mucha (15kg)”, en donde la frecuencia es 1.

Por otra lado, al implementar el contraste de Shapiro-Wilk con la variable “Poca (0-2kg)” se obtiene un valor de 0,805 lo que indica que no hay distribución normal de datos en esta variable.

Variable 5: Habilidades físico-motoras

Enunciado 2: Movilidad física

Tabla 31.

Tabla 31. Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de movilidad física.

Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de movilidad física.

| | | Frecuencia (Empresas) | Porcentaje | Porcentaje acumulado | Shapiro-Wilk Sig. |
|---------------------|--|--------------------------|------------|-------------------------|----------------------|
| MOVILIDAD FÍSICA | Movilidad pobre: Está de pie o sentado en un área | 3 | 16,7 | 16,7 | ,000 |
| | Más movilidad: Escaleras, obstáculos menores | 4 | 22,2 | 38,9 | ,001 |
| | Se mantiene en movimiento constantement e | 11 | 61,1 | 100,0 | ,008 |
| | Total | 18 | 100,0 | | |

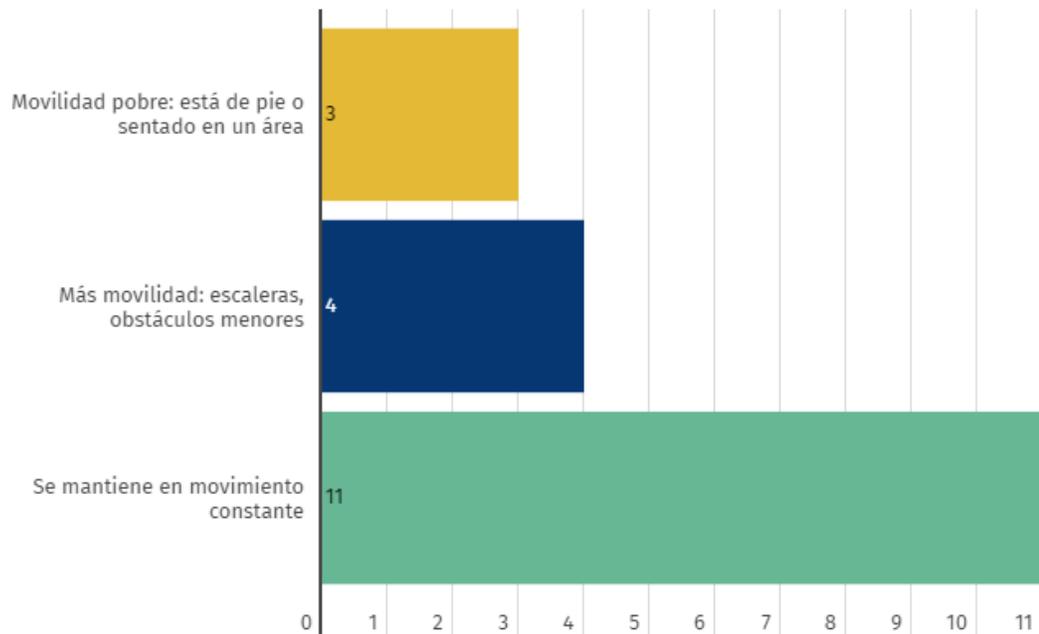
Fuente: elaboración propia con base de datos Software SPSS versión Statistics 25.

Para clarificar la tabla anterior se presenta el gráfico 19 donde se muestran las frecuencias del enunciado 2 “movilidad física” de la variable 5 “habilidades físico-motoras”.

Gráfico 19

Gráfico 19. Frecuencia por la movilidad física del trabajador.

Frecuencia por la movilidad física del trabajador.



Fuente: elaboración propia con base de datos de la tabla 31.

El enunciado 2 “Movilidad Física” no indica que la opción con más frecuencia es “Se mantiene en movimiento constantemente” teniendo una frecuencia de 11 empresas. Por otro lado, la alternativa “Más movilidad: Escaleras, obstáculos menores”, tuvo un total de 4 empresas. Y finalmente, la opción “Movilidad pobre: Está de pie o sentado en un área”, obtuvo sólo 3 selecciones.

Variable 5: Habilidades físico-motoras

Enunciado 3: Ritmo de trabajo

Tabla 32.

Tabla 32. Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de ritmo de trabajo.

Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de ritmo de trabajo.

| | | Frecuencia (Empresas) | Porcentaje | Porcentaje acumulado | Shapiro-Wilk Sig. |
|------------------------|--------------------|--------------------------|------------|-------------------------|----------------------|
| RITMO DE TRABAJO | Lento | 6 | 33,3 | 33,3 | ,065 |
| | Ritmo constante | 9 | 50,0 | 83,3 | ,002 |

| | | | | |
|--|----|-------|-------|------|
| Por encima de lo normal/ Algunas veces ritmo rápido | 3 | 16,7 | 100,0 | ,000 |
| Total | 18 | 100,0 | | |

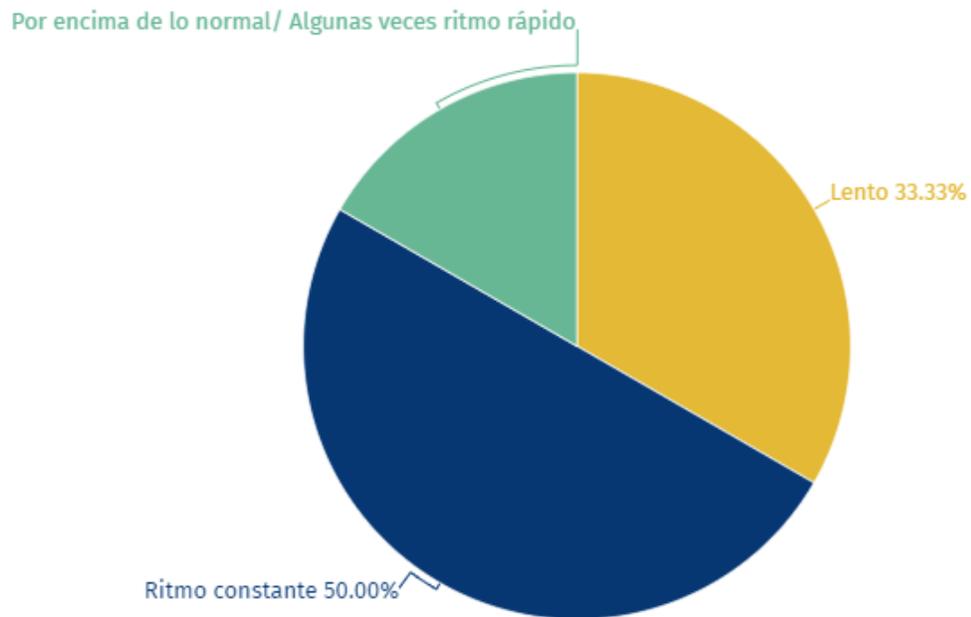
Fuente: elaboración propia con base de datos Software SPSS versión Statistics 25.

Para explicar el gráfico 20 se utiliza la información de la tabla 32, donde se muestran los porcentajes del enunciado 3 “ritmo de trabajo” de la variable 5 “habilidades físico-motoras”.

Gráfico 20

Gráfico 20. Porcentaje por ritmo de trabajo.

Porcentaje por ritmo de trabajo.



Fuente: elaboración propia con base de datos de la tabla 32.

Variable 6: Habilidades sociales

Estadísticos

Tabla 33

Tabla 33. Estadísticos de valores de tendencia central para la categoría de habilidades sociales.

Estadísticos de valores de tendencia central para la categoría de habilidades sociales.

| | | Variable 6 Habilidades Sociales Enunciado 1: Apariencia | Variable 6 Habilidades Sociales Enunciado 2: Comunicación | Variable 6 Habilidades Sociales Enunciado 3: Interacciones sociales apropiadas | Variable 6 Habilidades Sociales Enunciado 4: Conducta atípica | Variable 6 Habilidades Sociales Enunciado 5: Apoyo familiar | Variable 6 Habilidades Sociales Enunciado 7: Tareas realizadas por el trabajador |
|-------------------|----------|--|--|---|--|--|--|
| N | Válido | 18 | 18 | 18 | 18 | 18 | 18 |
| | Perdidos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Media | | 2,94 | 3,67 | 3,17 | 3,28 | 3,83 | 21,17 |
| Mediana | | 3,00 | 4,00 | 3,50 | 4,00 | 4,00 | 22,50 |
| Moda | | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| Desviación | | ,236 | ,485 | ,924 | ,895 | ,383 | 8,031 |

Fuente: elaboración propia con base de datos Software SPSS versión Statistics 25.

En la tabla revisada anteriormente se observa que la variable 6 “habilidades sociales” cuenta con siete enunciados, los cuales obtienen resultados como: Enunciado 1 “Apariencia” obtuvo una media (Md) de 2,94 puntos, una mediana (Me) de 3,00 puntos, una moda (Mo) de 3 (Limpio y bien vestido) y una desviación de 0,236 puntos; en el enunciado 2 “comunicación” la cual, obtuvo una media (Md) de 3,67 puntos, una mediana (Me) de 4,00 puntos, una moda (Mo) de 4 (Se comunica claramente con frases/ Signos) y una desviación de 0,485 puntos; En el enunciado 3 “interacciones sociales apropiadas” se observa obtuvo una media (Md) de 3,17 puntos, una mediana (Me) de 3,50 puntos, una moda (Mo) de 4 (inicia interacciones sociales frecuentemente) y una desviación de 0,924 puntos.

Por consiguiente en el enunciado 4 “Conducta atípica” se obtuvo resultados como media (Md) de 3,28 puntos, una mediana (Me) de 4,00 puntos, una moda (Mo) de 4 (No tiene conductas atípicas) y una desviación de 0,895

puntos; enunciado 5 el cual menciona “apoyo familiar” se observa una media (Md) de 3,83 puntos, una mediana (Me) de 4,00 puntos, una moda (Mo) de 4 (mucho apoyo) y una desviación de 0,383 puntos; por consiguiente, el enunciado 6 “complicaciones y condiciones” se obtuvo una media (Md) de 2,94 puntos, una mediana (Me) de 4,00 puntos, una moda (Mo) de 4 (no se conoce) y una desviación de 1,162 puntos; Finalmente en el enunciado 7 “tareas realizadas por el trabajador” se obtiene una media (Md) de 3,94 puntos, una mediana (Me) de 3,00 puntos, una moda (Mo) de 3 (seguro médico) y una desviación de 1,162 puntos.

Variable 6: Habilidades sociales

Enunciado 1: Apariencia

Tabla 34

Tabla 34. Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de apariencia.

Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de apariencia.

| | | Frecuencia (Empresas) | Porcentaje | Porcentaje acumulado | Shapiro-Wilk Sig. |
|------------|------------------------------------|--------------------------|------------|-------------------------|----------------------|
| APARIENCIA | Limpio, pero no bien vestido | 1 | 5,6 | 5,6 | |
| | Limpio y bien vestido | 17 | 94,4 | 100,0 | ,005 |
| | Total | 18 | 100,0 | | |

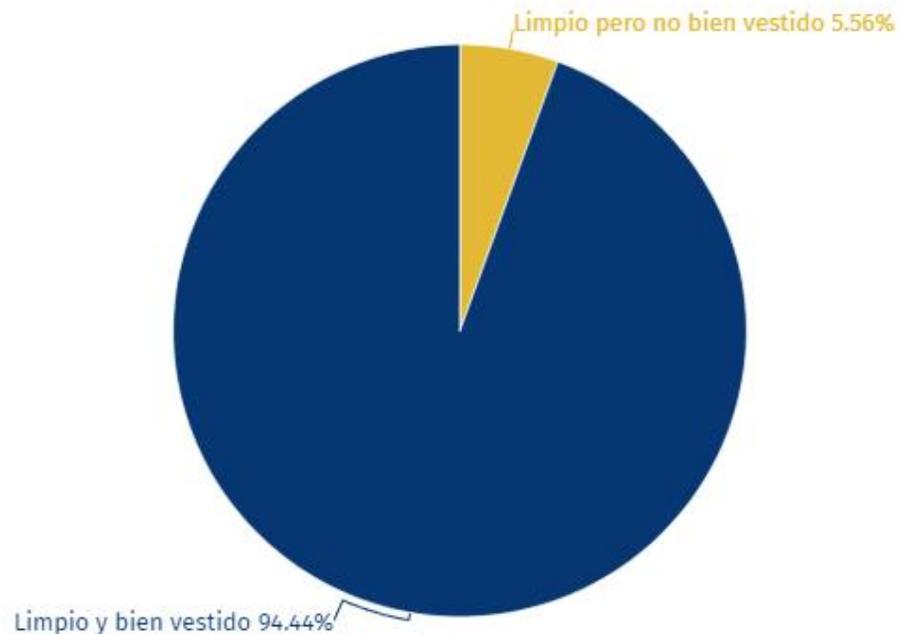
Fuente: elaboración propia con base de datos Software SPSS versión Statistics 25.

A continuación, se expone el gráfico 21 donde se presentan los porcentajes del enunciado 1 “apariencia” de la variable 5 “habilidades sociales”.

Gráfico 21

Gráfico 21. Porcentaje de apariencia del trabajador.

Porcentaje de apariencia del trabajador.



Fuente: elaboración propia con base de datos de la tabla 34.

En la anterior tabla se puede observar la frecuencia y porcentaje de la variable 6, enunciado 1. El cual muestra que se centra la mayor cantidad de trabajadores en “Limpio, pero no bien vestido” con una cantidad de 17 empresas (frecuencia), marcando un porcentaje del 94,4%, luego en la alternativa “Limpio, pero no bien vestido” con 1 empresa (frecuencia), dando un porcentaje de 5,6%. Finalmente se observa un total de dieciocho personas, las cuales nos revelan el porcentaje de 100,0%.

Por otra parte, al aplicar Shapiro Wilk se obtiene el valor p. 0,005 en la opción “limpio y bien vestido” donde el valor de significancia es de 0,05 para una distribución normal, por lo cual en la categoría 6, enunciado 1 no presentan una distribución normal.

Variable 6: Habilidades sociales

Enunciado 2: Comunicación

Tabla 35.

Tabla 35. Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de comunicación.

Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de comunicación.

| | | Frecuencia (Empresas) | Porcentaje | Porcentaje acumulado | Shapiro-Wilk Sig. |
|---------------------|--|----------------------------------|-------------------|---------------------------------|------------------------------|
| COMUNICACIÓN | Habla deficitaria | 6 | 33,3 | 33,3 | ,415 |
| | Se comunica claramente con frases/ Signos | 12 | 66,7 | 100,0 | ,002 |
| | Total | 18 | 100,0 | | |

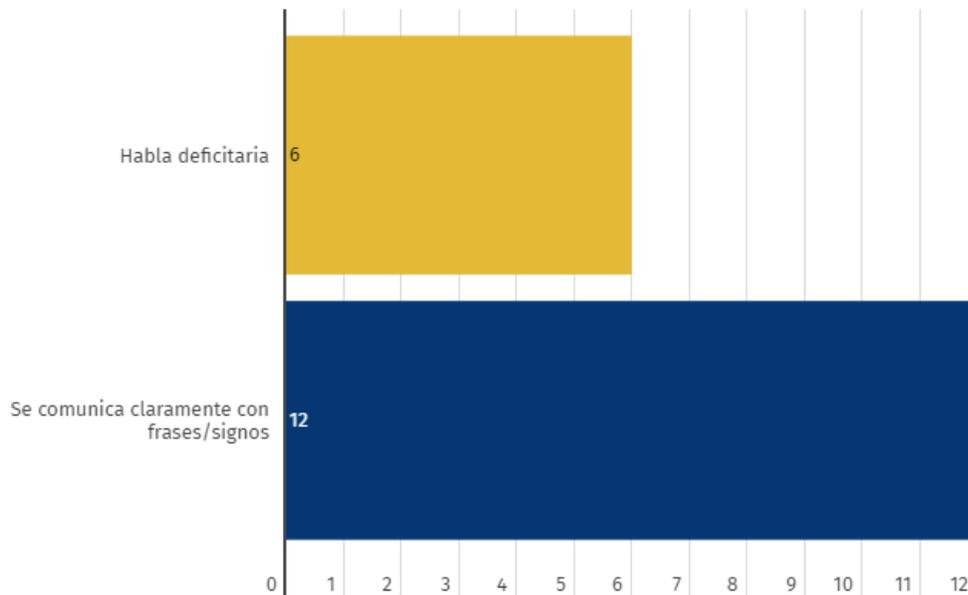
Fuente: elaboración propia con base de datos Software SPSS versión Statistics 25.

Para clarificar la información de la tabla anterior, se presenta el gráfico 22 donde se muestran las frecuencias del enunciado 2 “comunicación” de la variable 5 “habilidades sociales”.

Gráfico 22

Gráfico 22. Frecuencia de la comunicación del trabajador.

Frecuencia de la comunicación del trabajador.



Fuente: elaboración propia con base de datos de la tabla 35.

En la anterior tabla se puede observar la frecuencia y porcentaje de la variable 6, enunciado 2. El cual muestra que se centra la mayor cantidad de trabajadores en “Se comunica claramente con frases/ Signos” con una cantidad de 12 empresas (frecuencia), marcando un porcentaje del 66,7%, luego menciona la opción de “Habla deficitaria” con una cantidad de 6 empresas (frecuencia), dando un porcentaje 33,3%. Finalmente se observa un total de dieciocho personas, las cuales nos revelan el porcentaje de 100,0%.

Por otra parte, al aplicar Shapiro Wilk se obtiene el valor p. 0,415 en la opción “habla deficitaria”, y el valor p. 0.002 en la opción “se comunica claramente con frases/ Signos” donde el valor de significancia es de 0,05 para una distribución normal, por lo cual en la categoría 6, enunciado 2 no presentan una distribución normal.

Variable 6: Habilidades sociales

Enunciado 3: Interacciones sociales apropiadas

Tabla 36

Tabla 36. Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de interacciones sociales apropiadas.

Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de interacciones sociales apropiadas.

| | | Frecuencia (Empresas) | Porcentaje | Porcentaje acumulado | Shapiro- Wilk Sig. |
|-----------------------------------|--|--------------------------|------------|-------------------------|--------------------------|
| INTERACCIONES SOCIALES APROPIADAS | Responde apropiadamente | 6 | 33,3 | 33,3 | ,035 |
| | Inicia interacciones sociales infrecuentemente | 3 | 16,7 | 50,0 | ,637 |

| | | | | |
|--|----|-------|-------|------|
| Inicia interacciones sociales frecuentemente | 9 | 50,0 | 100,0 | ,012 |
| Total | 18 | 100,0 | | |

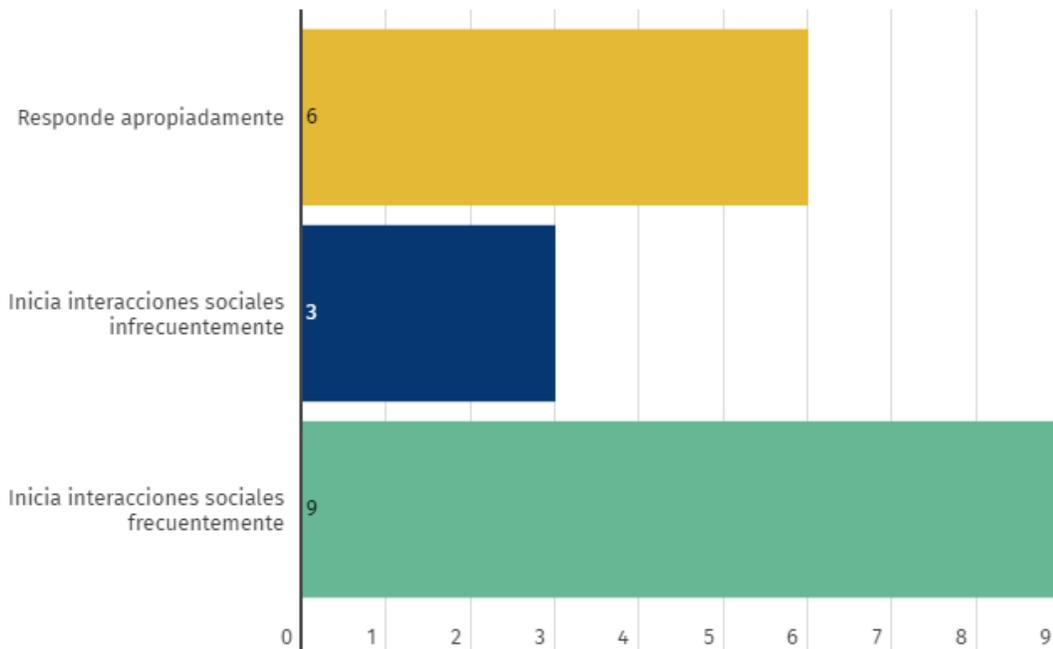
Fuente: elaboración propia con base de datos Software SPSS versión Statistics 25.

A modo de esclarecer la información de la tabla 36, se entrega el gráfico 23 donde se presentan las frecuencias del enunciado 3 “interacciones sociales apropiadas” de la variable 5 “habilidades sociales”.

Gráfico 23

Gráfico 23. Frecuencia por interacciones sociales apropiadas del trabajador.

Frecuencia por interacciones sociales apropiadas del trabajador.



Fuente: elaboración propia con base de datos de la tabla 36.

En la anterior tabla se puede observar la frecuencia y porcentaje de la variable 6, enunciado 3. El cual muestra que se centra la mayor cantidad de trabajadores en “Inicia interacciones sociales frecuentemente” con una cantidad de 9 empresas (frecuencia), marcando un porcentaje del 50,0%, luego menciona

la opción de “Responde apropiadamente” con una cantidad de 6 empresas (frecuencia), dando un porcentaje 33,3%, a la variable “inicia interacciones sociales infrecuentemente” con una cantidad de 3 empresas (frecuencia), marcando un porcentaje de 16,7%. Finalmente se observa un total de dieciocho personas, las cuales nos revelan el porcentaje de 100,0%.

Por otra parte, al aplicar Shapiro Wilk se obtiene el valor p. 0,035 en la opción “responde apropiadamente”, el valor p. 0.637 en la opción “inicia interacciones sociales infrecuentemente” y el valor p. 0,012 en la opción “inicia interacciones sociales frecuentemente” donde el valor de significancia es de 0,05 para una distribución normal, por lo cual en la categoría 6, enunciado 3 no presentan una distribución normal.

Variable 6: Habilidades sociales

Enunciado 4: Conducta atípica

Tabla 37.

Tabla 37. Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de conducta atípica.

Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de conducta atípica.

| | | Frecuencia (Empresas) | Porcentaje | Porcentaje acumulado | Shapiro-Wilk Sig. |
|---------------------|-----------------------------------|--------------------------|------------|-------------------------|----------------------|
| CONDUCTA ATÍPICA | Algunas conductas atípicas | 5 | 27,8 | 27,8 | ,421 |
| | Una conducta atípica | 3 | 16,7 | 44,4 | ,000 |
| | No tiene conductas atípicas | 10 | 55,6 | 100,0 | ,004 |
| | Total | 18 | 100,0 | | |

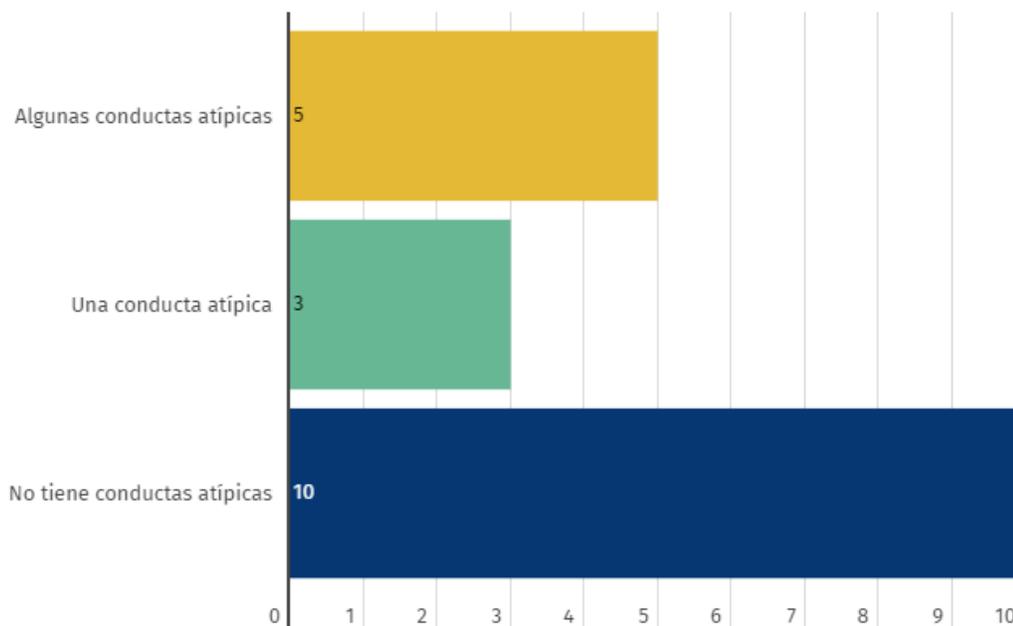
Fuente: elaboración propia con base de datos Software SPSS versión Statistics 25.

A continuación, se expone el gráfico 24, que contiene información de la tabla anterior, donde se presentan las frecuencias del enunciado 4 “conducta atípica” de la variable 5 “habilidades sociales”.

Gráfico 24

Gráfico 24. Frecuencia de las conductas atípicas de los trabajadores.

Frecuencia de las conductas atípicas de los trabajadores.



Fuente: elaboración propia con base de datos de la tabla 37.

En la anterior tabla se puede observar la frecuencia y porcentaje de la variable 6, enunciado 4. El cual muestra que se centra la mayor cantidad de trabajadores en “No tiene conductas atípicas” con una cantidad de 10 empresas (frecuencia), marcando un porcentaje del 55,6%, luego menciona la opción de “Algunas conductas atípicas” con una cantidad de 5 empresas (frecuencia), dando un porcentaje 16,7. Finalmente se observa un total de dieciocho personas, las cuales nos revelan el porcentaje de 100,0%.

Por otra parte, al aplicar Shapiro Wilk se obtiene el valor p. 0,421 en la opción “algunas conductas atípicas”, el valor p. 0.000 en la opción “una conducta atípica” y el valor p. 0,004 en la opción “no tiene conductas atípicas” donde el valor de significancia es de 0,05 para una distribución normal, por lo cual en la categoría 6, enunciado 4 no presentan una distribución normal.

Variable 6: Habilidades sociales

Enunciado 5: Apoyo familiar

Tabla 38

Tabla 38. Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de apoyo familiar.

Frecuencia, porcentaje y Shapiro-Wilk del enunciado de apoyo familiar.

| | | Frecuencia (Empresas) | Porcentaje | Porcentaje acumulado | Shapiro-Wilk Sig. |
|-------------------|---------------------------|--------------------------|------------|-------------------------|----------------------|
| APOYO FAMILIAR | Dan apoyo con reservas | 3 | 16,7 | 16,7 | ,000 |
| | Mucho apoyo | 15 | 83,3 | 100,0 | ,003 |
| | Total | 18 | 100,0 | | |

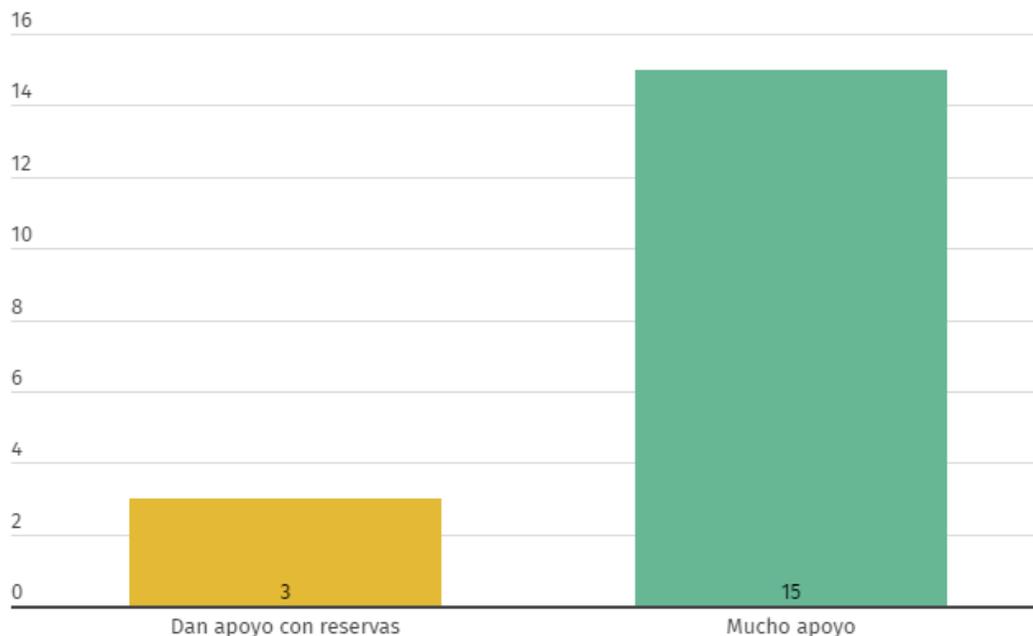
Fuente: elaboración propia con base de datos Software SPSS versión Statistics 25.

Para explicar de mejor forma la información de la tabla anterior se entrega el gráfico 25 donde se presentan los porcentajes del enunciado 5 “apoyo familiar” de la variable 5 “habilidades sociales”.

Gráfico 25

Gráfico 25. Frecuencia del apoyo recibido por las familias a los trabajadores.

Frecuencia del apoyo recibido por las familias a los trabajadores.



Fuente: elaboración propia con base de datos de la tabla 38.

En la anterior tabla se puede observar la frecuencia y porcentaje de la variable 6, enunciado 5. El cual muestra que se centra la mayor cantidad de trabajadores en “Mucho apoyo” con una cantidad de 15 empresas (frecuencia), marcando un porcentaje del 83,3% y a la preferencia “Dan apoyo con reservas” con una cantidad de 3 empresas (frecuencia), marcando un porcentaje de 16,7%. Finalmente se observa un total de dieciocho personas, las cuales nos revelan el porcentaje de 100,0%.

Por otra parte, al aplicar Shapiro Wilk se obtiene el valor p. 0,000 en la opción “dan apoyo con reserva”, y el valor p. 0.003 en la opción “mucho apoyo” donde el valor de significancia es de 0,05 para una distribución normal, por lo cual en la categoría 6, enunciado 5 no presentan una distribución normal.

Variable 6: Habilidades sociales

Enunciado 7: Tareas

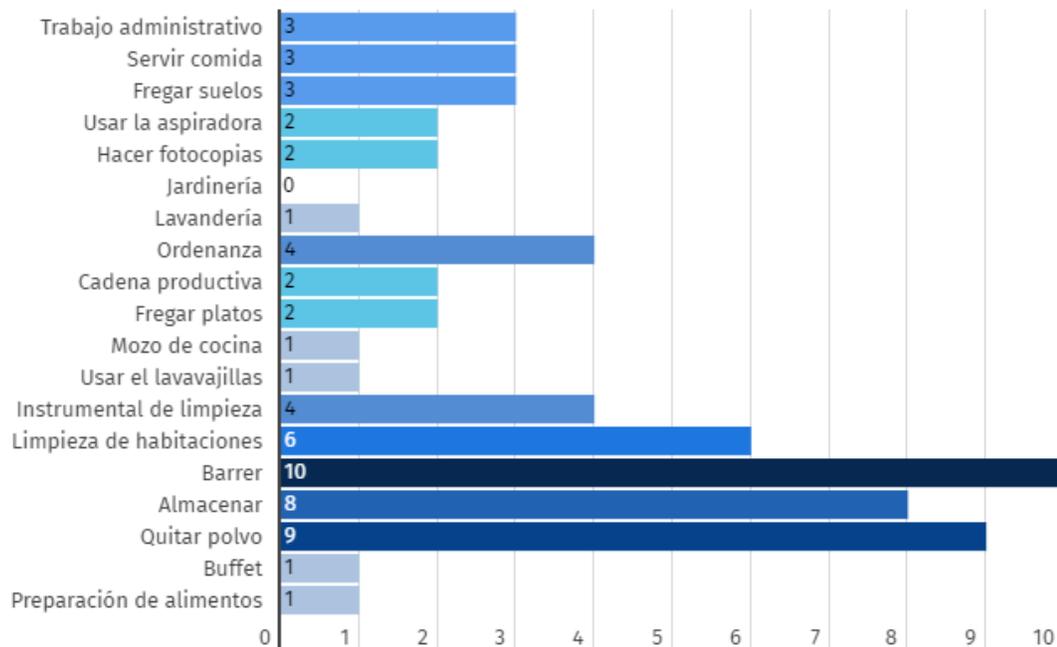
En la variable 6 “habilidades sociales”, enunciado 7 “tareas” se realiza un gráfico, donde se puede visualizar la frecuencia en la cuales las empresas pudieron

seleccionar más de una opción, de las tareas realizadas por sus trabajadores con discapacidad intelectual.

Gráfico 26

Gráfico 26. Frecuencia de las tareas seleccionadas por las empresas.

Frecuencia de las tareas seleccionadas por las empresas.



Fuente: elaboración propia con base de datos Software SPSS versión Statistics 25.

En el gráfico se puede observar la distribución de tareas que realizan o han realizado los trabajadores con Discapacidad Intelectual en las empresas encuestadas. Cada empresa podía seleccionar más de una casilla según las labores de sus empleados. La opción que obtuvo una mayor frecuencia fue “barrer” con un total de 10. Seguido a esto, podemos encontrar la opción “Quitar el polvo”, teniendo una frecuencia de 9. La alternativa que le sigue con un total de 8 es la opción “Almacenar”. “Limpieza de habitaciones” obtiene un total de 6 y los ítems “Instrumental de limpieza” y “Ordenanza” comparten una frecuencia de 4. Posteriormente, encontramos las elecciones “Fregar suelos”, “Servir comida” y “Trabajo administrativo”, cada una con una frecuencia total de 3. Después se

observa una frecuencia de 2 en cada una de las posibilidades “Hacer fotocopias”, “Usar la aspiradora”, “Fregar platos” y “Cadena productiva”. Finalmente, las opciones “Preparación de alimentos”, “Buffet”, “Usar el lavavajillas” y “Mozo de cocina” cuentan cada una con un total de 1. La preferencia “Jardinería” no obtuvo ninguna puntuación.

Tabla 39.

Tabla 39. Correlación de Spearman

Correlación de Spearman

| RHO DE SPEARMAN | | |
|---|--|----------------------------|
| CATEGORÍA | ENUNCIADO | COEFICIENTE DE CORRELACIÓN |
| I. Habilidades Laborales | 1. Disponibilidad | ,021 |
| | 2. Necesita incentivos económicos | -,399 |
| | 3. Situación financiera del trabajador | ,391 |
| II. Habilidades Práctica-Cognitivo - Funcional | 1. Lectura funcional | ,040 |
| | 2. Matemática funcional | ,180 |
| | 3. Atención a la tarea/Perseverancia. | ,160 |
| | 4. Noción del tiempo | ,095 |
| III. Habilidades Prácticas | 1. Lugar de trabajo | ,253 |
| | 3. Secuencialización independiente de las tareas | ,159 |
| | 4. Habilidades en discriminación de estímulos | -,329 |
| | 5. Cruzar la calle | ,144 |
| | 6. Habilidad en transporte | ,115 |
| | 1. Iniciativa /motivación | ,182 |
| IV. Habilidades Emocionales | 2. adaptación al cambio | ,432 |
| | 3. Aceptación/ Críticas/ Estrés | ,474 |
| | 4. Actúa/ habla con agresividad | -,036 |
| | 1. Fuerza: levantar y cargar | -,116 |
| V. Habilidades Físicas-Motoras | 2. Movilidad física | ,082 |
| | 3. Ritmo de trabajo | ,112 |
| | 1. Apariencia | -,274 |
| VI. Habilidades Sociales | 2. Comunicación | ,145 |
| | 3. Interacciones sociales apropiadas | ,159 |

| | |
|--|--------|
| 4. Conducta atípica | -,065 |
| 5. Apoyo Familiar | ,260 |
| 7. Tareas realizadas por el trabajador | ,615** |

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: *Elaboración propia con base de datos Software SPSS versión Statistics 25.*

En la categoría 1 de habilidades laborales, se realiza la correlación de Spearman entre la variable rubro y disponibilidad horaria, obteniendo como resultado que Rho es 0,021. Al ser $<0,01$ se determina que no existe correlación de Spearman entre ambas variables, es decir no existe relación estadísticamente significativa entre el rubro en que se desempeña el trabajador con discapacidad intelectual y la disponibilidad horaria de éstos.

En el siguiente enunciado, al aplicar la correlación de Spearman entre la variable de rubro y enunciado “Necesita incentivos económicos”, se visualiza que el valor de Rho de Spearman es de un total de -0,399. Al ser un valor que se encuentra en -1 se asocia una correlación negativa entre las variables.

Para finalizar con la categoría, según el rubro, existe una correlación media de acuerdo a la “situación financiera del trabajador”, debido a que se obtiene un valor Rho 0,391 de Spearman. En otras palabras, existe una relación medianamente significativa entre la variable rubro y la situación financiera del trabajador con discapacidad intelectual.

En cuanto a la categoría 2 habilidades prácticas cognitivo - funcional, al analizar la correlación de Spearman entre la variable rubro y lectura funcional, los resultados obtenidos es que Rho es 0,040. Al ser $0.0 < 0,1$ se determina sin correlación de Spearman entre ambas variables, es decir no existe una relación estadísticamente significativa entre el rubro en que se desempeña el trabajador con discapacidad y la lectura funcional.

Para el siguiente enunciado, la correlación de Spearman entre la variable rubro y matemáticas funcionales, se obtiene como resultado que Rho es 0,180.

Al ser $0,1 < 0,3$ que se determina una baja correlación de Spearman entre las variables, es decir no hay una relación muy significativa entre el rubro y las matemáticas funcionales.

Entre la variable rubro y atención a la tarea/ perseverancia se aplica la prueba de correlación de Spearman, se obtiene como resultado que Rho es 0,160. Al ser $0,1 < 0,3$ se determina una baja correlación de Spearman entre ambas variables, es decir que hay una baja relación estadísticamente significativa entre el rubro y atención a la tarea/ perseverancia.

Como última variable de esta categoría, noción del tiempo y rubro de la empresa, se realiza la correlación de Spearman arrojando como resultado de Rho es 0,095. Al ser $0,0 < 0,1$ que determina sin correlación de Spearman entre ambas variables, es decir no existe una relación estadísticamente significativa entre el rubro de la persona contratada con noción del tiempo.

Respecto a la categoría 3 habilidades prácticas, en la correlación de Spearman entre las variables rubro y fuerza: levantar cargar, se visualiza un resultado de Rho -0,116, lo que significa que al ser un valor en -1 se vincula a una correlación negativa entre aquellas variables, significa que el valor más alto de la variable está asociado con el valor más bajo de la variable.

Al estudiar la correlación de Spearman entre la variable rubro y lugar de trabajo, los resultados obtenidos es que Rho es 0,253. Al ser $0,1 < 0,3$ se determina baja correlación de Spearman entre ambas variables, es decir que no hay una relación estadísticamente significativa entre el rubro de la persona con discapacidad intelectual con el lugar de trabajo.

Siguiendo con la misma categoría, se lleva a cabo la correlación de Spearman entre la variable rubro y secuenciación independiente de las tareas, los resultados obtenidos es que Rho es 0,159. Al ser $0,1 < 0,3$ que se determina

una baja correlación de Spearman entre las variables, es decir que existe una relación estadísticamente baja entre el rubro y secuenciación de las tareas.

En relación a la misma categoría, enunciado 4, se analiza la correlación de Spearman entre la variable rubro y habilidad en discriminación de estímulos, los resultados obtenidos es que Rho es -0,329. Al ser entre -1 y 0 se determina una correlación negativa de Spearman entre ambas variable, es decir que la relación entre el rubro de la empresa con la habilidad en discriminación de estímulos es negativa.

Al revisar la correlación de Spearman entre la variable rubro y cruzar la calle, los resultados obtenidos es que Rho es 0,144. Al ser $0.1 < 0,3$ se determina con baja correlación de Spearman entre ambas variables, es decir no hay una relación significativa entre el rubro del empleado con la variable cruzar la calle.

El último enunciado de la categoría anterior, se aplica la correlación de Spearman entre la variable rubro y habilidad de transporte, los resultados obtenidos es que Rho es 0,115. Al ser $0.1 < 0,3$ se determina con baja correlación de Spearman entre ambas variables, es decir que hay una relación estadísticamente baja entre el rubro del empleado con la habilidad de transporte.

En consideración a la categoría 4 de habilidades emocionales, se obtiene la correlación de Spearman entre las variables rubro y enunciado “iniciativa/motivación”, se arroja un resultado de Rho 0,182 esto implica que al ser $0,1 < 0,3$ existe una baja correlación de Spearman entre las variables. En otros términos, existe una baja relación estadísticamente significativa entre el área rubro y las habilidades emocionales “iniciativa y motivación del trabajador con discapacidad intelectual.

El enunciado 2 de la categoría anterior, se analiza la correlación de Spearman entre las variables rubro y enunciado “adaptación al cambio”, se

observa un resultado de Rho 0,432 esto implica que al ser $0,3 < 0,5$ existe una correlación media de Spearman entre las variables. Esto quiere decir que existe estadísticamente una relación medianamente significativa entre el rubro y las habilidades emocionales del trabajador para adaptarse al cambio que requieren las empresas.

Considerando la misma categoría, enunciado 3. Al aplicar la correlación de Spearman entre las variables rubro y enunciado “aceptación/ críticas/ estrés”, se obtiene un resultado de Rho 0,474, lo que significa que al ser $0,3 < 0,5$ implica una correlación media de Spearman entre las variables. Es decir, que estadísticamente hay una relación medianamente significativa entre el área rubro y las habilidades emocionales de aceptación/ críticas/ estrés que presenta el trabajador con discapacidad.

El último enunciado de la categoría de habilidades emocionales. Respecto a la correlación de Spearman entre las variables rubro y enunciado “actúa/ habla con agresividad”, se visualiza un resultado de Rho -0,036, lo que significa que al ser un valor en -1 se vincula a una correlación negativa entre aquellas variables. Dicho de otra forma, la relación de las variables es negativa, ya que mientras una aumenta la otra disminuye considerablemente.

La categoría 5 de habilidades físico-motoras, el enunciado 2 al aplicar la interpretación de la correlación de Spearman entre las variables rubro y movilidad física, se obtiene un resultado de Rho 0,082, lo que significa que al ser $0,0 < 0,1$ implica sin correlación de Spearman entre las variables. Es decir, que estadísticamente no hay una relación significativa entre el área rubro y las movilidades físicas.

El último enunciado de la categoría señalada anteriormente, al observar la correlación de Spearman entre las variables rubro y ritmo de trabajo, se obtiene un resultado de Rho 0,082, lo que significa que al ser $0,1 < 0,3$ implica una baja

correlación de Spearman entre las variables. Es decir, que estadísticamente no hay una relación significativa entre el área rubro y las movilidades físicas.

La categoría 6 de habilidades sociales, enunciado 1. En la correlación de Spearman entre las variables rubro y apariencia, se visualiza un resultado de Rho -0,274, lo que significa que al ser un valor en -1 se vincula a una correlación negativa entre aquellas variables, significa que el valor más alto de la variable está asociado con el valor más bajo de la variable.

El enunciado 2, de la categoría anteriormente nombrada. Al revisar la correlación de Spearman entre la variable rubro y comunicación, los resultados obtenidos es que Rho es 0,145. Al ser $0.1 < 0,3$ se determina con baja correlación de Spearman entre ambas variables, es decir hay una escasa relación significativa entre el rubro del empleado con la variable comunicación.

Considerando la misma categoría, enunciado 3. Al aplicar la correlación de Spearman entre la variable rubro e interacción sociales apropiadas, los resultados obtenidos es que Rho es 0,159. Al ser $0.1 < 0,3$ se determina con baja correlación de Spearman entre ambas variables, es decir hay una escasa relación significativa entre el rubro del empleado con interacción sociales apropiadas.

El enunciado 4, de la categoría de habilidades sociales. Según la correlación de Spearman entre las variables rubro y conductas atípica, se visualiza un resultado de Rho -0,065, lo que significa que al ser un valor en -1 se vincula a una correlación negativa entre aquellas variables de rubro de la empresa con las conductas atípicas de los trabajadores.

Respecto a la misma categoría, enunciado 5. Al considerar la correlación de Spearman entre la variable rubro y apoyo familiar, los resultados obtenidos es que Rho es 0,260. Al ser $0.1 < 0,3$ se determina con baja correlación de

Spearman entre ambas variables, es decir no hay una relación significativa entre el rubro del empleado con el apoyo familiar de las personas con discapacidad.

El último enunciado de la categoría anterior. Al examinar la correlación de Spearman entre la variable rubro y tareas realizadas por el trabajador, los resultados obtenidos es que Rho es 0,615. Al ser $0.5 < 0,7$ se determina con una correlación alta de Spearman entre ambas variables, es decir hay una relación significativa entre el rubro de la empresa con las tareas realizadas por el trabajador.

4.2 Discusión

El presente estudio se ha realizado con la finalidad de brindar información a las empresas sobre las habilidades que tienen las personas con discapacidad intelectual al momento de conseguir un empleo. El total de empresas participantes fueron 18, comprendidas entre diferentes rubros de la provincia de Concepción. En cada empresa se contactó con encargados de recursos humanos o persona vinculada al proceso de contratación, quien debió responder, de manera autónoma, cada formulario.

De esta manera se busca dar respuesta a la interrogante de investigación ¿Qué habilidades requieren las personas con Discapacidad Intelectual que se desempeñan en servicios o cadenas productivas de la provincia de Concepción? Desde la base que, para hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en materia de inclusión laboral, es indispensable aplicar diferentes acciones positivas orientadas a compensar las dificultades de estas personas para participar plenamente en la vida económica, cultural y social, de acuerdo con los principios de normalización y autodeterminación, entendiendo a su vez el rol que cumplen las barreras culturales, políticas y prácticas presentes en el contexto. (Becerra et al., 2008)

Desde el punto de vista metodológico, el resultado de las correlaciones aplicando la prueba de Spearman busca relacionar la variable rubro con las siguientes habilidades: laborales, prácticas cognitivo-funcional, prácticas, emocionales, sociales y físico-motoras, y así dar respuesta a nuestro objetivo de investigación.

En primer lugar, se analiza la variable rubro y el enunciado 1 (“disponibilidad”) de la categoría 1 (habilidades laborales), donde se demuestra que el 66,7% de los trabajadores con DI se encuentran trabajando media jornada. Sin embargo, al aplicar la prueba de correlaciones de Spearman entre ambas variables se constata una escasa relación. Según la información teórica existente, la entrada y permanencia en el ámbito laboral, presenta múltiples dificultades para el colectivo de personas en situación de discapacidad, como por ejemplo los prejuicios por parte de los empleadores a la hora de contratar a estas personas, por lo mismo es posible que la disponibilidad descrita en la encuesta esté condicionada más a las expectativas del empleador que a las destrezas del trabajador. (De Jesús et al., 2009)

Por consiguiente, en la categoría mencionada anteriormente (habilidades laborales), enunciado 2 (“necesita incentivos económicos”), da a conocer que el 88,9% de los trabajadores con discapacidad intelectual cuenta con un salario suficiente por parte de la empresa. Mediante la correlación de Spearman, se puede obtener que existe una correlación negativa entre las variables. En la misma categoría (Habilidades laborales), se analiza la variable rubro con el enunciado 3 (situación financiera del trabajador), arroja un resultado del 66,7% de los trabajadores con D.I. no pone obstáculos financieros, a su vez el 22,2% no renuncia a su pensión de invalidez. Existe una relación medianamente significativa según la correlación de Spearman entre las variables.

Bajo la ley 21.015 (Ley de Inclusión Laboral, 2017), la cual motiva tanto a los organismos del gobierno como a las empresas privadas a fomentar la inclusión laboral de individuos con discapacidades en igualdad de oportunidades

y prevenir cualquier tipo de discriminación en base a su condición, establece que el salario en Chile para personas con discapacidad intelectual es equivalente a cualquier otro trabajador.

Pasando a la siguiente categoría (práctico cognitivo-funcional), el primer enunciado (“lectura funcional”) arroja como resultado que de la muestra el 27,8% cuenta con palabras/indicadores/símbolos, otro 27,8% tiene una lectura simple y otro 27,8% lectura fluida, según Spearman no hay una correlación entre la variable y el rubro de la empresa. Continuando con el enunciado 2 (“matemáticas funcionales”), de la categoría 2 (práctico cognitivo-funcional), la variable “contar simple” obtiene una marcación de 7 de 18 respuestas, por parte de las empresas, según Spearman existe una correlación baja, lo que quiere decir que no hay significancia entre el rubro y el enunciado.

Según el DSM-V (2013) las personas con discapacidad intelectual pueden presentar un rendimiento descendido en las capacidades funcionales respecto a las matemáticas y lenguaje. A pesar de lo mencionado, la correlación de Spearman menciona que no es relevante en la contratación de personas en los rubros investigados.

Por otro lado, al estudiar la variable rubro con el enunciado 3 (“atención a la tarea”) de la categoría 2 (práctico cognitivo-funcional) se evidencia que el 61,1% de los trabajadores con D.I. requieren supervisión intermitente para realizar sus tareas. Para constatar, se aplica la prueba de correlaciones de Spearman, dando como resultado que la relación entre ambas variables es estadísticamente baja. Conforme al estudio de Becerra et., al (2008) menciona que la habilidad de atención a la tarea es fundamental para predecir el éxito en el empleo de personas con Discapacidad Intelectual, sin embargo, requieren monitoreo en su puesto de trabajo debido a la exigencia que requieren algunas tareas. El estudio teórico se relaciona con los resultados obtenidos, ya que los trabajadores con DI necesitan apoyo al terminar 2 a 3 tareas.

Para finalizar en la categoría, en el enunciado 4 (“noción del tiempo”), se evidencia que 11 empresas eligieron “Identifica pausas y tiempos para comer”, solo 5 “Sabe decir la hora y los minutos”. No existe una relación estadísticamente significativa entre el rubro de la persona contratada con la noción del tiempo, según la correlación de Spearman, ya que la mayoría de las personas con discapacidad intelectual cuentan con una noción básica en cuanto a la hora o tiempo, esto se debe a que el concepto de tiempo requiere habilidades cognitivas, como la memoria, la planificación y la atención, que pueden estar limitadas en personas con discapacidad intelectual. (Fundación Descúbreme, 2023)

Seguido a esto, se presenta la variable rubro con el enunciado 3 (“secuenciación independiente de tareas”) de la categoría 3 (habilidades prácticas) lo que señala que el 55,3% de los trabajadores con DI realizan de 2 a 3 tareas en secuencia. Esto se comprueba al aplicar la prueba de correlaciones de Spearman, la que determina que entre ambas variables existe una escasa relación estadísticamente significativa. La presente investigación se relaciona con el estudio teórico de Becerra et al., (2008) mencionan que las personas con discapacidad necesitan un nivel alto de habilidades cognitivas para realizar múltiples tareas.

En la categoría analizada anteriormente (Categoría 3: Habilidades prácticas), específicamente en el enunciado 4 (“Habilidad en discriminación de estímulos”) se indica que el 77,8% de los trabajadores con DI distingue entre el material del trabajo, mientras que una menor cantidad (22,2%) requiere de un rasgo externo para distinguir el material de trabajo, a su vez ninguna empresa entrega información sobre que no distinguen entre el material de trabajo. Lo que declara la correlación de Spearman negativa, debido a que la variable con mayor porcentaje aumenta significativamente mientras la otra disminuye.

Por otro lado, según los estudios, la adaptación al empleo en el caso del colectivo de personas con discapacidad intelectual, está relacionado estrechamente con las habilidades adaptativas del trabajador, tales como la

responsabilidad, la gestión económica y de los propios recursos o la planificación de actividades, vale decir que si bien no existe una relación entre el rubro de contratación con las habilidades prácticas demostradas por el trabajador, éstas últimas si son condicionantes, según la teoría, para ingresar y adaptarse a un puesto de trabajo. (Bellamy et al., 1988)

Por último, en el enunciado 6 (“Habilidad en transporte”) de la categoría 3 (Habilidades prácticas) se evidencia que la mayoría de los trabajadores con D.I. necesitan entrenamiento para tomar el autobús de forma autónoma. Lo que se verifica al momento de aplicar la prueba de Spearman, ya que da un resultado de baja correlación entre la habilidad en transporte con el rubro. En este sentido es importante destacar que los resultados obtenidos se complementan con la investigación teórica, donde se explica que los trabajadores con discapacidad necesitan un entrenamiento para adquirir un grado de autonomía en el empleo. (Becerra et al., 2008)

Pasando a la categoría 4 de “habilidades emocionales”, en el enunciado 1 (“iniciativa/motivación”) se declara que el 50% de los empleados esperan directrices para realizar las tareas solicitadas en los diferentes rubros, mientras que un 22,2% siempre busca trabajo y otro 22.2% algunas veces tiene iniciativa para el trabajo. Para corroborar la información se aplica la correlación de Spearman, dando como resultados una relación baja estadísticamente, es decir que no influyen la iniciativa/motivación con el rubro de la empresa. Para reafirmar lo anterior, Becerra et., al (2008) afirma la importancia de utilizar estrategias de motivación en el ámbito laboral para tomar iniciativa y no solo esperar directrices como la mayoría de nuestro grupo objetivo lo hace.

Agregando a lo anterior, el enunciado 2 (“adaptación al cambio”) de la categoría 4, de eso se desprende que un 44,4% se adapta a los cambios, el 33,3% se adapta a los cambios con alguna dificultad y por último el 22,2% requiere una rutina rígida. Al aplicar la correlación de Spearman se obtiene como resultado la existencia de una relación medianamente significativa entre las

variables. De acuerdo con Pallisera et., al. (2005) señala que las personas con D.I en entornos laborales como adaptación al cambio y autorregulación mantienen un buen rendimiento laboral, sin embargo, agrega que hay pocas investigación sobre esta variable, ya que las personas con discapacidad intelectual están en ambientes estructurados o tareas rutinarias.

En el enunciado 3 (aceptación/críticas/estrés) de la categoría 4, se arroja como resultado que un 66,7% acepta críticas/cambia la conducta, un 16,7% contesta/se enfada y un 16,7% acepta críticas/no cambia la conducta. Según la correlación de Spearman, se entrega como resultado que la relación entre las variables es medianamente significativa, lo que quiere decir que si existe una relación entre este enunciado y la variable rubro. Por lo cual se puede observar que el mayor porcentaje de los trabajadores con discapacidad intelectual que se encuentran empleados acepta las críticas y cambia aquella conducta. La teoría menciona que el sujeto con D.I. debe adquirir un sistema conceptual y lingüístico apropiado para poder entender y manejar las distintas exigencias laborales. (Flavell, 1976; Pintrich, 2000)

El último enunciado (“actual/habla con agresividad”) de la categoría 4, constata que el 88,9% nunca ha actuado o hablado con agresividad, mientras que sólo un 11,1% muestra esta conducta de forma mensual. Respecto de lo entregado por la correlación de Spearman indica una relación negativa entre el enunciado y la variable rubro. Esto se contrasta con el estudio de Hill et al., (1985) donde alude que las personas con discapacidad intelectual presentan dificultades para comprender el mundo de las relaciones sociales, emocionales y las habilidades básicas al momento de enfrentar el estrés y frustraciones en el trabajo.

En la categoría 5, en el enunciado 2 (movilidad física) se prueba que el 61.1% se mantiene en movimiento constante, en tanto que el 22.2% tienen más movilidad, utiliza escaleras y obstáculos menores y un 16.7% mantiene una movilidad pobre: está de pie o sentado en un área. Según Spearman entre el

rubro y la movilidad física no existe una relación significativa. Tomando en cuenta la investigación de Becerra et., al (2008), indica que los empleados mantengan un grado de autonomía, se desenvuelvan de manera individual durante su jornada laboral. Esto se relaciona con el proyecto de investigación realizado, ya que nuestra muestra indica que los trabajadores son independientes al momento de realizar sus tareas, teniendo así la autonomía desarrollada y, por tanto, movilidad física constante.

En relación a la categoría anterior, en el enunciado 3 (ritmo de trabajo) se observa que un 50% mantiene un ritmo de trabajo constante, un 33.3% un ritmo de trabajo lento y un 16.7% demuestra algunas veces un ritmo rápido. La correlación de Spearman indica que existe una correlación baja entre el rubro y este enunciado. De acuerdo con la información teórica de Becerra et., al (2008) es necesario poder planificar y entrenar al trabajador antes de situarlo en su puesto de trabajo para que le permitan mantener un ritmo de trabajo según lo que solicita el mundo laboral. Es por ello, que el estudio de Becerra y esta investigación demuestran que los trabajadores con discapacidad intelectual requieren de habilidades relacionadas al ritmo de trabajo.

Para finalizar, en la categoría 6 que habla de la habilidad social, enunciado 1 (“apariencia”), refleja el siguiente resultado: el 94,4% siempre anda limpio y bien vestido, mientras que solo el 5,6% anda limpio, más no bien vestido. La correlación de Spearman establece una relación negativa, debido a que los porcentajes tienen una diferencia significativa. Esto nos lleva a entender que la mayoría de los trabajadores con Discapacidad Intelectual siempre andan limpios y bien vestidos. Comparándolo con el estudio de Suárez et., al (2019) menciona que el desarrollo personal de la persona con discapacidad es fundamental para que el trabajador mantenga su puesto de trabajo. Por ende, tanto el mencionado anteriormente como la presente investigación señalan que la buena apariencia son habilidades que los trabajadores con DI tienen experiencia adquirida y son fundamentales en el mercado laboral.

En el enunciado 2 (“comunicación”) de la categoría anterior, se nos indica que un 66,7% se comunica claramente con frases/signos. Y, por otra parte, un 33,3% tiene habla deficitaria. El resultado según Spearman es de una correlación baja entre ambas variables, lo que implica que existe cierta relación entre el rubro y la comunicación. Dentro de lo mismo, Hill et., al (1985) no menciona la importancia de desarrollar habilidades de comunicación verbal y no verbal, para así aumentar las competencias sociales dentro del empleo. Esto, relacionándose de manera directa con el enunciado 2, ya que un porcentaje mayor de las personas con DI. sabe comunicarse correctamente en su lugar de trabajo.

El enunciado 3 (“interacciones sociales apropiadas”) demuestra que un 50% inicia interacciones sociales frecuentemente, un 33,3% responde apropiadamente y solo un 16,7% inicia interacciones infrecuentemente, dando una baja correlación de Spearman, esto significa que existe cierta relación entre el rubro y las interacciones sociales. Esto se relaciona con el estudio de Hill, Wehman & Goodall (1985) reconocen que las competencias sociales como las relaciones interpersonales con sus pares y supervisores permiten adaptarse al entorno laboral. En el presente estudio, se demuestra que en su mayoría los trabajadores con D.I. inician interacciones sociales con sus compañeros o supervisores.

En lo relacionado con las “Conductas atípicas” (Enunciado 4, de la categoría 6 “Habilidades sociales”) se visualiza que un 55,6% no tiene conductas atípicas, un 27,8% presenta algunas conductas atípicas, y un 16,7% solo demuestra una conducta atípica. Los resultados de la correlación de Spearman nos revelan que existe una relación negativa entre las variables. A pesar de esto, Becerra et., al (2008) menciona que es necesaria una preparación laboral que brinde apoyos a los trabajadores para así poder manejar de mejor manera la autodeterminación o la autonomía, potenciando así las capacidades cognitivas, sobre todo la regulación de la conducta.

El enunciado 5 (“apoyo familiar”) se refiere que un 83,3% recibe mucho apoyo familiar, mientras que un 16,7% recibe apoyos con reserva. Los resultados obtenidos por la correlación de Spearman sugieren que existe una baja correlación entre ambas variables. Sin embargo, la Revista Española sobre Discapacidad Intelectual nos dice que uno de los aspectos más relevantes en el empleo es el entorno familiar (Chadsey, 1986). Esto quiere decir, que independientemente de la baja correlación, sí existe una relación con el estudio de Chadsey, ya que según la muestra de resultados arrojan que la mayoría de los trabajadores con Discapacidad Intelectual requieren de apoyo familiar.

El último enunciado (enunciado 7: “tareas realizadas por el trabajador”) de la categoría 6, muestra que existen 19 variables que las empresas pueden escoger. Dentro de estas, se puede seleccionar más de una opción por empresa. Se obtiene que la opción “barrer” fue la más destacada, con un total de 10 veces, 9 empresas optaron por la opción “quitar polvo”, 8 empresas muestran escoger la variable “almacenar”, 6 empresas optan por “limpieza de habitaciones”.

Seguido a esto, las opciones “instrumental de limpieza ” y “ordenanza ” fueron seleccionadas 4 veces por distintas empresas. Seguido a esto las variables “fregar suelos”, “servir comida” y “trabajo administrativo” se seleccionaron 3 veces por separado. En penúltimo lugar las opciones “fregar platos”, “cadenas productivas”, “hacer fotocopias” y “usar aspiradora” fueron escogidas solo 2 veces. En último lugar, “preparación de alimentos”, “buffet”, “usar lavavajillas”, “mozo de cocina” y “lavandería” fueron alternativas que obtuvieron un total de 1 selección.

En este enunciado, los resultados según Spearman nos dan una correlación alta entre ambas variables. Lo que indica que hay una relación significativa entre el rubro y cada tarea realizada por los trabajadores con Discapacidad Intelectual. El estudio de la Revista Española (2008) concluye que para las personas con discapacidad intelectual en el proceso de inserción laboral requieren de habilidades prácticas, cognitivas y sociales, en el mismo estudio se

resalta que entregar los apoyos adecuados a los trabajadores con DI les permite realizar diferentes tareas labores. El estudio de la Revista Española respalda esta investigación, ya que los trabajadores requieren de aquellas habilidades independiente del rubro.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES

La discapacidad intelectual en Chile ha sido poco visualizada en todos ámbitos, específicamente en lo referente a la participación laboral. El gobierno chileno ha implementado varias políticas y programas para mejorar la inclusión laboral en personas con discapacidad. Sin embargo, teniendo en consideración el estudio ENDISC del año 2022, la tasa de desempleo para personas con discapacidad en Chile era del 56,1%, visualizando este escenario podemos dar cuenta que aún resta para garantizar la igualdad de oportunidades.

Es en este contexto y centrando la atención en el empleo de personas en situación de discapacidad intelectual de la provincia, que se realiza la investigación bajo un paradigma positivista, un enfoque cuantitativo, un alcance de investigación transversal y de tipo descriptivo. Se aplicó la “Ficha de valoración del trabajador” de Virginia Commonwealth University RRTC, 1986 (adaptado por AESE), modificándose y organizando los enunciados según habilidades laborales, prácticas cognitivo-funcional, prácticas, emocionales, físico-motor y sociales del trabajador con DI Este formulario se aplicó a 18 empresas de la Provincia de Concepción.

Además, se utilizó el software SPSS versión Statistics 25 analizando los resultados del formulario según enunciados y correlacionándolos con el rubro utilizando el estadístico descriptivo de Spearman.

Por otro lado, examinamos las medidas de tendencia central tales como: Moda (Mo), Media (Md), Mediana (Me), Desviación Estándar y Shapiro-Wilk. Las que nos indican la dirección hacia donde tienden a inclinarse los datos o donde

estos se agrupan con mayor frecuencia. Si bien desde el punto de vista metodológico la investigación alcanzó gran envergadura, es importante mencionar que la muestra es pequeña por lo cual los resultados pueden verse afectados.

En virtud de lo investigado podemos mencionar que las personas con Discapacidad Intelectual tienen internalizadas habilidades que son requeridas para el empleo, ya sea en el ámbito laboral, práctico cognitivo-funcional, práctico, emocional, físico-motor y social.

También, es necesario resaltar que en las empresas de la provincia de Concepción aún existen barreras culturales, políticas y prácticas debido a que según el análisis teórico realizado aún existe infantilización, prácticas discriminatorias e infravaloración de las competencias de las personas que presentan discapacidad intelectual; a su vez podemos identificar que, si bien se cuenta con políticas públicas, estas aún son insuficiente además de contar con escasa fiscalización y monitoreo.

En virtud de lo anterior, es posible reconocer que si bien la entrada en vigencia de la ley 21.275 que obliga a las empresas la adopción de medidas que faciliten la inclusión, a la fecha el número de gestores de inclusión es baja, y con ello disminuye las opciones de mejorar las condiciones para incorporar a las personas con discapacidad al mundo del trabajo y dar un óptimo plan de inclusión a las empresas.

Pese a lo expuesto en el párrafo anterior, se puede destacar que algunas empresas han establecido políticas específicas de inclusión y diversidad, y han creado programas de apoyo para trabajadores con discapacidad. Estos programas pueden incluir capacitación especializada para los gerentes y empleados, adaptaciones en el espacio de trabajo y la implementación de tecnologías de asistencia para aquellos que lo necesiten.

Además, las empresas pueden trabajar con fundaciones y organizaciones que brindan apoyo a trabajadores con discapacidad, como asesoría para la inclusión en el lugar de trabajo y capacitación en habilidades laborales específicas. Con estas iniciativas, las empresas pueden cultivar una cultura de inclusión, diversidad y apoyo para todos los empleados y también así dar cumplimiento a la normativa vigente.

En relación al primer objetivo específico: Conocer las habilidades laborales y prácticas de personas con Discapacidad Intelectual que se desempeñan en servicios o cadenas productivas de la provincia de Concepción, se obtiene como resultado que para las empresas no influye si los trabajadores trabajan media jornada, ya que según la evidencia un 66,7% de los encuestados se encuentran trabajando en esta modalidad.

Con respecto al incentivo monetario, para las personas con discapacidad intelectual no es relevante, debido a que el salario lo consideran suficiente. Es destacable mencionar que para los trabajadores con DI no es importante el dinero, sino el trabajo.

Acercas de la situación financiera del trabajador en su mayoría los sujetos con discapacidad intelectual no ponen un obstáculo financiero, ya que se sienten conforme con los beneficios que le entregan las empresas. En relación a las habilidades prácticas de los individuos con DI se menciona que requieren desarrollar la lectura y escritura simple, puesto que un 27,8% lee de manera fluida. En esta misma línea en el área de matemáticas el 11,1% realiza operaciones complejas y un 38,5% realiza un conteo simple, por tal razón los trabajadores necesitan adquirir habilidades de matemáticas básicas.

Referente a la “atención a la tarea” la persona con discapacidad intelectual precisa de supervisión baja con un monitoreo intermitente lo que es notable para su autonomía en el trabajo. Considerando la “habilidad en transporte” necesitan entrenamiento para movilizarse en el transporte público y para desplazarse en la vía pública.

En este sentido es importante advertir que para que los trabajadores con discapacidad intelectual logren adquirir un suficiente grado de autonomía en el empleo, no es suficiente con un entrenamiento previo de habilidades laborales, sino es crucial el acompañamiento y supervisión permanente. En torno a habilidades prácticas como el transporte es indispensable monitoreo y realizar los ajustes necesarios cada vez que sean requeridos.

En relación con “secuenciación independiente de las tareas” requieren realizar más de 4 tareas en secuencia, es por ello que es necesario implementar herramientas de apoyo previamente capacitadas en el entorno laboral para asistir a las personas en tareas que exigen un alto nivel cognitivo. De esta manera podrán cumplir con dichas tareas sin la necesidad de la intervención directa del preparador.

Este resultado sin duda contribuye a que estas habilidades se encuentren desarrolladas en las personas con DI gracias a los modelos de apoyo. En la habilidad de “discriminación de estímulos” requieren discriminar estímulos diferenciando el material de trabajo. Para la habilidad de “cruzar la calle” el 38,9 % cruzan 4 carriles con semáforo, por lo que se recomienda trabajar aquellas habilidades.

En consideración de las habilidades físico-motoras los trabajadores con discapacidad intelectual no necesitan en su mayoría cargar gran peso, dado que no es un requisito para las empresas. Además, en “la movilidad física” la mayoría de los empleados con discapacidad intelectual se mantienen en movimiento constante y con “el ritmo de trabajo” las personas con DI tienen un ritmo pausado, pero constante. Por este motivo, las herramientas que le entrega al trabajador como el entrenamiento previo a desarrollar la tarea le permiten mantener un ritmo de trabajo en movimiento.

Con respecto a las “tareas realizadas por el trabajador” han realizado distintas tareas en las empresas las cuales se dividieron en: limpieza y orden,

multitareas, trabajo administrativo y atención al cliente arrojando mayor cantidad de trabajadores en categorías como limpieza/orden y multitareas.

Es de suma importancia mencionar que estas últimas dos variables permiten dar cuenta de los rubros más ejercidos de los trabajadores con discapacidad intelectual. Aún más, esto implica que las personas con discapacidad pueden realizar distintas tareas en el mismo trabajo.

Siguiendo con el segundo objetivo específico: Conocer las habilidades sociales y emocionales de personas con Discapacidad Intelectual que se desempeñan en servicios o cadenas productivas de la provincia de Concepción, los resultados nos arrojan que en las habilidades sociales existe una baja relación estadística.

Conforme a ello, en “apariencia” el 99,4% de los trabajadores con DI presentan una higiene y cuidado personal adecuado al contexto laboral. Complementando lo anterior Verdugo & Gutiérrez (2009) explican que las personas con discapacidad tienen limitaciones en la conducta adaptativa, específicamente, las habilidades prácticas las cuales se relacionan con actividades de la vida diaria como: aseo, vestimenta, higiene, entre otras. Lo cuales requieren de apoyos para desenvolverse en la vida cotidiana.

No obstante, en esta investigación se demuestra que los trabajadores con D.I mantienen una buena apariencia en el rubro que se desempeñan, esto se debe a la formación que reciben de los modelos de empleo (Cevallos & Torres, 2021) los cuales desarrollan aquellas habilidades en personas con DI según lo que exige el mercado laboral actual.

Otro aspecto importante que se obtiene como resultado es que en las habilidades de comunicación de los sujetos con discapacidad se encuentran en la mayoría desarrolladas, ya que se expresan de manera clara a través de frases o signos. Respecto a las “interacciones sociales apropiadas” el 50% de los

empleados con DI toman la iniciativa de manera frecuentemente para interactuar con sus compañeros de trabajo.

Acerca de “la conducta atípica” cabe señalar que el 50% de los trabajadores con discapacidad intelectual no tiene conductas atípicas, sin embargo, la otra mitad requiere una preparación laboral que les brinde apoyo para manejar habilidades como la autorregulación y la conducta apropiada en su puesto de trabajo. Vale la pena señalar, que “el apoyo familiar” que tienen las personas con DI es fundamental para mantener y conseguir empleo, pues el 83,3 % de los trabajadores tienen el apoyo de sus familiares.

Por otro lado, en las habilidades emocionales se obtiene un resultado medianamente significativo en la mayoría de las respuestas, significando que está habilidad sí influyen en el rubro que se desempeña el trabajador con DI. En cuanto a la iniciativa y motivación de las personas con discapacidad intelectual el 50% de los trabajadores esperan directrices para ejercer las tareas, en virtud de ello se recomienda establecer una rutina de tareas que considere el ritmo del trabajador.

Es importante destacar que se deben desarrollar las habilidades emocionales como tomar la iniciativa/ motivación que son fundamentales para el desempeño de la persona con D.I. para mantener buenas relaciones sociales con sus compañeros de trabajo e incluso con su supervisor.

Referente a la “adaptación del cambio” el 44% logra adaptarse a los cambios, no obstante, un porcentaje no menor se adapta a los cambios con dificultades y requieren de rutinas rígidas. Siguiendo con la “aceptación/ críticas y estrés” la mayoría de los sujetos con DI tienen capacidades para aceptar las críticas y modificar la conducta.

Finalmente, con el enunciado “actúa/ habla con agresividad” las personas con discapacidad intelectual resuelven de manera pacífica los conflictos, puesto que el 88,9% nunca manifiestan conductas de agresividad. Vale decir, que, en

función al ingreso y permanencia al empleo, desde la perspectiva de los empleadores, las habilidades emocionales si logran ser condicionantes para las personas en situación de discapacidad.

En relación con el último objetivo específico: Interpretar la percepción de las personas responsables del desempeño laboral del trabajador con Discapacidad Intelectual, podemos mencionar que los jefes directos perciben al empleado de manera positiva, destacando las actitudes y responsabilidades que el trabajador tiene sobre su trabajo. Es digno de destacar, que las personas que tienen la responsabilidad de monitorear a los empleados con DI lo hacen sin recibir un incentivo monetario y que por su cargo tienen mayores deberes en la empresa, pero a pesar de eso tienen la disposición, y, además, se encuentran en su mayoría capacitados para trabajar con personas con discapacidad, debido a que conocen las características de sus trabajadores.

De acuerdo con los objetivos de investigación, se rechaza la hipótesis 0 (“H0: Para el desempeño laboral de jóvenes y adultos con discapacidad intelectual no son requeridas las habilidades según el área o rubro de desempeño”) y se acepta la Hipótesis 1: Para el desempeño laboral de jóvenes y adultos con discapacidad intelectual son requeridas las mismas habilidades no importando el área o rubro de desempeño.

Puesto que la investigación arroja que existe una relación estadísticamente baja entre el rubro y las habilidades requeridas para el trabajo, es decir, a la hora de contratación y permanencia en el empleo, las habilidades no condicionan el tipo de empleo o rubro en el que se desempeña el trabajador con discapacidad intelectual.

Dentro del estudio se presentan diversas limitaciones, en primer lugar, las empresas se muestran distante al momento de hablar sobre el tema de discapacidad, aún más si es intelectual. Con respecto, a las personas encargadas de recepción, cuando se entabló una conversación, no contaban con información clara sobre lo que es la Discapacidad Intelectual o no estaban

actualizadas sobre los diagnósticos de sus trabajadores. Esto hacía que la persona tuviera que investigar si en realidad la empresa contrata o tiene a personas con DI a su cargo. Sin embargo, los jefes directos de los trabajadores con D.I si tenían conocimiento sobre la discapacidad y sus características.

Otra limitación que se presentó en el estudio es la escasa población investigada, pues de una gran cantidad de empresas solo se obtuvo respuesta de 18. A estas se fue de manera presencial, se entregó información sobre el proyecto de tesis y se solicitó su participación. Una baja población respondió la encuesta vía correo y sin necesidad de una visita presencial. Es importante destacar, que una baja cantidad de empresas que tenían la intención de responder no pudieron hacerlo durante la jornada laboral. Se cree que esto es debido al escaso tiempo que tienen los gerentes o jefes directos de los trabajadores con DI para responder.

La siguiente limitación fue implementar una ficha previamente validada, debido a que no se ajustaba a la realidad chilena. Ya sea hacia donde estaba orientado el estudio (más tareas de limpieza y orden en vez de atención al cliente, multitareas y trabajo administrativo), el vocabulario y algunas preguntas que no se ajustaban a la investigación.

Nuestra investigación sobre las habilidades que requieren las personas con discapacidad intelectual para la inserción laboral colabora a futuras investigaciones, ya que es un estudio relevante en la actualidad y muy poco trabajado, pues la mayoría de las investigaciones se enfocan en las discapacidades físicas motoras, visuales o auditivas.

Respecto a la proyección es importante destacar que esta investigación permite entregar a los centros encargados de preparar a las personas con DI habilidades que requieren trabajar tanto jóvenes como adultos. También, se entrega un perfil sociolaboral a las empresas sobre las habilidades que tienen las personas con DI y las que se deben tener en cuenta en su desempeño laboral.

Si bien el estudio tiene como población solo la Provincia de Concepción, sería interesante hacer la investigación con mayor número de empresas, y, además, futuros estudios a nivel regional o nacional.

El aporte en el conocimiento de las habilidades requeridas en la participación de las empresas de personas con discapacidad intelectual brinda información relevante no solo a las empresas, pues se puede entregar a las escuelas especiales para que el currículum de éstas se dirija a aquellas habilidades que son requeridas por la empresa, que se menciona en las discusiones son las mismas sin importar el rubro en el que se pueden desempeñar sus alumnos.

Se puede vincular la investigación del texto y el perfil de egreso de Pedagogía en educación diferencial de la Universidad San Sebastián (área responsabilidad frente la docencia), de manera que el presente estudio aporta en los proyectos de investigación vinculados a su práctica y a su contexto. Considerando los elementos propios de la metodología investigativa, desde una visión integral de la persona y su comunidad, pues proporciona información relevante para la comunidad educativa de los centros laborales, o brinda información a las empresas sobre la empleabilidad y la posibilidad de oportunidades de desempeño laboral, abriendo campo a las personas en situación de discapacidad, en especial a personas con DI.

Otra de las áreas del perfil de egreso es el área formación integral, donde da conocimiento el estudio hace partícipe en la construcción de comunidades sociales y profesionales, colaborando en el desarrollo de proyectos que respondan a las necesidades del ámbito sociopolítico del país, resultantes del compromiso de una ciudadanía responsable con las personas y con el medio, mediante el estudio y reconocimiento de leyes y circunstancias donde se da a conocer una inclusión en todas las áreas.

A pesar de todo lo políticamente instaurado siguen existiendo falencias y poca demostración concreta sobre las oportunidades de incorporación al campo

laboral de personas en situación de discapacidad. Es por esto, que ampliar la visión observando falencias de inclusión, se puede mejorar la calidad de vida y oportunidades de todas las personas, en específico como docente de educación diferencial los estudiantes que presentan NEE o personas que necesitan un apoyo más extenso, como lo son las personas con Discapacidad Intelectual.

REFERENCIAS

- Cassany, D. (1993). *Reparar la escritura. Didáctica de la corrección de lo escrito*. Graó.
- Bautista, R. (2000). *Necesidades educativas especiales*. Ediciones Aljibe. <https://digital-uss-cl.bdigitaluss.remotexs.co/ebooks/8656-Necesidades-educativas-especiales/>
- Analuisa, T., Román, V., & González, E. (2020). La inserción laboral de personas con discapacidad en el campo empresarial. *593 digital Publisher CEIT*, 5(3), 38-48. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7898165>
- Vilà Suñé, M., Pallisera, M., & Fullana, J. (2012). La inclusión laboral de los jóvenes con Discapacidad Intelectual: Un reto para orientación psicopedagogía. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 23(1), 85-93. <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338230790008.pdf>
- Sempertegui, M. (2015). Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas: Algunas reflexiones para un debate necesario. *Trabajo y sociedad*, (25), 405-442.

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712015000200023&lang=es

Montero, L. (1991). El informe Warnock. *Cuadernos de pedagogía*. 197(1), 15-16. <https://blocs.xtec.cat/educacioespecialssdh/files/2009/01/informe-warnock.PDF>

Hernández, Ávila., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta*. 2(1), 75-79. <https://www.lamjol.info/index.php/alerta/article/view/7535/7746>

Suarez, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14(1), 67-84. <https://revistas.uvigo.es/index.php/reined/article/view/2066/2030>

Ley N° 21.015. Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral (15 de junio de 2017). En la Biblioteca del Congreso Nacional. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1103997>

Organización de las Naciones Unidas. (2006). Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. <https://hdl.handle.net/20.500.12365/18054>

Organización Mundial de la Salud. (2011). Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud. Grafo, S.A <http://ldigital.uss.cl.bdigitaluss.remotexs.co/ebooks/41053-CIF/>

Ley N° 20.845 De inclusión escolar que regula la admisión de los y las estudiantes, elimina el financiamiento compartido y prohíbe el lucro en establecimientos educacionales que reciben aportes del estado. (08 de junio 2015). En la Biblioteca del Congreso Nacional. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1078172>

"Política de Vinculación con el Medio." Universidad de Santiago de Chile, (2020)
https://www.usach.cl/sites/default/files/documentos/files/Poli%CC%81tica-de-Vinculacio%CC%81n-con-el-Medio-USACH_2020-2030.pdf.

Ley 20.422. Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de las Personas con Discapacidad (10 de febrero 2010).
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1010903>

Ley N.º 21.275. Modifica el Código del Trabajo, para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad (21 de octubre 2020).
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1150763>

Ley N.º 20.267. Crea el sistema nacional de certificación de competencias laborales y perfecciona el estatuto de capacitación y empleo. (25 de junio 2008). <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=272829>

Decreto 87. Aprueba planes y programas de estudio para personas con deficiencia mental (05 de febrero 2015).
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=8969&idVersion=2015-02-05&idParte=>

Decreto 170. Fija normas para determinar los alumnos con necesidades educativas especiales que serán beneficiarios de las subvenciones para educación especial. (21 de abril del 2010).
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1012570&idVersion=2010-08-25&idParte=8912177>

Servicio Nacional de la Discapacidad. (2022). III estudio Nacional de la Discapacidad 2022.
https://www.senadis.gob.cl/pag/693/2004/iii_estudio_nacional_de_la_discapacidad

Servicio Nacional de la Discapacidad. (2022). Resultados III ENDISC Región del Biobío.

https://www.senadis.gob.cl/pag/706/2019/datos_iii_endisc_region_de_bio_bio

Instituto Nacional de Estadística (2004) Resultado Nacional. Prevalencia de personas con Discapacidad en Chile. https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/discapacidad/publicaciones-y-anuarios/primer-estudio-nacional-de-la-discapacidad-en-chile-endisc-cif-chile-2004/presentacion-resultados-estudio-nacional-de-la-discapacidad.pdf?sfvrsn=3bcf2aec_2

Fundación Descúbreme. Promover, facilitar y difundir la inclusión de las personas con discapacidad cognitiva (2023). <https://www.descubreme.cl/>

Diploma de Habilidades Laborales. (2023) Universidad Andrés Bello. <https://facultades.unab.cl/educacionycs sociales/diploma-habilidades-laborales/>

Declaración de Singapur (2010). <https://www.conicyt.cl/fondap/files/2014/12/DECLARACION%20SINGAPUR.pdf>

Silva, X., & Véliz, M. (2022) *El empleo protegido para las personas con discapacidad del sector privado en el Ecuador* [Tesis para optar al título de abogado, Universidad particular San Gregorio de Portoviejo]. <http://repositorio.sangregorio.edu.ec/bitstream/123456789/3085/3/SILVA%20BRIONES%20XIOMARA%20MARCELA-VÉLIZ%20VERGARA%20MELANIE%20BRIGGITTE.pdf>

Molina, I. (2016). Empleo con Apoyo, hacia la inclusión laboral de las personas con síndrome de Down. *Down España*, 20(10), 13-14. http://riberdis.cedid.es/bitstream/handle/11181/4954/Empleo_con_apoyo.pdf?sequence=1&rd=0031320723728914

- Cevallos, N., Torres, M. (2021). *Inserción laboral en personas con Discapacidad Intelectual Leve* [Tesis para optar a la licenciatura en Terapia Ocupacional, Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/68638/1/CD%20132-%20CEVALLOS%20CAMPUZANO%2c%20NICOLLE%20DEYANIRA%3b%20TORRES%20INTRIAGO%2c%20MARIA%20DE%20LOS%20ANG ELES.pdf>
- Vidal Espinoza, Rubén O, & Cornejo Valderrama, Carolina. (2016). Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusión al empleo. *Papeles de trabajo - Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Sociocultural*, (31), 110-119. <http://www.scielo.org.ar/pdf/paptra/n31/n31a07.pdf>
- Carmona, M., Fernández, R. & Homet, G. (2021). Calidad de vida e inserción laboral de personas con trastorno mental grave. *Revista Puertorriqueña de psicología*, 31(2), 342-355. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8105990>
- Parker, V., Blanch, J., Ordenes, F., & Navarro, D. (2020). Apoyos para la inclusión laboran en Santiago de Chile: Narrativa de expertos y experiencias de personas con Discapacidad Intelectual. *Revista Latinoamericana en Discapacidad, Sociedad y Derechos Humanos*, 4(2), 93-109. https://www.researchgate.net/profile/Daniela-Navarro-18/publication/359559728_Apoyos_para_la_inclusion_laboral_en_Santiago_de_Chile_Narrativa_de_expertos_y_experiencias_de_personas_con_discapacidad_intelectual/links/624364528068956f3c57b115/Apoyos-para-la-inclusion-laboral-en-Santiago-de-Chile-Narrativa-de-expertos-y-experiencias-de-personas-con-discapacidad-intelectual.pdf
- Esmeral, J., & Sánchez, P. (2022). *La inclusión laboral de personas con diversidad funcional e imagen corporativa en empresas en Colombia: caso Securitas, Sodimac Homecenter y Alkosto.*

https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/4459/ADM_10208_32376_2022_1.pdf?sequence=7&isAllowed=y

Vidal, R, Cornejo, C., & Arroyo, L. (2013). La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. *Convergencia educativa*, (2), 94-95.
<https://revistace.ucm.cl/article/view/273/256>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2010). Declaración de Singapur sobre la integridad en la investigación.
<https://www.conicyt.cl/fondap/files/2014/12/DECLARACI%C3%93N-SINGAPUR.pdf>

Comité Ético Científico de la Universidad San Sebastián (CEC-USS). Comités USS. Recuperado el 20 de octubre del 2023.
<https://investigacion.uss.cl/comites/>

Castillo., M., & Cadena., P. (2019). El papel de las competencias laborales en el ámbito educativo: una perspectiva de reflexión e importancia. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 14(1), 30-51.
[http://www.spentamexico.org/v14-n1/A3.14\(1\)30-51.pdf](http://www.spentamexico.org/v14-n1/A3.14(1)30-51.pdf)

Ramírez, G. R., Gálvez, L. C., Álvarez, I. C. C., & Márquez, A. L. R. (2019). Las funciones ejecutivas y la lectura: Revisión sistemática de la literatura. *Informes Psicológicos*, 19(2), 81-94.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7044260>

Velásquez, F., Machuca B. & Lagos, J. (2019). Evaluación y apoyos a la conducta adaptativa en niños/as chilenas. *Revista Reflexión e Investigación Educativa*, 2(1), 1-13.
<https://revistas.ubiobio.cl/index.php/REINED/article/view/3854/3636>

Montecino, J. & Muñoz, J. (2019). Inteligencia emocional: una clave para el éxito académico. *Revista Reflexión e Investigación Educativa*, 2(1), 93-106.
<https://revistas.ubiobio.cl/index.php/REINED/article/view/3860/3641>

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2017). Habilidades para la vida: Herramientas para el Buen Trato y la Prevención de la Violencia. <https://www.unicef.org/venezuela/informes/habilidades-para-la-vida-herramientas-para-el-buentrato-y-la-prevención-de-la-violencia>

Fundación Chilena para la Discapacidad. Quienes somos (2023). Consultado el 30 de octubre del 2023, de <https://fchd.cl/>

Universidad San Sebastián. Reglamento interno del comité ético científico de la Universidad San Sebastián, CEC-USS. Artículo 4°. Consultado el 30 de octubre del 2023. <https://investigacion.uss.cl/comites/>

Paz-Maldonado, E., & Silva-Peña, I. (2021). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saúde e Sociedade*, 29(4). <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/TqjdMQRZgwrnN6pRxCKfqiD/?lang=es&format=pdf>

Mayorga, P. (2018). La inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual en Chile. [Tesis para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/146846/La-inclusión-laboral-de-las-personas-con-discapacidad-intelectual-en-Chile.pdf?sequence=1>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Centro interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Personal. *Persona con discapacidad*. Consultado el día el 16 de noviembre del 2023, de <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/4221>

SENADIS Ministerio de Desarrollo Social y Familia. Derecho. *Leyes y Decretos con Fuerza de Ley en materia de Discapacidad*. Consultado el 17 de noviembre del 2023, de https://www.senadis.gob.cl/pag/292/1548/leyes_y_decretos_con_fuerza_de_ley_en_materia_de_discapacidad

- Plena inclusión. (1 de febrero de 2022). *La discapacidad intelectual tiene una nueva definición y la explicamos*. Consultado el 01 de febrero de 2022. <https://www.plenainclusion.org/noticias/la-discapacidad-intelectual-tiene-una-nueva-definicion-y-la-explicamos/>
- Bizneo blog. Reclutamiento y Selección. *Tipos de competencias laborales/ cuáles son las más demandadas*. Consultado el 10 de noviembre de 2023, de <https://www.bizneo.com/blog/tipos-de-competencias-laborales/>
- Guzmán, M. (2020). Desarrollo de competencias básicas de investigación. *Ajayu. Órgano de difusión científica del Departamento de Psicología de la Universidad Católica Boliviana San Pablo*, 18(1), 24-51. <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=461562776002>
- De Jesús, A., Girón, I., & García, G. (2009). Relación entre la modalidad de empleo y el nivel de calidad de vida laboral de personas con Discapacidad Intelectual. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 22(2), 1-50. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18111430018>
- Berruezo, P. (2000). El contenido de la psicomotricidad. *Psicomotricidad: prácticas y conceptos*, vol. (2)22, 43-99. <https://www.redalyc.org/pdf/274/27414780003.pdf>
- Restrepo, G., Calvachi, L., Cano, I., & Ruiz, A. (2019). Las funciones ejecutivas y la lectura: Revisión sistemática de la lectura. *Informes Psicológicos*, 19(2), 81-94. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7044260>
- Duque, J., García, M., & Hurtado, A. (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. *Estudios Gerenciales*, 33(), 250-260. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592317300475?ref=pdf_download&fr=RR-2&rr=83933ea0edcf282c

- Cevallos, N., & Torres, M. (2021). *Inserción laboral en personas con Discapacidad Intelectual Leve*. [Tesis de grado, Universidad de Guayaquil]. Repositorio Educativo. <https://repositorio.ug.edu.ec/server/api/core/bitstreams/9999b2ee-7d4b-48a2-9fea-1a72624d3544/content>
- Ramírez, L., & Medina, G. (2008). Educación basada en competencias y el proyecto Tuning en Europa y Latinoamérica.
- Vera, M., López, F., Valle, V., & Mazacón, M. (2017). Habilidades sociales. *Revista Salud y Ciencias*, 1(2), 8-15. https://scholar.google.com.ec/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=rsH66VMAAAAJ&citation_for_view=rsH66VMAAAAJ:d1gkVwhDpl0C
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Centro interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Personal. *igualdad de oportunidades y de trato*. Consultado el día el 21 de diciembre de <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/lang-es/index.htm>

ANEXOS

Anexo 1. Carta a empresas



Sr/a encargado/a de RR.HH

Comuna de Concepción

Presente

Junto con saludar, y por medio de la presente, las estudiantes de la carrera de Pedagogía en Educación Diferencial de la Universidad San Sebastián Srtas. María José Arroyo Flores Rut 20.021.254-1; Camila Belén Olate Vera, Rut 19.121.753-5; Darling Esmirna Rey Ojeda Rut: 18.684.469-6; Alicia Cristina Rubio Torres, Rut 19.157.412-5. Se encuentran realizando el Proyecto que conduce a su grado académico de "INCLUSIÓN Y PREPARACIÓN LABORAL EN ADULTOS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN EMPRESAS CHILENAS."

En este contexto, solicitan a Ud. Tener a bien autorizar el trabajo realizado por las estudiantes a su empresa, con el objetivo de: Recopilar información sobre la inclusión y preparación laboral en adultos con Discapacidad Intelectual en empresas chilenas".

La información obtenida de la aplicación de estas técnicas será tratada en forma confidencial y solo será utilizada para los fines de la investigación.

Sin otro particular,

Saluda Atentamente,
Rodrigo Pradenas Aravena

Director de Carrera de Pedagogía en Educación Diferencial

Rodrigo.pradenas@uss.cl



UNIVERSIDAD
SAN SEBASTIAN
VOCACIÓN POR LA EXCELENCIA
FACULTAD DE EDUCACIÓN

Para dar una respuesta por favor contactarse a:

María José Arroyo Flores

marroyof@correo.uss.cl

+56 971 950 337

Anexo 2. Carta a fundaciones

Estimada fundación

Comuna de Concepción

Presente

Junto con saludar, y por medio de la presente, los estudiantes de la carrera de **Pedagogía en Educación Diferencial de la Universidad San Sebastián** Srtas. María José Arroyo Flores Rut 20.021.254-1; Camila Belén Olate Vera, Rut 19.121.753-; Darling Esmirna Rey Ojeda, Rut: 18.684.469-6; Alicia Cristina Rubio Torres, Rut: 19.157.412-5. Se encuentran realizando el **Proyecto** que conduce a su grado académico de “PERFIL SOCIOLABORAL DE JÓVENES Y ADULTOS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN EMPRESAS DE LA PROVINCIA DE CONCEPCIÓN”

En este contexto, solicitan a Ud. Tener a bien autorizar el trabajo realizado por las estudiantes, con el **objetivo**: Describir las habilidades sociolaborales que presentan las personas con Discapacidad Intelectual que se desempeñan en servicios o cadenas productivas de la comuna /provincia de Concepción.

La información obtenida de la aplicación de estas técnicas será tratada en forma confidencial y solo será utilizada para los fines de la investigación.

Sin otro particular,

Saluda Atentamente,

Anexo 3. Instrumento adaptado

FICHA DE VALORACIÓN DEL TRABAJADOR

©Virginia Commonwealth University
RRTC, 1986 (adaptado por AESE)

Nombre del jefe directo:

Nombre del PL:

Empresa:

Fecha de la exploración:

Tipo: Inicial Seguimiento/Contraste__Seguimiento/No contraste

N.º de horas trabajadas por semana:

N.º de meses trabajados por año:

Dirección del trabajador:

Teléfono:

I. Dimensión: Habilidades laborales.

| | | | | | |
|--------------|-----------------------|----------------------------|------------------------|-----------------------|--------------------------|
| 1 | <i>Disponibilidad</i> | Trabaja en fines de semana | Trabaja por las noches | Trabaja media jornada | Trabaja jornada completa |
| | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ |
| Comentarios: | | | | | |

| | | | | | |
|--------------|--------------------------------|---------------------------------|------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 2 | <i>Necesita reforzamientos</i> | Frecuentes , durante las tareas | Reforzamientos diarios | Reforzamientos semanales | El salario es suficiente |
| | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ |
| Comentarios: | | | | | |

| | | | | |
|--|--------------------------------------|---|------------------------------------|---|
| <i>Situación financiera del trabajador</i> | No renuncia al subsidio estatal | Quiere ½ jornada sin perder el subsidio | Quiere trabajar y otros beneficios | No pone ningún obstáculo de tipo financiero |
| ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ |
| Comentarios: | | | | |
| | | | | |
| <i>Beneficios laborales</i> | ⇒ Ninguno | | | |
| ⇒ | ⇒ Baja por enfermedad | | | |
| | ⇒ Beneficios médicos (seguro médico) | | | |
| | ⇒ Vacaciones pagadas | | | |
| | ⇒ Beneficios odontológicos | | | |
| | ⇒ Descuentos para los trabajadores | | | |
| | ⇒ Comidas gratuitas o rebajadas | | | |

II. Dimensión: Práctico Cognitivo- Funcional

| | | | | | |
|---|--------------------------|---------|---------------------------------------|----------------|----------------|
| 1 | <i>Lectura funcional</i> | Ninguna | Palabras/ indicadores/ símbolos | Lectura simple | Lectura fluida |
|---|--------------------------|---------|---------------------------------------|----------------|----------------|

| | | | | | |
|--------------|---|---|---|---|---|
| | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ |
| Comentarios: | | | | | |

| | | | | | |
|--------------|--------------------------------|---------|---------------|----------------------|-----------------------|
| 2 | <i>Matemáticas funcionales</i> | Ninguna | Contar simple | Sumas/restas simples | Operaciones complejas |
| | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ |
| Comentarios: | | | | | |

| | | | | | |
|--------------|--------------------|--------------|----------------|---------------------|----------------------|
| 3 | <i>Orientación</i> | Área pequeña | Una habitación | Varias habitaciones | Edificio con plantas |
| | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ |
| Comentarios: | | | | | |

| | | | | | |
|--------------|--|----------------------------------|---|---|--|
| 4 | <i>Atención a la tarea/perseverancia</i> | Requiere indicaciones frecuentes | Indicaciones intermitentes. Requiere alta supervisión | Indicaciones intermitentes. Requiere baja supervisión | Indicaciones infrecuentes. Requiere baja supervisión |
| | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ |
| Comentarios: | | | | | |

| | | | | | |
|--------------|--------------------------|---|---------------------------------------|--------------------|------------------------------------|
| 5 | <i>Noción del tiempo</i> | No tiene conciencia del tiempo ni del reloj | Identifica pausas y tiempo para comer | Sabe decir la hora | Sabe decir las horas y los minutos |
| | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ |
| Comentarios: | | | | | |

III. Dimensión: Habilidades Prácticas

| | | | | | | |
|--------------|-------------------|--------------------------|--|-----------------------------|----------------------------|-------------------|
| 1 | <i>Transporte</i> | Transporte no disponible | Tiene acceso a servicios de transporte especializado | Vive en una ruta de autobús | La familia lo transportará | Transporte propio |
| | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ |
| Comentarios: | | | | | | |

| | | | | | |
|--------------|--|---------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------|
| 2 | <i>Secuenciación independiente de las tareas</i> | No puede realizar tareas en secuencia | Realiza 2-3 tareas en secuencia | Realiza 4-6 tareas en secuencia | Realiza más de 7 tareas en secuencia |
| | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ |
| Comentarios: | | | | | |

| | | | | |
|--------------|---|--|---|---|
| 3 | <i>Habilidad en discriminación de estímulos</i> | No puede distinguir entre el material de trabajo | Distingue entre material con un rasgo externo | Distingue entre el material del trabajo |
| | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ |
| Comentarios: | | | | |

| | | | | | | |
|--------------|------------------------|---------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| 4 | <i>Cruzar la calle</i> | Ninguna | Cruzar 2 carriles con semáforo | Cruzar 2 carriles sin semáforo | Cruzar 4 carriles con semáforo | Cruzar 4 carriles sin semáforo |
| | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ |
| Comentarios: | | | | | | |

¿Qué tareas han estado realizando las personas con discapacidad?

- | | | |
|-------------------------|----------------------------|--------------------------|
| ⇒ Preparación alimentos | de ⇒ Limpieza habitaciones | de ⇒ Cadena productiva |
| ⇒ Buffet | ⇒ Instrumental limpieza | de ⇒ Ordenanza |
| ⇒ Quitar el polvo | ⇒ Usar el lavavajillas | ⇒ Lavandería |
| ⇒ Almacenar | ⇒ Mozo de cocina | ⇒ Jardinería |
| ⇒ Barrer | ⇒ Fregar platos | ⇒ Hacer fotocopias |
| ⇒ Clasificar | ⇒ Fregar suelos | ⇒ Trabajo administrativo |
| ⇒ Usar la aspiradora | ⇒ Servir comida | ⇒ |

| | | | | | |
|--------------|--------------------------------|--|---|--|------------------|
| 5 | <i>Habilidad en transporte</i> | Necesita entrenamiento para el autobús | Utiliza el autobús independiente e/ no transborda | Utiliza el autobús independiente e/ transborda | Se defiende solo |
| | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ |
| Comentarios: | | | | | |

IV. Dimensión: Habilidades Emocionales

| | | | | | |
|--------------|------------------------------|--------------------------|--------------------|--------------------------------|-----------------------|
| 1 | <i>Iniciativa/motivación</i> | Evita la siguiente tarea | Espera directrices | Algunas veces tiene iniciativa | Siempre busca trabajo |
| | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ |
| Comentarios: | | | | | |

| | | | | | |
|---|-----------------------------|----------------------------|---|---|-------------------------|
| 2 | <i>Adaptación al cambio</i> | Requiere una rutina rígida | Se adapta a los cambios con gran dificultad | Se adapta a los cambios con alguna dificultad | Se adapta a los cambios |
|---|-----------------------------|----------------------------|---|---|-------------------------|

| | | | | |
|--------------|---|---|---|---|
| ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ |
| Comentarios: | | | | |

| | | | | | |
|--------------|---|------------------------|--------------------------------|---|---|
| 3 | <i>Aceptación/ críticas/ estrés</i> | Contesta/ se enfada | Se retira en silencio | Acepta críticas/ no cambia la conducta | Acepta críticas/ cambia la conducta |
| | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ |
| Comentarios: | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------|--|--------------|-------------|--------------|--------------|-------|
| 4 | <i>Actúa/habla con agresividad</i> | Cada hora | Diariamente | Semanalmente | Mensualmente | Nunca |
| | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ |
| Comentarios: | | | | | | |

VI. Dimensión: Habilidades Físico- motoras

| | | | | | |
|--------------|--|---------------------|----------------------------|------------------------|-----------------------|
| 1 | <i>Fuerza: levantar y cargar</i> | Poca (0-2 Kg) | Un poco más (2-5 Kg) | Normal (5-15 Kg) | Mucha (> 15 Kg) |
| | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ |
| Comentarios: | | | | | |

| | | | | |
|--------------|-----------------------------|--|---|-------------------------------|
| 2 | <i>Movilidad física</i> | Movilidad pobre/ Estar de pie o sentado en un área | Más movilidad/ escaleras, obstáculos menores | Plenas habilidades físicas |
| | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ |
| Comentarios: | | | | |

| | | | | | |
|--------------|-----------------------------|-------|--------------------|--|-----------------------------|
| 3 | <i>Ritmo de trabajo</i> | Lento | Ritmo constante | Por encima de lo normal/algunas veces ritmo rápido | Ritmo rápido continuo |
| | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ |
| Comentarios: | | | | | |

VII. Dimensión: Habilidades Sociales

| | | | | | |
|---|-------------------|--------------------------------|----------------------------|------------------------------------|------------------------------|
| 1 | <i>Apariencia</i> | Descuidado/ poca higiene | Descuidado o/ limpio | Pulcro/ pero no bien vestido | Pulcro/ y bien vestido |
| | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ |

Comentarios:

| | | | | | |
|--------------|---------------------|------------------------|-------------------------------|-------------------|--|
| 2 | <i>Comunicación</i> | Utiliza sonidos/gestos | Utiliza palabras clave/signos | Habla deficitaria | Se comunica claramente con frases/signos |
| | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ |
| Comentarios: | | | | | |

| | | | | | |
|--------------|--|---------------|-------------------------|--|--|
| 3 | <i>Interacciones sociales apropiadas</i> | No interactúa | Responde apropiadamente | Inicia interacciones sociales infrecuentemente | Inicia interacciones sociales frecuentemente |
| | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ |
| Comentarios: | | | | | |

| | | | | | |
|--------------|-------------------------|---------------------------|----------------------------|----------------------|-----------------------------|
| 4 | <i>Conducta atípica</i> | Muchas conductas atípicas | Algunas conductas atípicas | Una conducta atípica | No tiene conductas atípicas |
| | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ | ⇒ |
| Comentarios: | | | | | |

| | | | | | |
|---|-----------------------|---------------------------|-------------|------------------------|-------------|
| 5 | <i>Apoyo familiar</i> | Negativo sobre el trabajo | Indiferente | Dan apoyo con reservas | Mucho apoyo |
|---|-----------------------|---------------------------|-------------|------------------------|-------------|



Comentarios:

Complicaciones y condiciones médicas:

Comentarios sobre el desempeño del trabajador: