Tesis
PS 2009
D457.

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE PSICOLOGÍA

RELACIÓN ENTRE LAS DESTREZAS SOCIALES, EL APOYO ORGANIZACIONAL Y LA ADAPTACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON RETARDO MENTAL SEGÚN EL PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL

Trabajo de Investigación presentado por:

DE LISA, Carmen
RUIZ, Aleimar

a la Escuela de Psicología
como un requisito parcial para obtener el título de
Licenciado en Psicología

Profesor Guía:
RAMOS, Tahirí

Caracas, Julio de 2009

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Tesis
PS 2009
2457

Buscar

Caracas, 22 de julio de 2009

Sres.: COMISIÓN DE TRABAJO DE GRADO.

Yo, Tahiri Ramos, titular de la cédula de identidad N° 3.968.062, por medio de la presente, hago constar que he revisado y aprobado el Trabajo de Investigación titulado "RELACIÓN ENTRE LAS DESTREZAS SOCIALES, EL APOYO ORGANIZACIONAL Y LA ADAPTACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON RETARDO MENTAL SEGÚN EL PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL", el cual está listo para ser presentado ante el jurado evaluador por las bachilleres **Carmen De Lisa** y **Aleimar Ruiz**, titulares de la cédulas de identidad N° 17.514.928 y 16.888.285, respectivamente; para optar a la Licenciatura de Psicología.

Prof. Tahiri Ramos
Tutora

ÍNDICE

INDICE DE CONTENIDO vi
INDICE DE TABLAS viii
INDICE DE FIGURAS x
RESUMEN 12

I. INTRODUCCIÓN 13

II. MARCO TEÓRICO 17

1. Adaptación Laboral 17

2. Retardo Mental 33
3. Programa de Inserción 45
Empleo Protegido..... 53
Empleo con Apoyo 56

4. Apoyo organizacional 73

5. Destrezas Sociales 82
III. MÉTODO 90
Problema 90
Hipótesis 90
Variables 91
Tipo de Investigación 94
Población y Muestra 95
Instrumentos 97
Procedimiento 101
Análisis de datos 103
Consideraciones Éticas 105
IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS 107
Análisis de los instrumentos..... 107
Análisis exploratorio 108

Análisis descriptivo 111
Análisis de comparación de medias 127
Análisis del modelo de regresión 133

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS 141

VI. CONCLUSIONES 151

VII. LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES 153

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 156

IX. ANEXOS 166
ANEXO A. Resultados de la revisión de jueces expertos..... 166
ANEXO B. Versión preliminar del instrumento de adaptación laboral 175
ANEXO C. Instrumento de adaptación laboral..... 179
ANEXO D. Versión preliminar del instrumento de destrezas sociales..... 182
ANEXO E. Instrumento de destrezas sociales..... 186
ANEXO F. Versión preliminar del instrumento de apoyo organizacional (versión supervisor, compañero de trabajo y trabajador con discapacidad) 189
ANEXO G. instrumento de apoyo organizacional recibido 199
ANEXO H. Instrumento de apoyo organizacional percibido 202
ANEXO I. Salidas SPSS del piloto 204
ANEXO J. Salidas SPSS muestra 210

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. *Módulos y Áreas de destrezas fundamentales para el trabajo propuestas por Wallace y Tauber (2004)* 22

Tabla 2. *Niveles de retardo mental (tomada de Jacobson y Mulick, 1996)* 38

Tabla 3. *Categorías de las causas conocidas de retardo mental (tomado de Jacobson y Mulick, 1996)*.. 42

Tabla 4. *Dimensiones del modelo de calidad de vida tomado de Schalock y Verdugo (2002)* 47

Tabla 5. *Que Es y Que No Es Empleo con Apoyo (Bellver, 2002; cp. Jordán de Urríes, 2006)* 64

Tabla 6. *Descriptivos de las Variables de Adaptación Laboral, Destrezas Sociales, Apoyo Organizacional Recibido y Apoyo Organizacional Percibido para la muestra total* 112

Tabla 7. *Descriptivos de las Variables de Adaptación Laboral, Destrezas Sociales, Apoyo Organizacional Recibido y Apoyo Organizacional Percibido para el programa 1* 117

Tabla 8. *Descriptivos de las Variables de Adaptación Laboral, Destrezas Sociales, Apoyo Organizacional Recibido y Apoyo Organizacional Percibido para el programa 2* 121

Tabla 9. *Prueba de t de student comparando al programa 1 y al programa 2 en las variables adaptación laboral, destrezas sociales, apoyo organizacional recibido y apoyo organizacional percibido* 128

Tabla 10. *Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra* 134

Tabla 11. *Estadísticos de residuos* 135

Tabla 12. *Estadísticos de colinealidad* 137

Tabla 13. *Análisis de Varianza* 138

Tabla 14. *Resumen del Modelo con la variable Dependiente adaptacion laboral* 138

Tabla 15.*Coeficientes del Modelo de Regresión* 139

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gráfico de tallo y hoja para adaptación laboral 110

Figura 2. Gráfico de caja y bigote para adaptación laboral 110

Figura 3. Distribución de Adaptación Laboral de la muestra total..... 113

Figura 4. Distribución de puntajes en Destrezas Sociales de la muestra total. 114

Figura 5. Distribución de puntajes en Apoyo Organizacional Recibido de la muestra total 115

Figura 6. Distribución de puntajes en Apoyo Organizacional Percibido de la muestra total 116

Figura 7. Distribución de puntajes de Adaptación Laboral para el programa 1 118

Figura 8. Distribución de puntajes en Destrezas Sociales para el programa 1 119

Figura 9. Distribución de apoyo organizacional recibido en el programa tipo 1 120

Figura 10. Distribución de apoyo organizacional percibido para el programa 1 121

Figura 11. Distribución de puntajes de adaptación laboral para el programa 2 122

Figura 12. Distribución de puntajes en destrezas sociales para el programa 2 123

Figura 13. Distribución de puntajes en apoyo organizacional recibido para el programa 2 124

Figura 14. Distribución de puntajes en apoyo organizacional percibido para el programa 2 125

Figura 15. Gráfico de Caja y Bigote comparando cada variable según el programa de inserción 127

Figura 16. Gráfico de la normalidad de la variable dependiente 134

Figura 17. Gráfico de normalidad de los errores 136

Figura 18. Gráfico de dispersión de los errores 136

RESUMEN

Se analizo la relación entre destrezas sociales, apoyo organizacional recibido y apoyo organizacional percibido sobre la adaptación laboral de personas con retardo mental según una modalidad de inserción laboral, a partir de un modelo de regresión.

Es estudio se llevo a cabo con 50 empleados con retardo mental (21 trabajadores del programa 1 y 29 trabajadores del programa 2), provenientes de la ciudad de Caracas, Venezuela. Para la medición de las variables se emplearon escalas tipo likert especialmente construidas para la presente investigación, donde se midió la adpatación laboral, las destrezas sociales, el apoyo organizacional recibido y el apoyo organizacional percibido.

Se encontró que el apoyo organizacional recibido y el tipo de programa de inserción guardan una relación importante con la adaptación laboral, de la misma forma las destrezas sociales y el apoyo organizacional percibido no contribuyeron a explicar la varianza de la adaptación laboral.

Por último, los sujetos que pertenecen al programa 1 se encuentran mejor adaptados, pero presentan menores niveles de destrezas sociales y de apoyo organizacional recibido, en comparación con los sujetos del programa 2, quienes están menos adaptados, pero presentan mayores niveles de destrezas sociales y de apoyo organizacional recibido.

Estos resultados tienen relevancia ya que a mayores niveles adaptación laboral mayor posibilidad de independencia de las personas con retardo mental.

Palabras Claves: Adaptación Laboral, Destrezas Sociales, Apoyo Organizacional Recibido, Apoyo Organizacional Recibido, Retando Mental, Inserción Laboral.

I. INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral y la adaptación al trabajo han sido tema de interés para las empresas u organizaciones, ya que tanto la inserción de los empleados a los ambientes laborales, como su adaptación a dichos ambientes contribuyen a la eficiencia y la eficacia de los trabajadores en las empresas.

De forma general, la adaptación laboral se entiende como el grado en el que encajan e interactúan las variables personales y del entorno laboral, de forma que se pueda evidenciar la adecuada integración al ambiente laboral (Dawis y Lofquist, 1984; Vera-Tejeiro, 1995). Ésta se enmarca dentro del área de la psicología industrial y organizacional, donde autores como Dawis y Lofquist (1984), Griffin y Hesketh (2003), Navarrete, Pac y Solans (2000) y Wallace y Tauber (2004), han detectado diversas variables que afectan el ajuste de las personas a los entornos laborales.

En este sentido, según Jordán de Urríes (2006), Mank y colaboradores (2000; cp. Alomar y Cabré, 2005), Rhoades y Eisenberger (2002) y Butterworth, Hagner, Kiernan y Schalock (1996; cp. Jordán de Urríes, 2006), el apoyo prestado por los compañeros dentro de la empresa suele ser un elemento fundamental y diferenciador para la adaptación de las personas a los entornos laborales.

El apoyo organizacional es definido como las estrategias, los recursos, las relaciones o las intervenciones utilizadas en el ambiente de trabajo para la realización de las actividades laborales, para brindar seguridad y confianza al trabajador de que será asistido por sus compañeros de trabajo o por su supervisor directo, en el momento que sea necesario (Flores de Blanco y Gonçalves, 2002; Jordan de Urríes y Verdugo, 2003; Rogan, Banks y Howard, 2000).

A partir de esto, se puede establecer que el apoyo organizacional es una variable estrechamente relacionada con la adaptación laboral, en el sentido de que si está presente el apoyo organizacional se tendrá un mejor ajuste a los entornos laborales (Jordan de Urríes y Verdugo, 2003; Rogan, etal., 2000).

Además, otra de las variables relevantes para la comprensión de la adaptación laboral son las destrezas sociales que el trabajador exhibe dentro de la empresa, entendidas éstas como las conductas necesarias para la ejecución apropiada de una tarea de índole interpersonal, en la que se promueve la interacción con otras personas en el ambiente laboral (Gil y Sisti, 2008).

Es así como Bedell y Lennox (1993), Black y Langone (1997), Njardvik, Matson y Cherry (1999), y Schloss y Schloss

Adicionalmente, se han encontrado deficiencias en los instrumentos que evalúan la adaptación laboral de las personas con retardo mental, ya que éstos carecen de una definición clara de lo que pretenden medir, resultando difícil establecer comparaciones válidas y confiables entre los resultados obtenidos en las mismas.

Una limitación de la presente investigación es la naturaleza de la muestra a utilizar, debido a que ésta es clínica y, que al existir la posibilidad de presentarse contracción muestral, y el complicado acceso a la muestra en si misma, la generalización de las conclusiones puede verse comprometida. Se planea solventar dicha problemática al dirigirnos a organizaciones especializadas en implementar programas de inserción laboral, de tal manera que podamos acceder a la muestra a través de ellas.

Finalmente, al relacionar variables que previamente sean estudiadas de manera independiente, se puede lograr un aumento en el rango de conocimiento en el área de la adaptación laboral de personas con retardo mental.

II. MARCO TEÓRICO

1. ADAPTACIÓN LABORAL

Los requisitos de la sociedad actual, en torno a los ambientes laborales, incluyen constantes actualizaciones tecnológicas, adaptación a las fusiones empresariales, a la globalización y a la utilización de equipos de trabajo, con el consecuente desarrollo de estrategias para optimizarlos (Griffin y Hesketh, 2003). La respuesta a estas demandas son necesarias para una adecuada adaptación laboral.

En relación con lo antes mencionado, Griffin y Hesketh (2003) consideran que la adaptación se convierte en un desafío para cualquier individuo, debido a los roles profesionales cambiantes, la movilidad laboral y la escogencia de la carrera. Por esta razón es necesaria la flexibilidad, por parte del empleado, para cumplir con las competencias exigidas por el cargo que ocupa.

De esta forma, los individuos precisan tanto el desarrollo de habilidades específicas para el desempeño adecuado del cargo, como de prepararse para enfrentar los posibles cambios en el trabajo actual, o en futuros trabajos, producto de la evolución de las organizaciones (Griffin y Hesketh, 2003).

Con el fin de asesorar a las personas en la escogencia de carrera y el ajuste a la misma, Dawis y Lofquist (1984) propusieron una teoría basada en el ajuste al trabajo, la cual se enmarca dentro de las teorías que se encargan de estudiar a la persona, su entorno y la interacción entre ambos. Particularmente, esta teoría, como bien lo dice su nombre, hace referencia al entorno laboral.

Existe gran cantidad de variables personales y del entrono que son utilizadas para la comprensión del comportamiento. Sin embargo, la proposición básica de esta teoría es que la explicación de la conducta radica en la combinación de las variables provenientes de estas dos vertientes, siendo de particular importancia la combinación de las variables personales que se evidencian en el trabajo y las relativas al entrono laboral, dando como resultado individuos más o menos adaptados a la situación organizacional (Dawis y Lofquist, 1984).

Las teorías basadas en la proposición de las personas y el entorno como eje principal, utilizan dos construcciones que denotan las posibles combinaciones entre dichas variables, las cuales son: (a) engranaje, e (b) interacción.

El engranaje se refiere al grado de correspondencia entre las características de la persona y las características del entorno. Para ser explícitos, distintos trabajadores

poseen un conjunto de habilidades distintas y diferentes trabajos requieren distintos conjuntos de habilidades. La variable engranaje significa que algunos trabajadores poseen las habilidades requeridas para ciertos trabajos, mientras que otros no las tienen; o, dicho de otra forma, algunos trabajos requieren un conjunto de habilidades que algunos trabajadores tienen, y que no son requisitos de otros trabajos. Es decir, esta relación entre la persona y el entorno se establece de forma bidireccional, creando así un engranaje perfecto (Dawis y Lofquist, 1984).

La interacción hace referencia a las acciones y reacciones de las personas en el ambiente, de forma mutua, con base en una relación de dar y tomar. Específicamente, los trabajadores y los ambientes laborales no son ni estáticos, ni entidades inamovibles, sino que por el contrario, pueden y suelen cambiar (Dawis y Lofquist, 1984).

La teoría del ajuste laboral planteada por Dawis y Lofquist (1984), se enmarca en lo previamente mencionado, y desarrolla un modelo para explicar como lograr y mantener la correspondencia entre las variables personales y ambientales, creando así un estilo de ajuste. Dicho estilo se constituye principalmente por cuatro variables: (a) flexibilidad, (b) actividad, (c) reactividad y (d) perseverancia.

Así mismo, esta teoría describe el ajuste como un ciclo, que empieza cuando la persona manifiesta un descontento y da inicio a una conducta adaptativa. Este descontento surge

cuando el trabajador percibe una no correspondencia entre el reforzamiento ofrecido por el ambiente laboral y las necesidades de la persona. Diferentes personas son capaces de tolerar diversos grados de no correspondencia, o descontento, antes de dar inicio a conductas adaptativas, esto define la flexibilidad que es capaz de tener el trabajador (Dawis y Lofquist, 1984).

Una vez que se inicia la conducta de ajuste, la persona tiene dos maneras de lograrlo, bien sea (a) actuando sobre el ambiente o (b) sobre sí misma, con el fin de reducir la no equivalencia. El tiempo que tarde en reducir la distancia entre lo que quiere y lo que tiene hace referencia a la perseverancia que poseen los trabajadores, contra la posibilidad de darse por vencidos, y renunciar al trabajo (Dawis y Lofquist, 1984).

La actividad y la reactividad son modos de adaptación. Cuando el empleado utiliza la actividad, está reaccionando de forma activa ante la no correspondencia; de tal forma que, si asume un rol activo para cambiar su entorno mostrará un elevado nivel de actividad, mientras que si carece de iniciativa e innovación, su nivel de actividad será bajo. En cambio, la reactividad se refiere al uso de métodos reactivos de adaptación para reducir la no correspondencia, mostrando alta reactividad si acepta las normas de la organización y se comporta de acuerdo a los objetivos de la misma; por el contrario, mostrará baja reactividad si tiene problemas para aceptar las normativas y los objetivos de la organización (Dawis y Lofquist, 1984).

En lo que se refiere de forma más específica a esta investigación, no sólo es necesario saber lo que implica la adaptación laboral, sino también tener en cuenta que existen personas que logran adaptarse de mejor o de peor manera a distintos ambientes, principalmente porque poseen, o no, las habilidades requeridas para hacerlo. Desde el enfoque de las dificultades para la adaptación, las mismas pueden verse agravadas debido a la presencia de disfunciones físicas y/o intelectuales.

Debido a esto, Wallace y Tauber (2004) propusieron un modelo que se centra en el desarrollo de las destrezas básicas para el lugar de trabajo, con el objetivo de entrenar a las personas con retardo mental en como acceder a un trabajo, mantenerlo y facilitar el ajuste. De tal forma, entrenan a las personas para que aprendan los requisitos de su cargo, anticipen los estresores asociados al trabajo y tengan adecuados procesos de solución de problemas.

En su sistema, Wallace y Tauber (2004) enseñan, a través de diferentes módulos fundamentales, los cuales incluyen diversas áreas de destrezas. Enseñando nueve destrezas específicas, cada una acompañada con un contenido particular, con el fin de desarrollar dos destrezas generales, las cuales son; (a) el desarrollo y aplicación del conocimiento base, y (b) la solución de problemas específicos en el lugar de trabajo (Wallace y Tauber, 2004). Las destrezas específicas a

desarrollar, los módulos de contenido y las destrezas generales se presentan en la tabla 1.

Tabla 1: ***Módulos y Áreas de destrezas fundamentales para el trabajo propuestas por Wallace y Tauber (2004)***

Destreza Específica	Contenido del Modulo
1. Como el trabajo cambia la vida	Costos y beneficios de trabajar
2. Aprendizaje sobre su trabajo	Detalles especificos de su trabajo
3. Identificar sus estresores	Identificar qué aspectos específicos pueden ser un problema
4. Solución general de problemas	Aprendizaje del método de siete pasos para solucionar un problema
5. Manejo de síntomas y medicamentos	Solucionar problemas con síntomas y medicamentos
6. Manejo de la salud y la higiene	Finalizar con el tema de salud física y abuso de drogas.
7. Interacciones que provee el trabajo	Interactuar con el supervisor para obtener retroalimentación
8. Socialización apropiada	Cultura del lugar de trabajo e interacciones dentro y fuera del trabajo
9. Apoyo y motivación	Conocer quién puede ayudar; contraatacar los desmotivantes.

Los primeros tres módulos permiten el desarrollo y la aplicación de conocimiento básicos y, junto a los otros seis módulos, proveen las estrategias necesarias para solucionar problemas que puedan presentarse. Debe destacarse que cada modulo se enseña a partir de siete actividades de aprendizaje: (a) introducción, (b) demostración en video, (c) prácticas de role-play, (d) generación y evaluación de soluciones para la resolución de problemas de dirección, (e) generación y evaluación de soluciones por las consecuencias de los problemas, (f) completar las asignaciones en persona, y (g) completar las tareas asignadas al hogar.

En consonancia con el modelo anterior, Navarrete, et al. (2000) destacan como destrezas básicas para un buen funcionamiento dentro de una organización: (a) puntualidad, (b) obediencia, (c) disciplina, y (d) productividad.

El establecimiento explícito de las normas y las destrezas necesarias en el ámbito laboral es de fundamental importancia para las personas con discapacidad intelectual, ya que muchos no tienen internalizadas estas pautas, ni tampoco, actitudes adecuadas hacia su trabajo (Navarrete, et al., 2000).

Al centrarse en las disfunciones intelectuales, es de particular interés las habilidades que poseen las personas con retardo mental para lograr un ajuste, el cual es indispensable para que estos individuos logren adaptarse y, por ende, consequir una independencia.

Hay distintas organizaciones encargadas de promover la adaptación de las personas con retardo mental, de las cuales, una de las principales es la Asociación Americana de Retardo Mental (A.A.M.R.). Esta asociación ha desarrollado un acta donde se concreta su visión acerca de la conducta adaptativa de las personas con retardo mental (A.A.M.R., 1992).

Según la A.A.M.R. (1992; cp. Blohm y Ferrer, 1998), la adaptación es contemplada de manera multidimensional, ya que es vista "como un conjunto de habilidades que se requieren para responder adecuadamente a las demandas del medio ambiente y que se estiman como típicas para determinados grupos de edad, que determinan el nivel de soporte requerido para un adecuado funcionamiento" (p. 25). Esta institución contempla 10 habilidades que son las siguientes:

1.- Comunicación, definida como aquella habilidad para comprender y expresar la información a través de conductas simbólicas y de conductas no simbólicas. Un alto funcionamiento en esta área se encuentra relacionado con un alto nivel en las habilidades académicas (A.A.M.R., 1992).

2.- Auto cuidado que es considerado como "el conjunto de habilidades que incluyen alimentación, vestimenta e higiene" (A.A.M.R., 1992, p. 7).

3. Vida en el hogar, que se refiere al funcionamiento diario en el hogar. Aquí se incluyen conductas tales como: (a) cuidado dentro del hogar, (b) mantenimiento y cuidado de propiedades, (c) planeación de compras, y (d) horario diario (A.A.M.R., 1992).

4.- Destrezas sociales, que aluden a una conducta apropiada o inapropiada. Por conducta apropiada se entiende aquella que incluye conductas tales como: (a) hacer amigos, (b) mostrar aprecio, (c) sonreír, (d) cooperar con otros, (e) demostrar honestidad, y (f) empatía. Por su parte, las conductas inapropiadas incluyen conductas tales como: (a) excesiva competitividad, (b) egoísmo, (c) conducta sexual pública, (d) interrupción de otros, (e) ser excesivamente demandante y dependiente, y (f) no ser asertivo (A.A.M.R., 1992).

5.- Uso apropiado de recursos comunitarios. En esta habilidad se incluyen conductas como: (a) visitar la comunidad, (b) comprar artículos farmacéuticos y otros objetos, (d) comprar u obtener servicios de negocios de la comunidad, (e) usar el transporte público, y (f) utilizar facilidades comunitarias (A.A.M.R., 1992).

6.- Auto dirección, definida como aquella que incluye conductas como: (a) el aprendizaje y seguimiento de un horario, (b) iniciación apropiada de actividades consistentes con sus intereses personales, (c)

completación necesaria o requerida de tareas, (d) búsqueda de asistencia cuando se hace necesaria, (e) resolución de problemas ante situaciones familiares y nuevas, y (f) la demostración apropiada de asertividad (A.A.M.R., 1992).

7.- Habilidades referidas a la salud y el cuidado, incluyendo conductas como: (a) el mantenimiento del bienestar y de una dieta apropiada; (b) la identificación de enfermedades, considerando su tratamiento y prevención; (c) primeros auxilios; (d) sexualidad; (e) seguridad básica; (f) chequeos físicos y dentales regulares; y, (g) hábitos diarios (A.A.M.R., 1992).

8.- Habilidades académicas funcionales. Son aquellas habilidades y destrezas relacionadas con el aprendizaje en la escuela, incluyendo conductas como: (a) la lectura; (b) la escritura; (c) conceptos básicos de matemáticas; y (d) algunos conocimientos básicos de ciencias y su relación con el cuidado del ambiente físico, de salud y sexualidad, geografía y estudios sociales. En fin, todos aquellos elementos incluidos en el aprendizaje escolar. El foco central no está a nivel de las calificaciones académicas, está más bien referido a la adquisición de habilidades académicas que son funcionales para poder lograr una vida independiente (A.A.M.R., 1992).

9.- Diversión y tiempo libre también son aspectos a considerar dentro de las habilidades necesarias para la adaptación, según la A.A.M.R. Esta área está referida a la variedad de intereses para el tiempo libre y la realización de aquellas actividades recreativas que son el reflejo de las preferencias personales y las alternativas elegidas. Estas actividades elegidas deben basarse en normas etarias y culturales. Además de todo lo mencionado debe incluir la elección, iniciación, uso y disfrute de actividades comunitarias y del hogar recreacionales solo o con otros, tales como el juego social con otros, y el elegir la participación en una actividad recreativa o el participar solo en cualquier tipo de actividad (A.A.M.R., 1992).

10.- Trabajo, se refiere al mantenimiento de un trabajo bien sea de medio tiempo o de tiempo completo, o la participación voluntaria en algún tipo de actividad dentro de la comunidad. Hay ciertas habilidades que se relacionan con el trabajo tales como: "competencia en un trabajo específico, conducta social apropiada, apropiadas habilidades de trabajo, manejo de dinero, aplicación de las habilidades académicas funcionales, habilidades relacionadas con el transporte al y desde el trabajo, interacción apropiada con compañeros de trabajo" (A.A.M.R., 1992, p. 9).

Sobre la base de lo antes expuesto, la actividad laboral es considerada por la A.A.M.R. como una dimensión necesaria para considerar a la persona con retraso mental adaptada al

medio ambiente o como otros autores lo consideran, capaz de llevar una vida completamente independiente (De Lorenzo, 2004; Jordan de Urríes y Verdugo, 2003; Pueschel, 1996).

En otras palabras, Pueschel (1996) indica que la independencia de las personas con retardo mental se puede definir como la posibilidad de llegar a completar tareas sin ningún tipo de asistencia (padres, familiares, cuidadores, etc.), en conjunto con la capacidad de poder separarse a nivel emocional; y así lograr un desempeño en las actividades diarias sin tener que ser asistidos por otros.

Las actividades que son más relevantes para alcanzar dicha independencia son: (a) vivir solo y sin supervisión; (b) tener un puesto de trabajo competitivo; y (c) integrarse con coetáneos o pares sin discapacidad (Pueschel, 1996). Es por esto que para Pueschel (1996), la persona que posee alguna discapacidad es independiente siempre y cuando tenga acceso a las mismas oportunidades que las personas sin discapacidad.

En concordancia con los estudios anteriores vemos que Chwen-Yng, Yueh-Hsien, Yuh-Yih, y Ching-Chiang (2008) contemplan que un empleo productivo normalmente lleva a una mejor calidad de vida y a una integración comunitaria en los individuos con retardo mental, lo que se evidencia a partir de niveles más altos de control percibido, mayor satisfacción, participación social, habilidades adaptativas y productividad autopercibida (Kober y Eggleton 2005; cp Chwen-

Yng, et al., 2008). De esta manera, los empleos competitivos se han convertido en una importante medida de apoyo en la rehabilitación vocacional de las personas con retardo mental.

Por otro lado, de acuerdo con la información que recolectaron, ha quedado demostrado a lo largo de los años que el empleo con apoyo es un efectivo servicio para los individuos con un rango severo de discapacidades, incluyendo retardo mental (Goldberg, Malean, La Vigne, Fratolillo y Sullivan, 1990; cp Chwen-Yng, et al., 2008). Por lo que las habilidades cognitivas y adaptativas son un foco importante de asesoría e intervención para mejorar los resultados de los empleados apoyados. Básicamente porque las deficiencias en las habilidades cognitivas y adaptativas son debilidades centrales en las personas con retardo mental, siendo así las competencias cognitivas unos de los factores más relevantes dentro del comportamiento adaptado (Sparrow y Cicchetti,1984; cp. Chwen-Yng, et al., 2008)

Además de todo esto, las personas con retardo mental que puntúan bajo en medidas cognitivas tienden a presentar un pobre desempeño en dominios de comportamiento adaptativo que están relacionados con aspectos cognitivos tales como economía, actividad domestica, actividad vocacional, números y tiempo, y responsabilidad (Kay, et. al. 2003; cp. Chwen-Yng, et al., 2008) Igualmente un nivel alto de comportamiento adaptativo esta altamente asociado con el éxito de los resultados ocupacionales de personas con retardo mental. (Bolton, Bellini y Brookings, 2000; cp Chwen-Yng, et al., 2008).

Asimismo, el nivel intelectual de los individuos es un importante determinante del empleo competitivo, entonces aquellas personas con retardo moderado estarán significativamente mas cerca de tener rangos elevados en trabajos competitivos ante aquellos con un retardo profundo o severo (Mcdermott, et al. ,1999; Moore, Harley y Gamble, 2004; cp Chwen-Yng, et al., 2008).

Adicionalmente, las personas con retardo mental tienen problemas, identificados y documentados, esencialmente en lo que respecta a la actividad cognitiva, incluyendo medidas de atención, memoria, percepción visual, lenguaje, y funciones ejecutivas (Bergen y Mosley, 1994; cp Chwen-Yng, et al., 2008). Estas deficiencias cognitivas innatas pueden explicar, en parte, porque para ciertas personas con retardo mental las dificultades en algunas tareas laborales, y la pobre calidad del trabajo son los mayores contribuyentes de ejecuciones laborales poco satisfactorias, a pesar de la disponibilidad de un apoyo laboral (Chen, 2002; cp Chwen-Yng, et al., 2008). Por lo que niveles más bajos de funcionamiento cognitivo están asociados con más horas de apoyo laboral, y más contacto con empleados especializados (Mcgurk y Mueser, 2006; cp. Chwen-Yng, et al., 2008)

Debe tomarse en cuenta que las relaciones entre aspectos de la cognición y el funcionamiento vocacional se mantienen sin explorar en los individuos con retardo mental. Por lo que los objetivos del estudio de Chwen-Yng, et al. (2008) fueron los siguientes: (a) examinar las habilidades cognitivas y el comportamiento adaptativo en personas con empleos

competitivos y personas desempleadas, y como difieren en ellas; (b) evaluar las contribuciones relativas de varios dominios del comportamiento cognitivo y adaptativo y la diferenciación entre grupos de empleados y desempleados. Estos investigadores hipotetizaron que ciertos aspectos del funcionamiento cognitivo y adaptativo discriminaran efectivamente el estatus de los grupos de trabajo (Chwen-Yng, et al., 2008).

Para dicho estudio utilizaron como criterios de inclusión que estuvieran diagnosticados con retardo mental, que fueran mayores de 18 años y capaces de seguir instrucciones. Usaron 56 sujetos empleados y 55 sujetos no empleados cuyos resultados fueron analizados con los procedimientos estadisticos: Mancova, Manova y Anova (Chwen-Yng, et al., 2008).

Encontraron que los individuos con retardo mental que estaban insertados laboralmente tuvieron un desempeño significativamente mayor en medidas de funcionamiento cognoscitivo, controlando el nivel intelectual y el género, que quienes se encontraban desempleados. Los dominios de comportamiento adaptativo, memoria y atención, aparecen como los más relacionados con la clasificación de sujetos empleados y no empleados (Chwen-Yng, et al., 2008).

Asimismo, habilidades como reconocimiento y manejo de dinero, signos verbales de funcionamiento, y preparación prevocacional surgen como subpruebas potentemente

predictoras del éxito y fracaso de los empleados. Aquellos insertados laboralmente estuvieron mayormente orientados en tiempo y lugar, principalmente por que son demandas del propio trabajo, y en parte por la incrementada necesidad que surge para moverse de manera independiente dentro de la comunidad. No es inusual que los problemas en la productividad y en la concentración fueran frecuentemente citados como razones involuntarias para la culminación de los trabajos en las personas con retardo mental (Chwen- yng su, et al., 2008).

De igual forma, observaron que las personas insertadas demostraban una mejor habilidad en la comprensión de conceptos abstractos, referidos a temas sociales ante aquellos que estaban desempleados. Todo lo antes mencionado, sugiere que las habilidades cognitivas y el comportamiento adaptativo son importantes predictores del mantenimiento del trabajo así como del posible desempleo (Chwen- yng su, et al., 2008).

Las principales limitaciones del estudio de Chwen-Yng, et al. (2008) fueron: (a) una muestra pequeña predominantemente compuesta por hombres, con mayor representación de retardo moderado en el grupo empleado, por lo que los resultados han de tomarse con cautela ante una posible generalización; (b) la exclusión de otras características personales importantes relacionadas con las habilidades tales como capacidad física y habilidades sociales.

En conclusión, los hallazgos de dicha investigación apoyan la relación entre el funcionamiento cognitivo y adaptativo como resultados importantes en el empleo de personas con retardo mental; siendo el comportamiento adaptativo, la memoria y la atención los dominios de habilidades más importantes que diferencian entre empleados y desempleados. De esta forma, la asesoría en el comportamiento adaptativo y cognitivo puede ser de mucha ayuda en el desarrollo de apropiados remedios y aproximaciones compensatorias que dirigen los efectos para un adecuado funcionamiento de las personas con retardo mental en el lugar de trabajo (Chwen-Yng, et al., 2008).

2. EL RETARDO MENTAL

A lo largo de la historia se han considerado las deficiencias intelectuales y sociales de los individuos, las cuales eran definidas en términos de su desarrollo social y de sus competencias laborales (Jacobson y Mulick, 1996). Dichas deficiencias han recibido distintas etiquetas que con el tiempo han adquirido connotaciones negativas; por lo que se ha intentado modificar esas terminologías por unas más positivas a través de la adopción de sucesivas definiciones de retardo mental, siendo deficiencia mental uno de los más utilizados (Wicks-Nelson e Israel, 1997).

De forma general, las definiciones de retardo mental hacen hincapié en el carácter pasajero de los múltiples factores que afectan dicha patología, existiendo la posibilidad de una evolución en el funcionamiento del individuo si se modifican, de forma significativa, las contingencias ambientales que lo afectan (Wicks-Nelson e Israel, 1997).

Jacobson y Mulick (1996) plantean que el retardo mental es un concepto basado en observaciones sistemáticas del comportamiento humano durante su desarrollo y la detección de fracasos significativos en la adquisición de conocimientos, destrezas y habilidades, especialmente la de solución de problemas.

La Asociación Americana de Retraso Mental propone que el retardo mental hace referencia a limitaciones sustanciales en el funcionamiento. El cual se caracteriza por un funcionamiento intelectual significativamente por debajo de la media, que existe concurrentemente con limitaciones en las habilidades adaptativas (Wicks-Nelson e Israel, 1997).

Según la American Psychiatric Association (APA; 2002), hay tres criterios que caracterizan al retardo mental:

1. Una capacidad intelectual general significativamente por debajo.

2. Limitaciones significativas en por lo menos dos de las siguientes áreas de habilidades: (a) comunicación; (b) cuidado de sí mismo; (c) vida doméstica; (d) habilidades sociales/interpersonales; (e) utilización de recursos comunitarios; (f) autocontrol; (g) habilidades académicas funcionales; (h) trabajo; (i) ocio; (j) salud; y (k) seguridad.

3. Su inicio debe ser anterior a los 18 años de edad.

En personas con retraso mental se presenta incapacidad en las habilidades adaptativas más que un CI bajo. Dichas capacidades hacen referencia a como los sujetos afrontan las exigencias de la vida cotidiana y cumplen con las normas de autonomía esperadas para su edad cronológica, grupo cultural, etc. Estas capacidades se ven influidas por diversos factores, como características escolares, laborales, motivacionales y de oportunidades sociales. También se ven afectadas por la comorbilidad con otros trastornos o enfermedades médicas (APA, 2002).

De acuerdo con la APA (2002), la capacidad intelectual de una persona con retraso, la cual se evalúa mediante uno o más test de inteligencia, se refiere a un cociente intelectual alrededor de 70 o por debajo del mismo, tomando en cuenta una desviación de aproximadamente cinco puntos.

Jacobson y Mulick (1996) plantean que el nivel de retardo mental está determinado por la presencia concurrente de puntuaciones de CI de al menos dos desviaciones por debajo de la media, y un funcionamiento adaptativo consistente con cada rango. Según sea este nivel intelectual variará la gravedad del retraso mental, pudiéndose establecer cuatro grados de intensidad: (a) leve, (b) moderado, (c) grave (severo), y (d) profundo (APA, 2002).

1. El retraso mental leve, con un CI entre 50-55 y aproximadamente 70, puede ser considerado como educable a nivel pedagógico. Esta categoría incluye al 85% de los individuos afectados por el trastorno, quienes suelen desarrollar habilidades sociales y de comunicación desde la infancia, y en la adultez pueden adquirir destrezas sociales y laborales que les garantizan cierta autonomía, aunque requieren de orientación, supervisión y apoyo. Con el apoyo adecuado pueden adaptarse satisfactoriamente a la vida en su comunidad (APA, 2002).

2. El retraso mental moderado, con un CI entre 35-40 a 50-55, constituye el 10% de la población con retardo mental Estos individuos pueden aprender habilidades de comunicación durante la infancia, pueden aprovecharse de una formación laboral y, si reciben una supervisión moderada, consiguen alcanzar destrezas de autocuidado. Adicionalmente, pueden beneficiarse de adiestramiento en habilidades sociales y laborales, aunque académicamente su avance es limitado. En la adultez pueden ejercer trabajos no calificados en

semicualificados, s empre que reciban supervisión (APA, 2002).

3. El retraso mental grave, con un CI entre 20-25 y 35-40, incluye del 3-4% de los individuos con este trastorno. El lenguaje comunicativo de estas personas durante la infancia es escaso o nulo, en edad escolar pueden aprender a hablar y también ser adiestrados en habilidades elementales de auto cuidado. Como adultos son capaces de realizar tareas simples si son estrechamente supervisados (APA, 2002).

4. Las personas con retraso mental profundo poseen un CI igual o inferior a 20-25. Este grupo incluye a aproximadamente el 1-2% de los sujetos con el trastorno. La mayoría de ellos presenta una enfermedad neurológica diagnosticada, la cual permite explicar el retardo mental. Durante la niñez presentan considerables alteraciones del funcionamiento sensoriomotor. Pueden ser capaces de desarrollar ciertas habilidades de autocuidado, habilidades motoras y de comunicación, si reciben un adiestramiento adecuado; algunos pueden llegar a realizar tareas simples si son estrechamente supervisados (APA, 2002).

Adicionalmente, la APA (2002) establece la categoría de retraso mental no especificado, en la cual se presume un retardo mental, pero no es posible verificar la inteligencia a través de los test psicométricos. En la tabla 2 se muestra un resumen de cada una de las categorías anteriormente explicadas.

Tabla 2. ***Niveles de retardo mental (tomada de Jacobson y Mulick, 1996)***

Niveles de Retardo	Rango de CI	Desviaciones Estándar	Extensión de las limitaciones adaptativas concurrentes
Leve	55-70	-2 SD	Dos o mas áreas
Moderado	35-54	-3 SD	Dos o mas áreas
Severo	22-34	-4 SD	Todas las áreas
Profundo	Menos de 20	-5 SD	Todas las áreas

Según Jacobson y Mulick (1996), el retardo mental puede ser clasificado en niveles etiológicos y de funcionamiento intelectual. Esta clasificación permite alcanzar dos objetivos primordiales: en primer lugar, organiza los conocimientos sobre la amplitud de condiciones en las que se puede desarrollar un retardo mental y, en segundo lugar, facilita la comunicación de las personas interesadas en el área, sistematizando los temas de interés.

La APA (2002) considera que para el diagnóstico específico de retraso mental, además de determinar el nivel de gravedad del mismo, es necesario codificarlo en el Eje 2. Ahora bien, si el diagnóstico está asociado con otro trastorno mental se codifica dentro del Eje 1. Si éste está asociado con una enfermedad médica se codifica en el Eje 3(APA, 2002).

En relación con lo antes mencionado, las personas con retardo mental tienden a presentar diferentes síntomas y conductas dependiendo del otro trastorno que se asocie con este diagnóstico. A pesar de esto, no existen características de la personalidad que se encuentren específicamente asociadas con el retraso mental. Ciertas enfermedades médicas asociadas al mismo se caracterizan por la presentación de algunos síntomas de comportamiento (APA, 2002).

Bajo esta secuencia hay ciertas enfermedades que presentan comorbilidad con el trastorno mental que es de tres a cuatro veces mayor que en la población general según la APA (2002). Esta organización explica que esta prevalencia de comorbilidad pudiera estar relacionada con una etiología compartida por dichos trastornos. Además de esto, es importante considerar que este diagnóstico de comorbilidad se puede ver alterado debido a la gravedad del retraso mental y las discapacidades o insuficiencias asociadas (APA, 2002).

Los trastornos que con mayor frecuencia se encuentran vinculados con el retraso mental son: (a) déficit de atención con hiperactividad; (b) los trastornos del estado de animo; (c) los trastornos generalizados del desarrollo; (d) el trastorno de movimientos estereotipados; y (e) algunos trastornos mentales debido a enfermedades médicas (APA, 2002).

De igual forma, algunas causas del retardo mental son más propensas o presentan una mayor comorbilidad con ciertas

enfermedades particulares; por ejemplo, las personas que padecen de un "retraso mental causado por un síndrome de Down presentan un mayor riesgo de desarrollar una demencia de tipo Alzheimer" (APA, 2002, p.52).

Según la APA (2002), las posibles causas del retraso mental pueden ser: (a) herencia como errores innatos en el metabolismo heredados de diferentes formas; (b) alteraciones tempranas del desarrollo embrionario, específicamente alteraciones cromosómicas; (c) influencias ambientales, en especial privaciones producidas durante la crianza y falta de estimulación en algunas áreas; (d) trastornos mentales asociados; (e) problemas del embarazo y perinatales como infecciones, enfermedades, malnutrición, etc.; y (f) enfermedades médicas adquiridas durante la infancia y la niñez como infecciones, traumatismos, etc.

De estos factores, Sattler (1996) destaca como principales:

1. Herencia: la cual incluye a los errores metabólicos innatos que, en su mayoría, son heredados a través de mecanismos recesivos autosómicos; también pueden deberse a anormalidades de un gen único, y a las aberraciones cromosómicas.

2. Alteraciones tempranas en el desarrollo embrionario, las cuales incluyen: (a) cambios en los cromosomas y (b) cambios prenatales debidos a las toxinas.

3. Problemas del embarazo y perinatales, entre los cuales se encuentran: (a) la desnutrición fetal, (b) el consumo de sustancias por parte de la madre, (c) prematurez, (d) hipoxia, (e) infecciones virales, y (f) traumatismos.

4. Afecciones médicas generales adquiridas durante la infancia o la niñez, donde destacan las infecciones, así como los traumatismos y el envenenamiento.

5. Influencias del entorno, entre las cuales se encuentran: (a) la negligencia, (b) la privación de estimulación sociolingüística, y (c) otras formas de estimulación social y cognitiva.

En la tabla 3 se exponen las diferentes categorías causales del retardo mental y algunos ejemplos esas condiciones.

Tabla 3. ***Categorías de las causas conocidas de retardo mental (tomado de Jacobson y Mulick, 1996)***

Categoría causal	Ejemplo
Cromosómica	Síndrome de Down, Cri du Chat, etc.
Un solo gen	Fenilcetonuria, Síndrome de X frágil
Hormonal	Hipotiroidismo
Deficiencias nutricionales especificas (prenatal)	Deficiencia de Yodo, Folato (ácido fólico)
Infecciones	
• Prenatal	Rubéola, Toxoplasmosis
• Perinatal	VIH, Sífilis
• Postnatal	Encefalitis por sarampión
Exposición tóxica	
• Prenatal	Radiación iónica, síndrome de alcoholismo fetal
• Postnatal	Plomo
Traumatismo cerebral por heridas, anoxia o ambos	
• Perinatal	Nacimiento post-termino, obstrucción en la labor de parto
• Postnatal	Accidente de tráfico, caída, asfixia

La prevalencia del retraso mental en la población es de aproximadamente 1%, según la APA (2002). La enfermedad debe iniciar antes de los 18 años. Sin embargo, tanto la edad de inicio como la gravedad del mismo dependen de la etiología del trastorno. Aquellos más graves se reconocen más temprano, mientras que el leve, sobretodo cuando es de origen desconocido, suele observarse en momentos más tardíos del desarrollo. En el caso de los graves esta afección intelectual ocurre de manera más brusca, razón por la que es más fácil identificarlo. El curso del retardo mental se ve influenciado por la evolución de enfermedades médicas subyacentes y por ciertos factores ambientales (APA, 2002).

A pesar de las deficiencias que presentan los individuos que padecen de retardo mental, éstos poseen muchas fortalezas que pueden ayudarlos a adaptarse de manera más adecuada al medio (Jacobson y Mullick, 1996; Sattler, 1996; Wicks-Nelson e Israel, 1997).

Es por esta razón que son muchas las modificaciones que se han producido en la sociedad, no solamente a nivel estructural, sino también en las creencias y percepciones de las personas que se encuentran de alguna manera relacionadas, directa o indirectamente, con personas que padecen de esta discapacidad en particular (Jacobson y Mullick, 1996; Sattler, 1996; Wicks-Nelson e Israel, 1997).

De este modo, son principalmente los padres de niños con retardo mental quienes se han encargado de informar e incluso

instruir a la sociedad para que estos individuos sean aceptados por la misma. Ellos se han propuesto promover en todo momento la independencia futura de los niños que tienen retardo mental, buscando que en algún momento de su adultez puedan valerse por sí mismos (Jacobson y Mullick, 1996; Sattler, 1996; Wicks-Nelson e Israel, 1997).

A partir de la labor de estos padres se han formado muchas asociaciones dedicadas a proteger los derechos de las personas con esta discapacidad en los casos que sea necesario. Estas asociaciones se han encargado de dejar por escrito, partiendo de las investigaciones hechas por otros, tratados y actas que aluden a los posibles alcances de la adaptación de las personas con retardo mental a diversos ambientes normalizados, para que puedan ser tratados como iguales y no como ajenos al mundo en el que viven (Jacobson y Mullick, 1996; Sattler, 1996; Wicks-Nelson e Israel, 1997).

De acuerdo con autores como Jacobson y Mullick (1996), Sattler (1996) y Wicks-Nelson e Israel (1997), los programas como talleres ocupacionales y de empleo con apoyo, les permite a los individuos discapacitados obtener una remuneración por su trabajo y llegar en algún momento a ser independientes. En Venezuela, se han establecido centros de apoyo para padres, escuelas especiales para los niños con retardo mental, talleres ocupacionales que permiten acceder a un empleo protegido y también se está incursionando en programas de empleo con apoyo. Sin embargo, estos programas se encuentran aún en sus inicios cuando se los compara con otros países como Estados Unidos o España.

3. PROGRAMAS DE INSERCIÓN LABORAL

Al hablar de personas con discapacidad uno de los aspectos más importantes es la inclusión laboral, la cual es definida por Everson (1992; cp. Serra-Buades, 2004) cómo:

> La incorporación de una persona con discapacidad a un puesto de trabajo real en la empresa ordinaria, pública o privada, donde el trabajador con discapacidad trabaja e interactúa frecuentemente con otros trabajadores sin discapacidad, diferentes del personal de los servicios de apoyo, donde el trabajador firma un contrato legal y recibe un salario justo por el trabajo que desarrolla, estando sujeto a derechos y obligaciones igual que el resto de los trabajadores (p.126).

El proporcionar empleo a las personas con discapacidad, está encuadrado dentro del paradigma de calidad de vida, el cual según Schalock y Verdugo (2007), supone un estado deseado de bienestar personal que: (a) es multidimensional; (b) tiene propiedades éticas, las cuales son universales y ligadas a la cultura; (c) tiene componentes objetivos y subjetivos; y (d) está influenciada por factores personales y ambientales".

En consonancia con lo anterior, según Verdugo (2009) "la calidad de vida es un fenómeno multidimensional compuesto por dimensiones principales que se encuentran influenciadas

por características personales y factores ambientales" (pp.30). Este autor considera que estas dimensiones son iguales para todas las personas, aunque pueden variar en su valor relativo e importancia, y estas dimensiones se evalúan a través de indicadores culturalmente sensibles.

Esta definición planteada por Verdugo es congruente con el consenso general en la manera de entender la calidad de vida, como la suma de diferentes dimensiones, las propuestas por Schalock y Verdugo (2002) son: (a) desarrollo personal, (b) bienestar emocional, (c) relaciones interpersonales, (d) bienestar físico, (e) bienestar material, (f) autodeterminación, (g) inclusión social y, (h) derechos. Estas dimensiones son descritas en la siguiente tabla:

Tabla 4. *Dimensiones del modelo de calidad de vida tomado de Schalock y Verdugo (2002)*

Dimensión	**Indicadores**
1. Bienestar físico	•Estado de salud •Actividades de vida diaria •Ocio
2. Bienestar emocional	•Satisfacción •Autoconcepto •Ausencia de estrés
3. Relaciones interpersonales	•Interacciones •Relaciones •Apoyos
4. Inclusión social	•Integración y participación en la comunidad •Roles comunitarios •Apoyos sociales
5. Desarrollo personal	•Educación •Competencia personal •Desempeño
6. Bienestar material	•Empleo •Estatus financiero •Vivienda
7. Autodeterminación	•Autonomía/control personal •Metas y valores personales •Elecciones
8. Derechos	•Legales (ciudadanía, acceso, procesos legales) •Humanos (respecto, dignidad, igualdad)

Como puede observarse, el empleo es uno de los elementos principales para la dimensión de bienestar material, lo que implica que es importante para un buen nivel de calidad de

vida. Sin embargo, y a pesar de la importancia que tiene el empleo para la independencia de las personas con discapacidad, Rubio-Arribas (2003) reporta que las personas con discapacidad presentan tasas de empleo inferiores a la población en general, el tiempo de desempleo suele ser más largo y que la calidad de los trabajos disponibles suelen ser inferior. Para tratar de compensar esto los países suelen establecer cuotas de reserva previstas por la ley, estas cuotas son una medida de discriminación positiva que obliga a las empresas a contar con trabajadores con discapacidad en su plantilla (Laloma-Garcia, 2007).

En Venezuela. La Ley de Personas con Discapacidad establece en el artículo 28 que "*…las empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total…*", esto quiere decir que, en nuestro país, la cuota de reserva es de mínimo 5% de la plantilla laboral de cualquier empresa (Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, 2006).

Para poder cumplir con estas exigencias legales, se han desarrollado diversas formas de empleo con el fin de facilitar el acceso de personas discapacitadas, al mundo laboral. Estas modalidades tienen la misma finalidad, que es integrar laboralmente a este grupo de personas, pero cada modalidad pretende ofrecer cobertura a unas carencias determinadas que han sido detectadas entre el conjunto de las personas con discapacidad que demandan un empleo. Dichas modalidades de acceso al empleo son complementarias entre si

y tienen como objetivo incrementar las posibilidades de empleo de las personas con discapacidad, mediante la articulación de mecanismos específicos, los cuales no son excluyentes (Laloma-García, 2007).

Este autor destaca que hay dos modalidades principales de acceso al empleo para las personas con discapacidad: (a) el Empleo Abierto y, (b) el Empleo Protegido en Centros Especiales de Empleo; además de ellas existen otros tipos de modalidades de acceso al empleo que han sido menos utilizadas cuantitativamente como mecanismos de integración laboral (Laloma-Garcia, 2007). Por su parte, Simons (2008) indica que estas formas de empleo son adecuadas dependiendo de las habilidades laborales y la experiencia previa de la persona con discapacidad, ya que por sus características aportan diversos grados de apoyo y orientación laboral, requiriéndose que para un Empleo Abierto las personas tengan un mejor nivel de funcionamiento y requieran de una menor cantidad de apoyo.

En lo referente al Empleo Abierto, también llamado Empleo Competitivo, Normalizado u Ordinario, se reconoce como aquel que es generado en empresas ordinarias o en las Administraciones Públicas, siendo centros de trabajo donde la mayor parte de la plantilla laboral no tiene ningún tipo de discapacidad. Por lo que estas empresas no necesitan cumplir ninguna característica especial para la contratación de personas con discapacidad (Laloma-Garcia, 2007).

En congruencia con lo anterior, Simmons (2008) explica que en esta modalidad un preparador laboral acompaña a la

persona con discapacidad en el trabajo durante un número determinado tiempo o hasta que la persona es capaz de actuar independientemente en el sitio de trabajo. Tomándose en cuenta la posibilidad de realizar un retiro gradual, donde la persona de apoyo se va retirando paulatinamente del puesto laboral, asegurándose que la persona sigue teniendo éxito en su trabajo conforme va disminuyendo su presencia, hasta llegar a retirarse completamente.

Es importante destacar que, para que este método resulte exitoso, es necesario disponer del apoyo de un especialista de seguimiento, esta persona es la encarda de comprobar, periódicamente, que las condiciones de trabajo se mantengan como estaban previstas así como detectar posibles problemas, con el objeto de solucionarlos a tiempo (Simmons, 2008).

En cuanto al Empleo Protegido, Laloma-García (2007) lo describe como aquel que ha sido diseñado para que personas con discapacidad trabajen en empresas ordinarias, las cuales deben cumplir con determinadas características orientadas a facilitar la incorporación de trabajadores con discapacidad al mercado laboral. Por su parte, Simmons (2008) describe estos programas como instalaciones en las que las personas con discapacidad asisten diariamente y tienen la oportunidad de realizar trabajos sub-contratados y mecánicos, y en algunos casos, dependiendo del funcionamiento del centro de empleo, puede pagárseles en función de cuanto realizan en comparación con trabajadores sin discapacidad.

Este tipo de empleo tiene como desventaja que puede resultar segregador, ya que mantiene a las personas con retardo separadas del resto de la comunidad. Cuando se dan casos en los que hay trabajadores sin discapacidad, suele presentarse poca integración entre los grupos (Simmons, 2008).

Como se dijo con anterioridad, el empleo abierto y el empleo protegido son las dos grandes modalidades de integración laboral de las personas con discapacidad, sin embargo es importante considerar que existen otras modalidades de integración que, pese a estar menos desarrolladas y haber sido menos utilizadas, tienen un enorme potencial para integrar laboralmente a personas con discapacidad, ya que atienden características especificas de los individuos, estas modalidades son: (a) enclaves laborales, (b) empleo con apoyo, y (c) empleo autónomo (Laloma-Garcia, 2007).

Laloma-García (2007) destaca que, tanto el Empleo con Apoyo como los Enclaves Laborales podrían considerarse fórmulas mixtas de integración ya que utilizan recursos compuestos del empleo abierto y del empleo protegido, con el objetivo de ofrecer puestos de trabajo para el colectivo de personas con discapacidad.

Los Enclaves Laborales trasladan el Empleo Protegido a entornos de Empleo Abierto, utilizando recursos económicos de los Centros Especiales de Empleo (CEE) para atraer la

contratación empresarial de personas con discapacidad, a la vez que facilita la salida de las personas con discapacidad del entorno protegido que supone el CEE y su incorporación en empresas abiertas junto a trabajadores pertenecientes al mercado de trabajo ordinario. Esta modalidad, además, minimiza los riesgos que podrían existir en un CEE al garantizar la actividad laboral por el periodo de duración del contrato de Enclave Laboral (Laloma-García, 2007)

En cuanto al Empleo con Apoyo, Laloma-García (2007) lo describe como una fórmula que se basa en el mercado ordinario utilizando recursos de integración originarios del empleo protegido, estos recursos que, a pesar de pertenecer al empleo protegido han sido poco desarrollados, permiten garantizar la perfecta adaptación del trabajador con discapacidad a su puesto de trabajo. Por su parte, Simmons (2008) considera que el empleo con apoyo es bastante similar al empleo competitivo, ya que se desarrolla en la comunidad, ubicando a los trabajadores en puestos reales. La principal diferencia es que el individuo necesita de un apoyo prolongado o constante para que pueda tener éxito.

Cuando se tiene está modalidad, cualquier individuo con cualquier discapacidad puede conseguir su objetivo porque la persona va a recibir todo el apoyo que necesite y durante el tiempo que sea necesario, y al igual que en el empleo competitivo, este apoyo se retira de forma gradual hasta solo llevarse a cabo seguimientos periódicos del funcionamiento de la persona (Simmons, 2008).

El Empleo autónomo es un tipo de empleo que goza de gran flexibilidad y fácilmente, ya que podría encuadrarse tanto en el empleo abierto como el protegido, en función de las características específicas del puesto de trabajo que el trabajador con discapacidad genere. La mayor dificultad de este tipo de empleo es su escasa demanda en la población con discapacidad, a pesar del gran valor que tiene como generador de puestos de trabajo, que cuenta con el apoyo de instituciones financieras y académicas las cuales han aportado recursos para su potenciación y que aporta un indudable nivel de flexibilidad, el cual puede ser muy beneficioso para las personas con discapacidad, hay una escasa incidencia del mismo (Laloma-García, 2007).

De las modalidades de empleo anteriormente mencionadas, son de interés para la presente investigación dos de ellas: (a) el empleo protegido, y (b) el empleo con apoyo.

Empleo Protegido

El empleo protegido ha demostrado que es una vía hacia la normalización social, a través del aporte de empleo a personas con discapacidad. Muchas de esas empresas se han consolidado, contando con años de trabajo y experiencia, como empresas productivas, que son capaces de competir con otras empresas, dentro de un mercado ordinario, al ofrecer sus productos y/o servicios. Así mismo, surgieron como un estadio más en la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad, pero sobre todo para recoger a todas aquellas

personas que de una u otra forma no podían acceder al mercado ordinario o que simplemente fueron rechazados por éste (Rubio-Arribas, 2003).

Según Rubio-Arribas (2003) los centros especiales de empleo se encuentran dentro de la modalidad de empleo protegido y se perfilan como una forma de inserción laboral, teniendo a los trabajadores en una nómina y además proporcionando un elevado nivel de seguridad social, caracterizándose por: (a) realización de un trabajo productivo; (b) participación regular en operaciones de mercado, que incluye la adquisición de productos y servicios; (c) tienen empleo remunerados; (d) prestación de servicios de ajuste personal y social y; (e) la plantilla laboral está integrada por personas con discapacidad y sin discapacidad.

El valor de estos centros especiales de empleo está en que pueden aportar a las personas con discapacidad experiencia laboral, así como formación y capacitación profesional, junto con el aprendizaje, el desarrollo y la adquisición de habilidades y hábitos laborales, lo que garantizan un buen nivel de adaptación laboral, así como la posibilidad de ser flexibles y adaptables a cambios en el trabajo, lo cual es muy necesario para funcionar en un ambiente de trabajo ordinario (Rubio-Arribas, 2003).

Idealmente estos centros de empleo fueron creados con el objetivo de ser centros de trabajo transitorios para promover la inserción social y laboral en un mercado abierto y

normalizado, proporcionando una considerable experiencia previa antes de que la persona se uniese a un ambiente laboral ordinario, en cambio, se han transformado en empresas, cuyo objetivo prioritario es la productividad y competitividad, donde las condiciones laborales son precarias y sin sindicación, escudándose en que son centros especiales, olvidando aplicar convenios colectivos del sector productivo, llegando a aplicar contratos de bajo rendimiento, acompañado de la ausencia de representación sindical importante (Rubio-Arribas, 2003).

Rubio-Arribas (2003) considera como fortaleza que estos centros son espacios que permiten desarrollar una actividad laboral en un ambiente protector y entre iguales, por lo que no suelen tener problemas, ya que están en un espacio donde hay menos riesgos sociales y laborales. Además hay un menor nivel de competencia entre los trabajadores, si es que existe, lo que hace el ambiente de trabajo más acogedor, encontrándose también que hay un menor nivel de frustración personal del que puede darse en otras modalidades de empleo.

Sin embargo suele darse que en este tipo de empleo los trabajadores tienden ser muy conformistas y con pocas expectativas de trabajar en un mercado laboral ordinario, a la vez que están pobremente informados de sus derechos y obligaciones como empleados, además se dan muchos casos en que hay un escaso nivel de adaptación laboral, a pesar de que debería darse lo contrario. Los trabajadores con discapacidad están sumidos en un ambiente donde se les da una excesiva protección, lo que podría generar falta de autonomía e

indefensión. Y, como ambiente de trabajo se corre el riesgo de que estos espacios se conviertan en ghettos, transformándose en ambientes laborales paralelos, que estén aislados de la sociedad, al mismo tiempo que no son valorados como una forma de inserción laboral (Rubio-Arribas, 2003).

Empleo con Apoyo

Otra manera de insertar a las personas con discapacidad dentro de los ambientes laborales normalizados es a través de los programas de empleo con apoyo, dirigidos no sólo a ubicar a estas personas en dichos ambientes, sino también a asegurar su adecuada adaptación o, como lo llaman Jordán de Urríes y Verdugo (2003), inserción a estos ambientes laborales normalizados.

En dichos ambientes, las plazas disponibles para estas personas deben cumplir con ciertos requisitos, que serán nombrados a lo largo de este trabajo, para que estas personas puedan acoplarse a la empresa donde les fue concedida la oportunidad de trabajar (De Lorenzo, 2004).

Además de esto, el tipo de programa para la inserción laboral está diseñado para que la persona con discapacidad trabaje con un entrenador o facilitador que acompañe en los primeros momentos de la inclusión, para luego alejarse paulatinamente, una vez que la persona se encuentra adaptada

a la situación laboral. Este programa lleva el nombre de empleo con apoyo (De Lorenzo, 2004).

El empleo con apoyo surgió de la necesidad de ofrecer oportunidades laborales a personas con discapacidad que mostraban dificultades para encontrar empleo. Sin embargo, no se trataba de conseguirles un simple empleo, ni que estuviesen ocupadas, sino de que lo hicieran en las mismas condiciones que las personas sin discapacidad; por tanto, en este programa el trabajador con discapacidad debe percibir los mismos beneficios que cualquier otro trabajador sin discapacidad que realice tareas similares (Jordán de Urríes, 2006).

Según Jordán de Urríes y Verdugo (2001; cp. Jordán de Urríes, 2006), el empleo con apoyo puede entenderse como:

> "El empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad (o con problemas de salud mental, o en situación de desventaja social acusada) que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral y en condiciones lo más similares posibles en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa" (p.1).

La metodología del empleo con apoyo se basa en la filosofía del *apoyo*, la cual es aplicable a cualquier ámbito de atención y diseño de servicios, con la finalidad de facilitar que las personas con discapacidad puedan desarrollar al máximo sus capacidades y puedan disfrutar de una vida la más independiente posible, rica en interacciones sociales y en experiencias personales. Así, en el modelo de empleo con apoyo se intenta disminuir la distancia que existe entre la persona con discapacidad y el mercado laboral competitivo. El apoyo acompaña al trabajador en la toma de decisiones y durante todo este proceso de inclusión sociolaboral intentando estimular las capacidades latentes de la persona y disminuir las limitaciones (Serra-Buades, 2004).

Como se ha mencionado con anterioridad, el apoyo es el concepto clave del empleo con apoyo, el cual está en consonancia con la nueva concepción de discapacidad y especialmente al ser definido como "recursos y estrategias que persiguen promover el desarrollo, la educación, los intereses y el bienestar personal de una persona y que mejoran el funcionamiento individua" (Luckasson, et al., 2002; cp. Serra-Buades, 2004, p. 126)

El empleo con apoyo ayuda a las personas a realizar el proceso de transición de entornos protegidos a una vida independiente y participativa en la comunidad, para lo cual el empleo tiene un rol destacado (Bellver, 2004). Según Mank (1998; cp. Jordán de Urríes, 2006), esta forma de empleo responde a los siguientes principios: (a) el trabajo tiene significado en la vida de las personas; (b) las personas con

discapacidades significativas pueden trabajar; (c) integración e inclusión son preferibles a segregación y exclusión; (d) la elección y la satisfacción son valiosas; (e) desarrollo de carrera profesional, no sólo de empleos; (f) creación de apoyos individuales, no de programas; (g) énfasis en la calidad de vida.

.Jordán de Urríes (2006) plantea que para cualquier persona, con o sin discapacidad, el trabajo es una de las facetas más importantes de su vida, ya que le aporta sentido y significado, posibilidades de realización personal, de reconocimiento, aceptación y afrontamiento de responsabilidades, relaciones interpersonales, oportunidades de desarrollo y enriquecimiento, además de capacidad y estabilidad económica. Es innegable que las personas con discapacidades significativas pueden trabajar, aun en casos severos como autismo, parálisis cerebral, etc., incrementando la calidad de vida de estas personas.

Así, el empleo con apoyo se centra en la persona y en sus derechos, y desarrolla una serie de estrategias, procedimientos, tecnologías y métodos de enseñanza antes de decidir si una persona con determinadas características es integrable o no, postulando que nadie debe ser excluido del empleo. Es importante destacar que se consideran las capacidades de la persona y no su discapacidad, por lo que se busca un puesto de trabajo que se adapte a las capacidades del trabajador (Bellver, 2004).

En consonancia con lo propuesto por Bellver (2004), Serra-Buades (2004) plantea que el modelo de apoyo supone, como centrales, los siguientes aspectos: a) es un enfoque ecológico que permite comprender que deben evaluarse la discrepancia entre las capacidades y habilidades de una persona y las competencias y habilidades adaptativas que son necesarias para poder funcionar en el contexto; b) los apoyos que mejoran el funcionamiento individual están influenciados por factores protectores y de riesgo idiosincrático, por el entorno y sus demandas y por otras discapacidades relacionadas; c) la discrepancia entre habilidades y requerimientos se evalúa en términos de las diferentes áreas que potencialmente requieren apoyo, determinando así la intensidad del apoyo que es necesaria en cada una de ellas; d) la funcionalidad de los apoyos permite disminuir la discrepancia entre la persona y los requisitos de su entorno; y e) los resultados personales deseados mediante el uso de los apoyos incluyen una mejora de la independencia, de las relaciones, de las contribuciones, de la participación en la comunidad y del bienestar personal.

Serna-Revert (2007) señala que la eficacia y la autonomía laboral se producen cuando el puesto y la persona que ha de cubrirlo encajan perfectamente. La diversidad de puestos exige por tanto diferentes perfiles de personas, es en esta diferenciación donde las personas con discapacidad pueden desempeñar un papel tan eficaz dentro de la empresa como cualquier otra persona.

Lo anterior hace referencia a que la capacidad de elección es un aspecto fundamental para la adaptación laboral de las personas discapacitadas, ya que no se trata de conseguir un empleo concreto sino un empleo enriquecedor, que le proporcione a la persona con discapacidad opciones de crecimiento no sólo en lo personal, sino también en lo profesional. Para dicho crecimiento es importante que la persona pueda manifestar sus preferencias desde el inicio del proceso y en cualquier otro momento, y que los profesionales le proporcionen opciones para avanzar conforme a sus necesidades y a las posibilidades del propio individuo y de su entorno laboral (Jordán de Urríes, 2006).

Bellver (2004) plantea que los programas de empleo con apoyo son proyectos basados en la comunidad y no en estructuras, enfatizando en la adaptación de los recursos y servicios a la persona, en lugar de adaptar a la persona a los recursos y centros existentes. Siguiendo esta idea, Jordán de Urríes (2006) enfatiza en que se crean apoyos individuales y no programas generales, ya que cada persona es diferente y con necesidades únicas, además de que la misma persona varía en diferentes momentos de su vida. Esto se aplica tanto a personas sin discapacidad como a personas discapacitadas, pero es más significativo para estas últimas, ya que muestran más necesidad de apoyo. Legarreta (2007) destaca que no todas las personas con discapacidad merecen el mismo tratamiento sino que los más vulnerables necesitan un mayor apoyo.

Por esto, Serra-Buades (2004) considera que la mejora en el funcionamiento y, por lo tanto, en las habilidades adaptativas de las personas con discapacidad dependerá: a) de la continua provisión de apoyos que haga posible la extinción gradual de los mismos dando una retirada progresiva del apoyo o del tiempo de intervención por parte del preparador laboral; y b) del mantenimiento y el establecimiento de programas centrados en el individuo o en la planificación centrada en la persona

Como se dijo anteriormente, no todas las personas con discapacidad son iguales y, por lo tanto, requieren diversos tipos de apoyo y de ambientes laborales. Los trabajadores con discapacidad que no presentan dificultades podrían desarrollar actividades en el medio ordinario de trabajo; mientras que, los trabajadores afectados de dificultades especiales se integrarían, preferentemente, en Centros Especiales de Empleo, excepto en los casos de discapacidad severa, en los cuales se recomiendan actividades preelabórales en centros ocupacionales (Legarreta, 2007).

Diversos estudios indican que los trabajadores insertados a través de programas de empleo con apoyo muestran mayores niveles de calidad de vida que los que trabajan en empleos protegidos; siendo la calidad de vida similar a la de personas sin discapacidad, aunque ésta no mejora inmediatamente después del ingreso a la empresa (Jordán de Urríes y Verdugo, 2003).

Según Bellver (2002; cp. Jordán de Urríes, 2006), el empleo con apoyo puede ser considerado como una metodología de inserción laboral, como una herramienta o simplemente como una alternativa de ingreso laboral; sin embargo, es importante discriminar qué puede considerarse empleo con apoyo y qué no puede considerarse como tal. Estas distinciones se presentan en la tabla 4.

Tabla 5. *Que Es y Que No Es Empleo con Apoyo (Bellver, 2002; cp. Jordán de Urríes, 2006)*

ES empleo con apoyo	**NO es empleo con apoyo**
Trabajo remunerado en empresas ordinarias de la comunidad, con un contrato laboral individual, para personas con discapacidad que necesitan apoyo y seguimiento	Una agencia de colocación que se dedica a buscar empleo en el mercado abierto a personas con valoración de discapacidad.
Un sistema de apoyo individualizado que se va retirando a medida que el trabajador es autosuficiente	Un empleo en una empresa ordinaria con un monitor siempre al lado
Un concepto filosófico que, al aplicarse en entornos integrados, hace posible en la práctica la igualdad de oportunidades.	Apoyo en centros ocupacionales o en centros especiales de empleo.
Una línea de intervención social que nace precisamente para dar oportunidades de empleo a las personas que no se consideran aptas para trabajar en los talleres especiales.	Selección de los mejores candidatos y rechazo de los que tienen necesidades de apoyo
Primero colocación y después formación	Primero formación y después Colocación
Apoyo natural decidido por los participantes.	Apoyo decidido y dirigido por profesionales

A partir de estos principios se puede considerar que el empleo con apoyo tiene las siguientes características (Jordán de Urríes, 2006):

1. *Objetivo:* el empleo con salarios y beneficios: conseguir trabajos dignos para personas con discapacidad, que impliquen para ellas la obtención de salarios y beneficios derivados del empleo de manera exactamente igual y en las mismas cuantías o proporciones que para los trabajadores sin discapacidad que desarrollan tareas similares dentro del mismo ámbito laboral.

2. *Apoyo continuado y flexible a lo largo de la vida:* el apoyo se mantiene durante la vida laboral del trabajador, tratando de que sea lo más natural posible y con una mínima presencia del profesional, que sólo se activa en caso necesario.

3. *Variedad y adaptación:* ya que no se limitan las opciones de los Programas, ni a una o dos posibilidades de trabajo, sino que se amplía la oferta en múltiples tipos de negocios, de empresas y de tareas, adaptando la metodología a las necesidades concretas de la persona, de la empresa y de la situación.

4. *Integración, inclusión social y económica:* ya que proporciona capacidad económica y posibilidad de trabajar con compañeros sin discapacidad, lo cual puede permitir que se desarrollen amistades y vida social.

5. *Colocación previa al entrenamiento, aprender el trabajo* realice en el propio puesto laboral, trabajando, equivocándose, acertando, adquiriendo habilidades.

6. *Rechazo cero, nadie es inempleable:* no se realiza una selección de riesgos, eligiendo solamente a quienes tienen más posibilidades de éxito, sino que se dan oportunidades a quienes quieran trabajar, tratando de realizar el mejor emparejamiento posible entre las capacidades y expectativas de la persona y las posibilidades y demandas del puesto.

7. *Autodeterminación, elecciones e independencia:* se proporcionan posibilidades, se asesora sobre cuáles son las mejores opciones, se resuelven dudas, se le da la oportunidad de experimentar y conocer, y la oportunidad de decidir lo que considere más oportuno.

8. *Centrado en la persona:* ayudándole a descubrir el mundo que le rodea y a descubrirse a sí misma. Explorando sus deseos, expectativas y capacidades, de manera que el individuo guíe el proceso con la ayuda del programa y no al contrario.

Bellver (2004) propone que el empleo con apoyo debe centrarse en la persona y en sus necesidades, con una visión de normalización en todos los niveles, que utiliza como

método principal la integración social para lograr calidad de vida en las personas con discapacidad. Este planteamiento se sigue en el proceso de integración laboral, en el cual se deben tomar en cuenta las preferencias y deseos del individuo en la construcción de su proyecto de vida.

Según DiLeo, McDonald y Killan (1996) los principales aspectos que conducen al éxito de la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad y en los que se fundamenta la metodología de los programas de empleo con apoyo son los siguientes:

1. *Individualidad:* consiste en adecuarse a las posibilidades de la persona con discapacidad, de conocerla y de establecer los criterios de intervención según sus intereses y preferencias, de tal forma que puedan adecuarse a las exigencias del entorno y facilitar su adaptación (DiLeo, et al, 1996)

2. *Capacidad de opción y elección:* se trata de potenciar la capacidad de la persona con discapacidad para poder tomar decisiones que afectan a su vida. El deseo de ser independiente y autónomo implica un conjunto de alternativas para escoger, las cuales determinarán una opción de vida. (DiLeo, et al, 1996)

3. *Actividades apropiadas a la edad:* Las actividades que la persona con discapacidad tiene que realizar tienen que ser las adecuadas a su edad cronológica, o cuando menos, no deben suponer una posible estigmatización para la persona. (DiLeo, et al, 1996)

4. *La participación:* Se les debe dar la oportunidad de participar activamente en la elección de todas las metas

y los objetivos que se propongan, con el fin de que puedan conducir su vida con autodeterminación. (DiLeo, et al, 1996).

5. *La competencia:* se debe proporcionar las oportunidades para desarrollar habilidades de interés y que poder utilizarlas durante su vida, de tal forma que puedan descubrir sus capacidades y que poder expresar sus deseos (DiLeo, et al, 1996).

6. *La inclusión social*: se debe dar la posibilidad de que tengan acceso diversos contextos sociales para establecer y fomentar las relaciones y redes sociales. En la empresa la inclusión tiene que tener lugar a todos los niveles, tanto durante las horas productivas como las horas de descanso, en la utilización de los servicios de transporte, en las actividades extra laborales, etc. (DiLeo, et al, 1996).

7. *Formación en el mismo entorno de trabajo:* se considera que la formación más adecuada es aquélla que va dirigida al desarrollo de unas tareas concretas y que se realiza dentro de un entorno laboral real (DiLeo, et al, 1996).

8. *Rechazo cero:* implica que la gravedad de la discapacidad no tiene que constituir un criterio de selección de las personas con discapacidad que soliciten incorporarse al mercado de trabajo (DiLeo, et al, 1996).

9. *Necesidad y flexibilidad del apoyo:* no existe una respuesta única para cada problema o situación, ya que trabajadores con necesidades similares de entrenamiento laboral responderán de manera diferente y requerirán estrategias diferentes de intervención, por lo que el apoyo será un elemento clave se tiene que se tiene que ofrecer de la manera más normalizada posible y con el mínimo grado de intrusismo (DiLeo, et al, 1996).

10. La planificación centrada en la persona: partiendo siempre los intereses y preferencias de los mismos trabajadores con discapacidad, centrándose en sus capacidades y en sus necesidades de apoyo, orientando sus esfuerzos hacia la inclusión y la participación en la comunidad (igualdad de oportunidades) y potenciando la existencia de los círculos de apoyo (miembros comprometidos en torno al trabajador) (DiLeo, et al, 1996)

11. *Obtener y mantener un puesto de trabajo remunerado*: se debe procurar que los trabajadoreson discapacidad no perciban un sueldo inferior de lo que correspondería a otro trabajador sin discapacidad según la categoría laboral (DiLeo, et al, 1996).

12. *Promoción en su carrera profesional y personal:* el hecho de conseguir un puesto de trabajo no implica la consecución última del proceso de inclusión laboral, sino que es una realidad que depende de los deseos expresados por parte del trabajador con discapacidad, de unas inquietudes no exentas de cambios y mejoras en su trabajo que le permitirán satisfacer sus opciones de desarrollo, tanto social como individual (DiLeo, et al, 1996).

13. *Continuidad y seguimiento del apoyo:* las personas con discapacidades significativas necesitan recibir un apoyo continuado a lo largo de su vida. Esta necesidad que se hace extensiva al ámbito laboral, por lo que los servicios de empleo con apoyo tienen que ofrecer un apoyo continuado que permita al trabajador mantener su ocupación y que le posibilite nuevos entrenamientos en relación con las posibles contingencias que se puedan

dar dentro de la empresa (cambios de tareas, nueva maquinaria, nuevos instrumentos, etc.) (DiLeo, et al, 1996).

No es aconsejable que la persona con discapacidad sea preparada para asumir un rol específico dentro de una empresa, más bien se debe desarrollar la capacidad del individuo para asumir distintas funciones, mediante una formación polivalente (Vera-Tejeiro, 1995).

Es importante destacar que el empleo con apoyo es un sistema práctico, serio y estructurado que facilita la integración laboral de personas discapacitadas en empresas ordinarias, pasando a ser de ciudadanos pasivos a activos. Este tipo de empleo ha sido exitoso en países como EE.UU., Canadá, Australia, Japón, y en Europa se ha aplicado desde hace 15 años, y es una solución a futuro para cualquier país desarrollado (Legarreta, 2007).

El primer país en implementar programas de empleo con apoyo fue EE.UU., en la década de 1980, incorporando personas con discapacidad, no sólo física sino también intelectual. Asimismo, se consolidó el concepto de que las personas con discapacidades y dificultades especiales podían integrarse en el mercado ordinario de trabajo, dividiéndose fundamentalmente a dos subgrupos: (a) trabajadores con discapacidad psíquica, y (b) trabajadores afectados con discapacidad física o sensorial severa (Legarreta, 2007).

Los programas de empleo con apoyo en Venezuela buscan, al igual que en el resto del mundo, promover la autonomía de las personas con discapacidad, siendo una alternativa a los talleres laborales en los que la persona ingresa pero raramente sale para desempeñar un cargo productivo, insertando a las personas en un empleo normalizado. En nuestro país destacan dos programas de empleo con apoyo: (a) el programa Creando Independencia, aplicado en ASODECO; y (b) el programa CIMA de AVESID. Ambos se enfocan en la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, AVESID se centra en la inserción de individuos con Síndrome de Down, mientras que ASODECO atiende a personas con retardo mental, asociado o no a alguna otra patología. Estos programas atienden a jóvenes y adultos con edades comprendidas entre los 15 y los 45 años (Flores De Blanco y Gonçalves, 2002).

Flores De Blanco y Gonçalves (2002) realizaron un estudio cualitativo, en el que trabajaron con 22 empleados con discapacidad intelectual, 22 supervisores y 22 compañeros de trabajo, a quienes le aplicaron entrevistas personales para determinar el nivel de integración socio-laboral de personas discapacitadas empleadas a través de programas de empleo con apoyo. Estos autores concluyeron que este sistema de inserción favoreció una elevada cantidad de conductas adaptativas y comportamientos sociales adecuados al desenvolvimiento del individuo, pero la interacción con los compañeros de trabajo fuera de las horas laborales era poca.

En esta misma línea de investigación, Jordán de Urríes y Verdugo (2003) trabajaron con 232 personas discapacitadas a

nivel intelectual, leve a moderada, que estaban insertadas laboralmente, y concluyeron que mientras más típico y semejante era el trabajo, en comparación con el de los compañeros, mayor calidad de vida, integración y ajuste al empleo tenían los individuos. Adicionalmente, encontraron que los compañeros inmediatos eran un pilar básico de apoyo, siendo importante involucrar a todas las personas cercanas, sin saturar de responsabilidades a ninguna de ellas. Un factor importante fue que debían minimizarse los apoyos externos directos y que el trabajador encontrase apoyos naturales dentro de su lugar de trabajo.

En consonancia con lo anterior, Alomar y Cabré (2005) estudiaron, a través de la investigación cualitativa y el estudio de casos, el trabajo de jóvenes con discapacidad intelectual en entornos normalizados, analizando las experiencias de 10 jóvenes pertenecientes al Projecte Aura de Barcelona. Los autores observaron que una de las estrategias más eficaces para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en el entorno de trabajo eran los apoyos naturales.

4. APOYO ORGANIZACIONAL

Según Jordán de Urríes (2006), el apoyo es un elemento fundamental y diferenciador del empleo con apoyo. Este puede venir de múltiple fuentes. De acuerdo con Jordán de Urríes y Verdugo (2003) el apoyo natural es:

> Cualquier estrategia, recurso, relación o interacción, proporcionada por personas, procedimientos, instrumentos o equipamientos que (a) se encuentran típicamente disponibles y/o culturalmente adecuados a los ambientes de la comunidad en los que se desenvuelve la persona; (b) facilitan la obtención de resultados positivos en el ámbito profesional, personal y social; y (c) que incrementan la Calidad de Vida de la persona (p.2).

Según Mank y colaboradores (2000; cp. Alomar y Cabré, 2005), la utilización de apoyos naturales mejora la inclusión laboral de las personas con discapacidad, las cuales consiguen un trabajo más estable y se convierten en trabajadores más típicos. Alomar y Cabré (2005) concluyeron que este apoyo proporcionado por el preparador laboral, el supervisor y el compañero de trabajo inmediato, resulta imprescindible en las fases iniciales de la inserción y también para el mantenimiento del empleo; resultando importante que esta función sea asumida por una persona que tenga cierta estabilidad laboral.

Wehman y Bricout (1999) clasificaron los apoyos en el trabajo en función de la fuente de apoyo o agente mediador, presentándose cuatro tipos de apoyos principales:

1. *Apoyo proporcionado por las organizaciones,* el cual consta de las siguientes características: (a) asistencia del preparador laboral, entrenamiento especializado; (b) estrategias compensatorias, las cuales buscan salvar las diferencias entre las demandas ambientales y las capacidades del trabajador; (c) tecnología de asistencia, capacitando a las personas con discapacidad para contribuir y participar en las diferentes facetas de la vida laboral igual que los compañeros sin discapacidad, a través de desarrollos tecnológicos y adaptaciones; (d) servicios de organizaciones especializadas (Wehman y Bricout, 1999)

2. *Apoyos proporcionados por el mundo laboral,* los cuales son: (a) reestructuración del trabajo; (b) acomodaciones del lugar de trabajo; (c) apoyo de compañeros de trabajo y empleadores; (c) creación de empleos, y (d) programas de asistencia a los empleados (Wehman y Bricout, 1999).

3. *Apoyos proporcionados por el Gobierno,* tales como (a) incentivos a la contratación; (b) exenciones fiscales; y (c) legislación específica (Wehman y Bricout, 1999)).

4. *Apoyos proporcionados por la familia y la comunidad:* (a) asistir al cuidado personal; (b) apoyo psicosocial; (c) entrenamiento de habilidades; (d) desarrolladores de empleo y de iniciativas de empleo con apoyo; (e) utilización de redes familiares, amigos y vecinos; y (f) grupos de iguales como vías de autodeterminación (Wehman y Bricout, 1999).

Adicionalmente, Rhoades y Eisenberger (2002) plantearon que dependiendo del grado de apoyo que se proporcione a los individuos, aumentará su nivel de bienestar, lo que se traducirá en un aumento de conductas positivas relacionadas con la organización. Este planteamiento se fundamenta en la norma de reciprocidad, en la cual los empleados responden de forma positiva ante el trato favorable de su empleador.

Así mismo, debe destacarse que Duro-Martin (2005) plantea que situaciones que disminuyen la calidad de vida laboral, ya sea un entorno estresante, una demanda excesiva, el abuso y acoso laboral, etc., tienden a afectar el apoyo organizacional, reduciéndolo, lo que a su vez afecta el ajuste laboral de la persona. De esto se desprende que el apoyo es un elemento dinámico que influye sobre los procesos continuos de adaptación, activa y pasiva, y de ajuste al trabajo.

En congruencia con esto, Bravo-Sanz (2001), recalca que un adecuado proceso de socialización laboral tiene efecto

sobre los elementos que reflejan un buen ajuste laboral, encontrándose que cuanto más alta es la evaluación del individuo respecto al entrenamiento, la comprensión de la organización, el apoyo social percibido y la perspectiva de futuro, más alta será su: satisfacción, implicación y compromiso, y por tanto su adaptación laboral. Junto a esto, Duro-Martin (2005) destaca que el grado de adaptación al trabajo, no se refiere a una situación en concreto, sino al grado de ajuste que es resultante para su experiencia general en ese mismo puesto de trabajo, por lo que el apoyo continuado influenciará significativamente en el mismo.

Rhoades y Eisenberger (2002), propusieron la Teoría del Apoyo Organizacional, según la cual los empleados desarrollan creencias globales concernientes al "grado en el cual la organización valora sus contribuciones y se preocupa por su bienestar" (Eisenberg, et al., 1992; cp. Ellemberg y Rojas, 2007, p.36). Dicha percepción se valora también como la ayuda de la que disponen los empleados, por parte de la organización, cuando éstos necesitan de ella para llevar a cabo su trabajo de una forma efectiva, y cuando tienen que lidiar con situaciones que resultan estresantes (Rhoades y Eisenberger, 2002).

En la Teoría del Apoyo Organizacional se destaca la tendencia de los empleados a asignarle características humanas a la organización y, en base a este personificación, consideran tanto el trato favorable como el trato no favorable, como un indicador del apoyo que reciben de la organización (Rhoades y Eisenberger, 2002).

Eisenberger, Huntington, Hutchinson y Sowa (1986) determinaron que el apoyo organizacional era el resultado de diversas variables que, para los empleados, reflejan el interés que la organización tiene hacia ellos; describiendo el constructo a partir de los siguientes elementos:

1. *Apoyo por parte de los supervisores:* creencias sobre el grado en que los supervisores evalúan la contribución de los empleados y se preocupan por su bienestar. Los empleados ven la orientación favorable o desfavorable de los supervisores como un indicador del apoyo que reciben de la organización, debido a que éstos actúan como agentes de la misma (Eisenberger, et al., 1986).

2. *Recompensas organizacionales:* donde la favorabilidad de las mismas sirve para comunicar al empleado una valoración positiva de su contribución (Eisenberger, et al., 1986).

3. *Imparcialidad o igualdad en la administración de recursos:* una distribución imparcial de los recursos, determinada por la igualdad de las vías utilizadas, sirve de indicativo de que la organización se preocupa por el bienestar de sus empelados (Eisenberger, et al., 1986).

4. *Condiciones de trabajo:* está conformada por varios aspectos: (a) seguridad laboral, (b) autonomía, (c)

estrés propio del cargo, (d) entrenamiento, y (e) el tamaño de la organización (Eisenberger, et al., 1986).

5. *Satisfacción de las necesidades socio-afectivas:* son las acciones de la organización que ayudan a incrementar la autoestima, la afiliación y la aprobación de sus miembros, las cuales resultan más importantes que los incentivos tangibles (Eisenberger, et al., 1986).

Por su parte, Butterworth, Hagner, Kiernan y Schalock (1996; cp. Jordán de Urríes, 2006) propusieron un modelo multidimensional de los apoyos en el trabajo, el cual tiene tres dimensiones: (a) los recursos de apoyo, (b) los procesos de iniciación del apoyo, y (c) las relaciones culturales en el trabajo.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, para fomentar la adaptación laboral se debe tratar de maximizar los apoyos naturales; pero, las necesidades de apoyo fluctúan, lo que significa que en determinados momentos puede imponerse una necesidad que requiera de una intervención directa del profesional y, en otros momentos, puede que los apoyos naturales no sean necesarios (Jordán de Urríes, 2006).

En el proceso de adaptación laboral son diversos los factores que intervienen y que interaccionan para la adecuada adaptación de las personas discapacitadas a dichos medios. Estas son llamadas dimensiones, dentro de las cuales se consideran: (a) a las mismas personas con discapacidad intelectual, (b) su familia, (c) su formación previa, (d) el entorno laboral donde se insertan, (e) la formación que reciben en la empresa, (f) su relación con los compañeros de trabajos, etc. (Alomar y Cabré; 2005).

Las dimensiones que parecen influir de manera más significativa son el entorno laboral donde se insertan las personas con discapacidad y las relaciones que establecen con sus compañeros de trabajo, y por lo tanto es posible que afecten la adaptación laboral de la persona. Es por esta razón que, a fines de la investigación presente, se llevará a cabo una exploración más a fondo de cómo se relaciona el apoyo de la organización con la adaptación laboral de las personas con retardo mental.

En un estudio llevado a cabo por Rogan, et al. (2000) se evaluó cómo era el apoyo organizacional y qué tan necesario era para los sujetos con discapacidad. En esta investigación los datos fueron recolectados a través de dos entrevistas que se llevaron a cabo con el supervisor directo, el compañero de trabajo, el sujeto con discapacidad y el facilitador del proceso.

Se emplearon unas preguntas guías que permitieron dirigir el curso de la entrevista, y se trabajó con 43 empleados discapacitados, nueve compañeros de trabajo, 29 supervisores o empleadores, y 44 agencias de colocación encargadas de aplicar empleo con apoyo (Rogan, et al., 2000).

Los autores concluyeron acerca de diferentes especificaciones de acuerdo a las cuales se establecía dicho apoyo organizacional. La primera fue servir a personas con una alta necesidad de apoyo. En este caso se obtuvo que las necesidades de apoyo manifestadas por los sujetos a lo largo de su carrera laboral dentro de las diferentes empresas estaba acompañada de una necesidad de apoyo determinada que variaba de un sujeto a otro (Rogan, et al., 2000).

En este sentido, se encontró que había ciertos individuos más demandantes de que se les prestase una ayuda en el trabajo, así como otros individuos que no eran tan demandantes y que preferían mostrarse más independientes en su desempeño. Con respecto a esto, los individuos que funcionaban en niveles más bajos de desarrollo eran los que solían demandar más apoyo de sus compañeros y de su supervisor. Según Rogan, et al. (2000), esto se debe a que no existe un conocimiento adecuado de cómo ha de ser estructurado el trabajo para que estas personas más afectadas lo lleven a cabo.

Otra de las especificaciones del apoyo laboral fue el desarrollo de estrategias de aproximación centradas en la

persona para el asesoramiento y la planificación de cómo se ha de llevar a cabo el trabajo. Esto se refiere a que las estrategias empleadas por el facilitador para insertar al sujeto con retardo mental dentro del puesto de trabajo, deben ser la consecuencia de un conocimiento amplio de las exigencias que implica el desempeñar un cargo determinado y una aproximación al mismo con estrategias que favorezcan al sujeto y lo ayuden a adaptarse de manera más rápida y eficiente (Rogan, et al., 2000).

Otro aspecto también necesario para que se lleve a cabo la adaptación laboral de la forma más adecuada es la construcción de experiencias por parte del staff de una empresa, de manera tal que sean capaces de aportar ayudas adecuadas a los sujetos discapacitados y además desarrollar relaciones sociales adecuadas con dichos trabajadores. Según Rogan, et al. (2000), es recomendable que los sujetos conozcan qué significa ofrecer soporte a las personas discapacitadas y cuáles son las mejores estrategias a emplear para que éste sea efectivo. Por eso propusieron una instrucción o una construcción de experiencias como la esencia para que este apoyo tenga el efecto esperado.

Adicionalmente, es necesario incluir de manera activa a la persona que busca trabajo en la búsqueda del mismo, para de esta forma involucrarla en el proceso. Esto le permitirá llevar a cabo un entrenamiento más adecuado al facilitador. La quinta conclusión general obtenida por Rogan, et al. (2000) fue que cuando los sujetos con discapacidades pedían trabajar más horas, el supervisor podía arriesgarse a

dárselas, ya que esto les permitía a los trabajadores sentirse iguales que sus compañeros de trabajo, además de mejorar su adaptación al medio debido a que consiguen ser normalizados. Si exigen más tareas, el supervisor debe asignarle más tareas, siempre y cuando la capacidad intelectual del sujeto se lo permita.

5. DESTREZAS SOCIALES

Otro factor que juega un papel importante en la adaptación laboral de las personas con retardo mental son sus destrezas sociales. Hay dos aproximaciones a la definición de dichas destrezas, una hace referencia al dominio de competencias sociales, mientras que la otra identifica las respuestas discretas a situaciones específicas. Es importante enfatizar en la primera de las definiciones, en la cual las competencias sociales se refieren a la capacidad de la persona para discernir la situación social y tratar de maximizar la probabilidad de recibir un reforzamiento positivo (Schloss y Schloss, 1985).

Monjas-Casares (1999; cp. Gil y Sisti, 2008), enfatizando una interacción entre ambas aproximaciones, plateó que las destrezas sociales son "las conductas sociales específicas requeridas para ejecutar competentemente tareas de índole interpersonal" (p. 1).

Adicionalment, Bedell y Lennox (1993) proponen una definición de destrezas sociales que comprende dos grupos de habilidades cognitivas y conductuales las cuales predicen consecuencias. El componente cognitivo incluye: (a) reconocer la existencia de un problema, (b) generar y evaluar soluciones alternativas, (c) seleccionar la solución más efectiva, (d) evaluar e implementar la solución escogida, y (e) evaluar los costos y los beneficios de dicha solución. Mientras que, el componente conductual incluye comportamientos verbales y no verbales que son usados para llevar a cabo la decisión derivada del procesamiento cognitivo.

Esta definición de destrezas sociales se basa en los siguientes supuestos: (a) exactitud en la percepción de la información proveniente de un contexto intercultural, (b) transformación de dicha información en un programa conductual viable, y (c) ejecución del programa a través de comportamientos verbales y no verbales que maximicen la probabilidad de lograr el objetivo y mantener una buena relación con las demás personas (Bedell y Lennox, 1993).

Debe destacarse la importancia del componente cognitivo, siendo esencial para la efectividad del desempeño conductual. Por tanto, la evaluación y los programas de capacitación para personas con retardo mental, basados en este modelo de solución de problemas, son de gran importancia; ya que, es probable que los déficits cognitivos contribuyan substancialmente a un rendimiento social defectuoso (Bedell y Lennox, 1993).

Por su parte, Black y Langone (1997) consideran que para que las competencias sociales sean adecuadas deben darse tres procesos fundamentales: (a) la discriminación, la cual implica que el individuo pueda detectar qué conductas son apropiadas, y cuáles no, ante determinadas circunstancias; (b) la generalización, que se refiere a la extensión de una conducta eficiente a múltiples situaciones, muchas de las cuales no han sido intervenidas; y (c) la conservación, es el desempeño continuo de una conducta deseada a lo largo del tiempo, aun después de terminada la intervención.

Según el modelo de competencias de Greenspan's (1971; cp. Black y Langone, 1997), las destrezas sociales están comprendidas por el temperamento, el carácter y la conciencia social, siendo esta última la habilidad de la persona para relacionarse con otros y para regular su conducta en diferentes contextos sociales. Este término permite evaluar la calidad y la adecuación del desempeño social de los individuos.

Siguiendo esta línea, Black y Langone (1997) plantearon que la conciencia social puede ser dividida en tres componentes: (a) sensibilidad, que es la capacidad para identificar adecuadamente y con precisión el significado de los eventos y objetos sociales; (b) insight, que se refiere a la habilidad del individuo para entender los procesos subyacentes, agruparlos de forma significativa y realizar juicios evaluativos de los mismos; y (c) comunicación, que es

la habilidad para responder eficazmente a las demandas sociales, generando estrategias de comportamiento, sistemas de autorregulación, y planes personales que guíen la conducta (Black y Langone, 1997).

Las destrezas sociales se ven afectadas en personas con discapacidad intelectual, siendo una de las dimensiones consideradas por la AAMR y en el segundo criterio diagnóstico de retardo mental dado por la APA (2002). Estos déficits se hacen más significativos a mediada que aumenta el grado de retardo, por tanto las destrezas sociales serán más pobres en individuos con retardo mental severo (Njardvik, et al., 1999).

Existe relación entre los déficits en las destrezas sociales y pobres competencias profesionales en las personas con retardo mental. Sin embargo, pueden implementarse programas de entrenamiento en habilidades sociales, los cuales permiten solventar varias de esas deficiencias (Cheung, Tsang y Tsui, 2006). En este sentido, Tsang y Pearson (1996) desarrollaron un modelo para el entrenamiento de las destrezas sociales de personas con deficiencias mentales.

El modelo propuesto por Tsang y Pearson (1996), que se centra en discapacitados mentales, parte de que las habilidades sociales y el entrenamiento de las mismas están extensamente relacionadas con situaciones sociales específicas. Debido a esto, se han llevado a cabo grandes

esfuerzos para proveer un entrenamiento especializado que se adecue a diferentes situaciones sociales.

Es de suma importancia, desde el punto de vista de la rehabilitación, que se desarrolle una estrategia aplicada, particularmente, al entrenamiento de habilidades sociales en situaciones relacionadas con el trabajo. Por esto, surge la necesidad de idear un esquema conceptual para desarrollar las habilidades sociales relacionadas con el trabajo, que ayude a reforzar las mismas. Este esquema conceptual consta de tres etapas relacionadas jerárquicamente que van desde lo más básico a lo más sofisticado (Tsang y Pearson, 1996):

1. En primer lugar, es necesario el desarrollo de habilidades sociales básicas que ayuden a la supervivencia, tales como: (a) recepción, (b) procesamiento, y (c) emisión de conductas sociales básicas; además, las mismas deben ser asertivas, es decir, deben ocurrir en el momento y en el lugar adecuado. Posteriormente, deben educarse los modales, la apariencia personal y el autocuidado.

2. El segundo conjunto de habilidades, consideradas nucleares, se divide en dos bloques: (a) manejo de situaciones generales relacionadas con el trabajo; y, (b) manejo de situaciones específicas relacionadas con el ámbito laboral. De éstos, el primer bloque de habilidades, el cual es amplio, incluye las habilidades necesarias para acoplarse a

cualquier tipo de trabajo. Mientras que, el segundo, implica el desarrollo de habilidades vitales para adaptarse a un trabajo específico, con sus exigencias particulares.

3. Finalmente, la última etapa es la obtención de los beneficios que implica el cumplimiento de las etapas anteriores, con el fin de alcanzar un óptimo funcionamiento laboral, a pesar de poseer una discapacidad.

Para Tsang y Pearson (1996), las destrezas sociales específicas relacionadas con la situación laboral son parte importante de las destrezas nucleares para el éxito laboral. Es importante destacar que mientras más destrezas sociales se posean más fácil será la adaptación laboral y el nivel de independencia en personas con retardo mental.

Por otro lado, en un estudio longitudinal llevado a cabo por Stephens, Collins y Dodder (2005) se encontró que hay diferencias importantes en las habilidades adaptadivas entre las personas con retardo mental empleadas y las no empleadas. De esta manera si las personas con discapacidades definen el empleo como una cuestión significativa que desean, esto también puede influir en las habilidades adaptativas.

Entonces, las personas con discapacidades en el desarrollo, que están empleadas no solo proveen beneficios económicos para los individuos de la comunidad, sino que el

hecho de ser trabajadores activos también parece estar relacionado con la adquisición de habilidades adaptativas en dichos individuos. El trabajo provee estructura para todos los días algo por lo que velar todos los días, amistades fuera del círculo familiar y una socialización valiosa, muy necesaria en el desarrollo de nuevas habilidades y la mejoría de las ya existentes. El empleo es un factor influyente en el desarrollo de importantes habilidades adaptativas tales como habilidades físicas, destrezas sociales y habilidades cognitivas (Stephens, Collins y Dodder, 2005).

Debe considerarse que, uno de los principales desafíos que se presentan en el entrenamiento de las destrezas sociales es asegurar la generalización y la conservación de la conducta social adecuada a lo largo de una gran variedad circunstancias.

Debido a todo lo antes mencionado resulta de suma importancia tener en cuenta una variable como destrezas sociales en el presente estudio ya que ha quedado en evidencia su influencia sobre la adaptación laboral de las personas, siendo este un entorno social donde las personas con retardo mental deben encajar para crear así su independencia.

Con lo anteriormente expuesto se resalta la importancia del empleo para la autonomía de las personas con retardo mental, lo que ha llevado a los especialistas en el área a

interesarse en las variables que pueden afectar el de las personas con este tipo de discapacidad en su funcionamiento dentro de un ambiente laboral, por lo cual la presente investigación buscó conocer la relación entre el apoyo organizacional y las destrezas sociales en la adaptación laboral de personas con retardo mental.

MÉTODO

Problema

¿Cómo se relacionan el apoyo organizacional y las destrezas sociales con la adaptación laboral de personas con retardo mental?

Hipótesis

Generales:

-A mayor apoyo organizacional recibido mayor adaptación laboral de las personas con retardo mental.

-A mayor apoyo organizacional percibido mayor adaptación laboral de las personas con retardo mental.

- A mayores destrezas sociales presentadas por las personas con retardo mental mayor adaptación laboral.

Específicas:

-A mayor puntaje en la escala de apoyo organizacional recibido, versión supervisor, mayor puntuación la escala de adaptación laboral.

-A mayor puntaje en la escala de apoyo organizacional percibido, versión trabajador con discapacidad, mayor puntaje en la escala de adaptación laboral.

-A mayor puntaje en la escala de destrezas sociales mayor puntuación en la escala de adaptación laboral.

Variables

Independientes:

Apoyo organizacional:

En la presente investigación se midió tanto el apoyo organizacional que el trabajador con retardo mental recibe por parte del supervisor como el percibido por él:

Recibido:

Conceptual: estrategia, recursos, relaciones o intervenciones en el ambiente de trabajo, usadas o prestadas por los compañeros de trabajo y la organización, para la realización de las actividades laborales del trabajador con retardo mental, siempre que el individuo lo necesite, de manera tal que se oriente, más no se lleve a cabo el trabajo de la persona (Jordan de Urríes y Verdugo, 2003; Rogan, et al., 2000).

Operacional: soporte prestado por el mundo laboral y las organizaciones a la persona con retardo mental, medido a partir de un cuestionario construido para la presente investigación el cual consta de una escala de tipo likert, donde 1 significa menor frecuencia de aparición y 6 mayor frecuencia de aparición de dichas conductas, por tanto un menor puntaje significa menor apoyo

recibido y un mayor puntaje significa mayor apoyo recibido.

Percibido:

Conceptual: seguridad y confianza percibida por el sujeto con retardo mental, de que se le prestará ayuda por parte de la organización, cuando sea necesario, para llevar a cabo su trabajo de una forma efectiva, y cuando tienen que lidiar con situaciones que resultan estresantes (Rhoades y Eisenberger, 2002; cp. Ellenberg y Rojas, 2007; Flores de Blanco y Gonçalves, 2002).

Operacional: ayuda prestada por el mundo laboral y las organizaciones percibida por la persona con retardo mental, que será medida partir de un cuestionario construido para la presente investigación el cual consta de una escala de tipo likert, donde 1 significa menor frecuencia de aparición y 6 mayor frecuencia de aparición de dichas conductas, de tal forma que una menor puntuación significa menor apoyo percibido y una mayor puntación mayor apoyo percibido.

Destrezas sociales:

Conceptual: conductas específicas requeridas para ejecutar apropiadamente una tarea de índole interpersonal que promueven la interacción con otras personas, las cuales deben ser apropiadas al contexto en el que se presenten (Gil y Sisti; 2008).

Operacional: habilidad de la persona con retardo mental medida a través de un cuestionario construido para la presente investigación el cual consta de una escala de tipo likert, que mide la frecuencia de aparición de distintas conductas sociales en el ambiente laboral, donde 1 significa menor frecuencia de aparición y 6 mayor frecuencia de aparición de dichas conductas. De tal forma, a mayor puntuación total mayores destrezas sociales.

Dependiente:

Adaptación laboral:

Conceptual: grado en el que encajan e interactúan las variables personales y del entorno laboral, que son evidencias de una adecuada integración al ambiente laboral (Dawis y Lofquist, 1984; Vera Tejeiro, 1995).

Operacional: conductas de autodirección, satisfacción y responsabilidad que la persona con retardo mental lleva a cabo en el ambiente laboral, medida a través de un cuestionario construido para la presente investigación el cual consta de una escala de tipo likert, que mide la frecuencia de aparición de distintas conductas ajustadas al ambiente laboral, donde 1 significa menor frecuencia de aparición y 6 mayor frecuencia de aparición de dichas conductas. De tal forma que a mayor puntaje total mayor adaptación laboral.

Tipo de investigación:

En el presente estudio se llevó a cabo una investigación no experimental o ex post facto, definida por Kerlinger (1979, 1981; cp. Kerlinger y Lee, 2002) como una búsqueda sistemática empírica en la cual el investigador no tiene control directo sobre las variables independientes debido a que ya acontecieron sus manifestaciones, o porque son intrínsecamente no manipulables. De esta forma, se hacen inferencias sobre las relaciones entre las variables desde la variación concomitante de las variables dependientes e independientes.

En esta investigación no hubo manipulación de las variables independientes, pues sus manifestaciones ya habían ocurrido para el momento en el que midieron las mismas. Además, tampoco se llevó a cabo ninguna aleatorización. Por esta razón, es que la presente investigación resultó de corte no experimental o ex post facto.

Además de esto, el tipo de estudio realizado se denomina de campo el cual, según Kerlinger y Lee (2002), es una investigación científica no experimental que busca descubrir las relaciones e interacciones entre variables sociológicas, psicológicas y/o educativas en estructuras sociales reales.

La presente investigación se realizó en una situación de la vida real, las organizaciones donde están insertadas las personas con retardo mental, y tiene por objeto conocer cómo se relacionan las destrezas sociales y el apoyo organizacional con la adaptación laboral.

El diseño de investigación no experimental fue de corte transversal debido a que se analizó cuál es la relación entre un conjunto de variables en un momento dado (Sierra-Bravo, 1988).

Enmarcado dentro de este diseño se encuentran los de tipo correlacional cuyo objetivo, según Sierra-Bravo (1988), es la medición de la dirección y magnitud de las relaciones entre dos o más variables en un momento particular. Este fue el objetivo de la actual investigación ya que se buscó dar respuesta a la pregunta de cómo se relacionan las variables independientes con la dependiente.

Para el control de ciertas variables que hubieran podido estar relacionadas con la adaptación laboral se homogenizó la muestra en lo que respecta al nivel de retardo mental. En este sentido, se trabajó sólo con personas con retardo leve (CI entre 55 y 70) o moderado (CI entre 35 a 54). Adicionalmente se controló la antigüedad en el trabajo, ya que los sujetos muéstrales debían cumplir con tener por lo menos un mes insertados en ambientes laborales normalizados; y cumplir con la condición de participar en uno de dos tipos de programa de inserción: (a) empleo con apoyo, y (b) empleo protegido.

Población y muestra:

La población para el presente estudio es aquella que incluye a los individuos con retardo mental insertados en sistemas laborales regulares, lo cual los coloca en una situación laboral competitiva, y también los insertados en

talleres laborales protegidos; ambos grupos en El Distrito Capital de Venezuela.

La muestra para el estudio piloto fue intencional y estuvo constituida por pares de sujetos, aplicándose tanto a un trabajador como a su supervisor directo. Se incluyeron en ella 70 pares sujetos que cumplían con la característica de que estuvieran insertados en el medio laboral.

La muestra definitiva de estudio, fue también de tipo intencional, por cuanto lo que se buscaba era que resultara representativa de la población de donde fue obtenida y en este caso esa representatividad fue dada por la intención específica de las investigadoras, quienes seleccionaron la misma con base a dos características: (a) que presentaran retardo mental y (b) que estuvieran insertados en el medio laboral. El tamaño definitivo resultó de 50 personas con retardo mental leve o moderado, de ambos sexos, que tenían, al menos un mes trabajando dentro de la empresa, los cuales se distribuyeron de la siguiente forma: (a) 21 trabajadores insertados laboralmente mediante un programa de empleo con apoyo, y (b) 29 trabajadores insertados dentro de un empleo protegido, todos en la ciudad capital de Venezuela, Caracas.

El tipo de muestreo empleado en este caso fue propositivo caracterizado, según Kerlinger (2001; cp. Kerlinger y Lee, 2002) por el "uso de juicios e intenciones deliberadas para obtener muestras representativas al incluir áreas o grupos que se presumen son típicos de la población" (p.160). En este caso, al ser una muestra clínica específica, se escogerá a aquellas personas que presenten retardo mental, donde la prevalencia de la discapacidad es de 1%, y que de

manera más específica hayan sido insertadas en el medio laboral a través de un programa de empleo con apoyo o de un taller laboral protegido.

Instrumentos

Los instrumentos que se utilizaron en el presente estudio fueron construidos a partir de escalas empleadas por otros investigadores, las cuales sirvieron de base para la obtención de una serie de ítems que se consideran adecuados a las variables que serán medidas. Estos instrumentos así construidos fueron sometidos a la evaluación por parte de 16 jueces expertos, y se llevó a cabo un estudio piloto.

En las evaluaciones de jueces expertos se presentó una reducción de cuatro de ellas (una de clínica, una de psicometría y dos de organizacional), por lo que la revisión final consta solamente de la evaluación por parte de 12 jueces expertos (Ver Anexo A).

De forma general, todos los jueces coincidieron en que todas las versiones preliminares de los instrumentos eran excesivamente largas, razón por la cual recomendaron la eliminación de ciertos ítems. Se decidió eliminar y modificar los ítems si la mayoría de los jueces estaban de acuerdo en la poca adecuación de los mismos en relación con el problema de investigación o la muestra.

Para la construcción de las escalas de adaptación laboral y destrezas sociales, los ítems se extrajeron de los instrumentos utilizados por Flores de Blanco y Gonçalvez

(2002) y de la escala de conducta adaptativa- versión escuela de Lambert, Nihira y Leland, (ABS-S:2) que fue traducida al español por Blohm y Ferrer (1998).

La escala ABS-S:2 está compuesta por 2 partes, la parte I que mide las habilidades necesarias para enfrentar el medio ambiente cuenta con nueve dominios o subpartes; y la parte II referida al comportamiento social cuenta con siete dominios o subpartes. En la construcción de las escalas para el presente estudio se emplearon:

1) Dominios de la parte I:
   a) VI actividades prevocacionales/vocacionales
   b) VII Autodirección
   c) VIII Responsabilidad
   d) IX Socialización
2) Dominios de la parte II:
   e) XI conformidad
   f) XII confianza.

El instrumento de adaptación laboral preliminar se usó en una única versión, que será aplicada al supervisor. Dicha escala inicialmente estuvo constituida por 42 ítems (ver Anexo B), pero después de la revisión de los jueces expertos se decidió eliminar 13 ítems (24, 8, 15, 18, 19, 20, 21, 25, 35, 36, 37, 39 y 40), fusionaron cuatro de ellos (2-3 y 14-15) y modificar siete (6, 10, 16, 17, 31, 32, 33 y 34). El estudio piloto arrojo que el instrumento tiene una confiabilidad de 0.8427 (alpha) y se modificaron 3 ítems (11, 12 y 16), por lo que la versión definitiva quedó constituida por 29 ítems redactados de forma afirmativa donde el sujeto contestará en base a una escala likert, siendo 1 nunca/casi nunca, y 6 casi siempre/siempre (ver Anexo C).

Por su parte, el instrumento de destrezas sociales, inicialmente consto de 40 ítems (ver Anexo D), pero después de la revisión de jueces expertos se decidió eliminar 19 de ellos (2, 3, 5, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 34, 35, 36, 38, 39), modificar diez (10, 11, 12, 13, 14, 15, 18, 30, 33, 37) y agregar dos. A partir del estudio piloto se encontró que la consistencia interna del instrumento (alpha) es de 0.9110, se decidió eliminar el ítem 1, por correlacionar negativamente con la escala. Por ello la versión definitiva consta de 22 ítems, con una sola versión que se aplicó al supervisor, y se puntúa a partir de una escala tipo likert, siendo 1 nunca/casi nunca y 6 casi siempre/siempre (Ver Anexo E).

Adicionalmente, se usó la escala de apoyo organizacional de Eisenberger, et al. (1986) en su versión adaptada al contexto venezolano por Mabertti (2001), la cual presentó una confiabilidad (alpha) de 0.91.

Originalmente el instrumento constaba de tres versiones (supervisor, compañero de trabajo y trabajador con discapacidad), cada uno contaba con 28 ítems, de las cuales 3 eran preguntas de Si/No y las restantes 25 en escala tipo likert (ver Anexo F). El 100% de los jueces expertos estuvieron de acuerdo en eliminar una de las dos versiones de apoyo organizacional recibido (versión supervisor y versión compañero de trabajo), de los cuales, un 65% estuvo de acuerdo en eliminar la versión para el compañero de trabajo. Adicionalmente propusieron eliminar dos preguntas SI/NO (1 y 3) y ocho ítems para el supervisor (4, 6, 10, 12, 15, 16, 21 y 24), modificaron cinco ítems (9, 17, 18, 25, 28)

convirtiendo el 25 en una pregunta SI/NO, y se añadió una pregunta de SI/NO. Mientras que para la versión del trabajador con discapacidad se eliminaron las preguntas Si/No (1, 2, 3) y los nueve ítems (4, 6, 10, 12, 15, 16, 21, 24 y 25), se modificaron tres ítems (17, 18, 28).

Al realizar el estudio piloto se encontró una confiabilidad (alpha) de 0.8056, para la versión del trabajador (apoyo organizacional percibido); para la versión del supervisor (apoyo organizacional recibido) la confiabilidad (alpha) fue de 0.6869; en ambas versiones se identifico que un ítem disminuyo considerablemente la consistencia interna (12 y 13, respectivamente), por lo que se procedió a modificarlo.

La versión definitiva quedó constituida por dos versiones equivalentes, una para el supervisor directo (apoyo recibido) y otra para el propio sujeto (apoyo percibido). La versión de apoyo organizacional recibido (ver Anexo G) consta de 15 ítems, mientras que la de apoyo organizacional percibido (ver Anexo H) consta de 12 ítems, en ambas escalas las puntuaciones serán en base a una escala tipo likert donde 1 es nunca/casi nunca, y 6 es casi siempre/siempre y, adicionalmente, en el caso de la escala de apoyo organizacional recibido habrá tres ítems de respuesta Si/No.

Los estándares para la corrección de los instrumentos, oscilaron en una puntuación del 1 al 6, donde puntuaciones más altas significan mejor desempeño en el aspecto evaluado (apoyo organizacional, destreza social o adaptación laboral) y puntuaciones más bajas indican peor desempeño.

Procedimiento

En primer lugar, la versión preliminar de los instrumentos fue sometida a la revisión por parte de 16 jueces expertos, de los cuales seis son expertos en psicología organizacional, cuatro expertos en psicología clínica, dos expertos en psicología escolar, uno experto en psicología del desarrollo, dos expertos en psicometría, y uno en metodología, a los que se les pidió la evaluación de la validez y adecuación de los ítems para medir las variables incluidas en el estudio, así como su ajuste a la muestra con la que se trabajará (Ver ANEXO A).

Luego de haber sido evaluados, los instrumentos fueron modificados de acuerdo con lo sugerido por los jueces expertos, de forma tal que se obtuvo el instrumento piloto. Con el instrumento preliminar se llevó a cabo un estudio piloto para observar el funcionamiento de los instrumentos, la comprensión de los ítems por parte de los sujetos, el tiempo de aplicación y las sesiones requeridas.

Para el estudio piloto se estableció un contacto con el departamento de sistemas de una empresa de alimentos para obtener acceso a sus trabajadores normales. A continuación, y una vez recibida la aprobación, se envió vía correo electrónico una carta explicando el motivo de la investigación y solicitando su colaboración, así como los instrumentos a llenar (fuesen de supervisor o colaborador), posteriormente se parearon los instrumentos recibidos (colaborador y supervisor) y se procedió a realizar los análisis correspondientes.

A partir de este ensayo preliminar, se estableció contacto con las asociaciones encargadas de llevar a cabo el programa de empleo con apoyo en el Distrito Capital de Venezuela, para que facilitasen los canales de comunicación con las empresas donde estaban incluidas las personas con Retardo Mental. De estas organizaciones, sólo una acepto participar en el estudio, con la condición de que ellos fueran los intermediarios entre las investigadoras y las empresas, a través de las distintas supervisoras del programa de inserción.

Esto limito la aplicación de los instrumentos a los lugares donde se podía realizar la supervisión y a la disponibilidad de las mismas. En los lugares visitados, se solicitó el consentimiento informado del supervisor del trabajador con discapacidad y del empleado con Retardo Mental; una vez obtenidos los permisos correspondientes, se pudo realizar un único encuentro en el que se conoció al trabajador y se aplico el instrumento en forma de entrevista. El instrumento del supervisor que, inicialmente se había planificado administrarlo ante la presencia de una de las investigadoras de tal forma que se pudiese aclarar cualquier duda, tuvo que ser omitido en ese encuentro para que fuera completado luego y posteriormente recogido. Este procedimiento se realizó en cada una de las empresas que nos permitan llevar a cabo la investigación.

Dada la dificultad de acceder a los sujetos, y la pequeña muestra conseguida, se decidió incluir un segundo programa de inserción; para ello se eligió un programa de empleo protegido. Se procedió a establecer contacto con un taller laboral de la ciudad capital, el cual facilito el

acceso a 29 de sus trabajadores, a quienes se les aplico el instrumento en forma de entrevista, y sus facilitadores llenaron los instrumentos de supervisor.

Luego de haber obtenido todas las puntuaciones necesarias se procedió a registrar los datos en una base de datos que fue construida en el programa Statistic Package for Social Science (SPSS) versión 7.5, donde se le asigno un número a cada sujeto y se colocaron las puntuaciones tal cual fueron obtenidas por medio de los instrumentos empleados en la investigación, así como la categoría de programa en que participaron. Una vez construida la base de datos, el siguiente paso fue calcular los totales de las diferentes escalas y se analizaron los datos obtenidos mediante un análisis de regresión múltiple.

Análisis de Datos

En cuanto al análisis de datos, inicialmente se realizaron los cálculos pertinentes para garantizar la confiabilidad de los instrumentos construidos para el presente estudio. De acuerdo con esto, se realizo un segundo análisis de confiabilidad una vez eliminados los ítems que correlacionaban muy poco o de forma negativa con los instrumentos, y que afectaban de esta forma la confiabilidad de los mismos.

Posterior a esto, se realizó un análisis exploratorio de los datos, para ver el comportamiento de los mismos en la variable dependiente.

Luego se analizaron descriptivamente las variables por medio de un análisis exploratorio y descriptivo de datos, el cual, de acuerdo con Silva (1992), consiste en una variedad de métodos tanto gráficos como numéricos que permiten sondear de forma flexible la estructura subyacente de los datos (tendencia central, dispersión, forma, simetría y cúrtosis). Esta aproximación exploratoria permitió observar como se comporta la muestra en relación con las variables, cuales son los puntajes promedio de la misma en cada variable, y como es la distribución de dichos puntajes. Estos análisis estadísticos, junto con la expresión gráfica de los mismos, proporcionaron un primer acercamiento a la respuesta del problema de investigación planteado.

Además de esto, para la elaboración del análisis principal del estudio, como paso previo, fue necesario realizar una aproximación inicial a partir de un análisis de diferencia de medias, a través del cálculo de *t de student* para grupos independientes, para detectar la presencia de discrepancias significativas entre los dos programas empleados en la realización del estudio.

Por último, y para fines de esta investigación, la cual busca conocer de qué forma se relacionan las variables independientes con la variable dependiente, se llevó a cabo la contrastación estadística de las regresiones. Debe destacarse que debido a la presencia de diferencias significativas entre los dos programas de inserción, se incluyo como otra variable independiente con el objetivo de lograr su control en el análisis final de los datos.

Se considera que la regresión es el mejor análisis posible ya que permite ver los efectos conjuntos de las variables independientes, así como ver los efectos de cada variable independiente controlando el efecto de las otra variable (Pagano, 1999).

El grado de relación entre las variables se estableció por la magnitud o fuerza de dicha relación. Este valor puede variar de imperfecta a perfecta, siendo imperfecta si el puntaje es cercano a 0,00 y perfecto si se acerca a 1,00 (Pagano, 1999).

La regresión múltiple tiene los siguientes supuestos (Pagano, 1999):

- Independencia de los errores.
- Media de los errores igual a cero.
- Homogeneidad de la varianza de error.
- Normalidad en la distribución de los errores.
- Normalidad de la variable dependiente.
- Multicolinealidad.

Consideraciones Éticas:

Las investigadoras asumieron la responsabilidad sobre el proceso de la investigación, comprometiéndose así a mantener y respetar la dignidad y el bienestar de los participantes, y la confidencialidad de los datos e información recabada (Escuela de Psicología, 2002).

Para llevar a cabo la investigación, se contó con el consentimiento claro y explícito de los participantes, de forma tal que conozcan las características de la investigación, del procedimiento, de la recolección de datos, etc. (Escuela de Psicología, 2002).

Los sujetos tuvieron la libertad plena de abandonar el estudio en el momento en que lo deseasen, y no se les coaccionó para participar, ni para que se mantuviesen en la investigación (Escuela de Psicología, 2002).

Las investigadoras estuvieron adecuadamente entrenadas en el manejo de los instrumentos y técnicas que se emplearon a lo largo del estudio (Escuela de Psicología, 2002).

El análisis de los datos se ajustó a la información recabada, construyéndose la base de datos a partir de los mismos. Asimismo, se hizo una interpretación que se ajustó tanto a la información como al proceso estadístico usado (Escuela de Psicología, 2002).

El presente estudio fue supervisado por una tutora, la cual veló por que se cumplieran las condiciones éticas, y tuvo acceso a todos los datos recabados. Asimismo, la tutora contaba con el conocimiento suficientemente actualizado en el área en la que se ubica la investigación (Escuela de Psicología, 2002).

VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS

El objetivo de esta investigación fue comprender como era la relación entre las destrezas sociales, el apoyo organizacional recibido y el apoyo organizacional percibido sobre la adaptación laboral de las personas con retraso mental y para ello se emplearon dos tipos de programa encargados de la inserción laboral de las personas con discapacidad. El programa tipo 1 donde la inserción se llevaba a cabo por un programa de empleo con apoyo, y el programa tipo 2 donde las personas estaban insertadas dentro de un ambiente protegido, es decir un taller laboral.

Análisis de los instrumentos:

Se obtuvieron los coeficientes de confiabilidad, para las cuatro escalas que creadas para la presente investigación tales como la escala de adaptación laboral, la escala de destrezas sociales, la escala de apoyo organizacional recibido, y la escala de apoyo organizacional percibido. El análisis de dichas confiabilidades se reportan a continuación.

En cuanto a la escala de *Adaptación Laboral* se utilizó el coeficiente de confiabilidad Alpha Cronbach resultando con un valor de ,8915, lo cual indica que estos mantienen apropiada consistencia interna de los ítems. A partir de la eliminación de los ítems 11, 24, y 25 obtenemos que la confiabilidad aumenta a ,9174 lo cual es bastante significativo, estos ítems mantienen una correlación o muy

baja o negativa con la escala total por lo que fueron eliminados para los análisis posteriores.

En lo que respecta a la escala de *Destrezas Sociales* se utilizó el Alpha Cronbach para determinar la confiabilidad, dando como resultado un valor de, 9234, lo cual indica que se mantiene una apropiada consistencia interna entre los ítems. El ítem 3 conserva una correlación negativa con la escala total por lo que se eliminara para todos los análisis posteriores, aumentando la confiabilidad a ,9266.

En lo referente a la escala de *Apoyo Organizacional Recibido* para determinar la confiabilidad se empleó un Alpha de Cronbach, obteniéndose un valor de, 6996, lo cual indica una consistencia interna moderada. A pesar de esto, al eliminar los ítems problemas 2, 3, 8 y 15 la confiabilidad aumenta a ,7628; lo que hace que el instrumento sea mas confiable, por esta razón tampoco se utilizaron para análisis posteriores.

En cuanto a la escala de *Apoyo Organizacional Percibido* se utilizó el Alpha Crombach para determinar la confiabilidad, dando como resultado un valor de ,6676, lo cual indica que se mantiene una consistencia interna moderada entre los ítems. Sin embargo al eliminar los ítems 1 y 2 obtenemos que la misma aumenta considerablemente a,7662 , por lo que se mantendrá la eliminación de los mismos para posteriores investigaciones.

Análisis Exploratorio

Luego de obtener las confiabilidades de los instrumentos

se llevo a cabo un análisis exploratorio de los datos, con la finalidad de conocer a profundidad cómo se comportan en la variable dependiente (Adaptación Laboral), se revisa esta variable ya que es la variable central en este estudio. Este análisis se realizo a partir de un gráfico de tallo y hoja, en el cual se pudo identificar que existen dos datos extremos, los cuales fueron eliminados para los análisis posteriores, debido a que:

(a) Al ser una muestra pequeña (N=50), los análisis son muy sensibles a verse afectados por los puntajes extremos, por lo que su eliminación es relevante para otorgar menor variabilidad a la variable dependiente.

(b) Estos datos extremos no son representativos de la muestra, por lo que su eliminación evita distorsiones en los análisis finales.

A partir del gráfico de caja y bigote fue posible determinar cuáles fueron los datos extremos, los cuales están ubicados muy por debajo del percentil 10, siendo estos los sujetos 3 y 49.

```
Frequency    Stem &  Leaf

     2,00 Extremes     (=<102)
     1,00        11 .  4
     3,00        11 .  556
     3,00        12 .  023
     1,00        12 .  5
     2,00        13 .  12
     6,00        13 .  589999
     8,00        14 .  00113334
    10,00        14 .  5666788999
     9,00        15 .  011333444
     5,00        15 .  56666

Stem width:      10,00
Each leaf:        1 case(s)
```

Figura 1. Gráfico de tallo y hoja para adaptación laboral

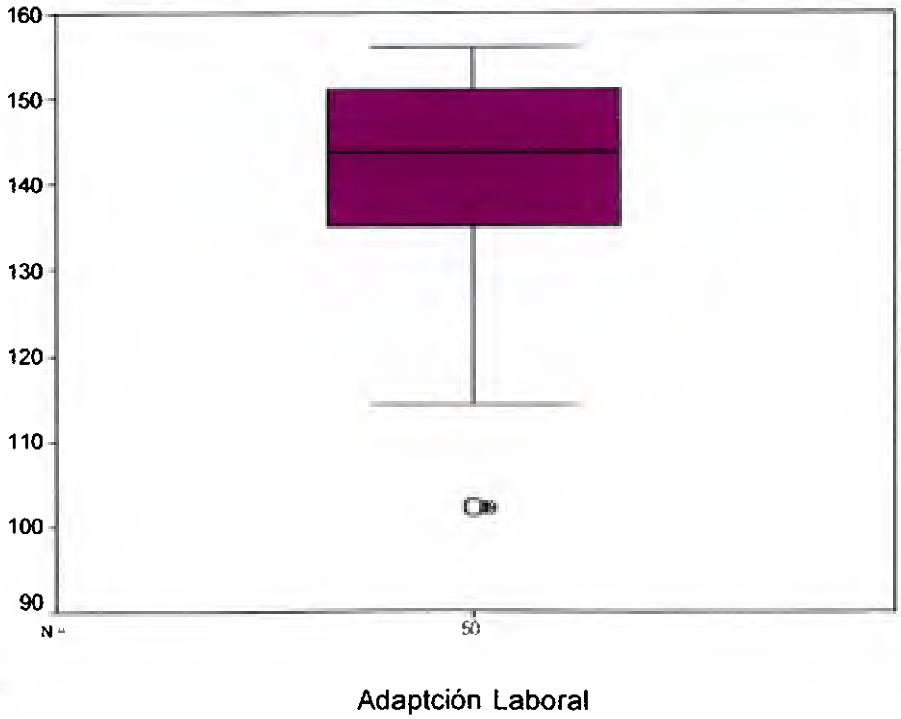


Figura 2. Gráfico de caja y bigote para adaptación laboral

Análisis Descriptivo:

El presente análisis tuvo como finalidad examinar los datos obtenidos para las variables del estudio a partir de la obtención de las medidas de tendencia central (media y mediana), variabilidad (desviación típica) y forma (asimetría y cúrtosis) para las variables de Adaptación Laboral, Destrezas Sociales, Apoyo Organizacional Recibido y Apoyo Organizacional Percibido.

La muestra total del estudio estuvo compuesta por un total de 50 sujetos con discapacidad, de los cuales se eliminaron dos debido al análisis exploratorio hecho con anterioridad, para tener una muestra final de 48 sujetos, divididos en dos tipos de programas. El programa 1 de tipo empleo con apoyo consta de 21 sujetos de los cuales se elimina 1 para tener un total de 20 sujetos; y el programa 2 de tipo taller laboral consta de 29 sujetos, de los cuales se elimina 1 para quedar con un total de 28 sujetos. A continuación se van a presentar todos los descriptivos obtenidos para la muestra total, y luego para cada uno de los dos programas. Los descriptivos de la muestra total pueden observarse en la Tabla 5.

Tabla 6. *Descriptivos de las Variables de Adaptación Laboral, Destrezas Sociales, Apoyo Organizacional Recibido y Apoyo Organizacional Percibido para la muestra total.*

Variable	Mínimo	Máximo	Media	Desviación típica	Asimetría	Cúrtosis
Adaptación Laboral	114,00	156,00	141,7083	12,2578	-0,963	0,001
Destrezas Sociales	51,00	126,00	97,2083	22,3673	-0,008	-1,596
Apoyo Recibido	49,00	68,00	63,2292	5,0328	-1,198	,402
Apoyo Percibido	27,00	60,00	53,1458	7,3975	-1,619	2,852

Con respecto a la *Adaptación Laboral*, la muestra presenta una media de 141,7083 con un rango de 114,00 a 156,00 puntos, y desviación de 12,2578, en donde la mayoría de las personas presenta puntajes altos, mostrando cierta inclinación a catalogar a las personas con discapacidad como adecuadamente adaptadas. De igual forma, en la figura 1 se observa, una curva ligeramente mesocúrtica y coleada a la izquierda, lo cual sugiere que la muestra tiende a ubicarse hacia puntajes altos en cuanto a la adaptación, con una asimetría y Cúrtosis de -0,963 y 0,001, respectivamente y un coeficiente de variación de 8,65 %, lo cual revela una distribución bastante homogénea.

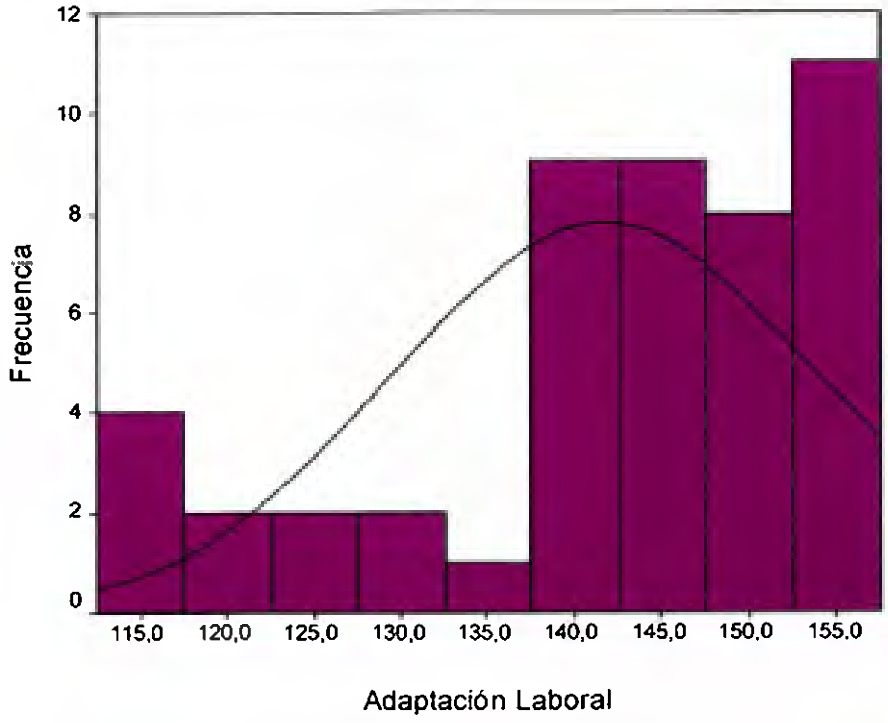


Figura 3. Distribución de Adaptación Laboral de la muestra total.

En cuanto a las *Destrezas Sociales,* los resultados reflejan que la muestra presenta una media de 97,2083, en un rango de puntajes que va desde 51,00 a 126,00, con una desviación de 22,3673 y un coeficiente de variación de 23,00%, reflejando una distribución medianamente homogénea; por su parte la Cúrtosis arrojada por el análisis de -1,596, muestra una distribución con tendencia platicúrtica. La figura 2 revela `una distribución prácticamente simétrica con una asimetría de -0,008, en donde los puntajes presentan una tendencia a ubicarse, según sus supervisores, en un nivel medio de las destrezas evaluadas.

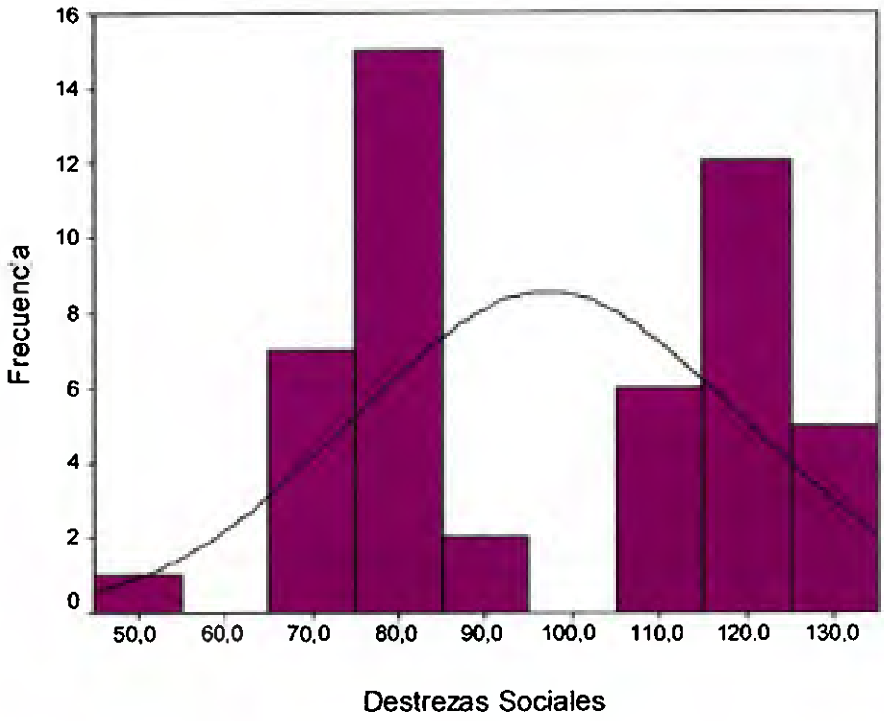


Figura 4. Distribución de puntajes en Destrezas Sociales de la muestra total.

En lo referente al *Apoyo Organizacional Recibido*, se obtiene una media de 63,2292, en un rango de puntajes que va desde 49,00 a 68,00, la desviación estándar es de 5,0328 y un coeficiente de variación de 7.95%, reflejando una distribución bastante homogénea; por su parte la cúrtosis arrojada por el análisis es de ,402 y una asimetría de -1,198, lo que muestra una distribución con una ligera tendencia leptocúrtica y coleada hacia la izquierda, lo cual indica que la muestra tiende a ubicarse en puntajes bastante altos.

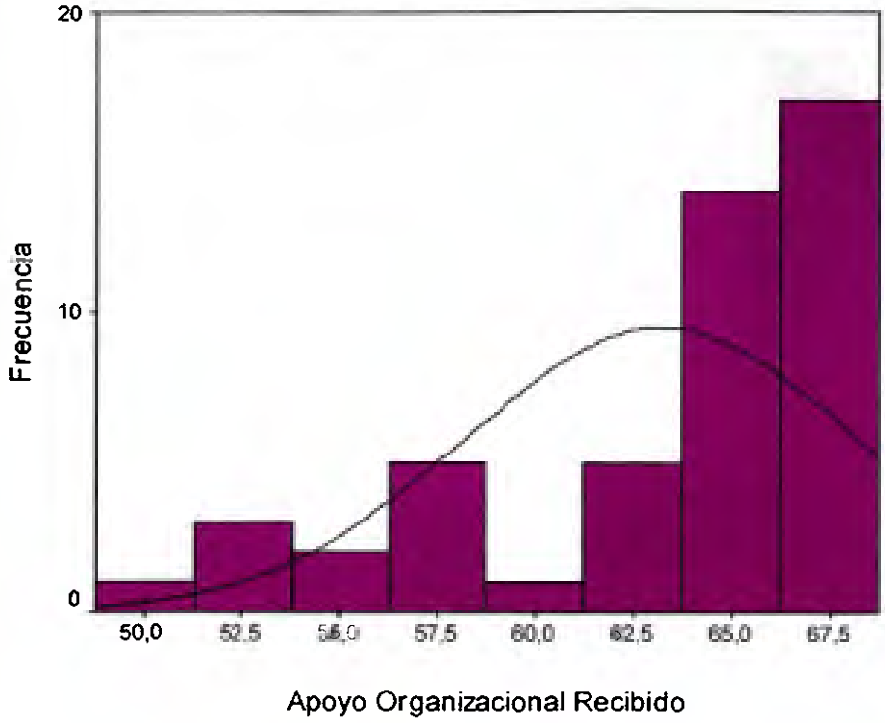


Figura 5. Distribución de puntajes en Apoyo Organizacional Recibido de la muestra total.

En lo que respecta a *Apoyo Organizacional Percibo*, se obtiene una media de 53,1458, en un rango de puntajes que va desde 27,00 a 60,00, la desviación estándar es de 7,3975, con un coeficiente de variación de 13,91%, reflejando una distribución moderadamente homogénea; por su parte la Cúrtosis arrojada por el análisis estadístico es de 2,852, lo que muestra una distribución con tendencia bastante leptocúrtica. La Figura 5 revela una tendencia asimétrica moderada con un coeficiente de -1,619, en donde los puntajes presentan una tendencia a ubicarse en la zona superior de la distribución, ya que, perciben bastante apoyo por parte de los supervisores.

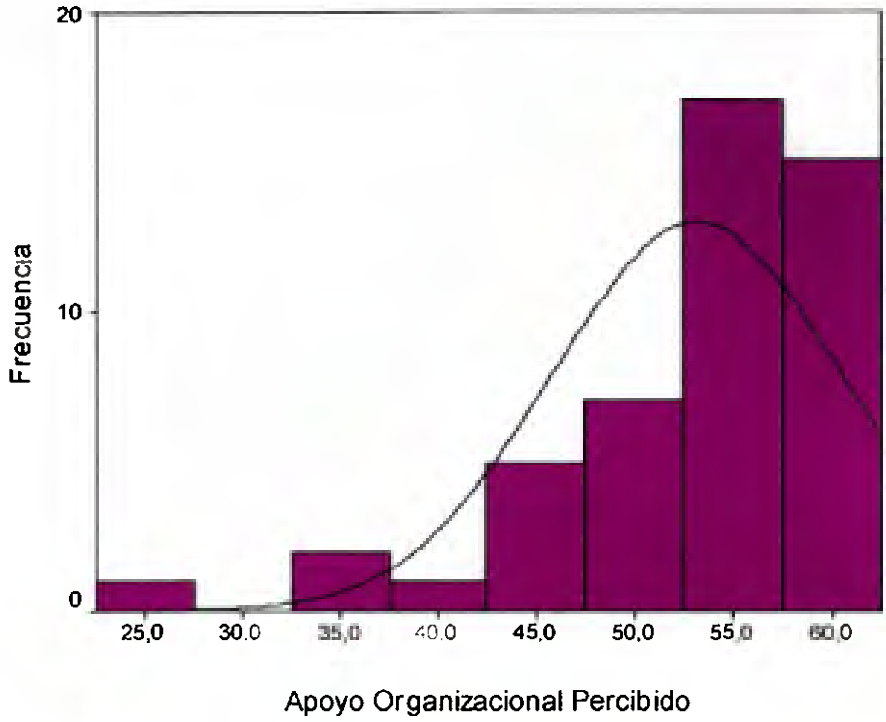


Figura 6. Distribución de puntajes en Apoyo Organizacional Percibido de la muestra total.

Los descriptivos en el caso particular de cada programa se presentaran a continuación en orden, primero para el programa 1 y luego para el programa 2. Los datos del programa 1 constan de 20 sujetos (N=20).

Tabla 7. *Descriptivos de las Variables de Adaptación Laboral, Destrezas Sociales, Apoyo Organizacional Recibido y Apoyo Organizacional Percibido para el programa 1.*

Variable	Mínimo	Máximo	Media	Desviación típica	Asimetría	Cúrtosis
Adaptación Laboral	139,00	156,00	147,6000	6,5325	,094	-1,672
Destrezas Sociales	51,00	125,00	82,1500	16,3459	1,151	2,113
Apoyo Recibido	49,00	68,00	59,5000	5,7078	,007	-1,076
Apoyo Percibido	27,00	60,00	52,1500	10,1840	-1,263	,614

En cuanto a la variable de *Adaptación Laboral* se obtuvo para el programa 1 una media de *147,6000*, en un rango de puntajes que va desde *139,00* a 156,00, la desviación estándar es de *6,5325*, con un coeficiente de variación de 4,43%, reflejando una distribución bastante homogénea; por su parte la Cúrtosis es de -1,672, lo que muestra una distribución ligeramente platicúrtica. La Figura 7 revela una tendencia simétrica con un coeficiente de, *094*, y los puntajes presentan una tendencia a ubicarse en la parte central de la distribución lo que muestra a los sujetos con un nivel de buen nivel de adaptación, presentando puntajes elevados en la misma

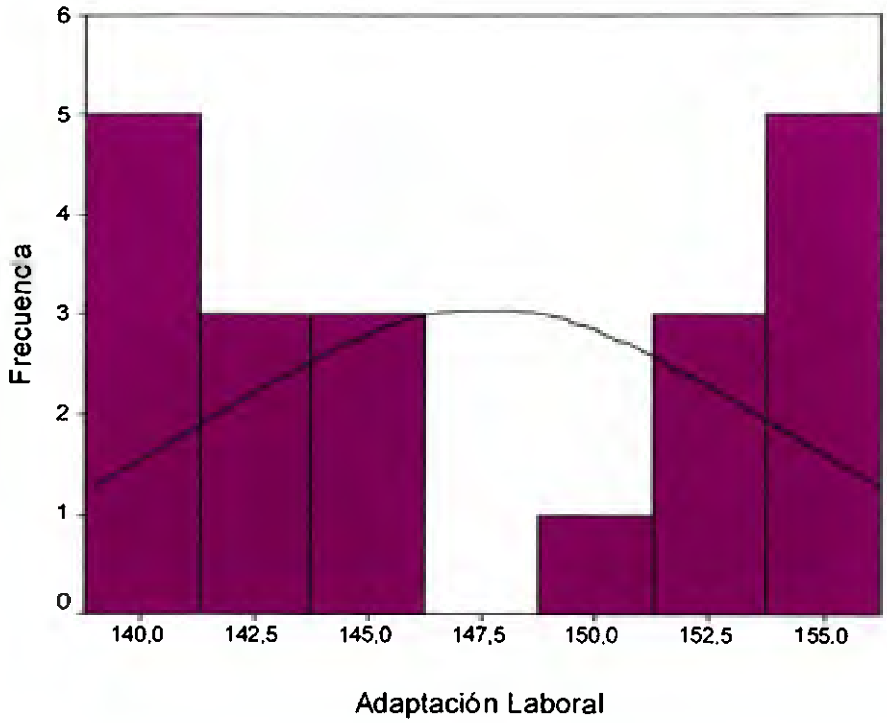


Figura 7. Distribución de puntajes de Adaptación Laboral para el programa 1.

Con respecto a las *destrezas sociales* para el programa 1, se obtuvo una media de *82,1500*, en un rango de puntajes que va desde 51,00 a 125,00, la desviación estándar es de 16,3459, con un coeficiente de variación de 19,90%, reflejando una distribución moderadamente homogénea; por su parte, la Cúrtosis es de 2,113, lo que muestra una distribución leptocúrtica. La Figura 8 revela una tendencia asimétrica coleada hacia la derecha con un coeficiente de 1,151, en donde los puntajes presentan una tendencia a ubicarse en la zona inferior de la distribución con una acumulación de los puntajes o apuntalamiento, sin embargo esta acumulación corresponde a niveles medios de adaptación.

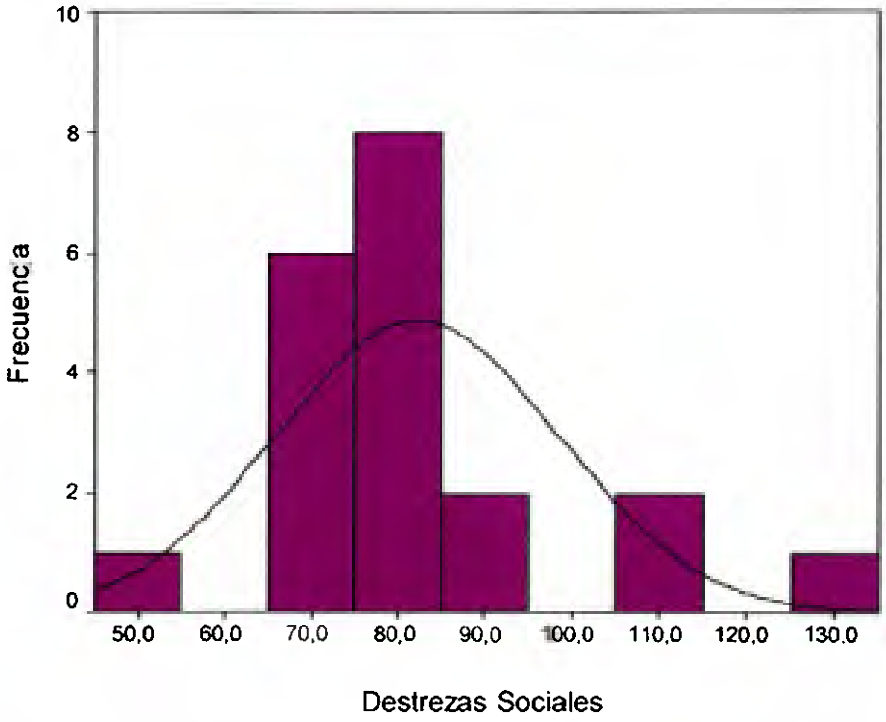


Figura 8. Distribución de puntajes en Destrezas Sociales para el programa 1.

En lo que se refiere al *Apoyo Organizacional Recibido* por los sujetos discapacitados en el programa 1, los resultados revelan una media de 59,5000, en un rango de 49,00 como puntaje mínimo hasta 68,00 como puntaje máximo; presentando una desviación de 5,7078 y un coeficiente de variación de 9,59%, lo que indica una marcada homogeneidad en los resultados, siendo la cúrtosis arrojada por el análisis de *-1,076* y la asimetría de *,007*. De esta manera la distribución exhibe una forma platicúrtica debido al aplanamiento de la distribución y bastante simétrica, con puntajes ubicados a lo largo de toda la distribución, dentro de un rango de puntajes superiores, lo que indica que en general los sujetos tienen un buen nivel de apoyo organizacional recibido.

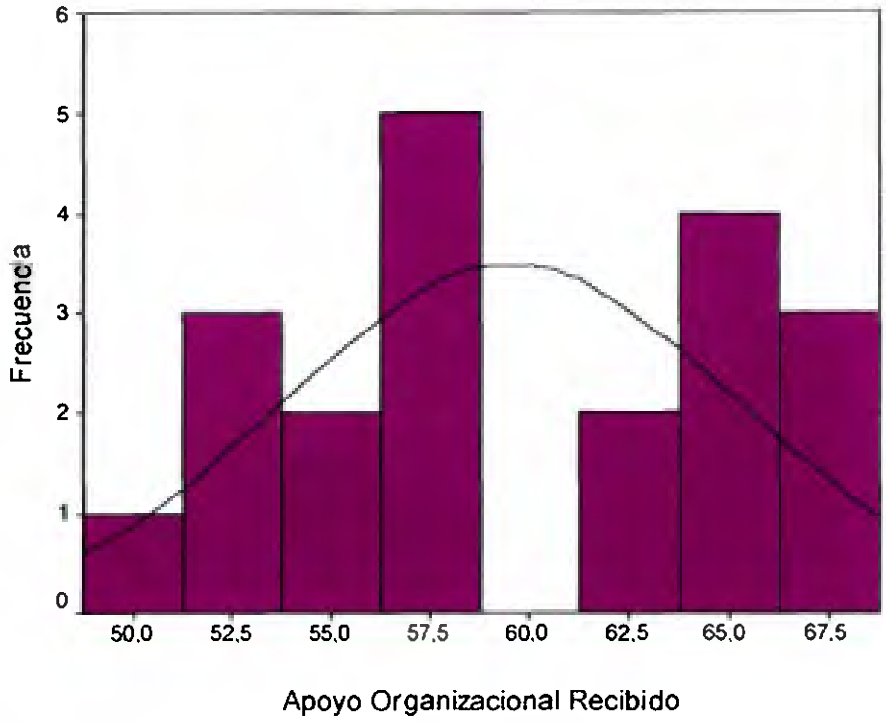


Figura 9. Distribución de apoyo organizacional recibido en el programa tipo 1.

En lo que respecta al *apoyo organizacional percibido* por los sujetos insertados por el programa 1, se obtuvo una media de 52,1500, en un rango de puntajes que va desde 27,00 a 60,00, la desviación estándar es de 10,1840, con un coeficiente de variación de 19,53%, reflejando una distribución con una homogeneidad moderada. Adicionalmente, la figura 11 refleja una distribución que tiende a platicúrtica con un coeficiente de Cúrtosis de ,614; igualmente los resultados revelan una asimetría de *-1,263*, en donde los puntajes de la muestra se distribuyen de forma coleada hacia la izquierda, lo cual quiere decir que los sujetos en este programa mantienen una alta percepción de apoyo en sus ambientes laborales.

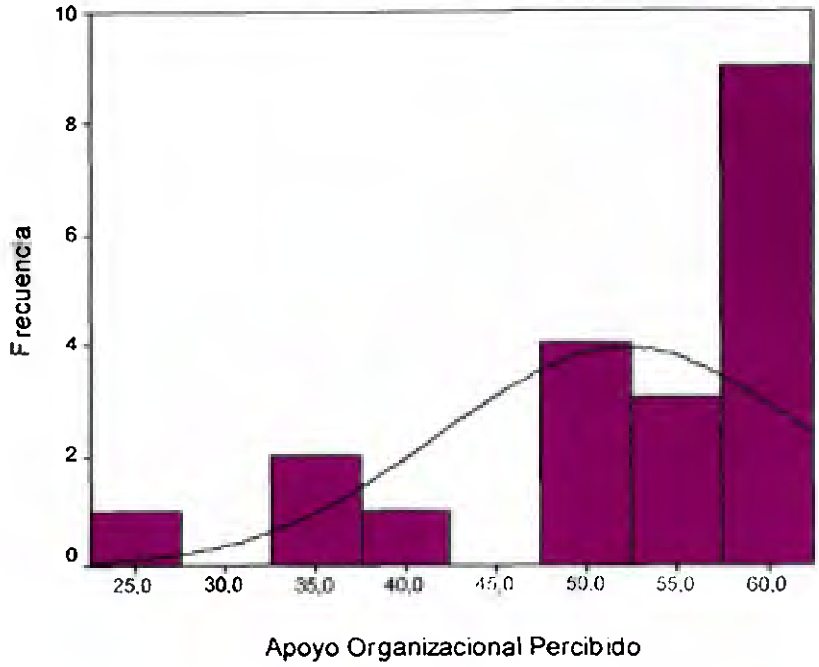


Figura 10. Distribución de apoyo organizacional percibido para el programa 1.

Los datos del programa 2 constan de 28 sujetos (N=28).

Tabla 8. *Descriptivos de las Variables de Adaptación Laboral, Destrezas Sociales, Apoyo Organizacional Recibido y Apoyo Organizacional Percibido para el programa 2.*

Variable	Mínimo	Máximo	Media	Desviación típica	Asimetría	Cúrtosis
Adaptación laboral	114,00	154,00	137,5000	13,6910	-,509	-1,203
Destrezas Sociales	74,00	126,00	107,9643	19,8727	-,829	-1,134
Apoyo Recibido	62,00	68,00	65,8929	1,8726	-1,364	1,121
Apoyo Percibido	44,00	60,00	53,8571	4,5843	-,837	,080

En cuanto a la *Adaptación Laboral* se obtuvo una media de *137,5000*, con un rango de puntajes que va desde *114,00* a 154,00, siendo la desviación estándar de *13,6910*, con un coeficiente de variación de 9,96%, reflejando completa homogeneidad; por su parte la Cúrtosis es de *-1,203*, lo que muestra una distribución predominantemente platicúrtica. La figura 12 revela una tendencia asimetría de *-,509*, por lo que es ligeramente coleada hacia la izquierda, observándose que en el rango de valores y en la forma de la distribución que los puntajes se ubican hacia el polo superior, lo que muestra a los sujetos con un buen nivel de adaptación.

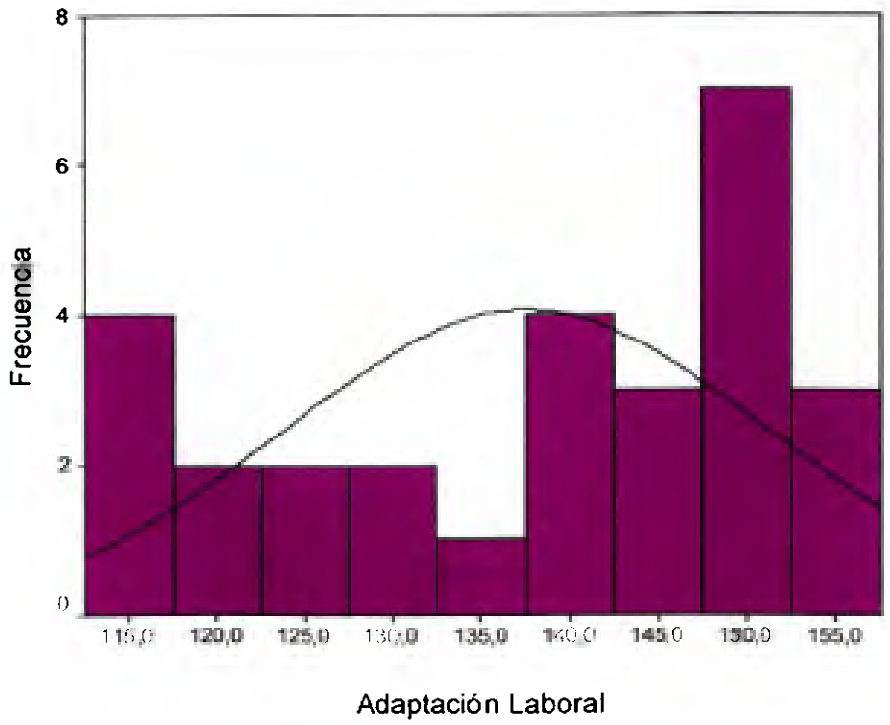


Figura 11. Distribución de puntajes de adaptación laboral para el programa 2.

Con referencia a las *Destrezas Sociales* para el programa 2, se obtuvo una media de *107,9643*, en un rango de puntajes

que va desde 74,00 a 126,00, y desviación estándar es de 19,8727, con un coeficiente de variación de 18,41%, reflejando una distribución moderadamente homogénea. Adicionalmente, la cúrtosis es de -1,134, lo que muestra una distribución bastante platicúrtica. La figura 13 revela una tendencia asimétrica coleada hacia la izquierda de -,829, en donde los supervisores tienen a una tendencia a presentar una alta opinión sobre las destrezas de los sujetos discapacitados

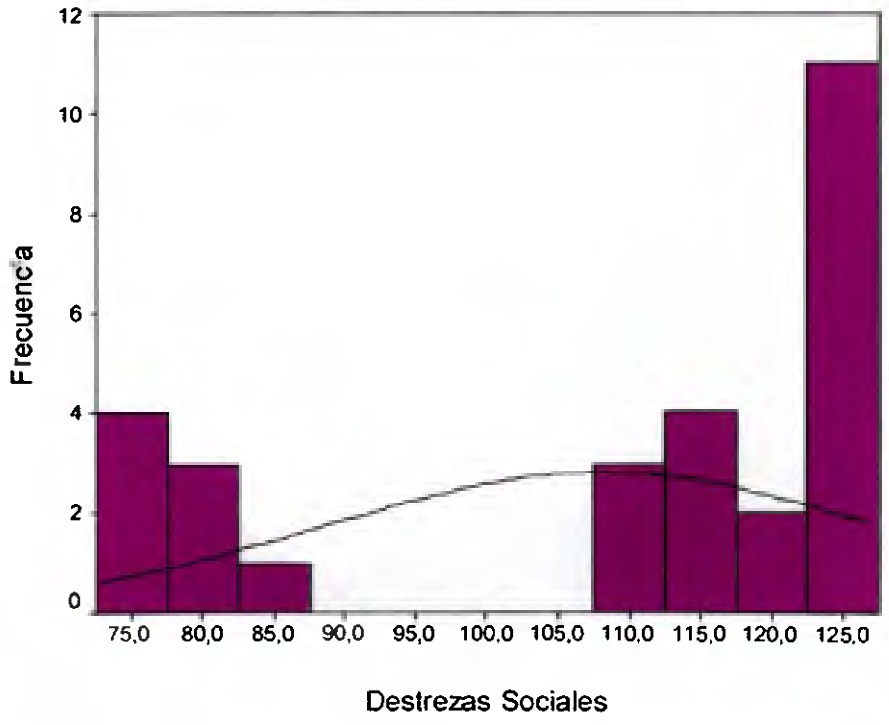


Figura 12. Distribución de puntajes en destrezas sociales para el programa 2.

En lo que respecta al *Apoyo Organizacional Recibido* en el programa 2, los resultados revelan que la muestra presenta una media de *65,8929*, en un rango de 62,00 como puntaje mínimo hasta 68,00 como puntaje máximo, presentando una

desviación de *1,8726* y un coeficiente de variación de 2,84%, reflejando una absoluta homogeneidad, siendo la cúrtosis arrojada por el análisis de *1,121* y la asimetría de *-1,364*. De esta manera, al observar la figura 14, la distribución exhibe una forma leptocúrtica, con una distribución coleada hacia la izquierda, lo cual revela que los supervisores, en general, tienden a manifestar que prestan un elevado nivel de apoyo organizacional a los sujetos con discapacidad.

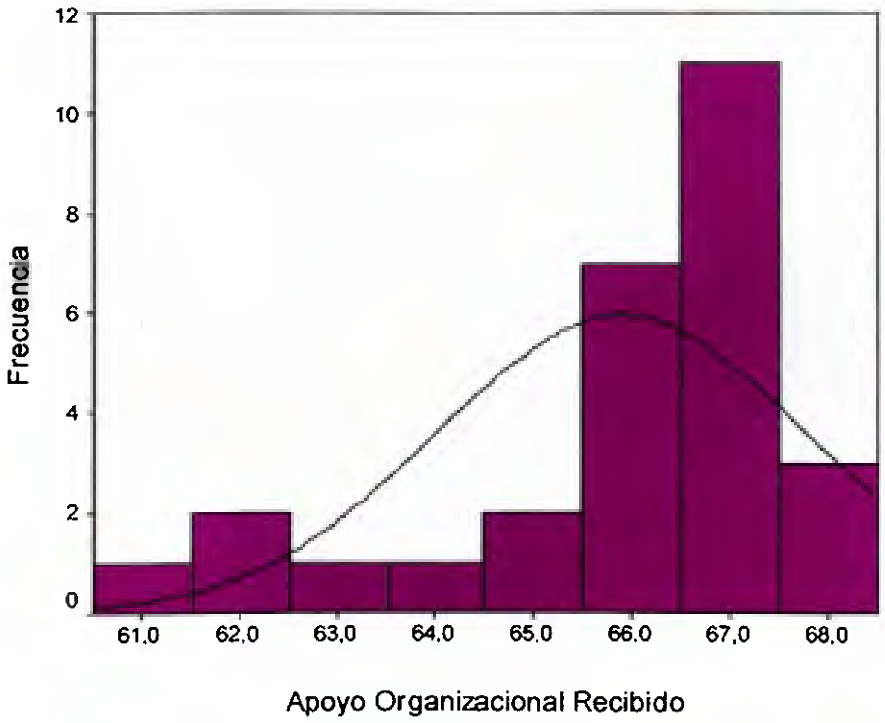


Figura 13. Distribución de puntajes en apoyo organizacional recibido para el programa 2.

En lo referente al *Apoyo Organizacional Percibido* los resultados expresan que la muestra presenta una puntuación media de 53,8571, con 44,00 como puntaje mínimo hasta 60,00 como puntaje máximo, presentando una desviación de 4,5843 y

un coeficiente de variación de 8,51%, siendo una distribución mesocúrtica con un coeficiente de *,080* y la asimetría coleada hacia la izquierda de *-,837*. Esto revela que los sujetos tienden a percibir bastante apoyo por parte de la institución donde están insertados laboralmente.

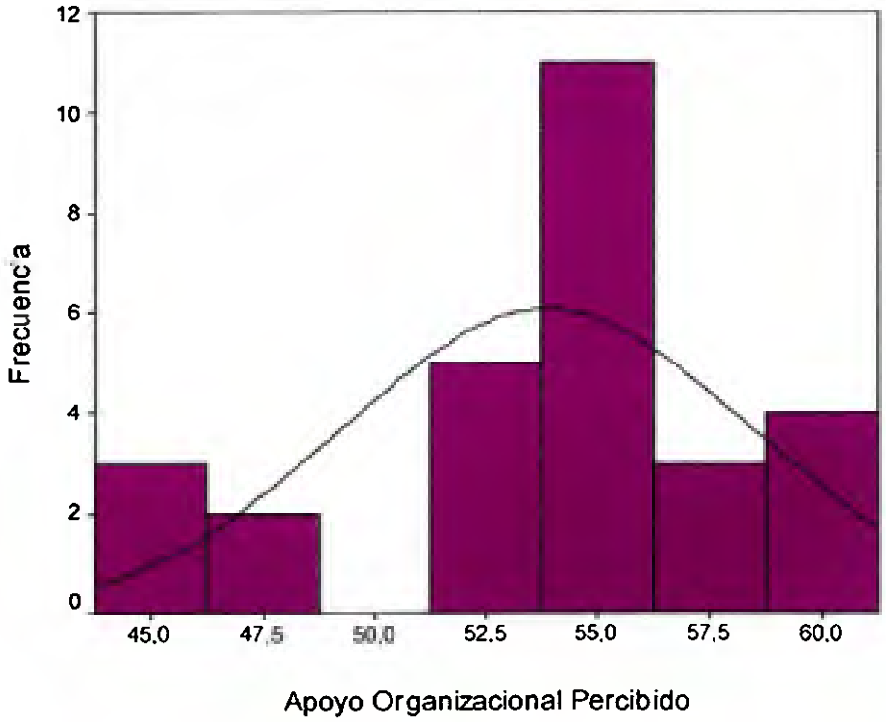


Figura 14. Distribución de puntajes en apoyo organizacional percibido para el programa 2.

Por último, si comparamos todas las variables en base a cada programa, podemos ver que cada una de ellas se comporta de forma distinta según sea el programa en el que este insertada la persona con discapacidad. Como vemos en la figura 16, la distribución para la variable de *Adaptación Laboral* presenta un rango más reducido de puntuaciones para

el caso del programa uno y una mediana mas elevada que en el caso del programa dos.

Por su parte, en lo que respecta a la variable de *Destrezas Sociales* tenemos que en el caso del programa uno los datos se agrupan en un rango más bajo que en el caso del segundo programa donde vemos una distribución más amplia de los puntajes y una mediana mayor que para el programa uno.

En el caso del *Apoyo Organizacional Recibido* advertimos una distribución más amplia de los datos en el caso del programa 1 con una mediana mayor que en el caso del programa dos donde vemos también los datos muy aglomerados, y con un rango de puntuaciones muy cercanas entre ellos.

Finalmente para el *Apoyo Organizacional Percibido* se observa que los puntajes se distribuyen más en el caso del programa uno y conservan una mediana muy similar a la del programa dos solo que en este último caso vemos como los datos se aglomeran en unas pocas puntuaciones.

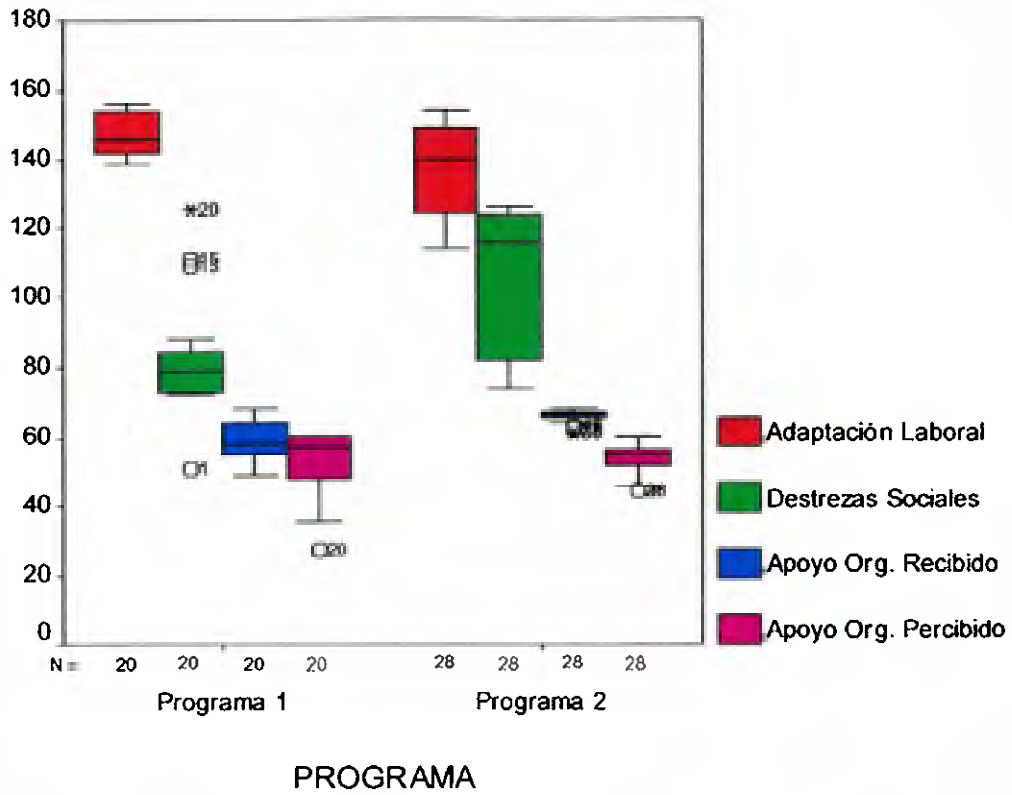


Figura 15. Gráfico de Caja y Bigote comparando cada variable según el programa de inserción.

Debido a las diferencias encontradas en este análisis exploratorio de los datos, y con la finalidad de conocer las diferencias existentes en las variables si proviene del programa 1 o del programa 2, es necesario llevar a cabo una t de student para saber si existen diferencias significativas entre los dos grupos.

Análisis de comparación de medias o t de student

Se llevo a cabo un análisis de comparación de medias para poder conocer si los dos programas se comportan de igual

manera en todas las variables del estudio, coeficientes observables en la tabla 8.

Tabla 9. *Prueba de t de student comparando al programa 1 y al programa 2 en las variables adaptación laboral, destrezas sociales, apoyo organizacional recibido y apoyo organizacional percibido.*

		Prueba de Levene para la igualdad de S^2		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig	t	gl	Sig. bilateral	Dif. de medias	Error típ de la dif.	Intervalo de confianza para la media	
									Inferior	Superior
DAP	Se han asumido S^2 iguales	4,113	000	,053	6	004	0,1000	.3078	.4418	6,7582
	No se han asumido S^2 iguales			,399	1,031	002	0,1000	,0712	,0996	6,1004
EST	Se han asumido S^2 iguales	,799	057	4,767	6	000	25,8143	,4156	36,7152	14,9133
	No se han asumido S^2 iguales			4,926	5,000	000	25,8143	,2406	36,3694	15,2592
. REC	Se han asumido S^2 iguales	0,183	000	5,544	6	000	6,3929	,1532	8,7141	4,0716
	No se han asumido S^2 iguales			4,827	1,943	000	6,3929	,3245	9,1400	3,6457
. PER	Se han asumido S^2 iguales	4,256	000	,785	6	436	1,7071	,1747	6,0845	,6702
	No se han asumido S^2 iguales			,701	4,536	490	1,7071	,4364	6,7299	,3156

En cuanto a la *Adaptación Laboral* no se asume homogeneidad de varianza entre los grupos (sig=,000), por lo que se obtiene una t para grupos independientes de 3,399 que es significativa (0,050>0,002) indicando de esta manera que existen diferencias significativas entre los programas siendo la media para el programa 1 mayor que la del programa dos. Es decir, los trabajadores insertados en el programa 1 muestran un promedio de adaptación mayor a los trabajadores insertados por el programa 2.

En lo que se refiere a las *Destrezas Sociales* se asume igualdad de varianza entre los grupos (sig.=,057), obteniendo de esta manera una t para grupos independientes de -4,767, que es significativa (0,050>0,000) mostrando de esta forma que existen diferencias significativas entre los dos tipos de programa. En lo que se refiere a las destrezas sociales los trabajadores del programa 2 parecen obtener una mejor apreciación por parte de sus supervisores de presentar dichas destrezas en comparación con la apreciación de los supervisores de los trabajadores insertados por el programa 1.

En lo que respecta al *Apoyo Organizacional Recibido* obtenemos que no se adjudica igualdad de varianzas (sig.=0,000) por lo que se tiene una t para grupos independientes de -4,827, la cual es significativa (0,050>0,000) mostrando así diferencias significativas entre los grupos. Lo que indica que los trabajadores discapacitados del programa 2 parecen tener mayor apoyo organizacional recibido que los trabajadores insertados por medio del programa 1.

En cuanto al *Apoyo Organizacional Percibido* no se encuentra igualdad de varianzas entre los dos grupos (sig.=0,000) con una t para grupos independientes de -,701 la cual no es significativa (0,050<0,490) por lo que podemos decir que los trabajadores provenientes del programa 1 y del programa 2 perciben igual apoyo por parte de las instituciones donde están insertados laboralmente.

De acuerdo con la comparación de medias realizada se comprueba que existen diferencias significativas en tres de las cuatro variables empleadas en el presente estudio. Por esta razón, es necesario incluir la variable programa en el análisis de correlaciones y en el modelo de regresión, con el objetivo de controlarla, ya que parece ser una fuente de variación importante en la actual investigación.

Análisis de Correlaciones:

Con la finalidad de comprender las relaciones existentes entre las variables del modelo planteado, se realizó un análisis de correlación bivariada (Ver anexo J); la cual permite establecer el grado en que los puntajes de una variable mantienen una relación lineal sistemática con los puntajes en la otra y, partir de esta relación, posteriormente se puede establecer una línea de regresión que permita predecir el comportamiento de la adaptacion laboral a partir de las destrezas sociales, el apoyo organizacional recibido y el apoyo organizacional percibido (Magnusson, 1990).

En cuanto a la relación entre *adaptación laboral* y *destrezas sociales* se encontró una correlación moderada y

negativa (-0,410) entre las variables indicando que puntuaciones altas en adaptación se relacionan con puntuaciones bajas en destrezas, o que puntuaciones altas en destrezas se relacionan con puntajes bajos en adaptación.

Además de esto, obtenemos que en lo que respecta a las *destrezas sociales* se obtuvo una correlación positiva y moderada con el *apoyo organizacional recibido* de 0,460, lo cual revela que puntajes más elevados apoyo organizacional recibido se relacionan con puntajes altos en las destrezas sociales y viceversa.

De igual forma, el *programa de inserción* correlaciona significativamente con adaptación laboral (-0,411); destrezas sociales (0,575); y *apoyo organizacional recibido* (0,633) mostrando una relación significativa con cada una de estas variables.

En el caso de *adaptacion laboral* se encontró una correlación moderada y negativa, indicando de esta manera que los sujetos insertados por el programa 1 parecen obtener puntuaciones más altas que los sujetos insertados por el programa 2.

Por su parte la correlación entre el tipo de programa y las *destrezas sociales* resulta moderada y positiva, mostrando así que los sujetos del programa 2 parecen presentan puntuaciones altas en destrezas sociales en comparación con los sujetos del programa 1.

El *apoyo organizacional recibido* muestra una correlación moderada alta y positivamente con el tipo de programa

indicando de esta manera, que los sujetos del programa 2 puntúan más alto en el apoyo organizacional recibido por parte de las instituciones que los sujetos pertenecientes al tipo de programa 1.

Además de esto para conocer a mayor profundidad la relación entre las variables se llevo a cabo un análisis de correlaciones parciales con el objetivo de conocer el efecto puro de cada variable independiente sobre la dependiente, al controlar el efecto de las demás variables independientes.

De esta forma tenemos que la correlación entre *adaptación laboral* y *destrezas sociales* controlando el efecto de las variables apoyo organizacional recibido, apoyo organizacional percibido y programa es de -0,2883 (sig=0,055) la cual es baja, negativa y no significativa indicando de esta manera que las demás variables explican la relación entre destrezas sociales y adaptación laboral.

Por su parte, la relación entre *adaptación laboral* y *apoyo organizacional recibido* era baja, negativa y no significativa (-0,0844;sig=0,568), lo que cambia al controlar las variables para ser moderada, positiva y significativa (0,3002;sig=0,045), lo que indica que las demás variables están suprimiendo el efecto entre apoyo recibido y adaptación.

En cuanto a la relación entre *adaptación laboral* y *apoyo organizacional percibido* encontramos, que sin controlar las variables, es casi nula y negativa (-0,0016; sig=0,991), y se mantiene así al controlar las demás variables independientes (-0,0590; sig=0,700). Por lo que, la

relación entre adaptación laboral y apoyo organizacional percibido es inexistente.

En lo que se refiere a la relación entre *adaptación laboral* y el *tipo de programa* tenemos que la correlación sin controlar las variables era moderada, negativa y significativa, manteniéndose de igual forma al controlar las demás variables independientes, mostrando de esta manera que no hay un efecto relevante de las demás variables sobre la relación entre adaptación laboral y el tipo de programa de inserción laboral.

Análisis del modelo de regresión

El modelo de regresión planteado para el presente estudio se vio modificado debido a la inclusion de una nueva variable, la cual correlaciona de manera alta y significativa con el resto de las variables del estudio, y la eliminación de dos sujetos de la muestra final. Una limitacion importante de la presente investigacion es la cantidad de sujetos con los que se cuenta para la misma, debido a que con 48 sujetos es muy dificil llevar a cabo este tipo de análisis, ya que los resultados tienden a ser inestables.

Esto conlleva a que los resultados obtenidos en esta investigación sean interpretados con cautela. Antes de poder explicar el modelo de regresión, es de suma importancia verificar el cumplimiento de los supuestos:

A través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov (1,126; sig= 0,158), se puede comprobar la normalidad de la variable

dependiente, cumpliéndose la hipótesis nula, lo que indica que hay normalidad en la variable dependiente.

Tabla 10. *Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

Z de Kolmogorov-Smirnov	1,126
Sig. asintót. (bilateral)	0,158

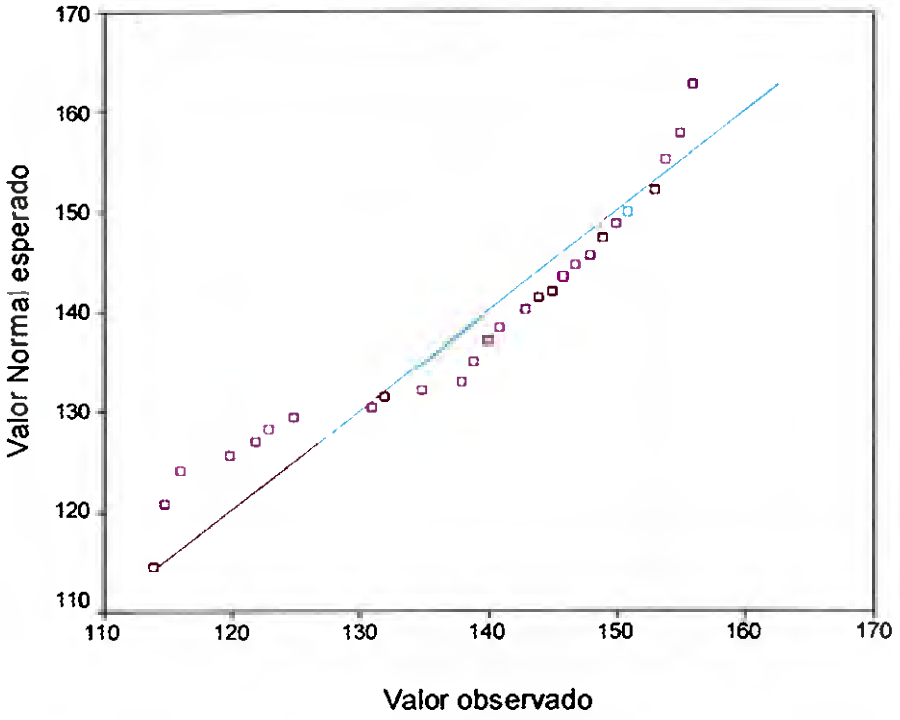


Figura 16. Gráfico de la normalidad de la variable dependiente

En lo referente al supuesto de independencia de los errores, puede observarse que el puntaje en la prueba de Durbin-Watson es 2,522 (ver tabla 13), el cual es cercano a 2, por lo cual puede decirse que no hay correlación entre los errores, cumpliéndose de esta manera el supuesto. De igual forma se cumple el supuesto de que la media de los errores debe ser igual a cero (ver tabla 10).

Tabla 11. *Estadísticos de residuos.*

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación típ.	N
Valor pronosticado	131,9047	154,8588	141,7083	6,5399	48
Residual	-21,9188	18,9803	2,368E-15	10,3674	48
Valor pronosticado tip	-1,499	2,011	,000	1,000	48
Residuo tip	-2,022	1,751	,000		48

En cuanto a la homogeneidad de la varianza de error (homocedasticidad) y la normalidad de la distribución de los errores, en la imagen 18 se aprecia que los datos se ajustan bastante a la línea de normalidad; mientras que puede apreciarse que la mayoría de los puntajes de error se encuentran en un rango de ± 2, ver figura 19, lo cual indica que se cumplen estos supuestos.

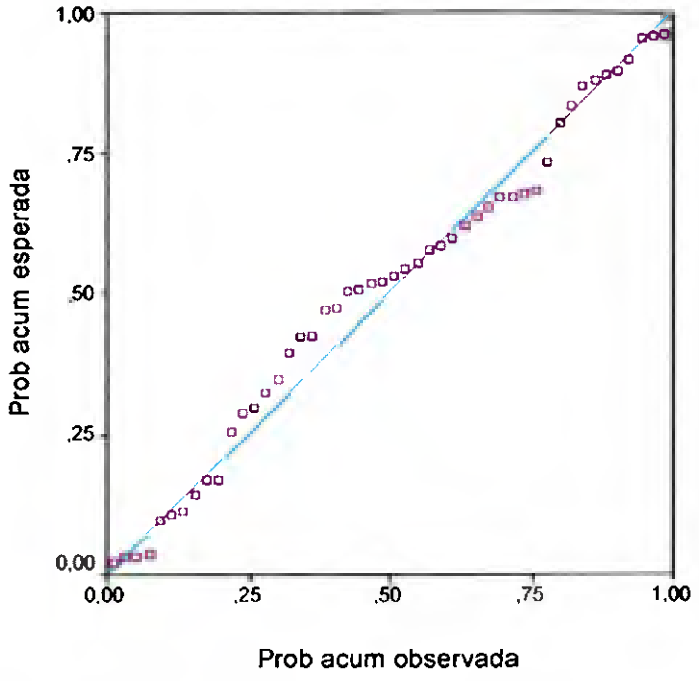


Figura 17. Gráfico de normalidad de los errores

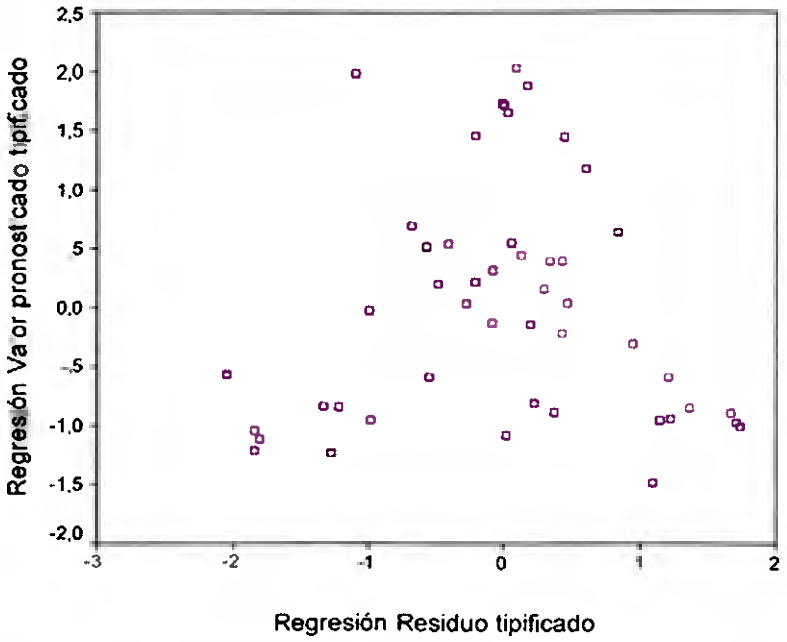


Figura 18. Gráfico de dispersión de los errores

En cuanto a los estadísticos de tolerancia y FIV (ver tabla 11), se puede observar que en cuanto a la tolerancia, existen dos puntuaciones inferiores a 0,60, así mismo los puntajes FIV de estas variables (apoyo organizacional recibido y programa) ubicándose en puntuaciones cercanas a 2, cuando deberían aproximarse a 1. Estos dos aspectos podrían indicar multicolinealidad de los errores, sin embargo, la matriz de correlaciones (ver anexo J) arroja resultados donde las correlaciones entre las variables independientes son todas inferiores a 0,70, por lo que se cumple el supuesto de multicolinealidad.

Tabla 12. *Estadísticos de colinealidad*

	Tolerancia	FIV
Destrezas Sociales	,628	1,593
Apoyo Organizacional Recibido	,555	1,801
Apoyo Organizacional Percibido	,910	1,099
Programa	,496	2,016

En cuanto al ajuste del modelo de regresión, se puede decir, en primer lugar que se cumplen todos los supuestos y además la F (F=4,278; sig= 0,005) resulta significativa, por lo cual hay una bondad de ajuste al modelo de regresión planteado para la presente investigación. Todo lo antes mencionado indica que el modelo de regresión planteado es significativo.

Tabla 13. *Análisis de Varianza*

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	2010,229	4	502,557	4,278	0,005
Residual	5051,688	43	117,481		
Total	7061,917	47			

El grado de asociación de las variables es de R^2_{aj}=0,218, lo que explica el 22% de la varianza de la variable dependiente, adaptación laboral, a partir de la mejor combinación lineal de las variables predictoras.

Tabla 14. *Resumen del Modelo con la variable Dependiente adaptación laboral.*

Modelo	R	R cuadrada	R cuadrada Ajustada	Error estándar de estimación	Durbin-Watson
1	0,534	0,285	0,218	10,8389	2,522

Con respecto a los pesos beta de las variables relacionadas con la adaptación laboral, se obtuvo que para las variables *apoyo organizacional recibido* p=-0,084 y β= -0,357 (sig=,045) y tipo de programa se obtuvo una p=-0,411y β= -0,446(sig=,019), las cuales alcanzaron niveles de significancia menores a 0,050, por lo que son variables relevantes y significativas para el modelo planteado. Sin embargo, para las variables destrezas sociales (p=-0,410; β= -0,321; sig=0,055), y apoyo organizacional percibido (p=-,002; β= -0,052; sig=0,700) tenemos que los la significancia

alcanzada es mayor a 0,050, indicando así que no son significativas para el presente estudio.

Tabla 15. *Coeficientes del Modelo de Regresión*

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig	Correlaciones		
		B	Error típ.	Beta			Orden cero	Parcial	Semiparcial
1	(Constante)	125,792	23,375		5,381	,000			
	DEST	-0,176	0,089	-0,321	-1,974	0,055	-0,410	-0,288	-0,255
	A. REC	-0,870	0,422	0,357	2,064	0,045	-0,084	0,300	0,266
	A. PER	-8,68E-02	0,224	-0,052	-0,387	0,700	-0,002	-0,059	-0,050
	PROGRAMA	-10,968	4,506	-0,446	-2,434	,019	-0,411	-0,384	-0,314

Sobre la base de lo antes mencionado podemos decir que se cumple una de las hipótesis planteadas en el presente estudio, entre adaptación laboral y apoyo organizacional recibido. Esta relación es positiva y moderada indicando que a mayor apoyo organizacional recibido mayor adaptación laboral de las personas con discapacidad.

En lo que respecta a la variable tipo de programa de inserción laboral, vemos que está altamente relacionada no solo con la variable dependiente, sino con las variables independientes indicando un efecto significativo en la relación de las mismas. A pesar de esto, al ser una variable agregada no se tiene ninguna información teórica de su relación con las demás variables, por lo que solo podemos denotar la relación obtenida a nivel estadístico.

La relación estadística obtenida en el presente estudio para adaptación laboral y tipo de programa es negativa y moderada, mostrando de esta manera que los sujetos insertados laboralmente por medio del programa 1 están mejor adaptados, que aquellos sujetos insertados laboralmente por medio del programa 2.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El objetivo de la presente investigación fue determinar cómo influyen las destrezas sociales, el apoyo organizacional recibido y percibido, sobre la adaptación laboral de las personas con retardo mental. Con este fin, se propuso un análisis de regresión múltiple el cual contempla las relaciones hipotetizadas entre cada una de las variables independientes con la adaptación, de tal manera que permita obtener una comprensión tanto teórica como empírica del fenómeno.

La discusión de los hallazgos del presente estudio consiste entonces en el reporte y la interpretación de las relaciones obtenidas así como de la ausencia de las mismas.

En primer lugar, en lo que respecta al comportamiento de la variable adaptación laboral se observo que la mayoría de los sujetos obtuvieron altos puntajes en la escala, con lo cual se puede asumir que los supervisores tienden a indicar que los sujetos con discapacidad se encuentran bastante adaptados a los ambientes laborales. Esto es esperado para los sujetos con retardo mental principalmente por que el instrumento esta construido especialmente para ellos evaluando aspectos de la adaptación particular de las personas que presenten alguna deficiencia de tipo cognitivo. Además de esto la conducta de adaptación es evaluada por los

supervisores de los sujetos, por lo que podemos decir que ellos consideran que los sujetos se encuentran bastante adaptados a dichos ambientes.

Sin embargo, y debido a su condición de discapacidad no debemos dejar a un lado la posibilidad de que existan ítems dentro de la escala que implique juicios de valor y por ende generen en los que lo responden actuar en función de la deseabilidad social. Por esta razón, tomando en cuenta además, la poca cantidad de sujetos con la que se llevo a cabo la investigación, los resultados han de ser interpretados con cautela. Igualmente se considera prudente reevaluar la forma en que están planteados los ítems de manera tal que se puedan disminuir aquellos elementos de deseabilidad social, así como evaluar el contenidos de los mismos para confirmar que el constructo de adaptación laboral este efectivamente reflejado en el instrumento.

Por otro lado, debido a la cantidad de sujetos con la que se llevo a cabo el presente estudio, obtenemos que la variable dependiente es muy sensible a los sujetos que difieren de manera sustancial del grupo. Por lo que fue necesario obviarlos para poder tener una mejor comprensión de esta variable, ya que se afectaba de manera importante si se mantenían dentro del estudio los dos datos extremos.

Además de todo lo antes mencionado, el estudio de la adaptación laboral se llevo a cabo en dos tipos de ambientes laborales diferentes entre si. Esto implica que quizá lo que

un grupo cree que es adaptación el otro no lo considere igual, lo que conlleva a la existencia de posibles diferencias en lo que el constructo significa para cada tipo de programa.

Una vez puntualizado el tema de la variable dependiente, se puede pasar a considerar el modelo propuesto, en el cual se encontró que la variable a explicar, adaptación laboral, esta influenciada significativamente por el efecto conjunto de las variables propuestas, incluyendo el tipo de programa laboral del que provienen los sujetos con discapacidad, la proporción de esta relación es baja.

De las variables contempladas se obtuvo que dos de ellas, apoyo organizacional recibido y tipo de programa se encuentran significativamente relacionadas con adaptación laboral.

De acuerdo con esto, si las personas con retardo mental reciben apoyo por parte de las organizaciones en las que se encuentran insertados laboralmente tenderán a adaptarse mejor a sus trabajos. Esto es congruente con lo encontrado por Duro-Martin (2005) quien reporta que disminuciones en el apoyo organizacional afecta y reduce el nivel de adaptación laboral de las personas; así mismo, Bravo-Sanz (2001) plantea que elementos de socialización laboral, entre los cuales está el apoyo organizacional, modifican el ajuste laboral, de tal forma que un adecuado proceso de socialización más elevado será su ajuste al trabajo.

Adicionalmente, se destaca que hay mayores puntuaciones para los trabajadores del programa 2, es decir los empleados en el taller laboral, que los trabajadores insertados por empleo con apoyo. Esto puede deberse en parte a que hay una intima relación dentro de los centros especiales de empleo entre la prestación del apoyo y los supervisores directos, ya que las mismas personas que brindan el apoyo son las que fungen como facilitadores/jefes, mientras que en el programa de empleo con apoyo los facilitadores laborales (o especialistas en inserción) son externos al supervisor directo de los empleados con discapacidad, siendo así independiente el apoyo que brinda el programa y el apoyo que proporciona la empresa, esto no ocurre dentro del empleo protegido.

Esta relación entre el tipo de programa y el apoyo fue observada, de forma similar a lo obtenido en la presente investigación, por Rubio-Arribas (2003), el cual describe los Centros Especiales de Empleo como ambientes protectores, acogedores, poco riesgosos, llegando a tener un nivel excesivo de protección, que puede atentar contra la autonomía de la persona, y queda enmascarado como un excelente nivel de apoyo. En contraste, Flores De Blanco y Gonçalves (2002) concluyeron que dentro del programa de empleo con apoyo la interacción con los compañeros de trabajo fuera de las horas laborales era poca, indicando que se da un menor nivel de apoyo.

En lo que respecta a la variable tipo de programa obtenemos que las personas provenientes del programa 1, empleo con apoyo, suelen están mejor adaptados que aquellos que se encuentran en ambientes laborales protegidos como los talleres laborales. Esta última variable parece ser la que explica la mayor parte del efecto de las demas variables, a su vez, suprime y explica el efecto de otras variables dentro del estudio.

Estos resultados son congruentes con el planteamiento de Rubio-Arribas (2003), el cual indica que idealmente los Centros Especiales de Empleo deberían ser un espacio transitorio donde las personas adquieran las habilidades y competencias necesarias para desenvolverse adecuadamente en un ambiente laboral ordinario. Y, como indica Simmons (2008) en un ambiente laboral ordinario, aún cuando los trabajadores estén funcionando bajo un programa mixto como el de empleo con apoyo, se requiere que los trabajadores posean mayores habilidades y mayor nivel de preparación además, según Legarreta (2007), los trabajadores que están más afectados a nivel de funcionamiento suelen están insertados en centros especiales de empleo, al no ser buenos candidatos para un programa de empleo con apoyo.

Así mismo, Bellver (2004) y Serra-Buades (2004) reporta que, durante el proceso de inserción, en el programa de empleo con apoyo se seleccionan los cargos a ocupar según las competencias de las personas y sus ajustes a los requerimientos de dicho cargo, junto con el apoyo que reciben para lograr un mejor ajuste al mismo. Esto hace que, de base,

las personas con retardo mental que están insertadas por programas de empleo con apoyo tengan un mejor nivel de funcionamiento, conjuntamente con esto Rubio-Arribas (2003) expresa que en muchos casos hay un pobre nivel de adaptación laboral en los talleres laborales, en parte por no haber una adecuada adaptación del cargo a la persona que lo ocupa.y sus habilidades se fortalecen a medida que se va retirando el apoyo que reciben, por lo que lógicamente estos trabajadores tenderán a puntuar mejor ante una evaluación de su nivel de adaptación.

Estos resultados también son congruentes con lo encontrados por Flores De Blanco y Gonçalves (2002), que en un grupo de trabajadores venezolanos insertados por empleo con apoyo, se detecto que esta forma de inserción elevada cantidad de conductas adaptativas. También, Jordán de Urríes y Verdugo (2003), que trabajaron con 232 personas con retardo mental leve a moderado, concluyeron que mientras más típico y semejante a un empleo ordinario era el trabajo, lo cual se observa dentro del empleo con apoyo y no en centros especiales de empleo, mayor ajuste al empleo tenían los individuos.

En este sentido, la variable programa parece estar generando la mayor influencia sobre la adaptación laboral, debido a que también parece estar muy relacionada con el resto de las variables independientes. Sin embargo, al controlar esta variable obtenemos que el efecto del apoyo organizacional recibido está suprimido por el efecto de la misma lo que sugiere que sería importante controlarla en futuras investigaciones ya que su influencia en todas las

variables incluidas es bastante notoria.

En relación con lo antes mencionado, el tipo de programa, el apoyo organizacional recibido y el apoyo organizacional percibido afectan de manera significativa la relación entre las destrezas sociales y la adaptación laboral explicando el efecto de la misma sobre la variable dependiente. Cuando se controla el tipo de programa tenemos que el efecto de las destrezas sociales sobre la adaptación laboral disminuye, mostrando una influencia no significativa sobre la misma, sin embargo sigue manteniendo el sentido inicial, aunque no significativo, de una relación inversa entre las destrezas sociales y la adaptación laboral.

Los resultados obtenidos son incongruentes con lo que diversos autores (Cheung, Tsang y Tsui, 2006; Stephens, Collins y Dodder, 2005; Tsang y Pearson, 1996;) plantean, señalando una relación positiva entre destrezas y adaptación, argumentando que cuando se presentan déficits en las destrezas sociales suelen haber pobres competencias profesionales, destacando la importancia de un adecuado entrenamiento en estas habilidades para obtener un buen nivel de adaptación laboral, la cual se facilita.

Esta incongruencia teórica podría deberse al uso de los tipos de programa, en los cuales, los individuos tienen diferentes niveles de destrezas sociales lo que puede estar afectando los resultados. En el análisis de diferencia de medias se evidenció mejores destrezas sociales en los individuos del programa 2, el cual es un Centro Especial de

Empleo, esto también es incongruente con lo planteado por Rubio-Arribas (2003) quien considera que los trabajadores que están en programas de empleo protegido suelen tener menores destrezas, y que por esto este tipo de programa es planteado idealmente como un paso previo a un empleo más normalizado, en el cual la persona tiene la posibilidad de aprender las competencias necesarias.

Así mismo, existe la posibilidad de que el instrumento no esté midiendo adecuadamente las destrezas que son necesarias para el trabajo, lo que podría explicar la ausencia de relación, sin embargo esta posibilidad no pudo ser comprobada debido a la imposibilidad de realizar un análisis factorial para evaluar la validez de la medición de la variable. Esta posibilidad tiene sentido, ya que Tsang y Pearson (1996) destacan la necesidad de entrenar destrezas sociales específicas relacionadas con la situación laboral como parte importante de las destrezas nucleares para el éxito laboral. En cuanto al instrumento debe destacarse que fue llenado por el supervisor, dando su impresión sobre el nivel de adaptación de los jóvenes con retardo mental, y que no se realizo una medición más objetiva e independiente, por lo el juicio de estas personas podría estar alterando considerablemente el verdadero funcionamiento de la variable.

En relación con el apoyo organizacional percibido obtenemos que no tiene ningún efecto sobre la variable dependiente y que no presenta ninguna relación con el resto de las variables. Esto sugiere que lo que los sujetos con discapacidad perciban sobre el apoyo que reciben o no de las

organizaciones no influye sobre el estar o no adaptados a los ambientes laborales. Estos resultados son incongruentes con lo encontrado en investigaciones previas (Bravo-Sanz, 2001; Duro-Martin, 2005).

Adicionalmente, no hay diferencias significativas entre los grupos según el tipo de programa, esto podría deberse a que los trabajadores con discapacidad no han participado en otro tipos de programa ni en una elevada variedad de empleos, por lo que no tienen muchos criterios de comparación de que tan bueno es el apoyo que reciben, así mismo durante las entrevistas todos se mostraron muy orgullosos y agradecidos por estar trabajando, y estos sentimientos podría sesgar su visión de la situación.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que la adaptación laboral, las destrezas sociales y el apoyo organizacional es medido por un instrumento que responde el supervisor de los sujetos con retardo mental y que el apoyo organizacional percibido es medido a partir de un instrumento que responde el sujeto con discapacidad, por lo que la poca relación entre esta variable con las demas del estudio podría estar explicado por las diferencias entre los observadores que responden los instrumentos.

Es importante considerar que a pesar de no haber planteado hipótesis referentes al tipo de programa, si podemos decir que como esta teóricamente planteado el constructo de adaptación laboral es esperado que el empleo

como apoyo apunte como mas adaptado ya que los sujetos se encuentran insertados en medios laborales ordinarias y similares a las que realizan trabajadores sin discapacidad, relacionándose con estos, mientras que en el caso del empleo protegido estas personas se encuentran dentro de un ambiente seguro realizando actividades en compañía de personas discapacitadas iguales a ellos por lo que la adaptación al mundo laboral como tal no es igual que la de los sujetos pertenecientes al otro tipo de programa.

VIII. CONCLUSIONES

Los resultados de la presente investigación permitieron confirmar, parcialmente, el modelo propuesto con el fin de determinar la influencia de las destrezas sociales, el apoyo organizacional percibido y el apoyo organizacional recibido, sobre la adaptación laboral de las personas con retardo mental.

La investigación reveló que, para la muestra utilizada, el apoyo organizacional recibido mostro mayor influencia sobre la adaptación laboral, de tal manera que a mayores niveles de apoyo recibido las personas con retardo mental tienden a estar más adaptados a los ambientes laborales. Adicionalmente es importante destacar la aparente relación inversa entre destrezas sociales y adaptación laboral, la cual es explicada por la presencia de las otras variables estudiadas.

Una modificación que fue necesaria realizar durante esta investigación fue la inclusión del tipo de programa de inserción como una variable independiente, haciéndose evidente que dependiendo de la modalidad de inserción, existen diferencias en la adaptación laboral, las destrezas sociales y el apoyo organizacional recibido. Mostrando una mayor influencia sobre la adaptación laboral.

En cuanto a las diferencias específicas entre los tipos de programa debe destacarse que para el programa 1, el cual es la modalidad de empleo con apoyo, los sujetos muestran mayor nivel de adaptación laboral y menor nivel de destrezas sociales y de apoyo organizacional recibido; en cambio, para el programa 2, el

cual es la modalidad de empleo protegido en un Centro Especial de Empleo, sus trabajadores exhiben menores niveles de adaptación laboral y mayores niveles de destrezas sociales y de apoyo organizacional recibo.

Una conclusión importante y desafortunadamente obvia, es que las organizaciones de las cuales, se supone, tienen como misión facilitar a las personas con discapacidades mentales la posibilidad de trabajar y con ello tener una vida con propósitos claros y positivos para ellos mismos, sus familias y la sociedad, no están preparadas para abrirse a la investigación sistemática y externa a la organización misma y esto dificulta que puedan obtener una información objetiva sobre aspectos esenciales que les permita identificar oportunidades de mejora del funcionamiento de la organización y la subsecuente satisfacción de los trabajadores.

Por último también la investigación facilita llegar a la conclusión de que, a pesar de contar hoy en día en Venezuela con instrumentos legales que garantizan la incorporación del tipo de población estudiada en el ámbito laboral, resulta lógico pensar que el estado venezolana se verá obligado a establecer campañas informativas y educativas que promuevan una real concientización de lo que significa el trabajo tanto para aquellas personas con discapacidades mentales que están llamados a ser los protagonistas de una nueva fuerza laboral, como para los empresarios, directivos, personal de supervisión y a la plantilla de recursos humanos en general de toda organización, quienes deberán facilitar la adaptación y funcionamiento efectivo de esa nueva fuerza laboral.

VII. LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES

Las principales *limitaciones* de la investigación estuvieron relacionadas esencialmente con el establecimiento y evaluación de la muestra, debido a que estaba compuesta por sujetos con retardo mental insertados en el ambiente laboral y el acceso a ellos fue a través de diferentes asociaciones, las cuales en un primer momento se mostraron muy accesibles, pero mas tarde resultó muy complicado obtener una cantidad de sujetos suficientes para llevar a cabo los análisis estadísticos.

Además de esto, la muestra final recolectada sólo alcanzó la cifra de 50 sujetos, de los cuales se eliminaron dos a partir de los análisis estadísticos realizados haciendo de esta manera que la regresión que se llevo a cabo sea inestable. Por ende los resultados no son concluyentes y deben ser tomados con cautela al momento de analizarlos e interpretarlos.

Otra de las limitaciones relacionadas con el tema anterior es que debido a la poca cantidad de sujetos a la que se pudo tener acceso a través de la organización principal se tuvo que buscar otra asociación que tuviera personas discapacitadas insertadas laboralmente. Sin embargo, esta no utilizaba el mismo programa que el anterior lo que hace que

haya diferencias importantes entre el grupo de personas pertenecientes a un programa o a otro de inserción laboral.

Igualmente y debido a la poca cantidad de sujetos con la que se contó para el análisis final no se pudo llevar a cabo un estudio de validez que nos permitiera conocer si los instrumentos median lo que queríamos medir lo que hace que la interpretación de los resultados se haga con cautela. Seria recomendable llevar a cabo un análisis factorial de los datos en futuras investigaciones con los instrumentos.

Otra limitación importante y relacionada con la muestra es que no se pudo realizar una evaluación del CI de los individuos, sino que trabajamos con el criterio de "buen funcionamiento" indicado por las organizaciones, lo cual debería incluir sólo sujetos con un retardo leve y moderado. Esto puede estar enmascarando o explicando parte de los resultados, por lo que para futuras investigaciones debería realizarse la medición y controlarlo adecuadamente.

En cuanto a la *recomendaciones* para futuras investigaciones, es importante en primer lugar intentar alcanzar una muestra más grande, de tal forma que pueda haber mayor estabilidad en los análisis de regresión y a la vez permita analizar factorialmente los instrumentos, lo cual facilitaría analizar la validez de los mismos.

Adicionalmente, al análisis de validez de los instrumentos, debe evaluarse la posibilidad de una forma más

objetiva de recolección de la información, de ser posible realizándola mediante observaciones de un tercero (investigador) y no solo basándose en los reportes de los supervisores, ya que estos pueden estar sesgados por deseabilidad social y por una discriminación positiva.

En cuanto a los programas de inserción se recomienda utilizar un solo programa, como forma de control, para evitar que los resultados obtenidos sean causados por el tipo modalidad, además los niveles de funcionamiento de los trabajadores pueden ser muy distintos entre sí y esto puede afectar los resultados.

Debería además realizarse una medición del CI de los individuos, de forma tal que se pueda determinar efectivamente que el nivel de retardo es leve o moderado, y preferiblemente trabajar con sujetos de solo uno de estos niveles, ya que al aumentar la gravedad del retardo disminuyen las competencias adaptativas de los individuos.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alomar, E. y Cabre, M. (2005). El trabajo de jóvenes con discapacidad intelectual en entornos normalizados. *Revista de Síndrome de Down*, 22, 118-124.

American Association of Mental Retardation. AAMR (1992, *Mental Retardation*. Washington D.C.: Autor.

American Psychiatric Association (2002). *Manual diagnostico y estadístico de los trastornos mentales texto revisado. DSM-IV-TR* (1ra ed.). Barcelona: Elsevier Masson.

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2006). Ley para personas con discapacidad. Recuperado en Junio 3, 2009, de http://www.asoquim.com/quimitips/LeyPersonasDiscapacidad.pdf

Bedell, J. y Lennox, S. (1993). The standardized assessment of cognitive and behavioral components of social skills. En J.R. Bedell (Ed.), Psychological assessment and treatment of persons with severe mental disorders (pp.57-74). London: Taylor & Francis Group.

Bellver, F. (2004, diciembre) El empleo con apoyo: Un sistema eficaz para aplicarse desde los centros ocupacionales.

Artículo presentado en el *II Foro de Empleo y Discapacidad SINPROMI*, Santa Cruz de Tenerife, España.

Black, R., y Langone., (1997). Social awareness and transition to employment for adolescents with mental retardation. *Remedial & Special Education, 18 (4)*, 214-223.

Blohm, A. y Ferrer, C. (1998). *Análisis psicométrico de la versión en español de la segunda edición de la escala de conducta adaptativa de Lambert, Nihira y Leland, versión escuela (ABS-S: 2)*. Trabajo de grado de licenciatura no publicado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

Bravo-Sanz, M. (2001) *Socialización policial: un estudio secuencial de interacción*. Trabajo de grado de licenciatura no publicado, Universidad de Málaga, Málaga, España.

Cheung, L., Tsang, H., y Tsui, C. (2006). A job-specific social skills training program for people with severe mental illnes: A case study for those who plan to be a security guard. *Journal of Rehabilitation, 72 (4)*, 14-23.

Chwen-Yng, S., Yueh-Hsien, L., Yuh-Yih, W. y Ching-Chiang C., (2008). The role of cognition and adaptative behavior in employment of people with mental retardition. *Research in developmental disabilities. 29 (1),* 83-95.

Dawis, R. y Lofquist, L. (1984). *A psychological theory of work adjustment.* Minneapolis: University of Minnesota Press.

DiLeo, D., McDonald, R., y Killan, S. (1996). Association for persons in supported employment ethical guidelines for professionals in supported employment. Recuperado en marzo 5, 2008 de http://www.apse.org/ethics.html

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

Duro-Martin, A. (2005) Calidad de Vida Laboral y Psicología Social de la Salud Laboral: hacia un modelo de componentes comunes para explicar el bienestar laboral psicológico y la salud mental laboral de origen psicosocial. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 56,* 15-

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S., y Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71*, 500-5007

Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I.L., y Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support contributions to perceived organizational support and employment retention. *Journal or applied psychology, 87 (3)*, 265-573.

Ellenberg, D y Rojas, J. (2007). *Influencia de la identificación con el trabajo, la percepción de apoyo organizacional, la antigüedad, el sexo, la edad y el nivel de instrucción sobre la ciudadanía organizacional.* Trabajo de Grado de Licenciatura no publicado, escuela de psicología, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas-Venezuela.

Escuela de Psicología (2002). *Contribuciones a la deontología de la investigación en psicología.* Caracas: Publicaciones UCAB.

Flores de Blanco, M. y Gonçalves, N. (2002). El apoyo y la solución de problemas. Programas de empleo con soporte "creando independencia" *aplicado en ASODECO. Venezuela.* En M. Verdugo, B. Jordán de Urríes (Eds.) *Hacia la integración plena mediante el empleo: Actas VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo El camino hacia la*

inserción social (Colección Actas 1/2002 pp. 271-282) Salamanca, España. Publicaciones del Inicio.

Gil, E. y Sistl, A. (2008). *HHSS necesarias para la inserción laboral en programas con discapacidad mental*. Recuperado en marzo 22, 2008 de http:// www.freeye.uncu.edu.ar/web/investigacion/area3.

Griffin, B. y Hesketh, B. (2003). Adaptable behaviours for successful work and career adjustment. *Australian Journal of Psychology, 55 (2)*, 65-73.

Jacobson, J. y Mulick, J. (1996) *Manual of diagnosis and professional practice in mental retardation*. Washington DC: American Psychiatric Association.

Jordán de Urríes, B. (2006). Concepto, características y elementos del empleo con apoyo. *Gladnet Collection*. Recuperado en Enero 15, 2008, de http:// digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/236

Jordán de Urríes, B., y Verdugo, M.A. (2003). Variables del apoyo. La persona y el empleo: Breve exposición de la investigación desarrollada. *Gladnet Collection*. Recuperado en Enero 15, 2008, de http:// digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/249

Kerlinger, F. N., y Lee, H. B. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales* (4ª ed.). México: McGraw-Hill.

Laloma García, M. (2007). *Empleo protegido en España: Análisis de la normativa legal y logros alcanzados.* Madrid: Ediciones Cinca.

Legarreta, R (2007). La contratación de las personas con discapacidad. En M. Martínez, B. Jordán de Urríes, C. Cerdá, J. Gonzálbez (Eds.) *El camino hacia la inserción social: VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo* (Colección Actas 4/2007, pp. 47-53) Valencia, España: Publicaciones del Inicio.

Mabertti, F. (2001). *El apoyo organizacional, la edad, la antigüedad y el nivel del cargo como predoctores del compromiso organizacional.* Trabajo de Grado de Licenciatura no publicado, escuela de psicología, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas-Venezuela

Navarrete, M., Pac, D. y Solans, J. (2000) Las asociaciones de personas con deficiencia física: Percepciones y estrategias para el diseño de trayectorias en el mercado de trabajo. *Acciones e Investigaciones Sociales, 10,* 113-152

Njardvik, U., Matson, J., y Cherry, K. (1999). A comparison of social skills in adults with autistic disorder, pervasive developmental disorder not otherwise specified, and mental retardation. *Journal of Autism and Developmental Disorders, 29 (4)*, 287-295.

Pagano, R. R. (1999). *Estadística para las ciencias del comportamiento* (5ta ed.). México: Internacional Thomson Editores.

Pueschel, S. (1996). Young people with down síndrome: Transition from childhood to adulthood. *Mental Retardation and Developmental Disabilities, 2*, 90-95.

Rhoades, L. y Eisenberger, R, (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology, 87*, 698-714.

Rogan, P., Banks, B., y Howard, M. (2000). Workplace supports in practice: As little as possible, as much as necessary. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities, 15(1)*, 2-11.

Rubio-Arribas, F (2003). La construcción social del empleo protegido: Los centros especiales de empleo. *Nomadas* 8(1). Recuperado en Junio 15, 2009, de http://www.ucm.es/info/nomadas/8/fjarribas.htm

Sattler, J (1996) *Evaluación infantil*. México: Manual Moderno.

Schloss, P., y Schloss, C. (1985). Contemporary issues in sociale skills research with mentally retardded persons. *The Journal of Special Education, 19 (3),* 271-282.

Serna-Revert, J.V (2007, marzo). El empleo con apoyo desde el empresariado. En M. Martínez, B. Jordán de Urríes, C. Cerdá, J. Gonzálbez (Eds.) *El camino hacia la inserción social: VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo* (Colección Actas 4/2007, pp. 55-56) Valencia, España: Publicaciones del Inicio.

Serra-Buades, F. (2004) El trebal amb suport: L' estensió dels suport. *Educació i Cultura, 17(1),* 121-135.

Schalock, R. y Verdugo, M. (2002). *The concept of quality of life in human services: A handbook for human service practitioners.* Washington, DC: American Association on Mental Retardation

Schalock, R. y Verdugo, M. (2007). El concepto de calidad de vida en los servicios y apoyos para personas con discapacidad intelectual. *Siglo Cero, 38(4),* 21-36.

Simons, J.A. (2008). Transición de la escuela a la vida adulta. *Revista Síndrome de Down, 25 (1)*, 165-178.

Sierra-Bravo, (1988) *Técnicas de investigación social: Teoría y ejercicios*. Madrid: Editorial Paraninfo.

Silva, A. (1992) Métodos cuantitativos en psicología. Mexico: Trillas.

Stephens, D., Collins, M. y Dodder, R. (2005). A longitudinal study of employment and skill acquisition among individuals with developmental disabilities *Research in Developmental Disabilities, 26(1)*, 469-486.

Tsang, H. y Pearson, V. (1996) A conceptual framework for work-related social skills in psychiatric rehabilitation. *Journal of Rehabilitation 62*, 61 67

Vera-Tejeiro, A. (1995). Integración laboral del retrasado mental. *Psicothema, 7 (1)*, 75-93.

Verdugo, M. A. (2009) El cambio educativo desde una perspectiva de calidad de vida. *Revista de Educación, 349 (1)*, 23-43

Wallace, C. y Tauber, R. (2004). Supplementing supported employment with workplace skills training. *Psychiatric Services*, 55, 513-515.

Wehman, P. y Bricout, J. (1999). Supported employment: Critical issues and new directions. En G. Revell, K. J. Inge, D. Mank, y P. Wehman (Eds.), *The impact of supported employment for people with significant disabilities: preliminary findings from the National Supported Employment Consortium* (pp. 1-24). Richmond, VA: VCU-RRTC on workplace supports.

Wicks-Nelson, R. e Israel, A. (1997) *Psicopatología del niño y del adolescente*. Madrid: Prentice Hall.

ANEXO A

RESULTADOS DE LA REVISIÓN DE JUECES EXPERTOS

El instrumento fue sometido a la revisión de 16 jueces expertos, de los cuales:

- Seis (6) serán expertos en psicología organizacional
- Cuatro (4) expertos en psicología clínica
- Dos (2) expertos en psicología escolar
- Un (1) experto en psicología del desarrollo
- Dos (2) expertos en psicometría
- Un (1) experto en metodología

Presentándose una mortalidad de cuatro jueces (uno de clínica, uno de psicometría y dos de organizacional), por lo que la revisión final consta de la evaluación por parte de 12 jueces expertos.

Todos los jueces coincidieron en que todas las versiones preliminares de los instrumentos eran excesivamente largas, razón por la cual recomendaron la eliminación de ciertos ítems. Se decidió eliminar y modificar los ítems si la mayoría de los jueces estaban de acuerdo en la poca adecuación de los mismos en relación con el problema de investigación o la muestra.

En el **instrumento de adaptación laboral**, que originalmente contaba con 42 ítems:

- ***Fueron fusionados los ítems:*** 2-3 y 14-15

Ítem	Versión Original	Versión Modificada
2	Sigue adecuadamente las instrucciones sencillas que se le dan	Sigue adecuadamente las instrucciones dadas
3	Sigue adecuadamente las instrucciones complejas que se le dan	
14	Pide permisos para ausentarse del trabajo	NO se ausenta del trabajo
15	Abandona su lugar de trabajo sin permiso	

- **Se eliminaron los ítems**: 4, 8, 15, 18, 19, 20, 21, 25, 35, 36, 37, 39, 40. Debido a que contenían términos abstractos, confusos y redundantes.

- ***Se modificaron los ítems:*** 6, 10, 16, 17, 31, 32, 33 y 34. Para facilitar su comprensión y eliminar la terminología ambigua.

Ítem	Versión Original	Versión Modificada
6	Sus conocimientos y habilidades le permiten realizar adecuadamente sus actividades laborales	Sus habilidades y/o conocimientos le permiten realizar adecuadamente sus actividades laborales
10	Puede ejecutar trabajos de diferentes niveles de dificultad	Puede ejecutar trabajos de intermedia y baja dificultad
16	Se queja del trabajo	**NO** se ausenta del trabajo
17	Inicia por cuenta propia la mayoría de las actividades que le corresponden	Realiza por cuenta propia la mayoría de las actividades que le corresponden con indicaciones claras
31	Cumple con su horario de entrada puntualmente	Cumple con puntualidad su horario de entrada
32	Cumple con su horario de salida puntualmente	Cumple con puntualidad su horario de salida
33	Acepta ayuda para realizar un trabajo	Si requiere ayuda para realizar su trabajo, la acepta fácilmente
34	Solicita ayuda cuando se le presentan problemas en su trabajo	Comunica el problema que se le presenta en su trabajo

En el **instrumento de destrezas sociales**, que originalmente contaba con 40 ítems:

- ***Se eliminaron los ítems:*** 2, 3, 5, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 34, 35, 36, 38, 39, 40. Debido a que contenían términos abstractos, confusos y redundantes, poca pertinencia a la muestra.

- ***Se modificaron los ítems:*** 10, 11, 12, 13, 14, 15, 18, 30, 33, 37. Para facilitar su comprensión, eliminar la terminología ambigua y mejorar su pertinencia a la muestra.

Ítem	Versión Original	Versión Modificada
10	Inicia actividades grupales de manera espontánea y activamente	Participa en actividades grupales de manera espontánea
11	Se rehusa a esperar su turno	**NO** le es difícil esperar su turno
12	Se molesta si no se hacen las cosas a su manera	**NO** se molesta si no se hacen las cosas a su manera
13	Interrumpe al supervisor o a sus compañeros de trabajo cuando están trabajando/conversando/ ayudando a otra persona	**NO** interrumpe al supervisor o a sus compañeros de trabajo cuando están trabajando/conversando/ayudando a otra persona
14	Se mantiene pegado a algún compañero de trabajo	**NO** es dependiente de algún compañero de trabajo
15	Responde agresivamente a sus compañeros de trabajo	**NO** responde agresivamente a sus compañeros de trabajo
18	Utiliza o amenaza con utilizar la violencia física	**NO** utiliza o amenaza con utilizar la violencia física
30	Es hostil con su supervisor y/o compañeros de trabajo	**NO** es hostil con su supervisor y/o compañeros de trabajo
31	Se ríe inapropiadamente	**NO** se ríe inapropiadamente
37	Prefiere estar solo	**NO** prefiere estar solo

- ***Se agregaron 2 ítems de acuerdo a la sugerencia de los expertos en psicología clínica y escolar:***

  a) Pide disculpas ante los errores cometidos en el trabajo.

  b) Comunica sus deseos, opiniones, emociones e intenciones.

En el **instrumento de apoyo organizacional**, que originalmente constaba de 3 versiones (supervisor, compañero de trabajo y trabajador con discapacidad), cada uno contaba con 25 ítems. El 100% de los jueces expertos estuvieron de

acuerdo en eliminar una de las dos versiones de apoyo organizacional recibido (versión supervisor y versión compañero de trabajo), de los cuales, un 65% estuvo de acuerdo en eliminar la versión para el compañero de trabajo.

- ***Se eliminaron los ítems de la versión supervisor:*** dos de las preguntas Si/No (1 y 3), 4, 6, 10, 12, 15, 16, 21, 24. Y para el ***trabajador con discapacidad***: 1, 2, 3, 4, 6, 10, 12, 15, 16, 21, 25. Debido a que contenían términos abstractos, confusos, redundantes y juicios de valor.

- ***Se modificaron los ítems:*** versión supervisor: 9, 17, 18, 25 y 28. De los cuales, el 25 fue convertido en una pregunta Si/No, debido a la inadecuación de la escala. La razón de las demás modificaciones fue facilitar su comprensión, eliminar la terminología ambigua y los juicios de valor.

Versión supervisor

Ítem	Versión Original	Versión Modificada
9	El trabajador con discapacidad recibe privilegios adicionales que están más allá de los que debe recibir por el cargo que ocupa, y que se deben a su condición de discapacidad	El trabajador con discapacidad goza de privilegios adicionales que se deben a su condición de discapacidad
17	La organización no aprecia ningún esfuerzo extra que el trabajador con discapacidad haga	La organización aprecia el trabajo extra que el trabajador con discapacidad haga
18	La organización no toma en cuenta al trabajador con discapacidad cuando realiza decisiones que lo afectan directamente	La organización toma en cuenta al trabajador con discapacidad cuando realiza decisiones que lo afectan directamente
25	La empresa cuenta con programas para preparar al personal sin discapacidad para trabajar con un empleado con discapacidad.	La empresa cuenta con programas para preparar al personal para trabajar con un empleado con discapacidad: SI: _____ NO: _____
28	Si se le presentase la oportunidad, la organización se aprovecharía del trabajador con discapacidad	La organización NO se aprovecharía del trabajador con discapacidad

Para la versión del ***trabajador con discapacidad*** se modificaron los ítems 17, 18 y 28

Versión trabajador con discapacidad

Ítem	Versión Original	Versión Modificada
17	La organización no aprecia ningún tipo de esfuerzo extra que usted haga	La organización aprecia el trabajo extra que usted realiza
18	La organización no lo toma en cuenta cuando realiza decisiones que lo afectan directamente	La organización lo toma en cuenta cuando realiza decisiones que lo afectan a usted directamente
28	Si se le presentase la oportunidad, la organización se aprovecharía de usted	La organización NO se aprovecharía de usted

- ***Se agrego una pregunta Si/No a la versión del supervisor a sugerencia de los expertos de psicología escolar:*** La organización recibe asesoría legal y técnica para incluir y mantener a un trabajador con discapacidad dentro de la misma.

En este último instrumento, sólo la versión del supervisor contará con las preguntas de Si/No, debido a la poca pertinencia y posible desconocimiento que puedan tener las mismas para el trabajador con discapacidad.

A partir de las modificaciones antes mencionadas la versión final de los instrumentos cuenta con:

- *Adaptación laboral:* 29 ítems
- *Destrezas sociales*: 26 ítems
- *Apoyo organizacional:* supervisor 16 ítems (13 ítems más 3 preguntas Si/No); trabajador con discapacidad 13 ítems

Las instrucciones fueron modificadas según las sugerencias de los jueces expertos, de modo tal que su redacción fuese más sencilla y apropiada, a fin de facilitar su comprensión y manejo por parte del supervisor y del trabajador con discapacidad.

ANEXO B

VERSIÓN PRELIMINAR DEL INSTRUMENTO DE ADAPTACIÓN LABORAL

Adaptación Laboral

Nunca/Casi Nunca — Siempre/Casi Siempre

		1	2	3	4	5	6
1	Domina el vocabulario técnico propio de las actividades laborales que debe realizar						
2	Sigue adecuadamente las instrucciones sencillas que se le dan						
3	Sigue adecuadamente las instrucciones complejas que se le dan						
4	Realiza su trabajo sin necesidad de supervisión						
5	Respeta los canales de comunicación establecidos						
6	Sus conocimientos y habilidades le permiten realizar adecuadamente sus actividades laborales						
7	Las condiciones físicas del trabajador le permiten realizar adecuadamente su trabajo						
8	El trabajador discapacitado es proactivo (propone nuevas formas o formas diferentes de hacer las cosas)						
9	Cumple con las normas de la empresa						
10	Puede ejecutar trabajos de diferentes niveles de dificultad						
11	Es cuidadoso al realizar su trabajo						
12	Cuida los equipos y materiales de trabajo						
13	Trabaja de forma constante y productiva						
14	Pide permisos para ausentarse del trabajo						
15	Abandona su lugar de trabajo sin permiso						
16	Se queja del trabajo						

17	Inicia por cuenta propia la mayoría de las actividades que le corresponden						
18	Pregunta si hay algo que hacer						
19	Se involucra en actividades solo si se las asignan						
20	Requiere de estimulación para completar sus tareas						
21	Para que realice sus asignaciones se le debe obligar						
22	Muestra deseos de superarse en su trabajo (hacer las cosas mejor, subir en la jerarquía laboral, etc.)						
23	Muestra interés en su trabajo						
24	Se retrasa en la realización de su trabajo porque pierde constantemente el tiempo						
25	Busca la ayuda de otros innecesariamente						
26	Presta atención a la actividad que realiza						
27	Organiza adecuadamente las tareas que debe realizar						
28	Desiste fácilmente						
29	Falla en la culminación de sus tareas						
30	Salta de una actividad a otra						
31	Asume responsabilidades y hace esfuerzos para ejecutar sus tareas						
32	Es puntual en su horario de entrada						
33	Es puntual en su horario de salida						
34	Acepta ayuda para realizar un trabajo						
35	Solicita ayuda cuando se le presentan problemas en su trabajo						
36	Tiene los hábitos necesarios para un buen						

	desempeño						
37	Se identifica con el tipo de trabajo que desempeña						
38	Manifiesta agrado por su trabajo						
39	El trabajo que realiza es importante para él						
40	Hace más de lo que el trabajo requiere						
41	Actúa sólo cuando se ve obligado por la situación						
42	Se identifica con la empresa						

ANEXO C

INSTRUMENTO DE ADAPTACIÓN LABORAL

Nunca/Casi Nunca — Casi Siempre/Siempre

	Ítems	1	2	3	4	5	6
1	Domina el vocabulario técnico propio de las actividades laborales que debe realizar						
2	Sigue adecuadamente las instrucciones dadas						
3	Respeta los canales de comunicación establecidos						
4	Sus habilidades y/o conocimientos le permiten realizar adecuadamente sus actividades laborales						
5	Las condiciones físicas del trabajador le permiten realizar adecuadamente su trabajo						
6	Cumple con las normas de la empresa						
7	Puede ejecutar trabajos de intermedia y baja dificultad						
8	Es cuidadoso al realizar su trabajo						
9	Cuida los equipos y materiales de trabajo						
10	Trabaja de forma constante y productiva						
11	Pide permisos para ausentarse del trabajo						
12	Se queja del trabajo						
13	Realiza por cuenta propia la mayoría de las actividades que le corresponden con indicaciones claras						
14	Muestra deseos de superarse en su trabajo (hacer las cosas mejor, subir en la jerarquía laboral, etc.)						
15	Muestra interés en su trabajo						
16	Se retrasa en la realización de su trabajo porque pierde constantemente el tiempo						
17	Presta atención a la actividad que realiza						
18	Organiza adecuadamente las tareas que debe realizar						
19	Desiste fácilmente						

Nunca/Casi Nunca — Casi Siempre/Siempre

		0	1	3	4	5	6
20	Falla en la culminación de sus tareas						
21	Salta de una actividad a otra						
22	Asume responsabilidades y hace esfuerzos para ejecutar sus tareas						
23	Cumple con puntualidad su horario de entrada						
24	Cumple con puntualidad su horario de salida						
25	Si requiere ayuda para realizar su trabajo, la acepta fácilmente						
26	Comunica el problema que se le presenta en su trabajo						
27	El trabajador se siente a gusto con el trabajo que desempeña						
28	Manifiesta agrado por su trabajo						
29	Se identifica con la empresa						

ANEXO D

VERSIÓN PRELIMINAR DEL INSTRUMENTO DE DESTREZAS SOCIALES

Nunca/Casi Nunca — Siempre/Casi Siempre

Ítems	1	2	3	4	5	6
1.- El trabajador participa en actividades recreativas dentro de la empresa						
2.- Ofrece ayuda a otros						
3.- Coopera con otros						
4.- Está dispuesto a ayudar si se le pide						
5.- Muestra interés en los asuntos de otros						
6.- Muestra consideracion por los sentimientos de otros						
7.- Conoce los nombres de sus compañeros de trabajo						
8.- Interactúa adecuadamente con otros en actividades laborales						
9.- Responde a otros de modo socialmente aceptable						
10.- Inicia actividades grupales de manera espontánea y activamente						
11.- Se rehusa a esperar su turno						
12.- Se molesta si no se hacen las cosas a su manera						
13.- Interrumpe al supervisor o a sus compañeros de trabajo cuando están trabajando/conversando/ayudando a otra persona						
14.- Se mantiene pegado a algún compañero de trabajo						
15.- Responde agresivamente a sus compañeros de trabajo						

16.- Causa daños a otros indirectamente						
17.- Hace pataletas cuando no se sale con la suya						
18.- Utiliza o amenaza con utilizar la violencia física						
19.- Inventa historias falsas o exageradas acerca de los demás						
20.- Fastidia a otros						
21.- Provoca a los demás						
22.- Se burla de los demás						
23.- Trata de decirle a los demás qué hacer						
24.- Exige servicios de los demás						
25.- Provoca peleas entre otras personas						
26.- Manipula a otros para meterlos en problemas						
27.- Maneja adecuadamente sus emociones						
28.- Es tolerante a la crítica						
29.- Es honesto						
30.- Es hostil con su supervisor y/o compañeros de trabajo						
31.- Reconoce la diferencia entre su propiedad y la ajena						
32.- Respeta el espacio interpersonal (no se acerca a la cara de los otros, no toca a los otros inapropiadamente, no se guinda de los otros)						
33.- Se ríe inapropiadamente						
34.- Grita a otros						
35.- Habla excesivamente						
36.- Es difícil contactar con él						

37.- Prefiere estar solo						
38.- Es celoso de la atención prestada a otros						
39.- Trata de llamar la atencion de los demás						
40.- Es cordial con sus compañeros						

ANEXO E

INSTRUMENTO DE DESTREZAS SOCIALES

Nunca/Casi Nunca — Casi Siempre/Siempre

	Ítems	1	2	3	4	5	6
1	Está dispuesto a ayudar si se le pide						
2	Muestra consideración por los sentimientos de otros						
3	Conoce los nombres de sus compañeros de trabajo						
4	Interactúa adecuadamente con otros en actividades laborales						
5	Responde a otros de modo socialmente aceptable						
6	Participa en actividades grupales de manera espontánea						
7	**NO** le es difícil esperar su turno						
8	**NO** se molesta si no se hacen las cosas a su manera						
9	**NO** interrumpe al supervisor o a sus compañeros de trabajo cuando están trabajando/conversando/ayudando a otra persona						
10	**NO** es dependiente de algún compañero de trabajo						
11	**NO** responde agresivamente a sus compañeros de trabajo						
12	**NO** utiliza o amenaza con utilizar la violencia física						
13	Maneja adecuadamente sus emociones						
14	Es honesto						
15	**NO** es hostil con su supervisor y/o compañeros de trabajo						
16	Reconoce la diferencia entre su propiedad y la ajena						
17	Respeta el espacio interpersonal (no se acerca a la cara de los otros, no toca a los otros inapropiadamente, no se guinda de los otros)						
18	**NO** se ríe inapropiadamente						
19	**NO** prefiere estar solo						

Nunca/Casi Nunca — Casi Siempre/Siempre

		1	2	3	4	5	6
20	Es cordial con sus compañeros						
21	Pide disculpas ante los errores cometidos en el trabajo.						
22	Comunica sus deseos, opiniones, emociones e intenciones.						

ANEXO F

VERSIÓN PRELIMINAR DEL INSTRUMENTO DE APOYO ORGANIZACIONAL

(VERSIÓN SUPERVISOR, COMPAÑERO DE TRABAJO Y TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD)

Apoyo organizacional (versión supervisor)

1. La remuneración recibida por el trabajador es diferente a la que reciben otros trabajadores que ocupan un cargo del mismo nivel

SI: _____ NO: _____

2. El trabajador recibe remuneración acorde a su cargo

SI: _____ NO: _____

3 El trabajador goza de todos los beneficios que contempla la ley del trabajo

SI: _____ NO: _____

Nunca/Casi Nunca — Siempre/Casi Siempre

		1	2	3	4	5	6
4	La remuneración recibida por el trabajador es diferente a la que reciben otros trabajadores que ocupan un cargo del mismo nivel						
5	El trabajador recibe remuneración acorde a su cargo						
6	El trabajador goza de todos los beneficios que contempla la ley del trabajo						
7	El trabajador tiene la posibilidad a optar por otros cargos del mismo nivel o de un nivel similar						
8	El trabajador tiene la posibilidad de optar por cargos de nivel superior						
9	El trabajador con discapacidad recibe privilegios adicionales que están más allá de los que debe recibir por el cargo que ocupa, y						

	que se deben a su condición de discapacidad						
10	La organización aprecia la contribución del trabajador con discapacidad para su progreso						
11	La organización se enorgullece de los logros que obtiene el trabajador con discapacidad en el trabajo						
12	Si la organización pudiera contratar a alguien por un salario más bajo que el del trabajador con discapacidad lo reemplazaría						
13	La organización se preocupa por la satisfacción laboral del trabajador con discapacidad						
14	La organización presta atención a las opiniones del trabajador con discapacidad						
15	La organización muestra poca preocupación por el trabajador con discapacidad						
16	Aunque el trabajador con discapacidad hiciera el mejor trabajo posible, la organización no se daría cuenta						
17	La organización no aprecia ningún esfuerzo extra que el trabajador con discapacidad haga						
18	La organización no toma en cuenta al trabajador con discapacidad cuando realiza decisiones que lo afectan directamente						
19	La organización verdaderamente toma en cuenta las metas y valores del trabajador con discapacidad						
20	La organización realmente se preocupa por el bienestar del trabajador con discapacidad						
21	La empresa cuenta con programas de sensibilización al personal sin discapacidad, acerca de los trabajadores con discapacidad						
22	Usted comparte actividades sociales dentro de la empresa con el trabajador con discapacidad (almuerzo, tomar café, etc.)						

23	Como supervisor, el trato que le da al trabajador con discapacidad es el mismo que el que le da al resto de los trabajadores						
24	El trabajador con discapacidad recibe su ayuda para la realización de sus actividades laborales cuando lo necesita y/o lo solicita						
25	La empresa cuenta con programas para preparar al personal sin discapacidad para trabajar con un empleado con discapacidad.						
26	El trato al trabajador con discapacidad es amable y respetuosa						
27	El trabajador con discapacidad se siente a gusto con el feedback (retroalimentación) que recibe por parte de usted y de sus compañeros de trabajo						
28	Si se le presentase la oportunidad, la organización se aprovecharía del trabajador con discapacidad						

Apoyo organizacional (versión compañero de trabajo)

1. La remuneración recibida por el trabajador es diferente a la que reciben otros trabajadores que ocupan un cargo del mismo nivel

SI: _____ NO: _____

2. El trabajador recibe remuneración acorde a su cargo

SI: _____ NO: _____

3. El trabajador goza de todos los beneficios que contempla la ley del trabajo

SI: _____ NO: _____

Nunca/Casi Nunca — Siempre/Casi Siempre

		1	2	3	4	5	6
1	La remuneración recibida por el trabajador es diferente a la que recibe otros trabajadores que ocupan un cargo del mismo nivel						
2	El trabajador recibe remuneración acorde a su cargo						
3	El trabajador goza de todos los beneficios que contempla la ley del trabajo						
4	El trabajador tiene la posibilidad a optar por otros cargos del mismo nivel o de un nivel similar						
5	El trabajador tiene la posibilidad de optar por cargos de nivel superior						
6	El trabajador con discapacidad recibe privilegios adicionales que están más allá de						

	los que debe recibir por el cargo que ocupa, y que se deben a su condición de discapacidad						
7	La organización aprecia la contribución del trabajador con discapacidad para su progreso						
8	La organización se enorgullece de los logros que obtiene el trabajador con discapacidad en el trabajo						
9	Si la organización pudiera contratar a alguien por un salario más bajo que el del trabajador con discapacidad lo reemplazaría						
10	La organizacion se preocupa por la satisfacción laboral del trabajador con discapacidad						
11	La organización presta atención a las opiniones del trabajador con discapacidad						
12	La organización muestra poca preocupación por el trabajador con discapacidad						
13	Aunque el trabajador con discapacidad hiciera el mejor trabajo posible, la organización no se daría cuenta						
14	La organización no aprecia ningún esfuerzo extra que el trabajador con discapacidad haga						
15	La organización no toma en cuenta al trabajador con discapacidad cuando realiza decisiones que lo afectan directamente						
16	La organización verdaderamente toma en cuenta las metas y valores del trabajador con discapacidad						
17	La organización realmente se preocupa por el bienestar del trabajador con discapacidad						
18	La empresa cuenta con programas de sensibilización dirigidos hacia usted y sus compañeros, acerca de los trabajadores con discapacidad						
19	Usted comparte actividades sociales dentro de la empresa con el trabajador con discapacidad						

	(almuerzo, tomar café, etc.)						
20	Usted trata al trabajador con discapacidad del mismo modo que trata al resto de sus compañeros de trabajo						
21	El trabajador con discapacidad recibe su ayuda para la realización de sus actividades laborales cuando lo necesita y/o lo solicita						
22	Usted recibió algún curso de preparación para trabajar con un compañero con discapacidad.						
23	El trato hacia el trabajador con discapacidad es amable y respetuoso						
24	El trabajador con discapacidad se siente a gusto con el feedback (retroalimentación) que recibe por parte del supervisor y de usted como compañero de trabajo.						
25	Si se le presentase la oportunidad, la organización se aprovecharía del trabajador con discapacidad						

Apoyo organizacional (versión empelado con discapacidad)

La remuneración que usted recibe es diferente a la que reciben otros trabajadores que ocupan un cargo del mismo nivel

SI: _____ NO: _____

La remuneración que recibe es acorde al cargo que ocupa

SI: _____ NO: _____

Usted goza de todos los beneficios que contempla la ley del trabajo

SI: _____ NO: _____

Nunca/Casi Nunca — Siempre/Casi Siempre

		1	2	3	4	5	6
4	La remuneración que usted recibe es diferente a la que reciben otros trabajadores que ocupan un cargo del mismo nivel que el que usted ocupa						
5	La remuneración que recibe es acorde al cargo que ocupa						
6	Usted goza de todos los beneficios que contempla la ley del trabajo						
7	Tiene posibilidad a optar por otros cargos del mismo nivel o de un nivel similar						
8	Tiene posibilidad de optar por cargos de nivel superior						

9	Usted recibe privilegios adicionales que están más allá de los que debe recibir por el cargo que ocupa, y que se deben a su condición de discapacitado						
10	La organización aprecia su contribución para su progreso de la misma						
11	La organización se enorgullece de sus logros en el trabajo						
12	Si la organización pudiera contratar a alguien por un salario más bajo que el de usted lo reemplazaría						
13	La organización se preocupa por su satisfacción laboral						
14	La organización presta atención a sus opiniones						
15	La organización muestra poca preocupación por usted						
16	Aunque usted hiciera el mejor trabajo posible, la organización no se daría cuenta						
17	La organización no aprecia ningun tipo de esfuerzo extra que usted haga						
18	La organización no lo toma en cuenta cuando realiza decisiones que lo afectan directamente						
19	La organización verdaderamente toma en cuenta sus metas y valores						
20	La organización realmente se preocupa por su bienestar						
21	Sus compañeros de trabajo recibieron alguna actividad o curso de sensibilización, antes de comenzar a trabajar con usted						
22	Comparte actividades sociales dentro de la empresa con sus compañeros de trabajo y su supervisor (almuerzo, tomar café, etc.)						
23	El trato que usted recibe por parte del supervisor y de los otros trabajadores es igual						

	al que recibe el resto de sus compañeros						
24	Recibe ayuda por parte de su supervisor y de sus compañeros de trabajo para la realización de sus actividades laborales cuando lo necesita y/o lo solicita						
25	Sus compañeros de trabajo recibieron algún curso de preparación para trabajar con usted						
26	Sus compañeros y su supervisor lo tratan de forma amable y respetuosa						
27	Se siente a gusto con el feedback (retroalimentación) que recibe por parte del supervisor y de sus compañeros de trabajo.						
28	Si se le presentase la oportunidad, la organización se aprovecharía de usted						

ANEXO G

INSTRUMENTO DE APOYO ORGANIZACIONAL RECIBIDO

Por favor complete la siguiente información referente al trabajador con discapacidad:

Organización: _____

Edad: _____ Sexo: _____

Tiempo de trabajo en la organización:

1. El trabajador recibe remuneración acorde a su cargo

   SI: _____ NO: _____

2. La organización recibe asesoría legal y técnica para incluir y mantener a un trabajador con discapacidad dentro de la misma:

   SI: _____ NO: _____

3. La empresa cuenta con programas para preparar al personal para trabajar con un empleado con discapacidad:

   SI: _____ NO: _____

Nunca/Casi Nunca — Casi Siempre/Siempre

	Ítems	1	2	3	4	5	6
1	El trabajador tiene la posibilidad a optar por otros cargos del mismo nivel o de un nivel similar en otros departamentos						

Nunca/Casi Nunca — Casi Siempre/Siempre

		1	2	3	4	5	6
5	El trabajador tiene la posibilidad de optar por cargos de nivel superior						
6	La organización se enorgullece de los logros que obtiene el trabajador con discapacidad en su trabajo						
7	La organización se preocupa por la satisfacción laboral del trabajador con discapacidad						
8	La organización presta atención a las opiniones del trabajador con discapacidad						
9	La organización aprecia el trabajo extra que el trabajador con discapacidad haga						
10	La organización toma en cuenta al trabajador con discapacidad cuando realiza decisiones que lo afectan directamente						
11	Usted comparte actividades sociales dentro de la empresa con el trabajador con discapacidad (almuerzo, tomar café, etc.)						
12	Como supervisor, el trato que le da al trabajador con discapacidad es el mismo que el que le da al resto de los trabajadores						
13	El trato al trabajador con discapacidad es amable y respetuoso						
14	El trabajador con discapacidad se siente a gusto con el feedback (retroalimentación) que recibe por parte de usted y de sus compañeros de trabajo						
15	La organización se aprovecharía del trabajador con discapacidad						

ANEXO H

INSTRUMENTO DE APOYO ORGANIZACIONAL PERCIBIDO

Nunca/Casi Nunca — Casi Siempre/Siempre

	Items	1	2	3	4	5	6
1	Usted tiene la posibilidad a optar por otros cargos del mismo nivel o de un nivel similar en otros departamentos						
2	Usted tiene la posibilidad de optar por cargos de nivel superior						
3	La organización se enorgullece de los logros obtenidos por usted en el trabajo						
4	La organización se preocupa por su satisfacción laboral						
5	La organización presta atención a sus opiniones						
6	La organización aprecia el trabajo extra que usted realiza						
7	La organización lo toma en cuenta cuando realiza decisiones que lo afectan a usted directamente						
8	Usted comparte actividades sociales dentro de la empresa con sus compañeros de trabajo y con su supervisor (almuerzo, tomar café, etc.)						
9	El trato que usted recibe por parte del supervisor y de sus otros compañeros de trabajo es igual al que recibe el resto de sus compañeros						
10	Sus compañeros y su supervisor lo tratan de forma amable y respetuosa						
11	Usted se siente a gusto con el feedback (retroalimentación) que recibe por parte de usted y de sus compañeros de trabajo						
12	La organización se aprovecharía de usted						

ANEXO I

Salidas SPSS del Piloto

ADAPTACIÓN LABORAL

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	ADAP1	5,7097	,5244	62,0
2.	ADAP2	5,4677	,5030	62,0
3.	ADAP3	5,7419	,4411	62,0
4.	ADAP4	5,7258	,5175	62,0
5.	ADAP5	5,7581	,5336	62,0
6.	ADAP6	5,8871	,3191	62,0
7.	ADAP7	5,9194	,2745	62,0
8.	ADAP8	5,6290	,4870	62,0
9.	ADAP9	5,8871	,3191	62,0
10.	ADAP10	5,6774	,5364	62,0
11.	ADAP11	4,8548	1,5665	62,0
12.	ADAP12	4,9839	1,5310	62,0
13.	ADAP13	5,5484	,5917	62,0
14.	ADAP14	5,4032	,6130	62,0
15.	ADAP15	5,5645	,5317	62,0
16.	ADAP16	4,8710	1,3728	62,0
17.	ADAP17	5,5645	,5317	62,0
18.	ADAP18	5,3226	,7192	62,0
19.	ADAP19	5,3387	,5990	62,0
20.	ADAP20	5,5968	,4945	62,0
21.	ADAP21	5,3710	,6587	62,0
22.	ADAP22	5,6452	,5152	62,0
23.	ADAP23	5,3387	,7670	62,0
24.	ADAP24	5,0645	1,2129	62,0
25.	ADAP25	5,5000	,6466	62,0
26.	ADAP26	5,5323	,5928	62,0
27.	ADAP27	5,4194	,4975	62,0
28.	ADAP28	5,2742	,7052	62,0
29.	ADAP29	5,8548	,3551	62,0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	159,4516	83,5632	9,1413	29

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ADAP1	153,7419	79,8667	,3650	,8384
ADAP2	153,9839	79,9178	,3772	,8382
ADAP3	153,7097	80,2422	,3956	,8383
ADAP4	153,7258	79,8744	,3698	,8383
ADAP5	153,6935	80,2816	,3134	,8396
ADAP6	153,5645	80,5449	,5093	,8378
ADAP7	153,5323	80,8432	,5357	,8382

ADAP8	153,8226	78,1483	,6013	,8335
ADAP9	153,5645	80,1515	,5794	,8369
ADAP10	153,7742	78,8006	,4699	,8359
ADAP11	154,5968	76,6380	,1630	,8595
ADAP12	154,4677	75,4989	,2150	,8553
ADAP13	153,9032	77,9249	,5062	,8345
ADAP14	154,0484	77,3911	,5375	,8334
ADAP15	153,8871	77,3805	,6308	,8321
ADAP16	154,5806	75,1327	,2750	,8481
ADAP17	153,8871	77,9051	,5728	,8335
ADAP18	154,1290	75,8519	,5743	,8312
ADAP19	154,1129	76,7247	,6175	,8314
ADAP20	153,8548	78,5196	,5476	,8346
ADAP21	154,0806	76,5999	,5663	,8321
ADAP22	153,8065	78,5193	,5233	,8349
ADAP23	154,1129	77,0854	,4373	,8355
ADAP24	154,3871	75,2903	,3231	,8428
ADAP25	153,9516	78,9320	,3667	,8379
ADAP26	153,9194	78,0754	,4903	,8349
ADAP27	154,0323	79,4088	,4407	,8369
ADAP28	154,1774	79,4270	,2895	,8402
ADAP29	153,5968	80,8020	,4127	,8388

Reliability Coefficients

N of Cases 62,0 N of Items 29

Alpha = ,8427

DESTREZAS SOCIALES

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	DES1	5,2609	,9949	69,0
2.	DES2	5,7826	,4155	69,0
3.	DES3	5,2319	,7101	69,0
4.	DES4	5,8116	,3939	69,0
5.	DES5	5,6667	,4749	69,0
6.	DES6	5,6377	,4842	69,0
7.	DES7	5,2609	,6100	69,0
8.	DES8	5,2754	1,3491	69,0
9.	DES9	4,6232	1,5539	69,0
10.	DES10	4,6522	1,7391	69,0
11.	DES11	4,4058	1,7683	69,0
12.	DES12	4,7246	1,8934	69,0
13.	DES13	4,7391	2,0910	69,0
14.	DES14	5,2899	,7878	69,0
15.	DES15	5,9275	,2612	69,0
16.	DES16	4,8116	2,0456	69,0
17.	DES17	5,7971	,6769	69,0
18.	DES18	5,5217	1,3241	69,0
19.	DES19	4,9420	1,8699	69,0
20.	DES20	5,0145	1,6846	69,0
21.	DES21	5,5942	,7340	69,0
22.	DES22	5,5072	,6093	69,0
23.	DES23	5,5362	,5308	69,0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	121,0145	276,8868	16,6402	23

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
DES1	115,7536	280,5708	-,1399	,9184
DES2	115,2319	271,1219	,4094	,9107
DES3	115,7826	268,1138	,3560	,9105
DES4	115,2029	271,6053	,3956	,9109
DES5	115,3478	268,1125	,5504	,9094
DES6	115,3768	270,3853	,3942	,9106
DES7	115,7536	274,0708	,1215	,9129
DES8	115,7391	256,8721	,4210	,9098
DES9	116,3913	239,8887	,7187	,9027
DES10	116,3623	227,5874	,8821	,8976
DES11	116,6087	227,4476	,8685	,8980
DES12	116,2899	221,2971	,9234	,8960
DES13	116,2754	214,8789	,9404	,8953
DES14	115,7246	266,7025	,3721	,9102
DES15	115,0870	275,3159	,1746	,9124
DES16	116,2029	218,8994	,8890	,8972
DES17	115,2174	267,9962	,3809	,9102
DES18	115,4928	255,5183	,4636	,9088
DES19	116,0725	225,5976	,8510	,8985
DES20	116,0000	232,7941	,8027	,9001
DES21	115,4203	268,8061	,3138	,9109
DES22	115,5072	270,8124	,2849	,9113
DES23	115,4783	276,0473	,0322	,9136

Reliability Coefficients

N of Cases 69,0 N of Items 23

Alpha = ,9110

APOYO ORGANIZACIONAL PERCIBIDO

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	PER1	4,6912	1,3957	68,0
2.	PER2	4,5588	1,4901	68,0

3.	PER3	5,0294	,8805	68,0
4.	PER4	5,4265	,8863	68,0
5.	PER5	4,9706	,9299	68,0
6.	PER6	4,8971	1,0946	68,0
7.	PER7	4,8529	1,1624	68,0
8.	PER8	5,3235	,9991	68,0
9.	PER9	5,5000	,7629	68,0
10.	PER10	5,8088	,4322	68,0
11.	PER11	5,3235	,8185	68,0
12.	PER12	3,0294	2,0586	68,0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	59,4118	60,4846	7,7772	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
PER1	54,7206	48,9506	,4908	,7883
PER2	54,8529	45,8288	,6164	,7736
PER3	54,3824	50,8964	,7015	,7749
PER4	53,9853	50,8505	,7000	,7748
PER5	54,4412	51,9219	,5744	,7832
PER6	54,5147	48,3431	,7189	,7673
PER7	54,5588	48,3099	,6698	,7706
PER8	54,0882	54,5593	,3338	,8012
PER9	53,9118	55,5443	,3832	,7983
PER10	53,6029	57,3773	,4461	,8003
PER11	54,0882	55,1861	,3806	,7981
PER12	56,3824	52,8964	,1119	,8592

Reliability Coefficients

N of Cases 68,0 N of Items 12

Alpha = ,8056

APOYO ORGANIZACIONAL RECIBIDO

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	REC2	4,8714	1,0757	70,0
2.	REC3	4,6143	1,3329	70,0
3.	REC4	5,1286	,8327	70,0
4.	REC5	5,3714	,6179	70,0
5.	REC6	5,0286	,8508	70,0
6.	REC7	5,2000	,8944	70,0
7.	REC8	4,8571	,8390	70,0
8.	REC9	5,2429	,9845	70,0
9.	REC10	5,8286	,3796	70,0
10.	REC11	5,6857	,5528	70,0

11.	REC12	5,2286	,5690	70,0
12.	REC13	4,3143	2,1706	70,0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	61,3714	34,2658	5,8537	12

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
REC2	56,5000	26,0797	,6398	,6135
REC3	56,7571	25,1431	,5496	,6225
REC4	56,2429	26,8532	,7786	,6085
REC5	56,0000	29,6812	,6243	,6438
REC6	56,3429	26,6054	,7904	,6052
REC7	56,1714	26,0861	,8077	,5986
REC8	56,5143	28,9781	,5075	,6450
REC9	56,1286	29,8238	,3230	,6677
REC10	55,5429	34,1068	,0034	,6954
REC11	55,6857	34,4215	-,0711	,7042
REC12	56,1429	29,7764	,6708	,6431
REC13	57,0571	37,7938	-,3087	,8678

Reliability Coefficients

N of Cases = 70,0 N of Items = 12

Alpha = ,6869

ANEXO J

Salidas SPSS Muestra

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ADAP1	151,0625	199,1237	,4206	,8886
ADAP10	150,8958	194,9889	,7888	,8826
ADAP11	151,4167	206,6738	,0674	,9005
ADAP12	150,9167	201,9504	,3957	,8890
ADAP13	151,1250	178,5798	,8879	,8758
ADAP14	151,1042	197,8400	,4332	,8884
ADAP15	150,7292	196,5847	,6420	,8846
ADAP16	151,7708	196,6485	,2895	,8954
ADAP17	151,0000	196,9787	,5889	,8854
ADAP18	150,9792	193,0421	,6188	,8841
ADAP19	151,2292	187,3293	,6597	,8826
ADAP2	150,9792	196,9570	,7116	,8840
ADAP20	151,2292	182,0953	,8502	,8774
ADAP21	151,0833	196,3333	,5084	,8867
ADAP22	151,1875	197,7726	,4877	,8872
ADAP23	150,4583	210,9770	,1343	,8924
ADAP24	150,3125	213,2832	-,0574	,8929
ADAP25	151,2708	213,4357	,0667	,9075
ADAP26	150,7708	200,6910	,4682	,8877
ADAP27	150,5000	203,8723	,5326	,8879
ADAP28	150,5000	205,3617	,4748	,8888
ADAP29	150,3750	209,3457	,3579	,8907
ADAP3	150,6875	209,3684	,1882	,8920
ADAP4	150,7083	199,7429	,7056	,8852
ADAP5	150,8125	194,0705	,5976	,8847
ADAP6	150,5625	205,5705	,4692	,8889
ADAP7	150,9375	196,8684	,4950	,8870
ADAP8	150,8542	197,9570	,5666	,8859
ADAP9	150,7083	198,8918	,6536	,8852

Reliability Coefficients

N of Cases = 48,0 N of Items = 29

Alpha = ,8915

Análisis de fiabilidad

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ADAP1	135,2653	189,5323	,4275	,9162
ADAP10	135,0816	185,4099	,8002	,9106
ADAP12	135,1020	192,6352	,3866	,9166
ADAP13	135,3061	169,4252	,8989	,9058
ADAP14	135,2857	188,8333	,4192	,9166
ADAP15	134,9184	187,7849	,6184	,9129
ADAP16	135,9388	185,6420	,3244	,9229
ADAP17	135,1837	186,6947	,6252	,9127
ADAP18	135,1837	183,0281	,6481	,9120
ADAP19	135,4082	178,1216	,6625	,9118
ADAP2	135,1837	186,8614	,7493	,9114
ADAP20	135,4286	172,6250	,8720	,9068
ADAP21	135,2857	187,7500	,4832	,9152
ADAP22	135,3673	189,3206	,4510	,9157
ADAP23	134,6531	201,5646	,1064	,9190
ADAP26	135,0000	192,5833	,3969	,9164
ADAP27	134,6939	194,4252	,5259	,9151
ADAP28	134,6939	195,8835	,4663	,9158
ADAP29	134,5714	199,7917	,3399	,9174
ADAP3	134,9184	200,2432	,1398	,9192
ADAP4	134,8980	189,6352	,7436	,9123
ADAP5	135,0000	183,5833	,6422	,9121
ADAP6	134,7755	197,0111	,3899	,9165
ADAP7	135,1429	186,3750	,5364	,9142
ADAP8	135,0612	187,6420	,6063	,9131
ADAP9	134,8980	188,6769	,6945	,9124

Reliability Coefficients

N of Cases = 49,0 N of Items = 26

Alpha = ,9174

Análisis de fabilidad

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
DES1	98,0208	488,9996	,1677	,9251
DES10	100,7917	413,3599	,8476	,9135
DES11	100,3542	396,9570	,9497	,9105
DES12	100,3750	394,6649	,9494	,9104
DES13	98,3542	487,8506	,1241	,9258
DES14	98,0000	487,3191	,3063	,9243
DES15	100,2083	398,4663	,9172	,9114
DES16	97,8958	488,8187	,3537	,9245
DES17	98,7500	461,2553	,4052	,9233
DES18	99,8125	413,0918	,9284	,9140
DES19	100,3542	407,5527	,9862	,9119
DES2	98,2292	475,4145	,4480	,9225
DES20	98,0417	485,0195	,2254	,9247
DES21	98,2500	474,7447	,3907	,9230
DES22	98,2292	485,3719	,1496	,9259
DES3	97,8958	497,4145	-,2736	,9266
DES4	98,3750	481,6436	,2285	,9250
DES5	98,0625	483,5066	,2759	,9242
DES6	98,3958	492,0740	,0148	,9273
DES7	100,3125	407,4109	,9076	,9119
DES8	100,3958	404,3293	,9332	,9111
DES9	100,5208	408,1272	,9043	,9120

Reliability Coefficients

N of Cases = 48,0 N of Items = 22

Alpha = ,9234

Análisis de fiabilidad

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
DES1	92,1250	492,6223	,1690	,9285
DES10	94,8958	416,5634	,8495	,9171
DES11	94,4583	400,1684	,9506	,9141
DES12	94,4792	397,8719	,9503	,9141
DES13	92,4583	491,4876	,1245	,9293
DES14	92,1042	491,0315	,3032	,9278
DES15	94,3125	401,6662	,9184	,9151
DES16	92,0000	492,4681	,3541	,9279
DES17	92,8542	464,7230	,4064	,9268
DES18	93,9167	416,3333	,8298	,9176
DES19	94,4583	410,8067	,9072	,9155
DES2	92,3333	478,9929	,4487	,9260
DES20	92,1458	488,6804	,2249	,9282
DES21	92,3542	478,3187	,3914	,9265
DES22	92,3333	489,2057	,1457	,9294
DES4	92,4792	485,4464	,2249	,9285
DES5	92,1667	487,1631	,2753	,9277
DES6	92,5000	495,9149	,0109	,9307
DES7	94,4167	410,7163	,9080	,9155
DES8	94,5000	407,4894	,9352	,9147
DES9	94,6250	411,6426	,9021	,9157

Reliability Coefficients

N of Cases = 48,0 N of Items = 21

Alpha = ,9266

Análisis de fiabilidad

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
REC1	71,3265	23,0578	,5012	,6860
REC10	67,5306	18,8793	,5805	,6432
REC11	67,7551	17,2304	,6885	,6182
REC12	67,2857	23,7083	,3979	,6950
REC13	67,3265	23,2662	,4097	,6895
REC14	67,3673	22,5289	,5717	,6785
REC15	67,2653	24,2823	,0000	,7032
REC2	71,2653	24,2823	,0000	,7032
REC3	71,2653	24,2823	,0000	,7032
REC4	68,5714	13,7917	,6433	,6277
REC5	69,0612	13,3087	,6014	,6511
REC6	67,3469	22,4813	,6574	,6769
REC7	67,3469	22,4813	,6574	,6769
REC8	67,6939	26,6752	-,5117	,7468
REC9	67,3061	23,8418	,2051	,6981

Reliability Coefficients

N of Cases = 49,0 N of Items = 15

Alpha = ,6996

Análisis de fiabilidad

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
REC1	55,7551	25,3971	,4995	,7559
REC10	51,9592	21,0400	,5778	,7228
REC11	52,1837	19,2364	,6939	,7016
REC12	51,7143	26,0833	,3916	,7636
REC13	51,7551	25,6054	,4124	,7588
REC14	51,7959	24,8325	,5738	,7494
REC4	53,0000	15,2917	,6808	,7113
REC5	53,4898	14,9634	,6208	,7390
REC6	51,7755	24,8027	,6518	,7482
REC7	51,7755	24,8027	,6518	,7482
REC9	51,7347	26,1990	,2132	,7660

Reliability Coefficients

N of Cases = 49,0 N of Items = 11

Alpha = ,7628

Análisis de fiabilidad

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
PER1	56,9600	55,4269	,1697	,6819
PER10	55,5600	56,8229	,5664	,6296
PER11	56,4200	57,9220	,1787	,6693
PER12	55,5000	61,1939	,2547	,6596
PER2	57,6000	58,2857	,0474	,7134
PER3	55,5600	57,5984	,4984	,6359
PER4	55,8400	56,2596	,3309	,6446
PER5	56,0200	54,9996	,4156	,6325
PER6	56,0200	57,1629	,3121	,6479
PER7	56,4800	48,2139	,5379	,6004
PER8	56,4200	50,0853	,4875	,6127
PER9	56,1400	53,5922	,3858	,6340

Reliability Coefficients

N of Cases 50,0 N of Items = 12

Alpha = ,6676

Análisis de fiabilidad

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
PER10	47,4800	47,0302	,5368	,7437
PER11	48,3400	45,2086	,3006	,7676
PER12	47,4200	50,2894	,2997	,7630
PER3	47,4800	47,6424	,4777	,7476
PER4	47,7600	46,4310	,3126	,7622
PER5	47,9400	44,0984	,4745	,7409
PER6	47,9400	45,4861	,4084	,7496
PER7	48,4000	36,9388	,6403	,7114
PER8	48,3400	39,1269	,5626	,7262
PER9	48,0600	42,6290	,4445	,7454

Reliability Coefficients

N of Cases = 50,0 N of Items = 10

Alpha = ,7662

Explorar

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
ADAPTT	50	100,0%	0	,0%	50	100,0%

Descriptivos

			Estadístico	Error típ.
ADAPTT	Media		140,1200	2,0293
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	136,0420	
		Límite superior	144,1980	
	Media recortada al 5%		141,2222	
	Mediana		143,5000	
	Varianza		205,904	
	Desv. típ.		14,3493	
	Mínimo		102,00	
	Máximo		156,00	
	Rango		54,00	
	Amplitud intercuartil		16,7500	
	Asimetría		-1,128	,337
	Curtosis		,514	,662

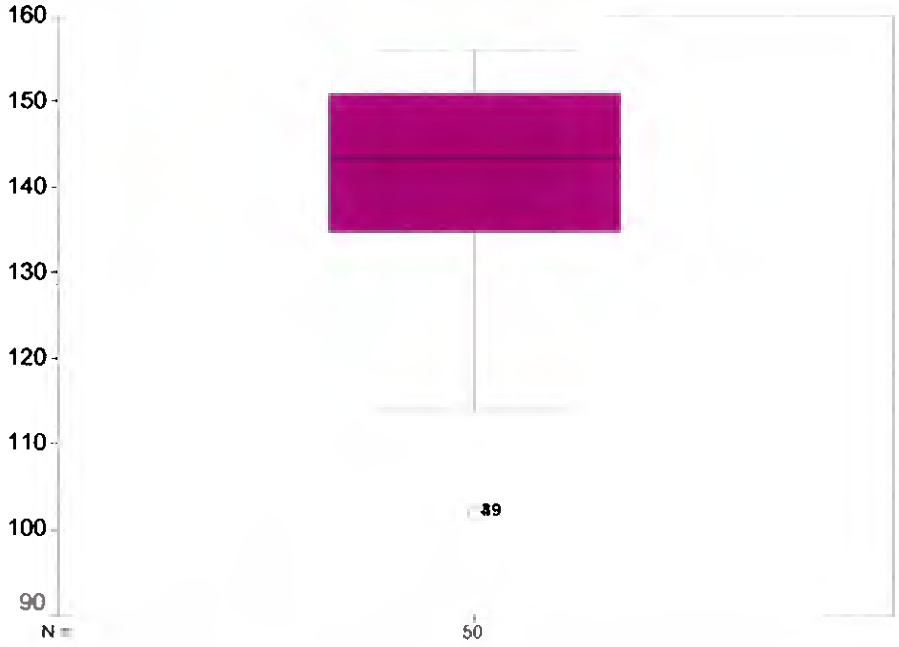
ADAPTT

```
ADAPTT Stem-and-Leaf Plot

 Frequency    Stem &  Leaf

     2,00 Extremes    (=<102)
     1,00        11 .  4
     3,00        11 .  556
     3,00        12 .  033
     1,00        12 .  9
     2,00        13 .  12
     6,00        13 .  559999
     8,00        14 .  00113334
    10,00        14 .  5566788999
     9,00        15 .  011333444
     5,00        15 .  56666

 Stem width:     10,00
 Each leaf:       1 case(s)
```



Adaptción Laboral

Frecuencias

Estadísticos

	N		Media	Mediana	Desv. típ.
	Válidos	Perdidos			
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico
ADAPTT	48	0	141,7083	144,5000	12,2578
DESTT	48	0	97,2083	87,0000	22,3673
RECTT	48	0	63,2292	65,5000	5,0328
PERTT	48	0	53,1458	55,0000	7,3975

Estadísticos

	Asimetría		Curtosis		Mínimo	Máximo
	Estadístico	Error típ.	Estadístico	Error típ.	Estadístico	Estadístico
ADAPTT	-,963	,343	,001	,674	114,00	156,00
DESTT	,008	,343	-1,596	,674	51,00	126,00
RECTT	-1,198	,343	,402	,674	49,00	68,00
PERTT	-1,619	,343	2,852	,674	27,00	60,00

Tabla de frecuencia ADAPTT

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	114,00	1	2,1	2,1	2,1
	115,00	2	4,2	4,2	6,3
	116,00	1	2,1	2,1	8,3
	120,00	1	2,1	2,1	10,4
	122,00	1	2,1	2,1	12,5
	123,00	1	2,1	2,1	14,6
	125,00	1	2,1	2,1	16,7
	131,00	1	2,1	2,1	18,8
	132,00	1	2,1	2,1	20,8
	135,00	1	2,1	2,1	22,9
	138,00	1	2,1	2,1	25,0
	139,00	4	8,3	8,3	33,3
	140,00	2	4,2	4,2	37,5
	141,00	2	4,2	4,2	41,7
	143,00	3	6,3	6,3	47,9
	144,00	1	2,1	2,1	50,0
	145,00	1	2,1	2,1	52,1
	146,00	3	6,3	6,3	58,3
	147,00	1	2,1	2,1	60,4
	148,00	2	4,2	4,2	64,6
	149,00	3	6,3	6,3	70,8
	150,00	1	2,1	2,1	72,9
	151,00	2	4,2	4,2	77,1
	153,00	3	6,3	6,3	83,3
	154,00	3	6,3	6,3	89,6
	155,00	1	2,1	2,1	91,7
	156,00	4	8,3	8,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	
Total		48	100,0		

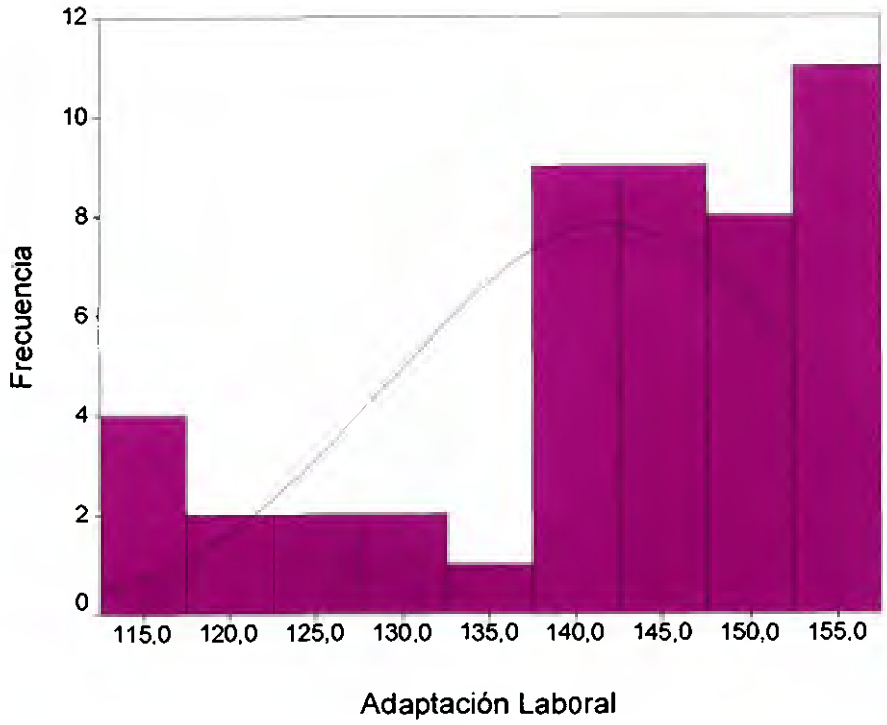


Tabla de frecuencia DESTT

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	51,00	1	2,1	2,1	2,1
	72,00	4	8,3	8,3	10,4
	73,00	2	4,2	4,2	14,6
	74,00	1	2,1	2,1	16,7
	76,00	2	4,2	4,2	20,8
	77,00	3	6,3	6,3	27,1
	78,00	1	2,1	2,1	29,2
	79,00	3	6,3	6,3	35,4
	81,00	3	6,3	6,3	41,7
	83,00	3	6,3	6,3	47,9
	86,00	1	2,1	2,1	50,0
	88,00	1	2,1	2,1	52,1
	109,00	2	4,2	4,2	56,3
	110,00	1	2,1	2,1	58,3
	111,00	2	4,2	4,2	62,5
	114,00	1	2,1	2,1	64,6
	115,00	2	4,2	4,2	68,8
	116,00	1	2,1	2,1	70,8
	119,00	1	2,1	2,1	72,9
	121,00	1	2,1	2,1	75,0
	123,00	4	8,3	8,3	83,3
	124,00	3	6,3	6,3	89,6
	125,00	1	2,1	2,1	91,7
	126,00	4	8,3	8,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	
Total		48	100,0		

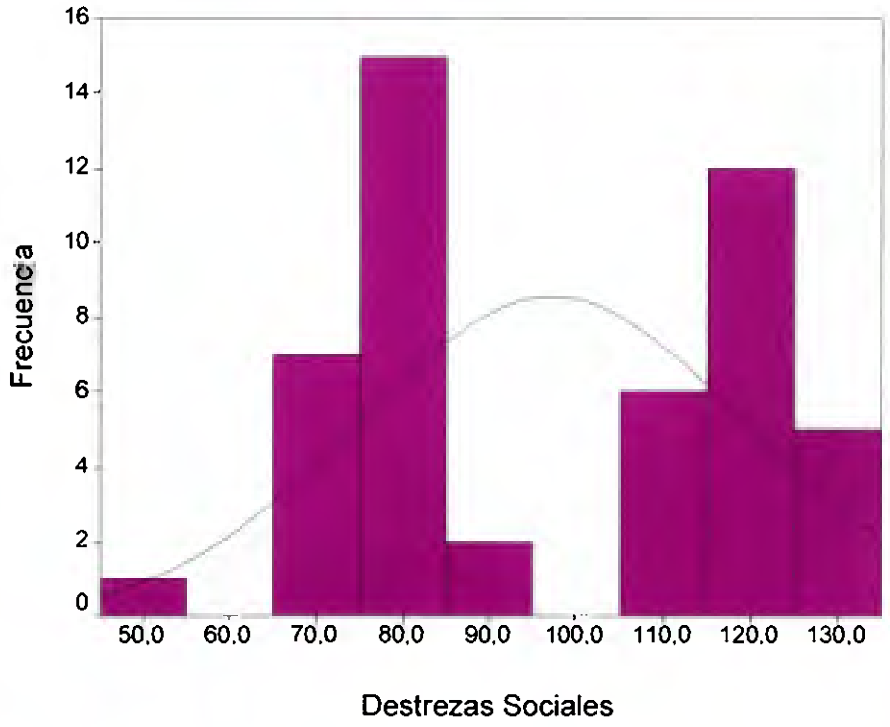


Tabla de frecuencia RECTT

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	49,00	1	2,1	2,1	2,1
	53,00	3	6,3	6,3	8,3
	54,00	1	2,1	2,1	10,4
	56,00	1	2,1	2,1	12,5
	57,00	3	6,3	6,3	18,8
	58,00	2	4,2	4,2	22,9
	61,00	1	2,1	2,1	25,0
	62,00	3	6,3	6,3	31,3
	63,00	2	4,2	4,2	35,4
	64,00	5	10,4	10,4	45,8
	65,00	2	4,2	4,2	50,0
	66,00	7	14,6	14,6	64,6
	67,00	11	22,9	22,9	87,5
	68,00	6	12,5	12,5	100,0
	Total	48	100,0	100,0	
Total		48	100,0		

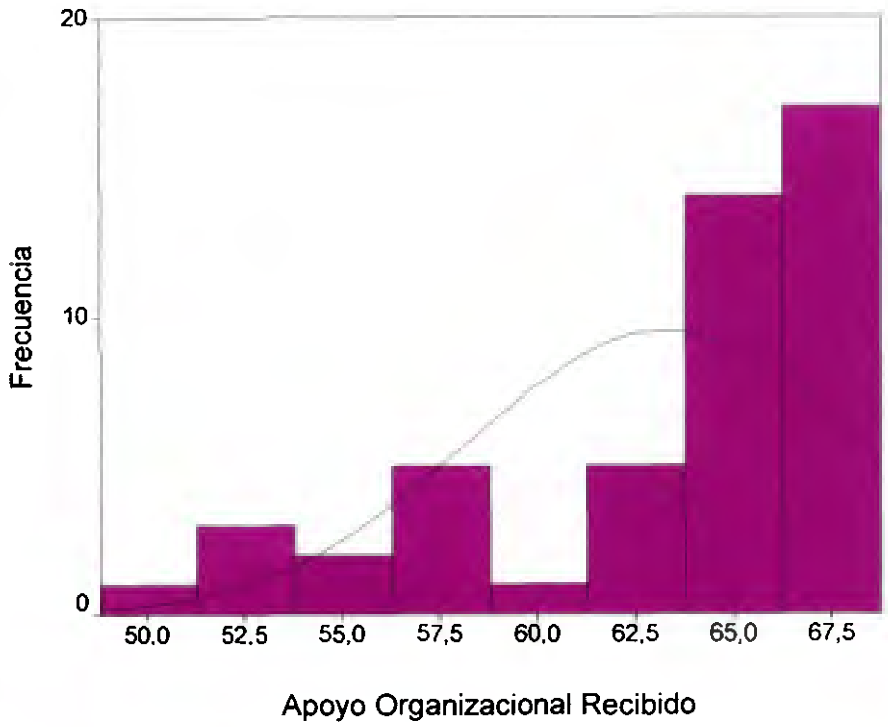
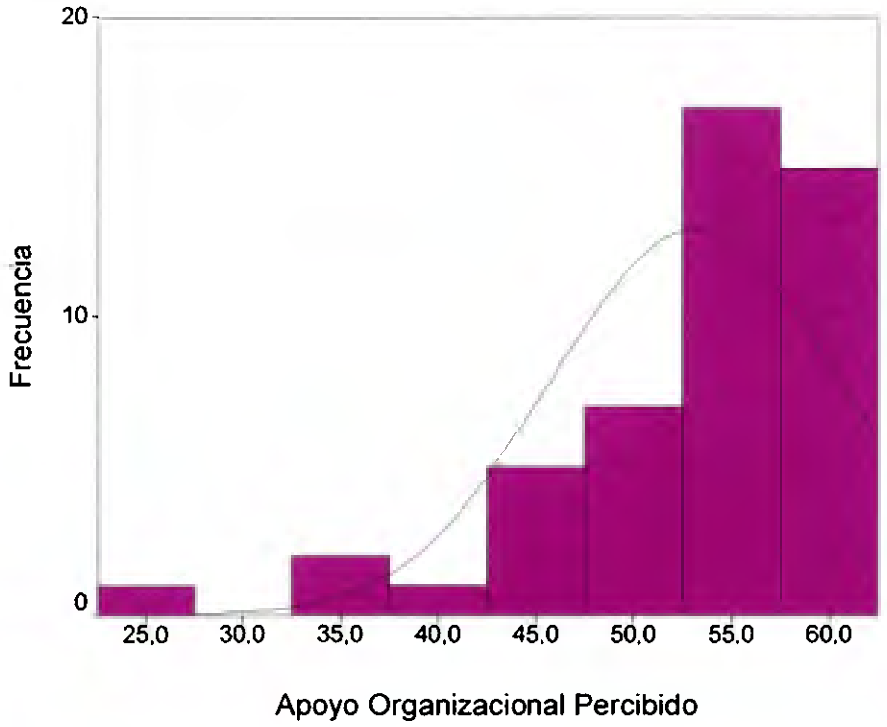


Tabla de frecuencia PERTT

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	27,00	1	2,1	2,1	2,1
	35,00	2	4,2	4,2	6,3
	42,00	1	2,1	2,1	8,3
	44,00	2	4,2	4,2	12,5
	46,00	1	2,1	2,1	14,6
	47,00	2	4,2	4,2	18,8
	48,00	3	6,3	6,3	25,0
	52,00	4	8,3	8,3	33,3
	53,00	2	4,2	4,2	37,5
	54,00	2	4,2	4,2	41,7
	55,00	7	14,6	14,6	56,3
	56,00	3	6,3	6,3	62,5
	57,00	3	6,3	6,3	68,8
	58,00	2	4,2	4,2	72,9
	59,00	2	4,2	4,2	77,1
	60,00	11	22,9	22,9	100,0
	Total	48	100,0	100,0	
Total		48	100,0		



Programa 1

Estadísticos

	N		Media	Mediana	Desv. típ.
	Válidos	Perdidos			
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico
ADAPTT	20	0	147,6000	146,0000	6,5325
DESTT	20	0	82,1500	79,0000	16,3459
RECTT	20	0	59,5000	58,0000	5,7078
PERTT	20	0	52,1500	57,0000	10,1840

Estadísticos

	Asimetría		Curtosis		Mínimo	Máximo
	Estadístico	Error típ.	Estadístico	Error típ.	Estadístico	Estadístico
ADAPTT	,094	,512	-1,672	,992	139,00	156,00
DESTT	1,151	,512	2,113	,992	51,00	125,00
RECTT	,007	,512	-1,076	,992	49,00	68,00
PERTT	-1,263	,512	,614	,992	27,00	60,00

Tabla de frecuencia ADAPTT

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	139,00	3	15,0	15,0	15,0
	141,00	2	10,0	10,0	25,0
	143,00	3	15,0	15,0	40,0
	145,00	1	5,0	5,0	45,0
	146,00	2	10,0	10,0	55,0
	149,00	1	5,0	5,0	60,0
	153,00	3	15,0	15,0	75,0
	155,00	1	5,0	5,0	80,0
	156,00	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	
Total		20	100,0		

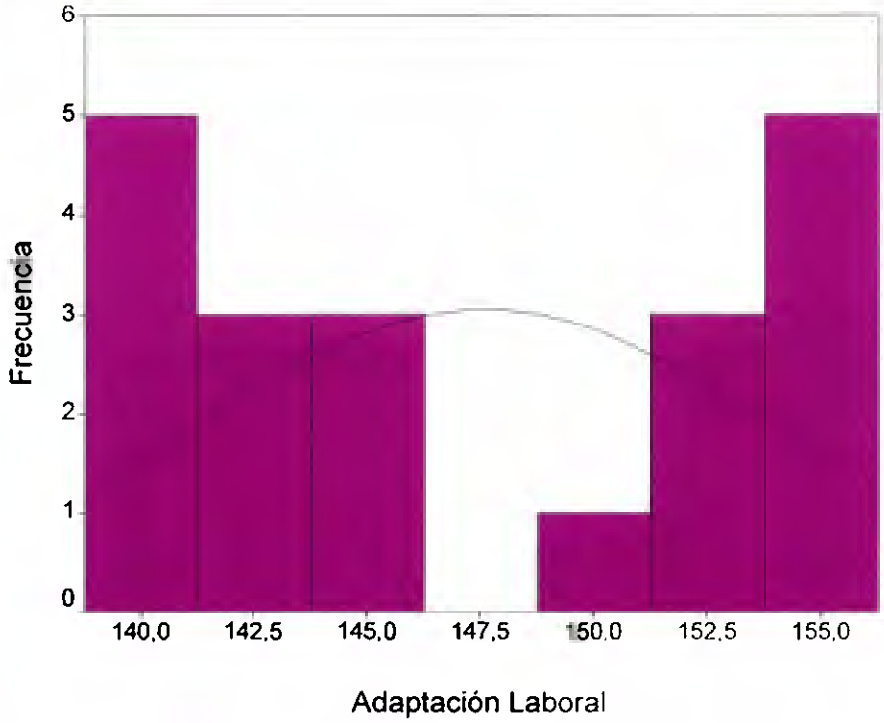


Tabla de frecuencia DESTT

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	51,00	1	5,0	5,0	5,0
	72,00	4	20,0	20,0	25,0
	73,00	2	10,0	10,0	35,0
	76,00	1	5,0	5,0	40,0
	77,00	1	5,0	5,0	45,0
	79,00	2	10,0	10,0	55,0
	81,00	2	10,0	10,0	65,0
	83,00	2	10,0	10,0	75,0
	86,00	1	5,0	5,0	80,0
	88,00	1	5,0	5,0	85,0
	109,00	1	5,0	5,0	90,0
	111,00	1	5,0	5,0	95,0
	125,00	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

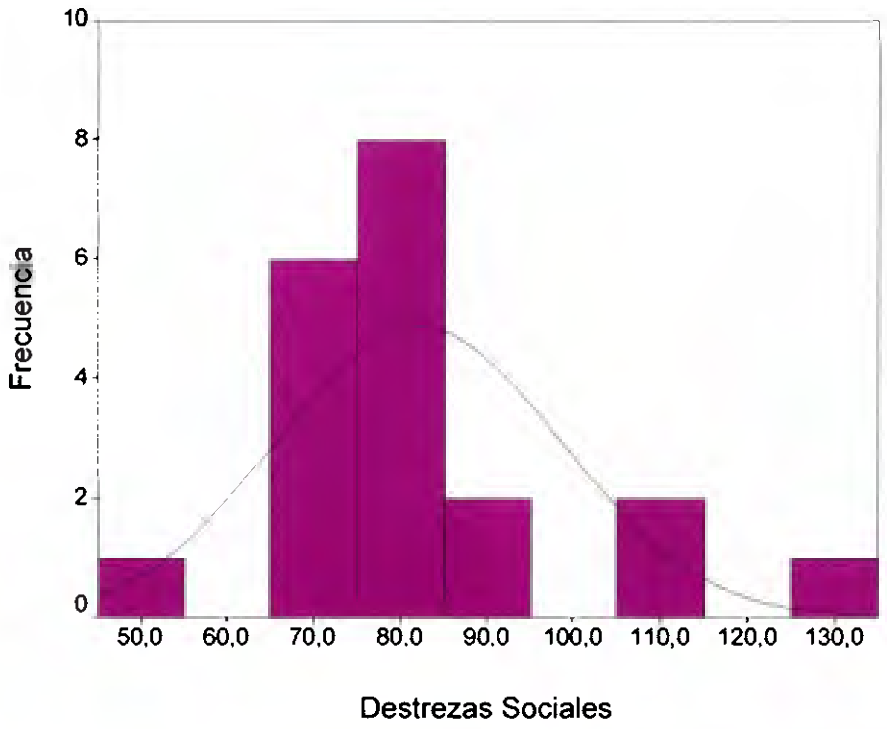


Tabla de frecuencia RECTT

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	49,00	1	5,0	5,0	5,0
	53,00	3	15,0	15,0	20,0
	54,00	1	5,0	5,0	25,0
	56,00	1	5,0	5,0	30,0
	57,00	3	15,0	15,0	45,0
	58,00	2	10,0	10,0	55,0
	62,00	1	5,0	5,0	60,0
	63,00	1	5,0	5,0	65,0
	64,00	4	20,0	20,0	85,0
	68,00	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	
Total		20	100,0		

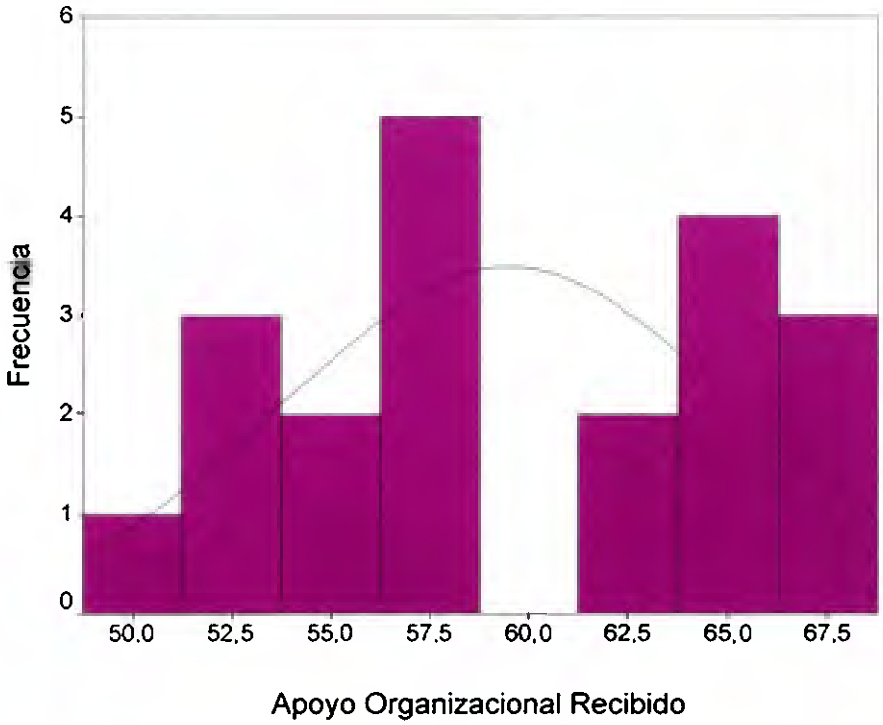
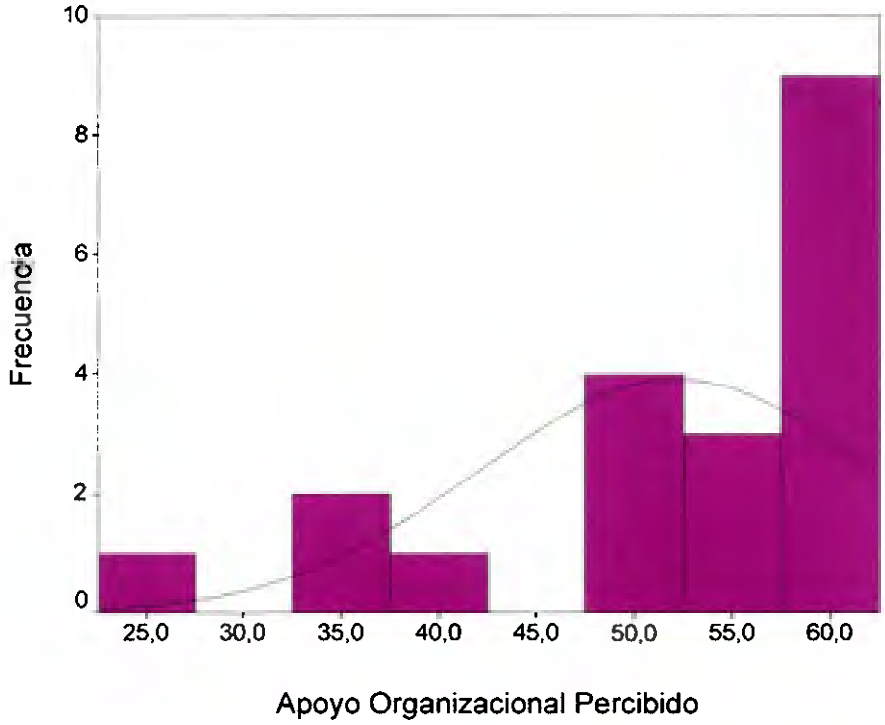


Tabla de frecuencia PERTT

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	27,00	1	5,0	5,0	5,0
	35,00	2	10,0	10,0	15,0
	42,00	1	5,0	5,0	20,0
	48,00	3	15,0	15,0	35,0
	52,00	1	5,0	5,0	40,0
	55,00	1	5,0	5,0	45,0
	57,00	2	10,0	10,0	55,0
	59,00	1	5,0	5,0	60,0
	60,00	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	
Total		20	100,0		



Programa 2

Estadísticos

	N		Media	Mediana	Desv. típ.
	Válidos	Perdidos			
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico
ADAPTT	28	0	137,5000	140,0000	13,6910
DESTT	28	0	107,9643	115,5000	19,8727
RECTT	28	0	65,8929	66,5000	1,8726
PERTT	28	0	53,8571	55,0000	4,5843

Estadísticos

	Asimetría		Curtosis		Mínimo	Máximo
	Estadístico	Error típ.	Estadístico	Error típ.	Estadístico	Estadístico
ADAPTT	-,509	,441	-1,203	,858	114,00	154,00
DESTT	-,829	,441	-1,134	,858	74,00	126,00
RECTT	-1,364	,441	1,121	,858	61,00	68,00
PERTT	-,837	,441	,080	,858	44,00	60,00

Tabla de frecuencia ADAPTT

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	114,00	1	3,6	3,6	3,6
	115,00	2	7,1	7,1	10,7
	116,00	1	3,6	3,6	14,3
	120,00	1	3,6	3,6	17,9
	122,00	1	3,6	3,6	21,4
	123,00	1	3,6	3,6	25,0
	125,00	1	3,6	3,6	28,6
	131,00	1	3,6	3,6	32,1
	132,00	1	3,6	3,6	35,7
	135,00	1	3,6	3,6	39,3
	138,00	1	3,6	3,6	42,9
	139,00	1	3,6	3,6	46,4
	140,00	2	7,1	7,1	53,6
	144,00	1	3,6	3,6	57,1
	146,00	1	3,6	3,6	60,7
	147,00	1	3,6	3,6	64,3
	148,00	2	7,1	7,1	71,4
	149,00	2	7,1	7,1	78,6
	150,00	1	3,6	3,6	82,1
	151,00	2	7,1	7,1	89,3
	154,00	3	10,7	10,7	100,0
	Total	28	100,0	100,0	
Total		28	100,0		

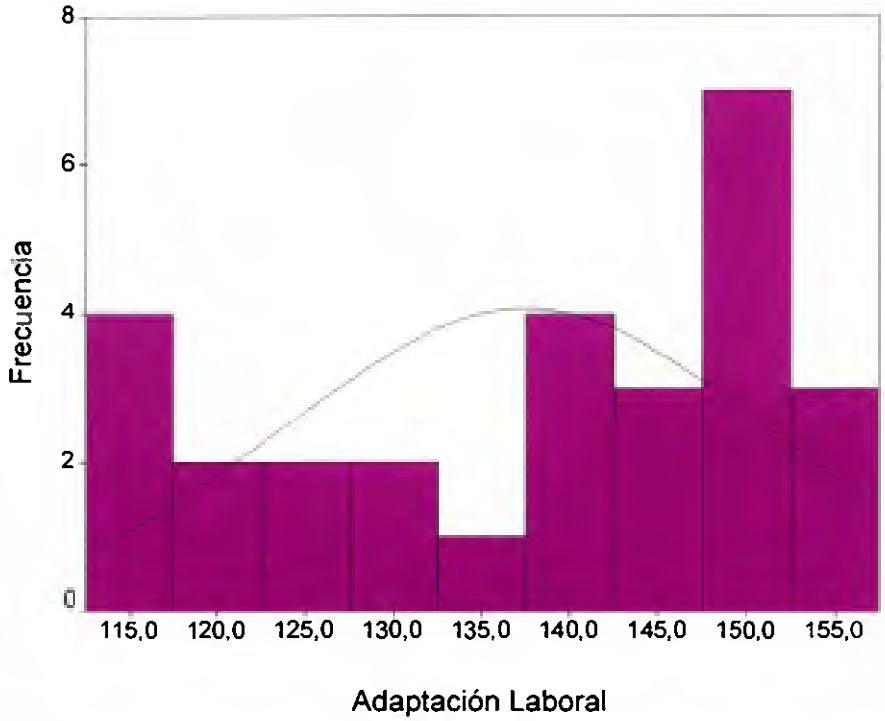


Tabla de frecuencia DESTT

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	74,00	1	3,6	3,6	3,6
	76,00	1	3,6	3,6	7,1
	77,00	2	7,1	7,1	14,3
	78,00	1	3,6	3,6	17,9
	79,00	1	3,6	3,6	21,4
	81,00	1	3,6	3,6	25,0
	83,00	1	3,6	3,6	28,6
	109,00	1	3,6	3,6	32,1
	110,00	1	3,6	3,6	35,7
	111,00	1	3,6	3,6	39,3
	114,00	1	3,6	3,6	42,9
	115,00	2	7,1	7,1	50,0
	116,00	1	3,6	3,6	53,6
	119,00	1	3,6	3,6	57,1
	121,00	1	3,6	3,6	60,7
	123,00	4	14,3	14,3	75,0
	124,00	3	10,7	10,7	85,7
	126,00	4	14,3	14,3	100,0
	Total	28	100,0	100,0	
Total		28	100,0		

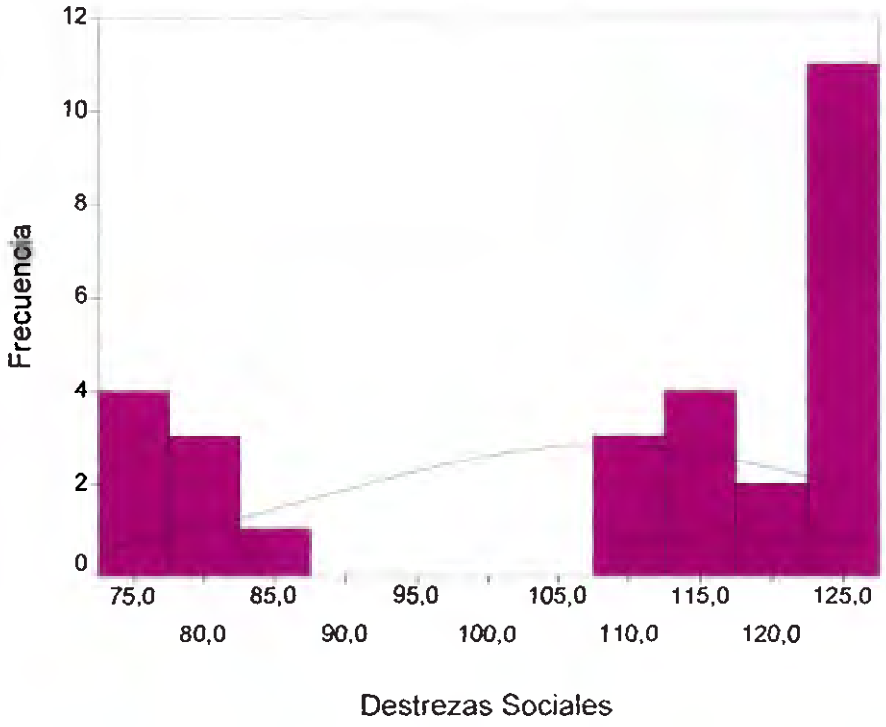


Tabla de frecuencia RECIT

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	61,00	1	3,6	3,6	3,6
	62,00	2	7,1	7,1	10,7
	63,00	1	3,6	3,6	14,3
	64,00	1	3,6	3,6	17,9
	65,00	2	7,1	7,1	25,0
	66,00	7	25,0	25,0	50,0
	67,00	11	39,3	39,3	89,3
	68,00	3	10,7	10,7	100,0
	Total	28	100,0	100,0	
Total		28	100,0		

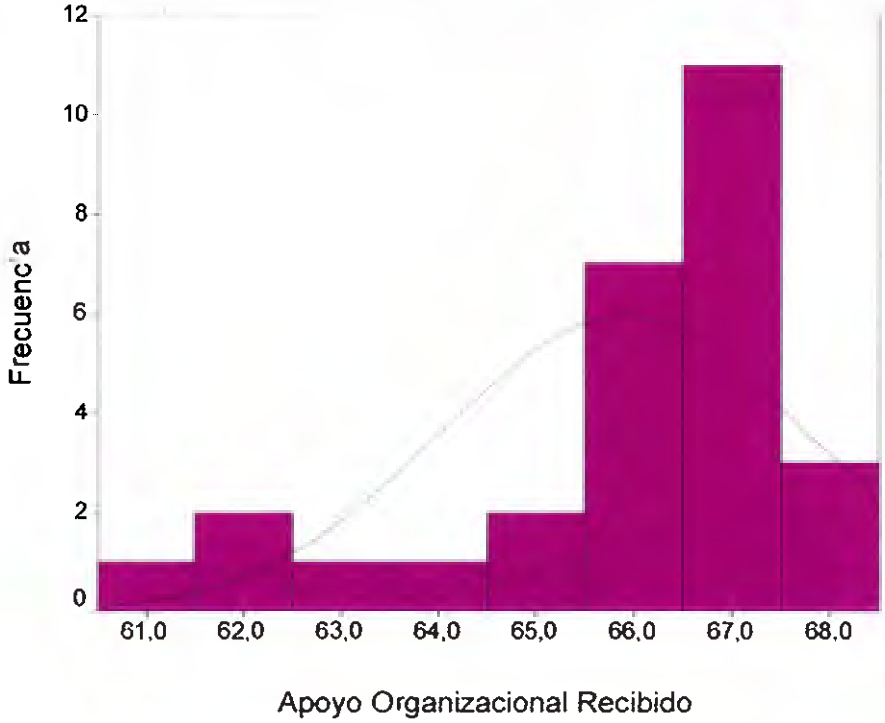
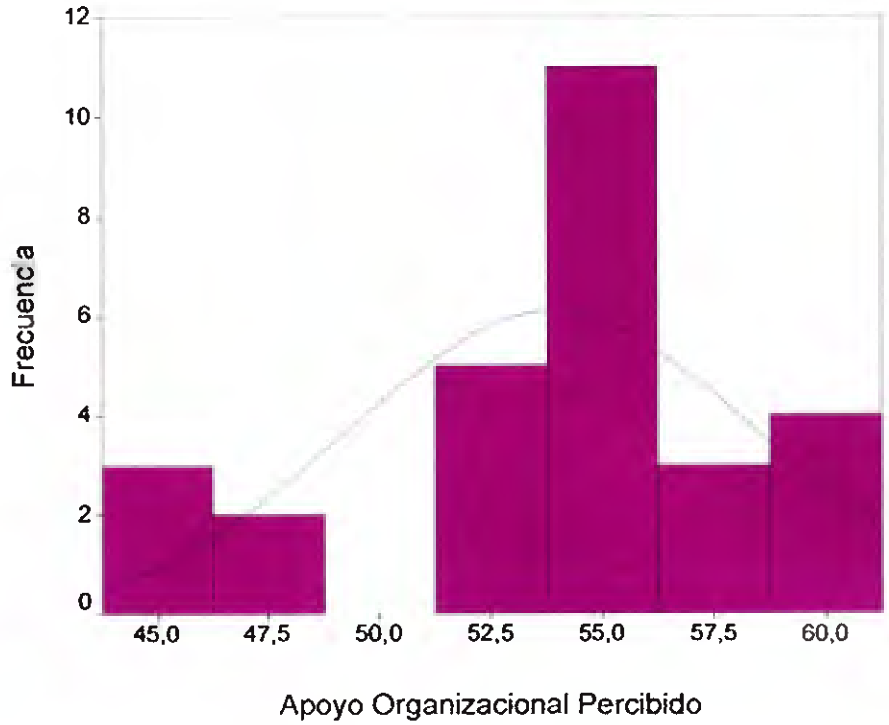


Tabla de frecuencia PERIT

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	44,00	2	7,1	7,1	7,1
	46,00	1	3,6	3,6	10,7
	47,00	2	7,1	7,1	17,9
	52,00	3	10,7	10,7	28,6
	53,00	2	7,1	7,1	35,7
	54,00	2	7,1	7,1	42,9
	55,00	6	21,4	21,4	64,3
	56,00	3	10,7	10,7	75,0
	57,00	1	3,6	3,6	78,6
	58,00	2	7,1	7,1	85,7
	59,00	1	3,6	3,6	89,3
	60,00	3	10,7	10,7	100,0
	Total	28	100,0	100,0	
Total		28	100,0		



Explorar

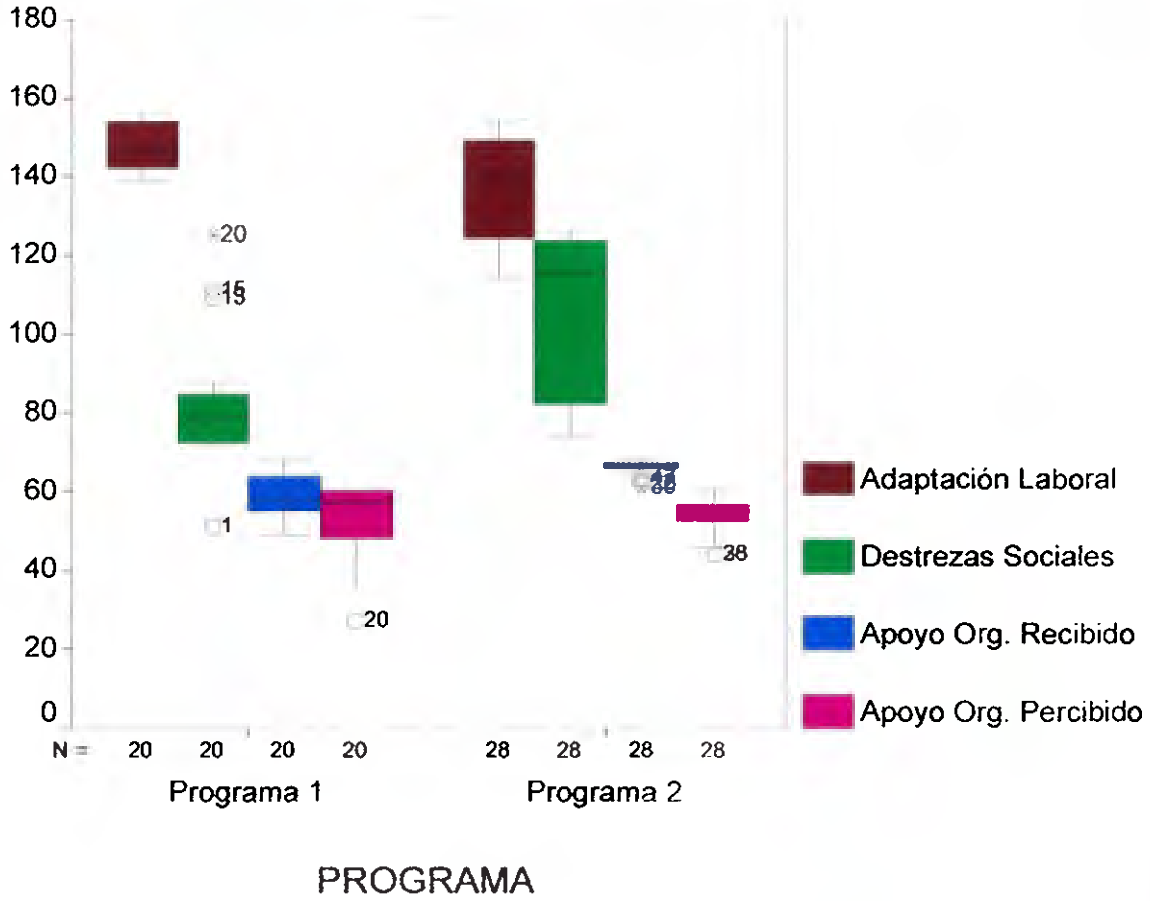
PROGRAMA

Resumen del procesamiento de los casos

		Casos	
		Válidos	
	PROGRAMA	N	Porcentaje
ADAPTT	Asodeco	20	100,0%
	Fundacodise	28	100,0%
DESTT	Asodeco	20	100,0%
	Fundacodise	28	100,0%
RECTT	Asodeco	20	100,0%
	Fundacodise	28	100,0%
PERTT	Asodeco	20	100,0%
	Fundacodise	28	100,0%

Resumen del procesamiento de los casos

		Casos			
		Perdidos		Total	
	PROGRAMA	N	Porcentaje	N	Porcentaje
ADAPTT	Asodeco	0	,0%	20	100,0%
	Fundacodise	0	,0%	28	100,0%
DESTT	Asodeco	0	,0%	20	100,0%
	Fundacodise	0	,0%	28	100,0%
RECTT	Asodeco	0	,0%	20	100,0%
	Fundacodise	0	,0%	28	100,0%
PERTT	Asodeco	0	,0%	20	100,0%
	Fundacodise	0	,0%	28	100,0%



Prueba T

Estadísticos del grupo

	PROGRAMA	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
ADAPTT	Asodeco	20	147,6000	6,5325	1,4607
	Fundacodise	28	137,5000	13,6910	2,5874
DESTT	Asodeco	20	82,1500	16,3459	3,6550
	Fundacodise	28	107,9643	19,8727	3,7556
RECTT	Asodeco	20	59,5000	5,7078	1,2763
	Fundacodise	28	65,8929	1,8726	,3539
PERTT	Asodeco	20	52,1500	10,1840	2,2772
	Fundacodise	28	53,8571	4,5843	,8664

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas	
		F	Sig.
ADAPTT	Se han asumido varianzas iguales	14,113	,000
	No se han asumido varianzas iguales		
DESTT	Se han asumido varianzas iguales	3,799	,057
	No se han asumido varianzas iguales		
RECTT	Se han asumido varianzas iguales	40,183	,000
	No se han asumido varianzas iguales		
PERTT	Se han asumido varianzas iguales	14,256	,000
	No se han asumido varianzas iguales		

		Prueba T para la igualdad de medias			
		t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias
ADAPTT	Se han asumido varianzas iguales	3,053	46	,004	10,1000
	No se han asumido varianzas iguales	3,399	41,031	,002	10,1000
DESTT	Se han asumido varianzas iguales	-4,767	46	,000	-25,8143
	No se han asumido varianzas iguales	-4,926	45,000	,000	-25,8143
RECTT	Se han asumido varianzas iguales	-5,544	46	,000	-6,3929
	No se han asumido varianzas iguales	-4,827	21,943	,000	-6,3929
PERTT	Se han asumido varianzas iguales	-,785	46	,436	-1,7071
	No se han asumido varianzas iguales	-,701	24,536	,490	-1,7071

Prueba paramétrica independiente

		Prueba T para la igualdad de medias		
		Error tip de la diferencia	Intervalo de confianza para la media	
			Inferior	Superior
ADAPTT	Se han asumido varianzas iguales	3,3078	3,4418	16,7582
	No se han asumido varianzas iguales	2,9712	4,0996	16,1004
DESTT	Se han asumido varianzas iguales	5,4156	-36,7152	-14,9133
	No se han asumido varianzas iguales	5,2406	-36,3694	-15,2592
RECTT	Se han asumido varianzas iguales	1,1532	-8,7141	-4,0716
	No se han asumido varianzas iguales	1,3245	-9,1400	-3,6457
PERTT	Se han asumido varianzas iguales	2,1747	-6,0845	2,6702
	No se han asumido varianzas iguales	2,4364	-6,7299	3,3156

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			ADAPTT	DESTT	RECTT
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	ADAPTT	1,000	-,230	,096
		DESTT	-,230	1,000	,462**
		RECTT	,096	,462**	1,000
		PERTT	,126	-,178	,010
		PROGRAMA	-,359*	,542**	,545**
	Sig. (bilateral)	ADAPTT	.	,116	,515
		DESTT	,116	.	,001
		RECTT	,515	,001	.
		PERTT	,394	,227	,948
		PROGRAMA	,012	,000	,000
	N	ADAPTT	48	48	48
		DESTT	48	48	48
		RECTT	48	48	48
		PERTT	48	48	48
		PROGRAMA	48	48	48

Correlaciones

			PERTT	PROGRAMA
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	ADAPTT	,126	-,3[illegible]*
		DESTT	-,178	,542**
		RECTT	,010	,545**
		PERTT	1,000	-,111
		PROGRAMA	-,111	1,000
	Sig. (bilateral)	ADAPTT	,394	,012
		DESTT	,227	,000
		RECTT	,948	,000
		PERTT	.	,454
		PROGRAMA	,454	.
	N	ADAPTT	48	48
		DESTT	48	48
		RECTT	48	48
		PERTT	48	48
		PROGRAMA	48	48

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

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

Corr. parciales adaptacion-destrezas

[illegible]

Zero-Order Partials

	ADAPTT	DESTT	RECTT	PERTT	PROGRAMA
ADAPTT	1,0000	,4099	,0844	,0016	,4105
	(0)	(46)	(46)	(46)	([illegible]
	P ,	P ,004	P ,568	P ,991	P ,004
DESTT	,4099	1,0000	,4598	,0674	,[illegible]
	(46)	(0)	(46)	(46)	(46
	P ,004	P ,	P ,001	P ,649	P ,[illegible]
RECTT	,0844	,4598	1,0000	,2248	,[illegible]
	(46)	(46)	(0)	(46)	(46)
	P ,568	P ,001	P ,	P ,124	P ,[illegible]
PERTT	,0016	,0674	,2248	1,0000	,[illegible]
	(46)	(46)	(46)	(0)	(46)
	P ,991	P ,649	P ,124	P ,	P ,[illegible]
PROGRAMA	,4105	,5750	,6329	,1150	[illegible]
	(46)	(46)	(46)	(46)	(0)
	P ,004	P ,000	P ,000	P ,[illegible]	[illegible]

(Coefficient / (D.F.) / 2-tailed Significance)

" , " [illegible]

- - - [illegible] - -

Controlling for.. RECTT [illegible]

	ADAPTT	DESTT
ADAPTT	1,0000 (0) P ,[illegible]	,2383 (43) P ,055
DESTT	,2383 (43) P ,055	1,0000 (0) P ,

(Coefficient / (D.F.) / 2 tailed [illegible]

" , " is printed if a coefficient cannot [illegible]

Corr. precision adaptation possible

---- P A R T I A L C O R R E L A T I O N C O E F F I C I E N T S ----

Zero Order Partials

	ADAPTT	RECTT	PERTT	PROGRAMA	DESTT
ADAPTT	,0000 (0) P ,	,0844 (46) P ,568	,0016 (46) P ,991	,4105 (46) P ,004	,4099 (46) P ,004
RECTT	,0844 (46) P ,568	1,0000 (0) P ,	,2248 (46) P ,124	,6329 (46) P ,000	,4598 (46) P ,001
PERTT	,0016 (46) P ,991	,2248 (46) P ,124	1,0000 (0) P ,	,1150 (46) P ,436	,0674 (46) P ,649
PROGRAMA	,4105 (46) P ,004	,6329 (46) P ,000	,1150 (46) P ,436	1,0000 (0) P ,	,5750 (46) P ,000
DESTT	,4099 (46) P ,004	,4598 (46) P ,001	,0674 (46) P ,649	,5750 (46) P ,000	1,0000 (0) P ,

(Coefficient / (D.F.) / 2-tailed Significance)

[illegible]

P A R T I A L C O R R E L A T I O N C O E F F I C I E N T S --

Controlling for.. PERTT PROGRAMA DESTT

	ADAPTT	RECTT
ADAPTT	1,0000 (0) P= .	,3002 (43) P= ,045
RECTT	,3002 (43) P= ,045	1,0000 (0) P= .

(Coefficient / (D.F.) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

Corr. parciales adaptabilidad y apoyo percibido

- - P A R T I A L C O R R E L A T I O N C O E F F I C I E N T S -

Zero Order Partials

	ADAPTT	PERTT	PROGRAMA	DESTT	RECTT
ADAPTT	,0000 (0) P ,	,0016 (46) P ,991	,4105 (46) P ,004	-,4099 (46) P ,004	,0844 (46) P ,568
PERTT	,0016 (46) P ,991	1,0000 (0) P ,	,1150 (46) P ,436	,0674 (46) P ,649	,2248 (46) P ,124
PROGRAMA	,4105 (46) P ,004	,1150 (46) P ,436	1,0000 (0) P ,	,5750 (46) P ,000	,6329 (46) P ,000
DESTT	,4099 (46) P ,004	-,0674 (46) P ,649	,5750 (46) P ,000	1,0000 (0) P ,	,4598 (46) P ,001
RECTT	,0844 (46) P ,568	,2248 (46) P ,124	,6329 (46) P ,000	,4598 (46) P ,001	1,0000 (0) P ,

(Coefficient / (D.F.) / 2-tailed Significance)

" , " is printed if a coefficient cannot be computed

[illegible] CORRELATION COEFFICIENTS --

Controlling for [illegible]

	ADAPTT	PERTT
ADAPTT	1,0000 (0) P ,[illegible]	,0590 (43) P ,700
PERTT	-,0590 (43) P ,700	1,0000 (0) P ,

(Coefficient / (D.F.) / 2-tailed Significance)

" , " is printed if a coefficient cannot be computed

Corr. parciales adaptacion-progresion

-- P A R T I A L C O R R E L A T I O N C O E F F I C I E N T S --

Zero Order Partials

	ADAPTT	PROGRAMA	DESTT	RECTT	PERTT
ADAPTT	1,0000 (0) P ,	,4105 (46) P ,004	,4099 (46) P ,004	,0844 (46) P ,568	,0016 (46) P ,991
PROGRAMA	,4105 (46) P ,004	1,0000 (0) P ,	,5750 (46) P ,000	,6329 (46) P ,000	,1150 (46) P ,436
DESTT	,4099 (46) P ,004	,5750 (46) P ,000	1,0000 (0) P ,	,4598 (46) P ,001	-,0674 (46) P ,649
RECTT	,0844 (46) P ,568	,6329 (46) P ,000	,4598 (46) P ,001	1,0000 (0) P ,	,2248 (46) P ,124
PERTT	,0016 (46) P ,991	,1150 (46) P ,436	,0674 (46) P ,649	,2248 (46) P ,124	1,0000 (0) P ,

(Coefficient / (D.F.) / 2-tailed Significance)

" , " is printed if a coefficient cannot be computed

```
P A R T I A L   C O R R E L A T I O N   C O E F F I C I E N T S   -

Controlling for      DESTT     RECTT     PERTT

                   ADAPTT    PROGRAMA

ADAPTT             1,0000      ,3480
                  (    0)    (   43)
                  P  ,       P  ,019

PROGRAMA            ,3480     1,0000
                  (   43)    (    0)
                  P  ,019    P  ,

(Coefficient / (D.F.) / 2-tailed Significance)

" ,  [illegible]  [illegible] Capped
```

Correlaciones

Correlaciones

		ADAPTT	DESTT	RECTT	PERTT	PROGRAMA
Correlación de Pearson	ADAPTT	1,000	,410**	,084	,002	,411**
	DESTT	,410**	1,000	,460**	,067	,575**
	RECTT	,084	,460**	1,000	,225	,633**
	PERTT	,002	,067	,225	1,000	,115
	PROGRAMA	,411**	,575**	,633**	,115	1,000
Sig. (bilateral)	ADAPTT		,004	,568	,991	,004
	DESTT	,004		,001	,649	,000
	RECTT	,568	,001		,124	,000
	PERTT	,991	,649	,124		,436
	PROGRAMA	,004	,000	,000	,436	
N	ADAPTT	48	48	48	48	48
	DESTT	48	48	48	48	48
	RECTT	48	48	48	48	48
	PERTT	48	48	48	48	48
	PROGRAMA	48	48	48	48	48

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

Regresión

Variables introducidas/eliminadas[b]

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	PROGRAMA, PERTT, DESTT, RECTT[a]		Introducir

a. Todas las variables solicitadas introducidas

b. Variable dependiente: ADAPTT

Resumen del modelo[b]

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Durbin-Watson
1	,534[a]	,285	,218	10,8389	2,522

a. Variables predictoras: (Constante), PROGRAMA, PERTT, DESTT, RECTT

b. Variable dependiente: ADAPTT

ANOVA[b]

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2010,229	4	502,557	4,278	,005[a]
	Residual	5051,688	43	117,481		
	Total	7061,917	47			

a. Variables predictoras: (Constante), PROGRAMA, PERTT, DESTT, RECTT

b. Variable dependiente: ADAPTT

Coeficientes[a]

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	125,792	23,375		5,381	,000
	DESTT	-,176	,089	,321	-1,974	,055
	RECTT	,870	,422	,357	2,064	,045
	PERTT	8,676E-02	,224	-,052	-,387	,700
	PROGRAMA	-10,968	4,506	-,446	-2,434	,019

Coeficientes[a]

Modelo		Correlaciones			Estadísticos de colinealidad	
		Orden cero	Parcial	Semiparcial	Tolerancia	FIV
1	(Constante)					
	DESTT	-,410	-,288	-,255	,628	1,593
	RECTT	-,084	,300	,266	,555	1,801
	PERTT	-,002	-,059	-,050	,910	1,099
	PROGRAMA	-,411	,348	-,314	,496	2,016

a. Variable dependiente: ADAPTT

Diagnósticos de colinealidad[a]

Modelo	Dimensión	Autovalor	Indice de condición
1	1	4,895	1,000
	2	6,536E-02	8,654
	3	2,796E-02	13,233
	4	9,417E-03	22,799
	5	2,118E-03	48,071

Diagnósticos de colinealidad[a]

Modelo	Dimensión	Proporciones de la varianza				
		(Constante)	DESTT	RECTT	PERTT	PROGRAMA
1	1	,00	,00	,00	,00	,00
	2	,01	,04	,00	,05	,37
	3	,00	,72	,00	,07	,38
	4	,12	,24	,07	,88	,01
	5	,87	,00	,93	,00	,25

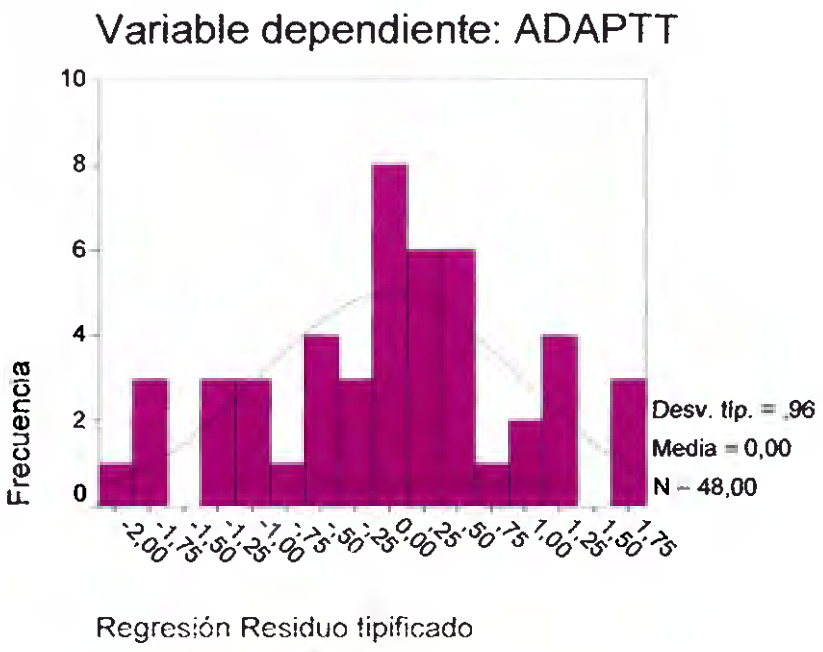
a. Variable dependiente: ADAPTT

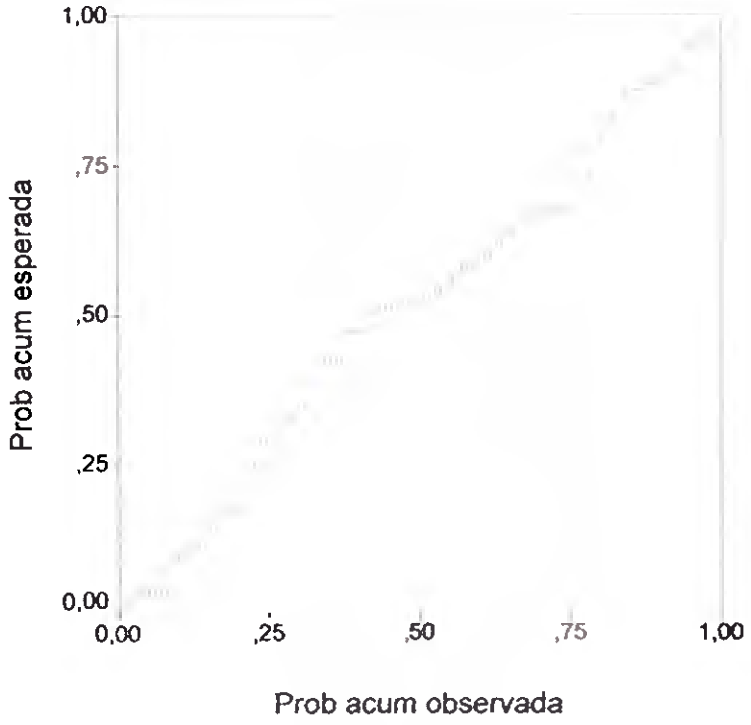
Estadísticos sobre los residuos[a]

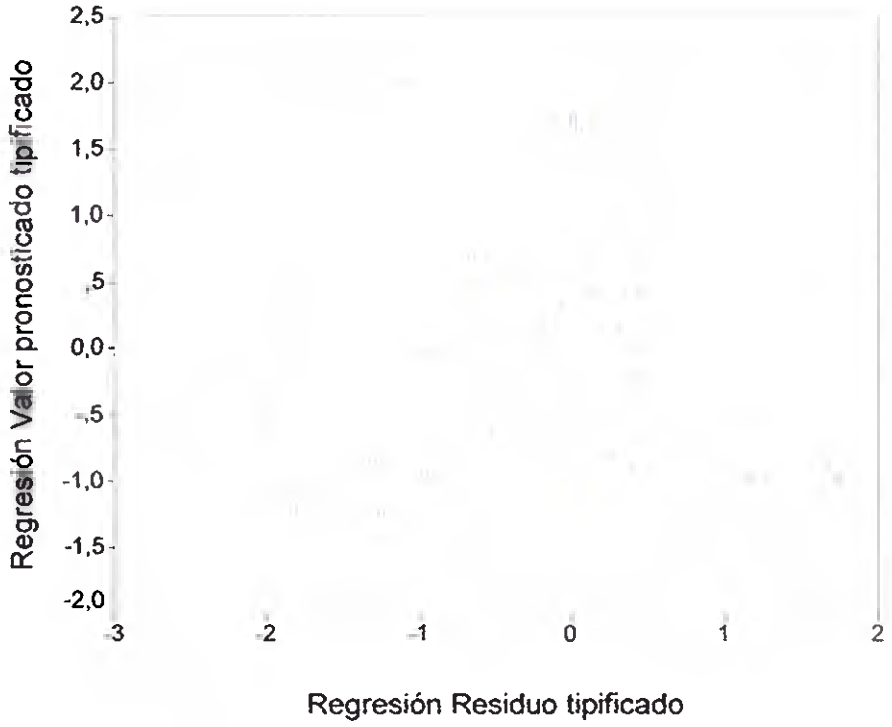
	Mínimo	Máximo	Media	Desviación típ.	N
Valor pronosticado	131,9047	154,8588	141,7083	6,5399	48
Residual	-21,9188	18,9803	2,368E-15	10,3674	48
Valor pronosticado tip.	-1,499	2,011	,000	1,000	48
Residuo tip.	-2,022	1,751	,000		48

a. Variable dependiente: ADAPTT

Gráficos







Pruebas no paramétricas

		ADAPTT
N		48
Parámetros normales[a,b]	Media	141,7083
	Desviación típica	12,2578
Diferencias más extremas	Absoluta	,163
	Positiva	,122
	Negativa	-,163
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,126
Sig. asintót. (bilateral)		,158

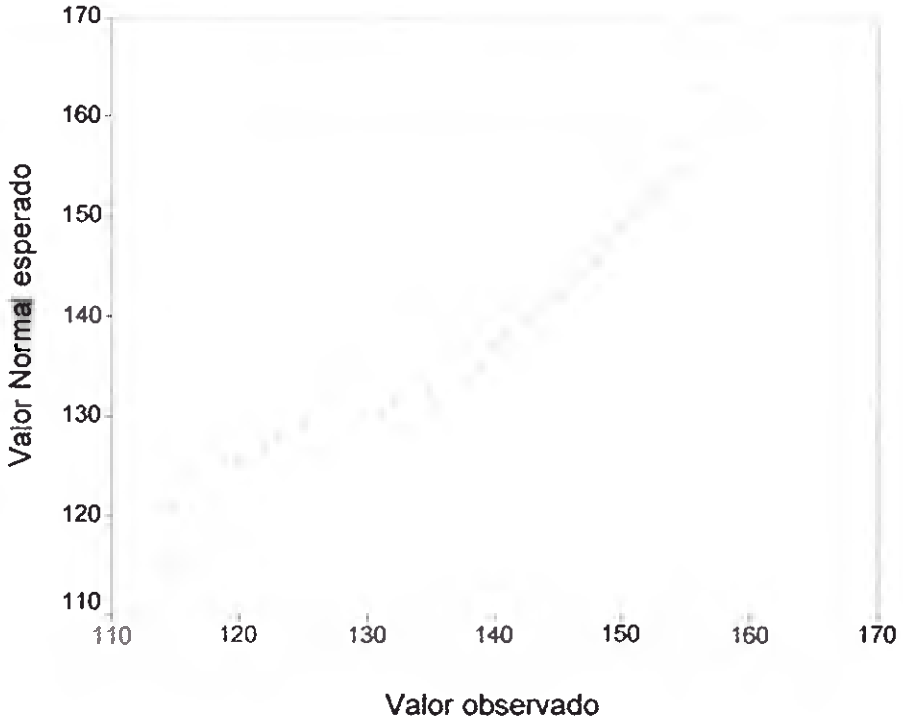
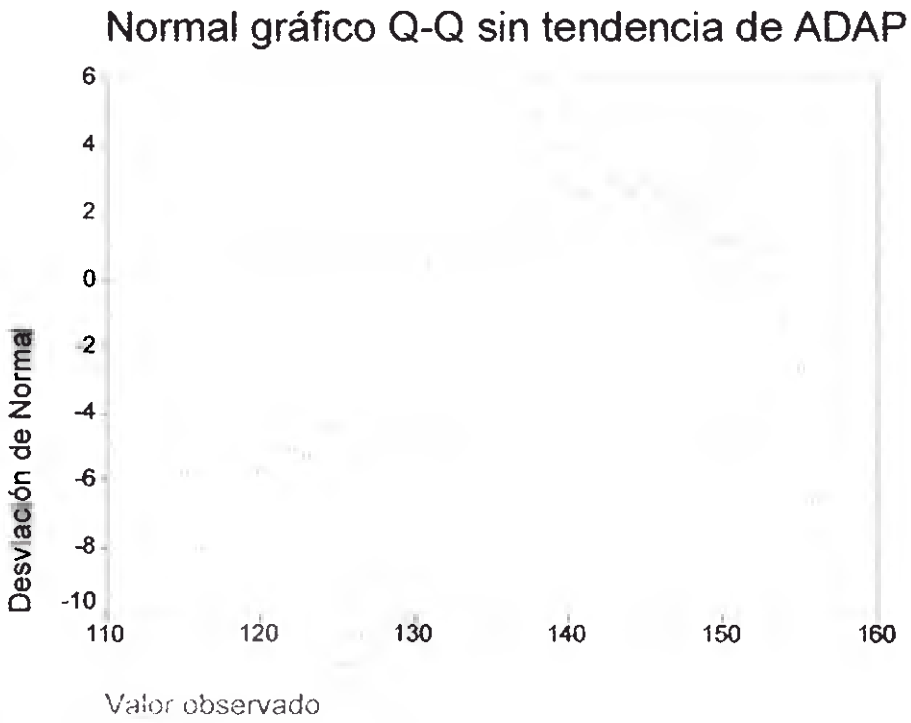
a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Gráficos P-P

MODE [illegible]

Expected Normal quantiles calculated using Blom's proportional estimation formula and assigning the mean to ties

For variable ADAPTT...

Normal distribution parameters estimated: location 141,70833 scale 12,257795