



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
INSTITUTO CIENCIAS DE LA REHABILITACIÓN
Y EL MOVIMIENTO**

LICENCIATURA EN TERAPIA OCUPACIONAL

ASIGNATURA: DISEÑO DE TRABAJO FINAL

Equipo docente:

Dra. Mariela Nabergoi

Lic. Florencia Itovich

Esp. Andrea Albino

Lic. Luisa Rossi

Lic. Florencia Durand

Docente/s supervisor/es: Lic. Florencia Durand

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

TEMA:

“Desarrollo de las relaciones interpersonales en jóvenes con discapacidad intelectual en relación a la inserción laboral dentro del mercado competitivo con apoyo. Una perspectiva desde Terapia Ocupacional”

Grupo N°: 5

Año de cursada: 2017

Alumnos:

- Ibarguren, Rosario. DNI: 35.378.012 (ibargurenr@gmail.com)
- Petersen, Sofía. DNI: 38.789.164 (sofiapetersensg@gmail.com)
- Silveyra Tomkinson, Belén. DNI: 38.457.439 (belusilveyrat@gmail.com)

Fecha de presentación: 24-04-2018

Tema.....	3
Palabras claves.....	3
Planteamiento del problema.....	3
Relevancia y justificación.....	9
Marco teórico.....	10
Hipótesis.....	26
Objetivos.....	26
Metodología	
Tipo de diseño.....	27
Universo y muestra.....	28
Definiciones operacionales.....	29
Fuentes e instrumento.....	33
Análisis de los datos	
Procesamiento.....	39
Sistematización.....	40
Análisis.....	40
Resultados	51
Conclusión	65
Bibliografía	68
Anexos	73

Área y tema

Área: Relaciones interpersonales e inserción laboral desde una mirada de Terapia Ocupacional.

Tema: Desarrollo de las relaciones interpersonales en jóvenes con discapacidad intelectual en relación a la inserción laboral dentro del mercado competitivo con apoyo. Una perspectiva desde Terapia Ocupacional.

Palabras clave

Palabras Clave: Relaciones interpersonales, inserción laboral, jóvenes con discapacidad intelectual, trabajo, empresa, mercado competitivo, empleo con apoyo, Terapia Ocupacional.

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” (Marco de Trabajo para la Práctica de Terapia Ocupacional, 2010, 2nd. ed, p. 8).

La Terapia Ocupacional, posee un concepto primordial de la profesión: el desempeño ocupacional, el cual es definido por varios autores. Shelly y Mulligan (2003) lo define como “(...) la habilidad de llevar a cabo actividades de la vida, incluidas actividades en las áreas de ocupación: actividades de la vida diaria [AVD] (también llamadas AVD básicas y AVD personales), AVD instrumentales, educación, trabajo, juego y participación social.” (p. 284) En el marco de trabajo de Terapia Ocupacional el desempeño ocupacional queda referido como “El acto de hacer y completar una actividad u ocupación elegida y que es el resultado del intercambio dinámico entre la persona, el contexto y la actividad.” (2nd ed. 2010).

A su vez tal y como definen a la *ocupación*, Christiansen, Charles y Baum, C como el “[...] compromiso en actividades, tareas y roles con los objetivos de buscar la producción [como trabajo y educación], auto-mantenerse en el entorno, y con los fines de relajación, creatividad y diversión.”, es importante considerar, tomando como referencia la idea de dichos autores, a las actividades que realizan las personas en su vida diaria como significativas. Aquellas según el Marco de Trabajo para la Práctica de Terapia Ocupacional se dividen en: actividades de la vida diaria básicas, actividades

instrumentales de la vida diaria, descanso y sueño, educación, trabajo, juego, ocio y participación social (2nd ed. 2010). “Actividades en las que la gente se compromete en la vida diaria para ocupar el tiempo y darle un sentido a la vida. Las ocupaciones incluyen habilidades y destrezas mentales, y puede o no tener dimensiones físicas observables” (Hinojosa y Kramer, 1997 citado por el Marco de Trabajo para la Práctica de Terapia Ocupacional, 2010).

A continuación y para seguir conceptualizando los elementos teóricos claves de nuestro problema de investigación, utilizaremos la definición que realiza Kielhofner (1998) acerca del *trabajo*:

[...] todas las actividades productivas; ya sean remuneradas o no. Las actividades productivas son aquellas que proporcionan un servicio o una comodidad que otro necesita o que agregan nuevas habilidades, ideas, conocimientos, objetos o realizaciones a la tradición cultural. [...] Una actividad que se considera que es el trabajo de una persona generalmente está organizada en un rol vital importante.

Por lo tanto, tomando la idea de Kielhofner (1998) quien afirma que la Terapia ocupacional ha tenido en cuenta desde un principio la estrecha relación entre el hombre y su puesto de trabajo (ocupación), centrada en los aspectos biológicos y ambientales de la persona que se desempeña ocupacionalmente. Por esta interacción (persona-ambiente), la persona es vista de manera holística donde no solo depende de sus características individuales sino también dependerá del contexto en el cual esté insertada (contexto laboral) la misma.

Ampliando el término La Fundación Par (2006, p. 281) entiende que:

En un orden creciente, trabajar tiene distintas implicancias para la persona que trabaja:

- Por el trabajo, el sujeto satisface sus necesidades materiales y sostiene otras dimensiones de su vida: la familia, el ocio, el estudio etcétera. En este sentido, le permite desarrollarse y progresar con el objetivo de alcanzar y sostener su autonomía.
- El trabajo es un medio de expresión para las habilidades físicas y mentales de la persona: mediante el trabajo, el sujeto logra expresarse en su singularidad, perfeccionando y recreando una peculiar forma de intercambio con el mundo, y logra también su realización como persona dueña de una vocación.
- El trabajo hace del hombre un “sujeto productor”, capaz de aportar a la sociedad, ayudándolo a encontrar su lugar de pertenencia en la comunidad donde vive.

Tomando como referencia a Juan Somalía, el director general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), afirmó en el año 2001 que el trabajo es el rasgo que

define la existencia humana. Se considera como medio para la satisfacción de las necesidades básicas y como la actividad a través de la cual las personas definen y afirman su identidad para ellos mismos y para la sociedad en la que están inmersos. (Fundación Par, 2006, p. 281)

El problema de investigación evalúa a *jóvenes (20-35 años)* con discapacidad intelectual, por lo tanto es pertinente considerar las características que se encuentran en el desempeño ocupacional de las personas que se encuentran atravesando esta etapa de la vida.

Se destacará el desempeño ocupacional de un *Adulto Joven* según Lela Llorens citada en Christiansen, Ch. y Baum, C. Esta etapa considera las personas que se encuentran entre los 20 y 35 años de edad. Se identifican los roles de hijo, nieto, padre, amigo, colega, trabajador, estudiante y voluntario. La conducta adaptativa es una de las características principales de este período ya que se encuentra asociada al dominio del cuidado personal, el desarrollo de la independencia económica, la habilidad para manejar el hogar, el establecimiento de una relación íntima y la posibilidad de formar una familia. Además, se logra la independencia en el automantenimiento, manutención y organización del manejo del hogar. El manejo del hogar incluye el manejo financiera. En cuanto a la actividad social, se caracteriza esta etapa por “El compromiso en juegos sociales, reuniones y actividades grupales, incluyendo deportes y hobbies [...]”. A su vez, se da el desempeño en el trabajo y en la educación, lo cual según la autora implica “[...] tomar responsabilidad ante un trabajo o posición, funcionar como un miembro de un grupo de trabajo, operar en forma independiente, y organizar, planear y llevar a cabo actividades significativas.” Por lo que la participación de un trabajo remunerado, favorece en este sentido y como afirma la autora “[...] el desarrollo de la independencia financiera [...]”.

En consecución de lo expuesto anteriormente y para ampliar el concepto de ‘adulto joven’ se tomará a Levinson, D. (1977) citado en Griffa, M. C., Griffa, J. E. C., y Moreno, J. E. (2005), quien considera dos momentos significativos en el transcurso de la “juventud” a la “adulthood joven” a:

- “Salida” del hogar, dejando el mundo pre-adulto que según el autor puede verse identificado desde dos parámetros: en primer lugar, conlleva una mayor autonomía respecto de los padres, especialmente en el ámbito económico y psicológico; y en segundo lugar, un mayor contacto social, como también la incorporación a instituciones en las que se les asigna un status de cadete o de pasante.

- “Ingreso” en el mundo adulto. Explora sus posibilidades de vida, adquiere mayor autonomía respecto de su núcleo familiar; así construye una estructura de vida estable como el matrimonio o el logro de trabajos más permanentes en el tiempo. La vida matrimonial y el *trabajo* son elementos por los cuales la personalidad va madurando y suponen el autosostenimiento social, psicológico y económico. Así mismo los jóvenes

tienden a llegar a lograr la estabilidad pues sus vínculos son más permanentes y con un mayor compromiso emocional.

Discapacidad intelectual es un concepto central de nuestro problema de investigación. La AAIDD (anteriormente la AAMR) citada en Wemeyer, M. L., Buntinx, W. H., Lachapelle, Y., Luckasson, R., Schalock, R. L., & Verdugo Alonso, M. Á. (2008) sustituye el término de retraso mental por el de discapacidad intelectual, y la describen como:

La Discapacidad intelectual se caracteriza por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa manifestada en las habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas, Esta discapacidad se origina antes de los 18 años. (p. 7)

“[...] interacción compleja y dinámica entre las condiciones de salud, los factores personales y los condicionantes ambientales, experimentada por el individuo” (López, P y Ayuso, R., 2008, p. 90). Ampliaremos el concepto utilizando a la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud (CIF) que la describe como “[...] término genérico que abarca deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones a la participación. [...]” (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2006).

El trabajo de investigación que se llevará a cabo evalúa el desarrollo de las relaciones interpersonales de jóvenes con discapacidad intelectual que se encuentran insertos dentro del mercado competitivo con apoyo, por lo tanto es preciso definir el término de *empresa*. El mismo, aparece determinado por el Diccionario de la Real Academia Española como “unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos”. Sin embargo, nos parece pertinente ampliar el concepto con García, J. y Casanueva, C. (2000) que definen la empresa como "entidad que mediante la organización de elementos humanos, materiales, técnicos y financieros proporciona bienes o servicios a cambio de un precio que le permite la reposición de los recursos empleados y la consecución de unos objetivos determinados" (p. 3).

Al igual que es preciso definir el término de empresa para lograr un buen desarrollo de la investigación, es necesario definir *inserción laboral*, ya que es uno de los conceptos centrales con los que se trabajará a lo largo de todo el trabajo. Se utilizará la definición de *inserción laboral* elaborada por Blanco, J. M. G., y Gutiérrez, R. (1996) como el proceso de incorporación de los individuos a la actividad económica que generalmente coincide con la etapa juvenil. Mantiene íntima relación con la transición social de las personas que pasan del sistema educativo y familiar hacia el mercado de trabajo y la mera independencia.

Ahora bien, se entiende que para asegurar la *inserción laboral* de adultos con

discapacidad intelectual como declara Serrano (2008, p. 100) “Se precisa de la colaboración de todos los implicados –Universidad y Empresa receptora de alumnos en prácticas–. Así como de un diseño de formación práctica adecuada a las peculiaridades de los sujetos y demandas del mundo laboral.” Entonces, para que dicha inserción sea factible apoyándonos en lo argumentado por Serrano (2008) es preciso que “[...] los alumnos alcancen las competencias laborales, personales, relacionales y manipulativas pertinentes para el desempeño de un puesto de trabajo acorde con sus capacidades y cualificaciones.” (p. 100) El Censo Nacional realizado en el año 2005, en Argentina, según la Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad, indicó que la población con discapacidad representa el 7,1% de la población total; el 41% de personas en edad laboral, y sólo el 25% tiene empleo. Se considera entonces un problema a desarrollar en nuestro trabajo de investigación.

Para ello, distinguiremos el concepto de *Empleo con Apoyo* (ECA), modelo que surge en los años setenta. Jaime Cuspinera (1998); Kiernan (2001); Serra y Bellever (2002) citados en Pallisera, D. y Ruis, B. (2007) definen al nuevo modelo como:

El Empleo con Apoyo consiste en ofrecer acciones formativas a sectores de la población con especiales dificultades para su integración, en hacer prospección en el mercado laboral para identificar puestos de trabajo y, posteriormente, realizar las colocaciones y el seguimiento en el lugar de trabajo para facilitar a la persona con discapacidad los aprendizajes que les permitan desarrollarse correctamente en las empresas contratantes. [...] con la intervención de profesionales expertos en el análisis del lugar de trabajo y en la formación en dicho puesto. Estos profesionales ofrecen la ayuda necesaria tanto al trabajador con discapacidad como al contexto laboral que lo acoge. (p. 332)

Para finalizar el planteamiento del problema, consideramos el concepto de relaciones interpersonales como objeto principal de estudio, el cual se analizará en cuanto a las habilidades sociales [HHSS], siendo las mismas las que determinan el desarrollo de dichas relaciones interpersonales. La Fundación Iberoamericana Down21 realiza la siguiente afirmación la cual combina como ‘sinónimos’ dichos conceptos: “Las habilidades sociales o de relación interpersonal están presentes en todos los ámbitos de nuestra vida”. Se entiende como habilidades sociales lo siguiente: “son las conductas o destrezas sociales específicas requeridas para ejecutar competentemente una tarea de índole interpersonal. Se trata de un conjunto de comportamientos aprendidos que se ponen en juego en la interacción con otras personas” (Monjas, 1999 citado en Fundación Iberoamericana Down21). Incentivar su desarrollo favorece al desarrollo integral de las personas, Según Procel R. (2012) “a través de ellas, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato que favorecen su adaptación al mismo”, y por lo tanto nuestro objeto de estudio de la investigación.

Prieto, Illán y Arnaiz (1995) citados en Fundación Iberoamericana Down21, explican

que las destrezas sociales incluyen conductas relacionadas con los siguientes aspectos, todos ellos fundamentales para el desarrollo interpersonal del individuo:

- Conductas interpersonales (aceptación de la autoridad, destrezas conversacionales, conductas cooperativas, etc)
- Conductas relacionadas con el propio individuo (expresión de sentimientos, actitudes positivas hacia uno mismo, conducta ética, etc)
- Conductas relacionadas con la tarea (trabajo independiente, seguir instrucciones, completar tareas, etc)
- La aceptación de los compañeros.

Entonces, es en este contexto que se plantea la siguiente problemática y la pregunta que guiará nuestro trabajo final será:

¿Cuál es la relación entre la inserción laboral de jóvenes (20-35 años) con discapacidad intelectual dentro del mercado competitivo con apoyo y el desarrollo de las relaciones interpersonales, en el Instituto Acuarela (CABA) en el 2017?

Relevancia y justificación

En relación a la **relevancia social**, se busca brindar información a la comunidad y a las empresas acerca de la importancia de la inserción laboral, y cómo la misma influye positivamente en la empresa donde se encuentran insertos y en el desarrollo personal de las personas con discapacidad intelectual. Así mismo las habilidades y destrezas que poseen los jóvenes con discapacidad intelectual para llevar a cabo un trabajo competitivo. De esta manera, se buscará no sólo el beneficio a las empresas, si no también aumentar la posibilidad de que los jóvenes (20 a 35 años) con discapacidad intelectual tengan acceso al mercado laboral competitivo.

En cuanto a la **relevancia teórica** se pretende identificar la relación entre la inserción laboral de jóvenes (20-35 años) con discapacidad intelectual dentro del mercado competitivo con apoyo y el desarrollo de las relaciones interpersonales. Analizar, por lo tanto, los factores de las relaciones interpersonales, de las personas con discapacidad, que se encuentran favorecidos a partir de su inserción laboral dentro del mercado competitivo con apoyo. Contribuir con datos fácticos sobre la incidencia que posee la inserción laboral en empleos competitivos con apoyo en las relaciones interpersonales de jóvenes (20-35 años) con discapacidad intelectual, siendo este un inicio para el desarrollo de futuras investigaciones sobre la temática planteada

En relación a la **relevancia práctica**, por un lado se intenta concientizar a las empresas acerca de lo que significa insertar a una persona con discapacidad intelectual y dar a conocer las habilidades sociales que ellos pueden desarrollar en un ambiente de trabajo. Concientizar a las empresas y a la sociedad en general acerca de los beneficios que

obtiene la persona con discapacidad intelectual en el desarrollo de las relaciones interpersonales, al estar inserto laboralmente. Por otro lado, proveer información a profesionales que se dediquen explícitamente hacia el entrenamiento laboral de adultos con discapacidad intelectual. Por último, será útil definir el desarrollo de las relaciones interpersonales a raíz de la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, para brindar información a las empresas, a los compañeros de trabajo, a las familias y demás profesionales.

Marco Teórico

La **Terapia Ocupacional** busca en su máximo sentido “[...] apoyar la salud y la participación en la vida a través del compromiso con la ocupación [...]” (Marco de Trabajo para la práctica de la Terapia Ocupacional, 2008, p. 3). Es necesario definir o identificar el concepto de *desempeño ocupacional*, ya que es un concepto central de la profesión. Stewart Debra, et al., lo definen como “[...] el resultado de la interacción de la persona, el ambiente y la ocupación. [...] es una experiencia dinámica y siempre cambiante de una persona que participa en actividades, tareas y ocupaciones con propósito dentro de un ambiente.”(p. 229)

Trujillo, M. A. (2000) define el desempeño ocupacional, un concepto troncal de la profesión, como:

“El actuar ocupacional de las personas en ambientes específicos. Es el proceso durante el cual la persona se motiva, inicia y completa distintas ocupaciones; también es una trayectoria individual en la cual intervienen las capacidades personales, las exigencias ocupacionales y las demandas del medio ambiente. El desempeño ocupacional está compuesto por cualidades físicas, mentales, sociales y espirituales, las cuales experimenta la persona cuando se involucra en el autocuidado, juego/esparcimiento y el trabajo/estudio. Estas ocupaciones se llevan a cabo en un ambiente temporal, físico y sociocultural”. (p. 38)

La Terapia Ocupacional por lo pronto, utiliza el término de “áreas de ocupación” para ampliar su significado, dividiéndolas según el Marco de Trabajo para la práctica de la Terapia Ocupacional (2008) en “[...] actividades de la vida diaria [AVD], actividades instrumentales de la vida diaria [AIVD], descanso y sueño, educación, **trabajo**, juego, ocio y participación social.” (p. 9). Considera que el compromiso con las ocupaciones contribuye de tal manera a la salud y el bienestar. Es por esto que “[...] las ocupaciones están centradas en la identidad del cliente [persona, organización, población] y en su sentido de competencia y tiene un significado particular y un valor para el cliente.” (Marco de Trabajo para la práctica de la Terapia Ocupacional, 2008, p. 7). Apoyándonos en la consideración de Hopkins y Smith (1983) citados en Willard & Spackman (2005) donde sostienen que:

“Es a través de nuestras actividades que estamos conectados con la vida y con otros seres humanos. A través de las actividades en las cuales participamos, aprendemos sobre el mundo, evaluamos nuestro conocimiento, desarrollamos habilidades, expresamos nuestros sentimientos, experimentamos placer, cuidamos nuestras necesidades de supervivencia, desarrollamos competencia y logramos dominar nuestros destinos.” (p. 191)

Sabiendo entonces el sentido de identidad que le da la profesión de Terapia Ocupacional a las ocupaciones, dentro de las mismas el *trabajo*, es pertinente para la investigación realizar un recorrido histórico acerca del mismo y su relación con las personas con discapacidad. Para ello se relevará acerca de los conceptos centrales del trabajo de investigación: Terapia Ocupacional, trabajo, jóvenes con discapacidad intelectual, inserción laboral, empleo con apoyo, empresa y por ende, relaciones interpersonales.

En primer lugar, se realizará un recorrido sobre los cambios que sufrió el concepto de *discapacidad* a través de los años. Valencia (2014) en su trabajo de investigación desarrolla la historia del concepto y de las personas que padecen alguna discapacidad: mental, física o intelectual, en el contexto mundial. Dícese que hubieron cuatro momentos históricos claves, en los que dicho concepto se fue determinando y evolucionando:

El primer momento es constituido por la época de las sociedades feudales en la cual las personas con discapacidad eran excluidas del “status” de ciudadanos y no podían hacer uso de ningún derecho. Se los consideraban y utilizaban como esclavos, eran encerrados o utilizados como bufones, como atracción y/o diversión. Además, entendían que dichas personas no podían cuidar de ellos mismos de forma independiente, por lo tanto se encontraban bajo la responsabilidad de otras.

Un segundo momento, influenciado por el surgimiento del capitalismo, surge el concepto de discapacidad como sinónimo de incapacidad, considerando al discapacitado y al ciudadano en condiciones de vulnerabilidad social, como personas imposibles de ser explotados. Por lo tanto, eran vistas como un problema social, ya que en vez de generar ganancia, eran una traba general para el negocio capitalista. De esta manera y en consecuencia, las personas con discapacidad eran segregadas del mercado capitalista, y a la vez encerradas en instituciones especializadas con el objetivo de normalizar y disminuir el déficit (en hogares, asilos, escuelas especiales, entre otros).

En tercer lugar, surge el Paradigma de la Rehabilitación con el Modelo Médico-Biológico, que consideraba a la discapacidad como “enfermedad” y que era necesario buscar su cura. Con lo cual, las personas con discapacidad quedaban privadas de sus derechos y de su integración en la sociedad hasta ser curados.

Un cuarto momento comienza a mitades del siglo XX, cuando surge el “Modelo Social” en el cual se desarrolla la “Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad”. Las personas con discapacidad se organizaron con el fin de luchar por

sus derechos y ser considerados como sujetos y ciudadanos con iguales obligaciones y derechos, como el resto de la sociedad. En esta época, fue el primer momento en el cual las personas con discapacidad fueron tomadas en cuenta como sujetos que forman parte de la sociedad. Además, contaron con el apoyo de otros sectores de la sociedad, cuando se encontraban frente a situaciones de vulnerabilidad y falta de derechos: “En 1919 se crea la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual fue la encargada de iniciar la aprobación de ciertos derechos de las personas con discapacidad congénita y adquirida, y en la promoción y desarrollo de Programas de Rehabilitación.” (Valencia .L, 2014). Así fue como en 1960, surgieron las distintas especialidades con el objetivo de favorecer la rehabilitación de las personas con discapacidad: kinesiología, *terapia ocupacional*, fisiatría, traumatología, psicomotricidad y psicología.

Dicho movimiento y desarrollo de las especialidades con objetivos de rehabilitación produjo cierta incomodidad y fueron objeto de cuestionamiento, generando movimientos políticos y sociales. A mediados del Siglo XX, con la Recomendación N°99 que publicó la OIT, Rehabilitación y Empleo de los inválidos, se comienza a tomar conciencia acerca de la integración social y laboral de las personas con discapacidad. Fue en dicha publicación en donde se planteó la necesidad de poner a disposición de dichas personas, medios de adaptación, readaptación y apoyo profesional. Se buscó que las personas con discapacidad puedan verse preparadas para obtener, ejercer y conservar un empleo adecuado a sus posibilidades.

Se puede apreciar entonces, cómo se fue modificando el concepto de discapacidad, los derechos de las personas que padecen alguna discapacidad y sus alcances a nivel de sujeto social y considerado para una posible inserción laboral.

Pantano, L. (2006) realiza un análisis a lo largo de la historia, en el cual identifica que para brindar soluciones en relación a la atención de las personas con discapacidad, es necesario responder y estudiar diversos interrogantes. Para ello, resulta fundamental distinguir la cantidad de población que posee alguna discapacidad sobre el total de la misma. Previo a registrar el conteo de las personas con discapacidad es necesario definir a dicha población. El Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad (Naciones Unidas, 1982) citado por la autora (2006):

“[...] pone de manifiesto que las variaciones en los datos registrados son, en general, atribuibles, a diferentes metodologías utilizadas, a las características de la población y a los criterios aplicados en la definición y clasificación de la discapacidad, lo que ha tratado de corregirse y reorientarse paulatinamente de manera confiable.”

En Argentina, existen antecedentes desde el Censo de 1869, en el cual las personas con discapacidad eran consideradas “personas con condiciones especiales”. Recientemente, se amplió la metodología para realizar un relevamiento más exhaustivo de dicha

población, en el año 2001 con el Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas, que tuvo como objetivo principal cuantificar las personas que presenten al menos una discapacidad. La Primera Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad 2002/03, que surge en complemento del Censo del 2001, se aplicó a 67.000 hogares, realizándose un cuestionario específico para identificar y caracterizar a la población con discapacidad y a sus hogares, por medio de personal capacitado. Para la implementación de dicha encuesta se consideró la discapacidad como:

Toda limitación en la actividad y restricción en la participación, que se origina en una deficiencia y que afecta a una persona en forma permanente para desenvolverse en su vida cotidiana dentro de su entorno físico y social.

La autora, Pantano, L. (2006), concluye su análisis haciendo referencia a la importancia de la evaluación cuantitativa de datos de la población (con y sin discapacidad), constituyendo una gran fuente de información que demuestra la realidad de la comunidad, en relación al desarrollo del hombre y la calidad de vida.

Del Mármol, A. (2008, pp. 166) toma algunos de los datos recabados de la Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad en el 2002-2003 del INDEC, que dan cuenta sobre la población con discapacidad y el porcentaje de ocupación y de empleo en Argentina en los respectivos años. Algunos datos reveladores de la situación:

- *7,5% de la población padece algún tipo de discapacidad*
- *41% de ella se encuentra en edad laboral*
- *75% de esta población no tiene empleo*

Condición de actividad:

- *24,9% ocupados*
- *4,7% desocupados*
- *68,4% inactivos*

De acuerdo al INDEC (2010) citado en Cuevas, R. (2014), en Argentina, las personas con algún tipo de discapacidad representan el 12,9 por ciento de la población. “La mayoría vive en áreas urbanas y la edad influye en su limitación, que aumenta a medida que envejece la población.” Para su medición indagaron sobre la “[...] dificultad o limitación permanente [DLP] según cinco dominios: auditivo, visual, movilidad superior, movilidad inferior y cognitivo. Eso, cruzado con variables de sexo, edad, educación, trabajo y poblaciones específicas, por ejemplo [...]” (INDEC, 2010 en Cuevas, R., 2014).

Según la encuesta, hubieron 5.114.190 habitantes con DLP, de los cuales el 14 por ciento (2.851.015) eran mujeres y el 11,7 por ciento (2.263.175), varones, y que en

ambos casos la edad fue un factor clave. Siendo así que, a mayor edad, mayor incidencia de las DLP. Ahora bien, los resultados de la encuesta del INDEC (2010) citado en Cuevas, R. (2014) fueron:

Del total de esa población, el 59,5 por ciento vive con DLP visual; el 20, motora inferior; el 8,4, cognitiva; el 8,3, auditiva, y el 3,8, motora superior. De ellos, el 68 por ciento padece solo una DLP, y el 32 por ciento (532.797 personas), dos o más, incluyendo una cognitiva, con lo que tienen un alto nivel de dependencia.

A continuación, se mencionan ciertas leyes promulgadas con el objetivo de otorgar a las personas con discapacidad protección y plena participación en la comunidad con el ejercicio de los derechos humanos de igual manera que con las demás personas.

Caviglia, E., en su publicación “Inserción laboral de personas con discapacidad” del 2016 en el Diario *El Cronista*, expone que en la actualidad el Estado ha adoptado nuevas políticas, para la inserción de personas con discapacidad al empleo y a la ocupación. La Ley 26378, promulgada en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, aprobados por la resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas (2006), establece que los ajustes y las nuevas políticas entenderán que:

[...] 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.

A su vez, la Ley 22431 de dicha Convención citada en Caviglia, E. (2016) determina que:

El Estado nacional - entendiéndose por tal los tres poderes que lo constituyen, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos, están obligadas a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas" (artículo 8°, texto sustituido por Ley 25689).

A su vez, la Ley 26816, promulgada en el año 2013, que pertenece a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, crea el Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad, con el objetivo de establecer nuevas

políticas que favorezcan a dicha población. Este régimen promueve como uno de sus objetivos: “[...] el desarrollo laboral de las personas con discapacidad mejorando el acceso al empleo y posibilitar la obtención, conservación y progreso de un empleo protegido y/o regular en el ámbito público y/o privado.”

En complemento, la Ley Nacional de empleo 24.013 dispone que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social [MTE y SS] creará programas destinados a fomentar el empleo para los trabajadores que presenten mayores dificultades de inserción laboral (entre ellos los programas para las personas con discapacidad). El Programa de Inserción Laboral, creado por el MTE y SS, establece que podrán participar del mismo: “las trabajadoras y trabajadores desocupados mayores de 18 años con discapacidad.” (inciso 2 del artículo 3°, sustituido por el artículo 2° de la Resolución MTE y SS 753/14).

Las Leyes citadas anteriormente acuden a la protección de las personas con discapacidad y al pleno goce de sus derechos como seres humanos. Por eso en cuanto a la inserción laboral, Del Mármol, A. afirma que: “[...] ambas inserciones, con o sin discapacidad, conllevan un mismo nivel de riesgo al que todo proceso de selección de personal no puede quedar ajeno [...]”. Por otra parte, Pellicier (1991) citado por Cohen, H. y Natella, G. (1995) realiza una consideración sobre el fin de la inserción laboral en el hombre, exponiendo que: “Es un papel activo en la reconstrucción de nuevos lazos e interacción social apuntado a hacer prevalecer el derecho fundamental de vivir una experiencia humana completa” (p. 84)

En particular, los trabajadores con discapacidad [TCD] están capacitados para desarrollarse en el mercado laboral competitivo al igual que todas las demás personas. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social [MTE y SS] brinda una mirada objetiva del problema en cuestión:

La experiencia nacional e internacional demuestra que los TCD, seleccionados de acuerdo a sus competencias y funcionalidades, logran desempeñarse de acuerdo a las exigencias del mercado de trabajo, presentando además, baja rotación y baja siniestralidad. Se ha constatado que mejoran las relaciones internas de los ámbitos laborales, tienen enorme facilidad para desempeñarse en equipo y dotan a las empresas de un alto sentido de responsabilidad social.

A su vez, el MTE y SS cita a la Organización Internacional de Trabajo [OIT], la cual se refiere a las empresas que fomentan la contratación de personas con discapacidad en el mercado laboral competitivo, diciendo que: “La moral del personal y el desarrollo del trabajo en equipo aumentan cuando emplean de manera adecuada a personas con discapacidad”.

Para complementar la investigación realizada, resulta conveniente profundizar el análisis de la literatura existente del concepto de trabajo.

En la historia, como interpretan Boltansky y Chiapello (1999) citados en Sisto (2009), “[...] el trabajo ha sido una de las principales formas de vinculación social, [...] participando de la construcción de identidades sociales afines a ello” (pp. 203). Incluyendo la mirada que sostiene Crespo (2012) acerca de la relación que mantiene el trabajo y la inserción social:

Entendemos que a través del trabajo el sujeto satisface sus necesidades materiales y sostiene otras dimensiones de su vida como la social, familiar, el ocio, la educación, entre otras, permitiéndole así progresar y desarrollarse para lograr y sostener su autonomía.” (p. 87)

De la Garza (2005, 2001) citado en Ballesteros, G. G. (2005) esquematiza el concepto del trabajo y el no trabajo como construcción social. Considera al trabajo como la actividad transformadora del hombre sobre la naturaleza:

- 1) *En cuanto al objeto de trabajo*. Es decir, el trabajo como transformación y producción *material* (la producción de *cosas*, de bienes) y/o transformación y producción inmaterial (servicios –de salud, educativos, turísticos, etc.-, el trabajo intelectual y artístico, y producción simbólica).
- 2) *En cuanto a la actividad de trabajar*. Referida al desgaste físico y mental que ocasiona el trabajo. Ello conlleva aspectos objetivos (el producto o bien elaborado) y subjetivos (la concepción –integral o fragmentada de dicho producto o bien). Además subyacen valores, sentimientos, formas de razonamiento y discursos.
- 3) *La actividad laboral como interacción inmediata y mediata entre los sujetos*. Con el desarrollo de las telecomunicaciones y el Internet, dichas interacciones no necesariamente están dadas *cara a cara*. Con estas nuevas condiciones, De la Garza propone hablar de *comunidades simbólicas de trabajo* y no sólo interacciones co-presenciales.
- 4) *Estas interacciones se articularían en formas específicas de relaciones sociales*. No sólo trabajador-patrón, sino clientes y proveedores, las relaciones al interior del trabajo familiar, relaciones entre trabajadores cuenta propia, de trabajo y estudio, etc. (p. 30)

Además, Ballesteros, G. G. (2005) toma al autor Noguera (2002) el cual representa cuatro ejes conceptuales de las distintas visiones teóricas acerca del concepto del trabajo:

- a) El eje valorización versus desprecio del trabajo. Este eje se refiere a

comprender si el trabajo es dignificado y revestido de valor social y cultural positivo o si, por el contrario, es despreciado como una actividad innoble; y esas dos posturas reflejan las visiones contrapuestas que dominaban, respectivamente, en las sociedades modernas y en las antiguas. [...]

- b) Concepto amplio versus concepto reducido de trabajo. Noguera denomina concepto amplio de trabajo considerando que una actividad laboral puede tener recompensas intrínsecas a la misma, y que por tanto el trabajo no necesariamente consiste en una actividad pura y exclusivamente instrumental, sino que puede tener en ella misma su propio fin. Por el contrario, un concepto reducido de trabajo sería aquél que sólo considera posibles recompensas extrínsecas a la actividad en cuestión (recompensas que pueden tomar formas muy distintas: dinero, supervivencia, reconocimiento social, salvación religiosa, etc.). Según el concepto reducido, el trabajo es una actividad puramente instrumental, que no puede dar lugar a autorrealización personal alguna, y que supone necesariamente una coerción para la libertad y la autonomía del ser humano. Esta dicotomía entraña tres dimensiones: una cognitiva instrumental que refiere a la búsqueda de resultados a través de criterios de eficacia; otra práctico moral referida a su sentido social que tiene toda acción social (ética del trabajo, solidaridad social, creación de vínculos y redes, etc.) y una dimensión estético expresiva respecto a la cualidad de autoexpresión y autorrealización del trabajo. [...]
- c) Productivismo versus anti productivismo en relación con el trabajo. Una concepción del trabajo es productivista cuando se basa en alguno de los tres siguientes supuestos teóricos. En primer lugar, si asume la producción de bienes económicos como una finalidad en sí misma o prioritaria sobre cualquier otra (esto es, persigue «la producción por la producción»). En segundo lugar, si equipara toda actividad humana con la producción económica o considera que ésta es el «modelo» o «paradigma» para entender aquélla. En tercer lugar, si considera las actividades mercantiles como único modelo posible y/o deseable de producción de bienes y servicios.
- d) Centralidad versus no centralidad del trabajo. Esta última bifurcación refiere a la discusión postmoderna de si el trabajo ha dejado de ser o no el eje rector de la actividad humana (material e inmaterial). Noguera reconoce entre la necesidad material del trabajo y su centralidad social y cultural; y entre su centralidad descriptiva (en la vida cotidiana) y su centralidad normativa (política y ética). (p. 32)

Por último, Ballesteros, G. G. (2005) toma las reflexiones de Neffa (2003), en las cuales aparecen distintas significaciones sobre el trabajo a partir de un análisis histórico. Neffa (2003) define tres dimensiones: una objetiva, otra propia del sujeto y la última que discute al trabajo como fin en sí mismo o como medio. Siendo el trabajo considerado como un concepto multidimensional:

- 1) Dimensiones objetivas: como una acción orientada hacia la producción material que implica un gasto de energía humana con la participación de sus facultades físicas, psíquicas y mentales. Además como una actividad socialmente necesaria (en tanto la transformación de la naturaleza para la necesaria reproducción de la especie humana) y trascendente (en cuanto a que lo producido tiene existencia objetiva propia y separada de su productor pudiendo extenderse su vida útil más allá del sujeto creador).
- 2) Dimensiones propias del sujeto: el trabajo es la actividad de un ser humano, que va acompañado de sufrimiento y/o placer, que proyecta diversas emociones del individuo (alegría, fastidio, entusiasmo, etc.). Además, se establecen relaciones directas con la vida y la salud del trabajador. Puede contribuir a su realización personal, le otorga un sentido de pertenencia e identidad, se instaura y se da involucramiento con la empresa y/o el colectivo de trabajo.
- 3) El trabajo como fin en sí mismo o como medio. Neffa afirma que el trabajo no constituye un fin absoluto y duradero, sino un fin intermedio que se orienta hacia algo exterior al ser humano. Concluye que *“La vida no es para el trabajo, no existimos para trabajar, el trabajo es para hacer posible la vida, se trabaja para vivir.”* (p. 32-33)

Pallisera, D. y Ruis, B. (2007) sostienen que el trabajo se encuentra íntimamente relacionado con la inserción social:

La inserción laboral de las personas con discapacidad, y consecuentemente su inserción social, es aún hoy un tema pendiente. A pesar del reconocimiento internacional de la igualdad de derechos de las personas con discapacidad, y de las medidas que se establecen para la atención del colectivo, estas personas experimentan hoy serias dificultades para conseguir, encontrar y mantener un trabajo.

En la Argentina, la búsqueda de trabajo para personas con discapacidad, es un proceso que presenta ciertas dificultades, como expresa Crespo (2012): la “[...] inserción laboral de personas con discapacidad se dificulta por la insuficiente cantidad de puestos de trabajo y por la baja capacidad de adaptación de ciertos empleos [...]” (p. 87). La Fundación Par (2006) realiza un aporte sobre dicho problema puesto en cuestión:

Cuando hablamos de trabajo y discapacidad, el concepto que mejor cabe es el de readaptación profesional, pues contempla la evaluación, la orientación profesional, la formación profesional, la colocación selectiva y el seguimiento, todas parten de un proceso definido que garantiza a las personas con discapacidad la conservación y el progreso en un empleo.” (p. 282)

Distinguimos las dificultades y posibilidades con las que se enfrentan las personas con discapacidad a la hora de la búsqueda de un trabajo, tomando la postura de Colectivo IOÉ (1998, 2003) y Esteban (2001) citados en Pallisera D. y Ruis B. (2007): “[...] el sector de trabajo protegido contribuye a crear nuevos espacios de segregación de las personas con discapacidad, al no fomentar el tránsito de sus usuarios hacia el mercado de trabajo ordinario.” (p. 331).

Pallisera D. y Ruis B. (2007, p. 331) expresan que, como sustento y ampliación de las posibilidades para la *inserción laboral* de las personas con discapacidad, surge en los años setenta un nuevo modelo: el *Empleo con Apoyo* (ECA). Dicho modelo aparece como alternativa que contribuye al concepto de inclusión, al insertar a estas personas al mercado laboral propiamente dicho. A través del mismo, el concepto de inserción de las personas con discapacidad en el mercado competitivo ha evolucionado: “[...] la inserción laboral ha incidido positivamente en el autoconocimiento, autoestima e identidad de sus protagonistas, contribuyendo a crear nuevas expectativas y demandas.” (p. 334). Por lo tanto, incurrimos al aporte realizado por Serra y Bellver (2002) y Serra (2004) citados en Pallisera D. y Ruis B. (2007) en el cual afirman que:

[...] las experiencias de inserción laboral de personas con discapacidad en entornos de trabajo ordinarios mediante ECA demuestra que el colectivo puede realizar de forma eficaz un trabajo en las empresas de la comunidad si cuentan con el apoyo y el seguimiento necesarios [...] (p. 332)

La presencia de apoyo en el trabajo para las personas con discapacidad es necesaria, ya que “[...] cuando se pueden ajustar las habilidades del sujeto al puesto ofrecido, la persona logra un mayor desarrollo personal y mejora su bienestar [...]” (Crespo, 2012, p. 88).

Díaz, I. y Cisterna, K. (2016) aportan a la investigación exponiendo que, según estadísticas, el 15% de la población mundial sufre alguna discapacidad. Ahora bien, dichos autores recaban información a partir de la *Office of Disability Employment Policy* [ODEP] de Estados Unidos, acerca de las preocupaciones que tienen las empresas respecto de tomar personal con discapacidad:

- Costo asociado a esa contratación
- Falta de habilidades y de experiencia de las personas con discapacidad
- Falta de seguridad que podrían tener en el trabajo
- Baja productividad

Sin embargo, la OIT (2013) citada en Díaz, I y Cisterna, K. (2016) demuestra a partir de datos estadísticos, que los porcentajes de preocupación disminuyen a medida que aumenta la inserción laboral de las personas con discapacidad. Es así que el 15,6% de

los empresarios encuestados sostienen la alta productividad de los empleados con discapacidad. En este sentido, entendemos que dado el interés e impacto que la inclusión significa en personas con Discapacidad, se ha demostrado que la gestión adecuada de actividades de inclusión aporta mayor productividad a los empleados que presentan discapacidad, (Oficina Internacional del Trabajo, 2010) generando mejoras internas de la Organización, tanto como mejoras económicas y sociales dentro de la Comunidad. (p. 107) A raíz de lo demostrado por aquellos supuestos teóricos de los varios autores anteriormente nombrados, se puede dar cuenta que la inserción laboral de personas con discapacidad es y ha sido fructífero para las empresas inclusivas. Y cómo influye positivamente en el desarrollo de estas personas estar insertos laboralmente dentro del mercado competitivo, como afirman Pallisera D. y Ruis B. (2007) “[...] la experiencia genera cambios positivos, sobre todo a nivel personal (expectativas personales, potenciación del proyecto de vida, mejora de competencias...)” (p. 329)

La inserción laboral a nivel general, beneficia al hombre en distintas maneras, ya que cumple “[...] un papel activo en la reconstrucción de nuevos lazos e interacción social apuntado a hacer prevalecer el derecho fundamental de vivir una experiencia humana completa” (Pellicier, 1991, p. 84 citado por Cohen H. y Natella G., 1995). A continuación, se expondrá el concepto de *relaciones interpersonales* el cual es el objeto de estudio de la investigación presente. Se hablará del concepto de relaciones interpersonales como *habilidades sociales*. La Terapia Ocupacional desarrolla dicho concepto y por eso es necesario realizar un breve relevamiento histórico del modo en que se fue modelando la construcción de las habilidades sociales [HHSS], ya que son la causa por la cual se efectúa el desarrollo de las relaciones interpersonales. Liberman (1993) citado por Fernández Q. (2003) sostiene lo expuesto diciendo que al hablar de habilidades sociales, nos referimos a conductas interpersonales, que las mismas incluyen ciertos componentes: afectivos, cognitivos y motores que funcionan y actúan interrelacionadamente “[...] en una amplia variedad de contextos internacionales [...]” (p. 8).

Se tomará como referencia el texto de Vicente E. Caballo (2008) quien toma diversos autores contextualizando temporalmente el constructo de las habilidades sociales. El concepto ha tenido su época de mayor emblema en los años setenta, aunque igualmente en la actualidad sigue siendo “[...] un área de continua investigación y aplicación.” (p. 403). Con Salter (1949), creador de la terapia de la conducta, se dan los orígenes del movimiento de las HHSS. Dicho autor, establece seis técnicas para el aumento de la expresividad de los individuos, los cuales son: la expresión verbal y la expresión facial, el empleo deliberado de la primera persona al hablar, el estar de acuerdo cuando se reciben cumplidos, el expresar desacuerdo y la improvisación y actuación espontáneas (p. 404). A su vez, Wolpe (1958) utiliza el término de *conducta asertiva* el cual fue tomado como sinónimo de habilidad social. Dicho término no se refirió únicamente a la conducta más o menos agresiva, sino que le agrega la expresión externa del sentimiento: de amistad, cariño y otros diferentes a los de ansiedad como los negativos de molestia o enfado. El término cobró importancia ya que fue referido hacia la defensa de derechos y

a la expresión de sentimientos negativos. Luego fueron interviniendo variados autores y se desarrollaron programas de entrenamiento destinados al alivio del déficit en las HHSS para su empleo en la práctica clínica (p. 404). Zigler y Philips (1960, 1961) desarrollan el concepto de *competencia social*, el cual obtiene un alto grado de referencia para el campo de las HHSS. Dichos autores, guiaron su investigación con adultos institucionalizados, de la cual pudieron demostrar que “[...] cuanto más elevada es la competencia social previa de los pacientes que son internados en el hospital, menor es la duración de su estancia en él y más baja su tasa de recaída.” Por lo tanto la autora Caballo V. E (2008) concluye, que el nivel de competencia social desarrollado o alcanzado por las personas será el predictor del posible ajuste posterior a las diferentes situaciones que se presentan en las etapas de la vida. Ya en 1985, Curran dedicó sus escritos, los llamados escritos teóricos neurofreudianos que desarrollan un *modelo interpersonal* del desarrollo, el cual se contrapone a los supuestos de Freud basados en los instintos biológicos, que se encuentra íntimamente relacionado con el tema del entrenamiento en las HHSS (p. 405). Por último, en Inglaterra, los autores Argyle y Kendon (1967) desarrollan el concepto de *habilidad* el cual ha sido de referencia y las raíces del constructo de las HHSS. Los autores nombrados, señalaron que “[...] una habilidad puede definirse como una actividad organizada y coordinada, en relación con un objeto o una situación, que implica una cadena de mecanismos sensoriales, centrales y motores.” (p. 405)

Ahora bien, se procederá al desarrollo del concepto de habilidad social, el cual debe considerarse dentro de un marco cultural determinado, ya que es dependiente del contexto cambiante. Por lo tanto, los sistemas y patrones de comunicación varían entre culturas y dentro de una misma cultura, dependiendo además de los siguientes factores: edad, sexo, clase social y educación. Se evalúa también, el grado de efectividad, el cual depende de lo que se desea lograr en la situación determinada en que se encuentre. En adición, sumado a la situación en la que se encuentre, según Wilkinson y Canter (1982) “El individuo trae también a la situación sus propias actitudes, valores, creencias, capacidades cognitivas y un estilo único de interacción” (p. 406). Entonces, “[...] la conducta socialmente habilidosa debería definirse [...] en términos de la efectividad de su función en una situación, en vez de en términos de su topografía[...].” (p. 406). El concepto de habilidad social se refiere según Bellack y Morrison (1982); Curran y Wesseber (1981) y Kelly (1982) a “la conducta interpersonal” que “[...] consiste en un conjunto de capacidades de actuación aprendidas.” (p. 407). Linehan (1984) identifica tres objetivos en relación a las conductas de habilidad social:

1. La eficacia para lograr los objetivos de la respuesta (*eficacia en el objetivo*)
2. La eficacia para mantener o mejorar la relación con la otra persona en la interacción (*eficacia en la relación*)
3. La eficacia para mantener la autoestima de la persona socialmente habilidosa (*eficacia en el autorrespeto*) (p. 406-407)

Por esto, se tomará la afirmación que realiza Arkowitz (1981) que refleja que “[...] tanto el contenido como las consecuencias de las conductas interpersonales deberían tenerse

en cuenta en cualquier definición de habilidad social”. (p. 407) Considerando el abordaje de la Terapia Ocupacional, es pertinente intervenir teniendo en cuenta “[...] tanto lo que hace la gente como las reacciones que su conducta provoca en los demás.” (p. 407) Para definir las *habilidades sociales*, se considerará la que realiza Caballo V. E. (1986):

[...] conjunto de conductas emitidas por un individuo en un contexto interpersonal que expresa los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de ese individuo, de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás, y que generalmente resuelve los problemas inmediatos de la situación mientras minimiza la probabilidad de futuros problemas. (p. 407)

Se identifican tres componentes de la habilidad social: “[...] una dimensión conductual (*tipo de habilidad*), una dimensión personal (*las variables cognitivas*), y una dimensión situacional (*el contexto ambiental*).” (p. 408) Y por lo tanto, Alberti (1977) sostiene que las HHSS son:

- ❖ Características de la conducta, no de las personas
- ❖ Características específicas a la persona y a la situación, no universal
- ❖ Deben contemplarse en el contexto cultural del individuo, así como en términos de otras variables situacionales
- ❖ Están basadas en la capacidad de un individuo para escoger libremente su actuación
- ❖ Características de la conducta socialmente efectiva, no dañina (p. 408)

Siguiendo con la conceptualización de las HHSS, se deberá tener en cuenta que las mismas se apoyan en principios básicos que serán los pilares fundamentales de su dimensión conceptual y su caracterización, para ello utilizaremos de material bibliográfico el texto de Pérez, I. P. (2001, p. 49-91)

- a) Fundamentación de las habilidades sociales en el modo conductual.

Según Carrobles (1985) ha sido éste el que mayor cobertura metodológica ha ofrecido al desarrollo de las HHSS fundamentando la conducta como una consecuencia del aprendizaje que tiene lugar en el medio social en el que crece y se desenvuelve el individuo. (p. 49)

- b) Enseñanza-aprendizaje de las habilidades sociales.

Las HHSS son conductas y repertorios de conducta adquiridos principalmente a través del aprendizaje siendo una variable crucial en el proceso de aprendizaje, el entorno interpersonal en el que se desarrolla y aprende el niño. (Jackson, King y Heller, 1981; Michelson y Wood, 1980) Se piensa, de esta manera, que las HHSS son conductas aprendidas, adquiridas a través de la experiencia y mantenidas y modificadas por las consecuencias sociales de las mismas según patrones de contingencia. Las primeras experiencias de aprendizaje de la niñez podrían interaccionar con predisposiciones biológicas para determinar ciertos patrones relativamente consistentes de funcionamiento social (Morrison, 1990 citado en Pérez, I. P., 2001 p. 50)

c) Rigor metodológico en la aplicación del procedimiento de enseñanza-aprendizaje de las habilidades sociales.

Dicho rigor metodológico está relacionado con el compromiso de evaluar empíricamente el tratamiento y sus técnicas; especificar el tratamiento en términos operativos, lo que permite ser replicado por otros autores y evaluar los efectos del tratamiento a través de modalidades de múltiples respuestas. (p. 51)

d) La enseñanza-aprendizaje de las habilidades sociales como procedimientos psicoeducativos de formación.

Se conciben las habilidades sociales con carácter educativo, dirigidas tanto al aprendizaje de habilidades nuevas, en el caso de que no existan en el repertorio conductual de la persona, como el re-aprendizaje, en el caso de que experiencias de aprendizajes anteriores hayan resultado inadecuadas (Gil, 1993, citado en Pérez, I. P., 2001, p. 51).

e) Especificidad situacional, flexibilidad y versatilidad de las habilidades sociales.

Las HHSS son respuestas específicas a situaciones específicas. La efectividad de la conducta social depende del contexto concreto de interacción y de los parámetros de la situación específica. Una conducta interpersonal puede ser o no hábil en función de las personas que intervienen (edad, sexo, objetivos, relación, intereses) y de la situación en que tienen lugar (clase, parque, iglesia, trabajo...). (Van Hasselt, Hersen, Whitehill y Bellack, 1979 citado en Pérez, I. P., 2001 p. 52).

Por lo referente, dicha especificidad situacional supone la capacidad de la persona para adecuar su comportamiento en función de los objetivos, sus propias capacidades y las exigencias del ambiente. Por ello, las habilidades sociales son comportamientos sumamente flexibles, que se contraponen a una conducta rígida y estereotipada, que debe modularse para ajustarse con precisión al contexto y a la conducta del interlocutor. (p. 49) El entrenamiento en HHSS es de suma importancia y a lo largo del tiempo se han ido ampliando los campos de intervención, tales como: el ámbito clínico, la educación, el ámbito laboral y empresarial, la salud, las organizaciones, servicios sociales, formación de profesionales, etc. (p. 52).

f) Manifestación de las habilidades sociales en contextos interpersonales.

Son conductas que se dan siempre en relación a otras personas (iguales o adultos), lo que significa que *están implicadas más de una persona*. Por ello, es importante tener en cuenta a los demás ya que la conducta de relación interpersonal es interdependiente y recíproca, requiriendo un comportamiento interrelacionado de dos o más personas. (p. 53).

g) Orientación a objetivos (referencia a la definición de Linehan, 1984 y Kelly, 1987)

Las HHSS se orientan al logro o acercamiento de determinados objetivos o refuerzos: ambiente (material y/o social) y personales (autorrefuerzo, autoestima). Las conductas empleadas para lograrlos consideran que sean socialmente aceptadas, teniendo en cuenta normas sociales básicas, legales del contexto sociocultural y de los criterios morales. (Gil, 1993 citado en Pérez, I. P., 2001 p. 53)

h) Las personas como agentes activos de cambio.

Esto implica la aceptación y comprensión por parte de las personas de los procedimientos (inclusión de modelos de imitación, intervención grupal, intervención de coterapeutas, inclusión de tareas para casa que involucren a la familia, amigos, etc.). Además apela a la intención propia de cambio, la participación activa en todas las tareas encomendadas, y el desarrollo de criterios de autoevaluación, control y refuerzo (Gil, 1993; y Vallés y otros, 1996 citado en Pérez, I. P., 2001 p. 54).

i) Familiaridad con el procedimiento.

Se emplean los mismos principios que son aplicados en contextos naturales para la adquisición de otras competencias (de carácter técnico, profesional,...). El procedimiento es sencillo, no supone tecnicismos. (p. 54). Han sido los investigadores quienes han seleccionado sus propios elementos o componentes conductuales de las HHSS, pero la mayor parte se basó en procesos ligados a la propia intuición, en vez de tener una demostración formal entre las conductas y los juicios de la realidad. (p. 90)

Es pertinente a estas instancias tomar la definición que realiza la OMS citada en Polonio López, B. (2004) de discapacidad, que la considera como “[...] cualquier restricción o falta resultante de un déficit para realizar una actividad en la forma o dentro del grado normal para el ser humano.” Se toma dicho concepto ya que como explica la licenciada en Terapia Ocupacional Fontana, A. V. (2012) en su trabajo de investigación, “El concepto ubica a la discapacidad desde la restricción, la carencia la falta de habilidades” (p. 4) La autora explica mediante un ejemplo, el modo en que a las personas con discapacidad se las condiciona socialmente por su condición, limitándose profundamente su capacidad de desarrollo interpersonal. “Así la mirada desde los “no puede” lleva a que los niños se vinculen sólo con los adultos de su entorno o con otros niños con discapacidad, coartando las posibilidades de relaciones con un entorno más amplio.” (p. 4) Se incluirá la afirmación que expone dicha autora, la cual encuadra lo expuesto:

“Las habilidades sociales no escapan a esta condición, ya que habitualmente las oportunidades que el niño con discapacidad tiene de vincularse con otros, suele ser limitada, así de esta manera el estimular su desarrollo se ve circunscrito sólo al ámbito familiar, hospitalario o escolar, mientras que los niños sin una discapacidad aparente tienen la oportunidad de incluirse en diferentes actividades, grupos y contextos donde el compartir con niños de su misma edad

está más naturalizado” (p. 4)

Si bien, la Terapeuta Ocupacional Fontana, A. V. (2012) en su investigación se refiere a ‘niños’, se entiende que dichas afirmaciones son aplicables a todas las personas, en las etapas de la vida que las caractericen y se encuentren atravesando: niños, jóvenes, adultos, ancianos. Así mismo, son aplicables a todos los contextos en los que se encuentren: escolar, laboral, grupos de pertenencia, etc.

Se proseguirá con los aportes que la Terapia Ocupacional realiza a través de algunos autores. En primer lugar, es pertinente decir que la Terapia Ocupacional describe 5 tipos de destrezas de ejecución: motoras y praxis, sensoriales-perceptuales, de regulación emocional, cognitivas y de comunicación y sociales. (Marco de Trabajo para la Práctica de Terapia Ocupacional, 2da Ed) La profesión no habla específicamente de relaciones interpersonales sino que se refiere a ellas describiendo las destrezas de ejecución de regulación emocional y de comunicación y sociales. El Marco de Trabajo para la Práctica de Terapia Ocupacional (2da. Ed) las define como:

Destrezas de comunicación y sociales: “Acciones o comportamientos que utiliza un cliente para comunicarse e interactuar con otros en un ambiente interactivo.” (p. 26)

Destrezas de regulación emocional: “Acciones o comportamientos que utiliza un cliente para identificar, manejar y expresar sus sentimientos mientras participa en actividades o interacciones con otros”. (p. 26)

A su vez, determina que las destrezas se encuentran determinadas y condicionadas por “[...] numerosas funciones y estructuras del cuerpo que permiten la ejecución.” (Rogers y Hilm, 2008 citado en el Marco de Trabajo para la Práctica de Terapia Ocupacional, p. 23) Se demuestra la importancia del desarrollo de las destrezas de ejecución ya que “Las destrezas de ejecución están íntimamente relacionadas y se utilizan en combinación para permitirle al cliente llevar a cabo una ocupación” (p. 23-24) Kielhofner (2002) citado en Lyons, K. D. habla de ‘habilidades’ y sostiene que “Las habilidades son comportamientos observables que tienen propósitos funcionales y se manifiestan durante la participación ocupacional.” (p. 417) además realiza un aporte que complementa a lo definido por el Marco de Trabajo de las destrezas de comunicación y sociales, diciendo que “Las habilidades de comunicación e interacción son actos observables o procesos que transmiten tanto interacciones como necesidades y coordinan el comportamiento social durante las interacciones con los demás.” (p. 417)

Se expondrá el aporte realizado por Doble y Magil-Evan (1992); Ficher y col., (1995) citado en Lyons, K. D. en el cual consideran que “Los terapeutas ocupacionales sólo recientemente han comenzado a desarrollar un lenguaje para describir las habilidades de comunicación/interacción en cuanto que se relacionan con el desempeño ocupacional.”(p. 418) Forsyth, Salamy, Simon y Kielhofner (1998) citados en Lyons, K. D. sostienen que las habilidades de comunicación/interacción, se relacionan con tres ‘dominios’ que deben manejarse durante las interacciones:

- **Corporalidad** se refiere al uso del cuerpo para comunicarse con los otros. Esta

dimensión de las habilidades de comunicación/interacción comprende contactos (tocar o tener contacto físico con los otros), miradas (uso del movimiento ocular y la mirada para comunicarse), los gestos (uso de los movimientos corporales para indicar, demostrar y agregar énfasis), maniobras (mover el cuerpo en relación a otros), entre otras.

- **Intercambio de información** es el acto de dar y recibir información dentro de una ocupación. Las habilidades de intercambio dentro de una ocupación. Las habilidades de intercambio de información son: articular (producir una palabra clara e inteligible), afirmar (expresar deseos, rechazos y solicitudes), pedir (solicitar información), participar (iniciar interacciones), expresar (mostrar afecto/actitud apropiados), modular (mostrar inflexión de volumen y vocal en la palabra), compartir (proporcionar información fáctica o personal), hablar (hacerse entender a través del lenguaje) y sostener (mantener la palabra durante el tiempo apropiado).
- **Relaciones** denotan el mantenimiento de vínculos apropiado dentro de una ocupación. En esta categoría se encuentran las habilidades como colaborar (coordinar acciones con otras personas para alcanzar una meta), conformarse (observar las normas sociales), concentrarse (dirigir el comportamiento y la conversación a la acción social continua), relacionarse (intentar establecer una relación con los otros) y respetar (adaptarse a las respuestas y las solicitudes de los otros). (p. 418)

Para finalizar este apartado del rastreo del arte, se tomará el estudio realizado por Pallisera D. et al (2004) citado en Pallisera D. y Ruis B. (2007) el cual consistió en obtener información sobre el desarrollo de los procesos de inserción laboral con personas con discapacidad y cómo dichos procesos influyen en la calidad de vida y participación de los protagonistas. Los resultados reflejaron que “[...] la inserción laboral ha incidido positivamente en el autoconocimiento, autoestima e identidad de sus protagonistas, contribuyendo a crear nuevas expectativas y demandas.” (p. 335) los cuales fueron corroborados por las respectivas familias y los preparadores laborales.

Hipótesis

La inserción laboral favorece el desarrollo de las relaciones interpersonales de jóvenes (20-35 años) con discapacidad intelectual que se encuentran insertos dentro del mercado competitivo con apoyo, en el Instituto Acuarela (CABA) en el 2017.

Objetivos

Objetivo General

Analizar el desarrollo de las relaciones interpersonales en jóvenes (20-35 años) con discapacidad intelectual que se encuentran insertos dentro del mercado laboral competitivo con apoyo, en el Instituto Acuarela (CABA) en el 2017.

Objetivos Específicos

- Conocer el desarrollo de las relaciones interpersonales de los jóvenes (20-35 años) con discapacidad intelectual a partir de su inserción laboral en el mercado competitivo a través del empleo con apoyo, en el Instituto Acuarela (CABA) en el 2017.
- Indagar cómo varían las relaciones interpersonales de jóvenes (20-35 años) con discapacidad intelectual dentro del mercado laboral competitivo con apoyo, en el Instituto Acuarela (CABA) en el 2017.
- Identificar de qué manera la inserción laboral dentro del mercado competitivo con apoyo, favorece el desarrollo de las relaciones interpersonales en jóvenes (20-35 años) con discapacidad intelectual, en el Instituto Acuarela (CABA) en el 2017.

Metodología

Tipo de Diseño

Según el grado de conocimiento: en correspondencia con lo expuesto por Ynoub (2008, p. 10-12), el diseño es de tipo descriptivo porque evalúa la correlación en el comportamiento conjunto de variables. No implica causalidad, sino que busca establecer la relación entre la inserción laboral y su influencia en el desarrollo de las relaciones interpersonales.

Según el tipo de trabajo: es un diseño de campo, debido a que toma tanto datos primarios que se obtienen de forma directa de la realidad, como datos secundarios que son recolectados a partir de otras investigaciones (Sabino, 1996, p. 68). Se refiere entonces, a datos primarios como el modo de obtener la información involucrándose en el campo, y a datos secundarios como el establecimiento de supuestos teóricos (se desarrollan en el Marco Teórico).

Según la temporalidad de los datos: el trabajo es de tipo prospectivo debido a que no se cuenta con la información suficiente acerca de la relación entre la inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual y el desarrollo de las relaciones interpersonales. Por ello, los datos se obtienen durante el proceso de la investigación, al momento de registrar la información conseguida del instrumento de evaluación del Perfil de Personalidad Laboral.

Según la posición del investigador (o grado de manipulación de las variables): el diseño corresponde según la clasificación de Fuensanta, H. P. (1998, p. 113) a un diseño de tipo correlacional. La posición del investigador ante el objeto, se describe a través de estudios observacionales ya que, no es intención de este trabajo de investigación generar modificaciones sobre la realidad que se presente, sino analizarla tal cual ocurre. Se estudia la relación de causalidad entre la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual y el desarrollo de las relaciones interpersonales.

Según el momento del objeto en el tiempo: es transversal dado que se estudian los datos en un momento determinado, realizando un recorte de tiempo, el cual corresponde al segundo semestre del año 2017. (Ynoub, 2008, p. 12)

Según el enfoque metodológico: se trata de una investigación de tipo cuantitativa, ya que se identifica un problema específico y se plantea una hipótesis que se pone a prueba para luego ser comprobada o refutada a partir del análisis de los datos recolectados. Se utilizará una evaluación estandarizada para estudiar o medir fenómenos observados en el mundo real. El instrumento para realizar la investigación es el Perfil de Personalidad

Laboral, la cual se utiliza para medir las habilidades sociales de personas con discapacidad intelectual que se encuentran insertos en el mercado laboral competitivo con apoyo. La investigación pretende ser lo más objetiva posible y explicar los fenómenos investigados. (Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P., 2006)

Diseño del universo y muestra

Universo

Todas las personas con discapacidad intelectual, entre 20 y 35 años de edad, que se desempeñan en un empleo competitivo con apoyo en el Instituto Acurela (CABA) en el 2017.

Muestra

Para este trabajo de investigación se realizó una muestra conformada por 20 jóvenes con Discapacidad intelectual, entre 20 y 35 años de edad, que se encuentren desempeñándose en un empleo competitivo con apoyo, en el Instituto Acurela (CABA) en el 2017.

La muestra, según la clasificación que realiza Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2006, pp. 240-242) será de tipo no probabilística o bien, definidas como ‘dirigidas’ ya que supone un procedimiento de selección representativa de una población determinada (estableciéndose criterios de inclusión y exclusión). Es decir que no todos los jóvenes de 20 a 35 años con discapacidad intelectual miembros del Instituto Acurela poseen la misma probabilidad de ser elegidas para formar parte de la siguiente muestra. La elección de los sujetos por lo tanto no es arbitraria ni intencional. A continuación se determinan los criterios mencionados.

Criterios de inclusión

- Jóvenes de 20 a 35 años que tengan una discapacidad intelectual
- Que estén insertos en un empleo competitivo con apoyo
- Que se encuentren trabajando en un empleo competitivo con apoyo hace 6 meses o más
- Que pertenezcan al Instituto Acurela (CABA) en el 2017

Criterios de exclusión

- Negarse voluntariamente a participar en la investigación
- Que se encuentren trabajando en un empleo competitivo con apoyo hace menos de 6 meses

Definiciones operacionales

Unidad de Análisis:

Cada una de las personas con discapacidad intelectual entre 20 y 35 años que se encuentran insertas laboralmente dentro del mercado competitivo con apoyo, en la Fundación Creando Espacios en Belgrano (CABA) en el año 2017.

Variables necesarias:

V₁: Desarrollo actual de las habilidades sociales en un ambiente laboral
(Habilidades Prelaborales/ sociales Básicas)

R₁: Fortaleza Definitiva/ Desempeño Adecuado/ Desempeño Inconsistente/
Comportamiento Problema/ Comportamiento No Observable

I₁: Se tomará a través de la evaluación Perfil de Personalidad Laboral (PPL) para medir el comportamiento de personas con discapacidad intelectual en un entorno laboral, considerando las habilidades prelaborales básicas que distingue dicha evaluación. Se considera “Fortaleza Definitiva” cuando la sumatoria de los ítems corresponda a un puntaje de “4” de habilidades sociales para el desempeño laboral. Se considera “Desempeño Adecuado” cuando la sumatoria de los ítems corresponda a un puntaje de “3” de las habilidades sociales necesarias para el desempeño laboral. Se considera “Desempeño Inconsistente” cuando la sumatoria de los ítems corresponda a un puntaje de “2” de las habilidades sociales necesarias para el desempeño laboral. Se considera “Comportamiento Problema” cuando la sumatoria de los ítems corresponda a un puntaje de “1” de las habilidades sociales necesarias para el desempeño laboral. Se considera “Comportamiento No Observable” cuando la sumatoria de los ítems correspondan a un puntaje de “0” siendo así que el joven posee un “comportamiento no observable” de las habilidades sociales necesarias para el desempeño laboral.

Sub-Variables

subV_{1,1}: Aceptación del rol (Es la capacidad de permanecer activo y asumir las demandas de la actividad)

R_{1,1}: 4 / 3 / 2 / 1 / 0

I_{1,1}: Se le preguntará al profesional de la salud que realiza el seguimiento laboral del joven con discapacidad intelectual a partir de sus observaciones, el puntaje que le corresponde al joven acerca de su “conducta laboral” teniendo en cuenta la grilla de evaluación correspondiente al Perfil de Personalidad del Trabajador.

subV_{1,2}: Habilidades para beneficiarse de la instrucción y corrección (Es la capacidad para llevar a cabo las acciones indicadas por el personal, como los

cambios que éste sugiera)

R1_{1.2}: 4 / 3 / 2 / 1 / 0

I_{1.2}: Se le preguntará al profesional de la salud que realiza el seguimiento laboral del joven con discapacidad intelectual a partir de sus observaciones, el puntaje que le corresponde al joven acerca de su “seguimiento de instrucciones” teniendo en cuenta la grilla de evaluación correspondiente al Perfil de Personalidad del Trabajador.

subV_{1.3}: Persistencia en el trabajo (Es la capacidad de mantener el nivel de actividad a lo largo del tiempo)

R1_{1.3}: 4 / 3 / 2 / 1 / 0

I_{1.3}: Se le preguntará al profesional de la salud que realiza el seguimiento laboral del joven con discapacidad intelectual a partir de sus observaciones, el puntaje que le corresponde al joven acerca de su “persistencia” teniendo en cuenta la grilla de evaluación correspondiente al Perfil de Personalidad del Trabajador.

subV_{1.4}: Tolerancia a los cambios en el trabajo (Es la disposición a aceptar variaciones a las rutinas habituales)

R1_{1.4}: 4 / 3 / 2 / 1 / 0

I_{1.4}: Se le preguntará al profesional de la salud que realiza el seguimiento laboral del joven con discapacidad intelectual a partir de sus observaciones, el puntaje que le corresponde al joven acerca de su “ajuste al cambio” teniendo en cuenta la grilla de evaluación correspondiente al Perfil de Personalidad del Trabajador.

subV_{1.5}: Cantidad de supervisión requerida (Es la capacidad para realizar las actividades pre-ocupacionales con la mínima dirección y supervisión posible)

R1_{1.5}: 4 / 3 / 2 / 1 / 0

I_{1.5}: Se le preguntará al profesional de la salud que realiza el seguimiento laboral del joven con discapacidad intelectual a partir de sus observaciones, el puntaje que le corresponde al joven acerca de su “independencia” teniendo en cuenta la grilla de evaluación correspondiente al Perfil de Personalidad del Trabajador.

subV_{1.6}: Solicita asistencia al supervisor (Es la habilidad para pedir asistencia, demandar información o apoyo de las personas del entorno en los momentos necesarios)

R1_{1.6}: 4 / 3 / 2 / 1 / 0

I_{1.6}: Se le preguntará al profesional de la salud que realiza el seguimiento laboral del joven con discapacidad intelectual a partir de sus observaciones, el puntaje que le corresponde al joven acerca de su “capacidad para solicitar ayuda” teniendo en cuenta la grilla de evaluación correspondiente al Perfil de Personalidad del Trabajador.

subV_{1.7}: Grado de comodidad o ansiedad con el supervisor (Es la capacidad de interactuar con el personal en términos de tranquilidad, sin ansiedad, estrés ni respuesta de tipo emocional)

R1_{1.7}: 4 / 3 / 2 / 1 / 0

I_{1.7}: Se le preguntará al profesional de la salud que realiza el seguimiento laboral del joven con discapacidad intelectual a partir de sus observaciones, el puntaje que le corresponde al joven acerca de su “grado de ansiedad-confort con el profesional” teniendo en cuenta la grilla de evaluación correspondiente al Perfil de Personalidad del Trabajador.

subV_{1.8}: Relación apropiada con el supervisor (Es la capacidad de relacionarse satisfactoriamente con el personal)

R1_{1.8}: 4 / 3 / 2 / 1 / 0

I_{1.8}: Se le preguntará al profesional de la salud que realiza el seguimiento laboral del joven con discapacidad intelectual a partir de sus observaciones, el puntaje que le corresponde al joven acerca de su “relación interpersonal con el profesional” teniendo en cuenta la grilla de evaluación correspondiente al Perfil de Personalidad del Trabajador.

subV_{1.9}: Trabajo en equipo (Es la capacidad para participar de actividades grupales cooperativamente)

R1_{1.9}: 4 / 3 / 2 / 1 / 0

I_{1.9}: Se le preguntará al profesional de la salud que realiza el seguimiento laboral del joven con discapacidad intelectual a partir de sus observaciones, el puntaje que le corresponde al joven acerca de su “Actividades en grupo” teniendo en cuenta la grilla de evaluación correspondiente al Perfil de Personalidad del Trabajador.

subV_{1.10}: Habilidad para socializar con los compañeros de trabajo (Es la habilidad de establecer vínculos amistosos con los demás)

R1_{1.10}: 4 / 3 / 2 / 1 / 0

I_{1.10}: Se le preguntará al profesional de la salud que realiza el seguimiento laboral del joven con discapacidad intelectual a partir de sus observaciones, el puntaje que le corresponde al joven acerca de su “socialización con compañeros” teniendo en cuenta la grilla de evaluación correspondiente al Perfil de Personalidad del Trabajador.

subV_{1.11}: Destreza social comunicativa (Es el conjunto de capacidades que permiten que las personas se exprese satisfactoriamente durante el desarrollo de actividades pre-ocupacionales)

R1_{1.11}: 4 / 3 / 2 / 1 / 0

I_{1.11}: Se le preguntará al profesional de la salud que realiza el seguimiento laboral del joven con discapacidad intelectual a partir de sus observaciones, el puntaje que

le corresponde al joven acerca de su “habilidades de participación social” teniendo en cuenta la grilla de evaluación correspondiente al Perfil de Personalidad del Trabajador.

V₂: Evaluación del Perfil de Personalidad Laboral inicial (Instrumento de evaluación estandarizado, tomado en el momento inicial o primario de la inserción laboral)

R₂: Fortaleza Definitiva/ Desempeño Adecuado/ Desempeño Inconsistente/ Comportamiento Problema/ Comportamiento No Observable

I₂: Se le pedirá a la institución o al profesional de la salud que realiza el seguimiento laboral del joven con discapacidad intelectual, la información, encontrada en el legajo, del puntaje obtenido en la evaluación tomada del Perfil de Personalidad Laboral al inicio de su inserción al mercado laboral competitivo con apoyo. Se considera “Fortaleza Definitiva” cuando la sumatoria de los ítems corresponda a un puntaje de “4” de habilidades sociales para el desempeño laboral. Se considera “Desempeño Adecuado” cuando la sumatoria de los ítems corresponda a un puntaje de “3” de las habilidades sociales necesarias para el desempeño laboral. Se considera “Desempeño Inconsistente” cuando la sumatoria de los ítems corresponda a un puntaje de “2” de las habilidades sociales necesarias para el desempeño laboral. Se considera “Comportamiento Problema” cuando la sumatoria de los ítems corresponda a un puntaje de “1” de las habilidades sociales necesarias para el desempeño laboral. Se considera “Comportamiento No Observable” cuando la sumatoria de los ítems correspondan a un puntaje de “0” siendo así que el joven posee un “comportamiento no observable” de las habilidades sociales necesarias para el desempeño laboral.

Variables Suficientes

V₃ : Edad (Se considera edad, a los años transcurridos desde el nacimiento de la persona hasta el momento que es evaluado)

R₃: 20-23 / 24-27 / 28-31 / 32-35

I₃: A través de la evaluación Perfil de Personalidad Laboral se extraerá la edad cronológica. Se considera parte del primer intervalo, 20-23, a las personas que tienen 20, 21, 22 o 23 años; se considera parte del segundo intervalo, 24-27, a las personas que tienen 24, 25, 26 o 27 años; se considera parte del tercer intervalo, 28-31, a las personas que tienen 28, 29, 30 o 31 años; por último, se considera parte del cuarto intervalo, 32-35, a las personas que sufrieron la lesión medular cuando tenían 32, 33, 34 o 35 años.

V₄: Sexo (condición de tipo orgánica que diferencia al hombre de la mujer)

R₄: masculino / femenino

I₄: A través de la evaluación Perfil de Personalidad Laboral se extraerá el Sexo, “masculino” o “femenino” de la persona.

V₅: Formación previa del joven**R₅:** Educación Común/ Educación Especial**I₅:** A través del legajo del joven facilitado por la institución, se extraerá la formación previa del joven evaluado.**V₆: Tiempo de desempeño en el cargo laboral asignado****R₆:** 0-1/ 2-3/ 4-5/ 6-7/ 8-9/ 10-11**I₆:** A través del legajo del joven facilitado por la institución, se extraerá la formación previa del joven evaluado. Se considera parte del primer intervalo 0-1 a la cantidad de años trabajados desde 0 a 1 años. Se considera parte del segundo intervalo 2-3 a los años trabajados desde los 2 a 3 años. Se considera parte del tercer intervalo 4-5 a la cantidad de años trabajados desde los 4 a 5 años. Se considera parte del cuarto intervalo 6-7 a la cantidad de años trabajados desde los 6 a 7 años. Se considera parte del quinto intervalo 8-9 a la cantidad de años trabajados desde los 8 a 9 años. Se considera parte del sexto intervalo 10-11 a la cantidad de años trabajados desde los 10 a 11 años.**Fuente e instrumentos****Fuente de datos**

La fuente de los datos de nuestro trabajo de investigación son los profesionales de la salud que realizan el seguimiento laboral de los jóvenes (20-35 años de edad) con discapacidad intelectual insertos en un empleo competitivo con apoyo en la ciudad de Buenos Aires en el 2017.

La misma es de tipo primaria y directa ya que toda la información será recolectada por los investigadores mediante la evaluación Perfil de Personalidad laboral que será completada por medio del profesional de la salud que realiza el seguimiento laboral de los jóvenes (20-35 años) con discapacidad intelectual.

Samaja (1993) menciona criterios a considerar al momento de seleccionar una fuente de datos. Estos son: calidad, riqueza, cantidad o cobertura, oportunidad y economía de los datos.

En cuanto a la calidad, las fuentes que consideramos necesarias para realizar el trabajo de investigación nos aportan información eficaz por medio de la evaluación, ya que antes mencionado se realiza directamente al profesional de la salud que realiza el seguimiento laboral de los jóvenes (20-35 años) con discapacidad intelectual.

En relación a la cantidad, a raíz de la muestra designada se podrán analizar las habilidades sociales de los jóvenes. Con respecto a la oportunidad de información, los datos necesarios pueden obtenerse en el transcurso del proceso de investigación. Por último, en cuanto a la economía, no se registran costos significativos, ya que las fuentes, instrumento y el tiempo empleado para la realización del trabajo no tienen un valor financiero.

Instrumento

Para el trabajo de campo del trabajo de investigación se utilizará la **Evaluación Perfil de Personalidad laboral** elaborada por Bolton y Roessier (1986). Dicha evaluación es administrada a los profesionales de la salud que realizan el seguimiento laboral de los jóvenes (20-35 años) con discapacidad intelectual con el fin de obtener información sobre la relación entre el desarrollo de las relaciones interpersonales (o habilidades sociales) y su inserción laboral dentro del mercado competitivo con apoyo.

La evaluación Perfil de Personalidad Laboral es un instrumento que evalúa comportamientos laborales, es utilizada en situaciones de trabajo dentro de centros de trabajo, fábricas y puestos laborales.

Evalúa las capacidades fundamentales que satisfacen los requerimientos de un rol laboral, es decir, actitudes laborales, hábitos laborales y comportamientos que son esenciales para la ejecución y manutención de una situación de empleo. El objetivo de la evaluación consiste en:

- Identificar el perfil laboral de los jóvenes (20-35 años) con discapacidad intelectual, determinando las ventajas y problemas laborales.
- Planear intervenciones para incrementar las habilidades laborales de los jóvenes (20-35 años) con discapacidad intelectual.
- Realizar un seguimiento para identificar la evolución de dicha intervención.

Consideramos de gran relevancia utilizar dicho instrumento ya que se adapta al objeto de estudio de nuestra investigación, el cual va a dar cuenta de la información necesaria para justificar o refutar la hipótesis. Además, y no menos importante, es un instrumento que se encuentra validado y es fiable. A continuación se expondrán los criterios de evaluación y aplicación, es decir, la manera en la cual se lleva a cabo.

La estructura de la evaluación consiste en 11 habilidades básicas evaluadas a través de 58 ítems. Dichos ítems son agrupadas en 5 factores que las califican y determinan en conjuntos de habilidades que estiman el funcionamiento laboral global de los jóvenes evaluados.

- Las habilidades evaluadas son y se describen como:

Aceptación del rol: evalúa la capacidad de permanecer activo, asumiendo las demandas de la tarea. Dichas conductas se observan a través de comportamientos y hacen referencia a los primeros 10 ítems de la evaluación:

1. Suficiente alerta y consciente
2. Inicia a tiempo actividades afines al trabajo
3. Aceptar asignaciones de trabajo e instrucciones del supervisor sin discusión
4. Se ajusta a las normas y regulaciones
5. Mantiene satisfactoriamente hábitos de higiene personal

6. Demuestra buen juicio en el uso de garabatos
7. Acude apropiadamente vestido al trabajo
8. Expresa placer con los logros
9. Demuestra buen juicio en el uso de humor
10. Controla su temperamento
11. Estudia nuevas asignaciones rápidamente

Habilidades para beneficiarse de la instrucción y corrección: evalúa la capacidad para llevar a cabo las acciones indicadas por el personal. Hace referencia a los siguientes ítems:

12. Mejora el comportamiento cuando se lo piden
13. Cambia el método de trabajo cuando el instructor se lo dice
14. Mantiene la modificación en el procedimiento del trabajo luego de la corrección
15. Escucha las correcciones e instrucciones atentamente
16. Transfiere las destrezas aprendidas a las nuevas tareas

Persistencia en el trabajo: evalúa la capacidad para mantener el nivel de actividad a lo largo del tiempo. Hace referencia a los siguientes ítems:

17. Trabaja constantemente durante el período laboral
18. Trabaja en puestos rutinarios sin resistencia
19. Presta atención a los detalles en el trabajo
20. Mantiene el ritmo de trabajo a pesar de ocurrir algunas distracciones

Tolerancia a los cambios en el trabajo: evalúa la disposición a aceptar variaciones en las rutinas habituales. Hace referencia a los siguientes ítems:

21. Acepta cambios en el área de trabajo
22. Expresa buena voluntad para ensayar nuevas asignaciones
23. Mantiene la productividad a pesar de sus cambios en la rutina
24. Realiza satisfactoriamente tareas que requieran variedad de cambio
25. Se mueve de un puesto a otro fácilmente

Cantidad de supervisión requerida: evalúa la capacidad para realizar las actividades laborales con la mínima dirección y supervisión posible. Hace referencia a los siguientes ítems:

26. No requiere supervisión directa
27. Lleva a cabo las tareas asignadas espontáneamente
28. Reconoce sus errores
29. Inicia la acción para corregir sus propios errores
30. Necesita menos supervisión que el promedio
31. Maneja las dificultades sólo con ayuda ocasional

Solicita asistencia al supervisor: evalúa la capacidad para solicitar ayuda, demandar información, o apoyo de las personas del entorno en los momentos

necesarios. Hace referencia a los siguientes ítems:

- 32. Pide ayuda de manera apropiada
- 33. Pregunta por futuras instrucciones si la tarea no está clara
- 34. Pide ayuda cuando tiene dificultades

Grado de comodidad o ansiedad con el supervisor: evalúa la capacidad de interactuar con el personal en términos de tranquilidad, sin ansiedad, estrés ni respuesta de tipo emocional. Implica un desempeño estable en presencia del personal. Hace referencia a los siguientes ítems:

- 35. Se acerca al supervisor con seguridad
- 36. Acepta la corrección sin frustraciones
- 37. Se observa cómodo con el supervisor
- 38. Su rendimiento parece estable en presencia del supervisor

Relación apropiada con el supervisor: evalúa la capacidad de relacionarse satisfactoriamente con el personal. Hace referencia a los siguientes ítems:

- 39. Es apropiadamente con el supervisor
- 40. Discute problemas personales con el supervisor, sólo en caso de que estén relacionadas con el trabajo
- 41. Se lleva bien con el personal

Trabajo en equipo: evalúa la capacidad para participar en actividades grupales cooperativamente. Hace referencia a los siguientes ítems:

- 42. Demuestra orgullo por el esfuerzo grupal
- 43. Acepta las tareas en equipo
- 44. Trabaja cómodamente en las tareas de equipo
- 45. Apoya a los demás en tareas de equipo
- 46. Ofrece apoyo a los compañeros cuando es apropiado
- 47. Asume designaciones de roles en tareas de grupo

Habilidades para socializar con los compañeros de trabajo: evalúa la habilidad de establecer vínculos amistosos con los demás. Evalúa el grado de empatía y el nivel de aceptación dentro del grupo. Hace referencia a los siguientes ítems:

- 48. Muestra interés en lo que los otros hacen
- 49. Hace amigos entre sus compañeros de trabajo
- 50. Se muestra cómodo en situaciones de interacción social
- 51. Se une a grupos sociales cuando se da la posibilidad
- 52. Es buscado frecuentemente por sus compañeros de trabajo

Destreza social comunicativa: evalúa el conjunto de capacidades que permiten que la persona se exprese satisfactoriamente durante el desarrollo de la actividad laboral. Hace referencia a los siguientes ítems:

- 53. Expresa gustos y disgustos apropiadamente
- 54. Responde cuando los otros inician una conversación
- 55. Inicia conversaciones con otros
- 56. Escucha cuando los otros habla, evitando interrumpir
- 57. Expresa sentimientos positivos, por ejemplo: elogios, cariños hacia otros
- 58. Expresa sentimientos negativos apropiadamente, por ejemplo: rabia, miedo, tristeza

- Los 5 factores son:

F1: Orientación de la tarea (agrupa los ítems: 2, 3, 5, 14, 17, 18, 26, 27, 28, 29, 30, 38, 39, 40, 41, 42, 47, 48, 49, 54 y 55).

La misma evalúa las capacidades cognitivas y hábitos que permiten que una persona aprenda una actividad de forma independiente.

F2: Destreza social (agrupa los ítems: 9, 10, 22, 23, 34, 35, 43, 44, 46, 50, 51 y 52).

Evalúa la capacidad de relacionarse con los demás de forma correcta durante el desarrollo de la actividad laboral.

F3: Motivación por el trabajo (agrupa los ítems: 4, 12, 13, 15, 16, 21, 33 y 56). Evalúa el interés de la persona en su trabajo; la cual involucra la aceptación del rol, persistencia, capacidad para ajustarse a los cambios y trabajo en equipo en caso de ser necesario.

F4: Comportamiento adecuado en el trabajo (agrupa los ítems: 11, 19, 20, 24, 36, 45, 53, 57 y 58).

Evalúa la capacidad de afrontar los factores estresantes que se presenten en el trabajo y responder de forma correcta a situaciones adversas.

F5: Presentación personal (agrupa los ítems: 1, 6, 7, 8, 25, 31, 32 y 37).

Evalúa la capacidad de aceptar la dirección de otras personas, reconociendo la jerarquía de la organización e identificando su rol dentro de la misma.

Los criterios de evaluación y aplicación son:

- En primer lugar, el profesional de la salud que realiza el seguimiento laboral de los jóvenes (20-35 años) con discapacidad intelectual debe haber observado el desempeño en el trabajo como mínimo durante una semana.
- Se utiliza una escala numérica de puntuación para cada ítem del 1 al 4:
 - 0: comportamiento no observable
 - 1: comportamiento problema (limita el desempeño laboral)
 - 2: desempeño inconsistente (refiere un problema potencial)
 - 3: desempeño adecuado (el cual no es una fortaleza particular)
 - 4: fortaleza definitiva (refiere una ventaja laboral)
- Se debe registrar las puntuaciones en la *escala de resumen de puntaje* la cual contiene la calificación asignada a cada ítem de las habilidades evaluadas.

Luego, se deben sumar las puntuaciones de cada habilidad y escribir el resultado en las casillas de TOTAL. Por último se debe calcular el promedio, el cual se obtiene al dividir el valor de la casilla TOTAL entre el número de ítems que posee cada habilidad. Los ítems calificados como no observables no se incluyen en el promedio. Se debe realizar también el promedio para cada factor, el cual se obtiene de la misma manera que la expuesta anteriormente.

- Se debe registrar en la hoja de *Reporte* los datos del joven observado, el evaluador, y centro laboral. Luego registrar los promedios de las habilidades y los factores en los espacios correspondientes. Marcar con una (X) el punto exacto en que se encuentra cada habilidad y factor. Trazar una línea de color que una los 16 puntos. Escribir los déficits laborales en las áreas problema calificadas como 1 y 2. Por último, escribir las observaciones pertinentes.

Para llevar a cabo la evaluación se tendrá en cuenta que tanto la participación del profesional de la salud que realiza el seguimiento laboral como del joven con discapacidad intelectual observado será totalmente voluntaria. En caso de haber aceptado realizar la investigación o ser evaluado, quedará abierta la posibilidad de dejar de hacerlo inmediatamente, informando a las investigadoras. Los datos e información obtenidos a través de la evaluación, quedarán preservados de forma confidencial por las investigadoras. Los datos personales, no quedarán expuestos ni explícitos en el trabajo de investigación. El instrumento no presenta ningún riesgo que exponga a los jóvenes evaluados ni al profesional de la salud que realiza el seguimiento laboral. A su vez, la implementación de dicho instrumento, brindará información necesaria para fomentar la inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual (20-35 años) la cual es favorecedora para su desarrollo interpersonal (habilidades sociales).

(ver ANEXO 1 y 2)

Análisis de los datos

Procesamiento

Numeración

Cada evaluación realizada correspondió a una unidad de análisis distinta, las cuales fueron enumeradas de acuerdo al orden de recepción de las mismas. Los datos se codificaron con el fin de ser representados en una base de datos, y los que lo requirieron, fueron traducidos en función de la variable con la cual se relacionaban.

Codificación y Traducción

- Para la variable “Edad” se transcribió la edad cronológica y dicho valor se volcó

- a la base de datos y tabla de frecuencia correspondiente. El rango etario correspondido es de los 20 a los 35 años de edad.
- Para la variable “Sexo” se codificó el dato obtenido como femenino en **F** y como masculino en **M**. Dicho valor se transcribió a la base de datos y tabla de frecuencia correspondiente.
 - Para la variable “Formación Previa” se codificó el dato obtenido como Educación común en **EC** y Educación especial en **EE**. El mismo se transcribió en la base de datos y tabla de frecuencia correspondiente.
 - Para la variable “Tiempo de desempeño en el cargo laboral asignado” se tomarán los datos en intervalos de 0 a 11 años de 1 año. El criterio de inclusión para el análisis de los datos es a partir de los 6 meses de trabajo en adelante, dejando afuera del criterio desde los 0 a 5 meses. Dichos valores se transcribieron a la base de datos y tabla de frecuencias correspondiente.
 - Para la variable “Desarrollo actual de las habilidades sociales en un ambiente laboral” se transcribió el puntaje obtenido del instrumento de evaluación del Perfil de Personalidad Laboral realizado en la actualidad. Dicho dato quedó codificado como **PPL ACTUAL**. Se codificaron los datos obtenidos de la variable según los valores: Fortaleza Definitiva = **FD** / Desempeño Adecuado = **DA**/ Desempeño Inconsistente = **DI**/ Comportamiento Problema = **CP**/ Comportamiento No Observable = **NO**. Dicho valor se volcó a la tabla de frecuencia correspondiente.
 - Para las sub-variables se transcribieron en las columnas correspondientes a la base de datos, los valores obtenidos. Se codificaron en las siguientes categorías, “**4**” cuando el desempeño es considerado una “Fortaleza Definitiva”; “**3**” cuando el desempeño es considerado como un “Desempeño Adecuado”; “**2**” cuando el desempeño es considerado como un “Desempeño Inconsistente”; “**1**” cuando el desempeño es considerado un “Comportamiento Problema”; y “**0**” cuando el desempeño se considera como un “Comportamiento No Observable”.
 - Para la variable “Evaluación del Perfil de Personalidad Laboral inicial” se transcribió el puntaje obtenido del instrumento de evaluación del Perfil de Personalidad Laboral al inicio de la inserción laboral. Dicho dato quedó codificado como **PPL INICIAL**. Se codificaron los datos obtenidos de la variable según los valores: Fortaleza Definitiva = **FD** / Desempeño Adecuado = **DA**/ Desempeño Inconsistente = **DI**/ Comportamiento Problema = **CP**/ Comportamiento No Observable = **NO**. Dicho valor se volcará a la tabla de frecuencia correspondiente.

Sistematización

La organización y el volcado de la información se efectuó en una base de datos de diseño informático utilizándose una sistematización informática específicamente el programa Microsoft Office Excel.

La base de datos central, la cual se conformó con 20 filas, una por cada unidad de análisis y 8 columnas, una por cada variable. A su vez, una base de datos periférica, en la cual se incluyeron los valores de las sub-variables. Dicha base se conformó de 20 filas, una por cada unidad de análisis y 11 columnas, una por cada sub-variable. De esta manera coincide fielmente con la estructura del dato planteada en el diseño. Se registraron los datos obtenidos conforme a los códigos establecidos anteriormente.

Análisis

El análisis fue de tipo cuantitativo ya que se cuantifican los valores obtenidos. Fue centrado en la variable debido a que los datos que se obtuvieron se analizaron de acuerdo al valor de cada variable, para luego ser analizados de manera conjunta reflejándose a través del entrecruzamiento de las mismas. Las variables implicadas se evidenciaron de manera cualitativa, con el objetivo de lograr el cruce de variables pretendido: desarrollo actual de habilidades sociales en un ambiente laboral y el puntaje de evaluación del Perfil de Personalidad Laboral inicial, el cual permitió constatar nuestra hipótesis, *la inserción laboral favorece el desarrollo de las relaciones interpersonales de jóvenes (20-35 años) con discapacidad intelectual que se encuentran insertos dentro del mercado competitivo con apoyo, en el Instituto Acuarela (CABA) en el 2017.*

Por ende, se utilizaron las herramientas de la estadística descriptiva: tablas de frecuencias y tablas de contingencia. De esta manera se obtuvo un resultado objetivo el cual confirma la hipótesis enunciada.

La Base de datos de sistematización de los valores obtenidos del cual pudimos recopilar la información fue la evaluación del Perfil de Personalidad Laboral (PPL), la cual fue tomada a los jóvenes con discapacidad intelectual entre 20 y 35 años de edad que pertenecen al Instituto Acuarela (CABA) en el 2017 y se encuentran trabajando en un empleo competitivo con apoyo hace 6 meses o más. A continuación se adjuntan los cuadros correspondientes al análisis de datos de los objetivos específicos I, II y III

Para resolver el **objetivo específico I**: “Indagar cómo varían las relaciones interpersonales de jóvenes (20-35 años) con discapacidad intelectual dentro del mercado laboral competitivo con apoyo, en el Instituto Acuarela (CABA) en el 2017”, se tomaron las 5 sub-variables (pertenecientes a la evaluación Perfil de Personalidad del Trabajador”) que mantienen íntima relación con el desarrollo de las HHSS y es con las cuales se trabajó para realizar posteriormente los cruces de variables. “Grado de comodidad o ansiedad con el supervisor”, “Relación apropiada con el supervisor”, “Trabajo en equipo”, “Habilidad para socializar con los compañeros de trabajo”, “Destreza social comunicativa”. A partir de las mismas se confeccionaron las tablas de frecuencia específicas, dos para cada sub-variable ya que se las tomaron en ambos tiempos en que se realizó la evaluación, el inicial y el actual. Se establecieron la media y moda de los casos evaluados en ambos tiempos. Los resultados quedaron representados

a través de gráficos de barras.

Tabla 1: Tabla de frecuencias correspondiente a la sub-variable Grado de comodidad o ansiedad con el supervisor del PPL INICIAL para los jóvenes con discapacidad intelectual (20-35 años de edad) que pertenecen al Instituto Acuarela (CABA) en el 2017 y se encuentran trabajando en un empleo competitivo con apoyo hace 6 meses o más. (N=20)

Grado de comodidad o ansiedad con el supervisor	FA	FR	F%	FACUM%
4	1	0,05	5	5
3	6	0,3	30	35
2	8	0,4	40	75
1	5	0,25	25	100
0	0	0	0	100
TOTAL	20	1	100	

Tabla 2: Tabla de frecuencias correspondiente a la sub-variable Grado de comodidad o ansiedad con el supervisor del PPL ACTUAL para los jóvenes con discapacidad intelectual (20-35 años de edad) que pertenecen al Instituto Acuarela (CABA) en el 2017 y se encuentran trabajando en un empleo competitivo con apoyo hace 6 meses o más. (N=20)

Grado de comodidad o ansiedad con el supervisor	FA	FR	F%	FACUM%
4	2	0,1	10	10
3	17	0,85	85	95
2	1	0,05	5	100
1	0	0	0	100
0	0	0	0	100
TOTAL	20	1	100	

Tabla 3: Tabla de frecuencias correspondiente a la sub-variable Relación apropiada con el supervisor del PPL INICIAL para los jóvenes con discapacidad intelectual (20-35 años de edad) que pertenecen al Instituto Cuarela (CABA) en el 2017 y se encuentran trabajando en un empleo competitivo con apoyo hace 6 meses o más. (N=20)

Relación apropiada con el supervisor	FA	FR	F%	FACUM%
4	0	0	0	0
3	3	0,15	15	15
2	14	0,7	70	85
1	3	0,15	15	100
0	0	0	0	100
TOTAL	20	1	100	

Tabla 4: Tabla de frecuencias correspondiente a la sub-variable Relación apropiada con el supervisor del PPL ACTUAL para los jóvenes con discapacidad intelectual (20-35 años de edad) que pertenecen al Instituto Cuarela (CABA) en el 2017 y se encuentran trabajando en un empleo competitivo con apoyo hace 6 meses o más. (N=20)

Relación apropiada con el supervisor	FA	FR	F%	FACUM%
4	3	0,15	15	15
3	12	0,6	60	75
2	5	0,25	25	100
1	0	0	0	100
0	0	0	0	100
TOTAL	20	1	100	

Tabla 5: Tabla de frecuencias correspondiente a la sub-variable Trabajo en equipo del PPL INICIAL para los jóvenes con discapacidad intelectual (20-35 años de edad) que pertenecen al Instituto Acuarela (CABA) en el 2017 y se encuentran trabajando en un empleo competitivo con apoyo hace 6 meses o más. (N=20)

Trabajo en equipo	FA	FR	F%	FACUM%
4	1	0,05	5	5
3	3	0,15	15	20
2	8	0,4	40	60
1	8	0,4	40	100
0	0	0	0	100
TOTAL	20	1	100	

Tabla 6: Tabla de frecuencias correspondiente a la sub-variable Trabajo en equipo del PPL ACTUAL para los jóvenes con discapacidad intelectual (20-35 años de edad) que pertenecen al Instituto Acuarela (CABA) en el 2017 y se encuentran trabajando en un empleo competitivo con apoyo hace 6 meses o más. (N=20)

Trabajo en equipo	FA	FR	F%	FACUM%
4	4	0,2	20	20
3	9	0,45	45	65
2	7	0,35	35	100
1	0	0	0	100
0	0	0	0	100
TOTAL	20	1	100	

Tabla 7: Tabla de frecuencias correspondiente a la sub-variable Habilidad para socializar con los compañeros de trabajo del PPL INICIAL para los jóvenes con discapacidad intelectual (20-35 años de edad) que pertenecen al Instituto Acuarela (CABA) en el 2017 y se encuentran trabajando en un empleo competitivo con apoyo hace 6 meses o más. (N=20)

Habilidad para socializar con los compañeros de trabajo	FA	FR	F%	FACUM%
4	1	0,05	5	5
3	1	0,05	5	10
2	7	0,35	35	45
1	11	0,55	55	100
0	0	0	0	100
TOTAL	20	1	100	

Tabla 8: Tabla de frecuencias correspondiente a la sub-variable Habilidad para socializar con los compañeros de trabajo del PPL ACTUAL para los jóvenes con discapacidad intelectual (20-35 años de edad) que pertenecen al Instituto Acuarela (CABA) en el 2017 y se encuentran trabajando en un empleo competitivo con apoyo hace 6 meses o más. (N=20)

Habilidad para socializar con los compañeros de trabajo	FA	FR	F%	FACUM%
4	2	0,1	10	10
3	11	0,55	55	65
2	6	0,3	30	95
1	1	0,05	5	100
0	0	0	0	100
TOTAL	20	1	100	

Tabla 9: Tabla de frecuencias correspondiente a la sub-variable Destreza social comunicativa del PPL INICIAL para los jóvenes con discapacidad intelectual (20-35 años de edad) que pertenecen al Instituto Acuarela (CABA) en el 2017 y se encuentran trabajando en un empleo competitivo con apoyo hace 6 meses o más. (N=20)

Destreza social comunicativa	FA	FR	F%	FACUM%
4	0	0	0	0
3	2	0,1	10	10
2	12	0,6	60	70
1	6	0,3	30	100
0	0	0	0	100
TOTAL	20	1	100	

Tabla 10: Tabla de frecuencias correspondiente a la sub-variable Destreza social comunicativa del PPL ACTUAL para los jóvenes con discapacidad intelectual (20-35 años de edad) que pertenecen al Instituto Acuarela (CABA) en el 2017 y se encuentran trabajando en un empleo competitivo con apoyo hace 6 meses o más. (N=20)

Destreza social comunicativa	FA	FR	F%	FACUM%
4	3	0,15	15	15
3	13	0,65	65	80
2	4	0,2	20	100
1	0	0	0	100
0	0	0	0	100
TOTAL	20	1	100	

Para resolver el **objetivo específico II**: “Identificar de qué manera la inserción laboral dentro del mercado competitivo con apoyo, favorece el desarrollo de las relaciones interpersonales en jóvenes (20-35 años) con discapacidad intelectual, en el Instituto Acuarela (CABA) en el 2017”. Se realizaron tablas de contingencia que permitieron obtener el entrecruzamiento y por ende el análisis de las sub-variables “Grado de comodidad o ansiedad con el supervisor”, “Relación apropiada con el supervisor” y “Habilidad para socializar con los compañeros de trabajo” de los casos evaluados en

ambos tiempos, el inicial y el actual. Los resultados quedaron representados a través de gráficos de barras.

Tabla 11: Tabla de contingencia (1) correspondiente a la relación existente entre las variables de la evaluación Perfil de Personalidad Laboral (INICIAL Y ACTUAL) con la sub-variable perteneciente al evaluación “Relación apropiada con el supervisor”, de los jóvenes con discapacidad intelectual (20-35 años de edad) que pertenecen al Instituto Cuarela (CABA) en el 2017 y se encuentran trabajando en un empleo competitivo con apoyo hace 6 meses o más. (N=20)

Perfil de Personalidad Laboral		Relación apropiada con el supervisor					Total
		FD	DA	DI	CP	NO	
INICIAL	F abs	0	4	13	3	0	20
	%	0%	20%	65%	15%	0%	100%
ACTUAL	f abs	3	12	5	0	0	20
	%	15%	60%	25%	0%	0%	100%
Total	F abs	3	16	18	3	0	40
	%	8%	40%	45%	8%	0%	100%

Tabla 12: Tabla de contingencia (2) correspondiente a la relación existente entre las variables de la evaluación Perfil de Personalidad Laboral (INICIAL Y ACTUAL) con la sub-variable perteneciente al evaluación “Habilidad para socializar con los compañeros de trabajo”, de los jóvenes con discapacidad intelectual (20-35 años de edad) que pertenecen al Instituto Cuarela (CABA) en el 2017 y se encuentran trabajando en un empleo competitivo con apoyo hace 6 meses o más. (N=20)

Perfil de Personalidad Laboral		Habilidad para socializar con los compañeros de trabajo					Total
		FD	DA	DI	CP	NO	
INICIAL	F abs	1	7	1	11	0	20
	%	5%	35%	5%	55%	0%	100%
ACTUAL	F abs	2	11	6	1	0	20
	%	10%	55%	30%	5%	0%	100%
Total	F abs	3	18	7	12	0	40
	%	8%	45%	18%	30%	0%	100%

Tabla 13: Tabla de contingencia (3) correspondiente a la relación existente entre las variables de la evaluación Perfil de Personalidad Laboral (INICIAL Y ACTUAL) con la sub-variable perteneciente al evaluación “Grado de comodidad o ansiedad con el supervisor”, de los jóvenes con discapacidad intelectual (20-35 años de edad) que pertenecen al Instituto Acuarela (CABA) en el 2017 y se encuentran trabajando en un empleo competitivo con apoyo hace 6 meses o más. (N=20)

Perfil de Personalidad Laboral		Grado de comodidad o ansiedad con el supervisor					
		FD	DA	DI	CP	NO	Total
INICIAL	F abs	1	6	8	5	0	20
	%	5%	30%	40%	25%	0%	100%
ACTUAL	Fabs	2	17	1	0	0	20
	%	10%	85%	5%	0%	0%	100%
Total	F abs	3	23	9	5	0	40
	%	8%	58%	23%	13%	0%	100%

Para resolver el **objetivo específico III** “Identificar de qué manera la inserción laboral dentro del mercado competitivo con apoyo, favorece el desarrollo de las relaciones interpersonales en jóvenes (20-35 años) con discapacidad intelectual, en el Instituto Acuarela (CABA) en el 2017.” Se realizaron tablas de contingencia que permitieron obtener el entrecruzamiento y por ende el análisis de las sub-variables “Trabajo en Equipo” y “Destreza social comunicativa” de los casos evaluados en ambos tiempos, el inicial y el actual. Los resultados quedaron representados a través de gráficos de barras.

Tabla 14: Tabla de contingencia (4) correspondiente a la relación existente entre las variables de la evaluación Perfil de Personalidad Laboral (INICIAL Y ACTUAL) con la sub-variable perteneciente al evaluación “Destreza Social Comunicativa”, de los jóvenes con discapacidad intelectual (20-35 años de edad) que pertenecen al Instituto Acuarela (CABA) en el 2017 y se encuentran trabajando en un empleo competitivo con apoyo hace 6 meses o más. (N=20)

Perfil de Personalidad Laboral		Destreza Social Comunicativa					
		FD	DA	DI	CP	NO	Total
INICIAL	Núm	0	2	12	6	0	20
	%	0%	10%	60%	30%	0%	100%
ACTUAL	Núm	3	13	4	0	0	20
	%	15%	65%	20%	0%	0%	100%
Total	Núm	3	15	16	6	0	40
	%	8%	38%	40%	15%	0%	100%

Tabla 15: Tabla de contingencia (5) correspondiente a la relación existente entre las variables de la evaluación Perfil de Personalidad Laboral (INICIAL Y ACTUAL) con la sub-variable perteneciente al evaluación “Trabajo en equipo”, de los jóvenes con discapacidad intelectual (20-35 años de edad) que pertenecen al Instituto Acuarela (CABA) en el 2017 y se encuentran trabajando en un empleo competitivo con apoyo hace 6 meses o más. (N=20)

Perfil de Personalidad Laboral		Trabajo en Equipo					Total
		FD	DA	DI	CP	NO	
INICIAL	Núm	1	3	8	8	0	20
	%	5%	15%	40%	40%	0%	100%
ACTUAL	Núm	4	9	7	0	0	20
	%	20%	45%	35%	0%	0%	100%
Total	Núm	5	12	15	8	0	40
	%	13%	30%	38%	20%	0%	100%

Por último, para realizar el análisis de los datos de las variables suficientes se recopiló la información a través de la historia académica de los jóvenes con discapacidad intelectual entre 20 y 35 años de edad que pertenecen al Instituto Acuarela (CABA) en el 2017 y se encuentran trabajando en un empleo competitivo con apoyo hace 6 meses o más. A continuación se adjuntan los cuadros correspondientes al análisis de datos de dichas variables: sexo, formación previa, edad y tiempo de desempeño en el cargo laboral asignado.

Para las variables sexo y formación previa se confeccionaron las tablas de frecuencias correspondientes y quedaron representadas en gráficos de torta, ya que son variables dicotómicas y es a través de los cuales se pueden visualizar fácilmente las frecuencias encontradas. A su vez, los resultados de las tablas de frecuencias de las variables edad y tiempo de desempeño en el cargo laboral asignado quedaron representados a través de un gráfico de barras, uno para cada una de dichas variables, a través de los cuales se pueden visualizar fácilmente las frecuencias encontradas.

Sexo

Tabla 16: Tabla de frecuencias correspondiente a la variable “Sexo” de los jóvenes con discapacidad intelectual (20-35 años de edad) que pertenecen al Instituto Acuarela (CABA) en el 2017 y se encuentran trabajando en un empleo competitivo con apoyo hace 6 meses o más. (N=20)

Sexo	FA	FR	F%
F	8	0,4	40%
M	12	0,60	60%
TOTAL	20	1	100%

Edad

Tabla 17: Tabla de frecuencias correspondiente a la variable “Edad” de los jóvenes con discapacidad intelectual (20-35 años de edad) que pertenecen al Instituto Acuarela (CABA) en el 2017 y se encuentran trabajando en un empleo competitivo con apoyo hace 6 meses o más. (N=20)

Edad	FA	FR	F%	FACUM%
20-23	1	0,05	5	5
24-27	6	0,3	30	35
28-31	9	0,45	45	80
32-35	4	0,2	20	100
TOTAL	20	1	100	

Tiempo de desempeño en el cargo laboral asignado

Tabla 18: Tabla de frecuencias correspondiente a la variable “Tiempo de desempeño en el cargo laboral asignado (en años)” para los jóvenes con discapacidad intelectual (20-35 años de edad) que pertenecen al Instituto Acuarela (CABA) en el 2017 y se encuentran trabajando en un empleo competitivo con apoyo hace 6 meses o más. (N=20)

Tiempo de desempeño en el cargo laboral asignado	FA	FR	F%	FACUM%
0-1	5	0,25	25%	25%
2-3	5	0,25	25%	50%
4-5	4	0,2	20%	70%
6-7	0	0	0%	70%
8-9	3	0,15	15%	85%
10-11	3	0,15	15%	100%
TOTAL	20	1	100%	

Formación Previa

Tabla 19: Tabla de frecuencias correspondiente a la variable “Formación previa (Educación común y Educación especial)” para los jóvenes con discapacidad intelectual (20-35 años de edad) que pertenecen al Instituto Cuarela (CABA) en el 2017 y se encuentran trabajando en un empleo competitivo con apoyo hace 6 meses o más. (N=20)

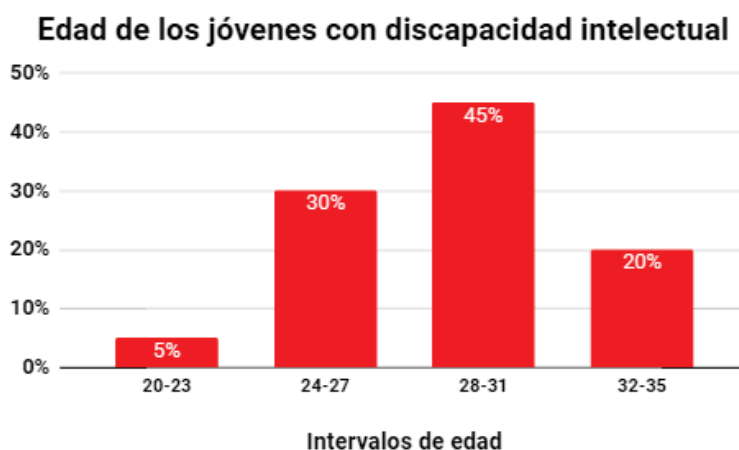
Formación previa	FA	FR	F%	FACUM%
EC	8	0,4	40%	40%
EE	12	0,6	60%	100%
TOTAL	20	1	100%	100%

Resultados

La muestra seleccionada por el equipo de investigación está compuesta por un total de 20 jóvenes que, como requisito excluyente deben tener discapacidad intelectual y entre 20 y 35 años de edad, pertenecer al Instituto Cuarela (CABA) en el 2017 y por último estar trabajando hace 6 meses o más en un empleo competitivo con apoyo.

A continuación, se describe mediante gráficos los resultados de la presente investigación.

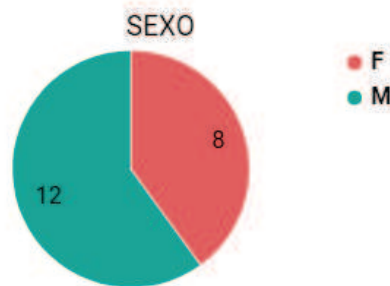
Gráfico 1: Frecuencias porcentuales para la variable Edad de los jóvenes con discapacidad intelectual entre 20 a 35 años de edad que pertenecen al Instituto Cuarela (CABA) en el 2017 y se encuentran trabajando en un empleo competitivo con apoyo hace 6 meses o más. (N=20)



Como se puede apreciar en el gráfico la mayor cantidad de jóvenes con discapacidad intelectual de la muestra evaluada tienen entre 28-31 años, y estos representan el 45%,

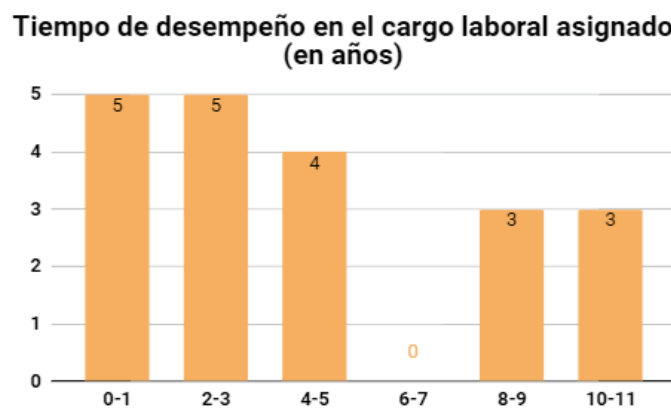
el 30% a su vez tienen entre 24-27 años, el 20% tienen entre 32-35 años, y por último los que representan el 5% de los casos de la muestra, es decir la menor cantidad, tienen entre 20-23 años.

Gráfico 2: Frecuencias absolutas para la variable Sexo de los jóvenes con discapacidad intelectual entre 20 a 35 años de edad que pertenecen al Instituto Cuarela (CABA) en el 2017 y se encuentran trabajando en un empleo competitivo con apoyo hace 6 meses o más. (N=20)



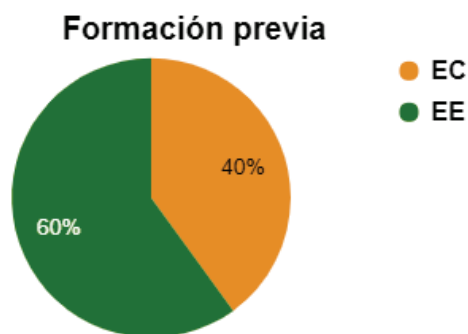
Teniendo en cuenta el sexo de los jóvenes evaluados, se observa que 12 de los casos son del sexo masculino y 8 de los mismos son correspondientes al sexo femenino. Si bien, como se dilucida en el gráfico 2, hay predominancia de hombres en el total de los jóvenes evaluados, no se observa una diferencia semejante entre ambos sexos.

Gráfico 3: Frecuencias absolutas para el Tiempo de desempeño en el cargo laboral (en años) de los jóvenes con discapacidad intelectual entre 20 a 35 años de edad que pertenecen al Instituto Cuarela (CABA) en el 2017 y se encuentran trabajando en un empleo competitivo con apoyo hace 6 meses o más. (N=20)



En el gráfico 3 se observa la misma cantidad de casos en los intervalos entre 0-1 y 2-3 años de desempeño laboral, siendo esta de 5 jóvenes en cada uno. De igual manera que ocurre en los intervalos entre 8-9 y 10-11 años de desempeño, siendo en ellos 3 la cantidad de casos. Se observa del intervalo de 4-5 años de trabajo 4 la cantidad de casos, y por último no se observan casos con un desempeño laboral de 6-7 años.

Gráfico 4: Frecuencias porcentuales para la variable Formación previa de los jóvenes con discapacidad intelectual entre 20 a 35 años de edad que pertenecen al Instituto Acuarela (CABA) en el 2017 y se encuentran trabajando en un empleo competitivo con apoyo hace 6 meses o más. (N=20)



Como se observa en el gráfico, el 60 % de la muestra presenta educación especial y el 40% presenta educación común.

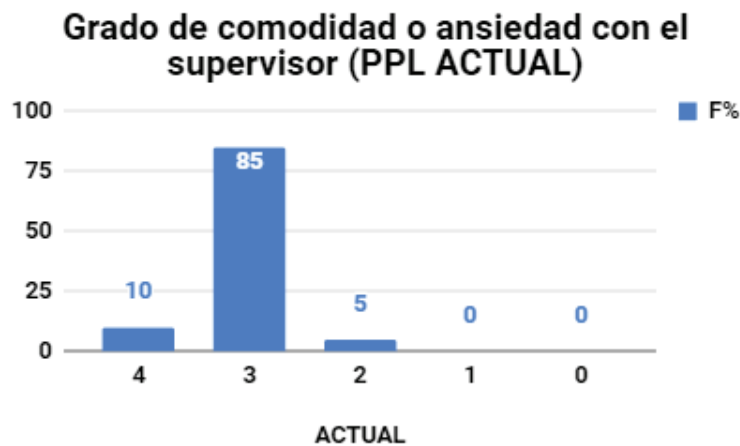
En cuanto al **objetivo específico I**: “Indagar cómo varían las relaciones interpersonales de jóvenes (20-35 años) con discapacidad intelectual dentro del mercado laboral competitivo con apoyo, en el Instituto Acuarela (CABA) en el 2017” se confeccionaron los correspondientes gráficos de las tablas expuestas anteriormente para realizar su análisis.

Gráfico 4: Frecuencias porcentuales para el Grado de comodidad o ansiedad con el supervisor (PPL INICIAL) de los jóvenes con discapacidad intelectual entre 20 a 35 años de edad que pertenecen al Instituto Acuarela (CABA) en el 2017 y se encuentran trabajando en un empleo competitivo con apoyo hace 6 meses o más. (N=20)



Como se observa en el gráfico 4, no hubieron casos que tengan inicialmente “0” de puntaje y solo un 5% obtuvo el puntaje más alto “4”, el 25% obtuvo un puntaje de “1”, el 30% obtuvo un puntaje de “3” el cual es el segundo más alto y con el 40%, la mayoría de los casos, tuvieron el puntaje “2”, el del medio de la escala de puntuación.

Gráfico 5: Frecuencias porcentuales para el Grado de comodidad o ansiedad con el supervisor (PPL ACTUAL) de los jóvenes con discapacidad intelectual entre 20 a 35 años de edad que pertenecen al Instituto Cuarela (CABA) en el 2017 y se encuentran trabajando en un empleo competitivo con apoyo hace 6 meses o más. (N=20)



El gráfico 5 el cual representa el puntaje actual, connota el acentuado porcentaje en número de casos que obtuvieron el puntaje “3”, representando el 85%, seguido el 10% con el puntaje “4” y por último un 5% refiriéndose al puntaje “2”, de los puntajes “1” y “0” no se observan casos.

Gráfico 6: Frecuencias porcentuales para Relación apropiada con el supervisor (PPL INICIAL) de los jóvenes con discapacidad intelectual entre 20 a 35 años de edad que pertenecen al Instituto Cuarela (CABA) en el 2017 y se encuentran trabajando en un empleo competitivo con apoyo hace 6 meses o más. (N=20)



En el gráfico 6 se observa que la mayor cantidad de casos obtuvo un puntaje inicial de “2” representando el 70%, luego con la misma cantidad de casos obtuvo un 15% para los puntajes “1” y “3”. No se observaron casos para los puntajes “0” y “4”.

Gráfico 6: Frecuencias porcentuales para Relación apropiada con el supervisor (PPL ACTUAL) de los jóvenes con discapacidad intelectual entre 20 a 35 años de edad que pertenecen al Instituto Acquarela (CABA) en el 2017 y se encuentran trabajando en un empleo competitivo con apoyo hace 6 meses o más. (N=20)



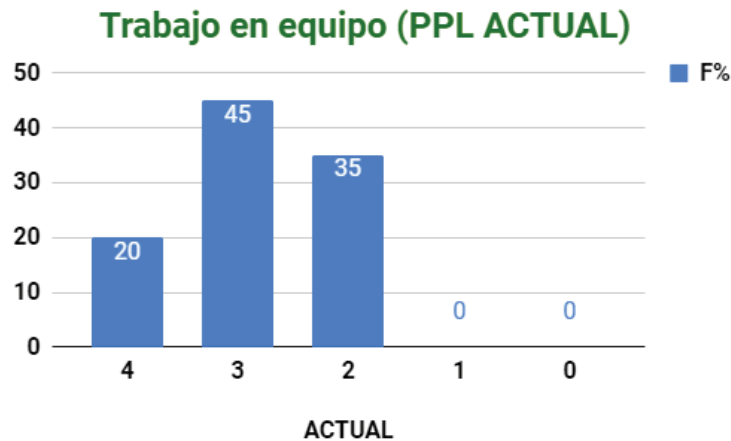
En el gráfico 7 se observa un incremento en el número de casos que obtuvo puntaje “3” en la evaluación actual del Perfil de Personalidad Laboral, representando el 60%. Un 25% obtuvo “2” y el 15% el puntaje “4”, no hay casos para los puntajes “1” y “0”.

Gráfico 8: Frecuencias porcentuales para Trabajo en equipo (PPL INICIAL) de los jóvenes con discapacidad intelectual entre 20 a 35 años de edad que pertenecen al Instituto Acquarela (CABA) en el 2017 y se encuentran trabajando en un empleo competitivo con apoyo hace 6 meses o más. (N=20)



En el gráfico 8 de trabajo en equipo de la evaluación inicial del Perfil de Personalidad Laboral, se observa que un 40% de los casos tienen “2” de puntaje, al igual que el “1” que representa otro 40% de la muestra, a su vez va disminuyendo el porcentaje al incrementar el puntaje, “3” con el 15% de los casos y un 5% con “4” de puntaje.

Gráfico 9: Frecuencias porcentuales para Trabajo en equipo (PPL ACTUAL) de los jóvenes con discapacidad intelectual entre 20 a 35 años de edad que pertenecen al Instituto Acuarela (CABA) en el 2017 y se encuentran trabajando en un empleo competitivo con apoyo hace 6 meses o más. (N=20)



En el gráfico 9 de trabajo en equipo de la evaluación actual del Perfil de Personalidad Laboral, se observa que el 65% de los casos obtuvieron entre los puntajes más altos de la evaluación, de ese porcentaje el 35% tuvo ”3” y el 20% tuvo “4” de puntaje. Sólo el 35% tuvo “2” como puntaje, siendo de 0% los puntajes “1” y “0”.

Gráfico 10: Frecuencias porcentuales para Habilidad para socializar con los compañeros de trabajo (PPL INICIAL) de los jóvenes con discapacidad intelectual entre 20 a 35 años de edad que pertenecen al Instituto Acuarela (CABA) en el 2017 y se encuentran trabajando en un empleo competitivo con apoyo hace 6 meses o más. (N=20)



En el gráfico 10 se observa el mayor porcentaje de número de casos que obtuvieron “1” como puntaje inicial de la evaluación del PPL, representando el 55%. El porcentaje va descendiendo una vez que incrementa el puntaje, siendo el 35% con “2”, 5% con “3” y 5% con “4”. No se observan casos que hayan obtenido “0” como puntaje.

Gráfico 11: Frecuencias porcentuales para Habilidad para socializar con los compañeros de trabajo (PPL ACTUAL) de los jóvenes con discapacidad intelectual entre 20 a 35 años de edad que pertenecen al Instituto Acuarela (CABA) en el 2017 y se encuentran trabajando en un empleo competitivo con apoyo hace 6 meses o más. (N=20)



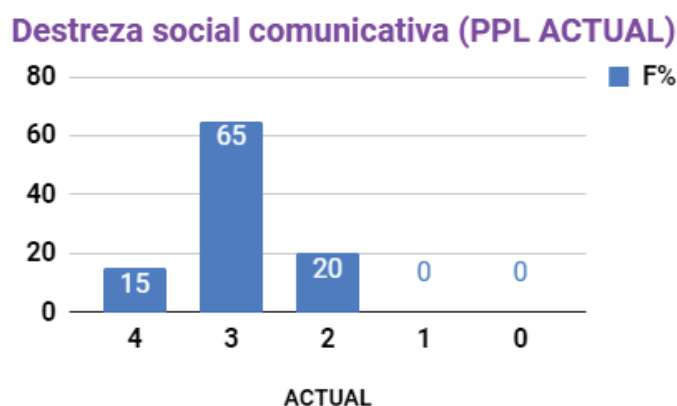
En el gráfico 11 se observa que el mayor porcentaje de número de casos obtuvo el 55% con “3” de puntaje en la evaluación actual del PPL. El 30% representa el puntaje “2”, 10% el “4”, el 5% el “1” y no se observan casos en el puntaje 0.

Gráfico 12: Frecuencias porcentuales para Destreza social comunicativa (PPL INICIAL) de los jóvenes con discapacidad intelectual entre 20 a 35 años de edad que pertenecen al Instituto Acuarela (CABA) en el 2017 y se encuentran trabajando en un empleo competitivo con apoyo hace 6 meses o más. (N=20)



En el gráfico 12 se observa que el mayor porcentaje de número de casos obtuvo de puntaje inicial “2” representando el 60%, luego el 30% con puntaje de “1”, seguido el 10% con “3”, y 0% los puntajes “0” y “4”.

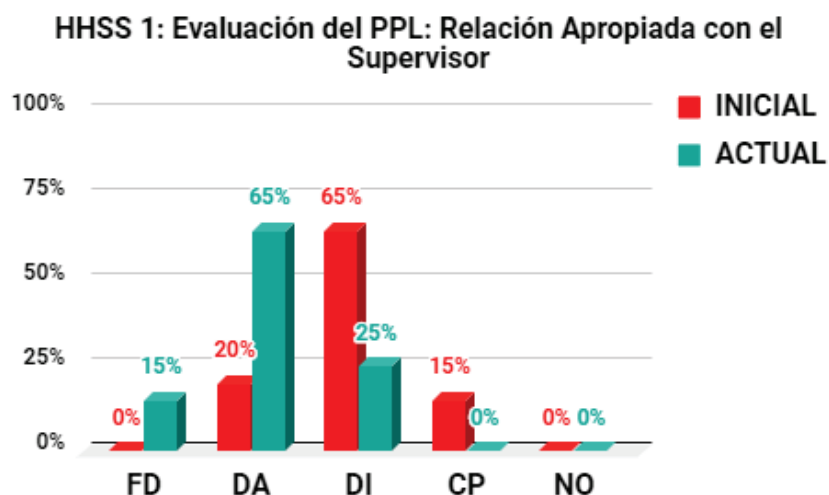
Gráfico 13: Frecuencias porcentuales para Destreza social comunicativa (PPL ACTUAL) de los jóvenes con discapacidad intelectual entre 20 a 35 años de edad que pertenecen al Instituto Acuarela (CABA) en el 2017 y se encuentran trabajando en un empleo competitivo con apoyo hace 6 meses o más. (N=20)



En el gráfico 13 se observa que el mayor porcentaje de número de casos obtuvo de puntaje actual de “3” representando el 65%, luego el 20% con puntaje “2”, seguido el 15% con “4”, y 0% los puntajes “0” y “1”.

En cuanto al **objetivo específico II**: “Identificar de qué manera la inserción laboral dentro del mercado competitivo con apoyo, favorece el desarrollo de las relaciones interpersonales en jóvenes (20-35 años) con discapacidad intelectual, en el Instituto Acuarela (CABA) en el 2017”. Se confeccionaron los correspondientes gráficos de las tablas de contingencia expuestas anteriormente para realizar su análisis.

Gráfico 14: Gráfico de contingencia (1) Relación apropiada con el supervisor entre el PPL INICIAL y el PPL ACTUAL de los jóvenes con discapacidad intelectual entre 20 a 35 años de edad que pertenecen al Instituto Acuarela (CABA) en el 2017 y se encuentran trabajando en un empleo competitivo con apoyo hace 6 meses o más. (N=20)



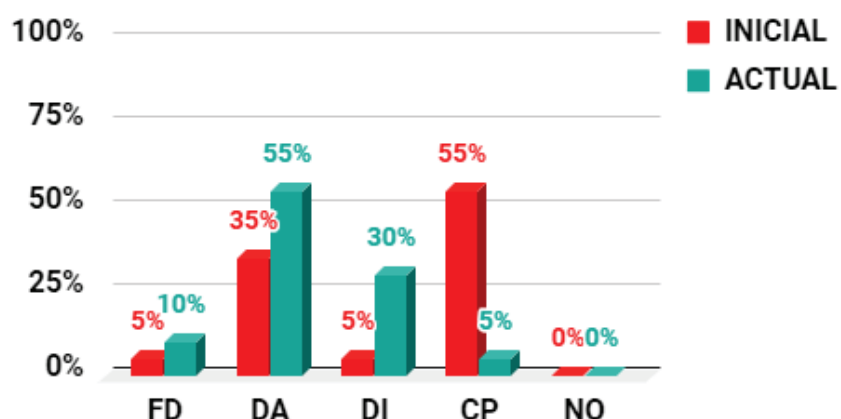
Al analizar el gráfico que refleja la tabla de contingencia N° 1, donde se encuentra la relación existente entre el perfil laboral inicial y el perfil laboral actual, con respecto a la variable “relación apropiada con el supervisor” se obtiene la siguiente información:

Del total de los jóvenes de la muestra (20); en el ppl inicial no se encuentran jóvenes que presenten fortaleza definitiva, mientras que en el actual el 15% (3) de la muestra si presentan. Con respecto al desempeño adecuado se observa un 20% (4) en el ppl inicial y un 60% (12) en el ppl actual. A su vez, se pudo observar que el 65% (13) presentó un desempeño inconsistente, y en el ppl actual un 25 % (5). Un 15% (3), en el ppl inicial presentó comportamiento problema, mientras que en el actual, no se encontraron jóvenes que presenten alguno del mismo.

En esta aproximación de la relación existente entre el perfil laboral inicial y el perfil laboral actual de la variable: “Relación apropiada con el supervisor” se pudo observar un aumento significativo de los jóvenes en los indicadores de fortaleza definitiva y desempeño adecuado, y una disminución en el desempeño inconsistente y comportamiento problema.

Gráfico 15: Gráfico de contingencia (2) Relación de la variable habilidad para socializar con los compañeros de trabajo entre el PPL INICIAL y el PPL ACTUAL de los jóvenes con discapacidad intelectual entre 20 a 35 años de edad que pertenecen al Instituto Acuarela (CABA) en el 2017 y se encuentran trabajando en un empleo competitivo con apoyo hace 6 meses o más. (N=20)

HHSS 2: Evaluación del PPL: Habilidad para socializar con los compañeros de trabajo

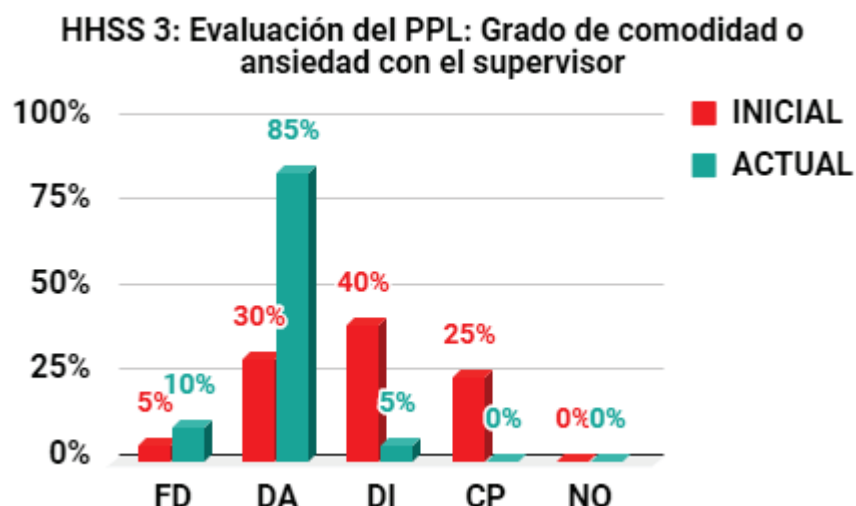


Al analizar el gráfico que refleja la tabla de contingencia N° 2, donde se encuentra la relación existente entre el perfil laboral inicial y el perfil laboral actual, con respecto a la variable “Habilidad para socializar con los compañeros” se obtiene la siguiente información:

Del total de los jóvenes de la muestra (20); en el ppl inicial se encuentran el 5% (1) de jóvenes que presenten fortaleza definitiva, mientras que en el actual el 10% (2) presentan. Con respecto al desempeño adecuado se observa un 35% (7) en el ppl inicial y un 55% (11) en el ppl actual. A su vez, se pudo observar que el 5% (1) presentó un desempeño inconsistente, y en el ppl actual un 30% (6). Un 55% (11), en el ppl inicial presentó comportamiento problema, mientras que en el actual, se encontró un 5% (1) de jóvenes que presenten.

En esta aproximación de la relación existente entre el perfil laboral inicial y el perfil laboral actual de la variable: “Habilidad para socializar con los compañeros” se pudo observar un aumento de los jóvenes en los indicadores de fortaleza definitiva, desempeño adecuado y en el desempeño inconsistente y una disminución en el comportamiento problema.

Gráfico 16: Gráfico de contingencia (3) Relación de la variable grado de comodidad o ansiedad con el supervisor entre el PPL INICIAL Y EL PPL ACTUAL de los jóvenes con discapacidad intelectual entre 20 a 35 años de edad que pertenecen al Instituto Acuarela (CABA) en el 2017 y se encuentran trabajando en un empleo competitivo con apoyo hace 6 meses o más. (N=20)



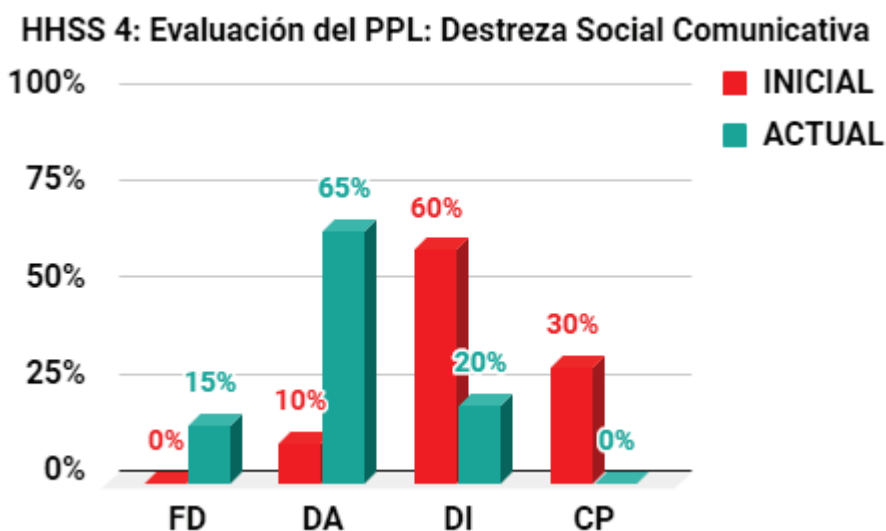
Al analizar el gráfico que refleja la tabla de contingencia N° 3, donde se encuentra la relación existente entre el perfil laboral inicial y el perfil laboral actual, con respecto a la variable “Grado de comodidad o ansiedad con el supervisor” se obtiene la siguiente información:

Del total de los jóvenes de la muestra (20); en el ppl inicial se encuentran el 5% (1) de jóvenes que presenten fortaleza definitiva, mientras que en el actual el 10% (2) presentan. Con respecto al desempeño adecuado se observa un 30% (6) en el ppl inicial y un 85% (17) en el ppl actual. A su vez, se pudo observar que el 40% (8) presentó un desempeño inconsistente, y en el ppl actual un 5%(1). Un 25% (5), en el ppl inicial presentó comportamiento problema, mientras que en el actual, no se encontraron jóvenes que presenten el mismo de alguno.

En esta aproximación de la relación existente entre el perfil laboral inicial y el perfil laboral actual de la variable: “Grado de comodidad o ansiedad con el supervisor” se pudo observar un aumento de los jóvenes en los indicadores de fortaleza definitiva y desempeño adecuado y una notable disminución en el desempeño inconsistente y en el comportamiento problema.

En cuanto al **objetivo específico III** “Identificar de qué manera la inserción laboral dentro del mercado competitivo con apoyo, favorece el desarrollo de las relaciones interpersonales en jóvenes (20-35 años) con discapacidad intelectual, en el Instituto Acuarela (CABA) en el 2017”. Se confeccionaron los correspondientes gráficos de las tablas de contingencia expuestas anteriormente para realizar su análisis.

Gráfico 17: Gráfico de contingencia (4) Relación de la variable destreza social comunicativa entre el PPL INICIAL y el PPL ACTUAL de los jóvenes con discapacidad intelectual entre 20 a 35 años de edad que pertenecen al Instituto Acuarela (CABA) en el 2017 y se encuentran trabajando en un empleo competitivo con apoyo hace 6 meses o más. (N=20)

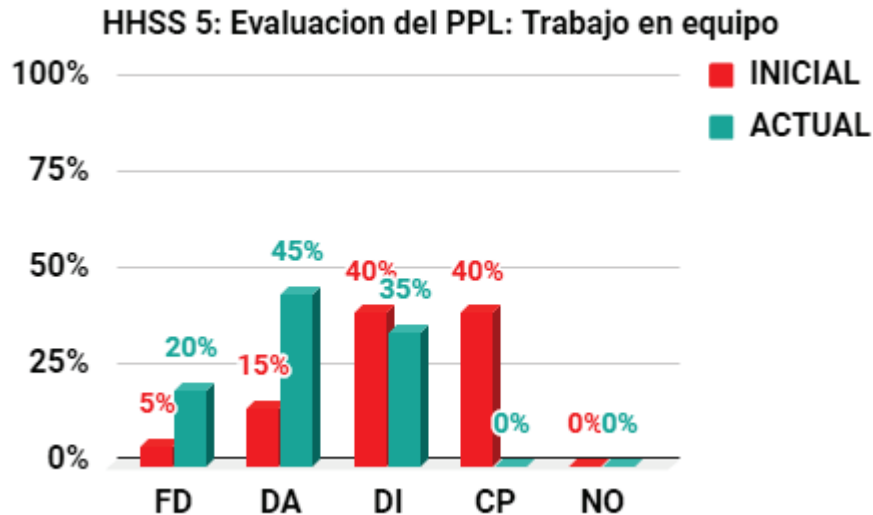


Al analizar el gráfico que refleja la tabla de contingencia N° 4, donde se encuentra la relación existente entre el perfil laboral inicial y el perfil laboral actual, con respecto a la variable “destreza social comunicativa” se obtiene la siguiente información:

Del total de los jóvenes de la muestra (20); en el ppl inicial no se encuentran jóvenes que presenten fortaleza definitiva, mientras que en el actual el 15% (3) de la muestra si presentan. Con respecto al desempeño adecuado se observa un 10% (2) en el ppl inicial y un 65% (13) en el ppl actual. A su vez, se pudo observar que el 60% (12) presentó un desempeño inconsistente, y en el ppl actual un 20% (4). Un 30% (6), en el ppl inicial presentó comportamiento problema, mientras que en el actual, no se encontraron jóvenes que presenten alguno del mismo.

En esta aproximación de la relación existente entre el perfil laboral inicial y el perfil laboral actual de la variable: “destreza social comunicativa” se pudo observar un aumento de los jóvenes en los indicadores de fortaleza definitiva y desempeño adecuado, y una disminución en el desempeño inconsistente y comportamiento problema.

Gráfico 18: Gráfico de contingencia (5) Relación de la variable Trabajo en equipo entre el PP INICIAL y el PPL ACTUAL de los jóvenes con discapacidad intelectual entre 20 a 35 años de edad que pertenecen al Instituto Acuarela (CABA) en el 2017 y se encuentran trabajando en un empleo competitivo con apoyo hace 6 meses o más. (N=20)



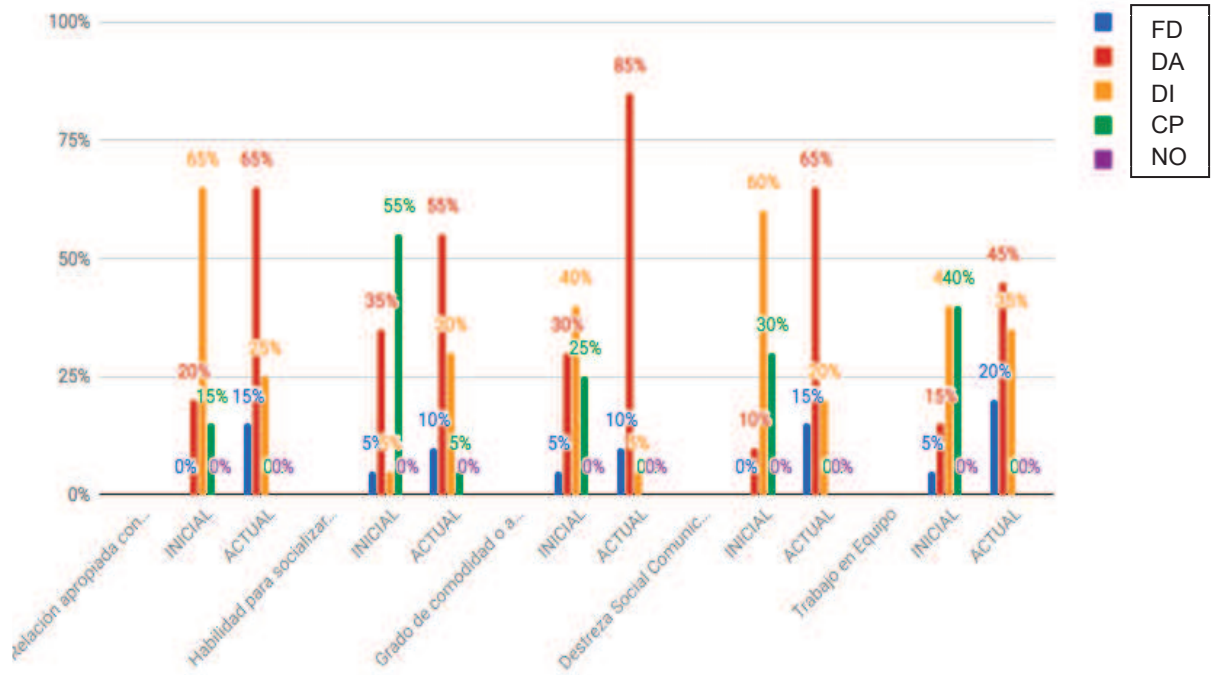
Al analizar el gráfico que refleja la tabla de contingencia N° 5, donde se encuentra la relación existente entre el perfil laboral inicial y el perfil laboral actual, con respecto a la variable “trabajo en equipo” se obtiene la siguiente información:

Del total de los jóvenes de la muestra (20); en el ppl inicial se encuentran 5% (1) jóvenes que presenten fortaleza definitiva, mientras que en el actual el 20% (4) de la muestra si presentan. Con respecto al desempeño adecuado se observa un 15% (3) en el ppl inicial y un 45% (9) en el ppl actual. A su vez, se pudo observar que el 40% (8) presentó un desempeño inconsistente, y en el ppl actual un 35% (7). Un 40% (8), en el ppl inicial presentó comportamiento problema, mientras que en el actual, no se encontraron jóvenes que presenten alguno del mismo.

En esta aproximación de la relación existente entre el perfil laboral inicial y el perfil laboral actual de la variable: “Trabajo en equipo” se pudo observar un aumento de los jóvenes en los indicadores de fortaleza definitiva y desempeño adecuado, y una disminución en el desempeño inconsistente y comportamiento problema.

Gráfico 19: Gráfico de las 5 Variables analizadas anteriormente. Relación apropiada con el supervisor, Habilidad para socializar con los compañeros de trabajo, Grado de comodidad o ansiedad con el supervisor, Destreza social comunicativa y Trabajo en equipo, entre el PP INICIAL y el PPL ACTUAL de los jóvenes con discapacidad intelectual entre 20 a 35 años de edad que pertenecen al Instituto Acurela (CABA) en el 2017 y se encuentran trabajando en un empleo competitivo con apoyo hace 6 meses o más. (N=20)

HHSS 6: Evaluación del PPL. Subvariables



Conclusión

Retomando los resultados principales del trabajo en función de los objetivos, hipótesis y pregunta de investigación, y en la articulación con el marco teórico desarrollado, realizamos las siguientes consideraciones.

Nos resulta relevante el cambio positivo de mentalidad dentro de la sociedad en estos últimos años sobre las capacidades de las personas con discapacidades intelectuales. Por ejemplo, cómo a nivel social realizan un aporte positivo en la sociedad al ser integradas en las empresas ordinarias. Por su parte, Caviglia, E., en su publicación expone que en la actualidad el Estado ha adoptado nuevas políticas, para la inserción de personas con discapacidad al empleo y a la ocupación, lo cual le ha permitido a la sociedad concientizar acerca de la importancia de los derechos de las personas, con o sin discapacidad. Por lo tanto creemos que nuestro trabajo de investigación es de gran importancia para fomentar cada vez más la capacidad de todas las personas con discapacidad intelectual a gozar de recibir una formación laboral y de tener un empleo competitivo con el apoyo requerido. Tal y como lo afirman Serra y Bellver (2002) y Serra (2004) citados en Pallisera D. y Ruis B. (2007):

[...] las experiencias de inserción laboral de personas con discapacidad en entornos de trabajo ordinarios mediante ECA demuestra que el colectivo puede realizar de forma eficaz un trabajo en las empresas de la comunidad si cuentan con el apoyo y el seguimiento necesarios [...] (p. 332)

Durante el trabajo de campo, en el Instituto Acuarela, a través del intercambio con los supervisores de los jóvenes evaluados pudimos recolectar información que enriqueció mucho nuestra investigación. Los supervisores afirmaban que los jóvenes en sus respectivos trabajos, establecen nuevas relaciones de amistad con sus compañeros de trabajo. Las mismas se evidencian en la vida cotidiana de los mismos no sólo dentro del ambiente laboral sino también participando de actividades extra-laborales en eventos sociales como cumpleaños, casamientos, salidas a bares y restaurantes. A raíz de dichos relatos pudimos afirmar la consideración que realiza Pellicier (1991) sobre el fin de la inserción laboral en el hombre, exponiendo que: “Es un papel activo en la reconstrucción de nuevos lazos e interacción social apuntado a hacer prevalecer el derecho fundamental de vivir una experiencia humana completa”.

Previo a relatar las conclusiones acerca de los datos obtenidos de nuestra investigación es preciso describir cómo fue nuestra muestra. En primer lugar tomamos 20 jóvenes con discapacidad intelectual, de los cuales predominó el sexo masculino con un 60% y luego el 40% restante representado por el sexo femenino. El predominio de edad es de 28 a 31 años.

A continuación, en cuanto a la variable Tiempo de desempeño en el cargo laboral asignado se observa que el mayor porcentaje de los jóvenes evaluados se encuentran desempeñando el cargo laboral asignado de 1 a 3 años, disminuyendo la cantidad de casos a medida que aumentan la cantidad de años, desde los 4 a los 11 años trabajados.

Se observa que todos los jóvenes han sido formados previamente, ya sea en educación común como en educación especial. Predomina la formación en educación especial representando el 60% de los casos, mientras que el 40% restante educación común.

A raíz del análisis final de los resultados que muestra la comparativa entre la evaluación inicial y la evaluación final, tomando las cinco variables estudiadas, las cuales representan habilidades sociales llegamos a la siguiente conclusión.

Los datos obtenidos demostraron que en las evaluaciones iniciales del PPL hubo un mayor porcentaje de casos que representan los puntajes de los indicadores “desempeño inconsistente” DI, “comportamiento problema” CP y comportamiento no observable “NO”. En cambio, en cuanto a los puntajes más altos “fortaleza definitiva” FD y “desempeño adecuado” DA del porcentaje de casos en el inicio (primeros meses de trabajo) de la inserción laboral, casi no presentaron variación.

En las evaluaciones actuales del PPL de todos los integrantes de la muestra se observó un destacado aumento de los indicadores “fortaleza definitiva” (FD) y “desempeño adecuado” (DA), disminuyendo así los porcentajes al tratarse de los indicadores “desempeño inconsistente” (DI), “comportamiento problema” (CP) y “comportamiento no observable” (NO). Se observan estas notables diferencias en las variables “Relación apropiada con el supervisor” siendo la diferencia del 45%, en el “Grado de comodidad o ansiedad con el supervisor” representando una diferencia del 55% y por último la variable “Destreza social comunicativa” una diferencia del 55%.

Al verse estos significativos cambios a través del tiempo y del desarrollo laboral, nos permite constatar nuestra hipótesis:

“La inserción laboral favorece el desarrollo de las relaciones interpersonales de jóvenes (20-35 años) con discapacidad intelectual que se encuentran insertos dentro del mercado competitivo con apoyo, en el Instituto Acuarela (CABA) en el 2017”.

El objetivo general de la investigación ha sido logrado gracias al Instituto Acuarela ya que nos brindaron el espacio para evaluar a los jóvenes insertos en empleos competitivos hace 6 meses o más, pudiendo luego realizar un análisis exhaustivo de los datos obtenidos.

Por otra parte consideramos que la investigación puede servir de sustento para otras investigaciones aún mayores, de poblaciones más representativas para continuar las investigaciones sobre la temática estudiada. Creemos que el presente trabajo de investigación es una herramienta más para demostrarle a la sociedad la importancia de la inserción laboral de personas con discapacidad; y de esta manera seguir fomentando a que más empresas tengan en cuenta los beneficios que esto genera a nivel social y comunitario e individual de cada joven inserto. Es por ello que sostenemos lo que Crespo (2012) menciona acerca de la relación que mantiene el trabajo y la inserción social:

“Entendemos que a través del trabajo el sujeto satisface sus necesidades materiales y sostiene otras dimensiones de su vida como la social, familiar, el ocio, la educación, entre otras, permitiéndole así progresar y desarrollarse para lograr y sostener su autonomía” (p. 87)

Bibliografía

- Ávila Álvarez, A., Martínez Piédrola, R., Matilla Mora, R., Máximo Bocanegra, M., Méndez Méndez, B., & Talavera Valverde, M. A. (2008). Marco de Trabajo para la práctica de la Terapia Ocupacional: Dominio y proceso. 2da Edición. Traducción: American Occupational Therapy Association.
- Asociación Americana de Terapia Ocupacional (AOTA). Marco de Trabajo para la Práctica de la Terapia Ocupacional: ámbito de competencia y proceso. Traducido al español 2005, pp.1
- Ballesteros, G. G. (2005). *El Trabajo en la identidad y la identidad en el trabajo*. Recuperado el 8 de abril de 2017 en de http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/33116577/La_Identidad_de_l_Trabajo_y_el_Trabajo_de_la_Identidad_Cuadernillos_Universidad_de_Guanajuato.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1492479112&Signature=x%2Fjf%2FqGEtGcUkkFzYIQMtXjbpSU%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DIdentidad_del_Trabajo_y_el_Trabajo_de_la.pdf
- Blanco, J. M. G., y Gutiérrez, R. (1996). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas. *Reis* (pp. 269-293)
- Bolton y Roessier (1986). Manual del Perfil de Personalidad Prelaboral. En la Junta de Castilla y León, Manuales de Trabajo en Centros de Atención a Personas con Discapacidad. España: Universidad de Salamanca. Pág. 239-266. Traducción: Jenaro y Rodríguez, 2000.
- Caballo V. E. (2008). El Entrenamiento en Habilidades Sociales. En Caballo, V. E. y otros. *Manual de Técnicas de Terapia y Modificación de Conducta*. España: Siglo Veintiuno Editores. Pág. 404-410.
- Caviglia E. (09/05/2016) Inserción laboral de personas con discapacidad. Diario El Cronista. Recuperado el 12 de Abril de 2017 en <http://www.cronista.com/fiscal/Insercion-laboral-de-personas-con-discapacidad-20160509-0001.html>
- Christiansen, Charles y Baum, C. Terapia Ocupacional: intervención en el desempeño vital. En *Terapia Ocupacional. Superación de los déficits en el desempeño ocupacional*. Traducción. Cap.1

- Cohen, .H y Natella, .G (1995). Trabajar en salud mental, la desmanicomialización en Río Negro. Las actividades del equipo de Salud Mental. (pp. 79-92 Cap. V). Buenos Aires: Lugar Editorial. Traducción al español.
- Crespo, A .G (2012). Premio ABA 2012. (1° ed., pp. 83 - 112). Buenos Aires. Argentina.
- Cuevas, R. (09/10/2014). Más de cinco millones de personas viven con dificultad o limitación permanente. El mapa de la discapacidad en el país. *Diario Página/12*. Recuperado el 12 de Abril de 2017 en <https://www.pagina12.com.ar/diario/sociedad/3-257133-2014-10-09.html>
- Del Mármol, A. (2008). Discapacidad y derecho al trabajo. Los derechos de las personas con discapacidad. En Eroles, C. y Fiamberti, H. Editorial Universitaria de Buenos Aires. Pág. 159-172.
- Díaz, I. C. y Cisterna, K. (2016). Beneficios de la inclusión: una perspectiva organizacional. En *Experiencias y desafíos sobre Educación Superior Inclusiva*. Centro de Estudios Latinoamericanos de Educación Inclusiva. (pp. 100-117)
- Fernández Quiñones, M. J (2003). *Programa de Habilidades Sociales con Personas con Trastorno Mental Grave en una Unidad de Rehabilitación Psiquiátrica de Media Estancia*. Recuperado el 20 de Mayo de 2017 en <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/2003/1/TFG-L96.pdf>
- Fontana, A. V. (2012) *Desarrollo de habilidades sociales...las AIVD como instrumento facilitador. Intervención grupal desde Terapia Ocupacional*. Recuperado el 20 de Mayo de 2017 en http://www.terapia-ocupacional.com/articulos/Actividades_sociales_discapacidad_intelectual_terapia_ocupacional_marzo2012.shtml
- Fuensanta Hernández (1998). Diseños de investigación experimental. En *Métodos de investigación en psicopedagogía*, de Buendía (pp. 91-117).
- Fundación Iberoamericana Down 21. *Importancia de las relaciones interpersonales*. Recuperado el 18 de mayo de 2017 en <http://www.down21.org/desarrollo-personal/120-relaciones-interpersonales/875-importancia-de-las-relaciones-interpersonales.html>
- Fundación Par (2006). La discapacidad en Argentina. *El trabajo* (pp. 277-297, 1° ed).

Buenos Aires. Argentina.

García, J., & Casanueva, C. (2000). *Prácticas de la gestión empresarial* (pp. 3). Editorial Mc Graw Hill

Griffa, M. C. y Moreno, J. E. (2005). *Claves para una psicología del desarrollo: vida prenatal: etapas de la niñez*. Buenos Aires: Lugar Editorial.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la Investigación. Cuarta Edición*. México: Mc Graw Hill. (pp. 200-250)

Hopkins y Smith (1983). *Los beneficios de la participación ocupacional*. En Willard & Spackman, *Terapia Ocupacional* (10ªed., pp. 191). Editorial Médica Panamericana.

Kielhofner, G. (1998). La Ocupación como Principal actividad de los seres humanos. En Smith. H. *Fundamentos del conocimiento de Terapia Ocupacional* (pp. 137-144). Editorial Médica Panamericana. (Cap. V)

Llorens L., Thorofare, Slack y Usa (1991). Tareas de desempeño y roles en el ciclo vital. En Christiansen, C y Baum, C. *Superación de los déficits en el desempeño ocupacional* (cap. 2). Traducción: T.O. Claudia Batistoni.

Lyons, K. D. *Habilidades de comunicación interacción y factores socioemocionales*. En Willard & Spackman, *Terapia Ocupacional* (10ªed., pp. 417). Editorial Médica Panamericana. (Cap. 25)

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. *Contratación de trabajadores con discapacidad*. Recuperado el 12 de Abril de 2017 en http://www.trabajo.gob.ar/downloads/difusion/100622_ficha-discapacidad.pdf

Noriega Bravo, V. D. L. M., y Pría Barros, M. D. C. (2011). Instrumento para evaluar el clima organizacional en los Grupos de Control de Vectores. *Revista Cubana de Salud Pública*. 37(2), 116-122. Recuperado el 8 de Abril de 2017 en <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v37n2/spu04211.pdf>

Organización Mundial de la Salud (OMS) (2016). Discapacidad y Salud. Recuperado el 1 de Abril de 2017 en <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/>

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*.

(pp. 329-348). Recuperado el 28 de Marzo de 2017 en http://www.revistaeducacion.mec.es/re342_16.html

Pantano, L. (2006). Panorámica de la discapacidad en la Argentina, según algunos datos cuantitativos. *Revista Universitas N° 2. UCA*. Recuperado el 12 de Abril de 2017 en <http://www.santafe.gov.ar/index.php/educacion/content/download/127519/630939/file/Panor+%C3%ADmica%20de%20la%20discapacidad%20en%20la%20Argentina,%20seg+%C2%A6n%20algunos%20datos%20cuantitativos.pdf>

Pérez, Isabel Paula (2001) *Comprender las habilidades sociales en la educación*. Jesús Garanto Alós. FUNDEC.

Pérez Serrano, M. (2008). Inserción laboral de jóvenes con discapacidad. Análisis de las prácticas laborales. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria* (pp. 99-110). Recuperado el 28 de Marzo de 2017 en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=135012674008>

Polonio López, B. Romero Ayuso, D. M. (2008). El proceso terapéutico en pediatría. En B. Polonio López, M.C. Castellanos Ortega, I. Viana Moldes (Comps.) *Terapia Ocupacional en la Infancia. Teoría y Práctica* (pp. 89-103). Buenos Aires: Editorial Médica Panamericana.

Polonio López, B. (2004). *Terapia Ocupacional en discapacitados físicos: Teoría y Práctica*. España: Editorial Médica Panamericana

Prócel Ruiz, Gerardo Ernesto (2012). Importancia de las Relaciones Interpersonales en el ámbito laboral. Recuperado el 18 de mayo de 2017 en <http://urci.espe.edu.ec/wp-content/uploads/2012/09/Conferencia-lunes-10-SEP-12.pdf>

Rojas Russell, M., Tirado Gómez, L. L., Pacheco Domínguez, R. L., Escamilla Santiago, R., & López Cervantes, M. (2011). *El clima laboral en las unidades de hemodiálisis en México: Un estudio transversal*. *Revista Nefrología (Madrid)*, 31(1), 76-83. Recuperado el 8 de Abril de 2017 en <http://scielo.isciii.es/pdf/nefrologia/v31n1/original5.pdf>

Sabino, Carlos. (1992). *El Proceso de Investigación*. Ed. Panapo, Caracas.

Salazar Estrada, J. G., Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodríguez, Y. B. y Cañedo Andalia, R. (2009). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. (20(4): pp. 67-75). Recuperado el 8 de Abril de 2017 en: <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v20n4/aci041009.pdf>

- Samaja, J. (1993). Parte III: "Matrices de Datos: Presupuestos básicos del Método Científico". En *Epistemología y Metodología. Elementos para una teoría de la investigación científica* (págs. 147-199). Colección Temas. EUDEBA.
- Shelley Mulligan. *Terapia Ocupacional en Pediatría, proceso de evaluación*. Editorial: Panamericana, México 2003, pp. 284.
- Sisto, V. (2009). Cambios en el trabajo, identidad e inclusión social en Chile: desafíos para la investigación. En *Universum* (Talca), 24(2), 192-216. Recuperado el 28 de Marzo de 2017 <http://universum.otalca.cl/contenido/index-09-2/sisto.html>
- Stewart Debra, et al. *Modelo Persona-ambiente-ocupación*. En Willard & Spackman, *Terapia Ocupacional* (10ª ed., pp. 229). Editorial Médica Panamericana.
- Tolón, J. G., & Pérez, R. S. (2003). *Terapia ocupacional en psiquiatría. Retraso intelectual*. (pp. 149 -169 Cap. IX). España: Mira Editores.
- Trujillo Rojas, M. A. (2000). *Desempeño Ocupacional*. En *Terapia Ocupacional: conocimiento y práctica en Colombia*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Valencia, L. (2014). *Breve historia de las personas con discapacidad*. Buenos Aires. Recuperado el 2 de Marzo de 2017 en <http://www.rebellion.org>
- Wemeyer, M. L., Buntinx, W. H., Lachapelle, Y., Luckasson, R., Schalock, R. L., & Verdugo Alonso, M. Á. (2008). *El constructo de discapacidad intelectual y su relación con el funcionamiento humano*. Recuperado el 10 de Abril de 2017 en <https://gredos.usal.es/jspui/handle/10366/55871>
- Ynoub, Roxana (2008) *El diseño de la investigación: cuestión de estrategia*. Materia de cátedra. UBA/ UNMdP. (pp. 1-52)

ANEXO 1

**INSTRUMENTO DE MEDICIÓN
PERFIL DE PERSONALIDAD LABORAL (PPL)**

CLIENTE:					
FECHA:					
LUGAR DE TRABAJO:					
ÁREA DE TRABAJO:					
PERIODO DE EVALUACIÓN:					
EVALUADOR:					
ESCALA: 4- Definitiva habilidad para poseer un empleo. 3- Rendimiento adecuado sin una habilidad en particular. 2- Rendimiento inconsistente, potencialmente de tener dificultades laborales. 1- Un área de problema, definitivamente limita la posibilidad de la persona para trabajar. X- No ha habido oportunidad de observar la conducta.					
E-1 ACEPTACIÓN DEL ROL					
1. Suficiente alerta y consciente.	4	3	2	1	X
2. Inicia a tiempo actividades afines al trabajo.	4	3	2	1	X
3. Acepta asignaciones de trabajo e instrucciones del supervisor sin discusión.	4	3	2	1	X
4. Se ajusta a las normas y regulaciones.	4	3	2	1	X
5. Mantiene satisfactoriamente hábitos de higiene personal.	4	3	2	1	X
6. Demuestra buen juicio en el uso de garabatos.	4	3	2	1	X
7. Acude apropiadamente vestido al trabajo.	4	3	2	1	X
8. Expresa placer con los logros.	4	3	2	1	X
9. Demuestra buen juicio en el uso de humor.	4	3	2	1	X
10. Controla su temperamento.	4	3	2	1	X
E-2 HABILIDADES PARA BENEFICIARSE DE LA INSTRUCCIÓN Y CORRECCIÓN					
11. Estudia nuevas asignaciones rápidamente.	4	3	2	1	X
12. Mejora el comportamiento cuando se lo piden	4	3	2	1	X
13. Cambia el método de trabajo cuando el instructor se lo dice.	4	3	2	1	X
14. Mantiene la modificación en el procedimiento del trabajo luego de la corrección	4	3	2	1	X
15. Escucha las correcciones e instrucciones atentamente.	4	3	2	1	X
16. Transfiere las destrezas aprendidas a las nuevas tareas.	4	3	2	1	X
E-3 PERSISTENCIA EN EL TRABAJO					
17. Trabaja constantemente durante el periodo laboral.	4	3	2	1	X
18. Trabaja en puestos rutinarios sin resistencia.	4	3	2	1	X
19. Presta atención a los detalles en el trabajo	4	3	2	1	X
20. Mantiene el ritmo de trabajo a pesar de ocurrir algunas distracciones.	4	3	2	1	X
E-4 TOLERANCIA A LOS CAMBIOS EN EL TRABAJO					
21. Acepta cambios en las áreas de trabajo.	4	3	2	1	X
22. Expresa buena voluntad para ensayar nuevas asignaciones.	4	3	2	1	X
23. Mantiene la productividad a pesar de sus cambios en la rutina.	4	3	2	1	X
24. Realiza satisfactoriamente tareas que requieran variedad y cambio.	4	3	2	1	X
25. Se mueve de un puesto a otro fácilmente.	4	3	2	1	X
E-5 CANTIDAD DE SUPERVISIÓN REQUERIDA					

26. No requiere supervisión directa.	4	3	2	1	X
27. Lleva a cabo las tareas asignadas espontáneamente.	4	3	2	1	X
28. Reconoce sus errores.	4	3	2	1	X
29. Inicia la acción para corregir los propios errores.	4	3	2	1	X
30. Necesita menos supervisión que el promedio.	4	3	2	1	X
31. Maneja las dificultades solo con ayuda ocasional.	4	3	2	1	X
E-6 SOLICITA ASISTENCIA AL SUPERVISOR					
32. Pide ayuda de manera apropiada.	4	3	2	1	X
33. Pregunta por futuras instrucciones si la tarea no esta clara.	4	3	2	1	X
34. Pide ayuda cuando tiene dificultades.	4	3	2	1	X
E-7 GRADO DE COMODIDAD O ANSIEDAD CON EL SUPERVISOR					
35. Se acerca al supervisor con seguridad.	4	3	2	1	X
36. Acepta la corrección sin frustraciones.	4	3	2	1	X
37. Se observa cómodo con el supervisor.	4	3	2	1	X
38. Su rendimiento permanece estable en presencia del supervisor.	4	3	2	1	X
E-8 RELACIÓN APROPIADA CON EL SUPERVISOR					
39. Es apropiadamente amistoso con el supervisor.	4	3	2	1	X
40. Discute problemas personales con el supervisor, solo en caso de que estén relacionados con el trabajo.	4	3	2	1	X
41. Se lleva bien con el personal.	4	3	2	1	X
E-9 TRABAJO EN EQUIPO					
42. Demuestra orgullo por el esfuerzo grupal.	4	3	2	1	X
43. Acepta las tareas en equipo.	4	3	2	1	X
44. Trabaja cómodamente en las tareas de equipo.	4	3	2	1	X
45. Apoya a los demás en tareas de equipo.	4	3	2	1	X
46. Ofrece apoyo a los compañeros cuando es apropiado.	4	3	2	1	X
47. Asume designaciones de roles en tareas de grupo.	4	3	2	1	X
E-10 HABILIDAD PARA SOCIALIZAR CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO					
48. Muestra interés en lo que los otros hacen.	4	3	2	1	X
49. Hace amigos entre sus compañeros de trabajo.	4	3	2	1	X
50. Se muestra cómodo en situaciones de interacción social.	4	3	2	1	X
51. Se une a grupos sociales cuando se da la posibilidad.	4	3	2	1	X
52. Es buscado frecuentemente por sus compars de trabajo.	4	3	2	1	X
E-11 DESTREZA SOCIAL COMUNICATIVA					
53. Expresa gustos y disgustos apropiadamente.	4	3	2	1	X
54. Responde cuando los otros inician una conversación	4	3	2	1	X
55. Inicia conversaciones con otros.	4	3	2	1	X
56. Escucha cuando los otros hablan, evitando interrumpir.	4	3	2	1	X
57. Expresa sentimientos positivos por ejemplo: elogios, cariños hacia otros.	4	3	2	1	X
58. Expresa sentimientos negativos apropiadamente. Ej: rabia, miedo, tristeza.	4	3	2	1	X

ESCALA DE RESUMEN DE PUNTAJE

PUNTAJE

Para la escala de 16 puntajes y realizar el reporte del perfil, use el siguiente procedimiento:

1. Escriba el puntaje para cada ítem de la escala.
2. Agregue la escala de puntaje para generar una escala total.
3. Divida la escala de puntaje por el número de ítems, anule los ítems en blanco.
4. El resultado de 1 a 4, es el promedio de la escala, coloque este promedio en el reporte del perfil.

E-1 ACEPTACIÓN DEL ROL

Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Puntaje										

E-2 HABILIDADES PARA BENEFICIARSE DE LA INSTRUCCIÓN Y CORRECCIÓN

Ítems	11	12	13	14	15	16
Puntaje						

E-3 PERSISTENCIA EN EL TRABAJO

Ítems	17	18	19	20
Puntaje				

E-4 TOLERANCIA A LOS CAMBIOS EN EL TRABAJO

Ítems	21	22	23	24	25
Puntaje					

E-5 CANTIDAD DE SUPERVISIÓN REQUERIDA

Ítems	26	27	28	29	30	31
Puntaje						

E-6 SOLICITA ASISTENCIA AL SUPERVISOR

Ítems	32	33	34
Puntaje			

E-7 GRADO DE COMODIDAD O ANSIEDAD CON EL SUPERVISOR

Ítems	35	36	37	38
Puntaje				

E-8 RELACIÓN APROPIADA CON EL SUPERVISOR

Ítems	39	40	41
Puntaje			

E-9 TRABAJO EN EQUIPO

Ítems	42	43	44	45	46	47
Puntaje						

E-10 HABILIDAD PARA SOCIALIZAR CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO

Ítems	48	49	50	51	52
Puntaje					

E-11 DESTREZA SOCIAL COMUNICATIVA

Ítems	53	54	55	56	57	58
Puntaje						

ESCALA DE FACTORES ANALÍTICOS

F-1 ORIENTACIÓN DE LA TAREA

Ítems	2	3	5	14	17	18	26	27	28	29
Puntaje										
Ítems	30	38	39	40	41	42	47	48	49	54
Puntaje										
Ítems	55									
Puntaje										

F-2 DESTREZA SOCIAL

Ítems	9	10	22	23	34	35	43	44	46	50
Puntaje										
Ítems	51	52								
Puntaje										

F-3 MOTIVACIÓN POR EL TRABAJO

Ítems	4	12	13	15	16	21	33	56
-------	---	----	----	----	----	----	----	----

Puntaje									
---------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

F-4 COMPORTAMIENTO ADECUADO EN EL TRABAJO

Ítems	11	19	20	24	36	45	53	57	58
Puntaje									

F-5 PRESENTACIÓN PERSONAL

Ítems	1	6	7	8	25	31	32	37
Puntaje								

HOJA DE REPORTE

CLIENTE:
FECHA:
CENTRO LABORAL:
AREA DE TRABAJO:
EVALUADOR:

**HABILIDADES
DE EMPLEO
ACEPTABLE
PROMEDIO**

**HABILIDADES
DE EMPLEO
PROBLEMA**

PUNTAJE ESCALAS

4	3										2										1														
0	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0					
																																	E.1		
																																	E.2		
																																	E.3		
																																	E.4		
																																	E.5		
																																	E.6		
																																	E.7		
																																	E.8		
																																	E.9		
																																	E.10		
																																	E.11		
																																		F.01	
																																		F.02	
																																		F.03	
																																		F.04	
																																		F.05	

ÁREA PROBLEMA 1

ÁREA PROBLEMA 2

OBSERVACIONES:

ANEXO 2

Consentimiento Informado (para los profesionales de la salud que realizan el seguimiento laboral de los jóvenes (20-35 años) con discapacidad intelectual insertos laboralmente)

Somos Belén Silveyra, T, Rosario Ibarguren y Sofia Petersen, estudiantes de la Carrera Licenciatura en Terapia Ocupacional de la Universidad Nacional de San Martín. A los fines de obtener el título profesional, estamos realizando un trabajo de integración final sobre la relación del desarrollo de las relaciones interpersonales en jóvenes con discapacidad intelectual y la inserción laboral dentro del mercado competitivo con apoyo. Le daremos información e invitaremos a participar de este trabajo de integración final.

En los últimos años, se ha observado un incremento de jóvenes con discapacidad intelectual que se encontraron con la posibilidad de participar en un empleo competitivo con apoyo, sin embargo todavía no es suficiente, ya que muchos de ellos no tienen esta oportunidad. El conocer la influencia que brinda la inserción laboral sobre el desarrollo de las relaciones interpersonales (habilidades sociales) de los jóvenes con discapacidad intelectual, es lo que motiva a este estudio. Este trabajo incluye el desarrollo de la evaluación del Perfil de Personalidad Laboral (PPL), la cual evalúa las diferentes habilidades sociales en el ambiente laboral. Recuerde que aceptar realizar la evaluación es totalmente voluntario. Puede elegir participar o elegir no hacerlo. Puede dejar de participar aun cuando haya aceptado antes. De ser así, sólo deberá informar a las investigadoras.

No compartiremos la identidad de aquellos que participen en el trabajo de investigación final. La información que recojamos para este proyecto será confidencial. Cualquier información personal sólo la tendrán las investigadoras. El nombre es solicitado a los fines prácticos de poder organizar la información obtenida. No será entregada ni compartida con nadie.

Si tiene cualquier duda puede contactarse con:

Belén Silveyra Tomkinson, DNI: 38.457.439, TEL: 15-6031-6402 o vía e-mail: belusilveyrat@gmail.com

Rosario Ibarguren, DNI: 35.378.012, TEL: 15-2172-2725 o vía e-mail: ibargurenr@gmail.com

Sofia Petersen, DNI: 38.789.164, TEL: 15-3857-9009 o vía e-mail: sofiapetersensg@gmail.com

Desde ya, muchas gracias por su colaboración.

Hoja de firmas:

Declaro haber comprendido en qué consiste la evaluación y sus riesgos, y habiendo tenido la oportunidad de formular toda clase de preguntas en relación a los procedimientos descritos del trabajo de investigación: “Desarrollo de las relaciones interpersonales en jóvenes con discapacidad intelectual en relación a la inserción laboral dentro del mercado competitivo con apoyo. Una perspectiva desde Terapia Ocupacional”, acepto realizar la evaluación.

Firma del profesional de la salud:

FIRMA ----- ACLARACIÓN ----- DNI-----

Consentimiento Informado (para el responsable legal, madre o padre)

Somos Belén Silveyra, T, Rosario Iburguren y Sofia Petersen, estudiantes de la Carrera Licenciatura en Terapia Ocupacional de la Universidad Nacional de San Martín. A los fines de obtener el título profesional, estamos realizando un trabajo de integración final sobre la relación del desarrollo de las relaciones interpersonales en jóvenes con discapacidad intelectual y la inserción laboral dentro del mercado competitivo con apoyo. Le daremos información e invitaremos a participar de este trabajo de integración final. La participación en la evaluación es voluntaria, a través de la manifestación de voluntad de participar de la madre, padre o responsable legal. La participación no originará costo alguno para los participantes.

En los últimos años, se ha observado un incremento de jóvenes con discapacidad intelectual que se encontraron con la posibilidad de participar en un empleo competitivo con apoyo, sin embargo todavía no es suficiente, ya que muchos de ellos no tienen esta oportunidad. El conocer la influencia que brinda la inserción laboral sobre el desarrollo de las relaciones interpersonales (habilidades sociales) de los jóvenes con discapacidad intelectual, es lo que motiva a este estudio. Este trabajo incluye el desarrollo de la evaluación del Perfil de Personalidad Laboral (PPL), la cual evalúa las diferentes habilidades sociales en el ambiente laboral. Recuerde que ser evaluado es totalmente voluntario. Puede elegir participar o elegir no hacerlo. Puede dejar de participar aun cuando haya aceptado antes. De ser así, sólo deberá informar a las investigadoras o al profesional de la salud que realiza el seguimiento laboral del joven evaluado.

No compartiremos la identidad de aquellos que participen en el trabajo de investigación final. La información que recojamos para este proyecto será confidencial. Cualquier información acerca de la historia personal sólo la tendrán las investigadoras. El nombre es solicitado a los fines prácticos de poder organizar la información obtenida. No será entregada ni compartida con nadie.

Si tiene cualquier duda puede contactarse con:

Belén Silveyra Tomkinson, DNI: 38.457.439, TEL: 15-6031-6402 o vía e-mail: belusilveyrat@gmail.com

Rosario Iburguren, DNI: 35.378.012, TEL: 15-2172-2725 o vía e-mail: ibargurenr@gmail.com

Sofía Petersen, DNI: 38.789.164, TEL: 15-3857-9009 o vía e-mail: sofiapetersensg@gmail.com

Desde ya, muchas gracias por su colaboración.

Hoja de firmas:

Declaro haber comprendido en qué consiste la evaluación y sus riesgos, y habiendo tenido la oportunidad de formular toda clase de preguntas en relación a los procedimientos descritos del trabajo de investigación: “Desarrollo de las relaciones interpersonales en jóvenes con discapacidad intelectual en relación a la inserción laboral dentro del mercado competitivo con apoyo. Una perspectiva desde Terapia Ocupacional”, acepto la participación de mi hijo/a (o niño/a de quien soy responsable legal).

Firma de la madre, padre o responsable legal:

FIRMA ----- ACLARACIÓN ----- DNI-----

Consentimiento Informado (para la institución Creando

Espacios donde se encuentran los jóvenes (20-35 años) con discapacidad intelectual)

Somos Belén Silveyra, T, Rosario Iburguren y Sofía Petersen, estudiantes de la Carrera Licenciatura en Terapia Ocupacional de la Universidad Nacional de San Martín. A los fines de obtener el título profesional, estamos realizando un trabajo de integración final sobre la relación del desarrollo de las relaciones interpersonales en jóvenes con discapacidad intelectual y la inserción laboral dentro del mercado competitivo con apoyo. Le daremos información e invitaremos a participar de este trabajo de integración final.

En los últimos años, se ha observado un incremento de jóvenes con discapacidad intelectual que se encontraron con la posibilidad de participar en un empleo competitivo con apoyo, sin embargo todavía no es suficiente, ya que muchos de ellos no tienen esta oportunidad. El conocer la influencia que brinda la inserción laboral sobre el desarrollo de las relaciones interpersonales (habilidades sociales) de los jóvenes con discapacidad intelectual, es lo que motiva a este estudio. Este trabajo incluye el desarrollo de la evaluación del Perfil de Personalidad Laboral (PPL), la cual evalúa las diferentes habilidades sociales en el ambiente laboral de los jóvenes que pertenecen a la institución.

La aprobación de la institución es voluntaria, puede participar o elegir no hacerlo. Puede dejar de participar aun cuando haya aceptado antes. De ser así, sólo deberá informar a las investigadoras e inmediatamente se cancelará la investigación en la institución.

No compartiremos la identidad de aquellos que participen en el trabajo de investigación final. La información que recojamos para este proyecto será confidencial. Cualquier información acerca de la historia personal sólo la tendrán las investigadoras. El nombre de la institución es solicitado a los fines prácticos de poder organizar la información obtenida. En caso de que no deseen exponer el nombre de la institución, se deberá informar a las investigadoras y el mismo quedará excluido del trabajo.

Si tiene cualquier duda puede contactarse con:

Belén Silveyra Tomkinson, DNI: 38.457.439, TEL: 15-6031-6402 o vía e-mail: belusilveyrat@gmail.com

Rosario Iburguren, DNI: 35.378.012, TEL: 15-2172-2725 o vía e-mail: ibargurenr@gmail.com

Sofía Petersen, DNI: 38.789.164, TEL: 15-3857-9009 o vía e-mail: sofiapetersensg@gmail.com

Desde ya, muchas gracias por su colaboración.

Hoja de firmas:

Declaro haber comprendido en qué consiste la evaluación y sus riesgos, y habiendo tenido la oportunidad de formular toda clase de preguntas en relación a los procedimientos descritos del trabajo de investigación: “Desarrollo de las relaciones interpersonales en jóvenes con discapacidad intelectual en relación a la inserción laboral dentro del mercado competitivo con apoyo. Una perspectiva desde Terapia Ocupacional”, aceptó participar de la evaluación.

Firma del director/a de la institución Creando Espacios:

FIRMA ----- ACLARACIÓN----- DNI-----