



**UNSAM**

UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE  
SAN MARTÍN

**INSTITUTO DE CIENCIAS DE LA  
REHABILITACIÓN Y EL MOVIMIENTO**

**LICENCIATURA EN TERAPIA OCUPACIONAL**

**ASIGNATURA: DISEÑO DE TRABAJO FINAL**

**Equipo Docente:**

- Dra. Mariela Nabergoi
- Lic. TO Luisa Rossi
- Esp. TO Andrea Albino
- Lic. TO Florencia Itovich
- Lic. TO Macarena Lopez

**Docente supervisora:**

- Lic. TO Florencia Itovich

“Destrezas de ejecución implicadas en la adquisición y sostenimiento de un empleo con apoyo”

**Grupo N°7 - 2018:**

- Bisu, Florencia Daniela - 36.687.430 - florenciabisu@gmail.com
- De Gregorio, Agustina - 37.989.968 - agusdegregorio@hotmail.com
- Foster, Cecilia - 39.171.554 - cecifoster@hotmail.com

**Fecha de presentación: 17-12-2019**

## Índice

AREA Y TEMA .....	2
PALABRAS CLAVES .....	2
INTRODUCCIÓN .....	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA CIENTÍFICO.....	3
RELEVANCIA Y JUSTIFICACIÓN .....	6
HIPÓTESIS .....	8
OBJETIVOS .....	8
DESARROLLO .....	10
MARCO TEÓRICO .....	10
TIPO DE DISEÑO .....	24
UNIVERSO Y MUESTRA .....	25
DEFINICIONES OPERACIONALES .....	27
FUENTE E INSTRUMENTOS .....	69
ANÁLISIS DE LOS DATOS .....	70
RESULTADOS.....	75
CONCLUSIONES .....	88
REFERENCIAS .....	93
ANEXO I.....	102
ANEXO II.....	106
ANEXO III.....	111
ANEXO IV .....	116
ANEXO V .....	119
ANEXO VI .....	124
ANEXO VII .....	126

## AREA Y TEMA

Destrezas de ejecución implicadas en la adquisición y sostenimiento de un empleo con apoyo.

## PALABRAS CLAVES

Empleo con apoyo - Discapacidad Intelectual - Destrezas de ejecución - Terapia Ocupacional

# INTRODUCCIÓN

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA CIENTÍFICO

“Los profesionales de Terapia Ocupacional reconocen que la salud es alcanzada y mantenida cuando los clientes son capaces de comprometerse en ocupaciones y actividades que permiten la participación deseada o necesaria en el domicilio, escuela, el centro de trabajo y la vida de la comunidad” (AOTA, 2008, 2nd. ed, p. 8).

Para la Terapia Ocupacional, las ocupaciones son aquellas actividades en las que las personas se comprometen con el fin de dar sentido a sus vidas y ocupar el tiempo de manera activa (Hinojosa y Kramer, 1997 citado en AOTA, 2008). Las ocupaciones de las personas están relacionadas con su crecimiento, así, expresan a través de ellas su ser, mente, cuerpo y unión espiritual (Hooper y Wood, 2014, citado en Boyt Schell, Gillen, Scaffa y Cohn, 2014). Estas actividades están inmersas en un contexto cultural que dan significado a su ejecución y están relacionadas con las necesidades de autocuidado, disfrute y participación en la sociedad (Crepeau, Cohn y Schell, 2003, en AOTA, 2008).

Kielhofner (1998) plantea que la Terapia Ocupacional tiene en cuenta la relación entre el hombre y el contexto en que realiza su ocupación. Considerando entonces la interacción persona-ambiente, el desempeño ocupacional no depende sólo de sus características individuales y las demandas de la actividad, sino también del contexto en cual está inserto.

Tanto Levinson (1977) como Llorens (1991) refieren que entre los cambios principales que se observan a nivel ocupacional en las personas adultas, se encuentran la adquisición de un empleo y la independencia económica, lo cual determina la participación activa en la sociedad que los aloja. A través del trabajo la persona:

“satisface sus necesidades materiales (...), se desarrolla y progresa con el objetivo de alcanzar su autonomía, encuentra un medio de expresión para sus habilidades físicas y mentales, logra expresar su singularidad, perfeccionando y recreando una peculiar forma de intercambio con el mundo, se hace un sujeto productor capaz de aportar a la sociedad, ayudándolo a encontrar su lugar de pertenencia en la comunidad donde vive” (Devetak y Tiscornia, 2008, p.108).

Tal como indica María Esther Fernández (2014), el trabajo aporta significado a la vida adulta, dado que brinda la posibilidad de concretar el anhelo de ser autosuficientes, tener el control sobre los proyectos de la vida propia, alcanzar independencia económica y proyectar metas.

A pesar de los aportes de la literatura que sostienen que la adquisición y sostenimiento de un empleo es un criterio definidor para la vida adulta, la mayoría de las personas con discapacidad no se encuentran empleadas. Si bien existen legislaciones y derechos al respecto, el Estudio Nacional Sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad (INDEC, 2018) indica que del total de personas con discapacidad de 14 años o más, un 64,1% se encuentran inactivos laboralmente, lo que significa que no trabaja ni busca empleo, y sólo un tercio de la población (35,9%) se encuentran dentro de la población económicamente activa (trabajan o buscan empleo activamente). Sólo un 32.2% de la población con discapacidad mayores de 14 años se encuentra ocupado, considerando para relevar esta cifra a todas aquellas personas que hayan estado ocupadas al menos una hora durante la semana de referencia.

Aquellas personas que sí han adquirido un puesto de trabajo y se desempeñan cotidianamente en los mismos, diariamente ponen en juego destrezas de ejecución que permiten un adecuado funcionamiento de acuerdo a las exigencias del medio y las demandas de la actividad. Las mismas se definen, según Fisher y Griswold (2014), como “las acciones o unidades más pequeñas del desempeño que podemos ver cuando la persona lleva a cabo sus tareas de la vida diaria” y se clasifican en destrezas motoras, de procesamiento y de interacción social.

Si bien en la bibliografía existente se encuentra información relativa a la inclusión de personas con discapacidad en ámbitos laborales, no se han encontrado referencias que indiquen específicamente cuáles son las destrezas necesarias para la adquisición y sostenimiento del empleo. Es por este motivo que, según Samaja (1993), se presenta un *problema de investigación*, ya que se requiere de mayor información para poder dar respuesta a este problema presente en la sociedad.

Teniendo en cuenta que la discapacidad intelectual se caracteriza por limitaciones en el funcionamiento cognitivo como en la conducta adaptativa (Luckasson, Borthwick-Duffy, Buntix, Coulter, Craig, Reeve y otros, 2002), y que, por lo tanto, las personas pueden presentar modificaciones en las destrezas de procesamiento y de interacción social, cabe plantearse la siguiente pregunta:

- *¿Qué destrezas de procesamiento y de interacción social se observan en personas con discapacidad intelectual de 18 a 35 años residentes de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o alrededores, que se encuentran insertas en un empleo con apoyo o que se encuentran cursando una pasantía laboral, en el año 2019?*

Es importante aclarar que se han dejado por fuera las destrezas motoras descritas por Fisher y Griswold (2014) dado que la población con discapacidad intelectual no necesariamente presenta dificultades en el procesamiento motor.

## RELEVANCIA Y JUSTIFICACIÓN

Siguiendo los conceptos desarrollados por Samaja (1993), los resultados de la investigación poseerían relevancia teórica, práctica y social, en tanto enriquecerían los conocimientos científicos al respecto, aportarían información a los actores involucrados y favorecerían la integración de las personas con discapacidad al sensibilizar y brindar información específica a la comunidad que lo aloja.

En cuanto a la *relevancia teórica*, los resultados de la presente investigación aportarían a la comunidad científica conocimiento acerca de cuáles son las destrezas de ejecución requeridas para la adquisición y sostenimiento de un empleo en las personas con discapacidad intelectual de 18 a 35 años, que residen en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o alrededores en el año 2019.

La *relevancia práctica* se hace evidente en tanto permitiría entender cuáles son las destrezas involucradas en la adquisición y sostenimiento de un empleo, para así poder brindar los apoyos necesarios para cada persona en particular. De esta manera se haría hincapié en aquellos aspectos a trabajar dentro de las terapias, contextos familiares, escolares y laborales, para favorecer el desarrollo de dichas destrezas.

De acuerdo con la Ley de Ejercicio Profesional en Terapia Ocupacional (Ley n° 27.051, 2014), es competencia de los terapeutas ocupacionales “realizar entrenamiento con técnicas específicas de las destrezas necesarias propias de las actividades y ocupaciones de cuidado de sí mismo básicas, instrumentales, educativas, productivas y de tiempo libre” (art. 8, inciso b), por lo que la información específica de cuáles son las destrezas requeridas para la adquisición y sostenimiento de un empleo, favorecería el ejercicio profesional para llevar a cabo esta incumbencia.

Por último, aportaría información a los actores que forman parte del contexto social de la persona con discapacidad, tales como la familia, la escuela, los empleos y la sociedad en general, sensibilizándolos acerca de los apoyos que pueden brindar en pos de favorecer la plena inclusión en esta ocupación.

En cuanto a la *relevancia social*, la comunidad en general se podría beneficiar de esta investigación ya que podría facilitar el desarrollo de proyectos de capacitación en donde se trabajen, entre otras variables involucradas, las destrezas de ejecución necesarias para la adquisición y sostenimiento de un empleo con apoyo en personas con Discapacidad Intelectual.

Según INDEC (2018), en su Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad, el 7.5% de la población con discapacidad posee dificultad sólo mental-cognitiva (267.898 personas en total). Del total de las personas con discapacidad de entre 15 y 64 años, un 8.6% presenta discapacidad intelectual (51.915 personas).

Considerando la región del Área Metropolitana de Buenos Aires (conformada por la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y los 24 partidos que conforman el Gran Buenos Aires), un 10.3% de la población de dicha región presentan discapacidad (1.318.127 personas). De esta población, un 11.8% presenta discapacidad intelectual (155.538 personas). Por otro lado, un 4.9% de la población con discapacidad del Área Metropolitana de Buenos Aires se encuentra dentro de la franja etaria de 15 a 39 años (64.588 personas). Por lo tanto, el presente trabajo tendrá impacto sobre aquellas personas de este grupo etario que, además, presenten discapacidad intelectual, así como todas aquellas menores de 15 años que luego se insertarán en el mercado laboral.

Según Rafael de Lorenzo García (2004), las políticas de formación e inserción laboral favorecen

“no sólo la autonomía económica de la persona con discapacidad y su entorno familiar, sino también la mejora de su propia autoestima, el sentimiento de pertenencia a la comunidad como contribuyente neto y el situarle en la rampa de lanzamiento de una verdadera integración social en su entorno” (p.1).

La investigación permitiría facilitar la ejecución de políticas públicas relativas al colectivo de la discapacidad. De esta manera, se brindaría información específica acerca de la problemática planteada a todos los sectores involucrados en la promoción de estas políticas (Ministerios de Trabajo, de Educación, Desarrollo Social, educadores, empleadores, familias, etc.), favoreciendo así la plena inclusión de las personas con discapacidad en la comunidad.

El estudio, además, impactaría positivamente sobre los profesionales en contacto con esta población (profesionales de salud y educación). La investigación profundizaría el conocimiento acerca del tema, favoreciendo la difusión de información precisa a las personas con discapacidad intelectual y sus familias, así como la mejora del abordaje de esta problemática para lograr la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad.



## HIPÓTESIS

Dado que para el desempeño satisfactorio en ocupaciones se requiere de determinadas destrezas de ejecución, se proponen las siguientes hipótesis de trabajo:

- *Todas las personas con discapacidad intelectual de 18 a 35 años (residentes de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o alrededores) que se encuentran insertas en un empleo con apoyo o que se encuentran cursando una pasantía laboral, logran poner en práctica todas las destrezas de procesamiento e interacción social durante la ejecución de las tareas requeridas para sus empleos en el año 2019.*
- *La mayoría de las personas con discapacidad intelectual de 18 a 35 años (residentes de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o alrededores) que se encuentran insertas en un empleo con apoyo o que se encuentran cursando una pasantía laboral requiere apoyo para poner en práctica las siguientes destrezas procesamiento: pregunta, secuencia, restablece, nota/responde, acomoda, beneficia; y en las siguientes destrezas de interacción social: se dirige, mira, regula, disiente, clarifica, reconoce/alienta, beneficia.*

## OBJETIVOS

### **General:**

1. Determinar cuáles son las destrezas de procesamiento y de interacción social que poseen las personas con discapacidad intelectual de 18 a 35 años que se encuentran insertas en un empleo con apoyo o que se encuentran cursando una pasantía laboral, residentes de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o alrededores, en el año 2019.

### **Específicos:**

1. Determinar cuáles son las destrezas de procesamiento involucradas en la adquisición y sostenimiento de un empleo que son puestas en juego sin el uso de apoyos externos por las personas con discapacidad intelectual de 18 a 35 años que se encuentran insertas en un empleo con apoyo o que se encuentran cursando una pasantía laboral, observadas durante la ejecución de las tareas requeridas para sus empleos en el año 2019.
2. Determinar cuáles son las destrezas de procesamiento involucradas en la adquisición y sostenimiento de un empleo que son puestas en juego beneficiándose de apoyos externos por las personas con discapacidad intelectual de 18 a 35 años que se encuentran insertas en un empleo con apoyo o que se encuentran cursando una

pasantía laboral, observadas durante la ejecución de las tareas requeridas para sus empleos en el año 2019.

3. Determinar cuáles de las destrezas de interacción social involucradas en la adquisición y sostenimiento de un empleo son puestas en juego sin el uso de apoyos externos por las personas con discapacidad intelectual de 18 a 35 años que se encuentran insertas en un empleo con apoyo o que se encuentran cursando una pasantía laboral, en el año 2019.
4. Determinar cuáles son las destrezas de interacción social involucradas en la adquisición y sostenimiento de un empleo que son puestas en juego beneficiándose de apoyos externos por las personas con discapacidad intelectual de 18 a 35 años que se encuentran insertas en un empleo con apoyo o que se encuentran cursando una pasantía laboral, observadas durante la ejecución de las tareas requeridas para sus empleos en el año 2019.
5. Explorar cuáles son los apoyos externos que facilitan la puesta en juego de destrezas para hacer frente a las demandas de la actividad para la adquisición y sostenimiento de un empleo en personas con discapacidad intelectual de 18 a 35 años que se encuentran insertas en un empleo con apoyo o que se encuentran cursando una pasantía laboral, en el año 2019.
6. Explorar los contextos que facilitaron el desarrollo de destrezas para la adquisición y sostenimiento de un empleo con apoyo por los cuales han transitado las personas con discapacidad intelectual de 18 a 35 años que se encuentran insertas en un empleo con apoyo o que se encuentran cursando una pasantía laboral, en el año 2019.

# DESARROLLO

## MARCO TEÓRICO

Para comprender profundamente los conceptos de este trabajo, es importante ahondar sobre el concepto de discapacidad y su evolución a lo largo del tiempo.

En la Antigüedad, la discapacidad era atribuida a un castigo divino resultado de un pecado cometido por los padres. Por este motivo, a las personas con discapacidad se les privaba del derecho de la vida. Durante la Edad Media, se comenzó a recluir a estas personas, pasando a la marginación en grandes centros de encierro (Hernández, 2015). Dentro de estos centros de reclusión, y con el avance del Modelo Médico Hegemónico se comenzó a observar a las personas desde un modelo reduccionista o tradicional, entendiendo la discapacidad en términos biológicos únicamente. Como consecuencia, se etiquetaba a estas personas como “enfermas” y se las ubicaba en instituciones médicas que procuraran normalizar su accionar (Oliver, 1998).

A partir de los años sesenta y setenta del siglo XX surge el modelo bio-psico-social dentro de la Medicina. Este modelo conceptualiza los factores biológicos, psicológicos e interpersonales como aspectos relacionados que nunca pueden ser desarticulados. Aborda a la discapacidad de manera integral, haciendo especial énfasis sobre la interacción de la persona con su contexto y los determinantes sociales que condicionan su discapacidad. Incluye, entonces, el reconocimiento de sus derechos, su autonomía, sus capacidades y apoyos necesarios, superando la mirada reduccionista que se posiciona exclusivamente sobre la deficiencia biológica (OPS, 2012).

En 2001, en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (OMS, 2001), la Organización Mundial de la Salud define la discapacidad como la integración entre las deficiencias, las limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación. El término *deficiencia*, incluido en la definición anteriormente citada, hace referencia a la “pérdida de una estructura corporal o de una función fisiológica” (p. 231), limitándose a un aspecto reduccionista sin hacer referencia a las relaciones que surgen de ello con su contexto. Por su parte las *limitaciones en la actividad* se entienden como las dificultades para ejercer ciertas acciones o tareas en la vida cotidiana de la persona. Finalmente, la restricción de la participación hace referencia a aquellos “problemas que puede experimentar un individuo para implicarse en situaciones vitales” (p. 232) aislándose de sus contextos y vínculos sociales.

Por ende, podemos entender a la discapacidad como el resultado de la interacción entre los aspectos propios de la persona con el contexto en el que se encuentra inmerso y las dificultades que encuentra, entonces, para llevar a cabo diferentes actividades en las que desea participar. De esta manera, se integra este concepto al acuñado por la OMS en relación a la definición de la Salud, entendiéndose como el pleno bienestar físico, mental y social, sin limitarse a la ausencia de enfermedades (OMS, 1946).

Uno de los tipos de discapacidad incluido en esta definición es la discapacidad intelectual, que se define por Luckasson et al. (2002) como una limitación en las habilidades intelectuales (capacidad para comprender el entorno y actuar en consecuencia) y la conducta adaptativa (“conjunto de habilidades conceptuales, sociales y prácticas aprendidas por las personas para funcionar en su vida diaria” (Luckasson et al., 2002, p. 73)) que se manifiesta antes de los 18 años. Se hace hincapié en un modelo multidimensional, es decir que se consideran los aspectos contextuales, culturales, de participación social, lingüística, etc, y se establecen parámetros de referencia con sujetos de la misma edad y cultura que la persona en cuestión (Verdugo, 2012). Esta visión sobre la discapacidad intelectual busca superar la propuesta de diagnóstico que se realizaba mediante evaluaciones de Coeficiente Intelectual que tomaban lugar durante el auge del modelo médico, dando lugar a la interacción entre la persona y el ambiente que lo rodea (Powers, Dinerstein y Holmes, 2005).

En el contexto de estos cambios de paradigma, surge el concepto de justicia ocupacional, entendido como la participación en actividades y el conjunto de oportunidades que se brindan para la plena inclusión social (Townsend y Wilcock, 2004). Es necesario que la persona se encuentre inmersa en una cultura y contexto que lo albergue plenamente y le brinde las oportunidades para poder desarrollarse en todos los aspectos de su vida. Dado que la sociedad tiene una influencia directa sobre el desempeño de las personas, es importante que se identifiquen las necesidades que las personas con discapacidad presentan para poder diseñar y ejecutar planes de apoyo que respondan a las mismas (Luckasson et al., 2002).

De esta manera, buscando llevar a la realidad las premisas planteadas, en el año 2006 se originó mundialmente un movimiento que dio como resultado la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Esta convención fue firmada por 192 estados, incluido el Argentino. En el año 2008, mediante la Ley de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (26.378, 2008), Argentina aprueba la Convención y su protocolo facultativo. En el año 2014, se le otorgó jerarquía constitucional mediante la ley que otorga jerarquía constitucional a la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (27.044, 2014), es decir, que incumplir uno de sus artículos, equivale a incumplir con la Constitución Nacional.

Sobre un enfoque holístico de desarrollo social y derechos humanos, esta Convención busca promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad. Reconoce que la discapacidad surge a partir de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras que la sociedad interpone, resultando en un impedimento de participación en igualdad de condiciones con el resto de la sociedad. A lo largo de sus artículos, la convención establece obligaciones para los estados firmantes en relación con la protección de mujeres, niñas y niños con discapacidad, la igualdad y no discriminación, la accesibilidad, el derecho a la vida, el derecho a la vida independiente, el acceso a la justicia, la educación, la salud, el respeto a la privacidad, el hogar y la familia, el trabajo y empleo, la participación política, cultural y deportiva, entre otros.

A los fines del presente trabajo, es importante centrarse en el artículo 27 de la Convención, el cual aborda la temática de trabajo y empleo. En este artículo, los Estados se comprometen a adoptar las medidas necesarias para asegurar la igualdad de condiciones en materia de empleo. Así, busca garantizar el derecho a un trabajo libremente elegido, en un entorno laboral inclusivo y accesible, prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad en este ámbito, alienta las oportunidades de empleo, promueve oportunidades empresariales (empleo en sector público, privado, por cuenta propia y cooperativas). Asegura que se deben proporcionar los ajustes razonables y los apoyos necesarios en el lugar de trabajo, y promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo.

Previo a la promulgación de esta Convención, en Argentina ya se habían comenzado a generar acciones y políticas tendientes a la plena inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad. Así, dentro del Capítulo 3 de la Ley de Empleo (Ley N° 24.013, 1991) establece programas de empleo para grupos especiales de trabajo, destinado a aquellas personas que presenten mayores dificultades de inserción laboral. Estos programas, entre otros, deben estar destinados a la orientación y formación profesional y a la asistencia técnica y financiera para iniciar asociaciones empresariales. En su artículo 86, esta ley establece programas específicos para personas con discapacidad a través de la diversas estrategias. Entre ellas, menciona la promoción de talleres protegidos de producción (regulados por la Ley de Talleres Protegidos de Producción (Ley N° 24.147, 1992) y la oferta de apoyos a la labor. Además, establece el cumplimiento del artículo 8 la ley de sistema de protección integral de los discapacitados (Ley N° 22.431, 1981), modificado en la segunda Ley de Sistema de Protección Integral de los discapacitados (Ley N° 25.689, 2002) el cual indica que la contratación de personas con discapacidad en organismos públicos no puede ser menor al 4% de las plazas ocupadas. Finalmente, impulsa la contratación de personas con discapacidad en el sector privado, para lo cual establece, en los artículos 87 y 88, diferentes

políticas de promoción. Entre ellas se incluyen la exención de pagos y el goce de créditos para financiar la supresión de barreras arquitectónicas por la Ley de Accesibilidad de Personas con Movilidad Reducida (Ley N° 24.314, 1994).

Así mismo, la Secretaría de Empleo, por medio de la Resolución Créase el Programa de Inserción Laboral (Res. N°45/06, 2006) y sus modificaciones en la Resolución del Programa de Inserción Laboral (Res. N° 1440/10, 2010), crea los Programas de Inserción Laboral (PIL). Estos promueven la contratación de trabajadores desocupados mayores de 18 años con discapacidad en empleos, mediante la asignación de una ayuda económica mensual durante un plazo determinado de tiempo. Esta ayuda económica debe ser contabilizada como parte de la remuneración, y el empleador debe abonar al trabajador contratado como mínimo la diferencia necesaria para alcanzar el salario establecido en el acuerdo colectivo de trabajo. Además, se puede brindar asistencia económica al empleador para la adquisición de herramientas, ropa de trabajo y elementos de seguridad e higiene. Este programa debe estar articulado con acciones de formación profesional y entrenamiento para el trabajo.

Por otro lado, a través de la Resolución de Programas de Empleo (Res. 696/06, 2006), y modificando su reglamentación en la Resolución Unifícanse los Criterios, Condiciones y Alcances de las Actividades de Entrenamiento para el Trabajo y de las Prácticas Calificantes en Ambientes de Trabajo del Programa “Jóvenes con Más y Mejor Trabajo” (Res. 708/2010, 2010), la Secretaría de Empleo crea las actividades de Entrenamiento para el Trabajo (EPT) destinadas a trabajadores desocupados mayores de 18 años, incluyendo a aquellos con discapacidad, durante un plazo de entre uno y ocho meses. En este programa, la carga horaria no podrá superar las 6 horas y deberá participar un tutor que oriente al trabajador durante su labor, realizando seguimiento y evaluación de las habilidades adquiridas durante este período. Las personas beneficiarias perciben una ayuda económica mensual por parte de la Secretaría de Empleo. Así mismo éste último debe garantizar la existencia de insumos necesarios para el desarrollo de la actividad, el cumplimiento de normas de higiene y seguridad, la cobertura de un seguro de accidentes personales, cobertura de salud, acompañamiento y asistencia de un tutor y el otorgamiento de un certificado que acredite las tareas realizadas.

Por otro lado, la Ley Federal de Educación (Ley N° 24.195, 1993) establece que el régimen de educación especial debe tener como objetivo la formación orientada al desarrollo integral de la persona con discapacidad, incluyendo la capacitación laboral que le permita incorporarse al mundo del trabajo y la producción.

En el caso específico de las personas comprendidas dentro de la Ley de Salud Mental (Ley N° 26.657, 2010), el gobierno debe promover la coordinación de programas específicos para la inclusión socio-laboral con el claro objetivo de lograr la participación plena en la comunidad de dichas personas. En la misma, también se hace mención al derecho a recibir una justa compensación económica por la participación en empleos comunitarios o actividades enmarcadas dentro de la laborterapia.

Años más tarde, en 2012, fue sancionada la Ley del Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad (Ley N° 26.816, 2012), la cual hace referencia al empleo protegido para personas con discapacidad. En dicha ley, se promueve la obtención, conservación y progreso dentro del empleo, tanto en ámbitos públicos como privados de las personas con discapacidad. Para dichos fines, contempla tres modalidades de empleo en las que debe existir personal de apoyo que brinde orientación a su desarrollo, constituidos por profesionales especializados:

- Taller Protegido Especial para el Empleo (TPEE): busca brindar un trabajo que les permita adquirir y mantener competencias para el ejercicio de un empleo de acuerdo a las demandas de los mercados laborales. En este espacio se debe dar apoyo para la búsqueda laboral en entornos competitivos o protegidos. Los trabajadores que se desempeñen en este tipo de dispositivo deberán ser personas con discapacidad, con escasa productividad o dificultad para insertarse en TPP, GLP o empleos competitivos.
- Taller Protegido de Producción (TPP): desarrolla actividades productivas, comerciales o de servicio, ofreciendo un empleo remunerado adecuado a las características individuales del trabajador y la prestación de servicios de adaptación laboral y social; y para facilitar su posterior integración en el mercado de trabajo.
- Grupos Laborales Protegidos (GLP): sectores de empresa públicas o privadas constituidas íntegramente por trabajadores con discapacidad. Estos deben ofrecer ayudas técnicas y acciones de capacitación que permitan una efectiva integración de las personas con discapacidad a su puesto de trabajo con el fin de obtener y conservar un empleo formal no protegido.

La inclusión laboral es uno de los puntos más importantes dentro de la inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad, dado que, según Inge, Banks, Wehman, Hill, Schafer (1998), el empleo define socialmente el valor de una persona. Es en la etapa caracterizada entre los 20 y los 35 años, denominada como adultez joven, cuando se asumen nuevas responsabilidades y roles ocupacionales (Llorens, 1991), teniendo como finalidad lograr la independencia en el automantenimiento y el desempeño en el trabajo. Según De

Paula Monteiro (2014), “el trabajo es criterio definidor para identificarse o no a una persona como adulta, sea como presencia o falta (...)” (p.23). La responsabilidad en la adultez suele estar relacionada con la independencia económica, la cual se establece como condición para la independencia emocional. Esta última establece una seguridad subjetiva que les permita identificarse como adultos. Es en este pasaje hacia ser un sujeto productivo que la sociedad le otorga un lugar dentro de ella, a la vez que la persona atraviesa estas transformaciones a nivel subjetivo. A través del empleo, la persona obtiene ingresos con los cuales intercambia con el resto de la sociedad y organiza su rutina, a la vez que funciona como mecanismo de integración social. De esta manera, se establece un vínculo recíproco entre la comunidad y la persona, ya que son incluidos en la sociedad a la vez que aportan a la construcción del futuro social (Garvia, 2007).

Según Flórez (2015), la vida adulta de las personas con discapacidad intelectual se ve influenciada por tres aspectos: la identidad personal (las características fenotípicas propias de su patología en conjunto a su salud); su proceso de formación y los objetivos conseguidos (su formación y los contextos); y las particularidades personales y sociales con las que enfrenta la vida adulta (oportunidades, su vida social, afectiva, en la comunidad, el desarrollo de sus aficiones).

Neffa (2003) teorizó acerca de las significaciones del trabajo, encontrando al mismo como un concepto multidimensional. Da cuenta de todas sus dimensiones dejando de lado el concepto que alude al trabajo como netamente productivo. A partir de esto, establece tres dimensiones:

- Dimensión objetiva: el trabajo es una acción orientada a la producción en la que se ponen en juego las esferas psíquicas, físicas y mentales del hombre. En este sentido, el trabajo es una actividad socialmente necesaria y trascendente, ya que lo producido tiene existencia propia y separada de su productor.
- Dimensión propia del sujeto: el trabajo involucra las emociones del trabajador, y tiene un efecto sobre su realización personal, su sentido de pertenencia e identidad.
- Dimensión del trabajo como fin o medio: el trabajo no es un fin en sí mismo, sino que es un fin intermedio que constituye un medio para conseguir algo exterior al ser humano.

El desempleo, en contraposición, podría llevar a una actitud psicológica negativa y a un impacto en el autoestima, la confianza en sí mismo, los sentimientos de aceptación y la actitud ante la vida adulta. En consecuencia, la falta de empleo se asocia a la marginalidad económica y social (Winn y Hay, 2009). Siguiendo esta línea, Guimarães (2006) sostiene que ante la situación de desempleo “el trabajo pasa a carecer de rumbo predeterminado,



adquiriendo un sentido algo caótico” (p. 175) ya que la transición laboral se vuelve imprevisible y carente de regulación social, por lo tanto, es responsabilidad de la persona enfrentar dichas incertidumbres y riesgos, dado que no posee el respaldo de ninguna institución.

Las desventajas generadas por la discapacidad incluyen, entre otros aspectos, la afectación en el ámbito socio-laboral, impidiendo la adquisición y sostenimiento de una actividad productiva. La OMS (2011) declara en su Informe Mundial sobre la Discapacidad, que las tasas de empleo son menores entre las personas con discapacidad, en comparación con aquellas sin discapacidad<sup>1</sup>. Acerca de la tasa de empleo de las personas con discapacidad intelectual, estas son las más bajas dentro de las tasas de empleo de personas con discapacidad en general. Así, esta baja tasa de empleabilidad genera una menor participación económica y, en consecuencia, la tasa de pobreza es mayor.

Con el fin de abordar los obstáculos al empleo, se han generado mundialmente leyes contra la discriminación, impulsadas por la Convención sobre los derechos para las personas con discapacidad. Así mismo, la legislación que exige a los empleadores realizar ajustes razonables, permite reducir la discriminación en el ámbito laboral, mejorar el acceso al empleo y reducir los prejuicios sobre la capacidad de las personas con discapacidad para ser empleadas (OMS, 2011).

La desventaja en torno a la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad se produce principalmente, según Jong (2011), por la brecha en la educación que reciben en comparación con aquellas personas sin discapacidad. Por otro lado, esta organización declara que el aumento en las tasas de empleo de la población con discapacidad no necesariamente se encuentra relacionado con la promoción y puesta en marcha de políticas públicas, sino que se debe hacer foco en la Rehabilitación Profesional. Aquellos países que han adoptado este tipo de formación son aquellos que conciben las tasas de empleo más altas. La Rehabilitación Profesional es definida en la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT, 1955) como

*“aquella parte del proceso continuo y coordinado de adaptación y readaptación que comprende el suministro de medios, especialmente orientación profesional, formación profesional y colocación selectiva, para permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el*

---

<sup>1</sup> En personas con discapacidad la tasa de empleo es de un 53% para varones y 20% para mujeres, mientras que esto aumenta en personas sin discapacidad (65% varones y 30% mujeres).

*mismo, y que se promueva así la integración o reintegración de la persona en la sociedad". (p.1)*

Este modelo, busca una intermediación entre la discapacidad y la sociedad, por medio de medidas dirigidas a cada uno de estos actores (tanto a la sociedad como a la persona) (Acero Noriega, Aristizabal Gomez, y Lacal 1991), y su objetivo es equiparar las oportunidades en una sociedad competitiva, que exige habilidades para desempeñarse en diferentes ocupaciones. Así mismo, tiene como fin la obtención de un empleo que brinde sentimiento de utilidad, productividad y competitividad dentro de las exigencias del mercado laboral, teniendo en cuenta sus potencialidades y tendiendo a mejorar la calidad de vida de la persona.

Para realizar un proceso de rehabilitación profesional exitoso, anteriormente, la persona debió pasar por un proceso de Rehabilitación Integral, en el cual se busca la superación de las consecuencias negativas de la discapacidad y la adaptación a la misma y el despliegue de estrategias de adaptación. Posteriormente, la persona debe asumir un rol activo dentro de su familia, para luego insertarse dentro de la sociedad (Quiñe, 2009).

Al haber alcanzado estos objetivos, la persona comienza el proceso de Rehabilitación Profesional, que incluye una serie de pasos:

1. Evaluación Ocupacional: En esta etapa se identifican las habilidades, destrezas, potencialidades e intereses de la persona con discapacidad para realizar una tarea productiva, y luego relacionarlo con las exigencias dadas.
2. Orientación Profesional: El fin de este paso es guiar a la persona en la elección y participación profesional, de acuerdo a sus capacidades, expectativas y oportunidades del mercado. Debe tender a que la persona elija aquellas que representen mayor satisfacción personal. En esta etapa se orienta a la persona y se determina si sus características personales son compatibles con los requerimientos del puesto. Para ello se realizan visitas a empresas, charlas con profesionales, exploración a través de sitios web, debates, etc.
3. Adaptación: Es el proceso de preparación y ajuste de la persona para adecuarse a las exigencias del medio. A su vez, el medio es modificado por el actuar de la persona, es decir que es un intercambio entre la persona y el medio. De esta manera, se plantean estrategias para alcanzar los requisitos del puesto.
4. Formación Laboral: En este punto se proveen a la persona las herramientas necesarias para que pueda desempeñarse en una ocupación. No debe restringirse a un puesto de trabajo específico, sino al desarrollo de hábitos y competencias laborales, habilidades de interacción y gestión, para que su inserción sea lo más

autónoma y participativa posible. Es decir que el esfuerzo se sitúa sobre el aprendizaje de competencias básicas que ayudarán en posteriores inserciones laborales, sin brindar necesariamente una oferta laboral concreta. Es en esta etapa el momento en el cual la persona puede transitar experiencias laborales reales como parte del proceso de aprendizaje, ya sean pasantías o voluntariados. En este punto, se ponen en juego las destrezas, hábitos y competencias laborales aprendidas hasta el momento, a la vez que se desarrollan nuevas aptitudes para su posterior inserción laboral. Además, es en esta etapa cuando se desarrollan herramientas de búsqueda de empleo tales como suscripción a bolsas de trabajo, entrenamiento para entrevistas, elaboración de CV, entre otros.

5. Colocación Laboral: su propósito es la adquisición de un empleo. Existen dos modalidades de colocación: colocación dependiente, la cual involucra la colocación de una persona en una empresa en relación de dependencia; y colocación independiente, en la cual se incluye el asesoramiento para el desarrollo de emprendimientos autosustentados.
6. Seguimiento: Su propósito es el sostenimiento y el progreso en un empleo. Evalúa la efectividad de la colocación ofrecida a la persona con discapacidad. Se considera exitosa dicha integración cuando logra una adecuada adaptación al medio, la tarea y al puesto de trabajo. En caso contrario puede requerir la búsqueda de otro puesto más acorde a la persona.

Durante todo este proceso, resulta necesario involucrar a las familias y a otros actores sociales como las empresas. Estos primeros, deben garantizar un soporte para el éxito de la colocación laboral, siendo la primer institución social que rodea a la persona y que brinda soporte emocional y acompaña en el proceso de formación. Así mismo, se debe trabajar con los empleadores buscando aumentar las oportunidades de inclusión laboral y la oferta de empleos para personas con discapacidad, disminuyendo los prejuicios y temores hacia esta población.

Buscando dar respuesta a la necesidad de formación de esta población es que se plantea la Ley de Sistema de Prestaciones Básicas de Atención Integral a Favor de las Personas con Discapacidad (Ley N° 24.901, 1997), donde el Estado Argentino garantiza el acceso a prestaciones de tipo formativos para facilitar el desempeño en posteriores inserciones laborales. Con este fin, describe los siguientes servicios:

- Servicio de Formación Laboral: a partir de esta modalidad se busca la formación de la persona en un tipo de actividad laboral determinado, con un programa que incluye tiempos y contenidos específicos a trabajar. La ley señala que esta etapa debe incluir

una pasantía laboral donde la persona pueda poner en práctica los conocimientos adquiridos y desarrolle nuevos saberes para futuras experiencias.

- Servicio de Aprestamiento Laboral: Se diferencia del servicio de Formación Laboral en que no tiene por objeto la formación en un tipo de actividad laboral determinado, sino que busca el desarrollo de habilidades, destrezas, hábitos y conductas laborales generales para posibilitar su inserción en empleos de diversas áreas. Al igual que en el Servicio de Formación Laboral, se debe incluir una pasantía laboral donde se pongan en práctica los conocimientos adquiridos.

La Terapia Ocupacional tiene injerencia profesional dentro de cada una de las etapas de la Rehabilitación Profesional. Avalados por la Ley de Ejercicio de la Profesión de Terapeutas Ocupacionales, Terapistas Ocupacionales y Licenciados en Terapia Ocupacional (Ley N° 27.051, 2014), los profesionales en esta materia pueden “participar en la elaboración, implementación y evaluación de planes, programas y proyectos de desarrollo comunitario que impliquen la instrumentación de actividades y ocupaciones como recursos de integración personal, educacional, social y laboral” (art. 8, inciso c). Por otro lado, es competencia de los terapeutas ocupacionales “realizar entrenamiento con técnicas específicas de las destrezas necesarias propias de las actividades y ocupaciones de cuidado de sí mismo básicas, instrumentales, educativas, productivas y de tiempo libre” (art. 8, inciso b).

Más allá de la legislación actual que delimita los alcances de la profesión en este área, resulta destacable mencionar el inicio de la Terapia Ocupacional, donde se trabajaba con la rehabilitación de soldados heridos y la búsqueda de su reinserción socio-laboral. De esta manera, la profesión nace en el marco de la relación entre el empleo, su significación y la persona con discapacidad (Cuervo y Serrano, 2016).

Desde entonces, los profesionales de Terapia Ocupacional han trabajado en el ámbito de la inclusión laboral, realizando tareas de formación para el empleo y seguimiento posterior, dentro de las cuales se incluyen (AOTA, 2017): brindar apoyos para la identificación de intereses, de acuerdo con sus habilidades, recursos y condiciones del mercado laboral actual; realizar intervenciones que favorezcan el desarrollo de las destrezas, competencias y hábitos laborales; brindar apoyos para la búsqueda y adquisición de empleo mediante la confección de CV, preparación de entrevistas y acompañamiento durante las mismas si fuera necesario; gestión de oportunidades de empleos; evaluar los puestos de trabajo y detectar tareas posibles; determinar la compatibilidad entre las capacidades, limitaciones e intereses de la persona, con los requerimientos del puesto de trabajo; realizar adaptaciones ambientales y brindar apoyos para llevar a cabo las tareas; llevar a cabo un seguimiento en puesto que facilite el desarrollo de habilidades y patrones de trabajo necesarios para su desempeño,

ajustándose a las normas y necesidades de la empresa; y brindar apoyos para el despliegue de habilidades sociales necesarias para sostener los vínculos con compañeros, jefes y clientes de manera adecuada (Montenegro, Tovar y Trujillo, 1984).

Dentro de este ámbito de intervención de la Terapia Ocupacional, los profesionales trabajan dando respuesta a las necesidades de empleo a las personas con discapacidad. Es así que existen dos niveles de empleo en los que puede insertarse laboralmente dicha población, que se determinan según el nivel de apoyo brindado (Fernandez, 2014): el nivel competitivo y el nivel protegido.

En cuanto al nivel protegido, estos tipos de trabajo tienen como finalidad ofrecer una modalidad de empleo a aquellas personas que su discapacidad “no les permita desempeñar tareas competitivas o independientes” (Artículo 4.5, Resolución 44/2004). Dentro de este nivel se encuentran los Talleres Protegidos de Producción (TPP), Grupos Laborales Protegidos (GLP) y Taller Protegido Especial para el Empleo (TPEE), mencionados anteriormente.

Dentro del nivel competitivo se encuentra el trabajo en relación de dependencia, el autoempleo y el teletrabajo. Todos ellos implican la búsqueda y el acceso al mismo por voluntad propia y de modo independiente. Según Fernández (2014) el trabajo en relación de dependencia implica la contratación del empleado con modalidad de asalariado, es decir que percibe un sueldo fijo por su actividad laboral, y se encuentra sujeto a los mismos derechos y obligaciones que el resto de los empleados de la empresa. El autoempleo, por lo contrario, se trata de la puesta en marcha de los mecanismos necesarios para llevar adelante un emprendimiento productivo personal, desempeñando la propia persona (o grupo) todos los pasos necesarios para lograrlo, sin percibir un sueldo mensual fijo. El ingreso generado es determinado a partir del margen de ganancia que genera el proyecto. El teletrabajo, por otro lado, implica modalidad a distancia y virtual, desde el domicilio de la persona (o el espacio que este último disponga), siendo muy accesible para aquellas personas con discapacidad que tienen buen manejo de tecnologías. Brinda como beneficio el evitar el traslado, y en ocasiones, el poder manejar los propios tiempos y horarios de trabajo. El teletrabajo puede darse en relación de dependencia o de forma autónoma, como parte de un auto-empleo.

Dentro del nivel competitivo existen diferentes planes y programas, tales como los Programas de Entrenamiento para el Trabajo (EPT) y el Programa de Inserción Laboral (PIL), previamente mencionados, que favorecen la capacitación, el acceso a la experiencia laboral y la inclusión definitiva de personas con discapacidad en puestos de trabajo formales.

El empleo con apoyo se define como la posibilidad de insertarse en un empleo integrado en la comunidad, donde la persona recibe apoyos personalizados en búsqueda del mejor

desempeño posible en las tareas que realiza (Jenaro, Mank, Doose, Bottonly y Tuckerman, 2002). El entrenamiento se realiza en el puesto de trabajo, de acuerdo a las tareas asignadas, y en un entorno normalizado. Busca visualizar los resultados y dar apoyos a la persona con discapacidad, sus compañeros y su entorno familiar, ya que este tipo de empleo se afirma sobre cuatro pilares básicos: el trabajador, el equipo técnico, la empresa y la familia.

Verdugo y Jordán de Urries (2003) definen el empleo con apoyo como:

“el empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido la posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios, dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral y en condiciones de empleo lo más similares posibles en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa” (p. 4).

El empleo con apoyo surge del paradigma de apoyos, que se basa en el crecimiento y la autonomía personal de las personas con discapacidad, satisfaciendo sus necesidades de apoyo con el fin de mejorar su calidad de vida (Verdugo y Bermejo, 2003). Según este paradigma, se entienden los apoyos como herramientas que disminuyen de las discrepancias entre las habilidades de las personas con discapacidad y las demandas exigidas por el entorno, favoreciendo la interacción persona - ambiente (Guillén, Verdugo, Arias, Navas y Vicente, 2012). Ruf i Aixàs (2010) también considera que la interrelación de los diferentes apoyos que posee la persona favorece el desarrollo de su autonomía.

Tal como indica Fernández (2014), para lograr los objetivos de la inclusión, se pone a disposición de la persona con discapacidad un equipo de trabajo que acompaña dicho proceso. El mismo inicia con la postulación de la persona, previa evaluación de su perfil ocupacional y del análisis ocupacional realizado en la empresa, evitando discrepancias entre las habilidades de la persona y las demandas de la empresa. Una vez postulada la persona, se la acompaña durante el proceso de selección (entrevista, trámites administrativos), y luego se realizan visitas al puesto de trabajo, buscando realizar las adaptaciones necesarias conforme la persona avanza en su labor. Este trabajo profesional se hace extensivo a las empresas y a las familias, convocando a todos los actores involucrados en el éxito de la inclusión laboral.

Los apoyos se pueden clasificar en naturales o profesionales. Estos últimos, son aquellos brindados por profesionales expertos en el área, y contemplan cuatro tipos según su intensidad (Verdugo, 1995):

- El *apoyo intermitente* se brinda sólo cuando el mismo es necesario y es un elemento episódico y de corta duración. El mismo puede ser de alta o baja intensidad.
- El *apoyo limitado* es un apoyo intensivo con consistencia temporal, es decir que es por un tiempo limitado pero no es intermitente.
- El *apoyo extenso* el cual tiene una implicación regular (por ejemplo diaria o semanal), en algún entorno pero sin limitación temporal.
- El *apoyo generalizado* implica un apoyo constante de alta intensidad y se aplica a diferentes entornos. Es posible que deba mantenerse durante toda la vida.

Por otro lado, los apoyos naturales involucran las estrategias, relaciones o recursos que brindan las personas, los instrumentos o los equipamientos, que se encuentran disponibles en el ámbito en que se desenvuelve la persona, y facilitan la obtención de resultados positivos e incrementan la calidad de vida (Verdugo y Jordan de Urries, 2003).

De este paradigma de apoyos, también surge el concepto de “ajustes razonables”, el cual contempla cualquier ayuda mecánica, eléctrica o humana que busca compensar la discapacidad de la persona (Jenaro et al., 2002). En la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), se definen los ajustes razonables como:

*“las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales” (p. 5)*

En este sentido, es importante brindar los apoyos adecuados para garantizar el equilibrio entre apoyos y resultados, dado que una elevada intensidad de apoyos podría relacionarse con menores resultados (Jenaro et al, 2002).

Con el fin de desempeñarse en el empleo, las personas requieren desarrollar destrezas de ejecución que permitan ajustarse a las exigencias del medio y a las demandas de la actividad. Fisher (2014) describe las destrezas de ejecución como “las unidades observables más pequeñas del desempeño ocupacional” (p. 250), es decir que resultan ser los eslabones a partir del cual se ejecutan las tareas. Según el Marco de Trabajo (AOTA, 2017) las mismas se clasifican en: motoras, de procesamiento y de interacción social. A los fines de la presente investigación, y basándonos en la definición de Discapacidad Intelectual, se analizarán las destrezas de procesamiento y de interacción social, ya que las principales alteraciones se

encuentran relacionadas con las habilidades intelectuales y conductas adaptativas (Luckasson et. al, 2002). Dado que la Discapacidad Intelectual no necesariamente se encuentran limitaciones a nivel motor, las destrezas motoras no serán tenidas en cuenta.

Dentro de las destrezas de procesamiento se incluyen habilidades que se observan mientras una persona “(1) selecciona, interactúa con y utiliza herramientas de trabajo y materiales; (2) lleva a cabo acciones y pasos individuales; y (3) modifica el desempeño cuando se encuentra con problemas” (Boyt Schell et al., 2014, p.1239). Por otro lado, define una serie de destrezas de interacción social que son aquellas que pueden observarse durante el intercambio social (Boyt Schell et al., 2014).

La inclusión laboral implica pasar de un rol pasivo, en donde por lo general otros aportan los cuidados y enseñanzas, a ser un agente activo que aporta a la construcción cultural y social (Garvia, 2007). En el marco de la inclusión laboral, es importante que no se hable de “mantener entretenidas” a las personas con discapacidad, sino que se brinden ocupaciones que impliquen un sentido de utilidad y productividad consecuente con las normas sociales en las que se alberga (Flórez, 2015). Para lograr dicho rol activo debe provenir, de las personas mismas y desde sus acciones volitivas, un sentido de capacidad para realizar las acciones que le interesan, y un compromiso como agente causal de su vida, impulsándolo a mejorar la calidad de la misma (Wehmeyer, 2006). Para ello, se requiere de un conocimiento de sus propias fortalezas, limitaciones, habilidades y creencias que orientan hacia el accionar de su vida de manera autónoma, en busca de una meta establecida. Todo ello forma parte del concepto de autodeterminación, que implica que las personas deben reconocer las competencias propias y creerse efectivos para ejercer el control de sus vidas (Field, Martin, Miller, Ward y Wehmeyer, 1998), poniendo en juego las destrezas requeridas para afrontar las demandas de la actividad propias de las ocupaciones de esta etapa del ciclo vital.



## TIPO DE DISEÑO

Para realizar la presente investigación se adoptó una estrategia metodológica basada en un tipo de diseño *descriptivo con rasgos exploratorios* (Samaja, 2002), dado que si bien se conoce información acerca de las destrezas de ejecución y de la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, no se conocen cuáles son las destrezas de ejecución que se ponen en juego para adquirir y sostener un empleo. Se buscó describir cuáles son las destrezas de procesamiento e interacción social puestas en juego, qué porcentaje de las personas requieren apoyos para ejecutarlas, y cuáles son los tipos de apoyos que se brindan. Los rasgos exploratorios de la presente investigación se han definido por la búsqueda de información relativa a las condiciones previa, tales como educación y sostén familiar que facilitan la ejecución de dichas destrezas.

Basándonos en los constructos teóricos definidos a partir de la bibliografía consultada, se realizó un *trabajo de campo* (Samaja, 2002) a través del método de la observación a dichas personas con el fin de recabar información que sea pertinente al objeto de análisis. Dado que no se realizó ninguna intervención sobre la muestra, el trabajo fue *observacional* (Samaja, 2002) tomando únicamente los datos tal como se presentaron en la realidad.

La revisión de los hechos fue *prospectiva* (Samaja, 2002), ya la información fue generada al momento del estudio. Para ello, se acudió a la observación directa con el fin de establecer qué destrezas demuestran las personas con discapacidad intelectual que han logrado adquirir y sostener un empleo con apoyo. El tipo de diseño fue *transversal* (Samaja, 2002) ya que se determinaron cuáles eran las destrezas que poseía la persona al momento de la observación.

Por último, la investigación fue de carácter *cuantitativo* (Samaja, 2002), dado que su objetivo fue la determinación y cuantificación de las destrezas de ejecución observadas para la adquisición y sostenimiento de un empleo con apoyo. Se buscó la objetividad de los datos estableciendo los criterios de observación con antelación, y no se permitió al observador interferir ni modificar los mismos, minimizando el margen de subjetividad. Se utilizó un instrumento ya definido y acabado de antemano, sin posibilidad de ser modificado durante el transcurso de la investigación.

## UNIVERSO Y MUESTRA

### Universo

El universo de la siguiente investigación está conformado por todas las personas con Discapacidad Intelectual de 18 a 35 años que se encuentran insertas en un empleo con apoyo o que se encuentran cursando una pasantía laboral, que residen en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y alrededores en el año 2019.

En Argentina, 10,2% de la población total del país posee discapacidad (3.571.983 personas). En Gran Buenos Aires, esta tasa se mantiene, representando un 10,3% de la población en esta región (1.318.127 personas). En esta región, un 4,9% de la población con discapacidad se encuentra dentro de la franja etaria de 15 a 39 años (64.588 personas) y, por otro lado, un 11,8% presenta discapacidad intelectual (155.538 personas).

Es importante destacar que el INDEC (2018), en su Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad, señala que solo el 32,2% de la población con discapacidad del país se encuentra empleada al menos una hora a la semana. En Gran Buenos Aires, esta tasa es de un 35,4%. De las personas que se encuentran en actividad laboral en esta región, el 47,5% son empleados asalariados, el 41,9% trabaja por cuenta propia, el 7,1% comprende a los trabajadores familiares, y el 3,5% es patrón<sup>2</sup>. De los empleados asalariados, el 66% trabaja en el sector privado y el 34% en el sector público.

### Muestra

Para demostrar las variables que se pretenden analizar en el universo, la muestra fue de tipo *no probabilística e intencional* (Samaja, 2002). No todas las unidades de análisis tuvieron la misma probabilidad de entrar en la muestra, sino que dependía de su concurrencia y participación en la institución Asociación para el Desarrollo de la Educación Especial y la integración (ADEEI) Sede Integración Laboral, para la observación. Para ello, si bien todas las personas de la muestra concurren a dicha institución de colocación y seguimiento laboral, se procedió a la observación en los puestos reales de trabajo. Actualmente, 75 personas pertenecen al Servicio de Colocación y Seguimiento Laboral, es decir que se encuentran

---

<sup>2</sup> Patrón: “ personas que trabajan sin relación de dependencia, es decir que son únicos dueños o socios activos de una empresa, establecen las condiciones y formas organizativas del proceso de producción y emplean como mínimo una persona asalariada”(INDEC, 2018)

insertas en un empleo con apoyo, y 51 personas cursaron una pasantía laboral (126 personas en total a lo largo de 2019).

La muestra estuvo conformada por 30 personas con discapacidad intelectual de 18 a 35 años, que residen en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y alrededores en el año 2019, que se han insertado en un empleo con apoyo o que se encuentran cursando una pasantía laboral a través de la institución ADEEI.

Por lo tanto, se definieron como criterios de inclusión para la muestra:

- Adultos de 18 a 35 años que posean una discapacidad intelectual.
- Insertos en un empleo con apoyo o se encuentran cursando una pasantía laboral.
- Personas que se benefician de los apoyos brindados por ADEEI para su seguimiento e inclusión laboral.
- Que residan en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o alrededores.

Se definieron como criterios de exclusión para la muestra:

- Personas que se nieguen a participar en la investigación.
- Personas que vivan más allá del tercer cordón del conurbano bonaerense.

El trabajo fue de tipo *extensivo*, dado que se realizó la investigación sobre más de 20 personas. Eso implicó el trabajo con gran cantidad de datos en relación a las destrezas observadas y el nivel de apoyo requerido para las mismas, sin buscar profundizar sobre los mismos (Samaja, 1993).

## DEFINICIONES OPERACIONALES

### **Unidad de análisis**

Cada una de las personas con discapacidad intelectual de 18 a 35 años, que reside en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y sus alrededores en el año 2019, y que se ha insertado en un empleo con apoyo o que se encuentran cursando una pasantía laboral.

### **Variables**

En pos de dar respuesta al objetivo general del trabajo (“Determinar cuáles son las destrezas de procesamiento y de interacción social que poseen las personas con discapacidad intelectual de 18 a 35 años que se encuentran insertas en un empleo con apoyo o que se encuentran cursando una pasantía laboral”) se proponen las siguientes variables para ambas unidades de análisis:

### **Variables suficientes**

#### **V1: Edad**

**R1:**

- 18 - 35 años

**I1:** Se completa el dato a partir de la base de datos de la institución ADEEI. Se busca el dato “año de nacimiento” y se realiza el cálculo correspondiente para determinar la edad de la persona.

#### **V2: Sexo**

**R2:**

- “F” - Femenino
- “M” - Masculino

**I2:** Se completa el dato a partir de la base de datos de la institución ADEEI. Se busca el DNI de la persona y se responderá según el mismo.

### **V3: Grupo de convivencia**

**R3:**

- Vive con familiares
- Vive con pareja
- Vive con amigos
- Vive solo
- Vive en vivienda de tipo tutelada u hogar

**I3:** Se consignará según la respuesta a la pregunta “¿Con quién vivís?”.

### **V4: Zona de residencia**

**R4:**

- CABA
- Conurbano Bonaerense 1
- Conurbano Bonaerense 2
- Conurbano Bonaerense 3
- Conurbano Bonaerense 4

**I4:** Se completa el dato a partir de la base de datos de la institución ADEEI. Se busca el dato “Domicilio”. Luego se categorizará la respuesta de acuerdo a los siguientes valores según el INDEC (2003):

- CABA
- Conurbano Bonaerense 1: San Isidro, Vicente López.
- Conurbano Bonaerense 2: Avellaneda, La Matanza , 1, Morón, General San Martín, Tres de Febrero.
- Conurbano Bonaerense 3: Almirante Brown, Berazategui, Lanús, Lomas de Zamora, Quilmes.
- Conurbano Bonaerense 4: Florencio Varela, Esteban Echeverría, Merlo, Moreno, General Sarmiento, La Matanza 2, San Fernando, Tigre.

### **V5: Tipo de contratación**

**R5:**

- Pasantía Laboral No Rentada
- Pasantía Laboral Rentada o Entrenamiento Para el Trabajo (EPT)
- Contratación mediante Programa de Empleo (PIL)
- Contratación directa

**I5:** Se completa el dato a partir de la base de datos de la institución ADEEI. Se busca el tipo de contratación en el acuerdo de inicio laboral.

### **V6: Antigüedad en puesto**

**R6:**

- 1 día a 1 mes
- 1 mes y un día a 3 meses
- 3 meses y un día a 6 meses
- 6 meses y un día a 12 meses
- Más de 12 meses

**I6:** Se completa el dato a partir de la base de datos de la institución ADEEI. Se busca el dato "fecha de inicio laboral" (si tuvo un empleo anterior, contabilizar la antigüedad laboral del empleo actual, no del total).

### **Formación recibida**

#### **V7: Asistencia a Escuela convencional sin integración**

**R7:**

- Si
- No

**I7:** Se le pide a la persona que relate su recorrido escolar, dando los apoyos necesarios para guiar el discurso. Se busca a qué modalidad de escolaridad pertenece cada una de las

escuelas mencionadas. En caso de que haya asistido a escuela común sin el apoyo de una maestra integradora, se marca la opción "Sí". De lo contrario, se marca la opción "No".

### **V8: Asistencia a Escuela convencional con integración**

**R8:**

- Si
- No

**I8:** Se le pide a la persona que relate su recorrido escolar, dando los apoyos necesarios para guiar el discurso. Se busca a qué modalidad de escolaridad pertenece cada una de las escuelas mencionadas. En caso de que haya asistido a escuela común con el apoyo de una maestra integradora, se marca la opción "Sí". De lo contrario, se marca la opción "No".

### **V9: Asistencia a Escuela Especial**

**R9:**

- Si
- No

**I9:** Se le pide a la persona que relate su recorrido escolar, dando los apoyos necesarios para guiar el discurso. Se busca a qué modalidad de escolaridad pertenece cada una de las escuelas mencionadas. En caso de que haya asistido a escuela especial, se marca la opción "Sí". De lo contrario, se marca la opción "No".

### **V10: Asistencia a Talleres pre-laborales**

**R10:**

- Si
- No

**I10:** Se verifica en la base de datos que la persona haya transitado una capacitación laboral previa a su inclusión.

## **Variables necesarias**

### **Habilidades de procesamiento**

Las habilidades de procesamiento se definen como habilidades necesarias para la interacción con herramientas de trabajo o la modificación del accionar ante la presencia de un problema (AOTA, 2017).

#### **V1: Regula**

Definición operacional: La persona mantiene un ritmo efectivo y continuo de ejecución durante toda la tarea.

R1: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: "DSA"
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: "DCA"
- Sin apoyos brindados para la destreza "SAB"
- Destreza de ejecución no demostrada: "ND"

I1: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea durante la ejecución de la tarea en el puesto de trabajo o en el marco de talleres institucionales. Se consignará la destreza "regula" como:

- **Demostrada sin apoyo:** si la persona logra mantener su ritmo de trabajo sin indicaciones externas.
- **Demostrada con apoyo:** si la persona requiere apoyo externo (apoyo verbal, reloj, etc.) para mantener el ritmo de trabajo, o la tarea ha sido adaptada para que el ritmo de trabajo no interfiera con el resultado final (tal como la graduación del ritmo de trabajo o reducción de las tareas esperadas para la jornada laboral).
- **Sin apoyos brindados:** si la persona no logra mantener su ritmo de trabajo pero no se le han brindado apoyos para que lo logre.
- **No demostrada:** si, aún habiendo recibido apoyo externo, la persona no logra sostener un ritmo de trabajo efectivo.



## V2: Atiende

Definición operacional: La persona no se dispersa de lo que está haciendo. No interrumpe el desarrollo de la tarea.

R2: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: “DSA”
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: “DCA”
- Destreza de ejecución no demostrada: “ND”
- Sin apoyos brindados para la destreza “SAB”

I2: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea durante la ejecución de la tarea en el puesto de trabajo o en el marco de talleres institucionales. Se consignará la destreza “atiende” como:

- **Demostrada sin apoyo:** si la persona mantiene la atención y el foco en la tarea sin distraerse con estímulos externos, sin importar la cantidad o intensidad de los mismos. Si hubieran estímulos externos que lo distraigan, la persona es capaz de volver a enfocarse en la tarea sin necesidad de un apoyo.
- **Demostrada con apoyo:** si el entorno fue adaptado disminuyendo la cantidad o intensidad de distractores, o si una persona le indica que regrese a la actividad.
- **Sin apoyos brindados:** si la persona no logra mantener la atención y el foco en la tarea, pero no se le han brindado apoyos para que lo logre.
- **No demostrada:** si, aún habiendo recibido apoyo, la persona se distrae, apartando la atención de la actividad sin lograr retomar la tarea.

## V3: Presta atención

Definición operacional: La persona lleva a cabo y completa la tarea acordada originalmente o comandada por otra.

R3: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: “DSA”
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: “DCA”
- Sin apoyos brindados para la destreza “SAB”
- Destreza de ejecución no demostrada: “ND”

I3: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea durante la ejecución de la tarea en el puesto de trabajo o en el marco de talleres institucionales. Se consignará la destreza “presta atención” como:

- **Demostrada sin apoyo:** si la persona completa la tarea y la ejecuta tal como fue indicado.
- **Demostrada con apoyo:** si la persona requiere indicaciones verbales para recordar las consignas indicadas previamente, o si utiliza algún apoyo visual para lograrlo.
- **Sin apoyos brindados:** si la persona no logra completar la tarea ni ejecutarla tal como fue indicado, pero no se le han brindado apoyos para que lo logre.
- **No demostrada:** si, aún habiendo recibido apoyo, la persona no logra ejecutar la tarea de acuerdo a las consignas indicadas.

#### V4: Elige

Definición operacional: La persona selecciona apropiadamente el tipo y la cantidad de herramientas o materiales necesarios para la tarea, incluyendo las herramientas o materiales que a la persona se le instruyó que use.

R4: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: “DSA”
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: “DCA”
- Sin apoyos brindados para la destreza “SAB”
- Destreza de ejecución no demostrada: “ND”

I4: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea durante la ejecución de la tarea en el puesto de trabajo o en el marco de talleres institucionales. Se consignará la destreza “elige” como:

- **Demostrada sin apoyo:** si la persona selecciona los materiales y herramientas necesarios para llevar a cabo la actividad sin necesidad de recurrir a apoyos externos.
- **Demostrada con apoyo:** si la persona requiere indicación verbal o visual para seleccionar los materiales y herramientas que requiere para llevar a cabo la actividad.
- **Sin apoyos brindados:** si la persona no logra seleccionar los materiales y herramientas, pero no se le han brindado apoyos para que lo logre.

- **No demostrada:** si, aún habiendo recibido apoyo, la persona no ha logrado seleccionar los materiales y herramientas requeridos para ejecutar la tarea.

#### V5: Usa

Definición operacional: La persona emplea herramientas o materiales creados para esos fines manteniendo la higiene.

R5: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: "DSA"
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: "DCA"
- Sin apoyos brindados para la destreza "SAB"
- Destreza de ejecución no demostrada: "ND"

I5: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea durante la ejecución de la tarea en el puesto de trabajo o en el marco de talleres institucionales. Se consignará la destreza "usa" como:

- **Demostrada sin apoyo:** si la persona emplea los materiales y herramientas de modo adecuado para la tarea, mantiene su higiene y los utiliza para los fines apropiados.
- **Demostrada con apoyo:** si la persona requiere apoyo externo para reconocer el uso apropiado de las herramientas y materiales, o bien para mantener su higiene (indicación verbal, apoyo visual, pasos escritos, etc.).
- **Sin apoyos brindados:** si la persona no logra emplear los materiales y herramientas de modo adecuado, pero no se le han brindado apoyos para que lo logre.
- **No demostrada:** si, aún habiendo recibido apoyo, la persona no logra emplear herramientas y materiales con los fines para los que fueron diseñados.

#### V6: Sujeta / Agarra

Definición operacional: La persona apoya o estabiliza herramientas o materiales en forma apropiada, previniendo que no se dañen, se deslicen, se muevan o se caigan.

R6: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: "DSA"

- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: “DCA”
- Sin apoyos brindados para la destreza “SAB”
- Destreza de ejecución no demostrada: “ND”

I6: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea durante la ejecución de la tarea en el puesto de trabajo o en el marco de talleres institucionales. Se consignará la destreza “sujeta/agarra” como:

- **Demostrada sin apoyo:** si la persona logra sujetar los materiales de modo tal que los mismos se mantengan en posición segura, sin implicar riesgo para sí ni para terceros durante su uso.
- **Demostrada con apoyo:** si la persona requiere adaptaciones para sujetar y colocar los materiales y herramientas previniendo daños en el objeto, y para disminuir el riesgo de lesiones; o si la actividad ha sido graduada/modificada con tal fin.
- **Sin apoyos brindados:** si la persona no sujetar los materiales para mantenerlos en posición segura, pero no se le han brindado apoyos para que lo logre.
- **No demostrada:** sí, aún habiendo recibido apoyo, la persona no logra sujetar las herramientas o materiales con seguridad.

#### V7: Pregunta

Definición operacional: La persona busca información escrita o verbal necesaria por medio de preguntas o lectura de las instrucciones de las etiquetas y no pide información en situaciones en que la persona ha sido orientada plenamente en la tarea y en el entorno y tuvo conocimiento inmediato de la respuesta.

R7: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: “DSA”
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: “DCA”
- Sin apoyos brindados para la destreza “SAB”
- Destreza de ejecución no demostrada: “ND”

I7: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea durante la ejecución de la tarea en el puesto de trabajo o en el marco de talleres institucionales. Se consignará la destreza “pregunta” cómo:

- **Demostrada sin apoyo:** si la persona busca las soluciones a los problemas de manera autónoma, buscando información en las instrucciones escritas en caso de existir, explorando maneras de resolverlo o preguntando aquellas cuestiones que no hayan sido contempladas previamente. No pregunta cuestiones en las que ha sido previamente instruido.
- **Demostrada con apoyo:** si la persona pregunta más de una vez para resolver la misma situación, o si requiere que otra persona le indique que debe pedir ayuda para resolverlo. De la misma manera se marcará esta opción cuando la persona pregunta cuestiones previamente explicadas en repetidas ocasiones y logra cesar esta conducta con los apoyos brindados.
- **Sin apoyos brindados:** si la persona no busca soluciones de forma autónoma, no busca información ni pregunta cuestiones en las que fue entrenado, pero no se le han brindado apoyos para que lo logre.
- **No demostrada:** si, aún habiendo recibido apoyos, la persona no logra reconocer la necesidad de preguntar, no logra expresar sus dudas, o si pregunta más de una vez el mismo punto.

#### V8: Inicia

Definición operacional: La persona comienza la siguiente acción o paso sin dudar.

R8: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: “DSA”
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: “DCA”
- Sin apoyos brindados para la destreza “SAB”
- Destreza de ejecución no demostrada: “ND”

I8: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea durante la ejecución de la tarea en el puesto de trabajo o en el marco de talleres institucionales. Se consignará la destreza “inicia” como:

- **Demostrada sin apoyo:** si la persona logra iniciar la actividad y los pasos de la misma de manera autónoma.
- **Demostrada con apoyo:** si la persona requiere indicación verbal para iniciar la actividad o el paso siguiente, o apoyo visual para realizarlo.

- **Sin apoyos brindados:** si la persona no logra iniciar la actividad y los pasos de forma autónoma, pero no se le han brindado apoyos para que lo logre.
- **No demostrada:** si, aún habiendo recibido apoyos, la persona no logra iniciar la tarea ni el paso siguiente.

#### V9: Continúa

Definición operacional: La persona realiza acciones individuales o pasos sin interrumpir de tal manera que una vez que la acción o el paso de la tarea se inicia, la persona continúa sin pausas ni demoras hasta que la acción o el paso se termina.

R9: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: “DSA”
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: “DCA”
- Sin apoyos brindados para la destreza “SAB”
- Destreza de ejecución no demostrada: “ND”

I9: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea durante la ejecución de la tarea en el puesto de trabajo o en el marco de talleres institucionales. Se consignará la destreza “continúa” como:

- **Mostrada sin apoyo:** si la persona completa cada paso de manera autónoma, sin interrupciones.
- **Mostrada con apoyo:** si la persona requiere indicación verbal o visual para permanecer en el paso de la actividad sin interrupción, o si el entorno ha sido adaptado para que los distractores no interfieran en la ejecución de la tarea.
- **Sin apoyos brindados:** si la persona no logra completar cada paso de manera autónoma, pero no se le han brindado apoyos para que lo logre.
- **No demostrada:** si, aún habiendo recibido apoyo, la persona interrumpe el paso de la actividad que está realizando.

### V10: Secuencia

Definición operacionales: La persona realiza los pasos en un orden lógico y efectivo, no aleatoriamente y sin orden lógico, ni con una repetición inapropiada de los pasos.

R10: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: “DSA”
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: “DCA”
- Sin apoyos brindados para la destreza “SAB”
- Destreza de ejecución no demostrada: “ND”

I10: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea durante la ejecución de la tarea en el puesto de trabajo o en el marco de talleres institucionales. Se consignará la destreza “secuencia” como:

- **Demostrada sin apoyo:** si la persona completa la actividad siguiendo secuencias de pasos efectivas, sin alterar el orden de los mismos.
- **Demostrada con apoyo:** si la persona utiliza apoyo visual o verbal para recordar y ejecutar los pasos que forman parte de la secuencia y los aplica en un orden lógico.
- **Sin apoyos brindados:** si la persona no logra completar la actividad siguiendo secuencias de pasos efectivas, pero no se le han brindado apoyos para que lo logre.
- **No demostrada:** si, aún habiendo recibido apoyo, la persona realiza pasos que no forman parte de la secuencia para completar la actividad, no los realiza o bien realiza los pasos de manera desordenada.

### V11: Termina

Definición operacional: La persona llega a completar acciones singulares o pasos singulares sin persistencia inapropiada ni cesación prematura.

R11: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: “DSA”
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: “DCA”
- Sin apoyos brindados para la destreza “SAB”
- Destreza de ejecución no demostrada: “ND”
- Destreza de ejecución no requerida para la actividad: “NR”

I11: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea durante la ejecución de la tarea en el puesto de trabajo o en el marco de talleres institucionales. Se consignará la destreza “termina” como:

- **Demostrada sin apoyo:** si la persona logra completar la actividad, ejecutando cada paso en forma adecuada, sin dejar la tarea inconclusa ni persistir en ella una vez finalizada.
- **Demostrada con apoyo:** si la persona requiere apoyos verbales o visuales para finalizar la tarea, o para evitar persistir en ella una vez finalizada.
- **Sin apoyos brindados:** si la persona no logra completar la actividad ejecutando los pasos de forma adecuada, pero no se le han brindado apoyos para que lo logre.
- **No demostrada:** si, aún habiendo recibido apoyo, la persona finaliza prematuramente la actividad, dejándola inconclusa o persiste en uno de los pasos.

#### V12: Busca / Localiza

Definición operacional: La persona busca y localiza herramientas y materiales de una manera lógica, tanto dentro como fuera del entorno inmediato.

R12: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: “DSA”
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: “DCA”
- Sin apoyos brindados para la destreza “SAB”
- Destreza de ejecución no demostrada: “ND”

I12: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea durante la ejecución de la tarea en el puesto de trabajo o en el marco de talleres institucionales. Se consignará la destreza “busca/localiza” como:

- **Demostrada sin apoyo:** si la persona identifica dónde localizar materiales y herramientas en los espacios correspondientes.
- **Demostrada con apoyo:** si otra persona debe acompañarlo en la búsqueda de los materiales y herramientas; si requiere apoyo de terceros para identificar que debe pedir ayuda; si utiliza apoyos visuales para localizarlos; o si el espacio de trabajo ha



sido previamente adaptado para la eficiencia en la búsqueda y localización de los materiales.

- **Sin apoyos brindados:** si la persona no logra identificar dónde localizar materiales y herramientas, pero no se le han brindado apoyos para que lo logre.
- **No demostrada:** si, aún habiendo recibido apoyos, la persona no logra ubicar materiales o herramientas, o si un tercero le acerca el elemento porque la persona no logró localizarlo.

### V13: Reúne / Junta

Definición operacional: La persona reúne herramientas y materiales relacionados en el mismo lugar de trabajo y “recupera” herramientas y materiales que se han derramado, caído o perdido.

R13: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: “DSA”
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: “DCA”
- Sin apoyos brindados para la destreza “SAB”
- Destreza de ejecución no demostrada: “ND”

I13: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea durante la ejecución de la tarea en el puesto de trabajo o en el marco de talleres institucionales. Se consignará la destreza “reúne/junta” como:

- **Demostrada sin apoyo:** si la persona logra reunir todos los materiales necesarios para la tarea, y recolecta los materiales y herramientas que se han caído, perdido o derramado.
- **Demostrada con apoyo:** si la persona requiere apoyo verbal o visual para reunir los materiales en su espacio de trabajo, si se debe adaptar la forma de reunir estos materiales (utiliza un canasto, va a buscarlos de uno, guardarlos agrupados, etc.).
- **Sin apoyos brindados:** si la persona no logra reunir los materiales y herramientas o recolectar los que se han caído, pero no se le han brindado apoyos para que lo logre.
- **No demostrada:** si, aún habiendo recibido apoyos, la persona no logra reunir todos los materiales necesarios en un mismo espacio de trabajo o si un tercero debe facilitar los elementos.

## V14: Organiza

Definición operacional: La persona posiciona con lógica o arregla el espacio de herramientas y materiales de manera ordenada en el espacio de trabajo y entre varios espacios de trabajo apropiados, de manera que no esté ni muy disperso ni muy amontonado.

R14: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: “DSA”
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: “DCA”
- Sin apoyos brindados para la destreza “SAB”
- Destreza de ejecución no demostrada: “ND”
- Destreza de ejecución no requerida para la actividad: “NR”

I14: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea durante la ejecución de la tarea en el puesto de trabajo o en el marco de talleres institucionales. Se consignará la destreza “organiza” como:

- **Demostrada sin apoyo:** si la persona logra acomodar los elementos y materiales de forma ordenada y sin amontonarlos ni separarlos de más, adaptándose al espacio físico disponible.
- **Demostrada con apoyo:** si la persona requiere indicación verbal de cuál sería la manera apropiada para disponer los materiales en su espacio de trabajo; o si utiliza apoyos visuales tales como fotografías para identificar la manera de disposición del espacio.
- **Sin apoyos brindados:** si la persona no logra acomodar los elementos de manera adecuada en su espacio de trabajo, pero no se le han brindado apoyos para que lo logre.
- **No demostrada:** si, aún habiendo recibido apoyos, dispone los elementos de trabajo de un modo poco eficaz o desordenado, o si un tercero organiza el espacio de trabajo porque la persona no logró realizarlo por sus propios medios.

### V15: Restablece

Definición operacional: La persona guarda herramientas y materiales en el lugar adecuado y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea durante la ejecución de la tarea en el puesto de trabajo o en el marco de talleres institucionales. Se asegura que el lugar de trabajo queda en su condición original.

R15: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: "DSA"
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: "DCA"
- Sin apoyos brindados para la destreza "SAB"
- Destreza de ejecución no demostrada: "ND"

I15: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consignará la destreza "restablece" como:

- **Demostrada sin apoyo:** si la persona guarda los materiales que utilizó durante la ejecución de la tarea en sus respectivos lugares, ordenando su espacio de trabajo y dejándolo en su condición original.
- **Demostrada con apoyo:** si la persona requiere indicación verbal o visual para ordenar su espacio de trabajo, o que lo acompañen en dicha responsabilidad, una vez finalizada la tarea.
- **Sin apoyos brindados:** si la persona no logra guardar los materiales utilizados manteniendo ordenado su espacio de trabajo, pero no se le han brindado apoyos para que lo logre.
- **No demostrada:** si al finalizar la tarea que realizó, no guarda los materiales utilizados u otra persona los guarda por él, aún habiendo recibido apoyo.

### V16: Navega

Definición operacional: La persona mueve el brazo, el cuerpo o la silla de ruedas sin chocarse con obstáculos al moverse en el entorno de la tarea e interactuar con los objetos.

R16: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: "DSA"
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: "DCA"
- Sin apoyos brindados para la destreza "SAB"

- Destreza de ejecución no demostrada: “ND”

I16: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea durante la ejecución de la tarea en el puesto de trabajo o en el marco de talleres institucionales. Se consignará la destreza “navega” como:

- **Demostrada sin apoyo:** si la persona logra advertir obstáculos en el espacio de trabajo y los sortea.
- **Demostrada con apoyo:** si existe un espacio ya adaptado para la prevención de choques y golpes con terceros u objetos, si la persona requiere de indicación verbal para sortear los obstáculos o señalizaciones visuales para prevenir accidentes.
- **Sin apoyos brindados:** si la persona no logra advertir obstáculos en el espacio y sortearlos, pero no se le han brindado apoyos para que lo logre.
- **No demostrada:** si, aún habiendo recibido apoyo, la persona no logra sortear los obstáculos en su camino dentro del espacio laboral.

#### V17: Nota / Responde

Definición operacional: La persona responde apropiadamente a señales no verbales relacionadas con la tarea (por ej.: calor, movimiento); la organización y alineación espacial de los objetos de la tarea; puertas de alacenas o cajones que quedaron abiertas durante la ejecución de la tarea.

R17: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: “DSA”
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: “DCA”
- Sin apoyos brindados para la destreza “SAB”
- Destreza de ejecución no demostrada: “ND”

I17: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea durante la ejecución de la tarea en el puesto de trabajo o en el marco de talleres institucionales. Se consignará la destreza “nota/responde” como:

- **Demostrada sin apoyo:** si la persona puede identificar y responder cambios en el entorno, previene situaciones riesgosas para sí mismo o para terceros, y actúa en consecuencia.

- **Demostrada con apoyo:** si la persona requiere indicaciones verbales o señales visuales que adviertan los cambios que se presentan en el entorno, o bien se adapta la actividad para disminuir las situaciones riesgosas.
- **Sin apoyos brindados:** si la persona no logra identificar y responder a cambios y situaciones peligrosas en el entorno, pero no se le han brindado apoyos para que lo logre.
- **No demostrada:** si, aún habiendo recibido apoyos, la persona no logra reconocer cambios en el espacio de trabajo, no actúa en consecuencia o no reconoce los riesgos que presenta la actividad para sí o para terceros.

### V18: Ajusta

Definición operacional: La persona con eficacia 1) se dirige a nuevos lugares de la tarea, 2) traslada herramientas y materiales desde el lugar de trabajo actual y 3) ajusta picaporte, disco o grifo para superar una dificultad al realizar una tarea.

R18: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: “DSA”
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: “DCA”
- Sin apoyos brindados para la destreza “SAB”
- Destreza de ejecución no demostrada: “ND”

I18: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea durante la ejecución de la tarea en el puesto de trabajo o en el marco de talleres institucionales. Se consignará la destreza “ajusta” como:

- **Demostrada sin apoyo:** si la persona logra ajustar elementos y su posición del cuerpo para superar las dificultades que surjan en la tarea o para ejecutar nuevos planes motores.
- **Demostrada con apoyo:** si la persona requiere indicación verbal o apoyo visual para superar dificultades al realizar una tarea.
- **Sin apoyos brindados:** si la persona no logra ajustar los elementos y la posición de su cuerpo para superar dificultades, pero no se le han brindado apoyos para que lo logre.
- **No demostrada:** si, aún habiendo recibido apoyos, la persona no logra ajustar elementos ni su cuerpo a dificultades que se presenten.

### V19: Acomoda

Definición operacional: La persona previene la ejecución de la tarea ineficaz.

R19: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: "DSA"
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: "DCA"
- Sin apoyos brindados para la destreza "SAB"
- Destreza de ejecución no demostrada: "ND"

I19: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea durante la ejecución de la tarea en el puesto de trabajo o en el marco de talleres institucionales. Se consignará la destreza "acomoda" como:

- **Demostrada sin apoyo:** si la persona logra acomodar la posición del cuerpo, corregir errores, acomodar elementos y materiales, o realizar cualquier acción para lograr completar la actividad de forma eficaz.
- **Demostrada con apoyo:** si la persona requiere indicación verbal o apoyo visual para corregir errores, malas posturas o posicionar elementos.
- **Sin apoyos brindados:** si la persona no logra acomodar la posición del cuerpo, corregir errores y/o acomodar elementos y materiales, pero no se le han brindado apoyos para que lo logre.
- **No demostrada:** si, aún habiendo recibido apoyos, la persona no ajusta ni corrige errores.

### V20: Beneficia

Definición Operacional: La persona previene la repetición o persistencia de problemas en la ejecución de la tarea.

R20: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: "DSA"
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: "DCA"
- Sin apoyos brindados para la destreza "SAB"
- Destreza de ejecución no demostrada: "ND"

I20: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea durante la ejecución de la tarea en el puesto de trabajo o en el marco de talleres institucionales. Se consignará la destreza “beneficia” como:

- **Demostrada sin apoyo**, si la persona logra prevenir situaciones problemáticas poniendo en juego sus conocimientos y resoluciones previas de manera autónoma.
- **Demostrada con apoyo**, si la persona requiere de asistencia verbal o visual para reconocer, prevenir y resolver una situación problemática previamente aclarada o experimentada.
- **Sin apoyos brindados**: si la persona no logra prevenir situaciones problemáticas con los recursos que tiene, pero no se le han brindado apoyos para que lo logre.
- **No demostrada**, si, aún habiendo recibido apoyos, la persona no logra prevenir la situación problemática que se le presenta u otra persona lo resuelve por él.

#### Habilidades de interacción social

Las destrezas de interacción social son aquellas que se presentan durante el desempeño de actividades que requieren un intercambio social (AOTA, 2017).

#### V21: Se aproxima / Inicia

Definición operacional: La persona se aproxima o inicia interacción con el interlocutor de manera socialmente apropiada.

R21: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: “DSA”
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: “DCA”
- Sin apoyos brindados para la destreza “SAB”
- Destreza de ejecución no demostrada: “ND”
- Destreza de ejecución no requerida para la actividad: “NR”

I21: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea durante la ejecución de la tarea en el puesto de trabajo o en el marco de talleres institucionales. Se consignará para la destreza “se aproxima/inicia” como:

- **Demostrada sin apoyo:** si la persona inicia conversaciones con las personas adecuándose al encuadre laboral y a su interlocutor. Además se indicará esta opción si la persona no inicia interacciones en momentos o situaciones inoportunas.
- **Demostrada con apoyo:** si la persona requiere de un tercero que le indique con quién o en qué momento podría iniciar conversaciones.
- **Sin apoyos brindados:** si la persona no logra iniciar una conversación adecuándose al encuadre laboral y a su interlocutor, pero no se le han brindado apoyos para que lo logre.
- **No demostrada:** si, aún recibiendo apoyo, la persona no inicia conversaciones o las inicia en momentos o de modo inadecuado.
- **No requerida:** si la persona no requiere iniciar una conversación adecuándose al encuadre laboral y a su interlocutor durante la jornada observada.

V22: Concluye / Se retira:

Definición operacional: La persona termina la conversación o interacción social con eficacia, da un cierre al tema tratado, se retira o se despide.

R22: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: “DSA”
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: “DCA”
- Sin apoyos brindados para la destreza “SAB”
- Destreza de ejecución no demostrada: “ND”
- Destreza de ejecución no requerida para la actividad: “NR”

I22: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea durante la ejecución de la tarea en el puesto de trabajo o en el marco de talleres institucionales. Se consignará para la destreza “concluye/ se retira” como:

- **Demostrada sin apoyo:** si la persona logra introducir frases de transición para finalizar el tema tratado, sin terminar la interacción de modo repentino o persistiendo en la conversación.
- **Demostrada con apoyo:** si la persona requiere de un tercero que le indique la necesidad de finalizar los temas abordados en su discurso y la forma de concluir una conversación con otro, así como indicación verbal para no cesar repentinamente una conversación.



- **Sin apoyos brindados:** si la persona no logra finalizar el tema tratado de modo adecuado, lo hace de modo repentino o persiste en la conversación, pero no se le han brindado apoyos para que lo logre.
- **No demostrada:** si, aún habiendo recibido apoyos, la persona no logra concluir los temas tratados en la conversación, ni despedirse de su interlocutor o se retira de manera súbita.
- **No requerida:** si durante la jornada laboral observada la persona no participó de una interacción social y, por lo tanto, no requiere finalizar la misma.

V23: Emite mensaje:

Definición operacional: La persona emite mensajes verbales, con señas o adaptaciones (por ej.: ordenador) que son perceptibles o están claramente articulados.

R23: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: “DSA”
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: “DCA”
- Sin apoyos brindados para la destreza “SAB”
- Destreza de ejecución no demostrada: “ND”
- Destreza de ejecución no requerida para la actividad: “NR”

I23: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea durante la ejecución de la tarea en el puesto de trabajo o en el marco de talleres institucionales. Se consignará para la destreza “emite mensaje” como:

- **Demostrada sin apoyo:** si la persona se expresa de manera articulada, brindando un mensaje claro y lógico, o bien se expresa por medio de gestos y/o con adaptaciones.
- **Demostrada con apoyo:** si la persona se beneficia de asistencia de un tercero para emitir su mensaje de manera clara.
- **Sin apoyos brindados:** si la persona no logra expresarse de manera articulada, pero no se le han brindado apoyos para lograrlo.
- **No demostrada:** si, aún habiendo recibido apoyos, la persona no logra emitir un mensaje claro y articulado.
- **No requerida:** si durante la jornada laboral observada la persona no participó de una interacción social y, por lo tanto, no requiere emitir mensajes claramente articulados.

#### V24: Gesticula:

Definición operacional: La persona usa gestos socialmente apropiados para comunicar o facilitar un mensaje.

R24: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: "DSA"
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: "DCA"
- Sin apoyos brindados para la destreza "SAB"
- Destreza de ejecución no demostrada: "ND"
- Destreza de ejecución no requerida para la actividad: "NR"

I24: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea durante la ejecución de la tarea en el puesto de trabajo o en el marco de talleres institucionales. Se consignará para la destreza "gesticula" como:

- **Demostrada sin apoyo:** si el lenguaje no verbal de la persona es acorde al entorno y las personas que lo rodean en su ámbito laboral y si corresponde al mensaje que quiere emitir.
- **Demostrada con apoyo:** si la persona requiere de asistencia de un tercero para reconocer el uso apropiado de lenguaje no verbal.
- **Sin apoyos brindados:** si la persona no logra utilizar gestos socialmente apropiados, pero no se le han brindado apoyos para que lo logre.
- **No demostrada:** si, aún habiendo recibido apoyos, la persona no logra ajustar su lenguaje no verbal a la situación.
- **No requerida:** si durante la jornada laboral observada la persona no participó de una interacción social y, por lo tanto, no requiere utilizar lenguaje no verbal.

#### V25: Habla con fluidez

Definición operacional: La persona habla de manera fluida y continua, con ritmo parejo (ni muy rápido ni muy lento), sin pausas ni demoras durante el mensaje emitido.

R25: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: "DSA"
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: "DCA"

- Sin apoyos brindados para la destreza “SAB”
- Destreza de ejecución no demostrada: “ND”
- Destreza de ejecución no requerida para la actividad: “NR”

I25: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea durante la ejecución de la tarea en el puesto de trabajo o en el marco de talleres institucionales. Se consignará para la destreza “habla con fluidez” como:

- **Demostrada sin apoyo:** si la persona logra emitir su mensaje de manera continua manteniendo ritmo natural y sin pausas.
- **Demostrada con apoyo:** si la persona requiere asistencia de un tercero, de manera verbal, para emitir su mensaje de manera fluida, sin pausas ni aceleración, y manteniendo un ritmo constante.
- **Sin apoyos brindados:** si la persona no logra emitir un mensaje de manera fluida y continua, pero no se le han brindado apoyos para lograrlo.
- **No demostrada:** si, aún habiendo recibido apoyos, la persona emite un mensaje alterado en ritmo y con pausas.
- **No requerida:** si durante la jornada laboral observada la persona no participó de una interacción social y, por lo tanto, no requiere fluidez en el mensaje, o, existiendo interacción social, se admiten respuestas acotadas.

#### V26: Se dirige

Definición operacional: La persona se posiciona con el cuerpo y la cara, se dirige a su interlocutor social.

R26: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: “DSA”
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: “DCA”
- Sin apoyos brindados para la destreza “SAB”
- Destreza de ejecución no demostrada: “ND”
- Destreza de ejecución no requerida para la actividad: “NR”

I26: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea durante la ejecución de la

tarea en el puesto de trabajo o en el marco de talleres institucionales. Se consignará para la destreza “se dirige” como:

- **Demostrada sin apoyo:** si la persona logra dirigir su cuerpo y cara en dirección a su interlocutor, y no se dirige al mismo cuando no existe una interacción.
- **Demostrada con apoyo:** si la persona requiere de asistencia verbal o física de un tercero para dirigir su cuerpo y cara en dirección de su interlocutor. De la misma manera se observará si requiere apoyos para no dirigir su cuerpo y cara a otras personas cuando no existe interacción social.
- **Sin apoyos brindados:** si la persona no logra posicionar el cuerpo y la cara hacia su interlocutor, pero no se le han brindado apoyos para lograrlo.
- **No demostrada:** si, aún habiendo recibido apoyos, la persona no dirige su cuerpo o cara, o ambas en dirección de su interlocutor, o si se dirige cuando no es necesario.
- **No requerida:** si durante la jornada laboral observada la persona no participó de una interacción social y, por lo tanto, no requiere dirigirse con su cuerpo y cara a su interlocutor, o las interacciones sociales son de tipo virtuales, donde no se pone en juego esta destreza.

#### V27: Mira

Definición operacional: La persona mantiene contacto visual con el interlocutor social.

R27: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: “DSA”
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: “DCA”
- Sin apoyos brindados para la destreza “SAB”
- Destreza de ejecución no demostrada: “ND”
- Destreza de ejecución no requerida para la actividad: “NR”

I27: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea en el puesto de trabajo o en el marco de los talleres institucionales. Se consignará para la destreza “mira” como:

- **Demostrada sin apoyo:** si la persona logra mantener contacto visual con su interlocutor y si el tiempo e intensidad de la mirada es acorde a los estándares sociales, y no mira al resto de las personas de manera persistente cuando no existe una interacción.

- **Demostrada con apoyo:** si la persona se beneficia de asistencia física, verbal o por medio de señales para mantener la mirada de manera acorde al contexto y a su interlocutor o para no fijar la mirada en otros cuando no existe interacción social.
- **Sin apoyos brindados:** si la persona no logra mantener el contacto visual con su interlocutor, pero no se le han brindado apoyos para lograrlo.
- **No demostrada:** si , aún habiendo recibido apoyos, la persona no logra mantener contacto visual con su interlocutor, no logra regular el tiempo e intensidad de la misma, o mira fijamente a las personas aunque no exista interacción social.
- **No requerida:** si durante la jornada laboral observada la persona no participó de una interacción social y, por lo tanto, no requiere mirar a su interlocutor, o las interacciones sociales son de tipo virtuales, donde no se pone en juego esta destreza.

#### V28: Se ubica

Definición operacional: La persona se ubica a una distancia apropiada de su interlocutor durante la interacción social.

R28: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: “DSA”
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: “DCA”
- Sin apoyos brindados para la destreza “SAB”
- Destreza de ejecución no demostrada: “ND”
- Destreza de ejecución no requerida para la actividad: “NR”

I28: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea en el puesto de trabajo o en el marco de los talleres institucionales. Se consignará para la destreza “se ubica” como:

- **Demostrada sin apoyo:** si la persona logra posicionarse a una distancia prudencial con su interlocutor (sin invadir su espacio, ni tampoco encontrarse a una distancia amplia).
- **Demostrada con apoyo:** si la persona se beneficia de indicación verbal o física de un tercero para posicionarse a una distancia apropiada con su interlocutor.
- **Sin apoyos brindados:** si la persona no logra mantener una distancia apropiada con su interlocutor, pero no se le han brindado apoyos para que lo logre.
- **No demostrada:** si, aún habiendo recibido apoyos, la persona no se posiciona a una distancia apropiada de su interlocutor.

- **No requerida:** si durante la jornada laboral observada la persona no participó de una interacción social y, por lo tanto, no requiere mantener distancia apropiada con su interlocutor, o las interacciones sociales son de tipo virtuales, donde no se pone en juego esta destreza.

#### V29: Se contacta

Definición operacional: La persona responde y usa contacto físico con el interlocutor social de manera adecuada.

R29: Se establece la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: “DSA”
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: “DCA”
- Sin apoyos brindados para la destreza “SAB”
- Destreza de ejecución no demostrada: “ND”
- Destreza de ejecución no requerida para la actividad: “NR”

I29: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea en el puesto de trabajo o en el marco de los talleres institucionales. Se consignará para la destreza “se contacta” como:

- **Demostrada sin apoyo:** si la persona realiza un contacto físico de manera socialmente adecuada, regulando la cantidad de contacto a las situaciones que realmente lo ameriten, y evitando el contacto físico cuando no es necesario.
- **Demostrada con apoyo:** si la persona requiere de asistencia verbal o física de un tercero para responder y establecer al contacto físico con su interlocutor en relación a la situación en la que se encuentre y evitando dicha actitud cuando no corresponda.
- **Sin apoyos brindados:** si la persona no logra realizar contacto físico socialmente adecuado, pero no ha recibido apoyos para lograrlo.
- **No demostrada:** si, aún habiendo recibido apoyo, la persona excede el nivel de contacto físico con su interlocutor, o bien lo anula en aquellas situaciones que se espera el contacto físico con otro.
- **No requerida:** si durante la jornada laboral observada la persona no participó de una interacción social y, por lo tanto, no requiere utilizar ni modular el contacto físico con su interlocutor, o las interacciones sociales son de tipo virtuales, donde no se pone en juego esta destreza.

### V30: Regula

Definición operacional: La persona no demuestra conductas irrelevantes, repetitivas o impulsivas que no son parte de la interacción social.

R30: Se establece la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: “DSA”
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: “DCA”
- Sin apoyos brindados para la destreza “SAB”
- Destreza de ejecución no demostrada: “ND”

I30: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea en el puesto de trabajo o en el marco de los talleres institucionales. Se consignará la destreza “regula” como:

- **Demostrada sin apoyo:** si la persona logra mantener las conductas esperadas para el contexto laboral en el que se encuentra inmerso suprimiendo aquellas que no correspondan.
- **Demostrada con apoyo:** si la persona requiere asistencia verbal o visual, para evitar aquellas conductas que no sean acordes a la situación laboral en que se encuentra (no persistir en una acción, ni realizar alguna acción inapropiada).
- **Sin apoyos brindados:** si la persona no logra evitar conductas irrelevantes, repetitivas o impulsivas, pero no se le han brindado apoyos para que lo logre.
- **No demostrada:** si, aún habiendo recibido apoyos, la persona realiza una acción impulsiva, inadecuada o repetitiva durante su interacción social.

### V31: Pregunta

Definición operacional: La persona pregunta por hechos e información relevantes y formula preguntas que apoyan el propósito deseado de interacción social.

R31: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: “DSA”
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: “DCA”
- Sin apoyos brindados para la destreza “SAB”
- Destreza de ejecución no demostrada: “ND”
- Destreza de ejecución no requerida para la actividad: “NR”

I31: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea en el puesto de trabajo o en el marco de los talleres institucionales. Se consignará la destreza “pregunta” cómo:

- **Demostrada sin apoyo:** si la persona realiza preguntas pertinentes al intercambio social del que participa, y si sus preguntas siguen un hilo coherente dentro de la interacción. Además, se observará si no realiza preguntas en situaciones inapropiadas.
- **Demostrada con apoyo:** si la persona requiere que se le oriente sobre el tema de conversación y las preguntas a realizar, siendo redirigido al tema de interacción, o si recibe apoyo para regular la cantidad de preguntas realizadas (ya sea por realizar pocas o nulas preguntas, o por preguntar de más).
- **Sin apoyos brindados:** si la persona no logra realizar preguntas pertinentes a la interacción social, pero no se le han brindado apoyos para que lo logre.
- **No demostrada:** si, aún habiendo recibido apoyos, la persona pregunta cuestiones que se encuentren por fuera del motivo de la interacción social, si no pregunta nada o si realiza preguntas por demás.
- **No requerida:** si durante la jornada laboral observada la persona no participó de una interacción social y, por lo tanto, no requiere realizar preguntas a su interlocutor, o, existiendo interacción social no surgen situaciones en las que debe expresar una inquietud.

### V32: Responde

Definición operacional: La persona mantiene la conversación respondiendo a preguntas y comentarios en forma apropiada.

R32: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: “DSA”
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: “DCA”
- Sin apoyos brindados para la destreza “SAB”
- Destreza de ejecución no demostrada: “ND”
- Destreza de ejecución no requerida para la actividad: “NR”

I32: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea en el puesto de trabajo o en el marco de los talleres institucionales. Se consignará la destreza “responde” como:



- **Demostrada sin apoyo:** si la persona sostiene la conversación, participando activamente y respondiendo a las preguntas o comentarios que se le realizan, sin responder con información por demás.
- **Demostrada con apoyo:** si la persona requiere apoyo verbal para responder a preguntas dentro de una interacción social: guiando la respuesta, ayudando a formularla, regulando la cantidad de respuestas brindadas, o el tipo de discurso.
- **Sin apoyos brindados:** si la persona no logra mantener la conversación y responder a preguntas y comentarios, pero no se le han brindado apoyos para lograrlo.
- **No demostrada:** si, aún habiendo recibido apoyos, la persona no responde a preguntas o comentarios dentro de una conversación, responde a preguntas y comentarios de una conversación sin participar de ella, o si su tipo de respuesta no es adecuada a la interacción social en la que participa.
- **No requerida:** si durante la jornada laboral observada la persona no participó de una interacción social y, por lo tanto, no responder a ningún enunciado.

### V33: Revela

Definición operacional: La persona revela opiniones, sentimientos e información personal acerca de sí mismo o de otros de manera socialmente apropiada.

R33: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: “DSA”
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: “DCA”
- Sin apoyos brindados para la destreza “SAB”
- Destreza de ejecución no demostrada: “ND”

I33: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea en el puesto de trabajo o en el marco de los talleres institucionales. Se consignará la destreza “revela” como:

- **Demostrada sin apoyo:** si la persona expresa de manera acorde a la situación sus opiniones, sentimientos e información personal (de acuerdo a cantidad de información expresada, encuadre laboral, vocabulario adecuado e interlocutor), sin dar información de más ni de menos.
- **Demostrada con apoyo:** si la persona requiere apoyo verbal de terceros para revelar información pertinente al contexto donde se encuentra o para graduar la cantidad y el tipo de información dada.

- **Sin apoyos brindados:** si la persona no logra revelar sentimientos y opiniones de manera apropiada, y no ha recibido apoyos para lograrlo.
- **No demostrada:** si, , aún habiendo recibido apoyos, la persona revela información de forma inapropiada, no revela información en absoluto, o revela información de más.

#### V34: Expresa emociones

Definición operacional: La persona expresa afecto y emociones de manera socialmente apropiada.

R34: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: “DSA”
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: “DCA”
- Sin apoyos brindados para la destreza “SAB”
- Destreza de ejecución no demostrada: “ND”

I34: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea en el puesto de trabajo o en el marco de los talleres institucionales. Se consignará la destreza “expresa emociones” como:

- **Mostrada sin apoyo:** si la persona expresa sus emociones de manera adecuada, adaptándose a su entorno e interlocutor, con vocabulario acorde y autorregulación (ejerciendo autocontrol sobre sus emociones, buscando espacios acordes para expresar las mismas y evitando desbordes emocionales en la situación laboral).
- **Mostrada con apoyo:** si la persona requiere de asistencia verbal de un tercero para expresar sus emociones y afecto de manera acorde al contexto, si requiere apoyo para autocontrolarse o para controlar los desbordes emocionales.
- **Sin apoyos brindados:** si la persona no logra expresar emociones y afectos de manera apropiada, pero no ha recibido apoyos para lograrlo.
- **No demostrada:** si, , aún habiendo recibido apoyos, la persona expresa sus emociones y afecto de manera inapropiada a su contexto e interlocutor, no lo expresa en absoluto, u ocurren frecuentes desbordes emocionales.

### V35: Disiente

Definición operacional: La persona expresa diferencias de opiniones de manera socialmente apropiada.

R35: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: “DSA”
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: “DCA”
- Sin apoyos brindados para la destreza “SAB”
- Destreza de ejecución no demostrada: “ND”
- Destreza de ejecución no requerida para la actividad: “NR”

I35: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea en el puesto de trabajo o en el marco de los talleres institucionales. Se consignará la destreza “disiente” como:

- **Demostrada sin apoyo:** si la persona logra expresar las diferencias de opinión de manera socialmente apropiada, sin demostrar signos de violencia verbal ni física, y respetando la opinión del otro aunque no la comparta.
- **Demostrada con apoyo:** si la persona requiere apoyo verbal para manifestar sus diferencias de opinión o para realizarlo de forma socialmente apropiada.
- **Sin apoyos brindados:** si la persona no logra expresar diferencias de opiniones de manera socialmente apropiada, pero no ha recibido apoyos para lograrlo.
- **No demostrada:** si, aún habiendo recibido apoyos, la persona no disiente ante una diferencia de opinión, o si lo hace de forma inapropiada.
- **No requerida:** si durante la jornada laboral observada la persona no participó de una interacción social y, por lo tanto, no requiere expresar diferencias de opinión de manera socialmente apropiada, o existiendo una interacción social no existen diferencias de opinión.

### V36: Agradece

Definición operacional: La persona usa palabras y gestos apropiados al recibir servicios, regalos o cumplidos.

R36: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: “DSA”

- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: “DCA”
- Sin apoyos brindados para la destreza “SAB”
- Destreza de ejecución no demostrada: “ND”
- Destreza de ejecución no requerida para la actividad: “NR”

I36: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea en el puesto de trabajo o en el marco de los talleres institucionales. Se consignará la destreza “agradece” como:

- **Demostrada sin apoyo:** si la persona agradece con gestos o palabras al recibir una atención hacia su persona, y si gradúa el nivel y discurso de dicha respuesta al encuadre y a su interlocutor.
- **Demostrada con apoyo:** si la persona requiere indicación verbal para agradecer luego de recibir ayuda o cumplidos o para graduar su respuesta.
- **Sin apoyos brindados:** si la persona no logra agradecer con gestos o palabras al recibir servicios, regalos o cumplidos, pero no se le han brindado apoyos para que lo logre.
- **No demostrada:** si, aún habiendo recibido apoyos, la persona no agradece ni verbal ni gestualmente ante servicios o cumplidos que recibe, si agradece en situaciones en que no se espera que lo haga o lo hace de modo inadecuado.
- **No requerida:** si durante la jornada laboral observada la persona no aparecen situaciones en las que no hay nada que agradecer y por lo tanto no pone en juego esta destreza.

### V37: Realiza transiciones

Definición operacional: La persona realiza transiciones en la conversación con fluidez o cambia el tema sin cortar el flujo de la conversación.

R37: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: “DSA”
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: “DCA”
- Sin apoyos brindados para la destreza “SAB”
- Destreza de ejecución no demostrada: “ND”
- Destreza de ejecución no requerida para la actividad: “NR”

I37: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea en el puesto de trabajo o en el marco de los talleres institucionales. Se consignará la destreza “realiza transiciones” como:

- **Demostrada sin apoyo:** si la persona logra cambiar la temática de la conversación realizando conexiones entre ambos temas, y sin cesarlo repentinamente ni persistiendo en él.
- **Demostrada con apoyo:** si la persona requiere asistencia verbal de un tercero o su interlocutor para pasar de un tema a otro de manera fluida.
- **Sin apoyos brindados:** si la persona no logra realizar cambios en la temática de la conversación con fluidez, pero no se le han brindado apoyos para lograrlo.
- **No demostrada:** si, aún habiendo recibido apoyos, la persona realiza cambios de temática en momentos inoportunos o de forma inadecuada.
- **No requerida:** si durante la jornada laboral observada la persona no participó de una interacción social y, por lo tanto, no requiere realizar cambios en la temática con fluidez.

#### V38: Tiempo de respuesta

Definición operacional: La persona responde a los mensajes sociales sin demora ni vacilación, y sin interrumpir al interlocutor social.

R38: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: “DSA”
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: “DCA”
- Sin apoyos brindados para la destreza “SAB”
- Destreza de ejecución no demostrada: “ND”
- Destreza de ejecución no requerida para la actividad: “NR”

I38: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea en el puesto de trabajo o en el marco de los talleres institucionales. Se consignará la destreza “tiempo de respuesta” como:

- **Demostrada sin apoyo:** si la persona responde en un tiempo adecuado luego de una pregunta o un comentario de un tercero, sin dejar un tiempo de silencio prolongado ni dando respuestas precipitadas.
- **Demostrada con apoyo:** si la persona requiere que un tercero le indique verbalmente que debe dar respuesta a las preguntas o comentarios que se le realizan (por demorar en dar la respuesta), o que le brinde apoyo para no dar respuestas precipitadas. Así mismo, se observará si el entorno se adapta a su flujo de conversación, permitiendo tiempos de silencio prolongados en el tiempo de respuesta.
- **Sin apoyos brindados:** si la persona no logra responder a los mensajes sin demora ni vacilación, pero no se le han brindado los apoyos para que lo logre.
- **No demostrada:** si, aún habiendo recibido apoyos, la persona toma un tiempo prolongado en responder a preguntas o comentarios de terceros, o si, por el contrario sus respuestas son precipitadas.
- **No requerida:** si durante la jornada laboral observada la persona no participó de una interacción social y, por lo tanto, no requiere responder a ningún mensaje.

### V39: Duración de tiempo

Definición operacional: La persona habla durante lapsos de tiempo razonables, dada la complejidad del mensaje enviado.

R39: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: “DSA”
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: “DCA”
- Sin apoyos brindados para la destreza “SAB”
- Destreza de ejecución no demostrada: “ND”
- Destreza de ejecución no requerida para la actividad: “NR”

I39: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea en el puesto de trabajo o en el marco de los talleres institucionales. Se consignará la destreza “duración de tiempo” como:

- **Demostrada sin apoyo:** si la persona ajusta la duración del mensaje acorde a la situación en la que se encuentra inmerso y el mensaje a transmitir (complejidad del tema abordado y tiempo disponible), evitando persistir en el tema o precipitarse a su finalización.

- **Demostrada con apoyo:** si la persona requiere que un tercero le brinde apoyos verbal para graduar la duración del mensaje.
- **Sin apoyos brindados:** si la persona no logra hablar durante lapsos de tiempo razonables, pero no se le han brindado apoyos para que lo logre.
- **No demostrada:** si, aún habiendo recibido apoyos, la persona no logra mantener una conversación por períodos de tiempo acordes a la complejidad del mensaje.
- **No requerida:** si durante la jornada laboral observada la persona no participó de una interacción social y, por lo tanto, no requiere regular el lapso de tiempo durante en el que emite el mensaje.

#### V40: Respeta turno de hablar

Definición operacional: La persona toma su turno para hablar y respeta el momento de hablar de su interlocutor.

R40: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: “DSA”
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: “DCA”
- Sin apoyos brindados para la destreza “SAB”
- Destreza de ejecución no demostrada: “ND”
- Destreza de ejecución no requerida para la actividad: “NR”

I40: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea en el puesto de trabajo o en el marco de los talleres institucionales. Se consignará la destreza “respeta turno de hablar” como:

- **Demostrada sin apoyo:** si la persona espera que su interlocutor finalice de hablar para dar una respuesta, sin interrumpir a su interlocutor.
- **Demostrada con apoyo:** si la persona requiere indicación verbal para esperar su turno para hablar.
- **Sin apoyos brindados:** si la persona no logra respetar el turno de hablar de su interlocutor, pero no se le han brindado los apoyos para que lo logre.
- **No demostrada:** si, aún habiendo recibido apoyos, la persona habla sobre los demás, interrumpiendo la conversación en momentos inadecuados.
- **No requerida:** si durante la jornada laboral observada la persona no participó de una interacción social y, por lo tanto, no requiere respetar el turno de hablar.

#### V41: Combina lenguaje

Definición operacional: La persona usa tono de voz, dialecto y registro de lenguaje socialmente apropiados y compatibles con el nivel de entendimiento de su interlocutor.

R41: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: “DSA”
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: “DCA”
- Sin apoyos brindados para la destreza “SAB”
- Destreza de ejecución no demostrada: “ND”
- Destreza de ejecución no requerida para la actividad: “NR”

I41: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea en el puesto de trabajo o en el marco de los talleres institucionales. Se consignará la destreza “combina lenguaje” como:

- **Demostrada sin apoyo:** si la persona logra mantener una conversación utilizando lenguaje acorde a su interlocutor, manejando el nivel de formalidad de acuerdo a las diversas situaciones, y su tono de voz es adecuado.
- **Demostrada con apoyo:** si la persona requiere de asistencia verbal de un tercero para regular su lenguaje y el nivel de formalidad a su interlocutor, o para regular su tono de voz.
- **Sin apoyos brindados:** si la persona no logra utilizar un tono de voz, dialecto y lenguaje apropiados y acordes a su interlocutor, pero no se le han brindado los apoyos para que lo logre.
- **No demostrada:** si, aún habiendo recibido apoyos, la persona no logra adaptar su lenguaje a su interlocutor, las formas en las que se expresa no son adecuadas y su tono de voz es elevado o, por lo contrario, muy bajo.
- **No requerida:** si durante la jornada laboral observada la persona no participó de una interacción social y, por lo tanto, no requiere utilizar tono, dialecto ni lenguaje apropiado con su interlocutor.



#### V42: Clarifica

Definición operacional: La persona responde a gestos o mensajes verbales que indican que el interlocutor no comprende el mensaje, y se asegura de que el interlocutor está “siguiendo” la conversación.

R42: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: “DSA”
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: “DCA”
- Sin apoyos brindados para la destreza “SAB”
- Destreza de ejecución no demostrada: “ND”
- Destreza de ejecución no requerida para la actividad: “NR”

I42: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea en el puesto de trabajo o en el marco de los talleres institucionales. Se consignará la destreza “clarifica” como:

- **Demostrada sin apoyo:** si la persona se asegura de que su interlocutor está comprendiendo el tema abordado, si reformula preguntas o frases que no han sido comprendidas, si modifica el lenguaje y la velocidad del habla ante la incomprensión del otro. Así mismo, sostiene el modo de su conversación cuando detecta que la otra persona está siguiendo su mensaje.
- **Demostrada con apoyo:** si la persona requiere apoyo verbal externo para reformular una frase o pregunta, para modificar el lenguaje o la velocidad del habla, o para detectar que el otro no está siguiendo su mensaje.
- **Sin apoyos brindados:** si la persona no logra asegurarse que su interlocutor comprende el mensaje, pero no se le han brindado apoyos para lograrlo.
- **No demostrada:** si, aún habiendo recibido apoyos, la persona no realiza modificaciones de ningún tipo ante la incomprensión del mensaje por parte del interlocutor.
- **No requerida:** si durante la jornada laboral observada la persona no participó de una interacción social y, por lo tanto, no requiere asegurarse de la comprensión del mensaje por parte de su interlocutor, o existiendo una conversación, no surge la necesidad de clarificar el mensaje.

#### V43. Reconoce/ Alienta

Definición operacional: La persona confirma recepción del mensaje, alienta al interlocutor a continuar la interacción y alienta a todos los interlocutores sociales a participar en la interacción social.

R43: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: “DSA”
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: “DCA”
- Sin apoyos brindados para la destreza “SAB”
- Destreza de ejecución no demostrada: “ND”
- Destreza de ejecución no requerida para la actividad: “NR”

I43: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea en el puesto de trabajo o en el marco de los talleres institucionales. Se consignará la destreza “reconoce/alienta” como:

- **Demostrada sin apoyo:** si la persona, por medio de lenguaje o gestos, confirma que el mensaje está siendo recibido, e incentiva a sus interlocutores a que participen en la conversación.
- **Demostrada con apoyo:** si la persona requiere de asistencia verbal de un tercero para confirmar la recepción del mensaje y para incentivar a terceros a participar de la conversación.
- **Sin apoyos brindados:** si la persona no logra confirmar que recibió el mensaje ni alentar la participación de otros interlocutores, pero no recibe apoyos para lograrlo.
- **No demostrada:** si, aún habiendo recibido apoyos, la persona no confirma la recepción del mensaje y no busca la participación activa de sus interlocutores.
- **No requerida:** si durante la jornada laboral observada la persona no participó de una interacción social y, por lo tanto, no requiere confirmar la recepción del mensaje ni alentar a otros a participar para desempeñarse en la tarea.

#### V44: Empatiza

Definición operacional: La persona expresa actitud de apoyo hacia su interlocutor concordando, empatizando o expresando entendimiento de los sentimientos y experiencias del interlocutor social.

R44: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: “DSA”
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: “DCA”
- Sin apoyos brindados para la destreza “SAB”
- Destreza de ejecución no demostrada: “ND”
- Destreza de ejecución no requerida para la actividad: “NR”

I44: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea en el puesto de trabajo o en el marco de los talleres institucionales. Se consignará la destreza “empatiza” como:

- **Demostrada sin apoyo:** si la persona logra expresar, por medio de lenguaje verbal o gestual, empatía con el interlocutor, en concordancia con lo expresado por el mismo.
- **Demostrada con apoyo:** si la persona requiere de apoyo visual o verbal para emitir mensajes verbales o gestuales que demuestren empatía con el interlocutor o para expresar entendimiento por la situación que el otro está atravesando.
- **Sin apoyo brindado:** si la persona no logra expresar empatía con su interlocutor, pero no se le han brindado apoyos para que lo logre.
- **No demostrada:** si, aún habiendo recibido apoyos, la persona no realiza gestos o emite mensajes que demuestren empatía con su interlocutor.
- **No requerida:** si durante la jornada laboral observada la persona no participó de una interacción social y, por lo tanto, no requiere expresar empatía con su interlocutor.

#### V45: Toma nota / Atención

Definición operacional: La persona utiliza interacciones con propósito que se enfocan en el objetivo deseado de la interacción social.

R45: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: “DSA”
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: “DCA”
- Sin apoyos brindados para la destreza “SAB”
- Destreza de ejecución no demostrada: “ND”
- Destreza de ejecución no requerida para la actividad: “NR”

I45: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea en el puesto de trabajo o

en el marco de los talleres institucionales. Se consignará la destreza “toma nota/atención” como:

- **Demostrada sin apoyo:** si la persona mantiene el foco en el tema de conversación propuesto, sin desviarse del mismo.
- **Demostrada con apoyo:** si la persona requiere asistencia verbal de un tercero para mantener el foco de la conversación de acuerdo al tema abordado.
- **Sin apoyo brindado:** si la persona no logra mantener el foco en el tema de conversación, pero no se le han brindado apoyos para que lo logre.
- **No demostrada:** si, aún habiendo recibido apoyos, la persona se desvía del tema de conversación, modificando el objetivo de la conversación.
- **No requerida:** si durante la jornada laboral observada la persona no participó de una interacción social y, por lo tanto, no requiere mantener el foco en un tema de conversación.

#### V46: Acomoda

Definición operacional: La persona evita la interacción social ineficaz o inapropiada.

R46: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: “DSA”
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: “DCA”
- Sin apoyos brindados para la destreza “SAB”
- Destreza de ejecución no demostrada: “ND”
- Destreza de ejecución no requerida para la actividad: “NR”

I46: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea en el puesto de trabajo o en el marco de los talleres institucionales. Se consignará la destreza “acomoda” como:

- **Demostrada sin apoyo:** si la persona logra reconocer aquellas interacciones sociales inapropiadas o poco acordes a su contexto y las corrige en el momento.
- **Demostrada con apoyo:** si la persona requiere asistencia verbal de un tercero para reconocer aquellas situaciones en las que su accionar es inadecuado, y para modificar dichas conductas.
- **Sin Apoyos Brindados:** si la persona no logra reconocer aquellas interacciones sociales inapropiadas y corregirlas, pero no se le brindan apoyos para que lo logre.

- **No demostrada:** si, aún habiendo recibido apoyos, la persona incurre en acciones inapropiadas a su contexto durante su participación social.
- **No requerida:** si durante la jornada laboral observada la persona no participó de una interacción social y, por lo tanto, no requiere evitar la interacción ineficaz o inapropiadas.

#### V47: Beneficia

Definición operacional: La persona previene recurrencia de problemas a causa de la interacción social ineficaz o inapropiada.

R47: Se ha establecido la siguiente escala de valores:

- Destreza de ejecución demostrada sin apoyo: “DSA”
- Destreza de ejecución demostrada con apoyo: “DCA”
- Sin apoyos brindados para la destreza “SAB”
- Destreza de ejecución no demostrada: “ND”
- Destreza de ejecución no requerida para la actividad: “NR”

I47: Se realizará una observación a la persona durante su desempeño laboral y se consultará a la mediadora laboral si se han brindado apoyos previos, ya sea en el puesto de trabajo o en el marco de los talleres institucionales. Se consignará la destreza “beneficia” como:

- **Demostrada sin apoyo:** si la persona, habiendo participado previamente de una interacción social ineficaz, logra discernir las situaciones que debe prevenir, y lo aplica en sus interacciones.
- **Demostrada con apoyo:** si la persona requiere de asistencia verbal de un tercero para reconocer y corregir nuevamente una interacción ineficaz que en el pasado ya había presenciado.
- **Sin Apoyo Brindado:** si la persona no logra identificar las situaciones que debe prevenir, pero no se le brindan apoyos para que lo logre.
- **No demostrada:** si, aún habiendo recibido apoyos, aparecen problemas en la interacción que ya habían sido experimentados en situaciones anteriores y no logra corregirlo.
- **No requerida:** si durante la jornada laboral observada la persona no participó de una interacción social y, por lo tanto, no requiere prevenir la recurrencia de un problema.

## FUENTE E INSTRUMENTOS

### Fuente de datos

Se realizó una observación directa a las 30 personas que cumplieron con los criterios muestrales, por lo que constituyeron fuentes de datos *primarias* (Samaja, 2002).

### Instrumento

Para relevar los datos necesarios de este trabajo de investigación se realizaron las observaciones de los participantes con el fin de determinar las destrezas demostradas, con o sin apoyos, o bien pesquisar aquellas que no demostradas, no requeridas o para las cuales no se han brindado apoyos a la persona. Dado que Fisher (2014) define las destrezas de ejecución como “las unidades *observables* más pequeñas del desempeño ocupacional” (p. 250) y las mismas son nuestro enfoque de estudio, hemos optado por realizar una observación directa de los participantes, pudiendo obtener datos fiables y precisos.

La observación fue de 1 hora y media por participante en el puesto laboral, sin intervención alguna sobre la ejecución de su tarea por la observadora. En todos los casos se encontró presente la mediadora laboral, quien daba los apoyos necesarios al trabajador, los cuales fueron detallados luego en la hoja de análisis. La observadora procedió a solicitar consentimiento y filmar al participante para luego, en conjunto con las demás autoras del trabajo, determinar el valor asignado para cada una de las variables observadas.

Durante la observación del video, se utilizó una tabla que constó de un cuadro de doble entrada donde se detalló, por un lado, cada una de las subvariables, y, por otro lado, la escala de valores adoptada. El grupo de observadoras consignó con la sigla correspondiente si cada una de las destrezas fue ejecutada con o sin apoyo (DSA o DCA respectivamente), si no fue demostrada (ND), si no se brindaron apoyos para que la persona la demuestre (SAB), o no fue requerida (NR). Así mismo, se incluyó una columna de “observaciones y aclaraciones” donde se detallaron acotaciones relacionadas al criterio que se utilizó para asignar el valor a la destreza observada y los tipos de apoyos recibidos.

*(Ver anexo II para instrumento completo)*

## ANÁLISIS DE LOS DATOS

Con el fin de realizar el análisis de los datos recabados, se llevaron a cabo las siguientes tareas:

### **Procesamiento**

Una vez realizadas las observaciones se asignó un número a cada participante, ordenándolos cronológicamente según la fecha de visita al puesto, con el fin de resguardar la identidad de cada uno de ellos.

Se utilizó una tabla donde se detalló cada destreza observada, para consignar los datos obtenidos. En la misma tabla se presentó una columna de “observaciones y aclaraciones”, donde se incluyeron comentarios que las observadoras consideraron destacables.

Además, se realizó un cuadro de análisis en la planilla de cálculo Excel, donde se dio cuenta del resultado de cada variable para cada unidad de análisis.

### **Sistematización**

La organización y vuelco de la información se realizó en una base de datos creada en una planilla de cálculo (Microsoft Excel).

Con el fin de consignar la información acerca de las variables suficientes, se realizó un cuadro donde se volcaron los valores obtenidos para las mismas (*ver anexo III - tabla 2*).

Los valores de cada casilla se completaron de acuerdo a las escalas de valores propuestas:

- i) Para la variable suficiente “Edad” se completó la edad en años cumplidos (18-35).
- ii) Para la variable suficiente “Sexo”, se codificó la respuesta en “F” para femenino y “M” para masculino.
- iii) Para la variable suficiente “Grupo de convivencia” se seleccionó el dato que haya indicado la persona: “*vive con familiares*”; “*vive con pareja*”; “*vive con amigos*”; “*vive solo*”; “*vive en vivienda de tipo tutelada u hogar*”.

iv) Para la variable suficiente “Zona de residencia” se agruparon los datos recabados dentro de las siguientes opciones, tomando como referencia la clasificación realizada por INDEC (2003, p. 8):

- 1) CABA
- 2) CB1: San Isidro, Vicente López.
- 3) CB2: Avellaneda, La Matanza 1, Morón, General San Martín, Tres de Febrero.
- 4) CB3: Almirante Brown, Berazategui, Lanús, Lomas de Zamora, Quilmes.
- 5) CB4: Florencio Varela, Esteban Echeverría, Merlo, Moreno, General Sarmiento, La Matanza 2, San Fernando, Tigre.

v) Para la variable suficiente “Tipo de Contratación”, se seleccionó el dato obtenido: “*pasantía laboral no rentada*”, “*pasantía laboral rentada o EPT*”, “*contratación mediante PIL*” o “*contratación directa*”.

vi) Para la variable suficiente “Antigüedad en puesto”, se agruparon las respuestas en los siguientes rangos de meses de empleo: “*un día a 1 mes*”; “*1 mes y un día a 3 meses*”; “*3 meses y un día a 6 meses*”; “*6 meses y un día a 12 meses*”; “*más de 12 meses*”.

vii) Para cada una de las variables suficientes relacionadas con el tipo de dispositivo de educación al cual asistió cada participante (Asistencia a escuela convencional sin integración, Asistencia a escuela convencional con integración, Asistencia a escuela especial, Asistencia a talleres pre-laborales), se codificaron las respuestas con “*Sí*” o “*No*”.

Para sistematizar la información en relación a cada una de las variables necesarias (cada una de las destrezas de procesamiento e interacción social), se realizó un cuadro donde se codificó si la persona ha logrado demostrar cada una de ellas con apoyo (DCA), sin apoyo (DSA), no la ha demostrado (ND), no recibió apoyo (SAB) o no fue requerida (NR). (*ver anexo III - tablas 3a y 3b*)

## **Análisis**

El análisis de las variables suficientes se realizó calculando la distribución de frecuencias para cada una de ellas, según la escala de valores propuesta en cada caso (*ver anexo IV*).



El análisis de los datos obtenidos en la presente investigación se centró en las variables necesarias observadas, las cuales informaban sobre la demostración o no de una destreza y los apoyos requeridos por cada una de las personas durante la realización de una tarea en sus puestos de trabajo. Para cada una de las variables se realizó una tabla de distribución de frecuencias (*ver anexo V - tablas 11 y 12*).

Para el objetivo general que busca **determinar cuáles son las destrezas de procesamiento y de interacción social que poseen las personas con discapacidad intelectual de 18 a 35 años que se encuentran insertas en un empleo con apoyo o que se encuentran cursando una pasantía laboral, residentes de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o alrededores, en el año 2019**, se trabajó con los objetivos específicos 1, 2, 3 y 4. Estos determinan cuáles son las destrezas de procesamiento y de interacción social que fueron demostradas sin apoyo y con apoyo en cada una de las personas de la muestra.

Para los objetivos específicos 1 *“determinar cuáles son las destrezas de procesamiento involucradas en la adquisición y sostenimiento de un empleo que son puestas en juego sin el uso de apoyos externos por las personas con discapacidad intelectual de 18 a 35 años que se encuentran insertas en un empleo con apoyo o que se encuentran cursando una pasantía laboral, observadas durante la ejecución de las tareas requeridas para sus empleos en el año 2019”*, y 2 *“determinar cuáles son las destrezas de procesamiento involucradas en la adquisición y sostenimiento de un empleo que son puestas en juego beneficiándose de apoyos externos por las personas con discapacidad intelectual de 18 a 35 años que se encuentran insertas en un empleo con apoyo o que se encuentran cursando una pasantía laboral, observadas durante la ejecución de las tareas requeridas para sus empleos en el año 2019”*, se utilizaron las variables dentro de la categoría “destrezas de procesamiento” (regula, atiende, presta atención, elige, usa, sujeta/agarra, pregunta, inicia, continúa, secuencia, termina, busca/localiza, reúne/junta, organiza, restablece, navega, nota/responde, ajusta, acomoda, beneficia).

Para los objetivos específicos 3 *“determinar cuáles de las destrezas de interacción social involucradas en la adquisición y sostenimiento de un empleo son puestas en juego sin el uso de apoyos externos por las personas con discapacidad intelectual de 18 a 35 años que se encuentran insertas en un empleo con apoyo o que se encuentran cursando una pasantía laboral, en el año 2019”* y 4 *“determinar cuáles son las destrezas de interacción social involucradas en la adquisición y sostenimiento de un empleo que son puestas en juego beneficiándose de apoyos externos por las personas con discapacidad intelectual de 18 a 35 años que se encuentran insertas en un empleo con apoyo o que se encuentran cursando una pasantía laboral, observadas durante la ejecución de las tareas requeridas para sus empleos*

en el año 2019”, se utilizaron las variables dentro de la categoría “destrezas de interacción social” (se aproxima/inicia, concluye/se retira, emite mensajes, gesticula, habla con fluidez, se dirige, mira, se ubica, se contacta, regula, pregunta, responde, revela, expresa emociones, disiente, agradece, realiza transiciones, tiempo de respuesta, duración de tiempo, respeta turno de hablar, combina lenguaje, clarifica, reconoce/alienta, empatiza, toma nota/atención, acomoda, beneficia).

Para dar respuesta a estos objetivos (1, 2 , 3 y 4), se realizaron tablas de distribución de frecuencia aunando todas las variables y se calcularon las frecuencias absolutas y porcentuales de cada una (*ver anexo V - tablas 11 y 12*). De esta manera, se obtuvieron las destrezas que se han puesto en juego durante la adquisición y sostenimiento de un empleo por las personas con discapacidad con o sin apoyo, en al menos un caso.

Además, se realizó una comparación separando la muestra en dos grupos según su antigüedad laboral (más de 12 meses; menos de 12 meses). A partir de estos resultados, se aplicó CHI2 con el fin de determinar si la antigüedad laboral influye en la ejecución de las destrezas de procesamiento y de interacción social.

Para el objetivo específico 5 “*explorar cuáles son los apoyos externos que facilitan la puesta en juego de destrezas para hacer frente a las demandas de la actividad para la adquisición y sostenimiento de un empleo en personas con discapacidad intelectual de 18 a 35 años que se encuentran insertas en un empleo con apoyo o que se encuentran cursando una pasantía laboral, en el año 2019*” se tomaron en cuenta las variables para las cuales se han obtenido como resultado DCA, y se volcaron en una tabla los datos registrados por las notas de la observadora sobre los apoyos brindados (*ver tabla 1*). Luego se clasificaron los apoyos según los datos relevados y se calcularon las frecuencias absolutas de los mismos. A partir de ello, se calcularon las frecuencias porcentuales de aparición de cada tipo de apoyo.

Para el objetivo específico 6 “*explorar los contextos que facilitaron el desarrollo de destrezas para la adquisición y sostenimiento de un empleo con apoyo por los cuales han transitado las personas con discapacidad intelectual de 18 a 35 años que se encuentran insertas en un empleo con apoyo o que se encuentran cursando una pasantía laboral, en el año 2019*” se calculó la frecuencia de aparición de cada uno de los valores obtenidos para las variables necesarias, y se realizó una tabla de contingencia entre dichos valores y cada una de las variables suficientes de educación (escuela convencional sin integración, escuela convencional con integración, escuela especial). A partir de los datos generados al cruzar las

variables, se obtuvo la media de los valores DSA, DCA y ND<sup>3</sup> para cada subconjunto de personas (tipo de formación). A partir de este valor, se obtuvo la frecuencia porcentual de cada subgrupo para los resultados DSA, DCA y ND, estableciendo luego una comparación entre los resultados obtenidos (ver anexo VII - tablas 15, 16 y 17).

Para el análisis de la hipótesis **“todas las personas con discapacidad intelectual de 18 a 35 años (residentes de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o alrededores) que se encuentran insertas en un empleo con apoyo o que se encuentran cursando una pasantía laboral logran poner en práctica todas las destrezas de procesamiento e interacción social, durante la ejecución de las tareas requeridas para sus empleos en el año 2019”** se tuvieron en cuenta los casos en que alguna de las destrezas de procesamiento y/o de interacción social no haya sido demostrada (ND o SAB) (ver anexo V - tablas 11 y 12).

Para contrastar la hipótesis **“la mayoría de las personas con discapacidad intelectual de 18 a 35 años (residentes de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o alrededores) que se encuentran insertas en un empleo con apoyo o que se encuentran cursando una pasantía laboral requieren apoyo para poner en práctica las siguientes destrezas de procesamiento: pregunta, secuencia, restablece, nota/responde, acomoda, beneficia; y en las siguientes destrezas de interacción social: se dirige, mira, regula, disiente, clarifica, reconoce/alienta, beneficia”** se tomaron en cuenta los valores arrojados para cada una de las variables necesarias y se analizó si la frecuencia del valor “Demuestra con Apoyo” fue mayor al 50% (ver anexo V - tabla 12).

## **Presentación de resultados**

Los resultados se presentaron de forma semitabular, comprendiendo una parte escrita en formato de texto y otra en gráficos y tablas. Se presentaron los resultados del análisis que caracterizan la muestra. Asimismo, se expusieron las relaciones entre las destrezas demostradas, su frecuencia de aparición, los apoyos recibidos y el tipo de dispositivo educativo al que asistieron.

La devolución a la institución participante (ADEEI) se realizó presentando y exponiendo una síntesis de los resultados obtenidos en las observaciones y su respectivo análisis. Se entregó, además, una copia del trabajo de investigación.

---

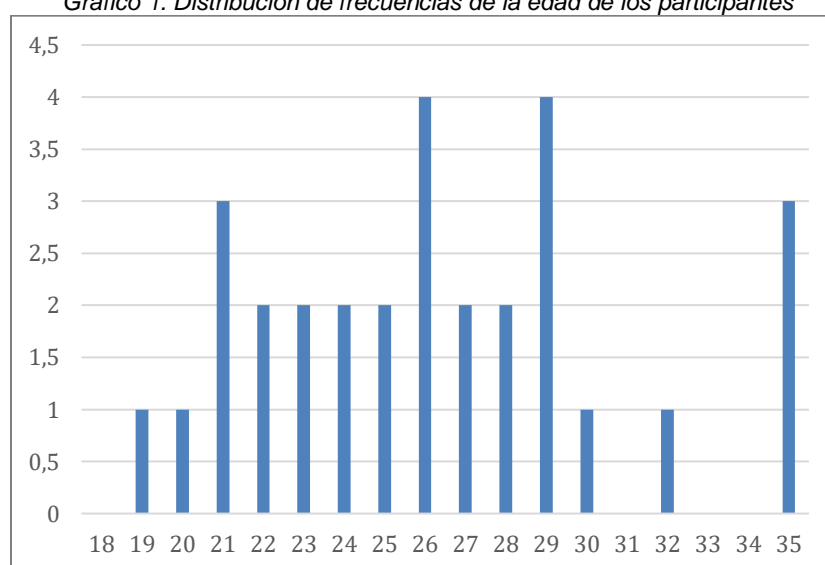
<sup>3</sup> Se han seleccionado dichos valores ya que estos dependen de la persona y, por lo tanto, pueden verse influenciados por el tipo de dispositivo de educación al que asistió. Sin embargo, el no requerir una destreza (NR) o no haber recibido apoyos (SAB), dependen del contexto y la actividad, sin influencia del tipo de educación.

# RESULTADOS

## Características de la muestra

La muestra de la presente investigación estuvo conformada por 30 personas con discapacidad intelectual que se encuentran insertas en un empleo con apoyo o cursando una pasantía laboral en el año 2019. A partir de los datos generados, se desprende que un 60% de la población analizada corresponde al sexo femenino (*ver anexo IV - tabla 4*). La media de la edad fue de 26 años con una desviación estándar de 4,39 (*ver anexo IV - tabla 5*). La muestra se caracteriza por ser bimodal, siendo una de las modas 26 años (al igual que la media), y la otra, 29 años. Las edades de la muestra se distribuyen del siguiente modo:

Gráfico 1. Distribución de frecuencias de la edad de los participantes

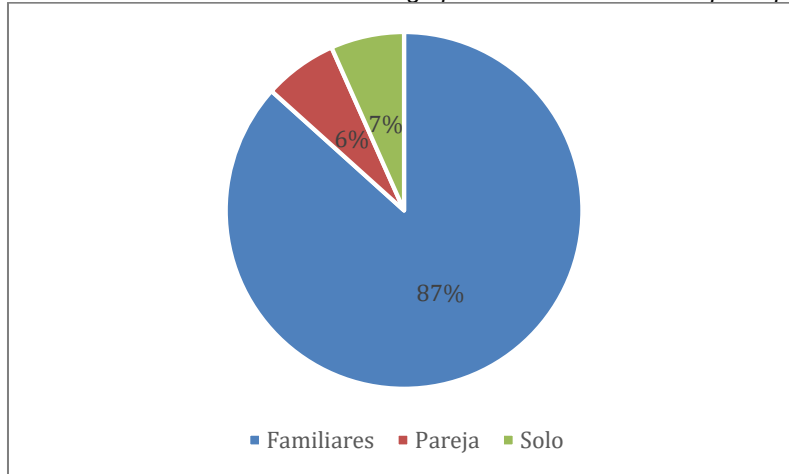


Fuente: Base de datos de edades de los participantes. n=30

En cuanto al grupo de convivencia, un 90% de la muestra vive con familiares. Teniendo en cuenta que la independencia económica es uno de los hitos de la adultez y, por lo tanto, la salida del hogar familiar, podemos afirmar que casi la totalidad de la muestra no ha alcanzado, aún, este acontecimiento característico del grupo etario. Del total de los participantes, tan sólo 2 casos viven solos y 2 con sus parejas, lo que representa al 7% de la muestra cada uno. (*ver anexo IV - tabla 6*)

El INDEC (2018) establece que un 23,8% de las personas con discapacidad intelectual convive con su pareja, comparándolo con otros tipos de discapacidad, en donde el porcentaje de vivienda autónoma en pareja supera el 50%. Debe ser tomado en cuenta que las personas que conformaron la muestra para el presente estudio son sólo aquellas que han acudido a una institución para la inclusión socio-laboral, lo que podría indicar una mayor necesidad de apoyos y, por lo tanto, menor posibilidad de vivienda autónoma.

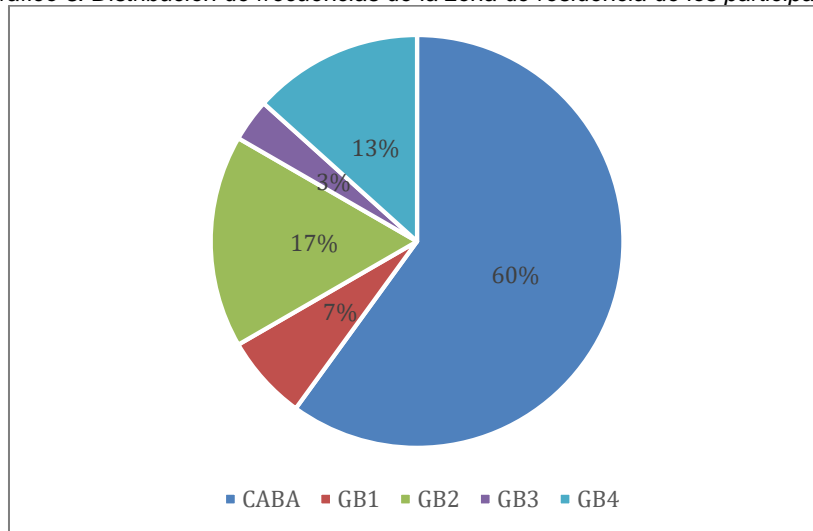
Gráfico 2. Distribución de frecuencias del grupo de convivencia de los participantes



Fuente: base de datos de grupo de convivencia de los participantes. n=30

Un 60% de la muestra reside en Capital Federal (CABA). Otro 17% reside en la zona 2 del Conurbano Bonaerense (CB), que comprende las localidades de Avellaneda, La Matanza 1, Morón, General San Martín y Tres de Febrero. Un 13% de la muestra reside en la zona 4 del CB (Florencio Varela, Esteban Echeverría, Merlo, Moreno, General Sarmiento, La Matanza 2, San Fernando y Tigre). Un 7% de la muestra reside en la zona 1 del CB (San Isidro y Vicente López), y sólo un 3% en la zona 3 del Conurbano Bonaerense (Almirante Brown, Berazategui, Lanús, Lomas de Zamora, Quilmes) INDEC (2003, p. 8). (ver anexo IV - tabla 7)

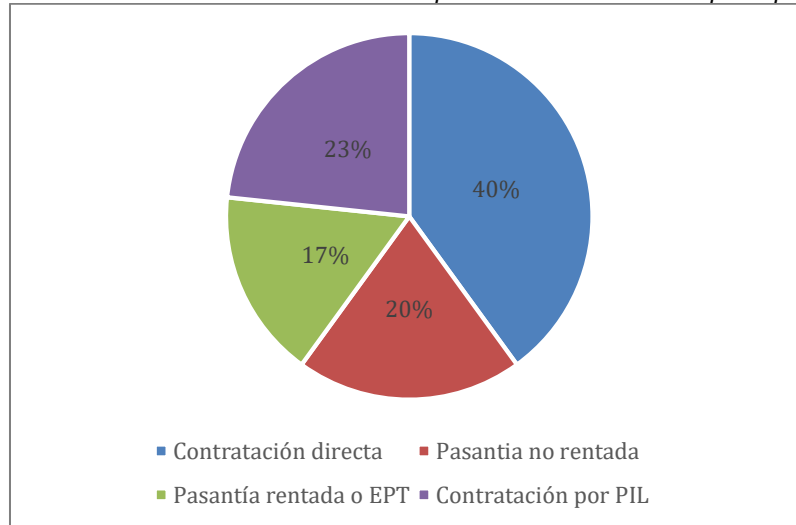
Gráfico 3. Distribución de frecuencias de la zona de residencia de los participantes



Fuente: base de datos de zona de residencia de los participantes. n=30

Con respecto al tipo de contratación, un 40% de la muestra se encuentra contratada de forma directa. Por otro lado, el tipo de contratación de pasantía no rentada, contratación por PIL o pasantía rentada/EPT se distribuyen con un 20%, 23% y 17% respectivamente (ver anexo IV - tabla 8).

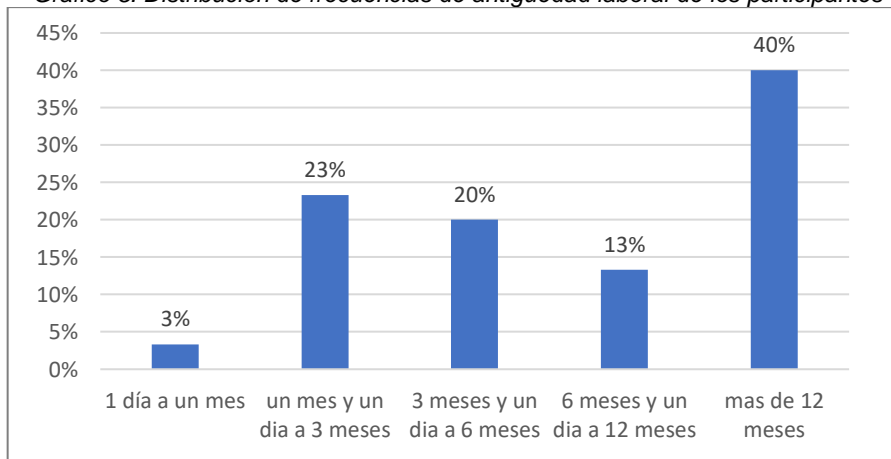
Gráfico 4. Distribución de frecuencias del tipo de contratación de los participantes



Fuente: base de datos de tipo de contratación de los participantes. n=30

Teniendo en cuenta la antigüedad laboral al momento de la observación, un 40% se encuentra empleado hace más de 12 meses, un 23% contaba con una antigüedad de 1 mes y un día a 3 meses, un 20% de 3 meses y un día a 6 meses, un 13% de 6 meses y un día a 12 meses, y un 4% de un día a 1 mes (ver anexo IV - tabla 9). Este alto porcentaje de personas empleadas hace más de 12 meses podría influir en el resultado de las variables necesarias, en tanto a mayor tiempo empleado, menor necesidad de apoyos para el desempeño en las tareas, aumentando el porcentaje de destrezas demostradas sin apoyo (DSA).

Gráfico 5. Distribución de frecuencias de antigüedad laboral de los participantes

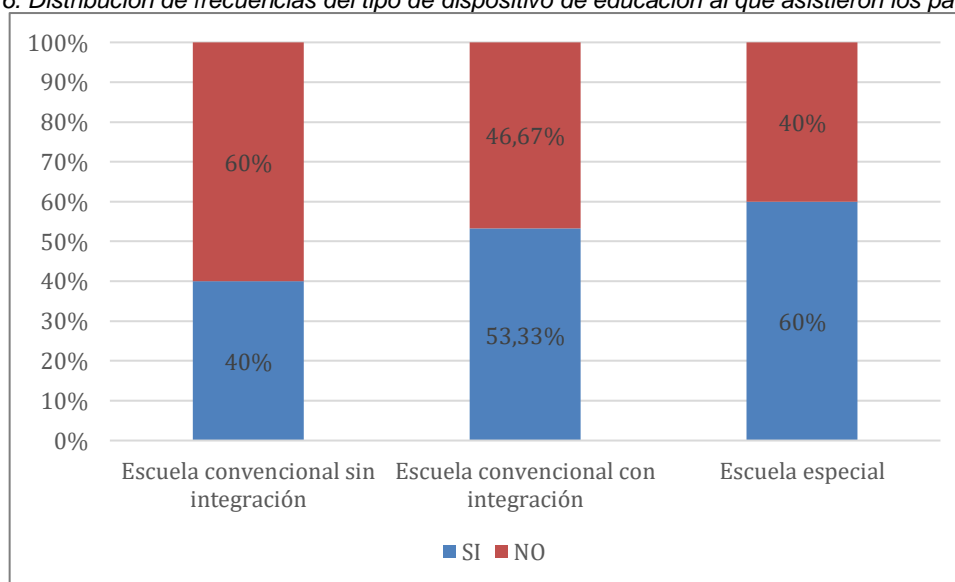


Fuente: base de datos de antigüedad en puesto de los participantes. n=30

De todos los participantes de la muestra, se halló que un 40% asistieron a escuela convencional sin integración en algún momento de su recorrido escolar, un 53,3% asistió a escuela convencional acompañados de maestros integradores, y un 60% asistió a escuela especial. Es importante aclarar que estos datos no son excluyentes unos de otros, siendo que un 53,3% transcurrió por dos tipos de modalidades a lo largo de su recorrido escolar, además de haber participado de talleres pre-laborales. El resto (46,7%), sólo asistió a un tipo de modalidad a lo largo de toda su trayectoria escolar. Ninguno de ellos transitó por las tres modalidades de escolaridad. (ver anexo IV - tabla 10)

Según el INDEC (2018), del total de las personas con discapacidad, el 90,2% se encuentran en escuela común, el 6,4% cursan educación especial, y el 2,4% transitaron por ambos tipos de modalidad. No obstante, cabe aclarar que estos porcentajes actuales se ven influenciados por los movimientos sociales a favor de la inclusión de personas con discapacidad y su escolarización en escuela común. Si bien la Ley Federal de Educación (Ley N° 24.195) que busca facilitar la integración a escuelas comunes se promulgó en 1993, es una realidad que su implementación no se vió favorecida socialmente hasta muchos años más tarde con la convención de los derechos para las personas con discapacidad. Teniendo en cuenta que la muestra del estudio tiene una media de edad de 26 años, puede asumirse que durante su escolarización, estos avances sociales aún no se encontraban en efecto.

Gráfico 6. Distribución de frecuencias del tipo de dispositivo de educación al que asistieron los participantes



Fuente: base de datos de educación de los participantes. n=30

Finalmente, un 100% de la muestra participó de talleres pre-laborales como parte de su capacitación. No obstante, este resultado se debe a que todos los participantes son usuarios de la institución ADEEI, en la cual se brindan talleres pre-laborales o de sostenimiento laboral. (ver anexo IV - tabla 10)

## Resultados de las destrezas de ejecución evaluadas y aplicación de objetivos

Con respecto a la suma entre las destrezas de procesamiento e interacción social (ver anexo V - tablas 11 y 12), se demuestra que las mismas fueron demostradas, con o sin apoyo, por las personas con discapacidad (PcD) que se encuentran insertas en un empleo con apoyo o en una pasantía (87,44%). La suma de las Destrezas Demostradas Sin Apoyo arroja un total de 74,04%, mientras que aquellas Demostradas Con Apoyo suman un total de 13,40%.

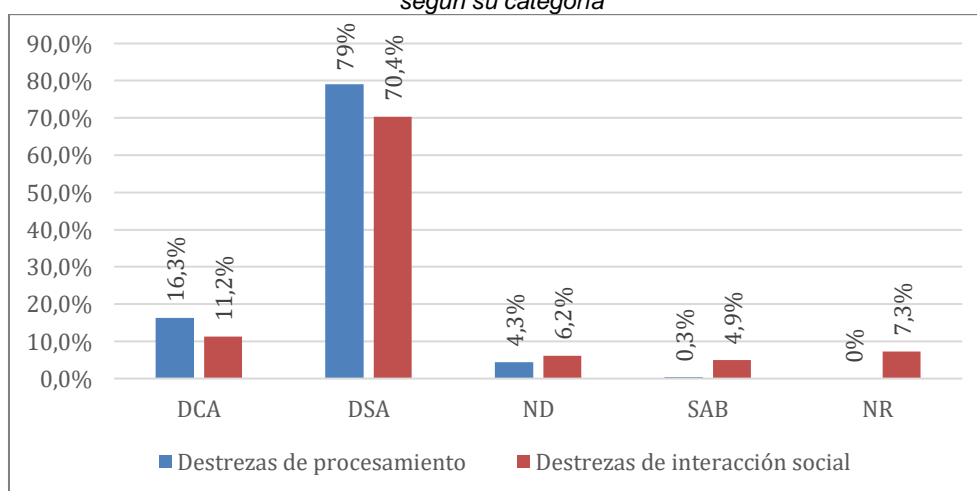
Al analizar los resultados por separado (destrezas de procesamiento y de interacción social), esta relación se sostiene, resultando en ambos casos mayor la cantidad de destrezas demostradas sin apoyo (79% y 70,4% respectivamente) que aquellas demostradas con apoyo (16,3% y 11,2% respectivamente).

En cuanto a las destrezas no demostradas, estas abarcan un 5,39% del total de destrezas observadas en la población. Al contemplar estos resultados teniendo en cuenta las dos categorías (de procesamiento y de interacción social), existe una diferencia entre ellas, siendo los resultados un 6,2% en las primeras y un 4,3% en las segundas.

Por otro lado, se ha observado que un 4,9% de los casos obtuvo el resultado sin apoyos brindados. Estos casos tienen mayor frecuencia en las destrezas de interacción social (4,9%) que en las de procesamiento (0,3%).

Finalmente, las destrezas No Requeridas sumaron un total del 4,18% de los casos. Teniendo en cuenta las Destrezas de procesamiento, ninguna de ellas fue No Requerida en la totalidad de los casos estudiados. En cambio, las destrezas de interacción social han presentado valores NR en 59 oportunidades (7,3%).

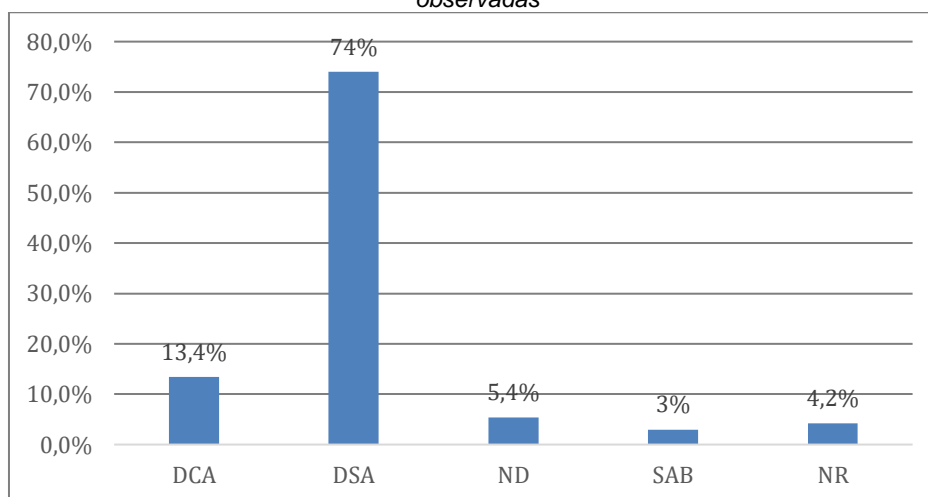
Gráfico 7. Distribución de frecuencias de los valores obtenidos por los participantes en las destrezas observadas según su categoría



Fuente: resultados de la observación de destrezas de los participantes. n=30



Gráfico 8. Distribución de frecuencias de los valores obtenidos por los participantes en las destrezas observadas



Fuente: resultados de la observación de destrezas de los participantes. n=30

El objetivo específico 1 “determinar cuáles son las destrezas de procesamiento involucradas en la adquisición y sostenimiento de un empleo que son puestas en juego sin el uso de apoyos externos por las personas con discapacidad intelectual de 18 a 35 años que se encuentran insertas en un empleo con apoyo o que se encuentran cursando una pasantía laboral, observadas durante la ejecución de las tareas requeridas para sus empleos en el año 2019”, obtuvo como resultado que la totalidad de las destrezas de procesamiento fueron demostradas por al menos uno de los participantes sin recibir ningún tipo de apoyo. Cabe destacar que la muestra presentó como resultado una frecuencia mayor al 50% de los casos en todas las variables. Así mismo, de las 20 variables analizadas, 13 de ellas han sido demostradas sin apoyo en más del 80% de los casos. (ver gráfico 9)

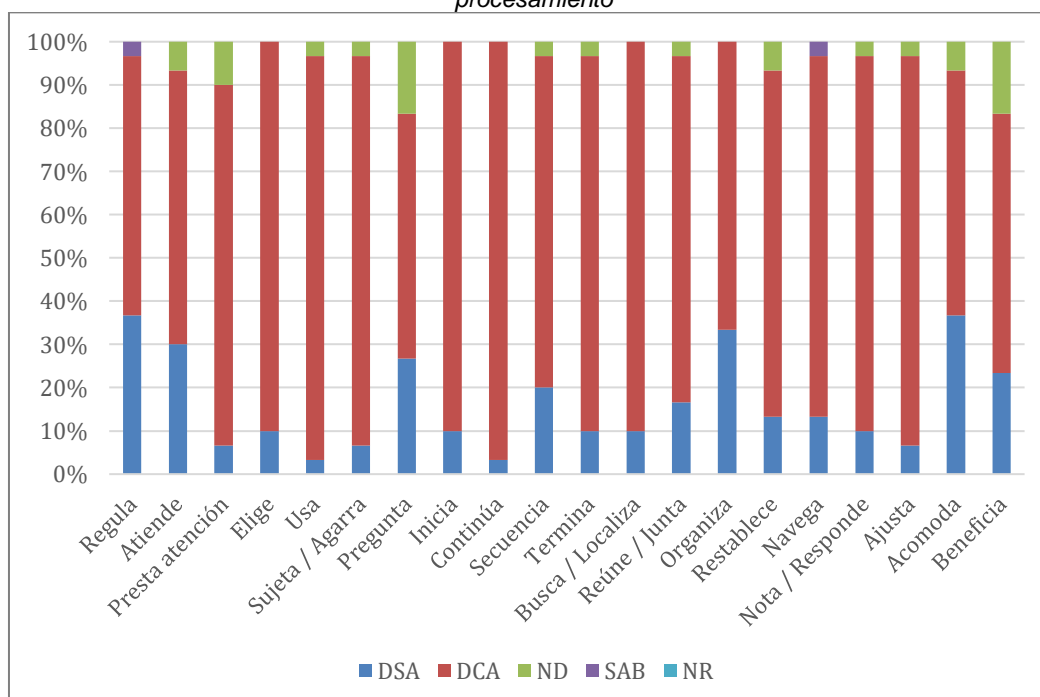
Si se contabiliza la frecuencia total de todas las destrezas de procesamiento, se obtiene como resultado que en un 79% de los casos, las destrezas fueron demostradas sin apoyo (ver anexo V - tabla 12).f

Así mismo se analizaron las destrezas de procesamiento haciendo una división de la muestra en dos grupos según la antigüedad laboral (ver anexo VI - tablas 13 y 14). Se obtuvo como resultado que aquellas personas con más de 12 meses de antigüedad demostraron la ejecución sin apoyos de las destrezas un 85,83% de las veces, en cambio, aquellas personas con menos de 12 meses de antigüedad obtuvieron un resultado de un 74,44% de las oportunidades observadas. Se realizó la prueba estadística  $\chi^2$ , obteniendo un resultado de 15,8, mayor al valor crítico (13,277), trabajando con 4 grados de libertad y un 99% de confianza (es decir  $p = 0,01$ ). De esta manera, el resultado demuestra que la antigüedad laboral influye en la ejecución de las destrezas de procesamiento observadas.

Con respecto al objetivo específico 2 “determinar cuáles son las destrezas de procesamiento involucradas en la adquisición y sostenimiento de un empleo que son puestas en juego beneficiándose de apoyos externos por las personas con discapacidad intelectual de 18 a 35 años que se encuentran insertas en un empleo con apoyo o que se encuentran cursando una pasantía laboral, observadas durante la ejecución de las tareas requeridas para sus empleos en el año 2019”, todas las destrezas de procesamiento han sido demostradas con apoyo por al menos una persona. De las variables analizadas, sólo 7 de ellas han superado el 20% de casos en los se necesitaron apoyos para demostrarlas (ver anexo V - tablas 11 y 12).

Si se contabiliza la frecuencia de aparición de los apoyos brindados en las destrezas de procesamiento, se obtiene como resultado que se han brindado apoyos en un 16,3% de los casos (98 apoyos brindados para las 600 instancias de observación).

Gráfico 9. Distribución de frecuencias de los valores obtenidos por los participantes en las destrezas de procesamiento



Fuente: resultados de la observación de destrezas de procesamiento de los participantes. n=30

Considerando el objetivo específico 3 “determinar cuáles de las destrezas de interacción social involucradas en la adquisición y sostenimiento de un empleo son puestas en juego sin el uso de apoyos externos por las personas con discapacidad intelectual de 18 a 35 años que se encuentran insertas en un empleo con apoyo o que se encuentran cursando una pasantía laboral, en el año 2019”, todas las destrezas de interacción social han sido demostradas sin apoyo por al menos una persona (ver gráfico 10). Una sola de ellas ha sido demostrada sin apoyo por el 100% de los casos (se contacta). Cabe destacar que la muestra presentó como resultado una frecuencia mayor al 50% en 24 variables. Así mismo, de las 27 variables

analizadas, sólo 9 de ellas han sido demostradas sin apoyo en más del 80% de los casos (ver *anexo V - tablas 11 y 12*).

Si se contabiliza la frecuencia total de todas las destrezas de interacción social, se obtiene como resultado que un 70,4% de los casos, las destrezas fueron demostradas sin apoyo.

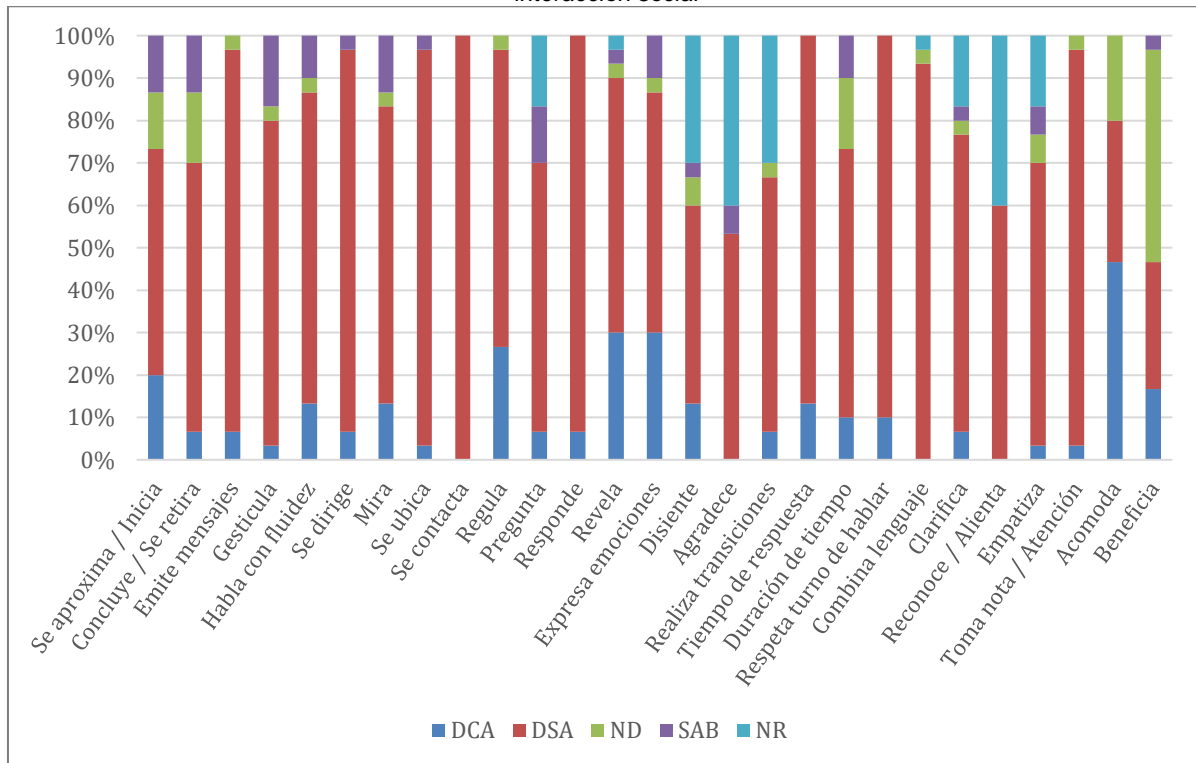
Así mismo se analizaron las destrezas de interacción social haciendo una división de la muestra en dos grupos según la antigüedad laboral. Se obtuvo como resultado que aquellas personas con más de 12 meses de antigüedad demostraron la ejecución sin apoyos de las destrezas un 68,83% de las veces, y aquellas personas con menos de 12 meses de antigüedad obtuvieron un resultado de un 71,40% de las oportunidades observadas (ver *anexo VI - tablas 13 y 14*). Se realizó la prueba estadística  $\chi^2$ , obteniendo un resultado de 1,9, menor al valor crítico (13,277), trabajando 4 grados de libertad y un 99% de confianza (es decir  $p = 0,01$ ). De esta manera, el resultado demuestra que la antigüedad laboral *no influye* en la ejecución de las destrezas de interacción social observadas.

El objetivo específico 4 *“determinar cuáles son las destrezas de interacción social involucradas en la adquisición y sostenimiento de un empleo que son puestas en juego beneficiándose de apoyos externos por las personas con discapacidad intelectual de 18 a 35 años que se encuentran insertas en un empleo con apoyo o que se encuentran cursando una pasantía laboral, observadas durante la ejecución de las tareas requeridas para sus empleos en el año 2019”* obtuvo como resultado que las siguientes destrezas fueron puestas en juego beneficiándose de apoyos externos en al menos uno de los casos: se aproxima/inicia; concluye/se retira; emite mensaje; gesticula; habla con fluidez; se dirige; mira; se ubica; regula; pregunta; responde; revela; expresa emociones; disiente; realiza transiciones; tiempo de respuesta; duración de tiempo; respeta turno de hablar; clarifica; empatiza; toma nota/atención; acomoda; beneficia (ver *anexo V - tablas 11 y 12*).

Cuatro de las veinte destrezas de interacción social no han sido demostradas con apoyo en ninguno de los casos, siendo ellas las siguientes destrezas: reconoce/alienta; combina lenguaje; agradece; se contacta.

Si se contabiliza la frecuencia de aparición de los apoyos brindados en las destrezas de procesamiento, se obtiene como resultado que se han brindado apoyos en un 11,2% de los casos (91 apoyos brindados para las 810 instancias de observación).

Gráfico 10. Distribución de frecuencias de los valores obtenidos por los participantes en las destrezas de interacción social



Fuente: resultados de la observación de las destrezas de interacción social de los participantes. n=30

En relación al objetivo específico 5 “explorar cuáles son los apoyos externos que facilitan la puesta en juego de destrezas para hacer frente a las demandas de la actividad para la adquisición y sostenimiento de un empleo en personas con discapacidad intelectual de 18 a 35 años que se encuentran insertas en un empleo con apoyo o que se encuentran cursando una pasantía laboral, en el año 2019”, se brindaron apoyos en 189 oportunidades en total sobre un total de 1410 casos analizados (13.40% de las oportunidades fueron demostradas con apoyo), distribuidos del siguiente modo: fueron brindados 98 apoyos para las destrezas de procesamiento (representando un 51,85% del total de los apoyos brindados), y 91 para las destrezas de interacción social (representando un 48,15%), clasificados según las autoras de la siguiente manera:

Tabla 1. Distribución de frecuencias de los apoyos recibidos por los participantes para la ejecución de destrezas

Tipos de apoyos brindados	Frecuencias absolutas	Frecuencias porcentuales
<b>PROCESAMIENTO</b>		
Apoyo verbal	61	32,28%
Adaptación de la tarea	16	8,46%
Adaptación del entorno	10	5,29%
Práctica previa	1	0,53%
Apoyo visual	6	3,17%
Apoyo físico	4	2,12%
<b>Total Procesamiento</b>	<b>98</b>	<b>51,85%</b>

<b>INTERACCIÓN SOCIAL</b>		
Apoyo verbal	75	39,68%
Práctica previa	3	1,59%
Apoyo visual	3	1,59%
Adaptación del entorno	10	5,29%
<b>Total Interacción Social</b>	<b>91</b>	<b>48,15%</b>
<b>Total</b>	<b>189</b>	<b>100%</b>

Fuente: categorización de apoyos descritos en la grilla de observación del instrumento. n=189 (sólo se contemplan los casos con valor DCA)

Así, se demuestra que la mayoría de los apoyos brindados para las destrezas de ejecución fueron apoyos verbales (136 oportunidades en total, que representan el 71,96% de los apoyos brindados), consignados en las observaciones como *“se le dice que debe preguntar cuando tiene dudas”*; *“se le dice que preste atención y continúe la actividad”*; *“se le dice cuando no es adecuado iniciar una conversación debido a la alta demanda de la tarea”*, entre otros.

Así mismo, en 20 oportunidades se ha brindado como apoyo la adaptación del entorno, representando entonces el 10,58% de los apoyos brindados. Se encuentran entre los ejemplos mencionados: *“se disminuyeron la cantidad de estímulos del ambiente para que el joven no se disperse. Si bien hay música funcional, no se le habla durante la jornada para no distraerla”*; *“se quitaron objetos obstaculizadores del espacio para que navegue con facilidad”*, *“se disminuye la cantidad de herramientas a las que tiene acceso para que no se confunda”*.

Por otro lado, existen 16 oportunidades (8,46% de los apoyos brindados) en los cuales se ha adaptado la tarea, por ejemplo *“se le permite realizar la actividad más lentamente”*; *“la actividad fue adaptada para que no sea ella quien coloca las botellas en las cajas, sólo coloca materiales que no tienen riesgo de ruptura”*. Cabe destacar, que este tipo de apoyo sólo se brindó en las destrezas de procesamiento.

Se brindó apoyo visual en 9 oportunidades (4,76% del total de los apoyos brindados), como por ejemplo *“utiliza un abecedario para ordenar alfabéticamente”*, *“lee los pasos de la secuencia que debe realizar”*, *“se realiza un listado de distintos temas de conversación para iniciar conversaciones”*, *“utiliza un cuaderno para anotar de qué temas ya ha hablado con sus compañeros para no repetirlos”*.

Finalmente, se realizó práctica previa en 4 situaciones (2,12% de los apoyos brindados) y se brindaron apoyos físicos solo 4 veces (2,12% de los apoyos brindados) en las destrezas de procesamiento.

Por último, en cuanto al objetivo específico 6 *“explorar los contextos que facilitaron el desarrollo de destrezas para la adquisición y sostenimiento de un empleo con apoyo por los cuales han transitado las personas con discapacidad intelectual de 18 a 35 años que se encuentran insertas en un empleo con apoyo o que se encuentran cursando una pasantía laboral, en el año 2019”* se obtuvieron los siguientes resultados (ver anexo VII - tablas 15, 16 y 17):

Considerando el total de las destrezas observadas demostradas sin apoyo, aquellas personas que han asistido a escuela especial lo han ejecutado un 73,21% de las veces, mientras que aquellas que asistieron a escuela convencional sin integración lo hicieron un 78,2% y aquellos que asistieron a escuela convencional con integración, un 75,9% de las veces. Acerca de las destrezas específicas de procesamiento, fueron demostradas sin apoyo por aquellas personas que asistieron a escuela especial un 77,4% de las veces, para quienes asistieron a escuela convencional sin integración un 83,5% y para quienes asistieron a escuela convencional con integración 84,4%. Por otro lado, considerando exclusivamente las destrezas de interacción social demostradas sin apoyo, los resultados fueron de 70,1%, 74,4% y 69.6% respectivamente.

Teniendo en cuenta el total de las destrezas observadas demostradas con apoyo, aquellas personas que han asistido a escuela especial lo han logrado un 14,4% de las veces, aquellas que asistieron a escuela convencional sin integración un 11,1% y los que asistieron a escuela convencional con integración, un 14,6% de las veces. Acerca de las destrezas de procesamiento, las personas que asistieron a escuela especial las demostraron apoyo un 17,7% de las veces, quienes asistieron a escuela convencional sin integración un 13,1% y quienes asistieron a escuela convencional con integración, 15% de las veces. Además, considerando específicamente las destrezas de interacción social demostradas con apoyo, los resultados fueron de 12%, 9,7% y 14,3% respectivamente.

En cuanto al total de las destrezas observadas que no han sido demostradas, aquellas personas que han asistido a escuela especial no han logrado demostrar las destrezas un 5,9% de las veces, mientras que aquellas que asistieron a escuela convencional sin integración lo hicieron un 4,6% y aquellos que asistieron a escuela convencional con integración, un 2,8% de las veces. Acerca de las destrezas específicas de procesamiento, aquellas personas que asistieron a escuela especial no han demostrado dichas destrezas un 4,7% de las veces, para quienes asistieron a escuela convencional sin integración un 3,5% y para quienes asistieron a escuela convencional con integración 0,4%. Por otro lado, considerando exclusivamente las destrezas de interacción social no demostradas, los resultados fueron de 6,7%, 5,4% y 4,7% respectivamente.

Finalmente, teniendo en cuenta el total de las veces que la persona no ha demostrado la destreza pero no se han brindado apoyos, para aquellas personas que han asistido a escuela especial se contabilizó este resultado un 2% de las veces, para aquellas que asistieron a escuela convencional sin integración un 2,93% y para los que asistieron a escuela convencional con integración, un 3,4% de las veces. Acerca de las destrezas de procesamiento, los resultados para las personas que asistieron a escuela especial fueron de un 0,3% de las veces, para quienes asistieron a escuela convencional sin integración un 0% y quienes asistieron a escuela convencional con integración, 0,34% de las veces. Además, considerando específicamente las destrezas de interacción social, los resultados fueron de 3,26%, 5,11% y 5,67% respectivamente.

### Resultados de las hipótesis

A la luz de los resultados obtenidos queda refutada la hipótesis que indica que **“todas las personas con discapacidad intelectual de 18 a 35 años (residentes de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o alrededores) que se encuentran insertas en un empleo con apoyo o que se encuentran cursando una pasantía laboral logran poner en práctica todas las destrezas de procesamiento e interacción social, durante la ejecución de las tareas requeridas para sus empleos en el año 2019”** dado que se han observado casos en los que la destreza no ha sido demostrada y/o no se han brindado apoyos para ello (valores ND y SAB respectivamente). Considerando el total de las destrezas, el 5.39% de las mismas han sido no demostradas (ND), y para el 2.98% de las oportunidades, la persona no ha puesto en juego la destreza debido a la falta de apoyos para la ejecución de la misma (SAB). Al tener en cuenta sólo las destrezas de procesamiento, un 4,3% de estas destrezas no fueron demostradas, y un 0,3% de los casos no recibieron apoyos para su ejecución. Acerca de las destrezas de interacción social, el resultado fue de un 6,2% para las destrezas no demostradas y de 4,9% para aquellos casos en los que las personas no han puesto en juego la destreza debido a la falta de apoyos para la ejecución de la misma (SAB). Sin embargo, a pesar de estar refutada la hipótesis, el porcentaje de aquellas destrezas no demostradas (tanto ND como SAB) es menor al 10% en todos los casos, pudiendo afirmar que, si bien no se ponen en juego todas las destrezas en todos los casos, la gran mayoría sí lo hace. (ver anexo V - tablas 11 y 12)

En relación a la hipótesis **“la mayoría de las personas con discapacidad intelectual de 18 a 35 años (residentes de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o alrededores) que se encuentran insertas en un empleo con apoyo o que se encuentran cursando una pasantía laboral requieren apoyo para poner en práctica las siguientes destrezas de procesamiento: pregunta, secuencia, restablece, nota/responde, acomoda, beneficia; y**

**en las siguientes destrezas de interacción social: se dirige, mira, regula, disiente, clarifica, reconoce/alienta, beneficia”**, los resultados obtenidos demuestran que en ninguno de los casos la mayoría de las personas requirieron apoyos para demostrar las destrezas mencionadas. Para las destrezas de procesamiento seleccionadas con valor DCA, se obtuvieron los siguientes resultados: pregunta, 26,7%; secuencia, 20%; restablece, 13,3%; nota/responde, 10%; acomoda, 6,7%; y beneficia, 23,3%. Para las destrezas de interacción social seleccionadas con valor DCA, se obtuvieron los siguientes resultados: se dirige, 6,7%; mira, 13,3%; regula, 26,7%; disiente, 13,3%; clarifica, 6,7%; reconoce/alienta, 0%; y beneficia, 16,7%. En consecuencia, siendo este resultado menor al 50% en cada uno de los casos, la hipótesis planteada queda refutada. (ver anexo V - tabla 12)

Cabe destacar que las destrezas mencionadas han sido indicadas con valor DSA en más del 50% de los casos, exceptuando las destrezas disiente (con el 46,7% de los casos) y beneficia (con el 30% de los casos).



## CONCLUSIONES

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar cuáles son las destrezas de procesamiento y de interacción social que poseen las personas con discapacidad intelectual de 18 a 35 años, que se encuentran insertos en un empleo con apoyo o cursando una pasantía laboral, en el año 2019.

La muestra estuvo conformada por 30 jóvenes con una media de edad de 26 años, de los cuales un 60% vive en CABA. Teniendo en cuenta que como máximo los jóvenes transitan 3 años en ADEEI y que, en el caso de la muestra ninguno se encontraba cursando el tercer año, se podría inferir que el promedio de edad de inicio laboral de las personas con discapacidad es a los 24 años. Al comparar este dato con la edad promedio de inicio laboral de personas sin discapacidad en CABA, la cual es de 17,3 años (Dirección General de Estadística y Censos, 2013), se puede afirmar que la inserción de personas con discapacidad al mercado laboral es bastante más tardía.

Al comparar los tipos de contratación de nuestra muestra al momento de la observación y luego de 8 meses, se observa que la totalidad de las personas contratadas mediante PIL, pasaron a contratación directa. Así mismo, cabe aclarar que actualmente no se han generado nuevos programas de inserción laboral (PIL), siendo que hoy en día sólo el 3,7% de los usuarios de ADEEI se encuentra incluido mediante PIL. El 57% de los usuarios se encuentran contratados por la empresa (contratación directa), el 14% se encuentran incluidos mediante programas de entrenamiento para el trabajo (EPT) y el 25,3% cursa una pasantía no rentada. Esta disminución en la cantidad de programas de inserción laboral puede deberse a la dificultad económica de las empresas para aumentar sus recursos humanos, por lo que se sostienen los EPT durante el tiempo máximo permitido por la Secretaría de Empleo (12 meses), lo cual no incluye obligación de efectivizar a la persona y, por ende, luego de este período cesan las inclusiones laborales.

Para alcanzar el propósito del presente trabajo, se plantearon 6 objetivos específicos a partir de los cuales, a través de su análisis e interpretación, se obtuvieron las conclusiones que se plantean a continuación.

A pesar de haber obtenido como resultado que no todas las personas con discapacidad intelectual logran poner en práctica todas las destrezas de ejecución, el porcentaje que lleva a la refutación de la hipótesis n° 1 es bajo. La suma de las destrezas no demostradas (ya sea que se hayan señalado como ND o SAB) es menor al 10% en todos los casos, por lo tanto se puede concluir que casi la totalidad de las destrezas (87,44%) fueron demostradas por los jóvenes con discapacidad observados. Al inicio de la presente investigación, las autoras de

este trabajo considerábamos que el porcentaje de destrezas demostradas sería mucho más bajo que el finalmente obtenido. Los resultados se contraponen al imaginario social dentro del cual nos encontramos, en el cual se cree que las personas con discapacidad no lograrían demostrar la mayoría de las destrezas de ejecución. Si bien existe un porcentaje de destrezas no demostradas, el mismo fue relativamente bajo. La inserción socio-laboral actual se encuentra muy por debajo de las posibilidades reales de inclusión, siendo que las personas con discapacidad pueden dar respuesta a las demandas de las tareas con gran acierto.

Incluso al diferenciar los resultados de las destrezas demostradas con y sin apoyo (13,4% y 74,04% respectivamente), contrariamente a lo esperado, la gran mayoría de las personas no requirieron apoyos para poner en juego las destrezas. Cabe destacar que las personas sin discapacidad también se benefician de apoyos durante la jornada laboral para llevar a cabo sus actividades y tareas (agendas, notas, alarmas, división de tareas), sin embargo los mismos no son considerados por la sociedad como tales. En el caso de las personas con discapacidad existe dificultad para autogestionar los apoyos, por lo que se pone en evidencia la necesidad de los mismos. Considerando que la mayoría de los apoyos recibidos fueron verbales (71,96% de los apoyos), las necesidades específicas de esta población radican en la presencia de un tercero para la gestión de las ayudas.

Entre los resultados, se encuentra que las destrezas no demostradas aparecen con más frecuencia entre las de interacción social que entre las de procesamiento (6,2% vs 4,3%). Durante el proceso del trabajo de campo, surgieron ciertos casos en que las destrezas observadas no eran demostradas pero no podían categorizarse como "ND" debido a la falta de apoyos ofrecidos. Por este motivo, surgió la necesidad de incorporar a nuestra escala de valores para cada una de las variables que involucran destrezas el valor "SAB" (sin apoyo brindado). Acerca de estos casos en que no se brindaron apoyos, se encuentra la diferencia más radical, siendo un 0,3% para las destrezas de procesamiento, y un 4,9% para las de interacción social. Podemos concluir que esta diferencia se encuentra en la importancia que se le otorga al rendimiento laboral sobre la interacción social, brindando entonces mayores apoyos para las destrezas de procesamiento. Desde el área de formación laboral de la institución ADEEI se trabaja para la adquisición de hábitos y competencias, dentro de las cuales se incluyen las destrezas sociales. Sin embargo, la institución detectó que al momento de la colocación laboral la mayoría de las personas presentaba buen desempeño relacionado a las tareas, y encontraba dificultad para el intercambio social con pares y compañeros. Por este motivo, se han iniciado talleres de sostenimiento social al momento de la colocación laboral del joven, donde se trabajan dichas dificultades para lograr un mejor desempeño relativo a las habilidades sociales (Colombo y Altamirano, 2019). A la luz de los resultados del presente trabajo, se concluye, entonces, que esta dificultad aún persiste. Por lo tanto,

debería estudiarse las habilidades de los jóvenes para traspolar las competencias y habilidades sociales adquiridas en dichos talleres a sus empleos, y de la efectividad de la metodología y los contenidos de los talleres sociales.

Sumado a este déficit en las habilidades sociales, se observa en los resultados que existe un 7,3% de casos en los que las destrezas de interacción social no han sido requeridas en el puesto de trabajo, mientras que en las destrezas de procesamiento este resultado es nulo. Este resultado se debe a los tipos de empleo en los que se insertan las personas con discapacidad, siendo que algunos de ellos son trabajos individuales, con poco o nulo contacto con pares y/o clientes, donde no se ponen en juego las habilidades de interacción social. Cabe entonces cuestionarse cuál es el motivo por el cual estos son los tipos de trabajo a los que acceden las personas con discapacidad: ¿Son estas las únicas posibilidades de inclusión que brindan las empresas debido a la falta de confianza para el despliegue de habilidades sociales? ¿Son estos los puestos que se ofrecen a los jóvenes con dificultades para la interacción social en pos de brindarle un apoyo que favorezca su inclusión socio-laboral?

Por otro lado, al tener en cuenta los resultados arrojados al comparar los grupos de personas de más de 12 meses de antigüedad en puesto, con aquellos con menos de 12 meses, se demuestra que las dificultades en relación a las destrezas de interacción social se sostiene en ambos grupos, a pesar del incremento en la antigüedad laboral. La diferencia en relación a las destrezas de interacción social para cada grupo es baja, obteniendo un resultado del 68,83% en aquellas personas con más de 12 meses de antigüedad y 71,4% en personas con menos de 12 meses de antigüedad en puesto, mientras que en relación a las destrezas de procesamiento sí se evidencia mejor desempeño al superar los 12 meses de antigüedad en puesto (85,83% y 74,44% respectivamente). Habiendo obtenido el resultado de la prueba estadística  $\chi^2$  de 15,8 para las destrezas de procesamiento y de 1,9 para las destrezas de interacción social, se puede afirmar, con un 99% de confianza, que las destrezas de procesamiento se ven influenciadas por la antigüedad en puesto, mientras que las destrezas de interacción social no lo están.

Consideramos importante destacar, además, los resultados obtenidos en relación a los contextos educativos que aportan a derribar las concepciones de discapacidad que se hacen presentes en la sociedad actual. A lo largo de nuestra práctica profesional hemos sido testigos de afirmaciones que sostienen que aquellas personas que asisten a escuela especial requieren mayores apoyos para la inserción social y laboral. No obstante, a la luz de los resultados obtenidos, podemos afirmar que no existen diferencias significativas en la necesidad de apoyos para la ejecución de las destrezas (*ver anexo VII - tablas 15, 16 y 17*). Cabe destacar que los contextos educativos a los cuales asistieron las personas con

discapacidad que conforman la muestra se debe al contexto histórico-social en el que se encontraban al momento de su escolarización, que no se orientaba a la inclusión por medio de apoyos. Al día de la fecha, teniendo en cuenta el paradigma de apoyos, los esfuerzos se orientan a la inclusión en escuelas convencionales por medio de integraciones escolares que brinden los apoyos necesarios y personalizados para cada persona. En conclusión, podemos sostener la necesidad de inclusión en escuelas convencionales, basándonos en la baja diferencia que existe en la ejecución de destrezas entre las personas que asistieron a escuela convencional y escuela especial a la hora de la inclusión laboral.

Por todo lo anteriormente expresado, consideramos que la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad puede ser mucho mayor de la que hoy en día se presenta. Es la sociedad quien interfiere en este proceso al seguir posicionando su mirada en la dificultad, a pesar de que las personas con discapacidad demuestran fehacientemente su capacidad y potencial para el desempeño favorable en la participación activa en la sociedad, incluyendo en ello el rol de trabajador.

#### Alcances y limitaciones del estudio

El presente trabajo fue de utilidad para explorar a grandes rasgos las posibilidades de inclusión socio-laboral de jóvenes con discapacidad intelectual, además de comparar y mostrar las potencialidades y destrezas que las personas con discapacidad demuestran, contrastando la visión que la sociedad posee acerca de las mismas.

Una de las limitaciones de la investigación radica en el sesgo de la muestra. Al ser un criterio de inclusión ser usuario de la institución ADEEI, la muestra presenta poca variabilidad en relación a la zona de residencia y el nivel socio-económico de los participantes. Así mismo, todos los participantes de la muestra han transitado dos años de formación laboral en la institución, lo cual busca mejorar la empleabilidad de los asistentes. Por tal motivo, sugerimos realizar futuras investigaciones ampliando la muestra dejando de lado la participación en una institución como criterio, con el fin de incluir diversos niveles socio-económicos y zonas de residencia.

Por otro lado, hemos encontrado limitaciones al no haber incluido el diagnóstico como variable suficiente. Esto permitiría analizar la relación del diagnóstico con la demostración o no de las destrezas.

Finalmente, sería interesante generar nuevas investigaciones que incluyan además personas que no reciban apoyos de una mediadora laboral con el fin de dar cuenta de las diferencias en el desempeño entre las personas que reciben apoyos y aquellas personas que han

alcanzado el dominio completo del puesto de trabajo. Así también, se podría realizar una investigación longitudinal con las personas incluidas en nuestro trabajo, que dé cuenta de los cambios en la demostración de destrezas al inicio de su inclusión laboral y luego de finalizar la prestación de ADEEI.

## REFERENCIAS

Acero Noriega, M. C., Aristizabal Gomez, M. y Lacal Suco, A. (1991). *Manual Básico en Rehabilitación Profesional*. Santafé de Bogotá: Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional-GLARP

American Occupational Therapy Association-AOTA (2008). Marco de Trabajo para la práctica de la Terapia Ocupacional: Dominio y proceso. 2da Edición. *The American Journal of Occupational Therapy*, 62, 625-653. Traducido al español en 2009 por Mercado Padín y Ramírez Ríos. Obtenido el 24 de Noviembre de 2019 desde [www.terapia-ocupacional.com/aota2010esp.pdf](http://www.terapia-ocupacional.com/aota2010esp.pdf)

American Occupational Therapy Association-AOTA (2017). Occupational Therapy Practice Framework: Domain and Process. 3era Edición. *The American Journal of Occupational Therapy*. 68 (1):1-48

Asociación Americana de Psiquiatría (2013). *Guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM 5*. Arlington , Virginia: American Psychiatric Publishing

Bellina Yrigoyen, J. (2013). Discapacidad, mercado de trabajo y pobreza en Argentina. *Invenio, revista de investigación académica*, (30):75-90

Blacher, J. (2001). Transition to adulthood: Mental retardation, families, and culture. *American Journal on Mental Retardation*, 106 (2):173-188.

Boyt Schell, B. A., Willard H. & Willard B. (2014). *Willard and Spackman's occupational therapy*, 12th Ed. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.

Castillo Orué, N. E., Guinard, L. M. y Mazzei, L. (2013). *La invisibilidad del desempleo en las personas con discapacidad en la Argentina*. Presentado en X Jornadas de Sociología, Buenos Aires, mayo de 2013

Colombo, A. M. y Altamirano M. A. (2019). *La participación social como un aspecto clave en el proceso de inclusión laboral de adultos jóvenes con discapacidad*. Presentado en XIII Congreso Latinoamericano de Terapia Ocupacional, Tucumán, septiembre de 2019

Cuervo, C. D., y Serrano, D. S. B. (2016). Terapia Ocupacional en el sector trabajo: formación y prácticas en Barranquilla, Colombia, 1996-2016. *Revista Ocupación Humana*, 16(2):46-67

De Lorenzo García, R. (2004). El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, (50):73-89.

De Paula Monteiro, R. A. (2014). A importância do trabalho na transição para a vida adulta. *Desidades: Revista Electrónica de Divulgación Científica de la Infancia y la Juventud*, 2(4):20-29

Devetak J. y Tiscornia M. E. (2008). Reflexiones sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Educación Integral de Adolescentes y jóvenes*. p.106. Obtenido el 24 de Noviembre de 2019 de [http://escritorioeducacionespecial.educ.ar/datos/recursos/pdf/Educacion\\_Integral\\_de\\_Adolescentes\\_y\\_Jovenes.pdf](http://escritorioeducacionespecial.educ.ar/datos/recursos/pdf/Educacion_Integral_de_Adolescentes_y_Jovenes.pdf)

Dirección Nacional de Estadística y Censos (2013). *Horas trabajadas, promedio del ingreso laboral, antigüedad en el empleo y edad de ingreso al mercado de trabajo de las mujeres asalariadas en servicio doméstico en hogares particulares*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ministerio de Hacienda del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires

Instituto Nacional de Estadística y Censos-INDEC (2003). *¿Qué es el Gran Buenos Aires?* Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Instituto Nacional de Estadística y Censos

Instituto Nacional de Estadística y Censos-INDEC (2018). *Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad: resultados definitivos 2018. 1a edición*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Instituto Nacional de Estadística y Censos. Obtenido el 24 de Noviembre de 2019 desde [https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/poblacion/estudio\\_discapacidad\\_12\\_18.pdf](https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/poblacion/estudio_discapacidad_12_18.pdf)

Fernández, M. E. (2014). Discapacidad y trabajo. En Necchi, S. y otros. *Personas con discapacidad: su abordaje desde miradas convergentes*. Buenos Aires: Universidad Nacional de Quilmes, Departamento de Ciencias Sociales, Unidad de Publicaciones. Pág. 123-160

Field, S., Martin, J., Miller, R., Ward, M. & Wehmeyer, M. L. (1998). *A practical guide for teaching self-determination*. Virginia, USA: Council for Exceptional Children Publications.

Fisher, A. G. & Griswold, L. A. (2014). Performance skills: Implementing performance analyses to evaluate quality of occupational performance. En Boyt Schell B. A., Willard H. & Willard B. *Willard and Spackman's occupational therapy*, 12th ed. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins. Pág. 249-264

Flórez, J. (2015). Circunstancias que condicionan la calidad de vida de adulta de las personas con Síndrome de Down. *Revista Virtual Síndrome de Down*. Ago 2015 (171). Obtenido el 30 de Marzo de 2018 desde: <http://www.down21.org/revista-virtual/1684-revista-virtual-2015/revista-virtual-agosto-2015-numero-171/2811-articulo-profesional-agosto-2015-circunstancias-que-condicionan-la-calidad-de-vida-adulta-de-las-personas-con-sindrome-de-down.html>

Garvia, P. B. (2007). Para llegar a ser adulto. *Revista Médica Internacional sobre el Síndrome de Down*, 11(2): 30-32

Guillén, V., Verdugo, M. A., Arias, B., Navas, P., y Vicente, E. (2012) *La evaluación de las necesidades de apoyo como recurso para mejorar la calidad de vida de los niños con discapacidad intelectual*. Presentado en VIII Jornadas Científicas Internacionales de Investigación sobre Personas con Discapacidad, Salamanca, 201

Guimarães, N. A. (2006). Trajetórias inseguras, autonomização incerta: os jovens e o trabalho em mercados sob intensas transições ocupacionais. *Transição para a vida adulta ou vida adulta em transição*, 171-198

Hallum, A. (1995). Disability and the transition to adulthood: issues for the disabled child, the family, and the pediatrician. *Current Problems in Pediatrics*, 25(1): 12-50

Hernández, M. (2015). El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos. *Revista CES Derecho*, 6 (2): 46-59

Hinojosa, J., & Kramer, P. (1997). Statement--fundamental concepts of occupational therapy: occupation, purposeful activity, and function. *The American journal of occupational therapy: official publication of the American Occupational Therapy Association*, 51(10): 864-866

Inge, K. J., Banks, P. D., Wehman, P., Hill, J. W., & Shafer, M. S. (1988). Quality of life for individuals who are labeled mentally retarded: Evaluating competitive employment versus sheltered workshop employment. *Education and Training in Mental Retardation*: 97-104

Instituto Nacional de Estadística y Censos-INDEC (2003). *¿Qué es el Gran Buenos Aires?*. Buenos Aires, Argentina. Obtenido el 12 de julio de 2019 de: [https://www.indec.gob.ar/dbindec/folleto\\_gba.pdf](https://www.indec.gob.ar/dbindec/folleto_gba.pdf)

Jenaro, C., Mank, D., Doose, S., Bottonly, J. & Tuckerman, P. (2002). Supported Employment in the international context: An analysis of processes and outcomes. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17 (1): 5-21. Obtenido el 24 de noviembre de 2019 desde:



<https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1248&context=gladnetcollect>

Joly, E. (2008) Por el derecho a ser explotados. *Le monde diplomatique, el Dipló*, oct 2008 (87):34-36

Jong, P. R. (2011). Sickness, disability and work: Breaking the barriers—A synthesis of findings across OECD countries. *Internationale Revue für Soziale Sicherheit*, 64(3): 115-117

Jordán de Urríes, F. B. y Verdugo, M. A. (2001). El empleo con apoyo en España. Una realidad consolidada. En *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida*, 521-536. Salamanca: Amarú Ediciones

Kielhofner, G. (1998). La ocupación como principal actividad de los seres humanos. En Hopkins, H. y Smith, H. *Terapia Ocupacional de Willard y Spackman (8ª ed)*. Madrid: Panamericana. Pág. 137-144

Kohn-Wood, L., & Hooper, L. (2014). Cultural competency, culturally tailored care, and the primary care setting: Possible solutions to reduce racial/ethnic disparities in mental health care. *Journal of Mental Health Counseling*, 36(2): 173-188

Levinson, D. J. (1977). The mid-life transition: A period in adult psychosocial development. *Psychiatry: Journal for the Study of Interpersonal Processes*, 40(2): 99-112

Ley N° 22.431. Sistema de protección integral de los discapacitados. Buenos Aires, Argentina, 16 de marzo de 1981

Ley N° 24.013. Ley Nacional de Empleo. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina, 13 de noviembre de 1991

Ley N° 24.147. Talleres Protegidos de Producción. Buenos Aires, Argentina, 29 de septiembre de 1992

Ley N° 24.195. Ley Federal de Educación. Buenos Aires, Argentina, 14 de abril de 1993

Ley N° 24.314. Accesibilidad de personas con movilidad reducida. Modificación de la ley N° 22.431. Buenos Aires, Argentina, 15 de marzo de 1994

Ley N° 24.901. Sistema de Prestaciones Básicas en Habilitación y Rehabilitación Integral a favor de las Personas con Discapacidad. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina, 5 de noviembre de 1997

Ley N° 25.689. Sistema de Protección Integral de los Discapacitados. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina, 28 de noviembre de 2002

Ley N° 26.378. Apruébese la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina, 21 de mayo de 2008

Ley N° 26.657. Ley Nacional de Salud Mental. Buenos Aires, Argentina, 25 de noviembre de 2010

Ley N° 26.816. Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad. Buenos Aires, Argentina, 28 de noviembre de 2012

Ley N° 27.044. Otórgase Jerarquía Constitucional a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina, 19 de noviembre de 2014

Ley N° 27.051. Ejercicio de la Profesión de Terapeutas Ocupacionales, Terapistas Ocupacionales y Licenciados en Terapia Ocupacional. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina, 3 de diciembre de 2014

Llorens, L. (1991). Tareas de desempeño y roles en el ciclo vital. En Christiansen, C., Baum, C. M., & Bass-Haugen, J. *Terapia ocupacional: superación de los déficits en el desempeño ocupacional*. Thorofare: Slack. Pág. 395-404

Luckasson, R., Borthwick-Duffy, S., Buntix, W.H.E., Coulter, D.L., Craig, E.M., Reeve, A., y cols. (2002). *Mental Retardation. Definition, classification and systems of supports. 10th ed.* Washington DC: American Association on Mental Retardation. Traducción al español por Verdugo y Jenaro. Madrid: Alianza Editorial

Monteiro, R. (2014). La importancia del trabajo en la transición hacia la vida adulta. *Desidades, Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Infância e Juventude*, (4): 20-29

Montenegro, M., Tovar, M. y Trujillo, A. (1984). Tendencia del ejercicio profesional de Terapia Ocupacional en la Regional N° 1 de Bogotá. *Revista Acción*, 1(1): 17-28

Neffa, J. C. (2003). *El trabajo humano: contribuciones al estudio de un valor que permanece*. Buenos Aires, Argentina: Lumen Press

Oliver, M. (1998). ¿Una sociología de la discapacidad o una sociología discapacitada? En Barton, L. *Discapacidad y Sociedad*. Madrid: Ed. Morata. Pág. 34-58

Organización Internacional del Trabajo - OIT (1955). *Recomendación sobre la Adaptación y la Readaptación Profesionales de los Inválidos (R099)*. Ginebra, España. 22 de junio de 2005. Obtenido el 24 de noviembre de 2019 desde: <https://www.fiscalias.gob.ar/wp-content/uploads/prev/i-oit-r99-recomendacion-sobre-la-adaptacion-y-la-readaptacion-profesional-de-los-invalidos-1955.pdf>

Organización Mundial de la Salud - OMS (1946). *Preámbulo de la Constitución de la Asamblea Mundial de la Salud*. Nueva York, 19 al 22 de junio de 1946

Organización Mundial de la Salud - OMS (2001), *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*. Madrid, España: Grafo S.A.

Organización Mundial de la Salud - OMS (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad 2011*. Ginebra, Suiza

Organización Panamericana de la Salud - OPS (2012). *Implementación del modelo Biopsicosocial para la atención de personas con discapacidad a nivel nacional*. San Salvador, El Salvador. Obtenido el 24 de noviembre de 2019 de: [https://www.paho.org/els/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=1544-  
implementacion-del-modelo-biopsicosocial-para-la-atencion-integral-de-las-personas-con-  
discapaci-1&category\\_slug=publicaciones-destacadas&Itemid=364](https://www.paho.org/els/index.php?option=com_docman&view=download&alias=1544-implementacion-del-modelo-biopsicosocial-para-la-atencion-integral-de-las-personas-con-discapaci-1&category_slug=publicaciones-destacadas&Itemid=364)

Pallisera Díaz, M. y Ruis Bonjoch, M. (2007). ¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad. *Revista de Educación*, 386: 329-348. Obtenido el 24 de noviembre de 2019 de [http://www.revistaeducacion.mec.es/re342\\_16.html](http://www.revistaeducacion.mec.es/re342_16.html)

Pallisera Díaz, M., Fullana Noell, J., Martín Pazos, R. y Vilà Suñé, M. (2013). Transición a la vida adulta de jóvenes con discapacidad intelectual. La opinión de los profesionales de servicios escolares y postescolares. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 24 (2), 100-115. Obtenido el 24 de noviembre de 2019 de [http://cddown-  
inico.usal.es/](http://cddown-inico.usal.es/)

Pandey, S. & Agarwal, S. (2013). Transition to Adulthood for Youth with Disability: Issues for the Disabled Child and Family. *IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)*, 17(3): 41-45

Pedlar, A., Lord, J. & Van Loon, M. (2009). Quality of life outcomes of supported employment. *Canadian Journal of Community Mental Health*, 9(2): 79-96

Powers, L., Dinerstein, R. & Holmes, S. (2005). Self-advocacy, self-determination, social freedom, and opportunity. *National goals and research for people with intellectual and developmental disabilities*: 257-287

Quiñe, J. L. (2009). Discapacidad y Rehabilitación Profesional. *Revista Liberabit*, 09: 63-67

Resolución 44/2004. Marco Básico de Organización y Funcionamiento de Prestaciones y Establecimientos de Atención a Personas con Discapacidad. Fundamentos. Objetivos. Descripción de prestaciones de rehabilitación terapéuticas educativas, educativas y asistenciales. Requisitos de planta física para los establecimientos de atención a personas con discapacidad. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina, 12 de octubre de 2004

Resolución 45/2006 MTEySS. Créase el Programa de Inserción Laboral en el marco de la Ley N° 24.013 y sus normas reglamentarias y del Plan Integral para la Promoción del Empleo. Objetivos. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina, 19 de enero de 2006

Resolución 696/2006 MTEySS. Programas de empleo. Inclúyanse las actividades de "Entrenamiento para el trabajo" en el Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo, en el Seguro de Capacitación y Empleo y en cualquiera de los programas de empleo administrados por el Ministerio. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina, 14 de julio de 2006

Resolución 1440/2010 MTEySS. Programa de Inserción Laboral. Modifíquese la Resolución N° 45/06. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina, 17 de diciembre de 2010

Resolución 708/2010 MTEySS. Unifíquense los criterios, condiciones y alcances de las actividades de Entrenamiento para el Trabajo y de las prácticas calificantes en ambientes de trabajo del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina, 14 de julio de 2010

Resolución 124/2011 MTEySS. Créase el Programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina, 2 de marzo de 2011

Ruf i Aixàs, P. (2010). Las transiciones a una vida independiente. *Síndrome de Down: Vida adulta*. 2(4): 4-8. Obtenido el 30 de Marzo de 2018 de: <http://www.sindromedownvidaadulto.org/wp-content/uploads/pdf/SDVA-num-4.pdf>

Samaja, J. (1993). *El proceso de la ciencia: una breve introducción a la investigación científica*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Universitaria de Buenos Aires

Samaja, J. (2002). *Epistemología y metodología: elementos para una teoría de la investigación Científica*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Universitaria de Buenos Aires

Schell, B. A., Gillen, G., Scaffa, M., & Cohn, E. S. (2013). *Willard and Spackman's Occupational Therapy*. Lippincott Williams & Wilkins.

Sinnott-Oswald, M., Gliner, J. A. & Spencer, K. C. (1991). Supported and sheltered employment: Quality of life issues among workers with disabilities. *Education and Training in Mental Retardation*, 388-397

Thomson, G. O. B., Ward, K. M., & Wishart, J. G. (1995). The Transition to Adulthood for Children with Down's Syndrome. *Disability & Society*, 10(3): 325-340

Townsend, E. & Wilcock, A. (2004). Occupational justice and client centered practice: A dialogue in progress. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 71(2): 75-87

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia - UNICEF (2002). *Adolescencia: una etapa fundamental*. Nueva York, EE-UU. Fondo de las Naciones para la Infancia

Valdés Véliz, M. (2012). Representaciones sociales del trabajo de jóvenes en situación de discapacidad intelectual: una aproximación dialógica. *Revista de Psicología*, 21 (1): 31-56

Verdugo, M. A. (1995). *Personas con discapacidad*. Madrid: Siglo veintiuno de España Editores

Verdugo, M. A. (2012). *Análisis de la definición de discapacidad intelectual de la Asociación Americana sobre Retraso Mental de 2002*. Salamanca: Universidad de Salamanca, Instituto Universitario de integración en la comunidad

Verdugo, M. A., González, O., y del Carmen, M. (2005). *Personas con discapacidad: perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras*. Madrid: Siglo Veintiuno de España Editores

Verdugo, M. A., y Bermejo, B. (2003). *Retraso mental*. Madrid, España: Ed. Pirámide

Verdugo, M. A. y Jordán de Urríes, B. (2003). Variables del Apoyo, la Persona y el Empleo: Breve Exposición de la investigación desarrollada. *GLADNET Collection*, 249.

Madrid, España. Obtenido el 24 de noviembre de 2019 de:  
<https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1247&context=gladnetcolle>  
[ct](#)

Winn, S. & Hay, I. (2009). Transition from school for youths with a disability: issues and challenges. *Disability & Society*, 24 (1): 103-115. Obtenido el 24 de noviembre de 2019 de: <https://doi.org/10.1080/09687590802535725>

Wehmeyer, M. L. (2006). Autodeterminación y personas con discapacidades severas. *Siglo Cero*, 37(4): 5-16

# ANEXO I

Permiso institucional  
Acuerdo institucional  
Autorización fotos y videos ADEEI

## PERMISO INSTITUCIONAL

Buenos Aires, 30 de enero de 2019

Sra. Laura Scaiano

Presente

Estimada/o Sr/a. Laura Scaiano:

Dentro de la formación de grado de los futuros Licenciados en Terapia Ocupacional de la Universidad Nacional del General San Martín, se considera muy importante la realización de actividades de investigación. En este marco, nuestros estudiantes de 5º año cursando la asignatura de Diseño de Trabajo Final, se encuentran desarrollando un estudio en relación a diversos aspectos ocupacionales.

Los estudiantes más adelante señalados, están desarrollando sobre la temática "Destrezas de ejecución implicadas en la adquisición y sostenimiento de un empleo con apoyo" cuya tutora principal es la Dra. Mariela Nabergoi. Es de nuestro interés que esta investigación se pueda desarrollar con los concurrentes de su institución. El objetivo de esta petición es que los estudiantes evalúen el desarrollo de las destrezas de ejecución en el desempeño de las personas durante la ejecución de las tareas requeridas para sus empleos, en los puestos reales de trabajo. Una vez terminado el proceso de análisis de los datos, se entregará un resumen de los resultados obtenidos.

Es importante señalar que esta actividad no conlleva ningún gasto para su institución y que se tomarán los resguardos necesarios para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias del centro. De igual manera, se entregará a los usuarios un consentimiento informado donde se les invita a participar del proyecto y se les explica en qué consistirá la evaluación.

Los alumnos que llevarían a cabo esta actividad son:

Bisu, Florencia Daniela	DNI 36.687.430
De Gregorio, Agustina	DNI 37.989.968
Foster, Cecilia	DNI 39.171.554

Sin otro particular y a la espera de una respuesta favorable, se despide atte.

Prof. Mariela Nabergoi

Director Juan José Aranda Garrido

Instituto de Ciencias de la Rehabilitación y el Movimiento - UNSAM



## ACUERDO INSTITUCIONAL

Adeei. Asociación para el Desarrollo de la Educación Especial y la Inclusión.

[inclusionlaboral@adeei.org.ar](mailto:inclusionlaboral@adeei.org.ar) / [www.adeei.org.ar](http://www.adeei.org.ar)

Buenos Aires, 30 de enero de 2019

Estimadas Dra. Mariela Nabergoi y Lic. Florencia Itovich  
Docentes responsables  
Carrera de Terapia Ocupacional

ADEEI – Asociación para el Desarrollo de la Educación Especial y la Inclusión, pone a disposición sus recursos institucionales, para que alumnas de la UNSAM puedan realizar su trabajo final integrador “Destrezas de ejecución implicadas en la adquisición y sostenimiento de un empleo mediado por apoyos” correspondiente a la materia “Metodología de la investigación” en el marco de nuestra institución.

Para ello, y según lo solicitado; entendemos que resulta necesario recabar datos in-situ de la población y proyecto institucional.

Por lo cual, autorizamos a las siguientes alumnas:

- BISU, Florencia Daniela DNI 36.687.430
- DE GREGORIO, Agustina DNI 37.989.968
- FOSTER, Cecilia DNI 39.171.554

A asistir a los puestos de trabajo designados por responsables del Servicio de Colocación Laboral; con el fin de observar y fotografiar a los jóvenes incluidos en pasantías y colocaciones laborales; utilizando dicho material para la elaboración del mencionado trabajo.

Para ello; ADEEI solicita se respeten las siguientes pautas de privacidad:

- Proporcionar anticipación a los jóvenes sobre la finalidad y objetivos del mismo.
- Obtener consentimiento oral previo por parte de los jóvenes involucrados.
- No hacer mención a los nombres completos ni los apellidos de los participantes.
- Utilizar la información exclusivamente para el proyecto de tesis de grado y análisis cuantitativo y cualitativo de los datos incluidos en el mismo.
- Hacer mención a la institución como fuente de recurso para el mencionado trabajo.
- Proporcionar copia del trabajo una vez concluido y presentado el mismo.

Sin otro particular,  
Saludo Atentamente



Patricia Bollini  
Directora Área Laboral  
ADEEI



**Adeei Escolar**  
Manuela Pedraza 3195  
[1429] . CABA  
T: 4543-7838 / 4545-3140  
4544-2922

**Adeei Laboral**  
Arcos 3063  
[1429] . CABA  
T: 4701-2362 / 4701-0895  
4702-5696

**Adeei Social**  
Ciudad de la Paz 3100  
[1429] . CABA  
T: 4544-2099 / 4544-5047

## AUTORIZACIÓN DE FOTOS Y VIDEOS

Adeei. Asociación para el Desarrollo de la Educación Especial y la Inclusión.

[inclusionlaboral@adeei.org.ar](mailto:inclusionlaboral@adeei.org.ar) / [www.adeei.org.ar](http://www.adeei.org.ar)

Dadas las características y dinámica del Servicio de Inclusión Laboral de ADEEI, resulta necesario, fotografiar y/o filmar a los/las jóvenes, tanto es sus espacios de Capacitación, como en los de Pasantías o Colocaciones Laborales.

Para esto, necesitamos contar con su conformidad, por lo cual les pedimos tengan a bien completar la siguiente autorización:

Por la presente autorizo a ser fotografiado/a y filmado/a en mis espacios de Capacitación, Pasantías o Colocaciones Laborales del Servicio de INCLUSIÓN Laboral de ADEEI y que dichas fotos y filmaciones sean utilizadas por ADEEI y/o la institución empleadora en diferentes medios de comunicación (gráficos, audiovisuales e Internet), para acciones de capacitación y difusión sobre la temática de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.

	Familiar Firma		Joven Firma
	Aclaración		Aclaración
	DNI		DNI
	Fecha		Fecha



**Adeei Escolar**  
Manuela Pedraza 3195  
[1429] . CABA  
T: 4543-7838 / 4545-3140  
4544-2922

**Adeei Laboral**  
Arcos 3063  
[1429] . CABA  
T: 4701-2362 / 4701-0895  
4702-5696

**Adeei Social**  
Ciudad de la Paz 3100  
[1429] . CABA  
T: 4544-2099 / 4544-5047

# ANEXO II

## Instrumento

## INSTRUMENTO

- Nombre:
- Edad:
- Sexo:
- Grupo de convivencia:
  - Vive con familiares
  - Vive con pareja
  - Vive con amigos
  - Vive solo
  - Vive en vivienda de tipo tutelada u hogar
- Zona de residencia:
  - CABA
  - CB 1
  - CB 2
  - CB 3
  - CB 4
- Tipo de contratación:
  - Pasantía laboral no rentada
  - Pasantía laboral rentada o EPT
  - Contratación mediante PIL
  - Contratación directa
- Antigüedad en puesto:
  - 1 día a 1 mes
  - 1 mes y 1 día a 3 meses
  - 3 meses y 1 día a 6 meses
  - 6 meses y 1 día a 12 meses
  - más de 12 meses

### Formación recibida

- Asistencia a Escuela convencional sin integración
  - Sí
  - No
- Asistencia a Escuela convencional con integración
  - Sí
  - No
- Asistencia a Escuela Especial
  - Sí
  - No
- Asistencia a Talleres pre-laborales
  - Sí
  - No

- Grilla de Observación:

<b>HABILIDADES DE PROCESAMIENTO</b>	<b>DCA / DSA / SAB / ND / NR</b>	<b>OBSERVACIONES y ACLARACIONES</b>
Regula		
Atiende		
Presta atención		
Elige		
Usa		
Sujeta / Agarra		
Pregunta		
Inicia		
Continúa		
Secuencia		
Termina		
Busca / Localiza		
Reúne / Junta		
Organiza		
Restablece		
Navega		
Nota / Responde		
Ajusta		
Acomoda		
Beneficia		

<b>HABILIDADES DE INTERACCIÓN SOCIAL</b>	<b>DCA / DSA / SAB/ ND / NR</b>	<b>OBSERVACIONES y ACLARACIONES</b>
Se aproxima / Inicia		
Concluye / Se retira		
Emite mensajes		
Gesticula		
Habla con fluidez		
Se dirige		
Mira		
Se ubica		
Se contacta		
Regula		
Pregunta		
Responde		
Revela		
Expresa emociones		
Disiente		
Agradece		
Realiza transiciones		
Tiempo de respuesta		
Duración de tiempo		
Respeto turno de hablar		
Combina lenguaje		
Clarifica		

Reconoce / Alienta		
Empatiza		
Toma nota / Atención		
Acomoda		
Beneficia		

## ANEXO III

Tablas de sistematización de variables



Tabla 2. Sistematización de variables suficientes

<b>Sujeto</b>	<b>Edad</b>	<b>Sexo</b>	<b>Grupo de Convivencia</b>	<b>Zona de Residencia</b>	<b>Tipo de contratación</b>	<b>Antigüedad en puesto</b>	<b>Escuela convencional sin Integración</b>	<b>Escuela convencional con integración</b>	<b>Escuela Especial</b>	<b>Talleres pre-laborales</b>
<b>P1</b>	27	F	Vive con familiares	CB1	Pasantía laboral rentada o EPT	1 mes y un día a 3 meses	No	Sí	No	Sí
<b>P2</b>	35	F	Vive con familiares	CABA	Contratación directa	3 mes y un día a 6 meses	Sí	No	No	Sí
<b>P3</b>	21	M	Vive con familiares	CABA	Pasantía laboral rentada o EPT	3 mes y un día a 6 meses	No	Sí	Sí	Sí
<b>P4</b>	26	M	Vive con familiares	CABA	Contratación mediante PIL	más de 12 meses	Sí	Sí	No	Sí
<b>P5</b>	24	M	Vive con familiares	CB4	Contratación mediante PIL	más de 12 meses	No	Sí	Sí	Sí
<b>P6</b>	30	M	Vive con familiares	CABA	Contratación mediante PIL	más de 12 meses	No	No	Sí	Sí
<b>P7</b>	28	M	Vive con familiares	CABA	Contratación mediante PIL	6 mes y un día a 12 meses	No	Sí	Sí	Sí
<b>P8</b>	29	F	Vive con familiares	CABA	Contratación mediante PIL	6 mes y un día a 12 meses	Sí	Sí	No	Sí
<b>P9</b>	29	F	Vive con familiares	CABA	Contratación mediante PIL	más de 12 meses	No	No	Sí	Sí
<b>P10</b>	35	F	Vive con familiares	CABA	Contratación mediante PIL	6 mes y un día a 12 meses	No	No	Sí	Sí
<b>P11</b>	26	M	Vive con familiares	CB1	Contratación directa	más de 12 meses	No	No	Sí	Sí
<b>P12</b>	21	M	Vive con familiares	CB2	Contratación directa	más de 12 meses	No	Sí	Sí	Sí
<b>P13</b>	26	M	Vive con familiares	CB2	Contratación directa	3 mes y un día a 6 meses	No	Sí	Sí	Sí
<b>P14</b>	22	M	Vive con familiares	CABA	Pasantía laboral no rentada	1 mes y un día a 3 meses	Sí	Sí	No	Sí
<b>P15</b>	25	M	Vive con familiares	CABA	Contratación directa	más de 12 meses	Sí	No	No	Sí
<b>P16</b>	22	F	Vive con familiares	CB3	Pasantía laboral no rentada	1 mes y un día a 3 meses	Sí	No	Sí	Sí
<b>P17</b>	24	F	Vive con familiares	CB4	Contratación directa	más de 12 meses	No	Sí	Sí	Sí
<b>P18</b>	32	F	Vive con familiares	CABA	Pasantía laboral no rentada	1 mes y un día a 3 meses	Sí	No	Sí	Sí
<b>P19</b>	27	F	Vive con pareja	CABA	Contratación directa	más de 12 meses	Sí	Sí	No	Sí
<b>P20</b>	28	F	Vive con familiares	CB2	Pasantía laboral rentada o EPT	3 mes y un día a 6 meses	Sí	No	No	Sí
<b>P21</b>	20	F	Vive con familiares	CB4	Pasantía laboral no rentada	1 mes y un día a 3 meses	No	No	Sí	Sí
<b>P22</b>	23	F	Vive con familiares	CABA	Contratación directa	6 mes y un día a 12 meses	No	Sí	Sí	Sí
<b>P23</b>	26	F	Vive con familiares	CABA	Pasantía laboral rentada o EPT	3 mes y un día a 6 meses	Sí	No	No	Sí
<b>P24</b>	19	M	Vive con familiares	CABA	Pasantía laboral rentada o EPT	3 mes y un día a 6 meses	Sí	Sí	No	Sí
<b>P25</b>	23	F	Vive con familiares	CABA	Pasantía laboral no rentada	1 mes y un día a 3 meses	No	Sí	Sí	Sí
<b>P26</b>	21	F	Vive con pareja	CB2	Contratación directa	más de 12 meses	No	Sí	No	Sí
<b>P27</b>	35	F	Vive con familiares	CABA	Pasantía laboral no rentada	1 día a 1 mes	No	No	Sí	Sí
<b>P28</b>	29	F	Vive solo	CB4	Contratación directa	más de 12 meses	Sí	No	No	Sí
<b>P29</b>	29	F	Vive con familiares	CABA	Contratación directa	más de 12 meses	No	Sí	Sí	Sí
<b>P30</b>	25	M	Vive con familiares	CB2	Contratación directa	1 mes y un día a 3 meses	No	No	Sí	Sí

Fuente: datos obtenidos de las bases de datos de ADEEI. n=30

Tabla 3a. Sistematización de variables necesarias: habilidades de procesamiento

HABILIDADES DE PROCESAMIENTO	Regula	Atiende	Presta atención	Elige	Usa	Sujeta / Agarra	Pregunta	Inicia	Continúa	Secuencia	Termina	Busca / Localiza	Reúne / Junta	Organiza	Restablece	Navega	Nota / Responde	Ajusta	Acomoda	Beneficia
P1	DCA	DCA	DSA	DSA	DSA	DCA	DCA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DCA	DCA	DSA	DCA	DSA	DSA	DCA	DSA
P2	DSA	DSA	ND	DSA	DSA	DSA	ND	DSA	DCA	ND	DCA	DSA	ND	DCA	ND	DSA	DCA	DCA	ND	ND
P3	DCA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DCA	DSA	DSA	DCA	DSA	DSA	DSA	DCA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA
P4	DSA	DCA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DCA	DSA	DSA	DSA	DSA
P5	DCA	DCA	DSA	DSA	DSA	DSA	ND	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA
P6	DCA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA
P7	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA
P8	DCA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA
P9	SAB	ND	ND	DCA	DSA	DSA	ND	DCA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DCA	ND
P10	DCA	DCA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA
P11	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA
P12	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA
P13	DCA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DCA	DSA	DSA	DCA	DSA	DSA	DCA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DCA
P14	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DCA	DCA	DSA	DSA	DCA	DSA	DSA	DSA	DCA	DCA
P15	DSA	DCA	DCA	DSA	DCA	DSA	ND	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DCA	ND
P16	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA
P17	DSA	DCA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DCA	DSA	DSA	DCA	DCA
P18	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DCA	DSA	DSA	DCA	DSA	DSA	DSA	DCA	DSA	DSA	DCA	DSA	DSA	DSA
P19	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA
P20	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA
P21	DCA	DCA	DCA	DSA	DSA	DSA	ND	DCA	DSA	DSA	DCA	DSA	DSA	DCA	DCA	DCA	DCA	DSA	DCA	ND
P22	DCA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DCA	DSA	DSA	DCA	DSA	DSA	DSA	DCA	DSA	DSA	DSA	DSA	DCA	DSA
P23	DCA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DCA	DSA	DSA	DCA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DCA	DCA
P24	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA
P25	DSA	DCA	DSA	DSA	DSA	DSA	DCA	DCA	DSA	DSA	DSA	DCA	DSA	DCA	DCA	DSA	DSA	DSA	DCA	DCA
P26	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DCA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DCA	DCA	DCA	SAB	DSA	DCA	DSA	DCA
P27	DCA	DSA	DSA	DCA	DSA	DSA	DCA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DCA	DCA	DSA	DSA	DSA	DSA	DCA	DSA
P28	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA
P29	DSA	DCA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DCA	DCA
P30	DSA	ND	ND	DCA	ND	ND	DSA	DSA	DSA	DCA	ND	DCA	DCA	DCA	ND	DSA	ND	ND	ND	ND

Fuente: datos obtenidos de las bases de datos de ADEEI. n=30

Tabla 3b. Sistematización de variables necesarias: habilidades de interacción social

HABILIDADES DE INTERACCIÓN SOCIAL	Se aproxima / Inicia	Concluye / Se retira	Emita mensajes	Gesticula	Habla con fluidez	Se dirige	Mira	Se ubica	Se contacta	Regula	Pregunta	Responde	Revela	Expresa emociones	Disiente	Agradece	Realiza transiciones	Tiempo de respuesta	Duración de tiempo	Respeto turno de hablar	Combina lenguaje	Clarifica	Reconoce / Alienta	Empatiza	Toma nota / Atención	Acomoda	Beneficia
P1	SAB	SAB	DSA	DSA	SAB	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	NR	DSA	DCA	DSA	NR	DSA	NR	DSA	SAB	DSA	DSA	NR	NR	SAB	DSA	DSA	ND
P2	DsA	ND	DsA	ND	DsA	DsA	DsA	DsA	DsA	DsA	NR	DsA	DsA	DcA	ND	NR	DsA	DsA	DsA	DsA	DsA	DsA	NR	ND	DsA	ND	ND
P3	DsA	DsA	DsA	SAB	DsA	DsA	SAB	DsA	DsA	DcA	NR	DsA	DcA	DcA	DcA	NR	NR	DsA	DsA	DsA	DsA	SAB	NR	NR	DsA	DcA	DcA
P4	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA
P5	SAB	SAB	DSA	SAB	SAB	DSA	SAB	DSA	DSA	DSA	NR	DSA	DCA	SAB	NR	NR	NR	DCA	SAB	DSA	DSA	NR	NR	NR	DSA	ND	ND
P6	ND	ND	ND	SAB	ND	DSA	SAB	SAB	DSA	DSA	NR	DCA	SAB	DSA	NR	NR	NR	DSA	ND	DSA	NR	NR	NR	NR	DSA	DCA	ND
P7	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	NR	NR	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA
P8	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DCA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA
P9	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DCA	NR	SAB	NR	SAB	NR	DCA	DSA	DSA	DSA	NR	NR	NR	DSA	ND	ND
P10	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	NR	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA
P11	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	NR	DSA	DSA	DCA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA
P12	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	NR	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA
P13	DCA	DSA	DSA	DCA	DSA	DSA	ND	DSA	DSA	DCA	DCA	DSA	DCA	DCA	ND	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DCA	DCA
P14	ND	SAB	DSA	SAB	DSA	SAB	SAB	DSA	DSA	DSA	SAB	DSA	DCA	SAB	NR	SAB	NR	DSA	ND	DSA	DSA	DCA	NR	SAB	DSA	ND	ND
P15	ND	ND	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	ND	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	NR	DSA	DSA	DCA	DSA	DSA	DSA	DSA	ND	DCA	DCA	ND
P16	DSA	DSA	DCA	DSA	DCA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	NR	NR	DSA	DSA	ND	DSA	DSA	DSA	NR	DSA	DSA	ND	ND
P17	DCA	ND	DCA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DCA	DSA	DSA	ND	ND	DSA	DSA	ND	DSA	ND	DCA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DCA	ND
P18	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DCA	DCA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA
P19	DCA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DCA	DSA	DSA	DCA	SAB	NR	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	NR	DSA	DSA	DCA	DCA
P20	DCA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DCA	DSA	DSA	DSA	DCA	DCA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DCA	DCA

<b>P21</b>	ND	ND	DSA	DSA	DSA	DSA	DCA	DSA	DSA	DSA	SAB	DSA	DSA	DSA	NR	NR	NR	DCA	DSA	DSA	DSA	ND	NR	DSA	DSA	ND	ND
<b>P22</b>	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA
<b>P23</b>	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DCA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DCA	DCA
<b>P24</b>	SAB	DSA	DSA	SAB	DCA	DCA	DCA	DSA	DSA	DCA	SAB	DSA	DSA	DCA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DCA	NR	NR	DSA	DCA	SAB
<b>P25</b>	DCA	DCA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DCA	DSA	NR	DSA	DCA	DSA	ND	DCA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DCA	ND
<b>P26</b>	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DCA	DSA	DSA	DSA	DCA	DCA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DCA	ND
<b>P27</b>	SAB	SAB	DSA	DSA	SAB	DCA	DCA	DSA	DSA	DSA	SAB	DSA	DCA	DSA	NR	DSA	NR	DCA	SAB	DSA	DSA	NR	NR	DCA	DSA	DCA	ND
<b>P28</b>	DSA	DSA	DSA	DSA	DCA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA
<b>P29</b>	DCA	DCA	DSA	DSA	DCA	DSA	DCA	DCA	DSA	DCA	DSA	DSA	DCA	DCA	DCA	DSA	DCA	DSA	DSA	DCA	ND	DSA	DSA	DSA	DSA	DCA	ND
<b>P30</b>	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	DSA	ND	DCA	ND

Fuente: datos obtenidos de las bases de datos de ADEEI. n=30

## ANEXO IV

Tablas de distribución de frecuencias de  
variables suficientes

Tabla 4. Distribución de frecuencias del sexo biológico de los participantes

Sexo	FA	FR	F%
M	12	0,4	40%
F	18	0,6	60%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

Fuente: datos obtenidos de las bases de datos de ADEEI. n=30

Tabla 5. Distribución de frecuencias de la edad de los participantes

Edad	FA	FR	F%
18	0	0,00	0,0%
19	1	0,03	3,3%
20	1	0,03	3,3%
21	3	0,10	10,0%
22	2	0,07	6,7%
23	2	0,07	6,7%
24	2	0,07	6,7%
25	2	0,07	6,7%
26	4	0,13	13,3%
27	2	0,07	6,7%
28	2	0,07	6,7%
29	4	0,13	13,3%
30	1	0,03	3,3%
31	0	0,00	0,0%
32	1	0,03	3,3%
33	0	0,00	0,0%
34	0	0,00	0,0%
35	3	0,10	10,0%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>1,00</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: datos obtenidos de las bases de datos de ADEEI. n=30

Tabla 6. Distribución de frecuencias del grupo de convivencia de los participantes

Grupo de convivencia	FA	FR	F%
Vive con familiares	26	0,87	87%
Vive con pareja	2	0,07	7%
Vive solo	2	0,07	7%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

Fuente: datos obtenidos de las bases de datos de ADEEI. n=30

Tabla 7. Distribución de frecuencias de la zona de residencia de los participantes

Zona de residencia	FA	FR	F%
CABA	18	0,60	60%
GB1	2	0,07	7%
GB2	5	0,17	17%
GB3	1	0,03	3%
GB4	4	0,13	13%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>1,00</b>	<b>100%</b>

Fuente: datos obtenidos de las bases de datos de ADEEI. n=30

Tabla 8. Distribución de frecuencias del tipo de contratación de los participantes

Tipo de contratación	FA	FR	F%
Contratación directa	12	0,40	40%
Pasantía no rentada	6	0,20	20%
Pasantía rentada o EPT	5	0,17	17%
Contratación por PIL	7	0,23	23%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

Fuente: datos obtenidos de las bases de datos de ADEEI. n=30

Tabla 9. Distribución de frecuencias de la antigüedad laboral de los participantes

Antigüedad laboral	FA	FR	F%
1 día a 1 mes	1	0,0	3%
1 mes y 1 día a 3 meses	7	0,2	23%
3 meses y 1 día a 6 meses	6	0,2	20%
6 meses y 1 día a 12 meses	4	0,1	13%
Más de 12 meses	12	0,4	40%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

Fuente: datos obtenidos de las bases de datos de ADEEI. n=30

Tabla 10. Distribución de frecuencias del tipo de dispositivo de educación de los participantes

	Escuela convencional sin integración	Escuela convencional con integración	Escuela especial	Talleres pre-laborales
<b>Sí</b>	40%	53,33%	60%	100%
<b>No</b>	60%	46,67%	40%	0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: datos obtenidos de las bases de datos de ADEEI. n=30

# ANEXO V

Tablas de distribución de frecuencias de  
variables necesarias



Tabla 11. Distribución de frecuencias absolutas de las destrezas de ejecución observadas en los participantes

Destrezas de ejecución	Frecuencia Absoluta					Total Personas Observadas
	DCA	DSA	ND	SAB	NR	
<b>Destrezas de procesamiento</b>						
Regula	11	18	0	1	0	30
Atiende	9	19	2	0	0	30
Presta atención	2	25	3	0	0	30
Elige	3	27	0	0	0	30
Usa	1	28	1	0	0	30
Sujeta / Agarra	2	27	1	0	0	30
Pregunta	8	17	5	0	0	30
Inicia	3	27	0	0	0	30
Continúa	1	29	0	0	0	30
Secuencia	6	23	1	0	0	30
Termina	3	26	1	0	0	30
Busca / Localiza	3	27	0	0	0	30
Reúne / Junta	5	24	1	0	0	30
Organiza	10	20	0	0	0	30
Restablece	4	24	2	0	0	30
Navega	4	25	0	1	0	30
Nota / Responde	3	26	1	0	0	30
Ajusta	2	27	1	0	0	30
Acomoda	11	17	2	0	0	30
Beneficia	7	18	5	0	0	30
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>474</b>	<b>26</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>600</b>
<b>Destrezas de interacción social</b>						
Se aproxima / Inicia	6	16	4	4	0	30
Concluye / Se retira	2	19	5	4	0	30
Emite mensajes	2	27	1	0	0	30
Gesticula	1	23	1	5	0	30
Habla con fluidez	4	22	1	3	0	30
Se dirige	2	27	0	1	0	30
Mira	4	21	1	4	0	30
Se ubica	1	28	0	1	0	30
Se contacta	0	30	0	0	0	30
Regula	8	21	1	0	0	30
Pregunta	2	19	0	4	5	30
Responde	2	28	0	0	0	30
Revela	9	18	1	1	1	30
Expresa emociones	9	17	1	3	0	30
Disiente	4	14	2	1	9	30
Agradece	0	16	0	2	12	30

Realiza transiciones	2	18	1	0	9	30
Tiempo de respuesta	4	26	0	0	0	30
Duración de tiempo	3	19	5	3	0	30
Respeto turno de hablar	3	27	0	0	0	30
Combina lenguaje	0	28	1	0	1	30
Clarifica	2	21	1	1	5	30
Reconoce / Alienta	0	18	0	0	12	30
Empatiza	1	20	2	2	5	30
Toma nota / Atención	1	28	1	0	0	30
Acomoda	14	10	6	0	0	30
Beneficia	5	9	15	1	0	30
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>570</b>	<b>50</b>	<b>40</b>	<b>59</b>	<b>810</b>
<b>Total</b>	<b>189</b>	<b>1044</b>	<b>76</b>	<b>42</b>	<b>59</b>	<b>1410</b>

Fuente: Observaciones directas a los participantes. n=30

Tabla 12. Distribución de frecuencias porcentuales de las destrezas de ejecución observadas en los participantes

Destrezas de ejecución	Frecuencia Porcentual					Total Personas Observadas
	DCA	DSA	ND	SAB	NR	
<b>Destrezas de procesamiento</b>						
Regula	36,7%	60,0%	0,0%	3,3%	0,0%	100%
Atiende	30,0%	63,3%	6,7%	0,0%	0,0%	100%
Presta atención	6,7%	83,3%	10,0%	0,0%	0,0%	100%
Elige	10,0%	90,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Usa	3,3%	93,3%	3,3%	0,0%	0,0%	100%
Sujeta / Agarra	6,7%	90,0%	3,3%	0,0%	0,0%	100%
Pregunta	26,7%	56,7%	16,7%	0,0%	0,0%	100%
Inicia	10,0%	90,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Continúa	3,3%	96,7%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Secuencia	20,0%	76,7%	3,3%	0,0%	0,0%	100%
Termina	10,0%	86,7%	3,3%	0,0%	0,0%	100%
Busca / Localiza	10,0%	90,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Reúne / Junta	16,7%	80,0%	3,3%	0,0%	0,0%	100%
Organiza	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Restablece	13,3%	80,0%	6,7%	0,0%	0,0%	100%
Navega	13,3%	83,3%	0,0%	3,3%	0,0%	100%
Nota / Responde	10,0%	86,7%	3,3%	0,0%	0,0%	100%
Ajusta	6,7%	90,0%	3,3%	0,0%	0,0%	100%
Acomoda	36,7%	56,7%	6,7%	0,0%	0,0%	100%
Beneficia	23,3%	60,0%	16,7%	0,0%	0,0%	100%
<b>Total</b>	<b>16,3%</b>	<b>79,0%</b>	<b>4,3%</b>	<b>0,3%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100%</b>
<b>Destrezas de interacción social</b>						
Se aproxima / Inicia	20,0%	53,3%	13,3%	13,3%	0,0%	100%
Concluye / Se retira	6,7%	63,3%	16,7%	13,3%	0,0%	100%
Emite mensajes	6,7%	90,0%	3,3%	0,0%	0,0%	100%
Gesticula	3,3%	76,7%	3,3%	16,7%	0,0%	100%
Habla con fluidez	13,3%	73,3%	3,3%	10,0%	0,0%	100%
Se dirige	6,7%	90,0%	0,0%	3,3%	0,0%	100%
Mira	13,3%	70,0%	3,3%	13,3%	0,0%	100%
Se ubica	3,3%	93,3%	0,0%	3,3%	0,0%	100%
Se contacta	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Regula	26,7%	70,0%	3,3%	0,0%	0,0%	100%
Pregunta	6,7%	63,3%	0,0%	13,3%	16,7%	100%
Responde	6,7%	93,3%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Revela	30,0%	60,0%	3,3%	3,3%	3,3%	100%
Expresa emociones	30,0%	56,7%	3,3%	10,0%	0,0%	100%
Disiente	13,3%	46,7%	6,7%	3,3%	30,0%	100%

Agradece	0,0%	53,3%	0,0%	6,7%	40,0%	<b>100%</b>
Realiza transiciones	6,7%	60,0%	3,3%	0,0%	30,0%	<b>100%</b>
Tiempo de respuesta	13,3%	86,7%	0,0%	0,0%	0,0%	<b>100%</b>
Duración de tiempo	10,0%	63,3%	16,7%	10,0%	0,0%	<b>100%</b>
Respeto turno de hablar	10,0%	90,0%	0,0%	0,0%	0,0%	<b>100%</b>
Combina lenguaje	0,0%	93,3%	3,3%	0,0%	3,3%	<b>100%</b>
Clarifica	6,7%	70,0%	3,3%	3,3%	16,7%	<b>100%</b>
Reconoce / Alienta	0,0%	60,0%	0,0%	0,0%	40,0%	<b>100%</b>
Empatiza	3,3%	66,7%	6,7%	6,7%	16,7%	<b>100%</b>
Toma nota / Atención	3,3%	93,3%	3,3%	0,0%	0,0%	<b>100%</b>
Acomoda	46,7%	33,3%	20,0%	0,0%	0,0%	<b>100%</b>
Beneficia	16,7%	30,0%	50,0%	3,3%	0,0%	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>11,2%</b>	<b>70,4%</b>	<b>6,2%</b>	<b>4,9%</b>	<b>7,3%</b>	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>13,40%</b>	<b>74,04%</b>	<b>5,39%</b>	<b>2,98%</b>	<b>4,18%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Observaciones directas a los participantes. n=30

## ANEXO VI

Tablas de comparación de grupos según  
antigüedad laboral

Tabla 13. Tabla de comparación de frecuencias porcentuales para las destrezas de procesamiento según la antigüedad laboral

Valores obtenidos para destrezas de procesamiento	Más de 12 meses	Menos de 12 meses
<b>DSA</b>	85,83%	74,4%
<b>DCA</b>	10,42%	20,28%
<b>ND</b>	2,92%	5,28%
<b>SAB</b>	0,83%	0%
<b>NR</b>	0%	0%
<b>Total</b>	100%	100%

Fuente: Observaciones directas a los participantes. n=30

Tabla 14. Tabla de comparación de frecuencias porcentuales para las destrezas de interacción social según la antigüedad laboral

Valores obtenidos para destrezas de interacción social	Más de 12 meses	Menos de 12 meses
<b>DSA</b>	68,83%	71,4%
<b>DCA</b>	11,42%	11,11%
<b>ND</b>	7,41%	5,35%
<b>SAB</b>	4,32%	5,35%
<b>NR</b>	8,02%	6,8%
<b>Total</b>	100%	100%

Fuente: Observaciones directas a los participantes. n=30

## ANEXO VII

Tablas de contingencia de variables  
necesarias y tipo de escolaridad

Tabla 15. Tabla de contingencia de variables necesarias y tipo de dispositivo de educación de los participantes

	DSA	DCA	ND	NR	SAB	Asistencia a escuela convencional sin integración	Asistencia a escuela convencional con integración	Asistencia a escuela especial
P1	27	9	1	5	5	Sí		
P2	25	6	13	3	0	Sí		
P3	29	10	0	5	3		Sí	Sí
P4	45	2	0	0	0	Sí	Sí	
P5	26	4	3	7	7		Sí	
P6	26	3	6	8	4			Sí
P7	45	0	0	2	0		Sí	Sí
P8	45	2	0	0	0	Sí	Sí	
P9	27	5	6	6	3			Sí
P10	44	2	0	1	0			Sí
P11	45	1	0	1	0			Sí
P12	46	0	0	1	0		Sí	Sí
P13	32	13	2	0	0		Sí	Sí
P14	25	7	4	3	8	Sí	Sí	
P15	32	7	7	1	0	Sí		
P16	39	2	3	3	0	Sí		Sí
P17	32	9	6	0	0		Sí	Sí
P18	41	6	0	0	0	Sí		Sí
P19	39	5	0	2	1	Sí	Sí	
P20	41	6	0	0	0	Sí		
P21	23	12	7	4	1			Sí
P22	42	5	0	0	0		Sí	Sí
P23	39	8	0	0	0	Sí		
P24	34	7	0	2	4	Sí	Sí	
P25	30	14	2	1	0		Sí	Sí
P26	35	10	1	0	1		Sí	
P27	25	12	1	4	5			Sí
P28	46	1	0	0	0	Sí		
P29	30	15	2	0	0		Sí	Sí
P30	29	6	12	0	0			Sí
<b>Total</b>	<b>1044</b>	<b>189</b>	<b>76</b>	<b>59</b>	<b>42</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>17</b>

Fuente: Observaciones directas a los participantes. n=30



Tabla 16. Tabla de contingencia de destrezas de procesamiento y tipo de dispositivo de educación de los participantes

	DSA	DCA	ND	NR	SAB	Asistencia a escuela convencional sin integración	Asistencia a escuela convencional con integración	Asistencia a escuela especial
P1	12	8	0	0	0	Sí		
P2	8	5	7	0	0	Sí		
P3	16	4	0	0	0		Sí	Sí
P4	18	2	0	0	0	Sí	Sí	
P5	17	2	1	0	0		Sí	
P6	19	1	0	0	0			Sí
P7	20	0	0	0	0		Sí	Sí
P8	19	1	0	0	0	Sí	Sí	
P9	12	3	4	0	1			Sí
P10	18	2	0	0	0			Sí
P11	20	0	0	0	0			Sí
P12	20	0	0	0	0		Sí	Sí
P13	15	5	0	0	0		Sí	Sí
P14	15	5	0	0	0	Sí	Sí	
P15	14	4	2	0	0	Sí		
P16	20	0	0	0	0	Sí		Sí
P17	16	4	0	0	0		Sí	Sí
P18	16	4	0	0	0	Sí		Sí
P19	20	0	0	0	0	Sí	Sí	
P20	20	0	0	0	0	Sí		
P21	8	10	2	0	0			Sí
P22	15	5	0	0	0		Sí	Sí
P23	15	5	0	0	0	Sí		
P24	20	0	0	0	0	Sí	Sí	
P25	12	8	0	0	0		Sí	Sí
P26	13	6	0	0	1		Sí	
P27	14	6	0	0	0			Sí
P28	20	0	0	0	0	Sí		
P29	17	3	0	0	0		Sí	Sí
P30	5	5	10	0	0			Sí
<b>Total</b>	<b>474</b>	<b>98</b>	<b>26</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>17</b>

Fuente: Observaciones directas a los participantes. n=30

Tabla 17. Tabla de contingencia de destrezas de interacción social y tipo de dispositivo de educación de los participantes

	DSA	DCA	ND	NR	SAB	Asistencia a escuela convencional sin integración	Asistencia a escuela convencional con integración	Asistencia a escuela especial
P1	15	1	1	5	5	Sí		
P2	17	1	6	3	0	Sí		
P3	13	6	0	5	3		Sí	Sí
P4	27	0	0	0	0	Sí	Sí	
P5	9	2	2	7	7		Sí	
P6	7	2	6	8	4			Sí
P7	25	0	0	2	0		Sí	Sí
P8	26	1	0	0	0	Sí	Sí	
P9	15	2	2	6	2			Sí
P10	26	0	0	1	0			Sí
P11	25	1	0	1	0			Sí
P12	26	0	0	1	0		Sí	Sí
P13	17	8	2	0	0		Sí	Sí
P14	10	2	4	3	8	Sí	Sí	
P15	18	3	5	1	0	Sí		
P16	19	2	3	3	0	Sí		Sí
P17	16	5	6	0	0		Sí	Sí
P18	25	2	0	0	0	Sí		Sí
P19	19	5	0	2	1	Sí	Sí	
P20	21	6	0	0	0	Sí		
P21	15	2	5	4	1			Sí
P22	27	0	0	0	0		Sí	Sí
P23	24	3	0	0	0	Sí		
P24	14	7	0	2	4	Sí	Sí	
P25	18	6	2	1	0		Sí	Sí
P26	22	4	1	0	0		Sí	
P27	11	6	1	4	5			Sí
P28	26	1	0	0	0	Sí		
P29	13	12	2	0	0		Sí	Sí
P30	24	1	2	0	0			Sí
<b>Total</b>	<b>570</b>	<b>91</b>	<b>50</b>	<b>59</b>	<b>40</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>17</b>

Fuente: Observaciones directas a los participantes. n=30