



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Ciencias Sociales
Relaciones Industriales
Recursos Humanos

Trabajo de Grado para optar al Título de Industriólogo. Mención Recursos Humanos.

**INFLUENCIA DE HABILIDADES SOCIALES EN PROCESO DE
INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
MENTAL LEVE Y MODERADA.**

Teistas: Natalia Prieto Crucich.
Claudia Elena Delsol Prieto.

Tutor: Bella Fairstein.

Caracas, Octubre de 2006.

DEDICATORIA

*...A mi mamá por siempre apoyarme en todos los proyectos que me he trazado en mi vida...
...A mi papá por iluminarme desde el cielo para poder llevar a cabo todo lo que me he propuesto...
...A mis hermanos por ayudarme a superar todos los obstáculos...
...A Rafael Daniel, por siempre estar ahí en los buenos y malos momentos en la realización de este proyecto...
...A mi compañera Natalia por ser un apoyo incondicional...*

Claudia.

*... A mis padres, Rosse Marie y Darwin por ser mi luz,
por estar siempre a mi lado apoyándome y guiándome
en cada nueva etapa de mi vida...
... A mi compañera Claudia por su constante apoyo y dedicación.*

Natalia.

RECONOCIMIENTOS

A las asociaciones APOYE y ASODECO
por abrirnos sus puertas y permitirnos
llevar a cabo nuestro proyecto.

A los profesores César Sánchez y Gustavo García
por apoyarnos oportunamente.

A nuestra tutora Bellita Fairsteain por su asesoría e
incondicional apoyo, desde el inicio... hasta hoy.

Mil gracias!

ÍNDICE GENERAL

	pp
LISTA DE TABLAS	iv
LISTA DE GRÁFICOS	v
DEDICATORIA	vi
RECONOCIMIENTOS	vii
RESUMEN	viii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	
1.1 Planteamiento del problema	
1.2 Objetivos	
1.2.1 Objetivo general	
1.2.2 Objetivos específicos	
1.3 Delimitaciones	
1.4 Limitaciones	
CAPÍTULO II	
2.1 Marco teórico	
2.1.1 Antecedentes	
2.1.2 Conceptos asociados con discapacidad	
2.1.3 Conceptos asociados a la inserción laboral	
CAPÍTULO III	
3.1 Marco metodológico	
3.1.1 Tipo de investigación	
3.1.2 Diseño de investigación	
3.1.3 Precisión de las variables	
3.1.3.1 Unidad de análisis	
3.1.4 Población	

- 3.1.5 Muestra
- 3.2 Instrumentos de recolección de datos y procedimientos
 - 3.2.1 Instrumento
 - 3.2.2 Validación del instrumento
- 3.3 Metodología de diseño e implementación
- 3.4 Operacionalización de las variables
 - 3.4.1 Variables
 - 3.4.1.2 Cuadro de Operacionalización de las variables

CAPÍTULO IV

- 4.1 Análisis y discusión de resultados
- 4.2 Discusión de resultados
- 4.3 Conclusiones

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXO A

ÍNDICE DE TABLAS

N°	TABLAS	pp.
1	Población Apoye y Asodeco	
2	Conformación de la muestra	
3	Composición de la muestra – sexo	
4	Composición de la muestra – edad	
5	Composición de la muestra – retraso mental	
6	Composición de la muestra – condición laboral	
7	Composición de la muestra – tiempo que trabaja	
8	Composición de la muestra – trabaja – sexo	
9	Composición de la muestra – trabaja – edad	
10	Composición de la muestra – nivel de retraso mental	
11	Composición de la muestra – estadísticos de factibilidad	
12	Composición de la muestra – estadísticos de factibilidad – sexo	
13	Composición de la muestra – diferencias entre grupos	
14	Composición de la muestra – estadísticos de factibilidad – edad	
15	Composición de la muestra – estadísticos de factibilidad – nivel RM	
16	Composición de la muestra – puntaje total de habilidad social – condición laboral	
17	Composición de la muestra – descriptivos estadísticos – habilidad social	
18	Puntaje total de habilidades sociales – tiempo trabajando	
19	Composición de la muestra – Item 1	
20	Composición de la muestra – Item 2	
21	Composición de la muestra – Item 3	
22	Composición de la muestra – Item 4	
23	Composición de la muestra – Item 5	
24	Composición de la muestra – Item 6	
25	Composición de la muestra – Item 7	

- 26 Composición de la muestra – Item 8
- 27 Composición de la muestra – Item 9
- 28 Composición de la muestra – Item 10
- 29 Composición de la muestra – Item 11
- 30 Composición de la muestra – Item 12
- 31 Composición de la muestra – Item 13
- 32 Composición de la muestra – Item 14
- 33 Composición de la muestra – Item 15
- 34 Composición de la muestra – Item 16
- 35 Composición de la muestra – Item 17
- 36 Composición de la muestra – Item 18
- 37 Composición de la muestra – Item 19
- 38 Composición de la muestra – Item 20
- 39 Composición de la muestra – Item 21
- 40 Composición de la muestra – Item 22
- 41 Composición de la muestra – Item 23
- 42 Composición de la muestra – Item 24
- 43 Composición de la muestra – Item 25
- 44 Composición de la muestra – Item 26
- 45 Composición de la muestra – Item 27
- 46 Composición de la muestra – Item 28
- 47 Composición de la muestra – Item 29
- 48 Composición de la muestra – Item 30
- 49 Composición de la muestra – Item 31
- 50 Composición de la muestra – Item 32
- 51 Composición de la muestra – Item 33
- 52 Composición de la muestra – condición laboral – independencia
- 53 Composición de la muestra – condición laboral – lenguaje
- 54 Composición de la muestra – condición laboral – autocontrol
- 55 Composición de la muestra – condición laboral – responsabilidad

56 Composición de la muestra – condición laboral – cumplimiento de normas

57 Composición de la muestra – descripción estadística – independencia, lenguaje, autocontrol, responsabilidad y cumplimiento de normas

ÍNDICE DE GRÁFICOS

N°	GRÁFICO	PP
1	Composición de la muestra – sexo	
2	Composición de la muestra – edad	
3	Composición de la muestra – retardo mental	
4	Composición de la muestra – condición laboral	
5	Composición de la muestra – tiempo que trabaja	
6	Composición de la muestra – trabaja – sexo	
7	Composición de la muestra – no trabaja – sexo	
8	Composición de la muestra – trabaja – edad	
9	Composición de la muestra – no trabaja – edad	
10	Composición de la muestra – trabaja - nivel de retardo mental	
11	Composición de la muestra – no trabaja – nivel de retardo mental	
12	Composición de la muestra – diferencia entre grupos	
13	Composición de la muestra – diferencia entre grupos	
14	Composición de la muestra – estadísticos de factibilidad – edad	
15	Composición de la muestra – estadísticos de factibilidad – edad	
16	Composición de la muestra – estadísticos de factibilidad – nivel RM	
17	Composición de la muestra – estadísticos de factibilidad – nivel RM	
18	Composición de la muestra – estadísticos de factibilidad – nivel RM	
19	Composición de la muestra – descriptivos estadísticos – habilidad social	
20	Composición de la muestra – descriptivos estadísticos – habilidad social	
21	Composición de la muestra – descriptivos estadísticos – habilidad social	
22	Porcentaje total de habilidad social – tiempo trabajando	
23	Porcentaje total de habilidad social – tiempo trabajando	
24	Porcentaje total de habilidad social – tiempo trabajando	

- 25 Porcentaje total de habilidad social – tiempo trabajando
- 26 Composición de la muestra – Item 1
- 27 Composición de la muestra – Item 1
- 28 Composición de la muestra – Item 2
- 29 Composición de la muestra – Item 2
- 30 Composición de la muestra – Item 3
- 31 Composición de la muestra – Item 3
- 32 Composición de la muestra – Item 4
- 33 Composición de la muestra – Item 4
- 34 Composición de la muestra – Item 5
- 35 Composición de la muestra – Item 5
- 36 Composición de la muestra – Item 6
- 37 Composición de la muestra – Item 6
- 38 Composición de la muestra – Item 7
- 39 Composición de la muestra – Item 7
- 40 Composición de la muestra – Item 8
- 41 Composición de la muestra – Item 8
- 42 Composición de la muestra – Item 9
- 43 Composición de la muestra – Item 9
- 44 Composición de la muestra – Item 10
- 45 Composición de la muestra – Item 10
- 46 Composición de la muestra – Item 11
- 47 Composición de la muestra – Item 11
- 48 Composición de la muestra – Item 12
- 49 Composición de la muestra – Item 12
- 50 Composición de la muestra – Item 13
- 51 Composición de la muestra – Item 13
- 52 Composición de la muestra – Item 14
- 53 Composición de la muestra – Item 14
- 54 Composición de la muestra – Item 15

55 Composición de la muestra – Item 15
56 Composición de la muestra – Item 16
57 Composición de la muestra – Item 16
58 Composición de la muestra – Item 17
59 Composición de la muestra – Item 17
60 Composición de la muestra – Item 18
61 Composición de la muestra – Item 18
62 Composición de la muestra – Item 19
63 Composición de la muestra – Item 19
64 Composición de la muestra – Item 20
65 Composición de la muestra – Item 20
66 Composición de la muestra – Item 21
67 Composición de la muestra – Item 21
68 Composición de la muestra – Item 22
69 Composición de la muestra – Item 22
70 Composición de la muestra – Item 23
71 Composición de la muestra – Item 23
72 Composición de la muestra – Item 24
73 Composición de la muestra – Item 24
74 Composición de la muestra – Item 25
75 Composición de la muestra – Item 25
76 Composición de la muestra – Item 26
77 Composición de la muestra – Item 26
78 Composición de la muestra – Item 27
79 Composición de la muestra – Item 27
80 Composición de la muestra – Item 28
81 Composición de la muestra – Item 28
82 Composición de la muestra – Item 29
83 Composición de la muestra – Item 29
84 Composición de la muestra – Item 30

85 Composición de la muestra – Item 30

86 Composición de la muestra – Item 31

87 Composición de la muestra – Item 31

88 Composición de la muestra – Item 32

89 Composición de la muestra – Item 32

90 Composición de la muestra – Item 33

91 Composición de la muestra – Item 33

RESUMEN.

En este estudio se presenta una descripción de la participación de las habilidades sociales en personas con discapacidad mental leve y moderada, haciendo énfasis en su inserción en el campo laboral, a partir de los datos obtenidos en las asociaciones APOYE Y ASODECO. Para efectuar la descripción se toman en cuenta variables como: sexo, edad, nivel de discapacidad mental, situación laboral, entre otras. Este trabajo parte de la concepción de que es indispensable un empleo digno para el logro de la integración de individuos con estas limitaciones. Se espera que esta iniciativa hacia la aproximación de la situación actual de estos seres humanos, sirva de base para contribuir a nuevos estudios relacionados al tema de la discapacidad con relación al área laboral.

Las personas con discapacidad mental no deben estar ni sentirse excluidas de la oportunidad de encontrar un puesto de trabajo digno que les permita su plena integración dentro de la sociedad.

Palabras claves: Discapacidad mental, discapacidad mental en niveles leve y moderado, habilidades sociales, inserción laboral.

INTRODUCCIÓN

El ser humano es por naturaleza esencialmente social, por esta razón siente la necesidad de interactuar y compartir con las personas que lo rodea; en la medida que esto ocurra el individuo podrá desenvolverse mejor, teniendo mayor confianza en sí mismo y por lo tanto alcanzará un óptimo estado de satisfacción consigo mismo. Uno de los factores que contribuye a esta plenitud personal son las habilidades sociales quienes finalmente ayudan a que el individuo se desenvuelva con mayor facilidad dentro de un contexto social.

La presente investigación tiene como propósito estudiar la presencia de las habilidades sociales en los procesos de inserción laboral, específicamente de personas con discapacidad mental leve y moderada.

A pesar de que existen un gran número de factores que conforman el término habilidad social, se tomarán en cuenta sólo ciertos factores específicos de las habilidades sociales considerados relevantes para el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad mental, en niveles leve y moderado, que pertenecen a las asociaciones APOYE y ASODECO. Igualmente evaluar de qué manera las habilidades sociales de estos individuos facilita o no su ingreso en un puesto de trabajo determinado, logrando así su independencia y la contribución a la disminución de la discriminación laboral que aún sufren algunos de estos individuos como consecuencia de su condición. Para el estudio serán utilizadas las siguientes habilidades sociales: Independencia del individuo, habilidad en el lenguaje, capacidad de autocontrol, presencia de responsabilidad y cumplimiento de normas dentro de un contexto social determinado.

Las personas con discapacidad mental tienen derecho a contribuir dignamente con el desarrollo social del país, así como también a surgir como seres autónomos e independientes.

CAPÍTULO I

1.1 Planteamiento del problema.

Se busca vivir en una sociedad donde las diferencias entre unas personas y otras, se admitan y acepten con un sentido de respeto mutuo; donde todos podamos gozar de los mismos derechos, sin barreras sociales; un mundo de acceso para todos en el cual todas las personas se sientan incluidas, aceptadas y tomadas en cuenta para desarrollar a plenitud cualquier actividad. Sin embargo, muchas veces la realidad es otra, ya que existen algunos individuos que aún no tienen la conciencia ni la disposición para comprender y aceptar las diferencias que puedan tener otras personas de su mismo entorno; más aún al tratarse de condiciones físicas y mentales. Una de esas diferencias que forma parte de esta realidad es “la discapacidad”.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) la discapacidad “es toda restricción o ausencia, debida a una deficiencia, de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen considerado normal para el ser humano”. “Se caracteriza por insuficiencias o excesos, en el desempeño y comportamiento en una actividad rutinaria, que pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos” (Cáceres 2004, citado por García, Ortega & Rocco, 2005).

Referente al tema de la discapacidad Momm & Gejecker (n/a) expresan que es considerada una deficiencia o pérdida que puede limitar sustancialmente la vida activa de las personas afectadas en múltiples áreas de funcionamiento, tales como el área social, familiar, laboral, entre otras. Así mismo, profesionales de la salud han definido el término deficiencia, como una lesión existente o en proceso de desarrollo de las funciones corporales o los procesos vitales de la persona, la cual afecta a una o más partes del organismo, o indican un defecto en el funcionamiento psíquico, mental o emocional. La deficiencia puede ser

temporal o permanente y puede manifestarse como resultado de una enfermedad, un accidente o una enfermedad congénita o hereditaria.

De acuerdo a Momm & Ransom (n/a) los trastornos funcionales del organismo, así como los trastornos psíquicos, pueden traer como consecuencia discapacidades más o menos graves, o generar efectos negativos en la realización de actividades y deberes específicos en la vida cotidiana de la persona. Por consiguiente, el concepto médico de discapacidad designa, limitaciones funcionales que surgen en la vida de algunas personas generado directa o indirectamente por una deficiencia física, psicosocial o mental; sin embargo, estos trastornos funcionales pueden tener consecuencias diferentes para distintos individuos.

Se considera una persona con discapacidad aquella que presenta trastornos que alteran la posibilidad de realizar algunas actividades relacionadas con: su movilidad (discapacidad motora), su sensorialidad (discapacidad sensorial) o su intelecto (discapacidad mental o intelectual).

Sobre este tema, algunos empresarios han comenzado a descubrir el potencial que poseen las personas con discapacidad, buscan mantener en el empleo a los trabajadores que quedan discapacitados durante su vida laboral y promueven la reincorporación a la vida activa de los trabajadores que han perdido su empleo como consecuencia de sus discapacidades; pero en muchas ocasiones estos individuos que pueden y quieren trabajar se encuentran desempleados, impidiendo que puedan ganarse dignamente la vida, atender las necesidades de sus familias y contribuir a la economía nacional.

Según indican la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS) se estima que a nivel mundial existen 570 millones de personas con discapacidad (Gonzalo 2002, citado por García et al., 2005). Para la Organización de Naciones Unidas esta cifra varía ya que en contraposición a lo anteriormente expuesto esta cifra se ubica en 500 millones de personas con discapacidad, lo cual corresponde a un 10% de la población mundial. Tomando en consideración particularmente el caso de Venezuela, existen 907.694 personas con algún tipo de

discapacidad, de acuerdo al Censo efectuado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), en el año 2001, esta cifra representa el 3.9% de la población total del país para ese año, de este porcentaje total se obtuvo como resultado que el “9,23% tienen retardo mental, el 7,28% tiene alguna discapacidad asociada a las extremidades inferiores, el 3,65% posee sordera, el 3,53% tiene alguna discapacidad asociada a las extremidades superiores, el 3,09% sufre de ceguera y el 73,22% posee otro tipo de discapacidad” (García, et al, 2005).

Para efectos de delimitación, sólo se tomarán en consideración para este estudio personas que posean discapacidad mental o intelectual.

El retraso mental se origina en el período de desarrollo del ser humano y se asocia a alteraciones del comportamiento adaptativo. Según la American Association of Mental Retardation el retraso mental,

... se caracteriza por un funcionamiento intelectual significativamente inferior a la media, que generalmente coexiste junto a limitaciones en dos o más de las siguientes áreas de habilidades: capacidades comunicativas, salud y seguridad, vida en el hogar, habilidades sociales, desenvolvimiento dentro de la comunidad, autodeterminación, habilidades académicas-funcionales, trabajo y uso del tiempo libre (Verdaguer, Aliana, Quílez & Ceccaroni, 2004, p. 2)

Las definiciones del retraso mental son múltiples y están asociadas a otros conceptos que también intentan definirla. Algunos de estos conceptos son la subnormalidad mental, la deficiencia mental, entre otros.

En el Mental Health Act se ha definido la subnormalidad mental como,

... un estado de detención e incompleto desarrollo de la mente, el cual incluye la subnormalidad de la inteligencia y es de tal naturaleza o grado, que la persona es incapaz de vivir una vida independiente o de guardarse a sí misma contra serias explotaciones; o por otra parte será capaz, cuando esté en edad de hacerlo, y este estado requiere o es

susceptible de un tratamiento médico o de otro especial cuidado o enseñanza. (Castillo, 1977, p.5)

Otro concepto asociado al retraso mental es la deficiencia mental y es definido por la OMS como,

...el funcionamiento intelectual inferior al promedio de los individuos, produciendo dificultades en el aprendizaje, maduración y ajuste social, donde el desarrollo mental es incompleto y en ocasiones se detiene. El retraso mental tiene diferentes etimologías y puede ser considerado como la vía final común de varios procesos patológicos que afectan el funcionamiento del sistema nervioso central. (López, 2002)

La discapacidad mental o intelectual se puede manifestar en distintos niveles según las características que presente el individuo, generalmente en niveles leve, moderado y profundo. Para efecto de este estudio se tomará en consideración únicamente el retraso mental con niveles leve y moderado, ya que las personas con estos niveles de discapacidad logran adquirir formación y competencias muy similares, conformando un universo relativamente uniforme. Las personas con retraso mental profundo presentan un coeficiente intelectual sustancialmente inferior en comparación al de personas con niveles de discapacidad leve y moderada, lo que impide su inserción en el mercado laboral. Cuanto más profundo sea el retraso, las dificultades generales de estas personas se acrecentarán, incluso con altas probabilidades de llegar a la incapacidad.

“La discapacidad mental, como fenómeno que afecta a un importante número de personas en nuestra sociedad, es motivo de estudio y de inquietud en quienes trabajan y viven con ella” (García, E. 2004).

El retraso mental por su condición conlleva a una limitación en el funcionamiento de las diferentes áreas de la vida, lo que dificulta el libre desenvolvimiento social del hombre. Esto puede considerarse un obstáculo de especial cuidado, si partimos del hecho de que el

hombre por naturaleza es un ser eminentemente social. “Si el hombre es social por naturaleza, la relación es una necesidad esencial, y por tanto condición primaria de su ser. Ser social por naturaleza supone la necesidad de la relación para alcanzar su fin propio, por tanto la relación entre personas, es un bien necesario.” (Botella, 2003).

De acuerdo con la AARM (2000), la inteligencia social hace referencia a la

... capacidad para entender las expectativas sociales y la conducta de los demás, así como juzgar adecuadamente cómo comportarse en situaciones sociales. Los principales componentes son la conciencia social y las habilidades sociales. Más concretamente, incluyen: comprensión social, intuición, juicio y comunicación. Las personas con retraso mental pueden tener limitaciones significativas en su capacidad para comprender el comportamiento social, lo que incluye dificultades para inferir señales personales mediante la asunción de papeles y la dificultad para inferir señales situacionales en transacciones interpersonales. Pueden presentar limitaciones significativas en su habilidad para mostrar perspicacia social sobre las características personales y motivacionales de los otros. Pueden tener limitaciones sustanciales en la habilidad para mostrar un adecuado juicio ético en sus comportamientos interpersonales y en su capacidad para comunicar sus propios pensamientos y sentimientos para resolver problemas cuando existen necesidades conflictivas en situaciones sociales. La inteligencia social es fundamental en conductas adaptativas como las habilidades sociales, de comunicación, trabajo, tiempo libre, vida en el hogar y utilización de la comunidad.

Una de las maneras más efectivas que tiene el hombre para relacionarse con su entorno es a través de las habilidades sociales, siendo este “un patrón complejo de respuestas que llevan al éxito y reconocimiento social por parte de los demás y resultan eficaces tanto para controlar a los demás como a uno mismo en contextos interpersonales” (Boluarte, Méndez & Martell, 2003). “Existe un gran interés por las disfunciones sociales y de comportamiento que muestran las personas con retraso, en especial, con niveles leve y moderado” (Wicks & Allen, 1997, p.258). El déficit intelectual de cada persona puede interferir de manera más o menos directa, en el desarrollo de habilidades interpersonales; el

que una persona tenga retraso mental puede aumentar la probabilidad de que las personas tengan comportamientos problemáticos o experiencias que entorpezcan su desarrollo social (Wicks, 1997, p.258).

Según Casares (1993) las habilidades sociales son conductas o destrezas sociales específicas requeridas para ejecutar competentemente una tarea de índole interpersonal. El término habilidad se utiliza para referirnos a un conjunto de comportamientos adquiridos y aprendidos, no a un rasgo de la personalidad. Las habilidades sociales son un conjunto de comportamientos interpersonales complejos que se ponen en juego en la interacción con otras personas. Así mismo las habilidades sociales contienen componentes motores y manifiestos (lenguaje o conducta verbal), emocionales y afectivos (ansiedad o alegría) y cognitivos (percepción social, atribuciones, auto lenguaje).

... Las habilidades sociales son respuestas específicas a situaciones específicas. Esto nos lleva al tema de la especificidad situacional. La efectividad de la conducta social depende del contexto concreto de interacción y de los parámetros de las situaciones específicas. Una conducta interpersonal puede ser o no hábil en función de las personas que intervienen y de la situación en que tiene lugar. La competencia social de un individuo varía a través de distintas situaciones. Pocos comportamientos sociales son apropiados a través de todas las situaciones, ya que las normas sociales varían y están determinadas por factores situacionales y culturales. (Casares 1993, p. 30).

En el presente estudio se tomará en cuenta las habilidades sociales vinculadas concretamente al ámbito laboral, ya que estas impactan en el desempeño efectivo de un individuo en el cargo que ocupa. Se abordó el área laboral por ser un contexto poco mencionado en el marco de la discapacidad mental.

Se considera la habilidad social como un factor con importante influencia dentro del proceso de inserción laboral, puesto que dependiendo del grado de comprensión social, intuición, juicio y comunicación que tenga el individuo, podrá desempeñarse de una manera más o menos eficaz dentro de su puesto de trabajo.

Como habilidades sociales importantes, se tomaron en cuenta: 1) Independencia, 2) Lenguaje, 3) Autocontrol, 4) Responsabilidad, y 5) Cumplimiento de normas. Por ser estas aplicables a todos los posibles cargos en los cuales se desempeñan las personas con discapacidad mental leve y moderada.

La vida laboral de un individuo comienza por su inserción en el trabajo, cuyo concepto a efectos de este estudio, es particular y ha sido elaborado a través de la combinación de diversas definiciones. La inserción laboral se puede definir como el proceso de integración, inclusión o incorporación de personas al mercado laboral, pasando por un proceso previo de reclutamiento, selección y adiestramiento; con la finalidad de ocupar un puesto de trabajo específico dentro de una empresa u organización. Estos trabajadores deberán realizar tareas y actividades relacionadas a un puesto de trabajo determinado, en el cual deberán tener un desempeño, que según la organización, se considera apropiado para conservar el empleo. Se dice que se ha alcanzado una inserción efectiva cuando las personas con discapacidad mental leve y moderada, han aprobado el proceso previo de adiestramiento, reclutamiento y selección; y a su vez se ha logrado la inclusión o incorporación de estos trabajadores para ocupar de manera eficaz un cargo específico.

Luego que los trabajadores logran una inserción efectiva comienza un segundo proceso que tiene que ver con el desempeño de los trabajadores o con la manera en que realizan las funciones propias de su cargo. Según Carpio (2001), el desempeño es un término que con frecuencia es asociado con el concepto de comportamiento; incluye las acciones que se consideran importantes para alcanzar las metas de la organización y puede ser medido en función de las actividades que realiza cada individuo, para así conocer el aporte que éste le ha prestado a la organización. Existen diferentes criterios de desempeño, los cuales no son más que una descripción de las actividades que realiza el trabajador; precisa lo que el trabajador hizo y la calidad con que fue realizado. Se alude a un enunciado evolutivo de la calidad tomando en cuenta las competencias de la persona. Estos criterios de desempeño son la base para que el evaluador juzgue si un trabajador es, o aún no, competente para el puesto al que se le fue asignado y permiten establecer si el trabajador alcanza o no el resultado

descrito. La evaluación de desempeño laboral, se realiza supervisando de manera directa a los trabajadores. Es un proceso destinado a medir el rendimiento global del empleado en el trabajo, así como sus condiciones personales, relaciones interpersonales, entre otras. Su objetivo primordial es proporcionar una descripción de la manera en que el empleado lleva a cabo sus asignaciones de la forma más exacta posible, así mismo, permite hacer observaciones con relación a los aspectos que el individuo debe mejorar.

Las personas con discapacidad mental pueden ser capaces de realizar tareas simples y mecánicas estrechamente supervisadas. En su mayoría, se adaptan bien a la vida en comunidad, sea en hogares colectivos o con sus familiares, a no ser que sufran alguna discapacidad asociada que requiera cuidados especializados o cualquier otro tipo de asistencia.

En Venezuela existen asociaciones que se encargan de incorporar a personas con discapacidad en diferentes empresas de la zona Metropolitana de Caracas; una de ellas es APOYE (Asociación audaz para orientación y estímulo de personas con necesidades especiales), la cual funciona bajo el programa “Empleo con Apoyo” donde actualmente se encuentran inscritos 10 jóvenes con discapacidad mental leve y moderada; esta consiste en que el trabajador realizará las actividades y tareas relacionadas a su puesto de trabajo, bajo la continua supervisión de un “Coordinador de inserción” asignado. Esta puede realizarse semanalmente, cuando el trabajador se encuentra recién insertado en el puesto de trabajo, para verificar que realice sus tareas correctamente, de no ser así, se le realizará un reforzamiento de esas actividades; quincenalmente cuando el trabajador se ha adaptado a la rutina pero no en su totalidad; y mensualmente cuando el coordinador considera que el trabajador ha logrado una madurez adecuada para el puesto de trabajo.

Se utilizan dos tipos de evaluación de desempeño, una relacionada al desarrollo de las tareas específicas del puesto de trabajo y otra vinculada a la asistencia del trabajador, puntualidad, apariencia personal, grado de aceptación de correctivos, preparación emocional adecuada para integrarse a la organización, entre otros.

Entre las empresas con las que trabaja APOYE se encuentran: Banesco, Johnson & Jonson, Kiss FM, Blockbuster, P&G, Xinemanía y Preescolar Las Lomitas; que funcionan como generadores de empleo y fuentes de trabajo para personas con discapacidad mental, permitiendo su incorporación en el proceso de integración social, tomando en cuenta que las personas con discapacidad mental son titulares de derechos humanos, ciudadanos independientes y consumidores, capaces de asumir responsabilidades sociales y con derecho a ser incluidos dentro de la corriente laboral mayoritaria.

Otra asociación encargada de la integración socio-laboral de personas con discapacidad mental es ASODECO, la cual es una asociación civil sin fines de lucro dedicada a la capacitación, integración y seguimiento de jóvenes y adultos con discapacidad, realizando trabajos que les permita integrarse armoniosamente a la sociedad como personas productivas. ASODECO ubica a estas personas en distintas empresas para ocupar un puesto de trabajo, así mismo trabaja con la aplicación de su programa de Transición Laboral “Creando Independencia”, en el cual se encuentran inscritos hasta los momentos 130 jóvenes, el cual tiene como propósito fundamental la búsqueda constante del mejoramiento en la calidad de vida de estas personas.

ASODECO cuenta con el apoyo de más de veinte empresas para la integración socio-laboral de personas con discapacidad mental leve y moderada, algunas de estas son: Alcaldía de Baruta, Arturo’s, Autolavado de Integración, Banesco, Burger King, Chipi’s Burger, Cinex, Centro Médico Docente La Trinidad, Consejo Municipal de Baruta, Electricidad de Caracas, Euro Rest-Compass Group, Fábrica de Galletas Chochochitas, FarmAhorro, Ferretotal, Fundación Polar, Hotel Gran Meliá Caracas, KFC, Laboratorios Lilly, LCR Electrónica, Locatel, Manpower de Venezuela, Mc Donald’s, Museo de los Niños, Pizza Hut, Preescolar Burbujitas, Preescolar Las Lomitas, Procter & Gamble, Restoven de Venezuela, Standford Bank, Supermercados Unicasa, Ultimate Case.

El tema de investigación fue seleccionado ya que son pocas las empresas venezolanas que se encuentran involucradas en esta tarea; a su vez la sociedad desconoce la

existencia de organizaciones que se encargan de apoyar la inserción de individuos con diferentes tipos de discapacidad en el campo laboral.

Las personas con discapacidad mental tienen derecho a conseguir y ocupar un puesto de trabajo y de formar parte del mercado laboral. El proceso de inserción laboral de personas con discapacidad mental leve y moderada es un tema que involucra, en una importante medida, a las Relaciones Industriales, ya que “el Industriólogo tiene como perspectiva profesional propia, el desarrollo de las personas en el contexto de la actividad económica, y en particular procura la mejora de la calidad de vida en el ambiente de trabajo y en la sociedad, promoviendo con ello la equidad y la justicia” (Universidad Católica Andrés Bello, 2005).

El papel activo que vienen desempeñando las personas con discapacidad mental, al menos a través de sus organizaciones más representativas, ha posibilitado que el enfoque sobre este fenómeno tenga una óptica más neutral y basada en la igualdad y la no discriminación. El pasado es fácil de analizar y describir pero es el futuro el que habrá de marcar los pasos que se deben ir dando hacia una dirección correcta, para progresar en el necesario conocimiento de la discapacidad mental en el ámbito laboral, y llevar a aplicar criterios justos y reconocer los derechos inherentes a su condición como trabajadores y humanos.

Finalmente la pregunta de investigación es la siguiente:

¿En qué medida las habilidades sociales participan en el proceso de inserción laboral (adiestramiento, reclutamiento selección y desempeño) en personas con discapacidad mental leve y moderada, con edades comprendidas entre 25 y 40 años, pertenecientes a las asociaciones APOYE y ASODECO, ubicadas en la Zona Metropolitana de Caracas?.

1.2 Objetivos.

1.2.1 Objetivo general

- Describir la participación de las habilidades sociales en el proceso de inserción laboral (adiestramiento, reclutamiento, selección y desempeño) de personas con discapacidad mental leve y moderada, con edades comprendidas entre 25 y 40 años, pertenecientes a las asociaciones APOYE y ASODECO, ubicadas en la Zona Metropolitana de Caracas.

1.2.2 Objetivos específicos

- Identificar las características de las personas con discapacidad mental leve y moderada.
- Identificar las características de los procesos de adiestramiento, selección, reclutamiento y desempeño llevados a cabo en las asociaciones APOYE y ASODECO.
- Evaluar la presencia de habilidades sociales de las personas con discapacidad mental leve y moderada pertenecientes a las asociaciones APOYE y ASODECO.

1.3 Delimitaciones

La investigación y la aplicación del cuestionario se realizó específicamente en las asociaciones APOYE y ASODECO ubicadas en la zona metropolitana de Caracas en el año 2006.

1.4 Limitaciones

En el ámbito de la discapacidad únicamente se tomó en consideración la discapacidad mental en niveles leve y moderado, por tener estos niveles mayor posibilidad de ingresar al campo laboral.

Por factibilidad de la investigación, se tomarán en cuenta como habilidades sociales exclusivamente: la independencia, el lenguaje, el autocontrol, la responsabilidad y el cumplimiento de normas, por considerarse aspectos de mayor relevancia al momento de ocupar un puesto de trabajo.

CAPÍTULO II

2.1 Marco teórico.

2.1.1 Antecedentes:

Para García, E. (2004) la expresión “Discapacidades” se remonta al año 1980, para ese entonces, las discapacidades eran consideradas como el reflejo de la falta de habilidad en un ramo específico de la persona, no hacía referencia a la alteración del orden funcional total, sino de un área concreta y se clasificaban con un criterio médico según el área donde se presentaban, podían ser en el área mental, el área física o el área sensorial.

Existen datos sobre descripciones de personas con lo que se entiende en nuestros días como retraso mental, desde la antigüedad antes de Grecia, si bien las diferenciaciones entre retraso mental y demencia no aparecen con claridad hasta bien entrado el siglo diecinueve. El tratamiento más común entre los griegos consistía en la eliminación de los niños con deficiencias, y la actitud hacia los deficientes en general y hacia los retrasados mentales en especial era tan negativa que el mismo Aristóteles justificaba el abandono paterno de estas personas. Pese a que el cristianismo representó un avance por lo que se refiere a la “consideración humana” de las personas con deficiencias notorias, la verdad es que, por lo que se refiere a los retrasados mentales las actitudes de ayuda y protección siendo objeto de prédica por parte de algunos santos y órdenes religiosas, no arraigaron en la sociedad de la edad media y moderna, entre otras cosas debido al predominio de los modelos inculpatorios o de fonológicos de las alteraciones tanto físicas como mentales (Belloch, Sandín & Ramos, 1995, p.676-677).

Cerca del año 1700, “el retraso mental se comprendía muy poco y apenas se reconocía que fuera algo diferente de otros trastornos” (Reschly 1992, citado por Muchinsky, 2001). “A principios del siglo diecinueve arraigó con más fuerza el concepto de que el retraso mental suponía un funcionamiento mental deficiente, así como minusvalías para llevar a cabo actividades cotidianas de la vida” (Wicks, 1997).

En los últimos años de la década de los cincuenta del siglo XX, N. Bank-Mikkelsen, para aquel entonces director del Servicio Danés para el Retraso Mental, lanza un nuevo principio al que denomina “normalización” y que formula como, la posibilidad de que los deficientes mentales lleven una existencia tan próxima a lo normal como sea posible. Dicho principio quedaría reflejado en la normativa danesa en el año 1959. Diez años después, en 1969, será B. Nirje, director ejecutivo de la Asociación sueca para niños retrasados, quien profundice en este principio formulándolo como, hacer accesibles, a los deficientes mentales, las pautas y condiciones de la vida cotidiana que sean tan próximos como sea posible, a las normas y pautas del cuerpo principal de la sociedad. Este principio de “normalización” se extiende por toda Europa y alcanza los Estados Unidos y Canadá, desde donde W. Wolfensberger retocará la definición de dicho principio, dándole una formulación más didáctica, definiéndola de la siguiente manera: "Normalización es la utilización de medios culturalmente normativos (familiares, técnicas valoradas, instrumentos, métodos, etc), para permitir que las condiciones de vida de una persona (ingresos, vivienda, servicios de salud, etc.) sean al menos tan buenas como las de un ciudadano medio, y mejorar o apoyar en la mayor medida posible su conducta (habilidades, competencias, etc.), apariencia (vestido, aseo, etc.), experiencias (adaptación, sentimientos, etc.), estatus y reputación (etiquetas, actitudes, etc.). De esta manera, el principio de normalización, que en un principio fue expuesto por N. Bank-Mikkelsen, evolucionó de tal manera, que desde una aplicación exclusiva a las personas con retraso mental se amplía a cualquier persona con discapacidad, referidos tanto a los individuos con discapacidad como a la sociedad en la que vive (García, E. 2004).

La formulación del principio de normalización abre una etapa de revisión de los conceptos aplicados al mundo de la discapacidad, sin embargo todavía para esta formulación, el sujeto con discapacidad es quien debe realizar los esfuerzos para acercarse a su medio. El principio de normalización comienza a tener una importante presencia en la formulación de políticas de intervención sobre la discapacidad y su principal consecuencia será la presentación en el Reino Unido en 1978 del documento conocido como "Informe Warnock", donde se plantea el principio de la integración en el ámbito escolar y se manifiesta que "todos los niños tienen derecho a asistir a la escuela ordinaria de su localidad, sin posible exclusión". Sin embargo, va más allá, al

cuestionarse la identidad de las personas con una deficiencia que derive en limitación de aprendizaje, diciendo de ellos que presentan una necesidad especial y que, por lo tanto, precisan también atenciones especiales, pero respetando el derecho a la educación dentro del sistema ordinario (García, E. 2004).

El principio de integración rebasará la función escolar y se verá extendido a otras parcelas, donde se comenzará a hablar de "integración social" o "integración laboral". La integración, en una versión personal y libre, quedaría entendida como: la incorporación, por derecho propio, a un grupo para formar parte de él. Los valedores del principio de integración reivindican unos derechos legítimos y propios que son inherentes al sujeto y que se le deben reconocer. De igual manera, se hace referencia a un grupo social, al que el sujeto pertenece y del cual no se le puede marginar. Es fundamentalmente un principio basado en la legitimidad de los derechos y deberes sustantivos de la persona, el reconocimiento de los principios de igualdad y derecho a la diferencia entre todas las personas contempla la "necesidad especial" como situación de excepcionalidad a la que el entorno debe dar respuesta mediante las adaptaciones y medios asistenciales que sean precisos. Las bases en que se asienta el principio de integración ya dejan evidente la necesidad de una aproximación del entorno al sujeto (adaptaciones curriculares o en el puesto de trabajo, medidas excepcionales de discriminación positiva, etc.), desplazando del sujeto a su medio el peso central para el proceso de incorporación de la persona con discapacidad (García, E. 2004).

El advenimiento de la sociedad industrial, con la gestación de las ciencias sociales y, junto a ello el desarrollo de las ciencias médicas, promovió una modificación sustancial de la filosofía de base respecto a la población de retrasados mentales, cambios que han seguido presentándose hasta nuestros días sin que haya existido un consenso total a nivel de formas de entender, ordenar y tratar este grupo de alteraciones que se han denominado en la actualidad "retraso mental" y que han sufrido significativas modificaciones respecto a la forma de entenderla, tratarla y, en definitiva enfrentarse a ella. Como ha sucedido en otros trastornos, los cambios se han producido más por presiones sociales "externas" al desarrollo de los

conocimientos científicos que por los resultados alcanzados en investigación (Bellooch, Sandín & Ramos, 1998).

En gran medida la evolución de la forma de entender el retraso mental ha estado vinculada al desarrollo de la psicología de la inteligencia; posteriormente este vínculo, aunque se ha debilitado no ha desaparecido del todo.

2.1.2 Conceptos asociados con discapacidad.

Deficiencia: De acuerdo a lo expresado por Martínez (2005) y expuesto por la OMS, la deficiencia es toda pérdida o anormalidad, permanente o temporal, de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Incluye la existencia o aparición de una anomalía, defecto o pérdida de una extremidad, órgano, estructura corporal, o un defecto en un sistema funcional o mecanismo del cuerpo. Con relación a las deficiencias, se puede hablar de distintos tipos de deficiencias, entre ellas se encuentran:

Deficiencias físicas: Las cuales se refieren a personas con problemas como amputaciones, malformaciones, parálisis, pérdidas de movilidad o enfermedades crónicas, que impiden llevar una vida normal o hacen necesario el uso de determinadas ayudas técnicas.

Deficiencias sensoriales: Las cuales afectan a personas con problemas de visión, audición o lenguaje, como la ceguera, la pérdida grave de visión o la sordera.

Deficiencias psíquicas: Son las que afectan a personas con enfermedades o trastornos mentales, como, por ejemplo, quienes padecen el Síndrome de Down.

Deficiencias de relación: Afectan a quienes, por causas diversas, presentan conductas que dificultan gravemente la convivencia.

Minusvalía: Se define por la ADA (Americans with Disabilities Act) como un impedimento físico o psíquico que limita, de manera sustancial, una o más de las actividades principales de la

vida; una secuela de dicho impedimento, o que se considere que tiene dicho impedimento (Martínez, 2005).

Incapacitado: Según el Diccionario Enciclopédico de Derecho, se define, como aquel individuo privado por las leyes de alguno de sus derechos naturales o civiles; como sujeto a interdicción civil o el condenado a las penas de inhabilitación o suspensión. El sometido al amparo legal de la patria potestad o la tutela, por carecer de experiencia o la posibilidad de hacer valer sus derechos y cumplir las obligaciones derivadas de sus hechos o de sus bienes (Cabanellas, 1989, p. 370-371).

Personas incapacitadas: La ley para la integración de personas incapacitadas, las define como aquellas cuyas posibilidades de integración social que están disminuídas en razón de un impedimento físico, sensorial o intelectual en sus diferentes niveles y grados que limite su capacidad de realizar cualquier actividad (Martínez, 2005).

Discapacidad: De acuerdo a la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la discapacidad y de la salud (CIF) de la Organización Mundial de la Salud (OMS), el término se define como toda restricción o ausencia de capacidad que tenga una persona para realizar actividades dentro de un margen que es considerado normal para un ser humano; está asociada a la pérdida permanente o temporal, reversible o irreversible, de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica (Martínez, 2005).

Trastorno: Es una enfermedad, de algo considerado fuera de lo normal. En Psicología se producen muchos trastornos que indican la necesidad de un tratamiento terapéutico para volver la conducta a un estado normalizado. En el trastorno la persona se descentra llegando incluso a "enloquecer", perdiendo así su capacidad de raciocinio (Restrepo, L).

Trastorno mental: Consiste en el trastorno general y persistente de las funciones psíquicas, ello impide darse cuenta o conocer el acto mismo que se realiza en el cuerpo e imposibilita a la persona proporcionar consentimiento esclarecido y consciente para la pretensión sexual, o

manifiesta como síntoma imposibilidad de movimientos de oposición, como en ciertos estados mentales de grave catatomía. Priva de razón a la víctima, esto es, la incapacita para comprender el significado de la relación sexual, como ocurre en la idiotez, la locura epiléptica erótica, la demencia senil, por lo que no tiene validez el consentimiento que presta para la relación sexual. Estado patológico que se caracteriza por confusión de ideas, perturbación emocional y conducta inadaptada. Puede tener origen orgánico o funcional (Restrepo, L).

Retraso mental: La American Association on Mental Deficiency (AAMD), define el retraso mental como “un funcionamiento intelectual muy por debajo del nivel promedio, el cual se acompaña de deficiencias en la conducta de adaptación y se manifiesta durante el período del desarrollo” (Grossman, 1983, p.8, citado por Morris 1987). El retraso mental designa un funcionamiento intelectual significativamente inferior al normal, combinado con deficiencias en la conducta de adaptación. Tiene diferentes etiologías y puede ser considerado como la vía final común de varios procesos patológicos que afectan el funcionamiento del sistema nervioso central (Castillo, 1977, p.5).

También se considera como la presencia de un desarrollo mental incompleto o detenido, caracterizado principalmente por el deterioro de las funciones concretas de cada época del desarrollo y que contribuyen al nivel global de la inteligencia, tales como las funciones cognoscitivas, las de lenguaje, las motrices y la socialización.

Nivel de retraso mental leve: Se presentan códigos separados para retraso mental leve, el cual es equivalente en líneas generales a lo que se considera en la categoría pedagógica como “educable”, este grupo incluye alrededor del 85% de las personas afectadas por el trastorno. Consideradas en su conjunto, tales personas suelen desarrollar habilidades sociales y de comunicación durante los años preescolares, tienen insuficiencias mínimas en las áreas sensorias motoras y con frecuencia no son distinguibles de otros niños sin retraso mental hasta edades posteriores. Durante los años de la adolescencia pueden adquirir conocimientos académicos que les sitúa aproximadamente en un sexto curso de enseñanza básica.

Durante su vida adulta suelen adquirir habilidades sociales y laborales adecuadas para su autonomía mínima, pero pueden necesitar supervisión, orientación y asistencia, especialmente en situaciones de estrés social o económico desusado.

Nivel de retraso mental moderado: El retraso moderado, equivale aproximadamente a la categoría pedagógica de “entrenable”. No debería utilizarse este término anticuado, por que implica erróneamente que las personas con retraso mental moderado no pueden beneficiarse de programas pedagógicos. Este grupo constituye alrededor del 10% de toda la población con retraso mental. La mayoría de los individuos con este nivel de retraso mental adquieren habilidades de comunicación durante los primeros años de la niñez. Pueden aprovecharse de una forma laboral y, con supervisión moderada, atender a su propio cuidado personal. A su vez pueden beneficiarse de adiestramiento en habilidades sociales y laborales, pero es improbable que progresen más allá de un segundo nivel en materia escolares. Pueden aprender a trasladarse independientemente por lugares que le son familiares.

Durante la adolescencia, sus dificultades para reconocer las convenciones sociales pueden interferir las relaciones con otros muchachos o muchachas. Alcanzada la edad adulta, en su mayoría son capaces de realizar trabajos no cualificados o semi cualificados, siempre con supervisión en talleres protegidos o mercado general de trabajo. Se adaptan bien a la vida en comunidad, usualmente en instituciones con supervisión (Valdés, M. 1995).

Nivel de retraso mental grave: Con relación al retraso grave, incluyen el 3-4% de los individuos con retraso mental. Durante los primeros años de la niñez adquieren un lenguaje comunicativo escaso o nulo. Durante la edad escolar pueden aprender a hablar pueden ser adiestrados en habilidades elementales de cuidado personal. Se benefician sólo limitadamente de la enseñanza de materias pre-académicas, así como la familiaridad con el alfabeto y el cálculo simple, pero pueden dominar ciertas habilidades como el aprendizaje de la lectura global de algunas palabras imprescindibles para la “supervivencia”.

En los años adultos pueden ser capaces de realizar tareas simples estrechamente supervisadas en instituciones. En su mayoría se adaptan bien a la vida en comunidad, sea en hogares colectivos o con sus familias, a no ser que sufran alguna discapacidad asociada que requiera cuidados especializados o cualquier otro tipo de asistencia (Valdés, M. 1995).

Nivel de retraso mental profundo: Incluye el 1-2% de las personas con retraso mental. La mayoría de los individuos con este retraso presentan una enfermedad neurológica identificada que explica su retraso mental. Durante los primeros años de la niñez desarrollan considerablemente alteraciones del funcionamiento sensorio motor. Puede predecirse un desarrollo óptimo en un ambiente altamente estructurado con ayuda y supervisión constante, así como una relación individualizada con el educador. El desarrollo motor y las habilidades para la comunicación y el cuidado personal pueden mejorar si se les somete a un adiestramiento adecuado. Algunos de ellos llegan a realizar tareas simples en instituciones protegidas y estrechamente supervisadas (Valdés, M. 1995).

Causas de la discapacidad mental: De acuerdo con Valdés (1995), los doctores han encontrado muchas causas que pueden provocar discapacidad mental. Las más comunes son:

- **Condiciones genéticas.** Es causado por genes anormales heredados de los padres, errores cuando los genes se combinan u otras razones. Algunos ejemplos de condiciones genéticas incluyen síndrome de Down, síndrome frágil X y phenylketonuria (PKU).
- **Problemas durante el embarazo.** Puede resultar cuando el bebé no se desarrolla apropiadamente dentro de su madre. Por ejemplo, puede haber un problema en la manera en la cual se dividen sus células durante su crecimiento. Una mujer que bebe alcohol, fuma o que contrae una infección como rubéola durante su embarazo puede también tener un bebé con discapacidad mental.
- **Problemas al nacer.** Si el bebé tiene problemas durante el parto, por ejemplo, si no recibe suficiente oxígeno, podría derivar en discapacidad mental. Uso inadecuado de fórceps.

- **Problemas de la salud.** Algunas enfermedades tales como tos convulsiva, varicela, o meningitis pueden causar discapacidad mental. La discapacidad mental puede también ser causada por malnutrición extrema o crónica, no recibir suficientes cuidados médicos o por ser expuesto a venenos como plomo o mercurio. La contaminación ambiental es una de las causas con mayor crecimiento que pueden provocar discapacidad mental. Fiebres causadas por infecciones como la meningitis, encefalitis, deshidratación.
- Envenenamiento por barnices o pinturas a base de plomo, pesticidas, uso y/o abuso en el uso de cigarrillos, alcohol o drogas.
- Golpes o heridas fuertes en la cabeza.
- Privación de estímulos y oportunidades para aprender.
- Falta de amor, afecto y atención.
- Alimentación y salud inadecuadas.
- Maltrato físico y mental o abandono.

2.1.3 Conceptos asociados a la inserción laboral.

Inserción laboral: Lo podemos definir como la incorporación de personas en el mercado laboral con la finalidad de desempeñar tareas y actividades relacionadas a un puesto determinado de trabajo.

Inserción laboral efectiva: Se refiere al hecho de que las personas con discapacidad mental leve y moderada, han aprobado el proceso previo de reclutamiento, selección y adiestramiento y se ha logrado la inclusión o incorporación de estos trabajadores para ocupar de manera eficaz un puesto de trabajo específico.

Reclutamiento: El reclutamiento puede ser considerado como el esfuerzo positivamente cumplido por una organización para obtener solicitantes calificados y en número suficiente, que le permita seleccionar los candidatos más idóneos para el desempeño de posiciones de trabajo (Villegas, 1997, p. 94). Se refiere al proceso de atracción de personas y de creación de una reserva de candidatos para un determinado puesto de trabajo; es una actividad de divulgación, de

llamada de atención, de incremento de la entrada; es una actividad positiva y de invitación. La empresa debe encargarse de anunciar al mercado la disponibilidad del puesto y atraer a candidatos (Gómez. M). La función de reclutamiento consiste en reunir el mayor número posible de aspirantes, con el fin de escoger entre ellos, los que se someterán al proceso de selección para determinar los que ingresarán a prestar servicios a la empresa. Desde el punto de vista del ámbito de aplicación esta función puede ser de carácter interno de la organización, cuando las necesidades de personal se satisfacen con los recursos ya existentes, o de carácter externo cuando se recurre a otras fuentes para adelantar el proceso. Como aspecto fundamental de esta función debe considerarse que para llenar una vacante de forma efectiva, hace falta encontrar a una persona que tenga las calificaciones necesarias en relación con las exigencias del puesto es por ello, que la función de reclutamiento constituye una de las actividades más delicadas en el funcionamiento de la organización, ya que de ella depende no solamente el aprovisionamiento continuo de trabajadores en atención a las necesidades, sino lo que es más importante: el logro último de los objetivos de la organización (Villegas, 1997, p. 93-95).

La primera fase del proceso de reclutamiento es la contratación, cuyo objetivo fundamental es instrumentar una serie de procedimientos para atraer a un número suficiente de candidatos, que posean ciertas cualidades que los haga potencialmente elegibles, con la calidad adecuada y en el momento oportuno, que permita cubrir las necesidades de personal detectadas. Está íntimamente ligado al proceso de captación de recursos dentro de una organización o empresa.

Se trata de crear una reserva de candidatos entre los que después habrá que seleccionar a los más adecuados.

El reclutamiento debe ser oportuno y el candidato debe cumplir con los requerimientos mínimos para entrar y formar parte de la organización (Gómez. M).

Este proceso se inicia con la búsqueda de candidatos y culmina cuando se reciben las solicitudes de empleo, obteniéndose así un conjunto de solicitantes, del cual saldrán posteriormente los nuevos empleados (Merjin, 2004).

Selección: Es un proceso de toma de decisiones, conductual, preciso y oportuno. Se define como una actividad estructurada y planificada que permite identificar y evaluar, con carácter predictivo, las características personales de un conjunto de sujetos o candidatos que se diferencian entre sí y se consideran como más idóneos, aptos o más cercanos al conjunto de características o capacidades denominadas requerimientos críticos (competencias), para el desempeño eficaz de una cierta tarea profesional (Muchinsky. M, 2001). En un sentido más amplio se trata de la escogencia entre los candidatos reclutados a los más adecuados para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal. Este proceso se inicia en el momento en que una persona solicita un empleo y culmina cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes. La selección busca la solución de dos problemas fundamentales, los cuales son: La adecuación del hombre al cargo y la eficiencia del hombre en el cargo. Lo ideal en un proceso de selección es la presencia de muchos candidatos para llenar las vacantes disponibles (Bertoli, 2004).

La selección de personal consiste en la aplicación de un conjunto de técnicas para comparar las cualidades requeridas de los solicitantes, con los requisitos exigidos para el puesto. Estos requisitos, lo mismo que las calificaciones personales, se especifican mediante un conjunto de procedimientos que se utilizan para determinar si una persona satisface las exigencias de educación, experiencia, aptitudes, habilidades y condiciones personales para el eficaz desempeño para un determinado puesto. En consecuencia, la actividad en sí, no constituye una secuencia aislada de pasos, sino por el contrario la continuación de un proceso que se comienza con el reclutamiento (Villegas, 1997, p. 113-114), continúa con la entrevista preliminar, después de la cual se rechaza con rapidez a los candidatos que evidentemente no reúnen las calificaciones necesarias. En seguida, los solicitantes terminan la solicitud de empleo de la compañía.

Luego pasan a través de una serie de pruebas de selección, la entrevista de selección y la verificación de referencias y antecedentes. El solicitante que obtiene buenos resultados presenta un examen físico a cargo de la compañía. Si los resultados de éste son satisfactorios, la compañía contrata al individuo. Varios factores externos e internos impactan el proceso de selección y el gerente debe tomarlos en cuenta para la toma de decisiones (Wayne & Noe, 1997, p. 186). Sin embargo, este proceso no puede ser adoptado en la misma forma para todas las organizaciones,

ya que su aplicación dependerá, como quedó establecido, de las características de la organización y muy especialmente de las necesidades de recursos humanos que tenga (Villegas, 1997, p. 117-118).

La meta del proceso de selección es acoplar debidamente a las personas con los puestos. Si los individuos son demasiado aptos, subcalificados, o por cualquier otra razón no se ajustan al puesto o a la organización es probable que dejen a la empresa (Wayne, 1997, p. 181).

Capacidad: Aptitud o suficiencia para realizar un acto físico o mental, de forma innata o alcanzable por medio del aprendizaje. Supone, además que la tarea debe realizarse en el momento oportuno (Pérez, 1995).

Capacitación: La capacitación es un proceso de instrucción directa, la cual se emplea básicamente para enseñar al trabajador a desempeñar correctamente su puesto. Los beneficios que trae consigo la capacitación se pueden prolongar a toda su vida laboral y a su vez ayudarlo en su desarrollo para así desempeñar otras responsabilidades que se les susciten en el futuro. La capacitación a todo nivel es una de las mejores inversiones en recursos humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal de toda la organización (Pérez, 1995).

Capacitación laboral: Es tener aptitud o disposición para ocupar un puesto de trabajo determinado. Es la preparación aptitudinal de una persona para realizar tareas laborales. Comprende todas aquellas medidas destinadas a conseguir que las personas minusválidas físicas o psíquicas puedan acceder a una actividad laboral, bien en el régimen general de una empresa sin especiales condiciones de protección, bien en un trabajo protegido. La capacitación a todos los niveles constituye una de las mejores inversiones en recursos humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal de toda la organización. La capacitación beneficia a las organizaciones en diversos aspectos, entre los cuales están: conduce al aumento de la rentabilidad y a actitudes más positivas; mejora el conocimientos de los puestos en todos los niveles; eleva la moral de las fuentes de trabajo; ayuda al personal a sentirse más identificado con los objetivos de la organización; crea una mejor imagen de la organización; mejora las relaciones jefe- subordinados; se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas;

incrementa la productividad y la calidad de trabajo; ayuda a mantener bajos costos; entre otros (Diccionario Enciclopédico de Educación Especial, 1985, p. 346).

Adiestramiento: Es un procedimiento por medio del cual se aumenta la eficiencia en el trabajador así como sus aptitudes y habilidades con el fin de capacitarlo en más alto grado para el desempeño de labores específicas. De este modo se entiende que el adiestramiento se imparte con el propósito de enseñar técnicas y habilidades específicas para el desempeño de una actividad concreta. Es parte del proceso educativo. La American Society for Training and Development dice que el adiestramiento es una actividad apropiada cuando existe una deficiencia o un potencial de deficiencia en cuanto al rendimiento en el trabajo, esto puede ocurrir cuando se crean nuevos empleos, cuando antiguos trabajos se van a realizar de forma distinta o cuando trabajos actuales se están realizando en forma deficiente por miembros de la fuerza de trabajo actual. Debe entenderse que el adiestramiento en la empresa debe estar integrado dentro de un sistema orientado a cambiar el comportamiento de los individuos, con el propósito de producir un aumento de producción y una mejora en la calidad del aporte del individuo a las metas de la organización (Villegas, 1997, p. 201-211).

Desempeño: Es sinónimo de comportamiento y puede ser observado, incluye las acciones que son importantes para alcanzar las metas de la organización y puede ser medido en términos de lo que realmente hace cada individuo y de esta manera conocer su contribución o aporte a la organización. Existen diferentes criterios de desempeño; al definirlos se alude al resultado esperado con el elemento de competencia y a un enunciado evolutivo de la calidad que ese resultado debe presentar; estos criterios son una descripción de los requisitos de calidad para el resultado obtenido en el desempeño laboral; así mismo permiten establecer si el trabajador alcanza o no el resultado descrito en el elemento de competencia; estos deben referirse en lo posible a los elementos esenciales de la competencia, deben expresar las características de los resultados relacionados con el logro descrito en el elemento de competencia. El desempeño es la base para que un evaluador juzgue si un trabajador es, o aún no, competente; de este modo sustentan la elaboración del material de evaluación. Permiten precisar acerca de lo que se hizo y la calidad con que fue realizado. Se redactan refiriéndose a un resultado e incluyendo un enunciado evaluativo sobre ese resultado. Las expectativas del desempeño hacen que de formen

las bases de la evaluación de desempeño y también confieren un sentido de dirección en el desarrollo de la carrera profesional (Carpio, 2001.)

Evaluación de desempeño: Proceso destinado a medir el rendimiento global del empleado en el trabajo, así como sus condiciones personales, las relaciones interpersonales, etc. Permite hacer la observación a los aspectos que el individuo debe mejorar. Su objetivo primordial es proporcionar una descripción exacta y confiable de la manera que el empleado lleva a cabo su puesto. En algunas compañías esta evaluación de desempeño ayuda a verificar que tipo de compensación va a tener el trabajador de acuerdo a su desempeño. Las compañías no deben de adoptar cualquier tipo de evaluación de desempeño, este debe ser válido y confiable, efectivo, aceptado y debe estar directamente relacionado con el puesto. Es necesario que tengan niveles de medición o estándares completamente verificables. El enfoque debe identificar los elementos relacionados con el desempeño, medirlos y proporcionar retroalimentación a los empleados y al departamento de personal. A su vez esta evaluación de desempeño debe realizarse en todos los niveles de la compañía, es decir, se le debe realizar a los empleados de todos los departamentos para lograr uniformidad en la misma.

Ventajas de la evaluación de desempeño:

- Mejora el desempeño, mediante la retroalimentación.
- Políticas de compensación: puede ayudar a determinar quiénes merecen recibir aumentos.
- Decisiones de ubicación: las promociones, transferencias y separaciones se basan en el desempeño anterior o en el previsto.
- Necesidades de capacitación y desarrollo: el desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitar, o un potencial no aprovechado.
- Planeación y desarrollo de la carrera profesional: guía las decisiones sobre posibilidades profesionales específicas.
- Imprecisión de la información: el desempeño insuficiente puede indicar errores en la información sobre el análisis de puesto, los planes de recursos humanos o cualquier otro aspecto del sistema de información del departamento de personal.

- Errores en el diseño del puesto: el desempeño insuficiente puede indicar errores en la concepción del puesto.
- Desafíos externos: en ocasiones, el desempeño se ve influido por factores externos como la familia, salud, finanzas, etc., que pueden ser identificados en las evaluaciones (William, B).

Métodos de evaluación de desempeño basados en el desempeño durante el pasado.

Los métodos de evaluación basados en el desempeño pasado tienen la ventaja de versar sobre algo que ya ocurrió y que puede, hasta cierto punto, ser medido. Su desventaja radica en la imposibilidad de cambiar lo que ocurrió. Las técnicas de evaluación más comunes son:

1. Escalas de puntuación: El evaluador debe conceder una evaluación subjetiva del desenvolvimiento del empleado en una escala que vaya de bajo a alto. La evaluación se basa únicamente en las opiniones de la persona que confiere la calificación. Se acostumbra conceder valores numéricos a cada punto, a fin de permitir la obtención de varios cómputos. Algunas empresas acostumbran vincular la puntuación obtenida a los incrementos salariales. Sus ventajas son la facilidad de su desarrollo y la sencillez de impartirlo, los evaluadores requieren poca capacitación y se puede aplicar a grupos grandes de empleados. Las desventajas son numerosas: es muy probable que surjan distorsiones involuntarias en un instrumento subjetivo de este tipo; se eliminan aspectos específicos de desempeño de puesto a fin de poder evaluar puestos diversos. La retroalimentación también se ve menoscabada, porque el empleado tiene escasa oportunidad de mejorar aspectos deficientes o reforzar los adecuados cuando se administra una evaluación de carácter tan general.

2. Lista de verificación: Requiere que la persona que otorga la calificación seleccione oraciones que describan el desenvolvimiento del empleado y sus características. El evaluador suele ser el supervisor inmediato. Independientemente de la opinión del supervisor, el departamento de personal asigna puntuaciones a los diferentes puntos de la lista de verificación, de acuerdo con la importancia de cada uno. El resultado recibe el nombre de *lista de verificación con valores*. Estos valores permiten la cuantificación. Si en la lista se incluyen puntos

suficientes, puede llegar a proporcionar una descripción precisa del desempeño del empleado. A pesar de que este método es práctico y estandarizado, el uso de afirmaciones de carácter general reduce el grado de relación que guarda con el puesto específico. Las ventajas son la economía, la facilidad de administración, la escasa capacitación que requieren los evaluadores y su estandarización. Las desventajas son la posibilidad de distorsiones, interpretación equivocada de algunos puntos y la asignación inadecuada de valores por parte del departamento de personal, además de la imposibilidad de conceder puntuaciones relativas.

3. Método de selección forzada: Obliga al evaluador a seleccionar la frase más descriptiva del desempeño del empleado en cada par de afirmaciones que encuentra. Con frecuencia, ambas expresiones son de carácter positivo o negativo. En ocasiones, el evaluador debe seleccionar la afirmación más descriptiva a partir de grupos de 3 o 4 frases. Independientemente de las variantes, los especialistas agrupan los puntos en categorías determinadas de antemano, como la habilidad de aprendizaje, el desempeño, las relaciones interpersonales. El grado de efectividad del trabajador en cada uno de estos aspectos se puede computar sumando el número de veces que cada aspecto resulta seleccionado por el evaluador. Los resultados pueden mostrar las áreas que necesitan mejoramiento. Tiene la ventaja de reducir las distorsiones introducidas por el evaluador, es fácil de aplicar y se adapta a una gran variedad de puestos. Aunque es práctico y se estandariza con facilidad, las afirmaciones de carácter general en que se basa pueden no estar específicamente relacionadas con el puesto. Ello puede limitar su utilidad para ayudar a los empleados a mejorar su desempeño. Un empleado puede percibir como muy injusta la selección de una frase sobre otra.

4. Método de registro de acontecimientos críticos: Requiere que el evaluador lleve una bitácora diaria (o un archivo en computadora), el evaluador consigna las acciones más destacadas (positivas o negativas) que lleva a cabo el evaluado. Estas acciones o acontecimientos tienen dos características: se refiere exclusivamente al período relevante a la evaluación, y se registran solamente las acciones directamente imputables al empleado. Es útil para proporcionar retroalimentación al empleado. Reduce el efecto de distorsión por acontecimientos recientes. Gran parte de su efectividad depende de los registros que lleve el evaluador. Algunos supervisores empiezan registrando algunos incidentes con lujo de detalles, pero posteriormente

decae el nivel de registro, hasta que al acercarse la fecha de evaluación añaden nuevas observaciones. Cuando esto ocurre, se presenta el efecto distorsión que ejercen los acontecimientos recientes. Incluso cuando el supervisor va registrando todos los acontecimientos, el empleado puede considerar que el efecto negativo de una acción equivocada se prolonga demasiado.

5. Escalas de calificación conductual: Utilizan el sistema de comparación del desempeño del empleado con determinados parámetros conductuales específicos. El objetivo es la reducción de los elementos de distorsión y subjetividad. A partir de descripciones de desempeño aceptable y desempeño inaceptable obtenidas de diseñadores del puesto, otros empleados y el supervisor, se determinan parámetros objetivos que permiten medir el desempeño.

6. Método de verificación de campo: Un representante calificado del personal participa en la puntuación que conceden los supervisores a cada empleado. El representante del departamento de personal solicita información sobre el desempeño del empleado al supervisor inmediato. A continuación, el experto prepara una evaluación que se basa en esa información. La evaluación se envía al supervisor para que la verifique, canalice y discuta primero con el experto de personal y posteriormente con el empleado. El resultado final se entrega al especialista de personal, quien registra las puntuaciones y conclusiones. La participación de un personal calificado permite que aumenten la confiabilidad y la comparabilidad, pero es probable que el aumento en el costo haga que este método sea caro y poco práctico. Una variante se emplea en puestos donde la evaluación del desempeño puede basarse en un examen de conocimientos y habilidades. Los expertos provienen del área técnica como del departamento de personal. Los exámenes pueden ser de muchos tipos y para que sean útiles deben ser confiables además de estar validados.

7. Métodos de evaluación en grupos: Los enfoques de evaluación en grupos pueden dividirse en varios métodos que tienen en común la característica de que se basan en la comparación entre el desempeño del empleado y el de sus compañeros de trabajo. Por lo general, estas evaluaciones son conducidas por el supervisor. Son muy útiles para la toma de decisiones sobre incrementos de pago basados en el mérito, promociones y distinciones, porque permiten la ubicación de los empleados de mejor a peor. Con frecuencia, estos resultados comparativos no se

revelan al empleado. Hay dos puntos importantes que apoyan el uso de estos métodos: en la organización siempre se efectúan comparaciones, y estos métodos son más confiables para el empleado. La confiabilidad resulta garantizada por el proceso mismo de puntuación y no por reglas y políticas externas.

8. Método de categorización: Lleva al evaluador a colocar a sus empleados en una escala de mejor a peor. En general, se sabe que unos empleados superan a otros, pero no es sencillo estipular por cuánto. Este método puede resultar distorsionado por las inclinaciones personales y los acontecimientos recientes, si bien es posible hacer que intervengan dos o más evaluadores. Su ventaja es la facilidad de administración y explicación.

9. Método de distribución forzada: Se pide a cada evaluador que ubique a sus empleados en diferentes clasificaciones. Por norma general, cierta proporción debe colocarse en cada categoría. Las diferencias relativas entre los empleados no se especifican, pero en este método se eliminan las distorsiones de tendencia a la medición central, así como las de excesivo rigor o tolerancia. Dado que el método exige que algunos empleados reciban puntuaciones bajas, es posible que algunos se sientan injustamente evaluados. Una variante es el método de distribución de puntos (cuando el evaluador tiene que otorgar puntos a sus subordinados).

10. Método de comparación por parejas: El evaluador debe comparar a cada empleado contra todos los que están evaluados en el mismo grupo. La base de la comparación es, por lo general, el desempeño global. El número de veces que el empleado es considerado superior a otro se puede sumar, para que constituya un índice. Aunque sujeto a fuentes de distorsión por factores personales y acontecimientos recientes, este método supera las dificultades de la tendencia a la medición central y excesiva benignidad o severidad.

Métodos de evaluación basados en el desempeño a futuro.

Se centran en el desempeño venidero mediante la evaluación del potencial del empleado o el establecimiento de objetivos de desempeño.

1. Auto evaluaciones: Llevar a los empleados a efectuar una auto evaluación puede constituir una técnica muy útil, cuando el objetivo es alentar el desarrollo individual. Es mucho menos probable que se presente actitudes defensivas. Cuando las auto evaluaciones se utilizan para determinar las áreas que necesitan mejorarse, pueden resultar de gran utilidad para la determinación de objetivos personales a futuro. El aspecto más importante de las auto evaluaciones radica en la participación del empleado y su dedicación al proceso de mejoramiento.

2. Administración por objetivos: Consiste en que tanto el supervisor como el empleado establecen conjuntamente los objetivos de desempeño deseables. Lo ideal es que estos objetivos se establezcan por mutuo acuerdo y que sean mensurables de manera objetiva. Los empleados se encuentran en posición de estar más motivados para lograr los objetivos por haber participado en su formulación, ya que pueden medir su progreso y efectuar ajustes periódicos para asegurarse de lograrlos. A fin de poder efectuar estos ajustes, sin embargo, es necesario que el empleado reciba retroalimentación periódica. Los empleados obtienen el beneficio de carácter motivacional de contar con una meta específica. Los objetivos ayudan también a que empleado y supervisor puedan comentar necesidades específicas de desarrollo por parte del empleado. Las dificultades se centran en que en ocasiones los objetivos son demasiados ambiciosos y en otras se quedan cortos. Es probable, además que los objetivos se centren exclusivamente en la cantidad, porque la calidad resulta más difícil de medir. Cuando empleados y supervisores consideran objetivos que se miden por valores subjetivos se necesita especial cuidado para asegurarse de que no hay factores de distorsión que puedan afectar la evaluación.

3. Evaluaciones psicológicas: Cuando se emplean psicólogos para las evaluaciones, su función esencial es la evaluación del potencial del individuo y no su desempeño anterior. La evaluación consiste en entrevistas en profundidad, exámenes psicológicos, conversaciones con los supervisores y una verificación de otras evaluaciones. El psicólogo prepara a continuación una evaluación de las características intelectuales, emocionales, de motivación y otras más, que pueden permitir la predicción del desempeño futuro. El trabajo de un psicólogo puede usarse sobre un aspecto específico o puede ser una evaluación global del potencial futuro. A partir de

estas evaluaciones se pueden tomar decisiones de ubicación y desarrollo. Debido a que este procedimiento es lento y costoso, generalmente se reserva a gerentes jóvenes y brillantes.

4. Métodos de los centros de evaluación: Son una forma estandarizada para la evaluación de los empleados, que se basa en tipos múltiples de evaluación y múltiples evaluadores. Esta técnica suele utilizarse para grupos gerenciales de nivel intermedio que muestran gran potencial de desarrollo a futuro. Con frecuencia, se hace venir a un centro especializado a los empleados con potencial y se les somete a una evaluación individual. A continuación, se selecciona a un grupo especialmente idóneo para someterlo a entrevista en profundidad, exámenes psicológicos, estudio de antecedentes personales, hacer que participen en mesas redondas y ejercicios de simulación de condiciones reales de trabajo, actividades en las que van siendo calificados por un grupo de evaluadores. Los veredictos de los diferentes evaluadores se promedian para obtener resultados objetivos. Este método es costoso en términos de tiempo y de dinero. Requiere además separar de sus funciones al personal que está en evaluación. Los resultados pueden ser muy útiles para ayudar al proceso de desarrollo gerencial y las decisiones de ubicación (William, B.).

Habilidad social: El término habilidad usualmente es asociado con: destreza, diplomacia, capacidad, competencia, aptitud, entre otros. Su relación conjunta con la palabra social refleja el conjunto de acciones de un individuo con los demás y de los demás con el individuo, generándose como resultado un intercambio social. La habilidad social debe considerarse dentro de un marco determinado, debido a las marcadas diferencias que establece cada país en cuanto a su cultura, hábitos y costumbres, donde existen sistemas de comunicación distintivos. Pudiéramos decir que una conducta socialmente habilidosa o habilidades sociales es una capacidad inherente al hombre donde ejecuta una conducta social de intercambio con resultados favorables para ambos implicados (Martínez, D. 2006).

Según Boluarte (2003), las habilidades sociales son un patrón complejo de respuestas que llevan al éxito y reconocimiento social por parte de los demás y resultan eficaces tanto para controlar a los demás como a uno mismo en contextos interpersonales.

“Las habilidades sociales son las conductas o destrezas sociales específicas requeridas para ejecutar competentemente una tarea de índole interpersonal. El término habilidad se utiliza para indicar que nos referimos a un conjunto de comportamientos adquiridos y aprendidos y no a un rasgo de la personalidad. Son un conjunto de comportamientos interpersonales complejos que se ponen en juego en la interacción con otras personas” (Casares 1993,p. 28)

Casares expone (1993) que las habilidades sociales son conductas y repertorios de conductas adquiridos principalmente a través de el aprendizaje, siendo una variable crucial en el proceso de aprendizaje en el entorno interpersonal.

“Las habilidades sociales se adquieren mediante una combinación del proceso de desarrollo y del aprendizaje. A lo largo de la vida se va aprendiendo a ser de un modo determinado, de forma que las respuestas que emite el sujeto en una situación interpersonal depende de lo aprendido en sus interacciones anteriores con el medio social”. (Casares 1993, p.31)

Las habilidades adaptativas comprenden aspectos del comportamiento de las personas en su relación con los demás y su actuación en el entorno social, estas incluyen:

- 1.Habilidades motoras, tales como la expresión facial y el contacto corporal.
- 2.Conductas verbales, tales como hacer preguntas, saludar y mantener una conversación trivial.
- 3.Conductas afectivas, tales como responder empáticamente.
- 4.habilidades sociales cognitivas, tales como asumir papeles y conocer las indicaciones y normas sociales (Wicks, 1997, p. 259).

Cuando las personas con retraso mental muestran competencia social es menos probable que se produzcan actitudes negativas; las habilidades sociales son fundamentales para cualquier ámbito de la vida de una persona, especialmente para el ámbito laboral. Según Caballo (1986), citado por Boluarte (2003),

“La conducta socialmente habilidosa es ese conjunto de conductas emitidas por un individuo en un contexto interpersonal que expresa 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”.

Según Casares (1993), la incompetencia social está relacionada con: baja aceptación, rechazo, ignorancia o aislamiento social por parte de los iguales, fracaso, aceptación escolar y laboral, baja autoestima, locus de control externo, desajustes psicológicos, depresión, indefensión, entre otros.

CAPÍTULO III

3.1 Marco metodológico.

Según el manual de preparación de un trabajo de investigación American Psychological Association (APA, 1994) “esta etapa del proceso de investigación conlleva el diseño de los procedimientos y métodos que se utilizaron para estudiar el problema”. (p.s/n). Es decir que el investigador plantea sus estrategias a seguir para la elaboración de la investigación.

3.1.1 Tipo de investigación:

Debido a la naturaleza del estudio, enfocado en la medición y evaluación de diversos aspectos, dimensiones y componentes del proceso de inserción laboral de personas con discapacidad mental leve y moderada y la presencia de las habilidades sociales en dicho proceso, así como también describir cómo se definen y cómo se manifiestan especificando sus propiedades más importantes; de acuerdo al alcance del estudio, la presente investigación es del tipo descriptivo, ya que se “busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice” (Hernández, Fernández y Baptista, 2003, p. 119).

3.1.2 Diseño de investigación:

Para efectos del presente estudio, la investigación es no experimental ex post facto “la investigación no experimental es la indagación empírica y sistemática en la cual el científico no tiene un control directo sobre las variables independientes porque sus manifestaciones ya han ocurrido o porque son inherentemente no manipulables” (Kerlinger, 1988, p. 394), ya que el estudio se encarga principalmente de evaluar la presencia de la habilidad social en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad mental leve y moderada, para luego analizarlos. Los diseños no experimentales se pueden clasificar en transeccionales y longitudinales. A efectos de este estudio nuestra tendencia es de carácter transeccional.

Hernández (2003) expone, que los diseños de investigación transeccional o también llamados transversales, recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. A su vez, los diseños transeccionales pueden dividirse en dos. Los descriptivos y los correlacionales / causales. El diseño de este estudio es de tipo transeccional descriptivo, ya que tiene como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables. El procedimiento consiste en medir en un grupo de personas u objetos, una o más variables para así proporcionar su descripción.

En resumen, los estudios transeccionales descriptivos nos presentan un panorama del estado de una o más variables, en uno o más grupos de personas, objetos o indicadores en determinado momento.

3.1.3 Precisión de las variables:

La precisión de las variables podrían desglosarse en tres aspectos fundamentales, como lo son: La unidad de análisis, la población y la muestra.

3.1.3.1 Unidad de análisis: El interés de este aspecto se centra en quiénes van a ser estudiados, los sujetos u objetos de estudio; quiénes van a ser medidos. En nuestro caso la unidad de análisis serán las habilidades sociales, el proceso de inserción laboral; y las personas con discapacidad mental leve y moderada.

En estrecha relación con la formulación del problema la investigación ha de fijar la totalidad sobre la que vayan a establecerse enunciados, es decir, definir el área poblacional para la que será válida la investigación.

3.1.4 Población: Luego de haber definido nuestra unidad de análisis, se procede a delimitar la población que va a ser estudiada y sobre la cual se pretende generalizar los resultados.

La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (Selltiz, 1974, citado por Hernández, 2003). En este estudio la población esta conformada por todas aquellas personas entre 25 y 40 años de edad del área metropolitana que poseen discapacidad mental leve y moderada, pertenecientes a las asociaciones APOYE y ASODECO.

La población está conformada por 140 personas distribuidas de la siguiente manera:

Cuadro N° 1.
Población APOYE y ASODECO.
Zona Metropolitana de Caracas.
2006

ASOCIACIÓN	CANTIDAD DE PERSONAS	PORCENTAJE
APOYE	10	7,16 %
ASODECO	130	92,84 %
TOTAL POBLACIÓN	140	100 %

Fuente: Investigación propia.

3.1.5 Muestra: Luego de delimitar las características de la población, seleccionamos la muestra, la cual está conformada por un subgrupo de elementos que pertenece a ese conjunto definido con sus características que llamamos población (Sudman, 1976, citado por Hernández, 2003). La muestra es una porción representativa de la población de la cual se extrae, todos los elementos de la población deben tener la misma oportunidad de ser seleccionados para la muestra.

La muestra a utilizar será de tipo intencional o no probabilística, donde la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características del

investigador o de quien hace la muestra. Depende del proceso de toma de decisiones de la persona que llevará a cabo el estudio, de los objetivos del estudio, del esquema de investigación y de la contribución que se piensa hacer con dicho estudio. La muestra estará representada por todos aquellos individuos con discapacidad mental leve y moderada que pertenecen a las asociaciones APOYE y ASODECO.

El tamaño de la muestra para el presente estudio, se determinó estimando la proporción de una población finita, cuya fórmula es la siguiente:

$$n = \frac{p * q}{\frac{e^2}{Z^2} + \frac{p * q}{N}}.$$

Donde:

- n = Tamaño de la muestra.
- N = Tamaño de la población.
- p = probabilidad de éxito.
- q = probabilidad de fracaso.
- e = error o máxima diferencia entre la proporción muestral y la proporción de la población dispuesta a aceptar en el nivel de confianza que se ha señalado.
- Z = Número de unidades de desviación estándar en la distribución normal, que producirá el grado deseado de confianza; para una confianza de 95 %, Z = 1.96.

Para calcular el tamaño de la muestra se tomaron los siguientes valores:

- N = 140
- p = 0.5
- q = 0.5
- e = 0.07
- Z = 1.96

La fórmula quedaría la de siguiente manera:

$$n = \frac{0.5 * 0.5}{\frac{(0.07)^2}{(1.96)^2} + \frac{0.5 * 0.5}{140}}$$

$$n = 81,6666667$$

$$n = 82$$

El número de elementos dentro de cada grupo fue distribuido de forma proporcional a la población.

Cuadro N ° 2
Conformación de la Muestra
Zona Metropolitana de Caracas
2006

ASOCIACIÓN	CANTIDAD DE PERSONAS	PORCENTAJES
APOYE	6	7.32 %
ASODECO	76	92.68 %
TOTAL MUESTRA	82	100 %

Fuente: Investigación Propia

3.2 Instrumentos de recolección de datos y procedimientos

3.2.1 Instrumento:

Según Acevedo y Rivas (1999), el instrumento “consiste en un formulario diseñado para registrar la información que se obtiene durante el proceso de recolección” (p.307).

Para efectos de este estudio se aplicó como instrumento de investigación un cuestionario, el cual es utilizado para el desarrollo de una investigación específica en el campo de las Ciencias Sociales. El cuestionario es una técnica ampliamente aplicada en investigaciones de carácter cualitativo y consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. La persona que responde el cuestionario, proporciona la información de manera escrita sobre un tema dado (Osorio, R, 2001).

Existen diferentes tipos de cuestionarios, el restringido o cerrado, el no restringido o abierto y el mixto. El cuestionario utilizado para efectos de este estudio fue de tipo restringido o cerrado, donde se solicitan respuestas específicas y delimitadas, con cinco alternativas de respuestas enumeradas del uno (01) al cinco (05) asociadas a las siguientes opciones:

- ✓ **OPCIÓN N° 1:** Totalmente en desacuerdo.
- ✓ **OPCIÓN N° 2:** En desacuerdo.
- ✓ **OPCIÓN N° 3:** Ni en acuerdo ni en desacuerdo.
- ✓ **OPCIÓN N° 4:** De acuerdo.
- ✓ **OPCIÓN N° 5:** Totalmente de acuerdo.

3.2.2 Validación del instrumento:

Esta referido a la garantía de la pertinencia de las preguntas para la recolección de los datos. Sabino (1992) expone que la validez “indica la capacidad de la escala para medir cualidades para las cuales a sido construida y no otras parecidas, la escala tiene validez cuando verdaderamente mide lo que afirma medir” (p.131).

La validez del instrumento y las técnicas utilizadas para la recolección de la información del estudio, se determinó con la aprobación de la tutora, psicóloga y profesora de la Universidad Católica Andrés Bello, así como también de:

- Psicóloga, metodóloga, egresada de la Universidad Católica Andrés Bello y en ejercicio de su profesión.
- Industriólogo metodólogo, egresado de la Universidad Católica Andrés Bello y profesor actual de la misma en la carrera de Relaciones Industriales.
- Psicólogo, metodólogo, profesor de la Universidad Católica Andrés Bello profesor de la carrera de Relaciones Industriales.
- Socióloga, metodóloga, profesora de la Universidad Católica Andrés Bello profesora de las carreras Relaciones Industriales y Sociología.

3.3 Metodología de diseño e implementación:

La implementación del instrumento fue realizado dentro de las instalaciones de las Asociaciones APOYE y ASODECO. La información de dicho instrumento fue recolectada con la colaboración de los supervisores directos de las personas con discapacidad mental leve y moderada, llamados “Coordinadores de inserción”, con los cuales se tuvo trato directo, ayudando a aclarar cualquier tipo de dudas que pudiera surgir en el vaciado de la información.

La metodología para la recolección de la información se dio de la siguiente manera:

1. Elaboración, preparación del cuestionario.
2. Validación del cuestionario por parte de los expertos.
3. Traslado a las Asociaciones para la aplicación del instrumento.
4. Contacto directo con todos los supervisores para aclarar cualquier duda.

3.4 Operacionalización de las variables.

3.4.1 Variables:

1. Habilidades sociales:

Definición Conceptual: “Es un patrón complejo de respuestas que llevan al éxito y reconocimiento social por parte de los demás y resultan eficaces tanto para controlar a los demás como a uno mismo en contextos interpersonales” (Boluarte, et al., 2003).

Definición Operacional: Es el puntaje obtenido en la escala por cada individuo, para cada una de las dimensiones (independencia, lenguaje, autocontrol, responsabilidad y cumplimiento de normas)

2. Inserción Laboral:

Definición Conceptual: Lo podemos definir como la incorporación de personas en el mercado laboral con la finalidad de desempeñar tareas y actividades relacionadas a un puesto determinado de trabajo.

Definición Operacional:

Reclutamiento: Tipo de cargo, perfil solicitado, competencias y procedimientos llevados a cabo.

Selección: Elección del candidato.

Adiestramiento: Tipos de Adiestramiento y Duración.

Desempeño: Asistencia, Puntualidad, presencia, calidad de trabajo y permanencia en el puesto

3.4.2 Cuadro de operacionalización de variables:

Variable	Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores
Habilidades sociales	Funcionamiento psicosocial	Independencia	Puntaje obtenido en el instrumento aplicado para cada uno de estas dimensiones
		Lenguaje	
		Autocontrol	
		Responsabilidad	
		Cumplimiento de normas	
Inserción Laboral	Organizacional	Reclutamiento	Tipo de cargo
			Perfil solicitado
			Competencias
			Procedimientos
		Selección	Elección final del candidato
		Adiestramiento	Tipos de adiestramiento según cargos
			Duración según cargo
		Desempeño	Asistencia al puesto de trabajo
			Puntualidad en el puesto de trabajo
			Presencia personal en el puesto de trabajo
			Calidad de trabajo realizado
			Permanencia en el puesto de trabajo

CAPÍTULO IV

4.1 Análisis y discusión de resultados

La presente investigación tuvo como objetivo fundamental describir la condición laboral (trabaja / no trabaja) de una población con retardo mental leve y moderado, de acuerdo a sus habilidades sociales, el sexo, la edad y el tiempo que poseen trabajando.

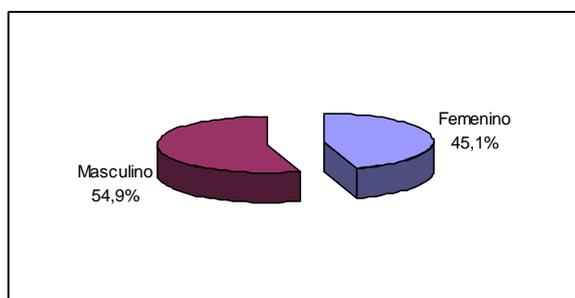
Para ello se administró un cuestionario de habilidades sociales a una muestra total de 82 supervisores de personas con retardo mental (RM), pertenecientes a las instituciones APOYE y ASODECO.

A continuación, se presentan las características de composición de la muestra de las personas con RM, de acuerdo al sexo, la edad y nivel de retardo mental.

Tabla N° 3
Composición de la muestra - Sexo
2006

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	37	45,1 %
Masculino	45	54,9 %
Total	82	100,0 %

Gráfico N° 1
Composición de la muestra – Sexo
2006

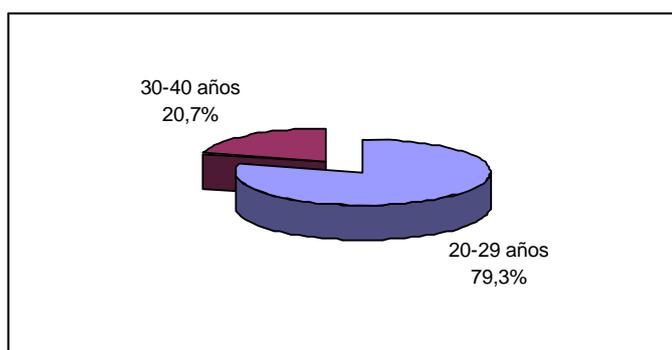


Se pudo observar que la mayoría de la muestra estuvo compuesta por individuos del sexo masculino representando un 54,9 %, quedando un 45,1 % representado por el sexo femenino.

Tabla N°4
Composición de la muestra – Edad
2006

	Frecuencia	Porcentaje
20 - 29 años	65	79,3 %
30 - 40 años	17	20,7 %
Total	82	100,0 %

Gráfico N° 2
Composición de la muestra – Edad.
2006

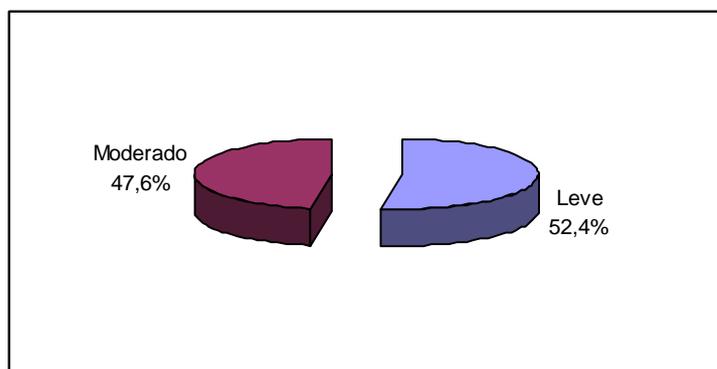


Con respecto a la edad, se obtuvo como resultado que la mayor cantidad de personas que conformaron la muestra se encontraban dentro del rango de edades 20- 29 años, representados por el 79,3 % y sólo el 20,7 % con edades comprendidas entre 30 -40 años.

Tabla N° 5
Composición de la muestra
Retardo Mental
2006

	Frecuencia	Porcentaje
Leve	43	52,4 %
Moderado	39	47,6 %
Total	82	100,0 %

Gráfico N° 3
Composición de la muestra
Nivel de Retardo Mental
2006

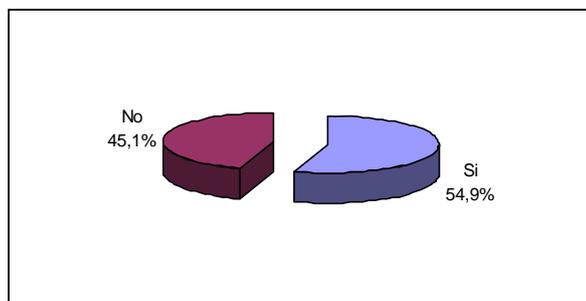


En cuanto al nivel de retardo mental, se obtuvo que 43 personas, pertenecientes a la muestra poseen un retardo mental leve constituyendo el 52,4 %, mientras que 39 personas poseen un retardo metal moderado constituyendo el 47,6 % restante.

Tabla N° 6
Composición de la muestra
Condición Laboral
2006

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	45	54,9 %
No	37	45,1 %
Total	82	100,0 %

Gráfico N° 4
 Composición de la muestra
 Condición laboral
 2006

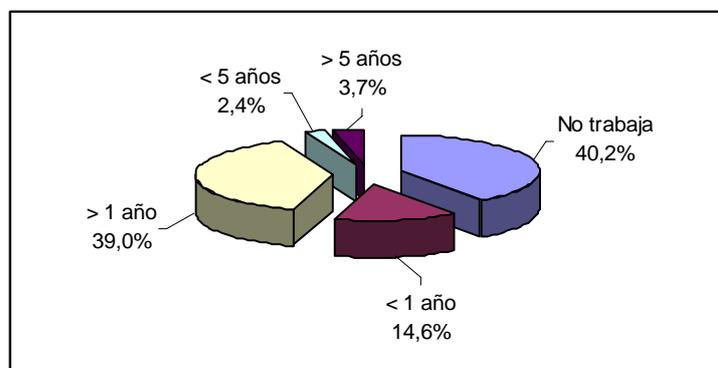


Específicamente, de acuerdo a la condición laboral, se obtuvo que 45 personas pertenecientes a la muestra de estudio se encuentran actualmente trabajando, lo cual representa el 55% de la muestra total. 37 personas, no trabajan en la actualidad, representando el 45% de la distribución (del conjunto de datos).

Tabla N° 7
 Composición de la muestra
 Tiempo que trabaja
 2006

	Frecuencia	Porcentaje
No trabaja	33	40,2 %
< 1 año	12	14,6 %
> 1 año	32	39,0 %
< 5 años	2	2,4 %
> 5 años	3	3,7 %
Total	82	100,0 %

Gráfico N° 5
 Composición de la muestra
 Tiempo trabajando
 2006



Como se observa en la tabla N° 7, el 40,2% de la muestra de estudio no se encuentra actualmente trabajando. Con relación al resto que si trabaja, la mayoría tiene más de un año en su puesto actual de trabajo, representado por un 39%.

Al considerar la condición laboral de acuerdo a las variables como el sexo, edad y nivel de retardo mental se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla N° 8
 Composición de la muestra
 Trabaja - Sexo
 2006

	Trabaja	
	Sí	No
Femenino	24,4%	70,3%
Masculino	75,6%	29,7%

Gráfico N° 6
Composición de la muestra
Trabaja - Sexo
2006

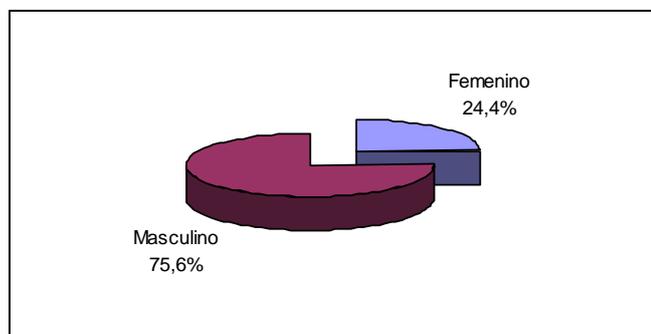
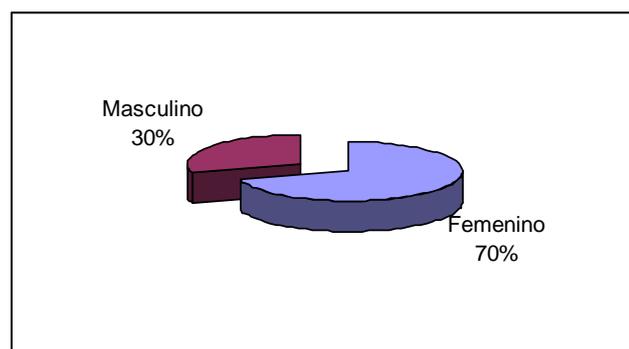


Gráfico N° 7
Composición de la muestra
No Trabaja – Sexo
2006



Se obtuvo que los individuos del sexo masculino trabajan en mayor porcentaje con un 75,6%, y las pertenecientes al sexo femenino trabajan en un 24,4%.

Tabla N° 9
Composición de la muestra
Trabaja - Edad
2006

		Trabaja	
		Sí	No
Edad	20 - 29 años	77,8%	81,1%
	30 - 40 años	22,2%	18,9%

Gráfico N° 8
Composición de la muestra
Trabaja - Edad
2006

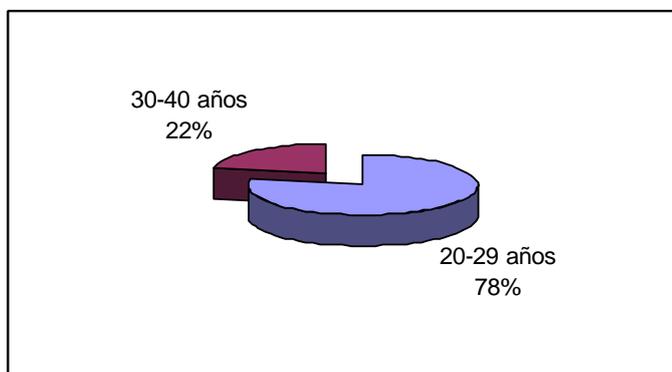
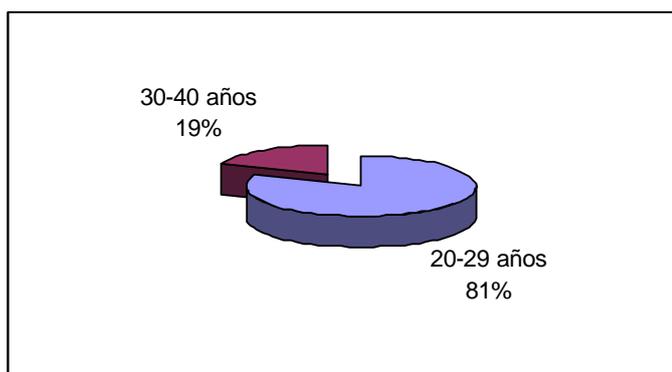


Gráfico N° 9
Composición de la muestra
No Trabaja - Edad
2006



Como lo muestra el cuadro anterior las personas con edades comprendidas entre 20-29 años se encuentran trabajando en una mayor proporción que aquellos que se encuentran en los rangos de edad de 30-40 años.

Tabla N° 10
 Composición de la muestra
 Trabaja - Nivel de Retardo Mental
 2006

Nivel de Retardo Mental	Trabaja	
	Sí	No
Leve	68,9%	32,4%
Moderado	31,1%	67,6%

Gráfico N° 10
 Composición de la muestra
 Trabaja – Nivel de Retardo Mental
 2006

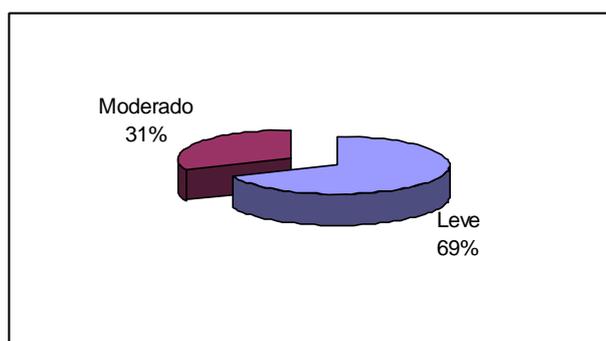
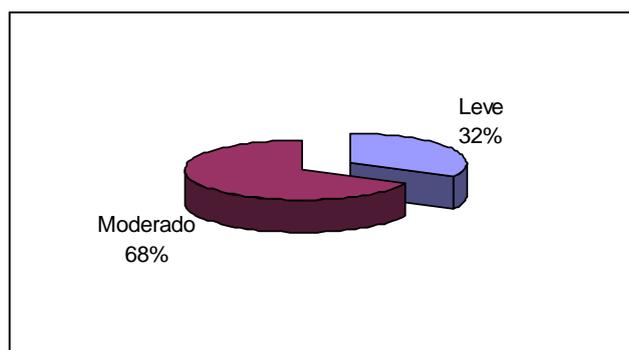


Gráfico N° 11
 Composición de la muestra
 No Trabaja – Nivel de Retardo Mental
 2006



De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla anterior, se pudo observar que en cuanto al nivel de retardo mental, las personas que poseen un retardo mental leve trabajan en mayor medida que aquellas que poseen un retardo mental moderado. Donde el nivel leve está representado por el 32% y el nivel moderado por el 68%.

Por otra parte, al tener en cuenta los puntajes obtenidos en el cuestionario de habilidades sociales, se obtuvo que el instrumento posee una confiabilidad Alpha de Cronbach, la cual se encuentra representada en la tabla N° 11, que se presenta a continuación:

Tabla N° 11
Composición de la muestra
Estadísticos de factibilidad
2006

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,747	33

Estos se distribuyen de la siguiente manera de acuerdo al sexo, edad, nivel de RM y condición laboral:

Tabla N° 12
Composición de la muestra
Estadísticos de factibilidad - Sexo
2006

Sexo	Mínimo	Máximo	Media	Desviación
Femenino	107,00	153,00	124,7838	12,63622
Masculino	117,00	150,00	133,1556	9,01503

Tal y como puede apreciarse en la tabla 12, los puntajes obtenidos en el cuestionario de habilidades sociales abarcan un rango de puntuaciones para las personas del sexo femenino desde 107 hasta 153, mientras que para los hombre se obtuvo un puntaje mínimo de 117 y un puntaje máximo de 150. La media para la muestra del sexo femenino fue de 124,78 con una desviación típica de 12,63; mientras que para la muestra del sexo masculino se obtuvo una media de 133,15 y una desviación típica de 9,01. La diferencia entre los grupos fue significativa, tal y como lo indica la siguiente tabla:

Tabla N° 13
 Composición de la muestra
 Diferencia entre grupos
 2006

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrada	F	Sig.
Inter-grupos	1423,099	1	1423,099	12,210	0,001
Intra-grupos	9324,181	80	116,552		
Total	10747,280	81			

A continuación, se puede observar de forma gráfica ambas distribuciones en el gráfico N° 12:

Gráfico N° 12
 Composición de la muestra
 Diferencias de grupos
 2006

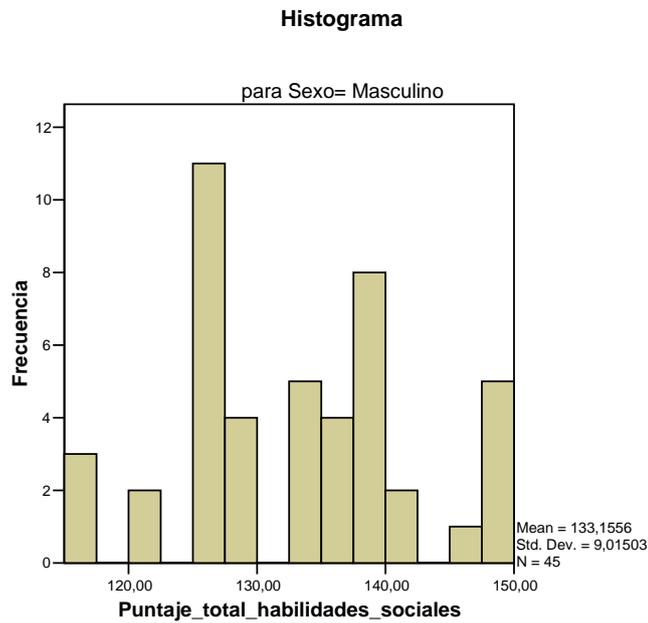


Gráfico N° 13
 Composición de la muestra
 Diferencias de grupos
 2006

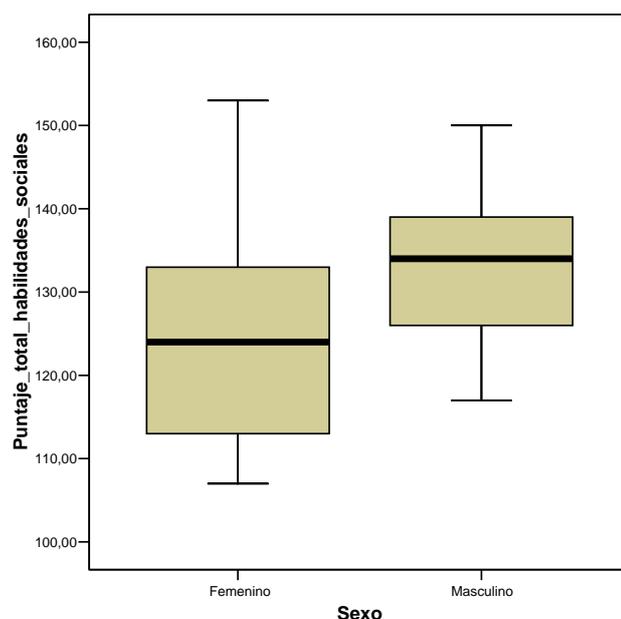


Tabla N° 14
 Composición de la muestra
 Estadísticos de factibilidad - Edad
 2006

Edad	Mínimo	Máximo	Media	Desviación
20-29 años	107,00	153,00	129,53	11,78
30-40 años	113,00	143,00	128,76	10,76

Tal y como puede apreciarse en la tabla 14, los puntajes obtenidos en el cuestionario de habilidades sociales abarcan un rango de puntuaciones para las personas en edades comprendidas entre 20-29 años de 107 hasta un puntaje máximo de 153, mientras que para las edades comprendidas entre 30-40 años se obtuvo un puntaje mínimo de 113 y un puntaje máximo de 143. La media para la muestra del primer rango de edades fue de 129, 53 con una desviación típica de 11,78; mientras que para el segundo rango de edades se obtuvo una media de 28,76 y una desviación típica de 10,76.

Gráfico N° 14
 Composición de la muestra
 Estadísticos de factibilidad -Edad
 2006

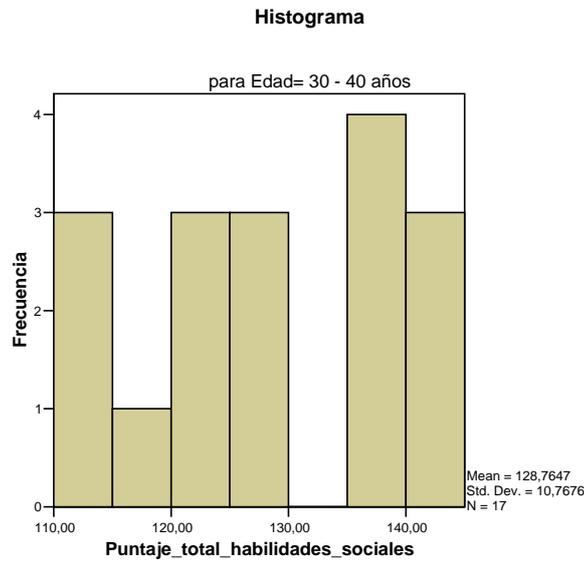


Gráfico N° 15
 Composición de la muestra
 Estadísticos de factibilidad –Edad
 2006

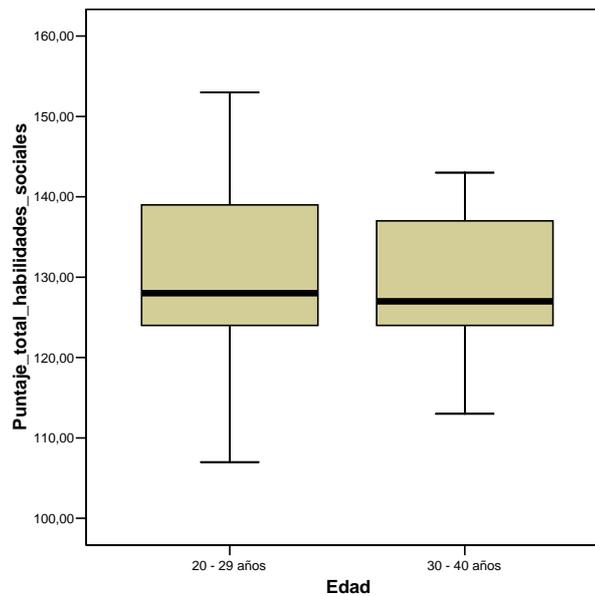


Tabla N° 15
 Composición de la muestra
 Estadísticos de factibilidad – Nivel de Retardo Mental
 2006

Nivel de Retardo Mental	Mínimo	Máximo	Media	Desviación
Leve	113,00	153,00	131,48	11,28
Moderado	107,00	145,00	127,05	11,46

Tal y como puede apreciarse en la tabla 15, los puntajes obtenidos en el cuestionario de habilidades sociales abarcan un rango de puntuaciones para las personas con retardo mental leve desde 113 hasta 153, mientras que para personas con retardo mental moderado se obtuvo un puntaje mínimo de 107 y un puntaje máximo de 145. La media para la muestra de retardo mental leve fue de 131,48 con una desviación típica de 11,28; mientras que para la muestra del sexo masculino se obtuvo una media de 127,05 y una desviación típica de 11,46.

Gráfico N° 16
 Composición de la muestra
 Estadísticos de factibilidad – Nivel de Retardo Mental
 2006

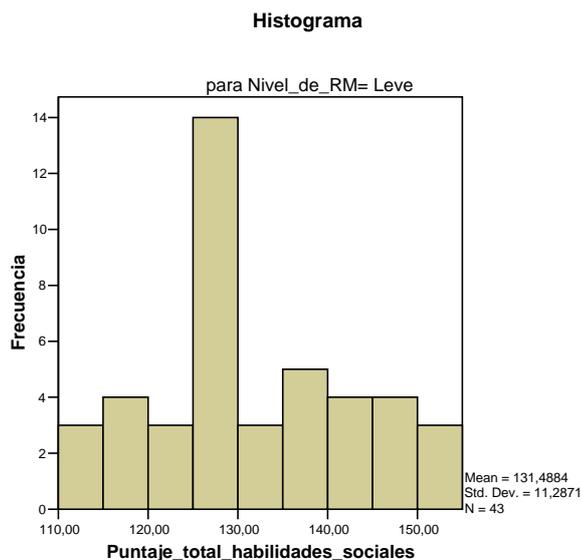


Gráfico N° 17
 Composición de la muestra
 Estadísticos de factibilidad – Nivel de Retardo Mental
 2006

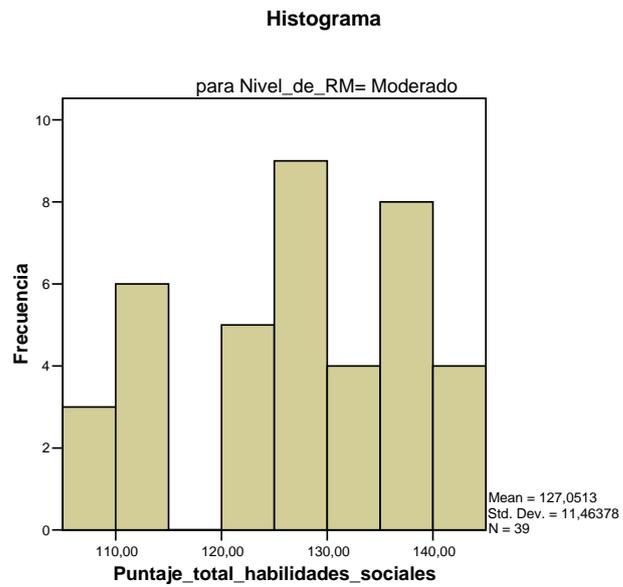


Gráfico N° 18
 Composición de la muestra
 Estadísticos de factibilidad – Nivel de Retardo Mental
 2006

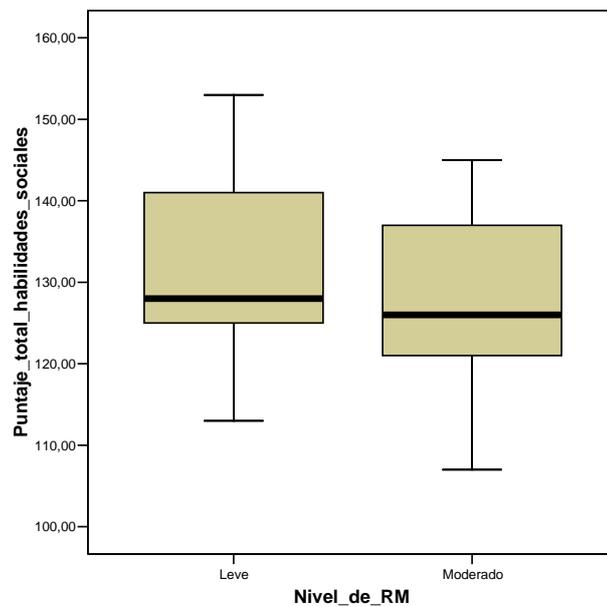


Tabla N° 16
 Composición de la muestra
 Puntaje total de Habilidad Social – Condición Laboral.
 2006

Condición Laboral	Mínimo	Máximo	Media	Desviación
Trabaja	117,00	153,00	135,55	9,52
No Trabaja	107,00	138,00	121,86	9,04

Como puede apreciarse en la tabla 16, los puntajes obtenidos en el cuestionario de habilidades sociales abarcan un rango de puntuaciones para las personas que trabajan desde 117 hasta 153, mientras que para las personas que no trabajan se obtuvo un puntaje mínimo de 107 y un puntaje máximo de 138. La media para la muestra que trabaja fue de 135,55 con una desviación típica de 9,52; mientras que para la muestra que no trabaja se obtuvo una media de 121,86 y una desviación típica de 9,04.

Tabla N° 17
 Composición de la muestra
 Descriptivos Estadísticos – Habilidad Social
 2006

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrá	F	Sig.
Inter-grupos	3805,845	1	3805,845	43,862	0,000
Intra-grupos	6941,435	80	86,768		
Total	10747,280	81			

Gráfico N° 19
 Composición de la muestra
 Descriptivos Estadísticos – Habilidad Social
 2006

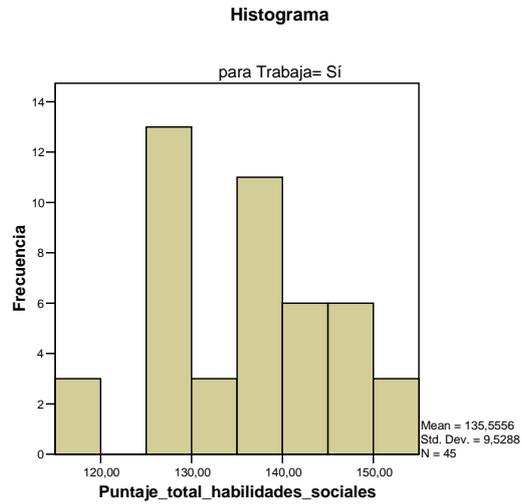


Gráfico N° 20
 Composición de la muestra
 Descriptivos Estadísticos – Habilidad Social
 2006

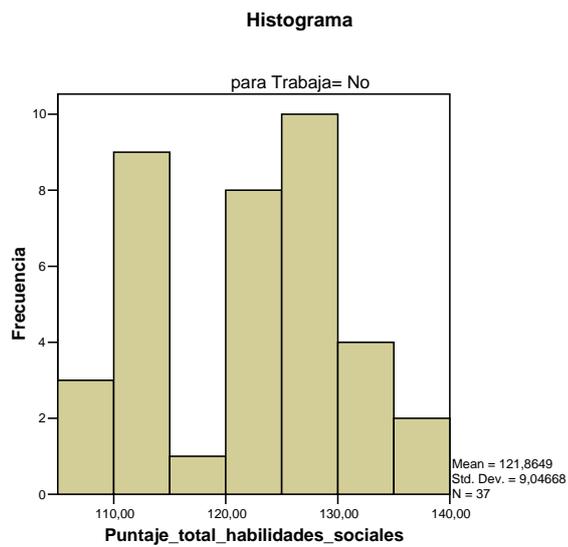


Gráfico N° 21
 Composición de la muestra
 Descriptivos Estadísticos – Habilidad Social
 2006

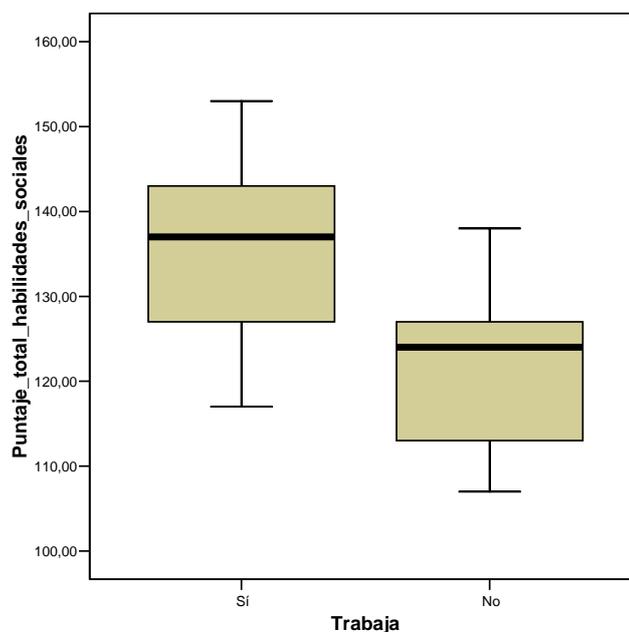


Tabla N° 18
 Composición de la muestra
 Puntaje total de Habilidad Social – Tiempo Trabajando.
 2006

Tiempo Trabajan	Mínimo	Máximo	Media	Desviación
No Trabaja	107,00	138,00	123,1818	8,69071
< 1 año	111,00	146,00	128,6667	13,58029
> 1 año	117,00	153,00	135,7500	10,64076

Puede apreciarse en la tabla 18, que los puntajes obtenidos en el cuestionario de habilidades sociales abarcan un rango de puntuaciones para las personas desde 107 hasta 153, mientras que para los hombre se obtuvo un puntaje mínimo de 117 y un puntaje máximo de 150. La media para la muestra del sexo femenino fue de 124, 78 con una desviación típica de 12,63; mientras que para la muestra del sexo masculino se obtuvo una media de 133,15 y una desviación típica de 9,01.

Gráfico N° 22
 Composición de la muestra
 Puntaje total de Habilidad Social – Tiempo Trabajando.
 2006

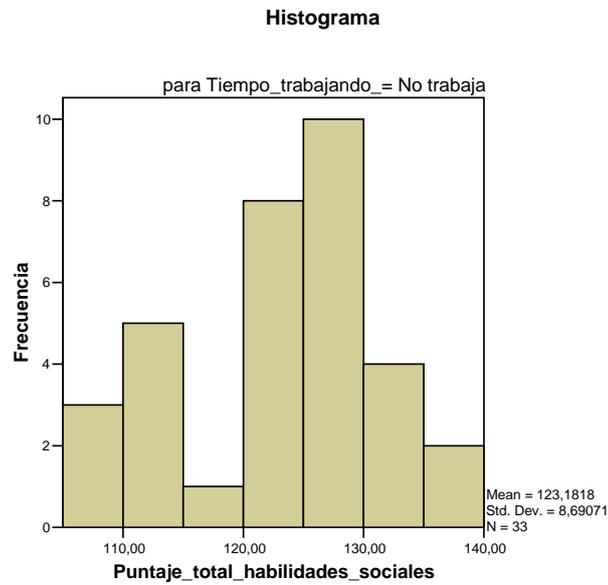


Gráfico N° 23
 Composición de la muestra
 Puntaje total de Habilidad Social – Tiempo Trabajando.
 2006

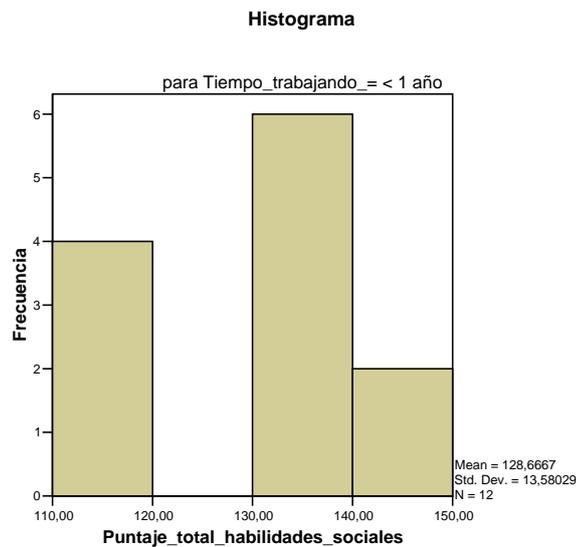


Gráfico N° 24
 Composición de la muestra
 Puntaje total de Habilidad Social – Tiempo Trabajando.
 2006

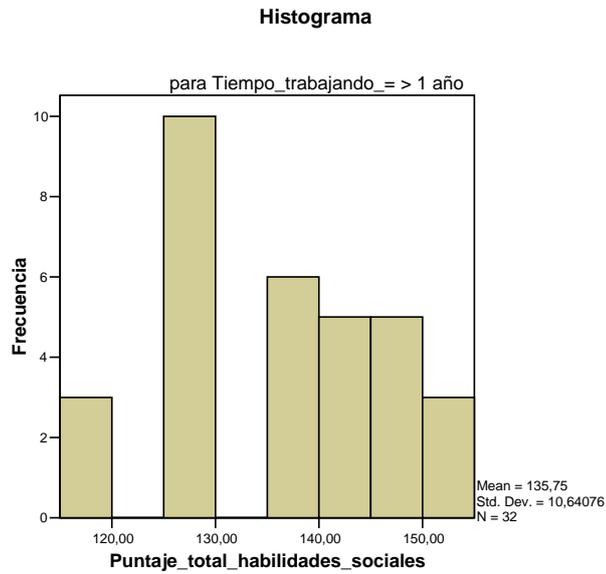


Gráfico N° 25
 Composición de la muestra
 Puntaje total de Habilidad Social – Tiempo Trabajando.
 2006

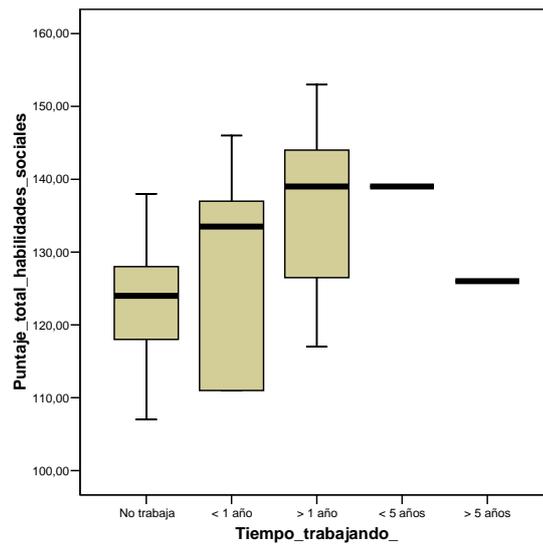


Tabla N° 19

Composición de la muestra

Ítem N° 1 – Cuando se encuentra con extraños se presenta con su nombre por iniciativa propia.
2006

		Trabaja	
		Sí	No
Ítem N° 1	En Desacuerdo	6,7%	0%
	Ni en Acuerdo ni en desacuerdo	0%	8,1%
	De Acuerdo	11,1%	24,3%
	Totalmente De Acuerdo	82,2%	67,6%

Gráfico N° 26

Composición de la muestra

Ítem N° 1 – Trabaja - Cuando se encuentra con extraños se presenta con su nombre por iniciativa propia.
2006

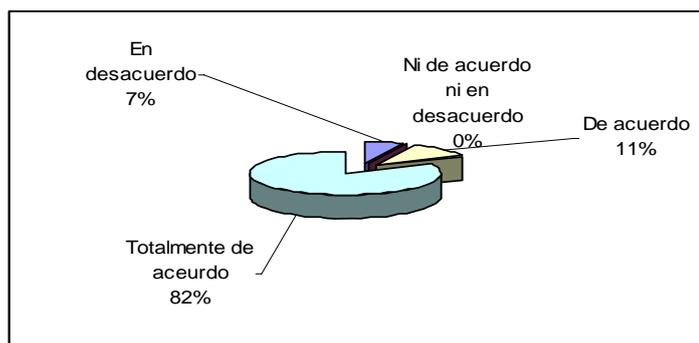
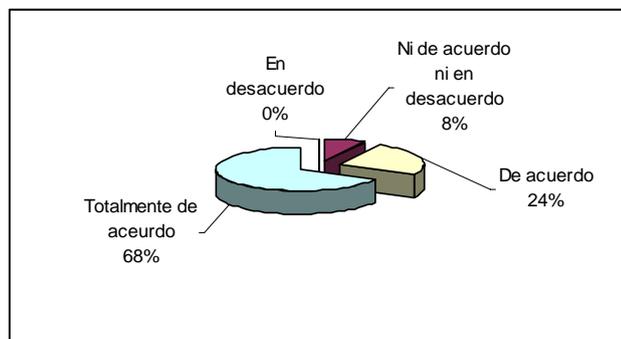


Gráfico N° 27

Composición de la muestra

Ítem N° 1 – No trabaja - Cuando se encuentra con extraños se presenta con su nombre por iniciativa propia.
2006



Respecto a la pregunta número uno del cuestionario de habilidades sociales, las personas con retardo mental que se encuentran actualmente trabajando obtuvieron un porcentaje mayor en las respuestas De Acuerdo y Totalmente de Acuerdo, en comparación a las personas con retardo mental que no se encuentran trabajando.

Tabla N° 20

Composición de la muestra

Ítem N° 2 – Se encarga de elegir solo (a) su vestimenta diaria.

2006

		Trabaja	
		Sí	No
Ítem N° 2	En Desacuerdo	0,0%	29,7%
	Ni en Acuerdo ni en Desacuerdo	6,7%	13,5%
	De Acuerdo	33,3%	13,5%
	Totalmente de Acuerdo	60,0%	43,2%

Gráfico N° 28

Composición de la muestra

Ítem N° 2 –Trabaja - Se encarga de elegir solo (a) su vestimenta diaria

2006

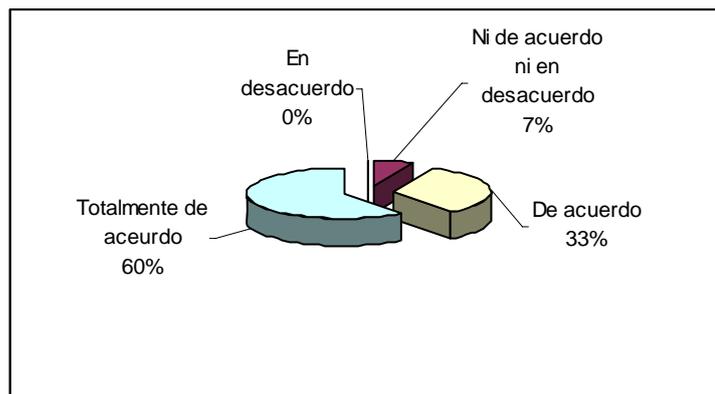
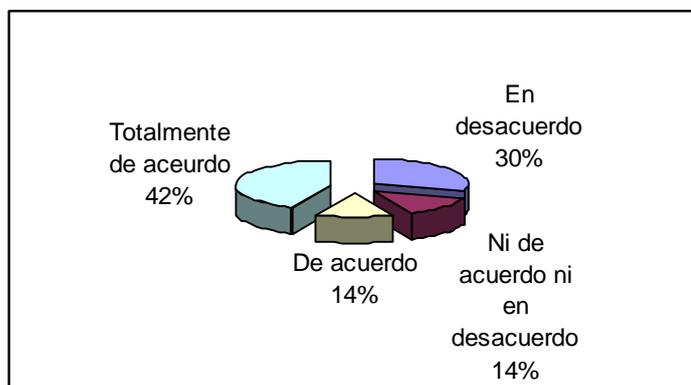


Gráfico N° 29

Composición de la muestra

Ítem N° 2 –No Trabaja - Se encarga de elegir solo (a) su vestimenta diaria
2006



En la pregunta número dos del cuestionario, se observó que las personas que se encuentran actualmente trabajando obtuvieron en la respuesta De Acuerdo un 33,3% y Totalmente de Acuerdo un 60%, mientras que las personas que no se encuentran trabajando en la respuesta De Acuerdo obtuvieron un 13,5% y Totalmente de Acuerdo un 43,2%. Lo que quiere decir que las personas que trabajan obtuvieron un mayor puntaje que la que no trabajan.

Tabla N° 21

Composición de la muestra

Ítem N° 3 – Lleva a cabo una rutina de aseo personal.
2006

		Trabaja	
		Sí	No
Ítem N° 3	Totalmente en Desacuerdo	0,0%	8,1%
	Ni en Acuerdo ni en Desacuerdo	6,7%	8,1%
	De Acuerdo	40,0%	32,4%
	Totalmente de Acuerdo	53,3%	51,4%

Gráfico N° 30
 Composición de la muestra
 Ítem N° 3 .Trabaja - Lleva a cabo una rutina de aseo personal
 2006

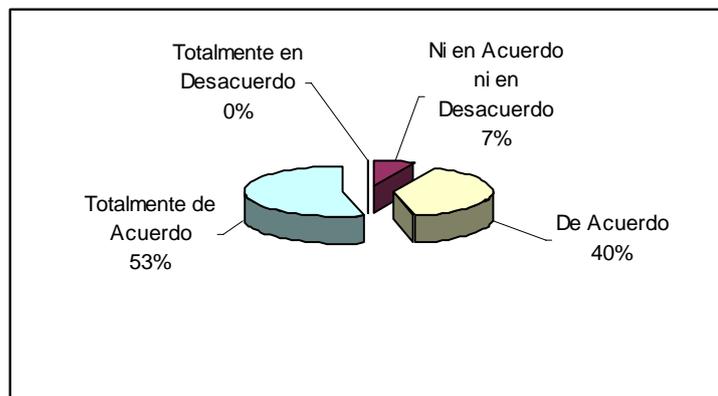
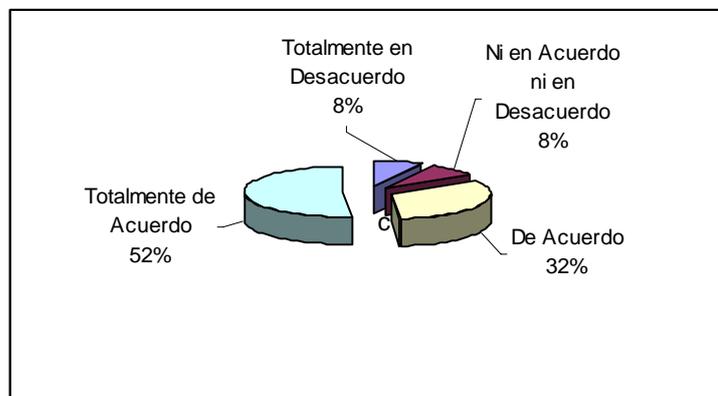


Gráfico N° 31
 Composición de la muestra
 Ítem N° 3 .No Trabaja - Lleva a cabo una rutina de aseo personal
 2006



En la tabla anterior se observa que las personas con retardo mental que trabajan, llevan a cabo una rutina de aseo personal por sí solo en mayor medida, que aquellas personas que no trabajan, con una diferencia entre ambas del 9,50%.

Tabla N° 22

Composición de la muestra

Ítem N° 4 – Puede realizar compras libremente sin compañía.

2006

		Trabaja	
		Sí	No
Ítem N° 4	1,00	11,1%	62,2%
	2,00	0,0%	18,9%
	3,00	24,4%	0,0%
	4,00	4,4%	16,2%
	5,00	60,0%	2,7%

Gráfico N° 32

Composición de la muestra

Ítem N° 4. Trabaja – Puede realizar compras sin compañía.

2006

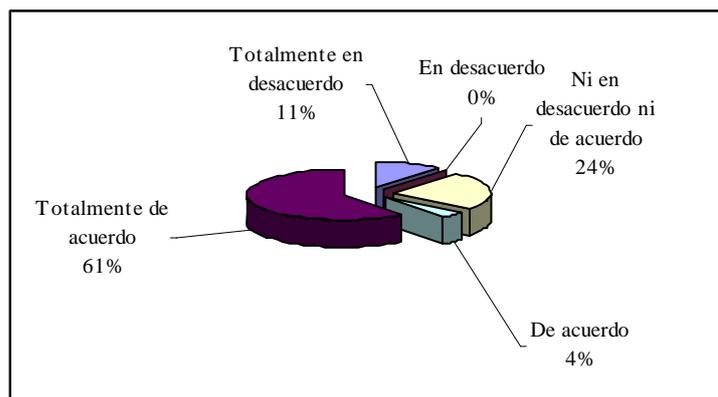
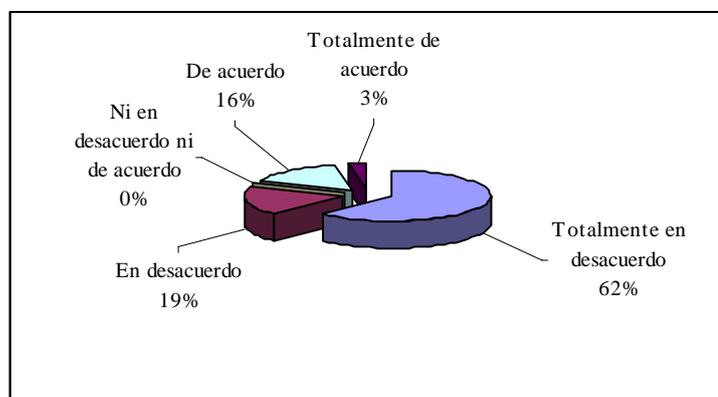


Gráfico N° 33

Composición de la muestra

Ítem N° 4. No Trabaja – Puede realizar compras sin compañía.

2006



Tal como se aprecia en la tabla N° 22, se obtuvo que el 60% de las personas con RM que trabajan pueden realizar compras libremente sin compañía, en cambio el 62,2% de las personas con RM que no trabajan no pueden hacer compras libremente sin la compañía de otra persona.

Tabla N° 23
Composición de la muestra
Ítem N° 5 – Conoce el valor del dinero.
2006

		Trabaja	
		Sí	No
Ítem N° 5	Totalmente en desacuerdo	13,3%	45,9%
	En Desacuerdo	4,4%	27,0%
	Ni en Acuerdo ni en Desacuerdo	31,1%	8,1%
	De Acuerdo	8,9%	0,0%
	Totalmente de Acuerdo	42,2%	18,9%

Gráfico N° 34
Composición de la muestra
Ítem N° 5. Trabaja – Conoce el valor del dinero.
2006

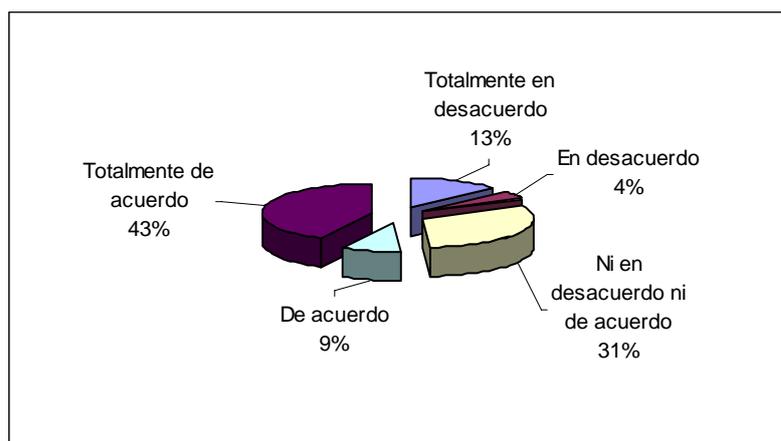
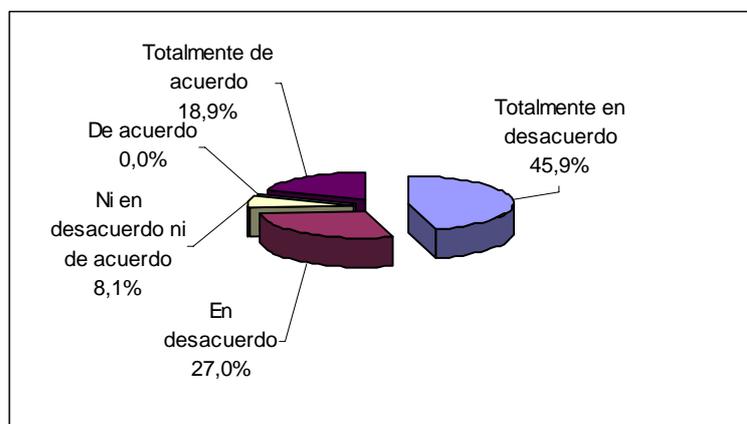


Gráfico N° 35
 Composición de la muestra
 Ítem N° 5. No Trabaja – Conoce el valor del dinero.
 2006



Como se aprecia en la tabla N° 23, el 45,9% de las personas que no trabajan, no conocen el valor del dinero. Por otra parte el 42,2% de las personas con retraso mental que se encuentran actualmente trabajando conocen el valor del dinero.

Tabla N° 24
 Composición de la muestra
 Ítem N° 6 – Maneja dinero solo(a).
 2006

		Trabaja	
		Sí	No
Ítem N° 6	Totalmente en desacuerdo	20,0%	64,9%
	En Desacuerdo	2,2%	16,2%
	Ni en Acuerdo ni en Desacuerdo	24,4%	0,0%
	De Acuerdo	13,3%	2,7%
	Totalmente de Acuerdo	40,0%	16,2%

Gráfico N° 36
 Composición de la muestra
 Ítem N° 6. Trabaja – Maneja dinero solo (a).
 2006

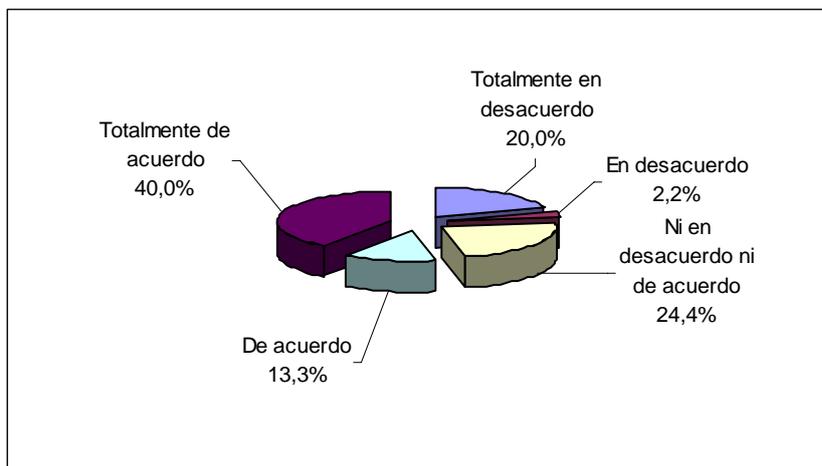
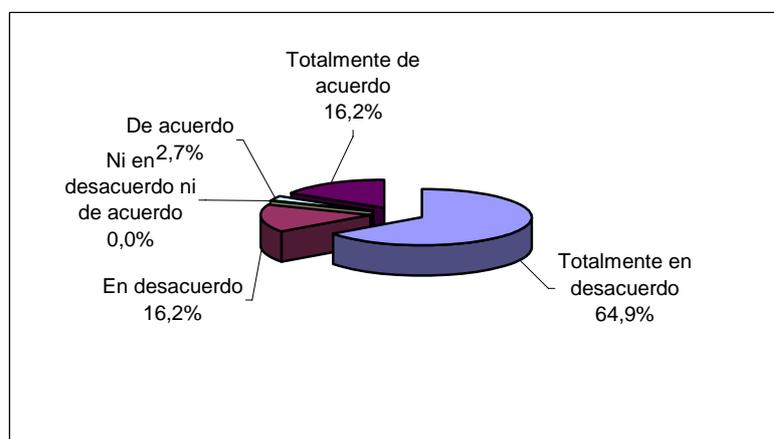


Gráfico N° 37
 Composición de la muestra
 Ítem N° 6. No Trabaja – Maneja dinero solo (a).
 2006



Según la tabla anterior, el 40% de las personas que trabajan manejan dinero solo, mientras que el 64,9% de las personas que no trabajan no manejan dinero solo.

Tabla N° 25

Composición de la muestra

Ítem N° 7 – Posee intereses definidos para emplear su tiempo libre.

2006

		Trabaja	
		Sí	No
Ítem N° 7	En Desacuerdo	0,0%	18,9%
	Ni en Acuerdo ni Desacuerdo	0,0%	8,1%
	De Acuerdo	15,6%	27,0%
	Totalmente De Acuerdo	84,4%	45,9%

Gráfico N° 38

Composición de la muestra

Ítem N° 7. Trabaja –Posee intereses definidos para emplear su tiempo libre.

2006

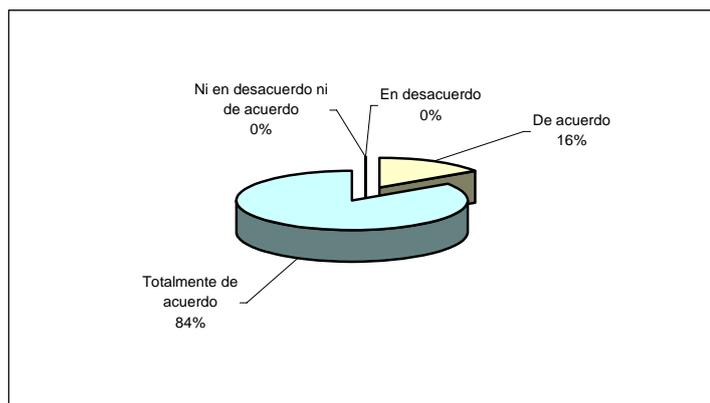
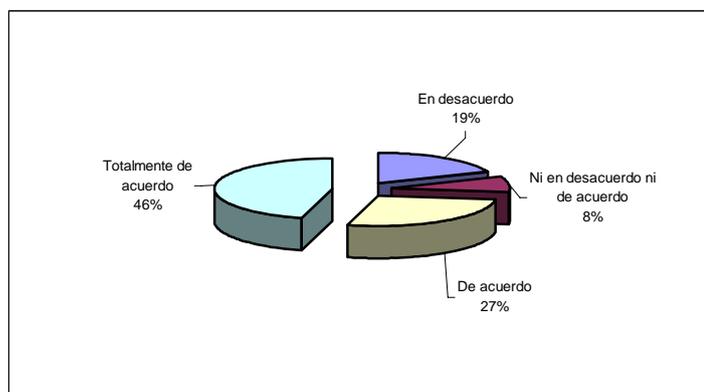


Gráfico N° 39

Composición de la muestra

Ítem N° 7. No Trabaja –Posee intereses definidos para emplear su tiempo libre.

2006



El 84,4% de las personas con retardo mental que trabajan posee intereses definidos para emplear su tiempo libre, por otra parte, el 45,9% de las personas con RM que no trabajan también posee intereses definidos para emplear su tiempo libre, sin embargo si comparamos ambos porcentajes, las personas que trabajan poseen un porcentaje mayor en este ítem con una diferencia del 38,5% con respecto a las que no trabajan.

Tabla N° 26
Composición de la muestra
Ítem N° 8 – Expresa libremente sus deseos y necesidades.
2006

		Trabaja	
		Sí	No
Ítem N° 8	Ni en Acuerdo ni en Desacuerdo	0,0%	32,4%
	De Acuerdo	17,8%	32,4%
	Totalmente De Acuerdo	82,2%	35,1%

Gráfico N° 40
Composición de la muestra
Ítem N° 8. Trabaja –Expresa libremente sus deseos y necesidades.
2006

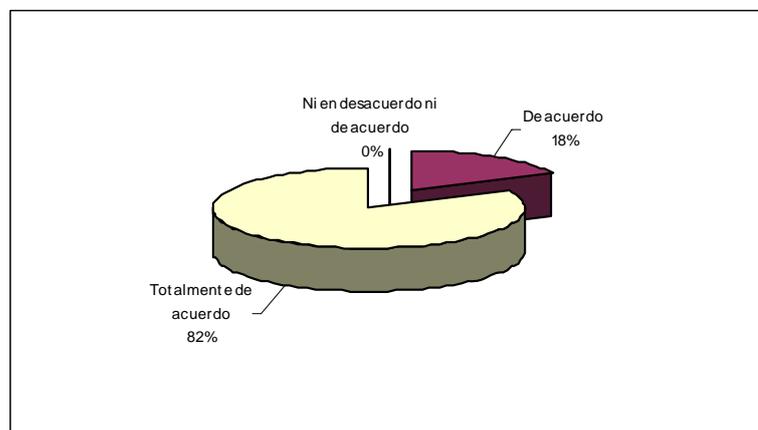
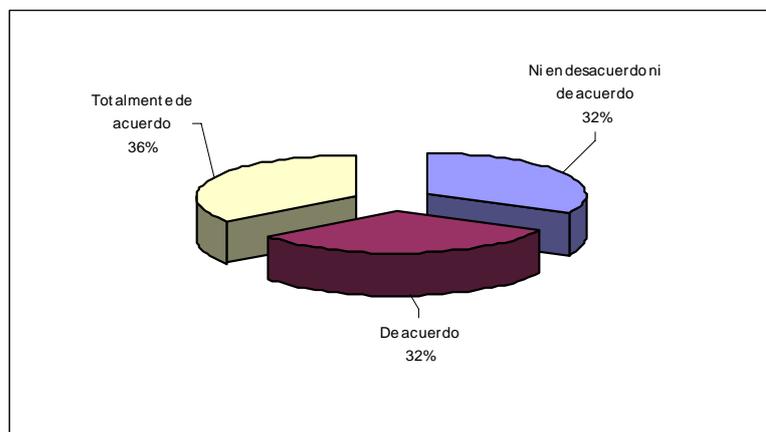


Gráfico N° 41
 Composición de la muestra
 Ítem N° 8. No Trabaja –Expresa libremente sus deseos y necesidades.
 2006



A través del cuestionario de habilidades sociales, se obtuvo que el 82,2% de las personas con RM que trabajan expresan libremente sus deseos y necesidades, mientras que las personas que no trabajan obtuvieron un 35,1% para este ítem.

Tabla N° 27.
 Composición de la muestra
 Ítem N° 9 – Mantiene conversaciones.
 2006

		Trabaja	
		Sí	No
Ítem N° 9	En Desacuerdo	0,0%	8,1%
	Ni en Acuerdo ni en Desacuerdo	0,0%	13,5%
	De acuerdo	15,6%	40,5%
	Totalmente De Acuerdo	84,4%	37,8%

Gráfico N° 42
Composición de la muestra
Ítem N° 9. Trabaja – Mantiene conversaciones.
2006

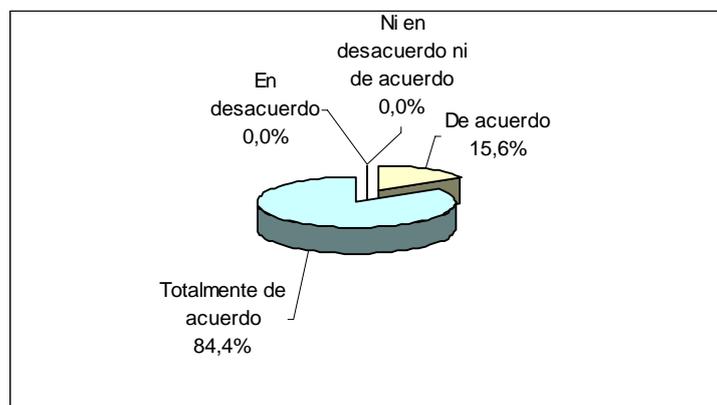
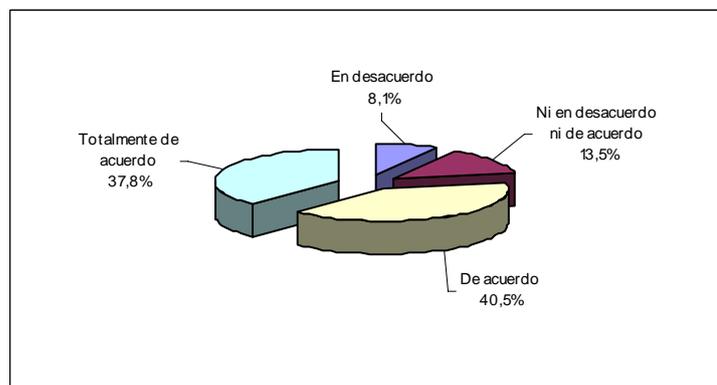


Gráfico N° 43
Composición de la muestra
Ítem N° 9. No Trabaja – Mantiene conversaciones.
2006



Como se observa en la tabla N° 27, quienes mantienen conversaciones en mayor medida son las personas con retraso mental que se encuentran actualmente trabajando representado por el 84,4%. Con relación a las personas con retraso mental que no se encuentran actualmente trabajando obtuvieron un 37,8%. Es decir, que las personas que trabajan mantienen conversaciones en mayor medida que las que no trabajan; dicha diferencia se encuentra representada por el 46,6%.

Tabla N° 28

Composición de la muestra

Ítem N° 10 – Participa en discusiones con sus amigos y familiares.

2006

		Trabaja	
		Sí	No
Ítem N° 10	Totalmente en desacuerdo	6,7%	,0%
	En desacuerdo	,0%	8,1%
	Ni en Acuerdo ni en Desacuerdo	6,7%	13,5%
	De acuerdo	33,3%	43,2%
	Totalmente De Acuerdo	53,3%	35,1%

Gráfico N° 44

Composición de la muestra

Ítem N° 10. Trabaja – Participa en discusiones con sus amigos y familiares.

2006

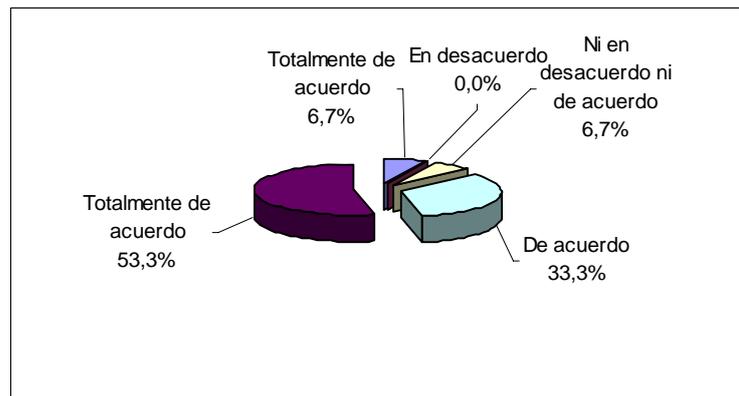
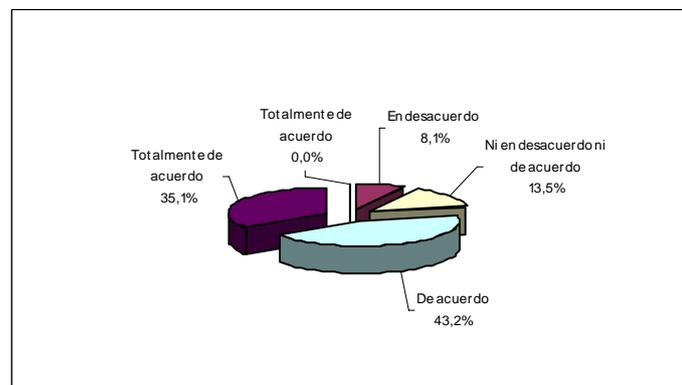


Gráfico N° 45

Composición de la muestra

Ítem N° 10. No Trabaja – Participa en discusiones con sus amigos y familiares

2006



Tal y como puede apreciarse en la tabla 28, los porcentajes obtenidos en el cuestionario de habilidades sociales para el ítem N° 10, indican que el abarcan que el 53,3% de las personas que trabajan participan en discusiones con amigos y familiares. Las personas que no trabajan abarcan el 35,1% para este ítem.

Tabla N° 29
Composición de la muestra
Ítem N° 11 – Cuenta anécdotas o chistes a sus amigos.
2006

		Trabaja	
		Sí	No
Ítem N° 11	Totalmente en desacuerdo	0,0%	5,4%
	En Desacuerdo	0,0%	8,1%
	Ni en Acuerdo ni en Desacuerdo	4,4%	16,2%
	De Acuerdo	35,6%	35,1%
	Totalmente De acuerdo	60,0%	35,1%

Gráfico N° 46
Composición de la muestra
Ítem N° 11.Trabaja –Cuenta anécdotas o chistes a sus amigos.
2006

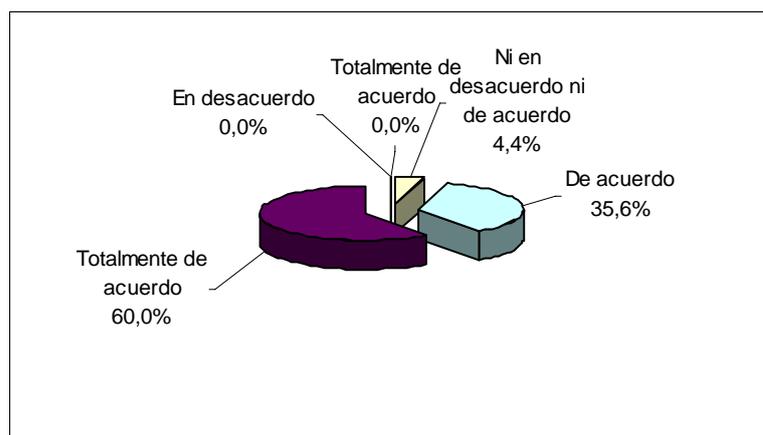
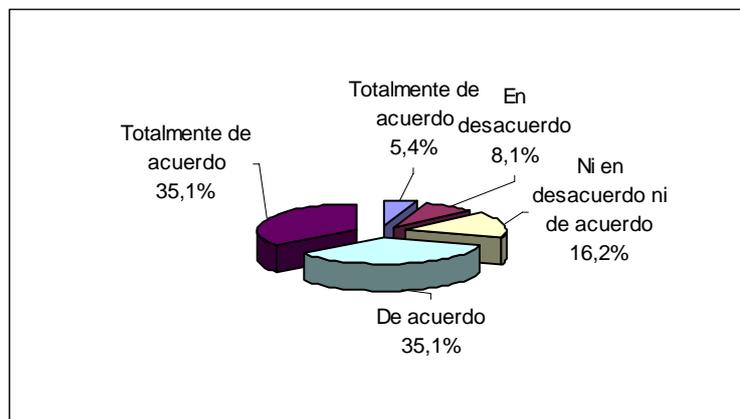


Gráfico N° 47

Composición de la muestra

Ítem N° 11.No Trabaja –Cuenta anécdotas o chistes a sus amigos.

2006



Quienes cuentan anécdotas o chistes a sus amigos en mayor medida, son aquellas personas que se encuentran actualmente trabajando con un porcentaje del 60%, mientras que las personas que no se encuentran actualmente trabajando obtuvieron un porcentaje del 35,1%.

Tabla N° 30

Composición de la muestra

Ítem N° 12 – Hace preguntas sobre temas de su interés.

2006

		Trabaja	
		Sí	No
Ítem N° 12	Ni en Acuerdo ni en Desacuerdo	0,0%	10,8%
	De Acuerdo	35,6%	43,2%
	Totalmente De Acuerdo	64,4%	45,9%

Gráfico N° 48

Composición de la muestra

Ítem N° 12.Trabaja –Hace preguntas sobre temas de su interés.

2006

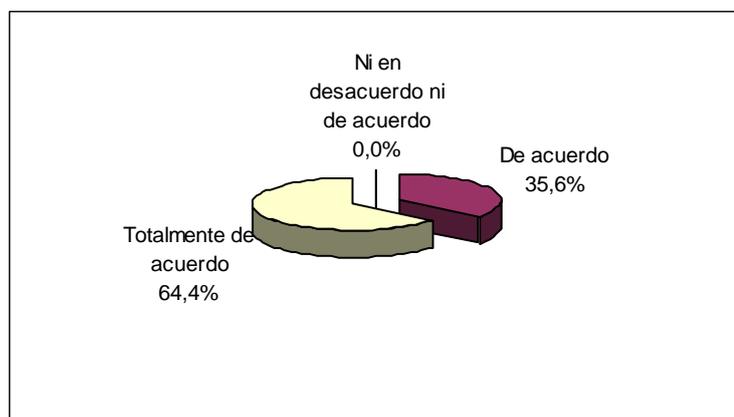
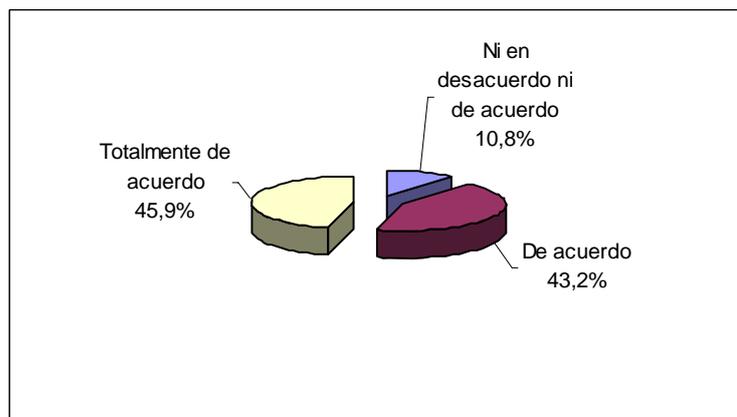


Gráfico N° 49

Composición de la muestra

Ítem N° 12.No Trabaja –Hace preguntas sobre temas de su interés.

2006



Como se observa en la tabla N° 30, con relación al ítem N° 12 del cuestionario de habilidades sociales, el 45,9% de las personas que no trabajan hacen preguntas sobre temas de su interés, mientras que las que si trabajan, obtuvieron un puntaje mayor, representado por el 64,4%.

Tabla N° 31
 Composición de la muestra
 Ítem N° 13 – Canta sus canciones preferidas.
 2006

		Trabaja	
		Sí	No
Ítem N° 13	Ni en Acuerdo ni en Desacuerdo	0,0%	16,2%
	De Acuerdo	24,4%	40,5%
	Totalmente de Acuerdo	75,6%	43,2%

Gráfico N° 50
 Composición de la muestra
 Ítem N° 13.Trabaja –Canta sus canciones favoritas.
 2006

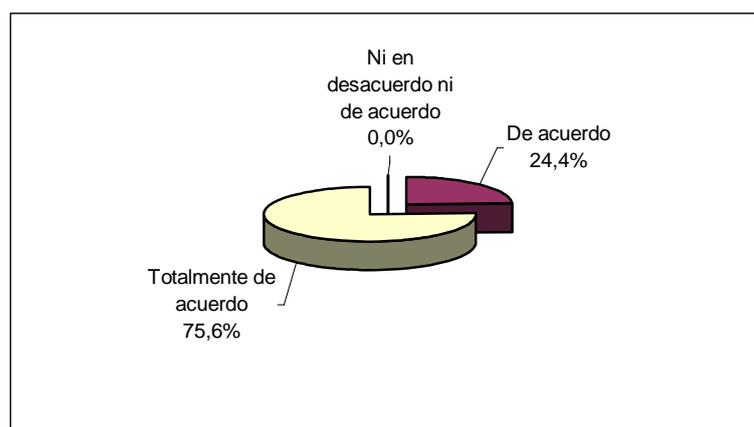
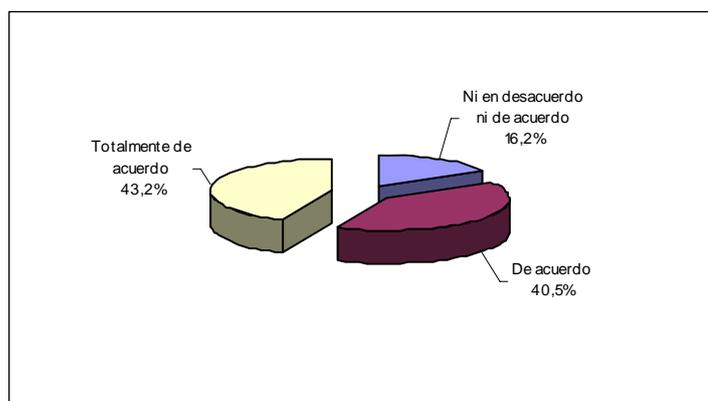


Gráfico N° 51
 Composición de la muestra
 Ítem N° 13. No Trabaja – Canta sus canciones favoritas.
 2006



Quienes cantan sus canciones favoritas en mayor medida, son las personas con retardo mental que trabajan con un 75,6%. Por otra parte las personas que no se encuentran actualmente trabajando, cantan sus canciones favoritas en un 43,2%. Diferencia que se encuentra representada por un 32,4%.

Tabla N° 32

Composición de la muestra

Ítem N° 14 – Responde con gestos o palabras a preguntas sencillas.

2006

		Trabaja		Total
		Sí	No	
Ítem N° 14	Ni en Acuerdo ni en Desacuerdo	0,0%	8,1%	3,7%
	De Acuerdo	11,1%	40,5%	24,4%
	Totalmente de Acuerdo	88,9%	51,4%	72,0%

Gráfico N° 52

Composición de la muestra

Ítem N° 14.Trabaja –Responde con gestos o palabras a preguntas sencillas.

2006

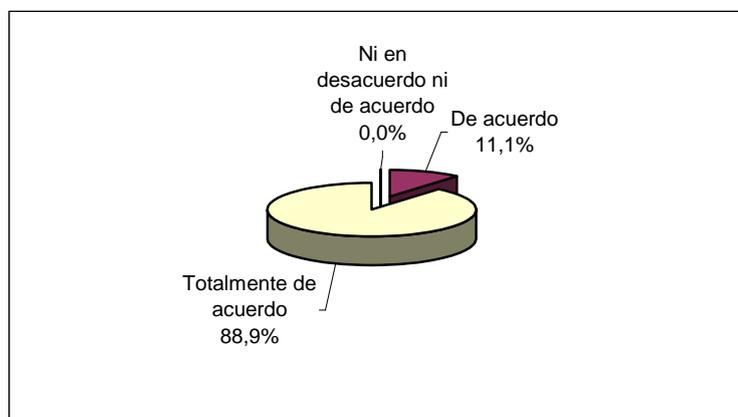
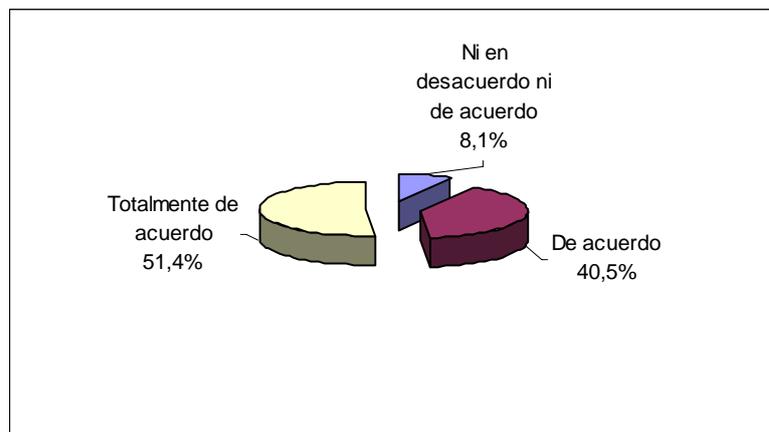


Gráfico N° 53

Composición de la muestra

Ítem N° 14. No Trabaja –Responde con gestos o palabras a preguntas sencillas.

2006



Como se puede observar en la tabla anterior, el 88,9% de las personas que trabaja responde con gestos o palabras a preguntas sencillas, por otra parte, las personas que no trabajan obtuvieron en este ítem el 51,4%.

Tabla N° 33

Composición de la muestra

Ítem N° 15 – El tono su voz apoya la expresión de su lenguaje verbal.

2006

		Trabaja	
		Sí	No
Ítem N° 15	Totalmente en desacuerdo	2,2%	8,1%
	En Desacuerdo	2,2%	2,7%
	Ni en Acuerdo ni e Desacuerdo	6,7%	18,9%
	De Acuerdo	42,2%	27,0%
	Totalmente De Acuerdo	46,7%	43,2%

Gráfico N° 54

Composición de la muestra

Ítem N° 15. Trabaja – El tono de voz apoya la expresión de su lenguaje verbal.
2006

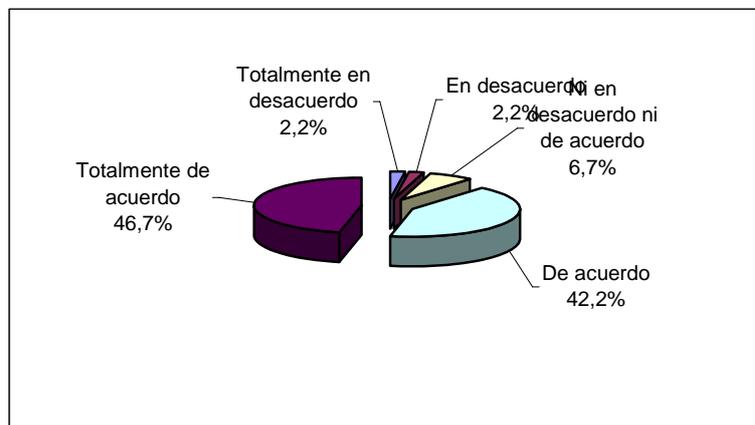
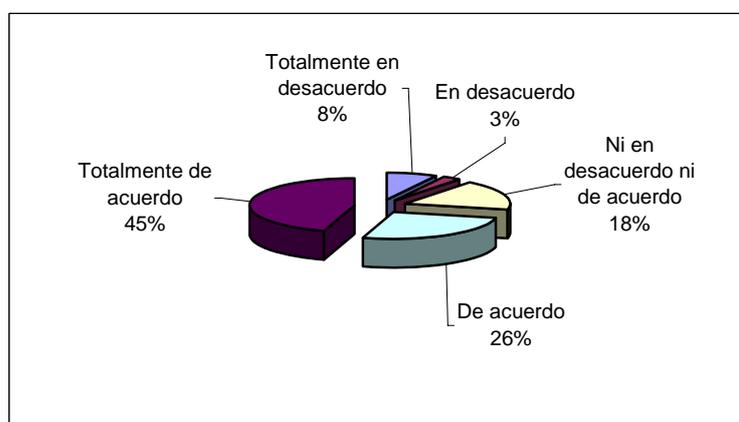


Gráfico N° 55

Composición de la muestra

Ítem N° 15. No Trabaja – El tono de voz apoya la expresión de su lenguaje verbal.
2006



En la tabla N° 33, se observa que entre las personas que trabajan y no trabajan, no se observó tanta diferencia en cuanto a que el tono de voz apoya la expresión de su lenguaje corporal. Las personas que trabajan obtuvieron un 46,7% y las que no trabajan un 43,2%, sin embargo quien muestra mayor porcentaje para este ítem, son las personas que trabajan.

Tabla N° 34

Composición de la muestra

Ítem N° 16 – El lenguaje corporal concuerda con lo que quiere expresar.

2006

		Trabaja	
		Sí	No
Ítem N° 16	En Desacuerdo	2,2%	0,0%
	Ni en Acuerdo ni Desacuerdo	13,3%	18,9%
	De Acuerdo	40,0%	37,8%
	Totalmente De Acuerdo	44,4%	43,2%

Gráfico N° 56

Composición de la muestra

Ítem N° 16. Trabaja –El lenguaje corporal concuerda con lo que quiere expresar..

2006

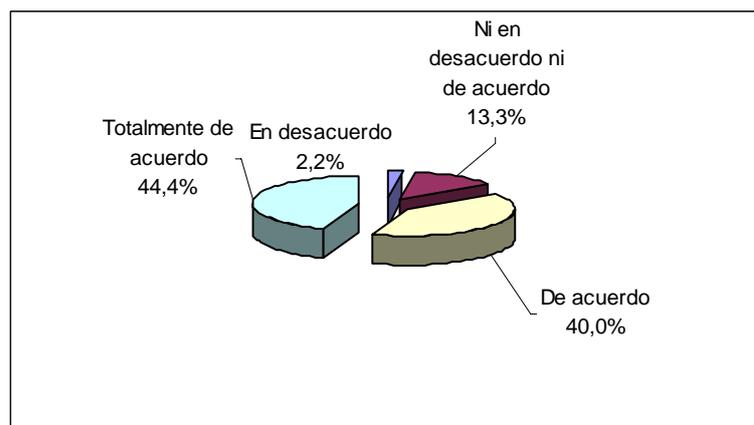
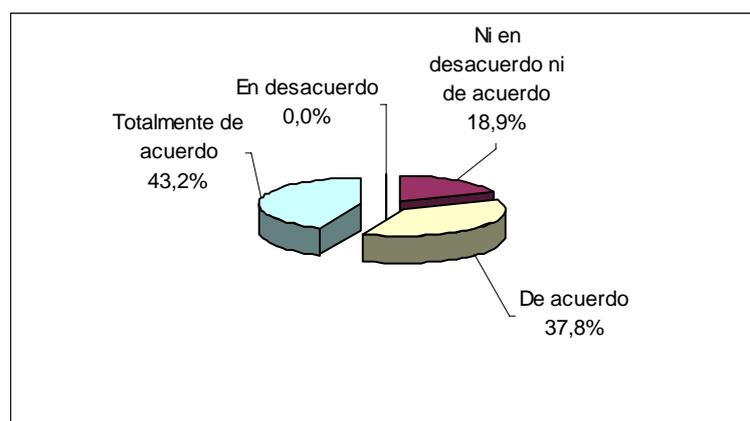


Gráfico N° 57

Composición de la muestra

Ítem N° 16. No Trabaja –El lenguaje corporal concuerda con lo que quiere expresar.

2006



Aquí sucede algo muy similar a la tabla anterior, tanto las personas que se encuentran trabajando como las que no trabajan, obtuvieron un porcentaje muy similar. Quienes obtuvieron mayor porcentaje para este ítem, fueron las personas que trabajan, por una diferencias del 1,2%.

Tabla N° 35

Composición de la muestra

Ítem N° 17 – Se controla sin la ayuda de otra persona cuando agarra una rabieta o cuando se encuentra muy molesto (a).

2006

		Trabaja	
		Sí	No
Ítem N° 17	Totalmente en desacuerdo	6,7%	13,5%
	En Desacuerdo	6,7%	24,3%
	Ni en Acuerdo ni Desacuerdo	24,4%	29,7%
	De Acuerdo	31,1%	2,7%
	Totalmente De Acuerdo	31,1%	29,7%

Gráfico N° 58

Composición de la muestra

Ítem N° 17. Trabaja –Se controla sin la ayuda de otra persona cuando agarra una rabieta o cuando se encuentra muy molesto (a).

2006

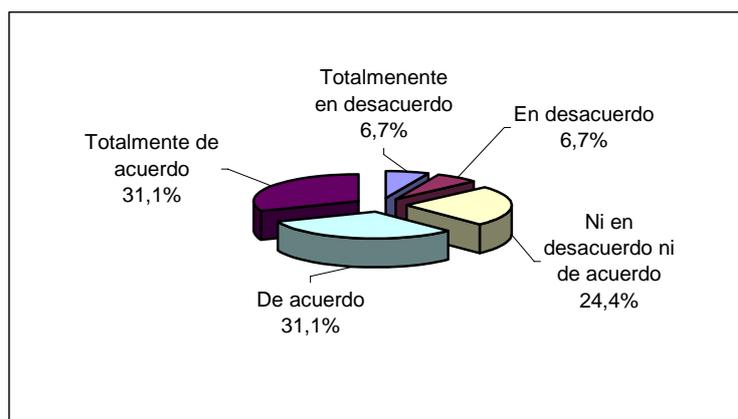
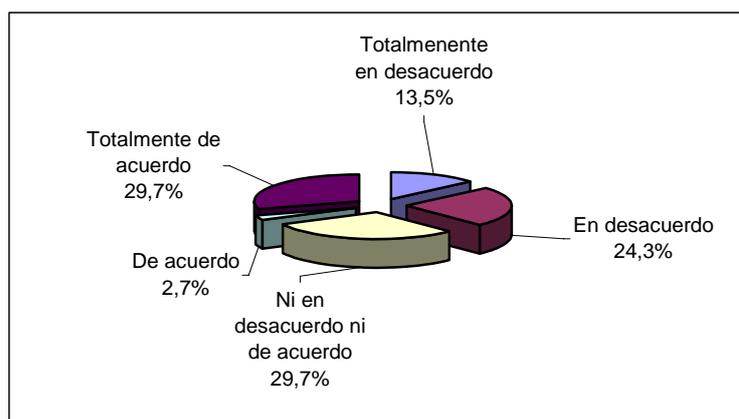


Gráfico N° 59

Composición de la muestra

Ítem N° 17. No Trabaja –Se controla sin la ayuda de otra persona cuando agarra una rabieta o cuando se encuentra muy molesto (a).

2006



Las personas que trabajan se controlan sin la ayuda de otra persona cuando agarran una rabieta o cuando se encuentran muy molestos en mayor medida que las que no trabajan. En el caso de las personas que trabajan, obtuvieron un 31.1%, mientras que las que no trabajan obtuvieron un 29,7%.

Tabla N° 36

Composición de la muestra

Ítem N° 18 – Se molesta con facilidad.

2006

		Trabaja	
		Sí	No
Ítem N° 18	Totalmente en desacuerdo	48,9%	8,1%
	En Desacuerdo	20,0%	32,4%
	Ni en Acuerdo Desacuerdo	15,6%	45,9%
	De Acuerdo	13,3%	13,5%
	Totalmente De Acuerdo	2,2%	0,0%

Gráfico N° 60
 Composición de la muestra
 Ítem N° 18. Trabaja –Se molesta con facilidad.
 2006

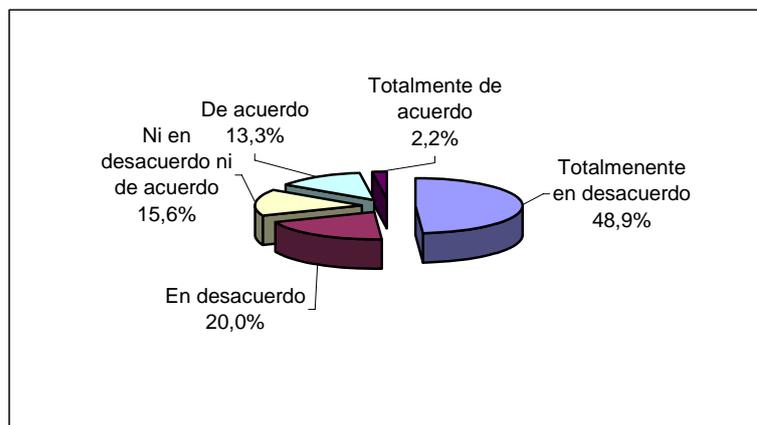
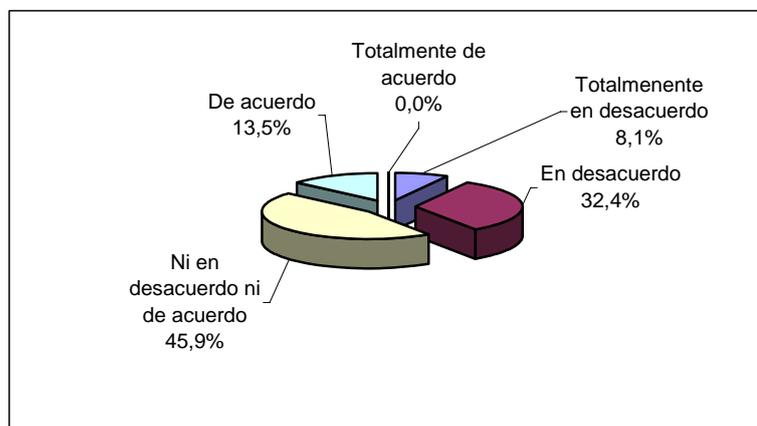


Gráfico N° 61
 Composición de la muestra
 Ítem N° 18. No Trabaja –Se molesta con facilidad.
 2006



Como se aprecia en la tabla N° 36, las personas que trabajan obtuvieron un porcentaje mayor en la respuesta “totalmente en desacuerdo” representada por un 48,9%, mientras que las personas que no trabajan obtuvieron un 8,1%, con relación a la afirmación se molesta con facilidad.

Tabla N° 37

Composición de la muestra

Ítem N° 19 – Cuando se encuentra molesto (a) manifiesta sus sentimientos.

2006

		Trabaja	
		Sí	No
Ítem N° 19	Totalmente en desacuerdo	8,9%	0,0%
	En Desacuerdo	2,2%	8,1%
	Ni en Acuerdo ni Desacuerdo	11,1%	16,2%
	De Acuerdo	35,6%	54,1%
	Totalmente De Acuerdo	42,2%	21,6%

Gráfico N° 62

Composición de la muestra

Ítem N° 19. Trabaja – Cuando se encuentra molesto (a) manifiesta sus sentimientos..

2006

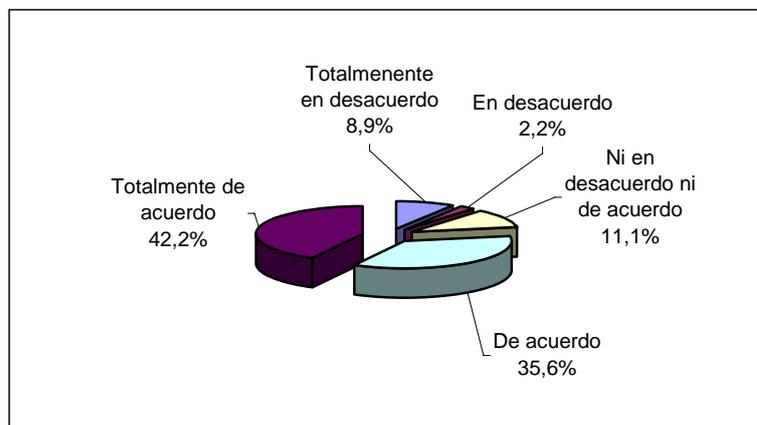
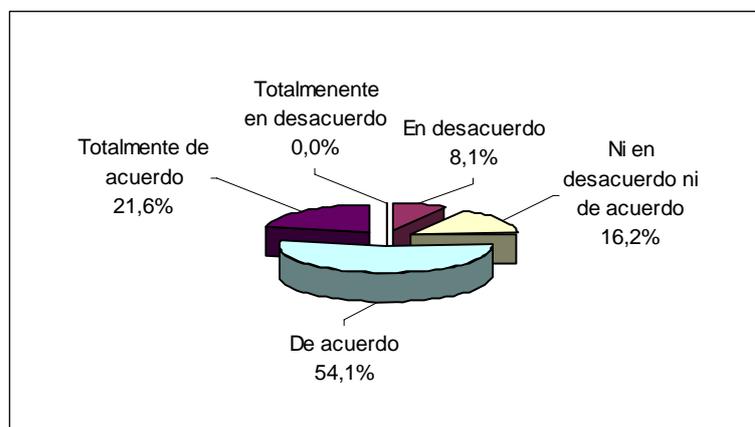


Gráfico N° 63

Composición de la muestra

Ítem N° 19. No Trabaja –Cuando se encuentra molesto (a) manifiesta sus sentimientos..
2006



Para el ítem N° 19, se obtuvo que las personas que trabajan manifiestan sus sentimientos cuando se encuentran molestos en mayor medida que las personas que no trabajan. El porcentaje representado por los que trabajan fue de 42,2%, mientras que las personas que no trabajan obtuvieron un 21,6% para este ítem.

Tabla N° 38

Composición de la muestra

Ítem N° 20 – Cuando desea algo, cuenta con paciencia para obtenerlo, sin importa el tiempo que esto requiera.

2006

		Trabaja	
		Sí	No
Ítem N° 20	Totalmente en desacuerdo	0,0%	2,7%
	En Desacuerdo	20,0%	21,6%
	Ni en Acuerdo Desacuerdo	8,9%	16,2%
	De acuerdo	8,9%	37,8%
	Totalmente de Acuerdo	62,2%	21,6%

Gráfico N° 64

Composición de la muestra

Ítem N° 20. Trabaja –Cuando desea algo, cuenta con paciencia necesaria para obtenerlo, sin importar el tiempo que esto requiera.

2006

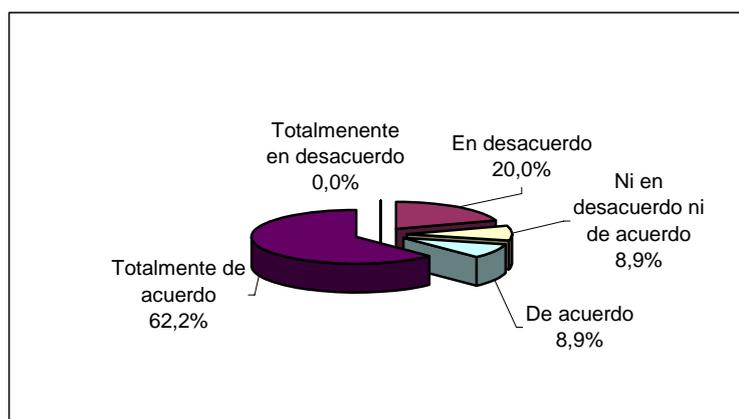
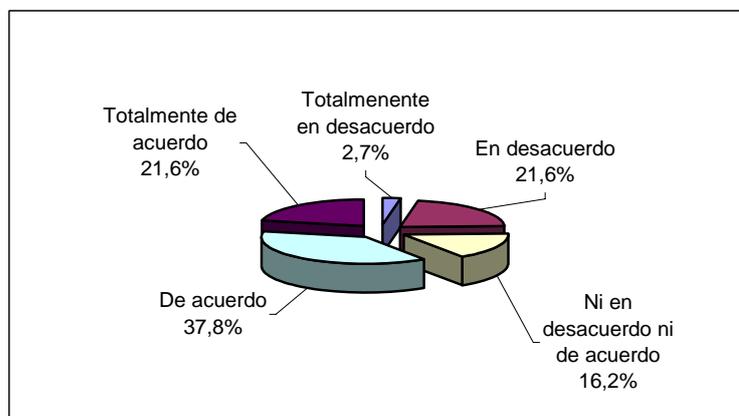


Gráfico N° 65

Composición de la muestra

Ítem N° 20. No Trabaja –Cuando desea algo, cuenta con paciencia necesaria para obtenerlo, sin importar el tiempo que esto requiera.

2006



Como puede apreciarse en la tabla N° 38, las personas que cuando desean algo cuentan con suficiente paciencia para obtenerlo, sin importar el tiempo que esto requiera, fueron las personas que se encuentran actualmente trabajando, con un porcentaje de 62,2%, mientras que las personas que no trabajan obtuvieron un 21,6% con relación a esta pregunta en el cuestionario de habilidades sociales.

Tabla N° 39

Composición de la muestra

Ítem N° 21 – Cuando se molesta, controla sus gestos y su malestar.

2006

		Trabaja	
		Sí	No
Ítem N° 21	Totalmente en desacuerdo	6,7%	2,7%
	en Desacuerdo	13,3%	43,2%
	Ni en Acuerdo ni en Desacuerdo	31,1%	43,2%
	De acuerdo	20,0%	0,0%
	Totalmente De acuerdo	28,9%	10,8%

Gráfico N° 66

Composición de la muestra

Ítem N° 21. Trabaja – Cuando se molesta controla sus gestos y su malestar.

2006

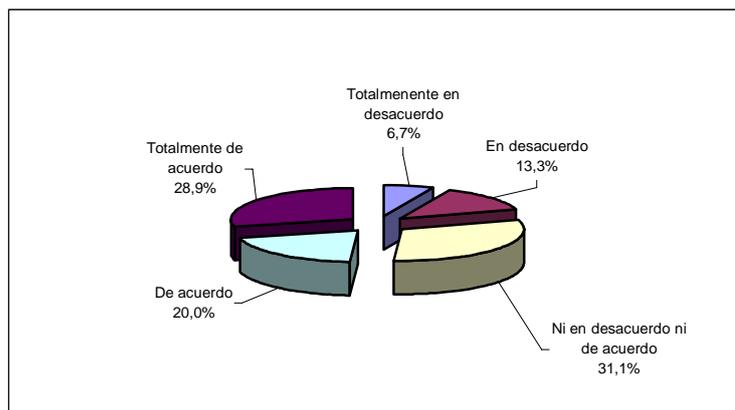
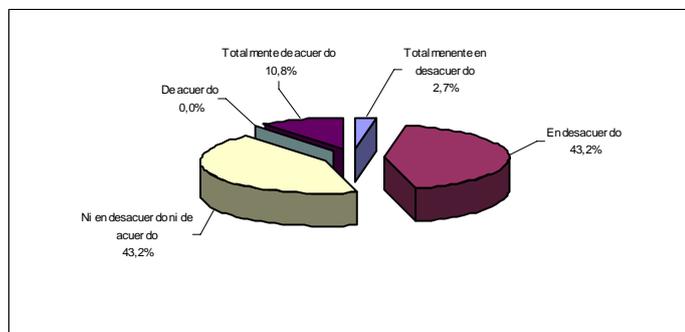


Gráfico N° 67

Composición de la muestra

Ítem N° 21. No Trabaja – Cuando se molesta controla sus gestos y su malestar.

2006



Tal como lo indica la tabla anterior, el 28,9% de las personas que trabajan cuando se molestan controlan sus gestos y su malestar, mientras que las personas que no trabajan, cuando se molestan no pueden controlar sus gestos y su malestar en un 43,2%. Es decir, las personas que trabajan controlan su malestar en mayor medida que las personas que no trabajan.

Tabla N° 40

Composición de la muestra

Ítem N° 22 – Requiere de orden verbal para tranquilizarse cuando se molesta.
2006

		Trabaja	
		Sí	No
Ítem N° 22	Totalmente en desacuerdo	26,7%	18,9%
	En Desacuerdo	20,0%	5,4%
	Ni en Acuerdo ni en Desacuerdo	31,1%	35,1%
	De acuerdo	15,6%	21,6%
	Totalmente De acuerdo	6,7%	18,9%

Gráfico N° 68

Composición de la muestra

Ítem N° 22. Trabaja –Requiere de orden verbal para tranquilizarse cuando se molesta.
2006

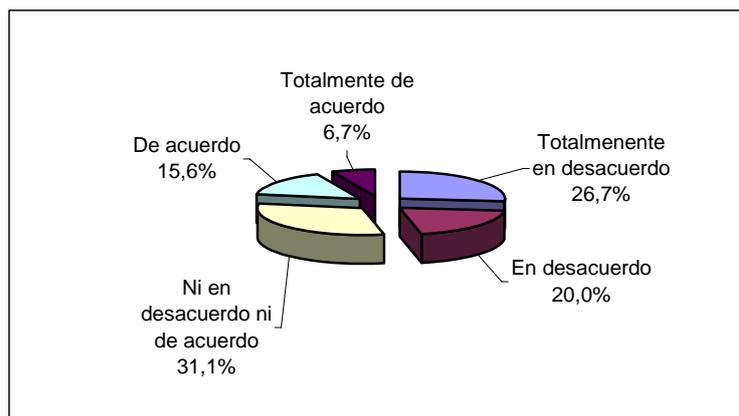
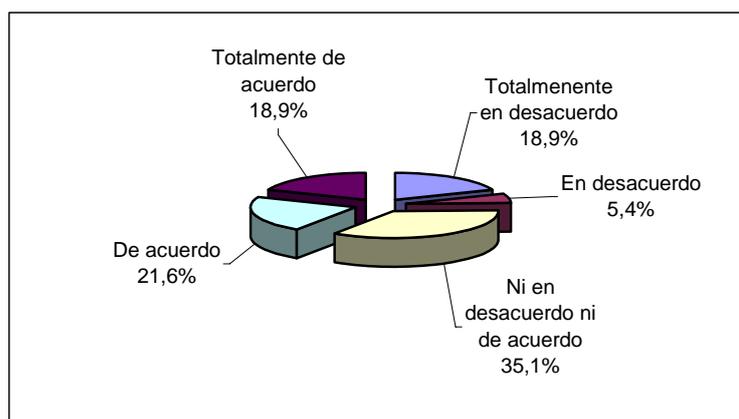


Gráfico N° 69

Composición de la muestra

Ítem N° 22. No Trabaja –Requiere de orden verbal para tranquilizarse cuando se molesta.
2006



Para el ítem N° 22 del cuestionario de habilidades sociales, las personas que no trabajan requieren de orden verbal para tranquilizarse cuando se molestan, en mayor medida que las personas que trabajan. Las personas que trabajan que requieren de orden verbal para tranquilizarse están representadas por un 6,7% mientras que las que no trabajan están representadas por un 18,9%.

Tabla N° 41

Composición de la muestra

Ítem N° 23 – Conserva sus pertenencias personales sin perderlas.
2006

		Trabaja	
		Sí	No
Ítem N° 23	Totalmente en desacuerdo	6,7%	0,0%
	en Desacuerdo	0,0%	8,1%
	Ni en Acuerdo ni en Desacuerdo	0,0%	21,6%
	De Acuerdo ni en Desacuerdo	31,1%	29,7%
	Totalmente de acuerdo	62,2%	40,5%

Gráfico N° 70
 Composición de la muestra
 Ítem N° 23. Trabaja –Conserva sus pertenencias personales sin perderlas..
 2006

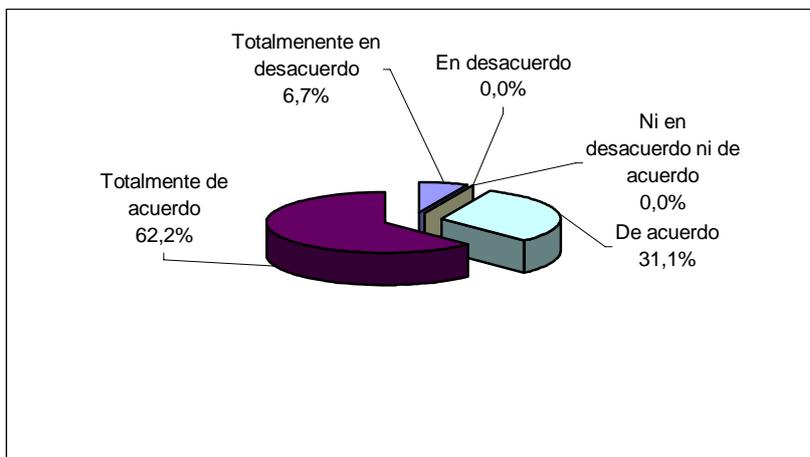
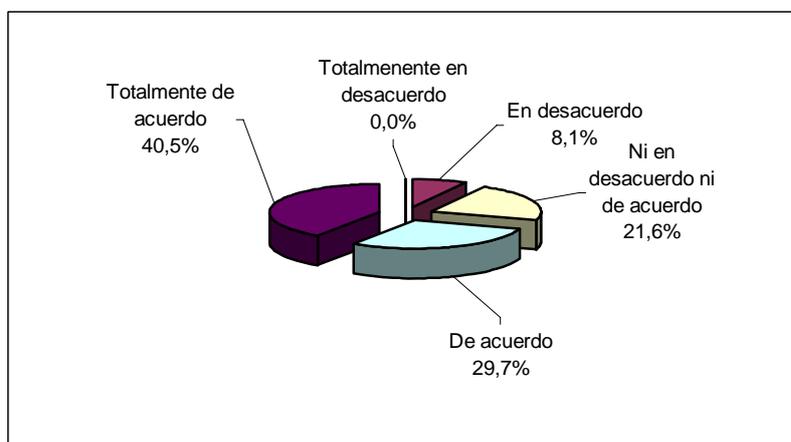


Gráfico N° 71
 Composición de la muestra
 Ítem N° 23.No Trabaja –Conserva sus pertenencias personales sin perderlas..
 2006



Las personas que trabajan conservan en mayor medida sus pertenencias personales sin perderlas en mayor medida que las que no trabajan. Las personas que trabajan obtuvieron un puntaje del 62,2% por otra parte las personas que no trabajan, obtuvieron un 40,5%, para este ítem.

Tabla N° 42

Composición de la muestra

Ítem N° 24 – Se preocupa por cumplir las tareas que corresponden a su rutina diaria.
2006

		Trabaja	
		Sí	No
Ítem N° 24	Totalmente en desacuerdo	6,7%	0,0%
	En Desacuerdo	0,0%	10,8%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13,3%	29,7%
	De acuerdo	13,3%	18,9%
	Totalmente de acuerdo	66,7%	40,5%

Gráfico N° 72

Composición de la muestra

Ítem N° 24. Trabaja – Se preocupa por cumplir las tareas que corresponden a su rutina diaria.
2006

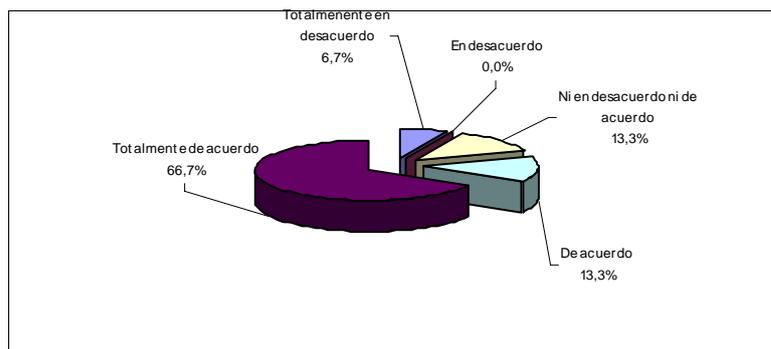
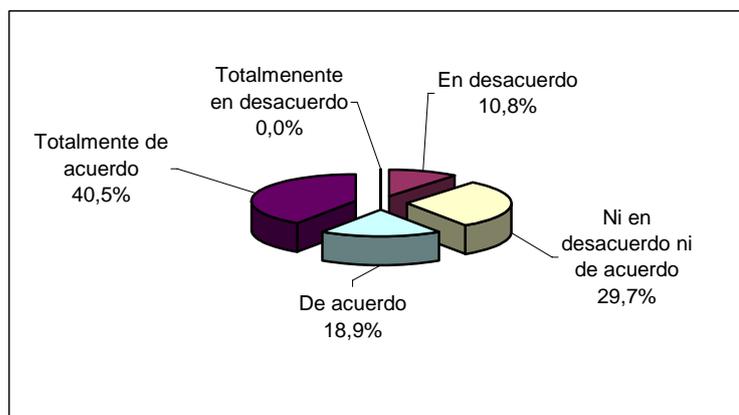


Gráfico N° 73

Composición de la muestra

Ítem N° 24. No Trabaja – Se preocupa por cumplir las tareas que corresponden a su rutina diaria.
2006



Como se observa en la tabla anterior el 66,7% está representado por las personas que trabajan que se preocupan por cumplir tareas que corresponden a su rutina diaria. El 40,5% está representado por las personas que no trabajan que se preocupan por cumplir tareas que corresponden a su rutina diaria. Es decir, las personas que trabajan obtuvieron mayor porcentaje en la respuesta “totalmente de acuerdo” que las personas que no trabajan.

Tabla N° 43
Composición de la muestra
Ítem N° 25 – Asume las consecuencias de sus propios actos.
2006

		Trabaja	
		Sí	No
Ítem N° 25	Totalmente en desacuerdo	0,0%	5,4%
	En desacuerdo	6,7%	2,7%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	26,7%	24,3%
	De acuerdo	17,8%	35,1%
	Totalmente de acuerdo	48,9%	32,4%

Gráfico N° 74
Composición de la muestra
Ítem N° 25.Trabaja – Asume las consecuencias de sus propios actos.
2006

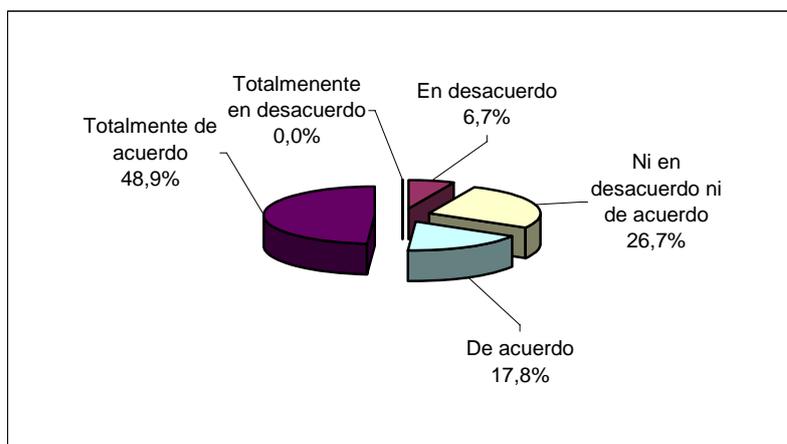
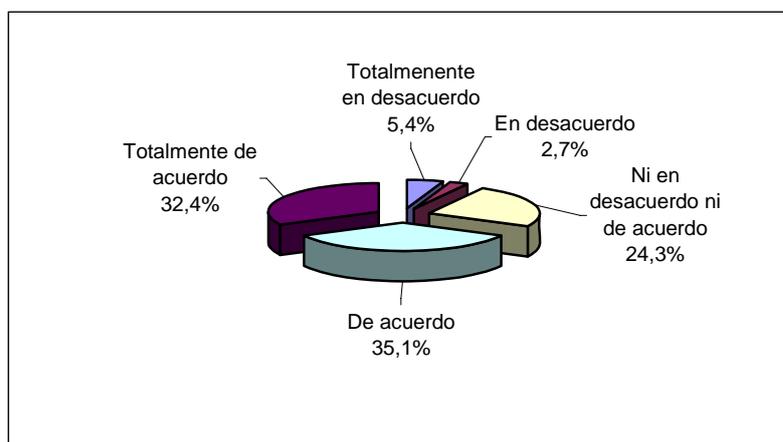


Gráfico N° 75

Composición de la muestra

Ítem N° 25. No Trabaja – Asume las consecuencias de sus propios actos.

2006



Las personas que trabajan asumen las consecuencias de sus propios actos en mayor medida que las personas que no trabajan. Las personas que trabajan, obtuvieron 48,9% en la respuesta “totalmente de acuerdo” mientras que las que no trabajan, obtuvieron un 32,4%.

Tabla N° 44

Composición de la muestra

Ítem N° 26 – Establece diferencias entre las responsabilidades y la diversión.

2006

		Trabaja	
		Sí	No
Ítem N° 26	En desacuerdo	6,7%	2,7%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0,0%	27,0%
	De acuerdo	37,8%	43,2%
	Totalmente de Acuerdo	55,6%	27,0%

Gráfico N° 76

Composición de la muestra

Ítem N° 26. Trabaja –Asume Establece las diferencias entre las responsabilidades y la diversión.
2006

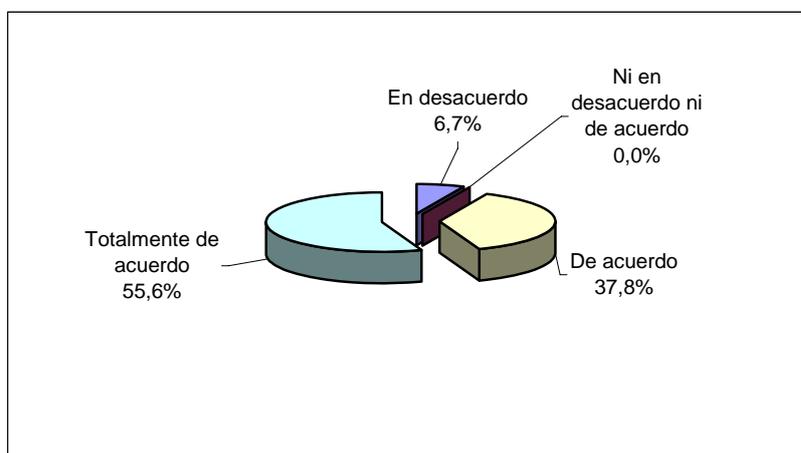
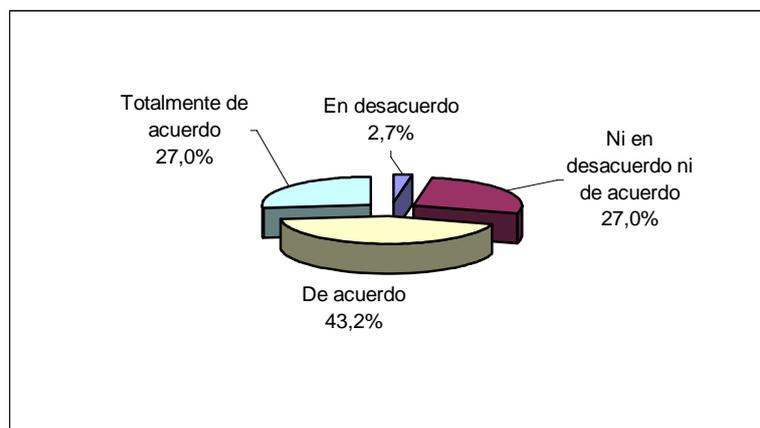


Gráfico N° 77

Composición de la muestra

Ítem N° 26. No Trabaja – Asume Establece las diferencias entre las responsabilidades y la diversión.
2006



Como se puede apreciar en la tabla N° 44, con relación al ítem N° 26, se obtuvo que las personas que trabajan arrojaron un porcentaje del 55,6% mientras que las personas que no trabajan obtuvieron un porcentaje del 27%, lo que quiere decir que las personas que no trabajan establecen diferencias entre responsabilidades y diversión en menor medida que las personas que trabajan.

Tabla N° 45
 Composición de la muestra
 Ítem N° 27 – Acepta normas aún cuando no las comparte.
 2006

		Trabaja	
		Sí	No
Ítem N° 27	Totalmente en desacuerdo	6,7%	0,0%
	En desacuerdo	13,3%	2,7%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20,0%	24,3%
	De acuerdo	26,7%	43,2%
	Totalmente de acuerdo	33,3%	29,7%

Gráfico N° 78
 Composición de la muestra
 Ítem N° 27. Trabaja – Acepta normas aún cuando no las comparte.
 2006

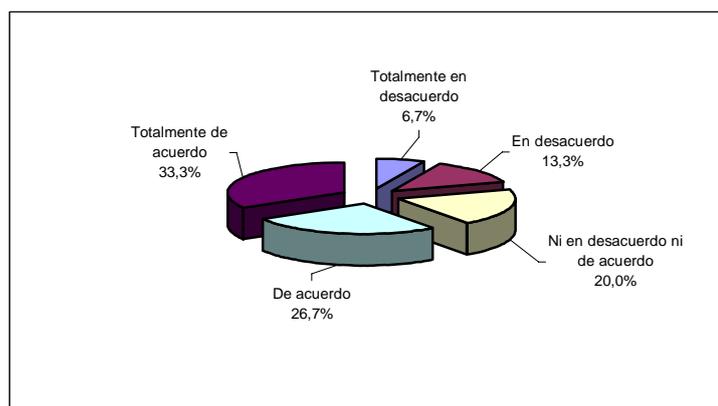
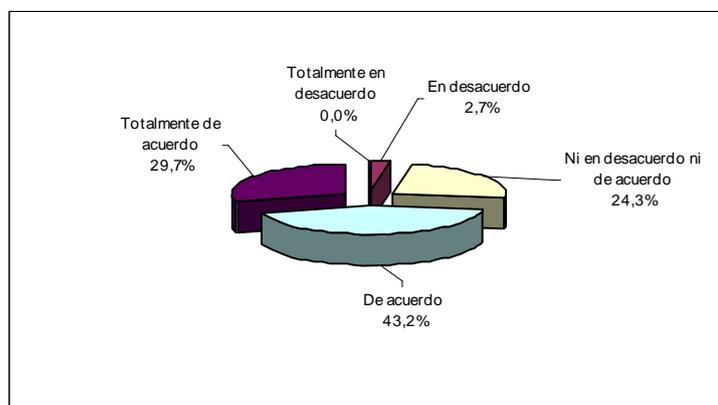


Gráfico N° 79
 Composición de la muestra
 Ítem N° 27. No Trabaja – Acepta normas aún cuando no las comparte.
 2006



Para este ítem se obtuvo un porcentaje muy cercano entre las personas que trabajan y las que no trabajan. Se observa que las personas que trabajan tienen un 33,3%, mientras que las que no trabajan un 29,7%. Sin embargo las personas que trabajan se encuentran 3,6% por encima de las que no trabajan.

Tabla N° 46
Composición de la muestra
Ítem N° 28 – Comprende normas y límites precisos.
2006

		Trabaja	
		Sí	No
Ítem N° 28	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20,0%	18,9%
	De acuerdo	22,2%	35,1%
	Totalmente de acuerdo	57,8%	45,9%

Gráfico N° 80
Composición de la muestra
Ítem N° 28. Trabaja – Comprende normas y límites precisos.
2006

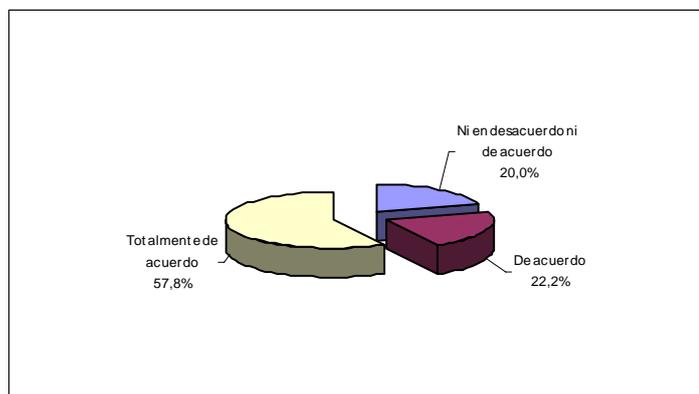
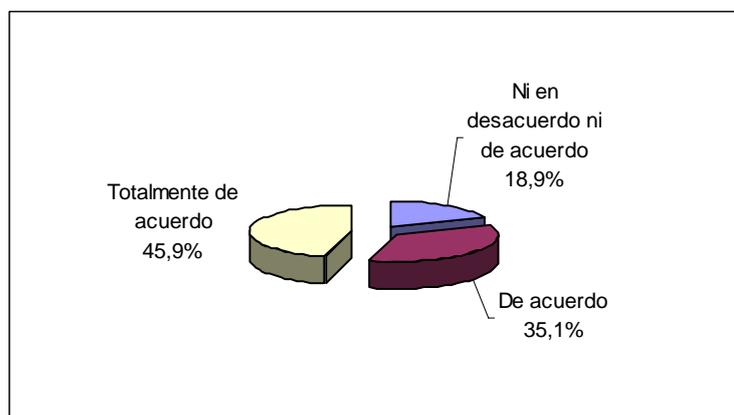


Gráfico N° 81

Composición de la muestra

Ítem N° 28.No Trabaja – Comprende normas y límites precisos.

2006



Como puede apreciarse en la tabla anterior, el 57,8% representado por el grupo que trabaja comprende normas y límites precisos en mayor medida que el grupo que no trabaja, los cuales obtuvieron un 45,9% con respecto al ítem N° 28 del cuestionario de habilidades sociales.

Tabla N° 47

Composición de la muestra

Ítem N° 29 – Rompe normas establecidas aun conociendo de su existencia.

2006

		Trabaja	
		Sí	No
Ítem N° 29	Totalmente en desacuerdo	53,3%	21,6%
	En desacuerdo	15,6%	32,4%
	Ni de Acuerdo ni en desacuerdo	24,4%	27,0%
	De Acuerdo	0,0%	18,9%
	Totalmente de Acuerdo	6,7%	0,0%

Gráfico N° 82

Composición de la muestra

Ítem N° 29. Trabaja – Rompe normas establecidas aún conociendo de su existencia .
2006

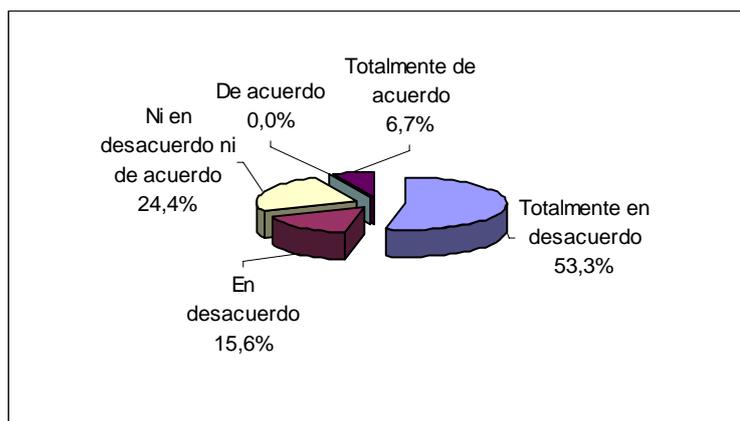
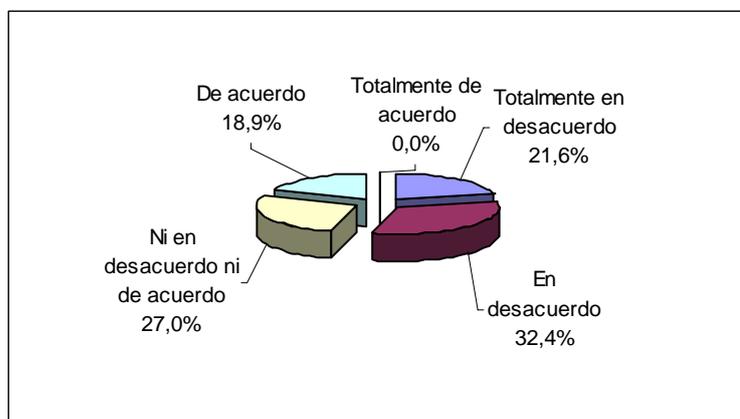


Gráfico N° 83

Composición de la muestra

Ítem N° 29. No Trabaja – Rompe normas establecidas aún conociendo de su existencia.
2006



El 53,3% representado por las personas que se encuentran actualmente trabajando no rompe normas establecidas aún conociendo de su existencia. Para el grupo que no trabaja se obtuvo un porcentaje de 21,6%. Las personas que trabajan no rompen normas, en mayor medida que las personas que no trabajan.

Tabla N° 48

Composición de la muestra

Ítem N° 30 – Se comporta de manera correcta aún sin la supervisión de otra persona.
2006

		Trabaja	
		Sí	No
Ítem N° 30	En desacuerdo	0,0%	2,7%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2,2%	10,8%
	De acuerdo	35,6%	62,2%
	Totalmente de acuerdo	62,2%	24,3%

Gráfico N° 84

Composición de la muestra

Ítem N° 30. Trabaja – Se comporta de manera correcta aún sin la supervisión de otra persona..
2006

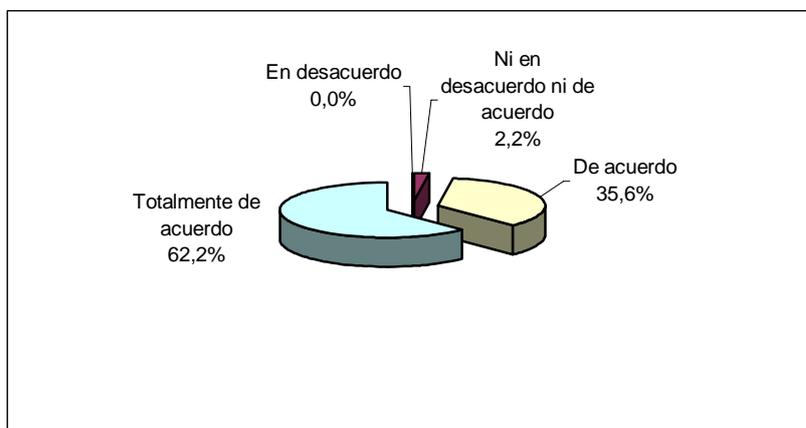
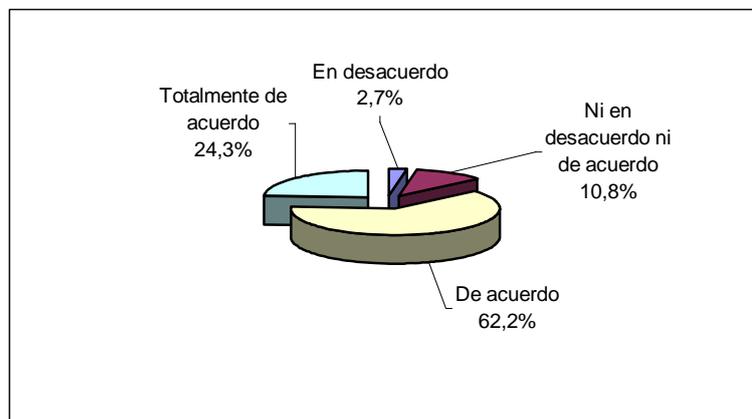


Gráfico N° 85

Composición de la muestra

Ítem N° 30. No Trabaja – Se comporta de manera correcta aún sin la supervisión de otra persona.
2006



Las personas que trabajan, según se puede apreciar, obtuvieron un 62,2% para el ítem N° 30 del cuestionario, mientras que las personas que no trabajan obtuvieron un 24,3%. Lo que indica que se comportan de manera correcta aún sin la supervisión de otra persona, en mayor medida las personas que trabajan que las que no trabajan.

Tabla N° 49

Composición de la muestra

Ítem N° 31 – Identifica conductas correctas e incorrectas

2006

		Trabaja	
		Sí	No
Ítem N° 31	En desacuerdo	6,7%	0,0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13,3%	27,0%
	De acuerdo	28,9%	24,3%
	Totalmente de acuerdo	51,1%	48,6%

Gráfico N° 86
Composición de la muestra
Ítem N° 31. Trabaja – Identifica conductas correctas e incorrectas.
2006

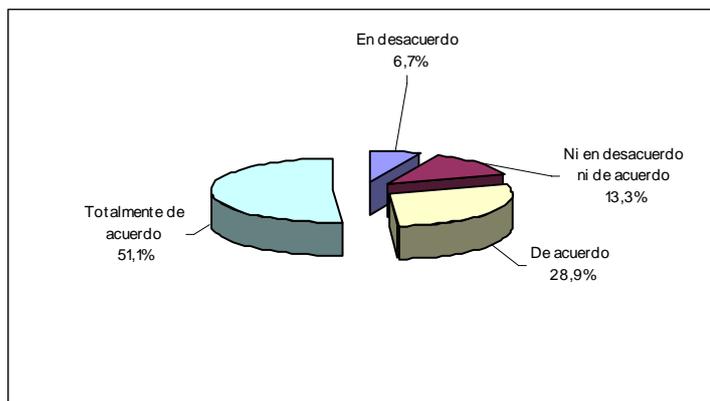
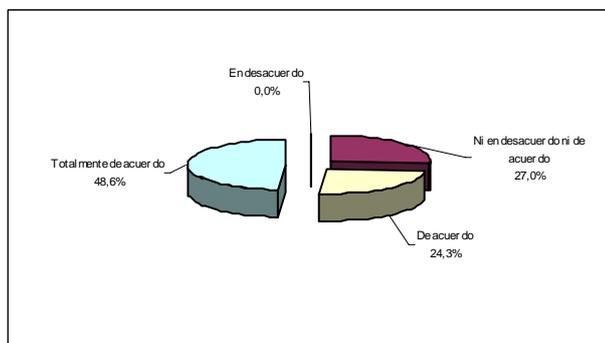


Gráfico N° 87
Composición de la muestra
Ítem N° 31. No Trabaja – Identifica conductas correctas e incorrectas.
2006



A pesar de que para los grupo trabaja / no trabaja, los porcentajes se encuentran muy cercanos, quienes identifican conductas correctas e incorrectas en mayor medida es el grupo de personas que se encuentran actualmente trabajando.

Tabla N° 50
 Composición de la muestra
 Ítem N° 32 – Respeta horarios de comida y de descanso
 2006

		Trabaja	
		Sí	No
Ítem N° 32	Totalmente en desacuerdo	6,7%	0,0%
	En desacuerdo	13,3%	0,0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0,0%	2,7%
	De acuerdo	11,1%	45,9%
	Totalmente de Acuerdo	68,9%	51,4%

Gráfico N° 88
 Composición de la muestra
 Ítem N° 32.Trabaja – Respeta horarios de comida y de descanso.
 2006

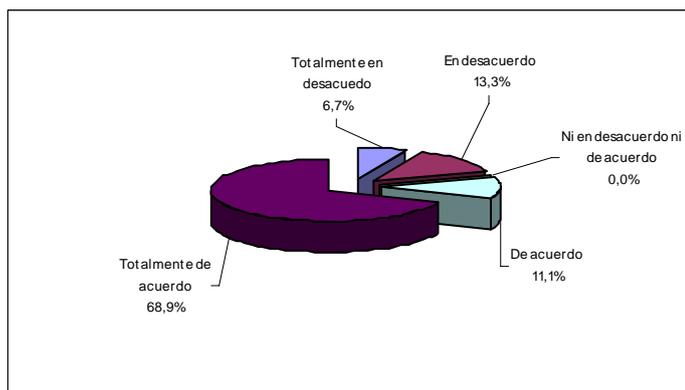
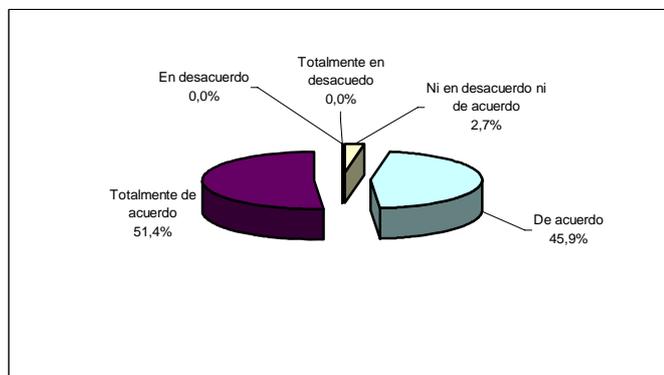


Gráfico N° 89
 Composición de la muestra
 Ítem N° 32. No Trabaja – Respeta horarios de comida y de descanso.
 2006



Como se observa en la tabla N° 50, los resultados son bastante similares entre las personas que trabajan y que no trabajan. Quienes respetan horarios de comida y de descanso en mayor medida son las personas que trabajan, con un porcentaje del 68,9% mientras que las personas que no trabajan obtuvieron el 51,4%.

Tabla N° 51

Composición de la muestra

Ítem N° 33 – Cuando participa en una conversación con amigos y familiares, inicia, mantiene y finaliza adecuadamente la conversación.

2006

		Trabaja	
		Sí	No
Ítem N° 33	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17,8%	32,4%
	De acuerdo	33,3%	40,5%
	Totalmente de Acuerdo	48,9%	27,0%

Gráfico N° 90

Composición de la muestra

Ítem N° 33. Trabaja – Cuando participa en una conversación con amigos y familiares, inicia, mantiene y finaliza adecuadamente la conversación.

2006

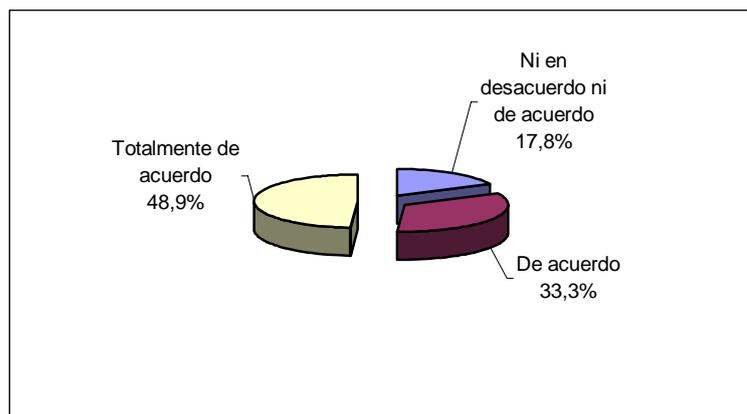
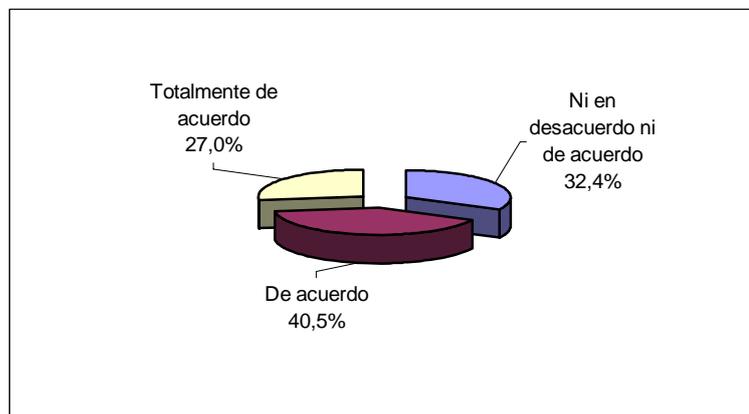


Gráfico N° 91

Composición de la muestra

Ítem N° 33. No Trabaja – cuando participa en una conversación con amigos y familiares, inicia, mantiene y finaliza adecuadamente la conversación.

2006



Tal como se aprecia en la tabla anterior el 48,9% representado por el grupo que trabaja, cuando participa en una conversación con amigos y familiares, inicia, mantiene y finaliza adecuadamente la conversación, en mayor medida que el grupo que no trabaja, quienes obtuvieron un resultado del 27%.

Tabla N° 52

Composición de la muestra

Condición laboral – Independencia

2006

Condición Laboral	Mínimo	Máximo	Media	Desviación
Trabaja	1,00	5,00	4,2667	1,09381
No Trabaja	1,00	5,00	3,2919	1,62895

Puede apreciarse en la tabla 52, que los puntajes obtenidos en el cuestionario de habilidades sociales abarcan un rango de puntuaciones para las personas que trabajan desde 1,00 hasta 5,00, igualmente para las personas que no trabajan. La media para la muestra de personas que trabajan fue de 4,26 con una desviación típica de 1,09; mientras que para la muestra de personas que no trabajan se obtuvo una media de 3,29 y una desviación típica de 1,62

Tabla N° 53
 Composición de la muestra
 Condición laboral – Lenguaje
 2006

Condición Laboral	Mínimo	Máximo	Media	Desviación
Trabaja	1,00	5,00	4,6267	0,66359
No Trabaja	1,00	5,00	4,0757	0,91764

Como puede apreciarse en la tabla 53, los puntajes obtenidos en el cuestionario de habilidades sociales abarcan un rango de puntuaciones para las personas que trabajan y para las que no trabajan desde 1,00 hasta 5,00,. La media para la muestra que trabaja fue de 4,62 con una desviación típica de 0,66; mientras que para la muestra que no trabaja la media fue de 4,07 con una desviación típica de 0,91.

Tabla N° 54
 Composición de la muestra
 Condición laboral – Autocontrol
 2006

Condición Laboral	Mínimo	Máximo	Media	Desviación
Trabaja	1,00	5,00	3,4756	1,42383
No Trabaja	1,00	5,00	3,1838	1,15568

Como puede apreciarse en la tabla 54, los puntajes obtenidos en el cuestionario de habilidades sociales abarcan un rango de puntuaciones para las personas que trabajan y para las que no trabajan desde 1,00 hasta 5,00,. La media para la muestra que trabaja fue de 3,47 con una desviación típica de 1,42; mientras que para la muestra que no trabaja la media fue de 3,18 con una desviación típica de 1,15.

Tabla N° 55
 Composición de la muestra
 Condición laboral – Responsabilidad
 2006

Condición Laboral	Mínimo	Máximo	Media	Desviación
Trabaja	1,00	5,00	4,2978	1,08366
No Trabaja	1,00	5,00	4,0432	,94309

Tal como puede apreciarse en la tabla 55, los puntajes obtenidos en el cuestionario de habilidades sociales abarcan un rango de puntuaciones para las personas que trabajan y para las que no trabajan desde 1,00 hasta 5,00,. La media para la muestra que trabaja fue de 4,29 con una desviación típica de 1,08; mientras que para la muestra que no trabaja la media fue de 4,04 con una desviación típica de 0,94.

Tabla N° 56
 Composición de la muestra
 Condición laboral – Cumplimiento de normas
 2006

Condición Laboral	Mínimo	Máximo	Media	Desviación
Trabaja	1,00	5,00	3,7600	1,37750
No Trabaja	1,00	5,00	3,8000	1,08247

Como puede apreciarse en la tabla 56, los puntajes obtenidos en el cuestionario de habilidades sociales abarcan un rango de puntuaciones para las personas que trabajan y para las que no trabajan desde 1,00 hasta 5,00,. La media para la muestra que trabaja fue de 3,76 con una desviación típica de 1,37; mientras que para la muestra que no trabaja la media fue de 3,8 con una desviación típica de 1,08.

Tabla N° 57

Composición de la muestra.

Descriptivos estadísticos - Independencia, Lenguaje, Autocontrol, Responsabilidad y Cumplimiento de normas.

2006

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadr	F	Sig.
Independencia	Inter-grupos	156,172	1	156,172	79,475	0,000
	Intra-grupos	1124,011	572	1,965		
	Total	1280,183	573			
Lenguaje	Inter-grupos	39,816	1	39,816	64,094	0,000
	Intra-grupos	508,158	818	0,621		
	Total	547,974	819			
Autocontrol	Inter-grupos	2,458	1	2,458	1,394	0,238
	Intra-grupos	863,759	490	1,763		
	Total	866,217	491			
Responsabilidad	Inter-grupos	6,578	1	6,578	6,289	0,013
	Intra-grupos	426,703	408	1,046		
	Total	433,280	409			
Cumplimiento de normas	Inter-grupos	0,162	1	0,162	0,103	0,748
	Intra-grupos	640,640	408	1,570		
	Total	640,802	409			

4.2 Discusión de resultados.

La presente investigación sobre la condición laboral (trabaja / no trabaja) de una población con discapacidad mental leve y moderada, obtuvo que el hecho de que una persona trabaje o no, se ve afectada significativamente de acuerdo al sexo y a las habilidades sociales con las que cuente esta persona. Para la muestra estudiada, se obtuvieron los siguientes resultados:

a.- Las personas pertenecientes al sexo masculino trabajan en mayor proporción que las personas pertenecientes al sexo femenino. Se hizo una comparación entre el sexo femenino y el sexo masculino, en la cual se tomó como base común, el conjunto de las habilidades sociales estudiadas (independencia, lenguaje, autocontrol, responsabilidad y cumplimiento de normas) y el resultado indicó que el sexo masculino presenta mayor presencia de habilidades sociales que el sexo femenino.

b.- Las personas con edades comprendidas entre 20 y 29 años, trabajan en mayor medida que las personas con edades comprendidas entre 30 y 40 años.

c.- Del total de la muestra estudiada, la mayoría de las personas se encuentran actualmente insertadas en el campo laboral, es decir, se encuentran ocupando un puesto de trabajo. Así mismo, del total de personas que trabajan, la gran mayoría se encuentra desde hace más de un año en su puesto actual de trabajo. En la actualidad, se encuentran trabajando en mayor medida las personas con retardo mental leve; al parecer, por los resultados obtenidos a través de los cuestionarios, el nivel de retardo mental puede ser un factor importante para que estos individuos logren insertarse o no, efectivamente en el campo laboral.

Aquellas personas que se encuentran actualmente laborando, presentan mayor grado de independencia, lenguaje, autocontrol, responsabilidad y cumplimiento de normas que las personas que aún no han sido insertadas al campo laboral; sin embargo se pudo notar que específicamente en las siguientes preguntas, los porcentajes en cuanto a la presencia de habilidades sociales son muy similares entre

personas que trabajan y personas que no trabajan; es decir, no existe diferencia significativa entre ellas:

- Pregunta N° 3: Lleva a cabo una rutina de aseo personal. (Independencia)
- Pregunta N° 15: El tono de su voz apoya el contenido de su lenguaje verbal. (Lenguaje)
- Pregunta N° 16: El lenguaje corporal es congruente con lo que quiere expresar. (Lenguaje)
- Pregunta N° 17: Se controla sin ayuda de otras personas cuando agarra una rabieta o cuando se encuentra muy molesto. (Autocontrol)
- Pregunta N° 27: Acepta normas aún cuando no las comparte. (Cumplimiento de normas)
- Pregunta N° 31: Identifica conductas correctas e incorrectas. (Cumplimiento de normas)

Se observó cierta deficiencia en cuanto al cumplimiento de normas, independientemente de la condición laboral de la persona; es decir, sin importar si el individuo se encontraba o no trabajando, este factor arrojó resultados bastante bajos con respecto al resto de los factores de habilidades sociales, esto sucede, en el caso particular de la pregunta N° 29 del cuestionario (rompe normas establecidas aún conociendo de su existencia), se pudo observar que las personas que no se encuentran insertadas en el campo laboral rompen las normas aún conociendo de su existencia y requieren de orden verbal o en su defecto, de la presencia de otra persona para controlar su malestar, en mayor medida que los individuos que trabajan; esto debido a que las personas que trabajan se encuentran reforzadas en cuanto a conducta y cuentan con seguimiento continuo por sus supervisores inmediatos en este aspecto, sin dejar de considerar que al momento de la selección de un trabajador para un puesto de trabajo, son escogidos los mejores.

La gran mayoría de las personas con discapacidad mental tomadas en cuenta para el estudio, poseen intereses definidos para emplear su tiempo libre (pregunta N° 7 del

cuestionario), varios de los jóvenes practican deportes como tenis y natación, donde algunos han logrado ganar medallas, otros, adquirieron la habilidad de tocar un instrumento musical como la guitarra, bailar y cantar.

4.3 Conclusiones.

Sobre la base del análisis, interpretación y discusión de los resultados de la muestra estudiada, de la descripción de la participación de las habilidades sociales en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad mental leve y moderada, pertenecientes a las asociaciones APOYE y ASODECO de la zona metropolitana de Caracas, con edades comprendidas entre 20 y 40 años de edad, para el año 2006, se formularon las siguientes conclusiones generales:

Se pudo concluir que efectivamente las habilidades sociales son un factor que participa en el proceso de inserción laboral (adestramiento, reclutamiento, selección y desempeño) de personas con retardo mental leve y moderado; habiéndose tomado en cuenta una muestra de ochenta y dos (82) personas pertenecientes a las asociaciones APOYE y ASODECO. También resulta importante señalar que aunque sólo se trate de una muestra, esta se considera significativa, puesto que representa aproximadamente el cincuenta y nueve por ciento (59%) de la población total estudiada. Así mismo, es necesario destacar que a pesar de la existencia de innumerables factores que pueden participar en el proceso de inserción laboral, fueron escogidos para la investigación, los siguientes factores: independencia, lenguaje, autocontrol, responsabilidad y cumplimiento de normas, por considerarlos de mayor importancia al momento de ocupar eficazmente un puesto de trabajo específico.

Al realizar el análisis estadístico de los datos de la muestra estudiada, permiten establecerse las siguientes conclusiones:

a.- La mayor cantidad de las personas encuestadas se encuentran trabajando en la actualidad, así como también la mayoría de las personas que trabajan están representadas por el sexo masculino.

b.- Con respecto al nivel de retardo mental, se obtuvo a través de los resultados, que las personas que poseen un retardo mental leve, se encuentran trabajando en mayor proporción que aquellas con retardo mental moderado.

c.- Los resultados arrojaron que de la muestra estudiada, la población masculina presenta mayor habilidad social que la población femenina.

d.- El sexo y la presencia de habilidades sociales son factores importantes en la condición laboral de personas con retardo mental leve y moderado.

Las personas que se encuentran insertadas en el campo laboral, cuentan con mayor independencia, lenguaje, autocontrol, responsabilidad y cumplimiento de normas.

Es importante resaltar que obtuvimos las mejores referencias laborales de los jóvenes que se encuentran actualmente trabajando, tanto compañeros como supervisores de trabajo manifestaron sentirse orgullosos de tenerlos dentro de su equipo de trabajo, por considerarlos buenos compañeros, colaboradores con la empresa, dedicados a su trabajo, constantes, con un excelente desempeño y sobre todo porque hacen su trabajo con gusto y motivación. Definitivamente son un ejemplo a seguir.

Jóvenes con discapacidad mental merecen ser estimulados para su incorporación en el ámbito laboral, de esta manera estamos apoyándolos a sentirse útiles para la sociedad a la que pertenecen.

RECOMENDACIONES

Continuar con programas de reforzamiento de la independencia, el lenguaje, el autocontrol, la responsabilidad y el cumplimiento de normas, en jóvenes con discapacidad mental en edades laborales, para seguir apoyándolos en su desarrollo como personas útiles que integran nuestra sociedad. Así mismo, que puedan seguir contando con la asesoría de estas asociaciones para su inserción efectiva en el campo laboral.

Así como lo muestran los resultados obtenidos en el presente estudio, la población con discapacidad mental masculina trabaja en mayor medida que la población femenina; valdría la pena estudiar en futuras investigaciones el índice de sobreprotección y/o exigencia de los familiares de estos jóvenes y su relación al momento de conseguir un puesto de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA.

(1985). Diccionario Enciclopédico de Educación Especial. España: Madrid. Editorial Santillanas S.A. Volumen I. Página 346.

Acevedo A. R, Rivas F. J. (1999). Técnicas de documentación he investigación II. 5ta. Edición. Caracas. Editado por UNA. Página 307.

Bastida, Antonio (2001).La inserción Sociolaboral: Reflexiones sobre la práctica. España: Madrid. Editorial Popular.

Belloch. A, Sandín. B & Ramos.F (1995). Manual de Psicopatología. España: Madrid. Editorial Mac Graw Hill.

Byars, Lloyd L. (1983). Administración de recursos humanos: conceptos y aplicaciones. México. Editorial: Nueva Editorial Interamericana.

Casares, I (1993). Programa de enseñanza de habilidades de interacción social para niños y niñas en edad escolar. España.

Castillo, J (1977).Valoración e integración Social del deficiente mental. (cuaderno número 1). Caracas.

Elaboración de referencias y citas según las normas de la American Psychological Association (APA). 1994. 5ta Edición.

G. Cabanellas. (1989). Diccionario Enciclopédico de Derecho. Argentina: Buenos Aires. Editorial Heliasta. Tomo IV. Páginas 370 y 371.

García, G., Ortega M., Rocco V. (2005). Algunas Características de la población de discapacitados en Venezuela: Énfasis en su situación laboral. Temas de coyuntura, 51. 44-68.

Gómez M. Gestión de Recursos Humanos. Editorial Prentice Hall. Capítulo IV

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2003). Metodología de la investigación. México: Mc. Graw Hill.

Kerlinger, F. (1988) Investigación del comportamiento. México: McGraw Hill.

Morris, C. (1987). Introducción a la psicología: Psicología un nuevo enfoque. (Séptima edición). Mexico.

Muchinsky Paul, M. (2001). Psicología aplicada al trabajo. México: D.F.

Pérez Savino, M. (1995). Diagnóstico de la integración del incapacitado al mercado laboral de acuerdo a la legislación vigente. Tesis de grado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Ronda General Nitre 149, Masson S.A. Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales. [Folleto]. España: Barcelona, 1995.

Sabino, C. (1992). Metodología de la investigación. Caracas. Página 131.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Vicerrectorado de Investigación y Postgrado. Manual de trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales. Caracas, 2004.

Villegas. J (1997). Administración de personal (2da. Edición). Venezuela: Ediciones Los Heraldos Negros, C.A.

Wayne Mondy & Noe R. (1997). Administración de Recursos Humanos. (6ta edición). Mexico: Prentice-Hall Hispanoamérica, S.A.

Wicks R. & Allen I. (1997). Psicopatología del niño y del adolescente. (3ra edición). Madrid.

FUENTES ELECTRÓNICAS

Bertoli, Pablo (2004). Proceso de selección. [Artículo en línea]. Consultado el día 15 de Junio de 2005 de la World Wide Web:

<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/seleccpersonal.htm>

Boluarte, Mendez & Martell (2003). Influencia de un programa de entrenamiento en habilidades sociales, en las habilidades de comunicación e integración social de jóvenes con retraso mental leve y moderado. [Artículo en línea]. Consultado el día 29 de diciembre de 2005 de la World Wide Web:

http://www.psicocentro.com/cgibin/articulo_s.asp?texto=art49001

Botella Jorge (2003). Hombre contra hombre. [Artículo en línea]. Consultado el día 13 de agosto de 2006 de la World Wide Web:

<http://www.papelesparaelpromgreso.com/numero8/807.html>

Carpio.J (2001). Evaluación de desempeño de cuarta generación. [Artículo en línea]. Consultado el día 8 de diciembre de 2005 de la World Wide Web:

<http://www.areasrh.com/psicologia/4generacion.html>

García Carlos E. (2004). Conceptos y términos sobre la discapacidad de la OMS. [Artículo en línea]. Consultado el día 5 de Enero de 2005 de la World Wide Web:

<http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/Portadas/13jun2004.htm>

García Carlos E. (2004). Consideraciones sobre el fenómeno de la discapacidad. [Artículo en línea]. Consultado el día 5 de Enero de 2005 de la World Wide Web:

<http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/Portadas/07jul2004.htm>

García Carlos E. (2004). Modelos Conceptuales sobre discapacidad. [Artículo en línea].

Consultado el día 5 de Enero de 2005 de la World Wide Web:

<http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/Portadas/24may2004.htm>

García Carlos E. (2004). Normalización, integración e inclusión. [Artículo en línea]. Consultado el día 10 de Enero de 2005 de la World Wide Web:

<http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/Portadas/24may2004.htm>

Martinez Dayami (2006). Habilidades Sociales. [Artículo en línea].

Consultado el día 5 de Mayo de 2006 de la World Wide Web:

<http://www.monografias.com/trabajos12/habilsoc/habilsoc.shtml#HABIL>

Monn & Gejecker. Discapacidad y trabajo [Artículo en línea]. Consultado el día 3 de Enero de 2006 de la World Wide Web: <http://www.mtas.es/insht/EncOIT/pdf/tomo1/17pdf>.

Monn & Ransom. Discapacidad y trabajo [Artículo en línea]. Consultado el día 3 de Enero de 2006 de la World Wide Web: <http://www.mtas.es/insht/EncOIT/pdf/tomo1/17pdf>.

Osorio, R. (2001). El Cuestionario. [Artículo en línea]. Consultado el día 9 de Septiembre de 2006 de la World Wide Web: <http://www.nodo50.org/sindpitagoras/Likert.htm>

Pérez Merjin (2004). Proceso de reclutamiento. [Artículo en línea]. Consultado el día 15 de Junio de 2005 de la World Wide Web:

<http://www.monografías.com>.

Restrepo, L. Breviario de definiciones relacionado con los delitos contra la libertad, integridad y formación sexual. [Artículo en línea]. Consultado el día 2 de Enero 2006 de la World Wide Web:

<http://usuarios.lycos.es/doliresa/index-25.html>

Verdaguer, X., Aliana, M. & Quílez, L. (2004). Abrazo: plataformas de comunicación e integración para personas con discapacidades mentales. [Artículo en línea]. Consultado el día 3 de Enero 2006 de la World Wide Web:

<http://www.tmtfactory.com/articulos/resumenAbrazo200404.pdf>

William B. Wrther, Jr. y Heith Davis. Evaluación del desempeño. [Artículo en línea].

Consultado el día 20 de Junio de 2005 de la World Wide Web:

<http://server2.southlink.com.ar/vap/desempenio.htm>

ANEXO “A”

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO.
RELACIONES INDUSTRIALES.

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: Nos encontramos realizando un estudio para conocer las habilidades sociales que pudieran estar presentes en la persona con discapacidad mental supervisada. Por este motivo le pedimos unos minutos para contestar algunas preguntas. Este cuestionario es anónimo y la información que pueda suministrarlos sólo será utilizada para dicho estudio. *Agradecemos su interés y colaboración con nuestro trabajo.*

Datos de identificación de la persona con discapacidad mental perteneciente a la asociación, para el programa “Empleo con Apoyo” o “Creando Independencia”:

Sexo: F ___ M___

Edad Cronológica:

Entre 20 y 29 años ___ Entre 30 y 40 años ___

Retardo mental:

Leve ___ Moderado ___

Trabaja:

Sí ___ No ___

Si trabaja, qué tiempo tiene trabajando en la organización:

Menos de 1 año ___ Más de un año ___ Menos de 5 años ___ Más de 5 años ___

Cargo que ocupa: _____

A continuación se presentan una serie de afirmaciones, las cuales deberá responder marcando con una equis “X” en la casilla que más se asemeje a la persona supervisada. La escala de referencia será la siguiente:

- TOTALMENTE EN DESACUERDO
- EN DESACUERDO
- NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO
- DE ACUERDO
- TOTALMENTE DE ACUERDO

NOTA: A continuación, aparecerá entre paréntesis el factor de habilidad social estudiado para cada una de las afirmaciones, estos factores no eran visualizados por los supervisores encuestados, es decir no estaba escrito en el cuestionario. Ahora se encuentra escrito para facilitar la comprensión del estudio.

PREGUNTAS.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Cuando se encuentra con extraños, se presenta con su nombre por su propia iniciativa. (Independencia)	1	2	3	4	5
2. Se encarga de elegir solo(a) su vestimenta diaria. (Independencia)	1	2	3	4	5
3. Lleva a cabo una rutina de aseo personal. (Independencia)	1	2	3	4	5
4. Puede realizar compras libremente sin compañía. (Independencia)	1	2	3	4	5
5. Conoce el valor del dinero. (Independencia)	1	2	3	4	5
6. Maneja dinero solo(a). (Independencia)	1	2	3	4	5
7. Posee intereses definidos para emplear su tiempo libre (música, programas de televisión, lectura, hobbies en general). (Independencia)	1	2	3	4	5
8. Expresa libremente sus deseos y necesidades. (Lenguaje)	1	2	3	4	5
9. Mantiene conversaciones. (Lenguaje)	1	2	3	4	5
10. Participa en discusiones con sus amigos y familiares. (Lenguaje)	1	2	3	4	5
11. Cuenta anécdotas o chistes a sus amigos. (Lenguaje)	1	2	3	4	5
12. Hace preguntas sobre temas de su interés. (Lenguaje)	1	2	3	4	5
13. Canta sus canciones preferidas. (Lenguaje)	1	2	3	4	5
14. Responde con gestos o palabras a preguntas sencillas. (Lenguaje)	1	2	3	4	5
15. El tono de su voz apoya el contenido de su lenguaje verbal. (Lenguaje)	1	2	3	4	5
16. El lenguaje corporal es congruente con lo que quiere expresar. (Lenguaje)	1	2	3	4	5
17. Se controla sin la ayuda de otra persona cuando agarra una rabieta o cuando se encuentra muy molesto(a). (Autocontrol)	1	2	3	4	5
18. Se molesta con facilidad. (Autocontrol)	1	2	3	4	5
19. Cuando se encuentra molesto(a) manifiesta sus sentimientos. (Autocontrol)	1	2	3	4	5
20. Cuando desea algo, cuenta con paciencia para obtenerlo, sin importar del tiempo que esto requiera. (Autocontrol)	1	2	3	4	5
21. Cuando se molesta, controla sus gestos y su malestar. (Autocontrol)	1	2	3	4	5
22. Requiere de orden verbal para tranquilizarse cuando se molesta. (Autocontrol)	1	2	3	4	5
23. Conserva sus pertenencias personales sin perderlas. (Responsabilidad)	1	2	3	4	5

24. Se preocupa por cumplir tareas que corresponden a su rutina diaria (hacer su cama, ordenar su cuarto, limpiar los cubiertos o vaso luego de usarlos). (Responsabilidad)	1	2	3	4	5
25. Asume las consecuencias de sus propios actos. (Responsabilidad)	1	2	3	4	5
26. Establece diferencias entre responsabilidades y diversión. (Responsabilidad)	1	2	3	4	5
27. Acepta normas aún cuando no las comparta. (Cumplimiento de normas)	1	2	3	4	5
28. Comprende normas y límites precisos. (Cumplimiento de normas)	1	2	3	4	5
29. Rompe normas establecidas aun conociendo de su existencia. (Cumplimiento de normas)	1	2	3	4	5
30. Se comporta de manera correcta aún sin la supervisión de otra persona. (Cumplimiento de normas)	1	2	3	4	5
31. Identifica conductas correctas e incorrectas. (Cumplimiento de normas)	1	2	3	4	5
32. Respeta horarios de comida y de descanso. (Cumplimiento de normas)	1	2	3	4	5
33. Cuando participa en una conversación con amigos y familiares, inicia, mantiene y finaliza adecuadamente la conversación. (Lenguaje)	1	2	3	4	5

