

UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN  
FACULTAD DE EDUCACIÓN  
EDUCACIÓN DIFERENCIAL

---



**PROGRAMA DE INTERVENCIÓN “CONOCIENDO MIS  
CAPACIDADES” PARA JÓVENES CON DISCAPACIDAD  
INTELECTUAL PERTENECIENTES A UN CENTRO DE  
CAPACITACIÓN LABORAL DE LA REGIÓN DEL BÍO BÍO.**

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN**

**Prof. Guía:** Dra. Lilian Castro Durán

**Tesistas:** Kimberly Elizabeth Márquez Molina  
Darlyn Ornella Parra Sanzana  
Carol Estefanía Villagrán Yévenes

**CONCEPCIÓN, 2016**





**PROGRAMA DE INTERVENCIÓN “CONOCIENDO MIS  
CAPACIDADES” PARA JÓVENES CON DISCAPACIDAD  
INTELECTUAL PERTENECIENTES A UN CENTRO DE  
CAPACITACIÓN LABORAL DE LA REGIÓN DEL BÍO BÍO.**

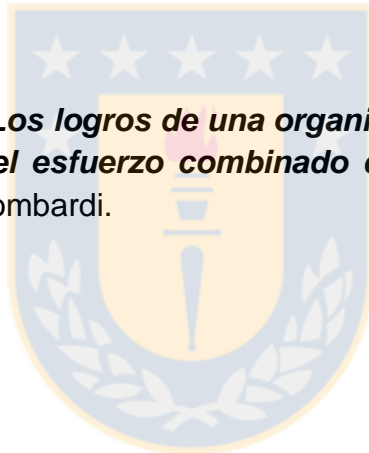
**TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN**

**Prof. Guía:** Dra. Lilian Castro Durán

**Tesistas:** Kimberly Elizabeth Márquez Molina  
Darlyn Ornella Parra Sanzana  
Carol Estefanía Villagrán Yévenes

**CONCEPCIÓN, 2016**

***“Los logros de una organización son los resultados del esfuerzo combinado de cada individuo”.*** Vince Lombardi.



## **Agradecimientos**

*Es imposible no comenzar a agradecer a quien ha sido el sustento de todos mis días y en el que siempre confié para dar cada paso de mi vida. Infinitas gracias a Dios, quien fervientemente sé que existe.*

*Gracias profundas para quien fue mi amiga, compañera, consoladora y cumplió miles de roles más, aun siendo sólo mi madre. Este logro, definitivamente es un triunfo que se lo dedico a ella, pues fue la que en incontables ocasiones escuchó mi anhelo de ser profesional e hizo todo lo posible para que yo lo alcanzara. Te amo mamá.*

*Existen personas que a lo largo de la vida dejan de estar a nuestro lado por distintos propósitos, pero que marcan con huellas imborrables. Yo agradezco a quien fue mi compañero por muchos años y apoyó cada uno de mis sueños, velando para que se cumpliesen, tal vez jamás se lo podré decir, pero a la distancia mi gratitud siempre estará con él. Así mismo a quienes ya no están en este mundo conmigo, pero que siento estuvieron a mi lado en estos largos 5 años. Mis abuelitos, jamás los olvidaré y por siempre agradeceré todo lo que hicieron por mí.*

*Gracias a mis profesoras Lilian Castro y Viviana Vallejos, quienes me entregaron una confianza única, me dejaron aprender de ellas y conocer las maravillosas personas que son. Ellas potenciaron la profesional en quién me convertí, realmente el ejemplo que deseo seguir y a las cuales donde vaya mencionaré con gratitud.*

*Gracias para quienes conocía y se mantuvieron conmigo durante mi estadía en la universidad, gracias para quienes conocí ya estando dentro de mi carrera y siguen conmigo, y finalmente gracias también a los que me dejaron durante el mismo proceso; seguramente por ellos, por cada instancia y circunstancia vivida, aprendí, me levanté y miré aún más arriba para ser mejor.*

*Quiero dar hincapié en que cada momento vivido, cada persona ganada o perdida, fue lo mejor que me pudo pasar. Gracias totales, soy Profesora.*

*Darlyn Parra Sanzana*

## **Agradecimientos**

*En primer lugar, deseo entregar mis más profundos y sinceros agradecimientos a todas aquellas personas que con su ayuda han colaborado en la culminación de este proceso, en especial a mis padres Miriam y Walter, por su apoyo incondicional durante cada momento vivido, por entregarme las herramientas que me permitieron tener el coraje para superar cada desafío, junto a mis padres, también agradecer a mis hermanas, familiares, amigos y de modo especial a los que ya se han ido de mi lado, a mis abuelos amados, que estoy segura que hoy en día se sentirían orgullosos de mis logros obtenidos.*

*En segundo lugar, deseo agradecer a Dios, por guiar mis pasos y entregarme la sabiduría para completar este proceso y superar las adversidades y desafíos que me permitieron ser más fuerte y llegar a ser la persona que soy hoy en día.*

*Agradecer de igual forma, a cada integrante de este equipo de trabajo, quienes con gran esfuerzo, dedicación y compromiso, logramos culminar la última etapa de nuestra carrera, mi más sincera gratitud al trabajo realizado por cada una, por el cariño, amor y dedicación puesto en cada una de estas líneas.*

*Finalmente, a todos aquellos que colaboraron en este proceso, al equipo directivo y jóvenes que participaron de esta investigación, y por supuesto a nuestra docente guía y formadores, por su dedicación y compromiso en mi formación universitaria, que me permite el día de hoy cumplir mi gran sueño, ser Educadora Diferencial.*

*Kimberly Márquez Molina*

## Agradecimientos

*En esta gran etapa de mi vida que finaliza, quiero agradecer eternamente, por sobre todo y todos a quien ha sido mi fiel compañera, amiga y confidente, a quién siempre me guío y aconsejó cuando estaba a punto de flaquear, a quien perpetuamente me ha entregado su apoyo en cada paso y locura durante toda mi vida. Quiero además agregar que sin ella y sus esfuerzos jamás hubiese llegado hasta aquí, por todo eso y mucho más, mi infinita gratitud a mi madre, Inés Yévenes.*

*A mis hermanos, Rodrigo y Tomás, por alegrarme cada día desde que llegaron a mi vida y por ser uno de los motivos para lograr culminar esta etapa y ser una profesional.*

*Quiero especialmente agradecer a quién siempre pude sentir, el que ha cumplido la promesa de jamás dejarme sola, a mi Papá Humberto, que sé, dónde esté, estará orgulloso de que su hija esté cumpliendo esta meta, y el recuerdo de que siempre fue su sueño, me hace dedicarle este triunfo.*

*A mi familia, por la motivación y apoyos correspondientes cuando los necesité, además de creer fielmente en mí.*

*Agradecer también a todos aquellos que de alguna u otra forma fueron parte de este camino. Tal vez jamás se dieron cuenta, pero cada una de todas las personas que conocí durante este ciclo, fueron un aporte para conseguir este logro.*

*A cada uno de mis profesores de la Carrera, por fortalecer mi formación como Profesora de Educación Diferencial.*

*Finalmente quiero agradecer a la vida, por darme las capacidades y fortalezas para terminar esta hermosa etapa, la cual es el inicio para abrir nuevas puertas, que me llevarán a conquistar mucho más. Esto no es un fin, para mí es el comienzo de mil cosas mejores que vendrán.*

Carol Villagrán Yévenes

## Resumen

El propósito de la investigación, es implementar un programa de intervención que permita potenciar las habilidades sociales laborales en jóvenes en situación de discapacidad, dicho programa considera las dimensiones correspondientes a habilidades en comunicación, (verbales y no verbales, expresión escrita, habilidades de higiene y aseo personal), autoestima, toma de decisiones y asertividad las cuales tributan directamente a habilidades sociales laborales.

El programa “Conociendo mis Capacidades” contó con la participación de diez sujetos entre 16 años 11 meses, hasta 21 años 11 meses, pertenecientes a cursos laborales de un establecimiento educativo de la región del Biobío, el que fue ejecutado a lo largo de diez sesiones de 45 minutos cada una, distribuidas entre los meses de octubre y noviembre del presente año. El proceso de intervención incluyó la aplicación de un pre-test y post-test, mediante la Lista de Evaluación de Habilidades Sociales del Departamento de Salud Mental y de Prevención de Problemas Psicosociales Honorio Delgado – Hideyo Noguchi, Lima, Perú, cuyo objetivo fue medir la conducta asertiva o las habilidades sociales, a través de un tipo de investigación exploratoria.

Los resultados de la investigación se obtuvieron a partir de un análisis cuantitativo, el que permitió concluir que los sujetos evidenciaron un aumento en el desarrollo de sus habilidades sociales laborales.

**Palabras Claves:** Programa de Intervención, Discapacidad Intelectual, Habilidades Sociales Laborales.



## **Abstract**

The purpose of the research is to implement a program of intervention to enhance social skills in youth work with disabilities. The program considers the corresponding dimensions to communication skills (verbal and non-verbal, writing, hygiene and grooming skills), self-esteem, decision-making and assertiveness that are taxed directly to labor social skills.

The program "Knowing my capabilities" with the participation of ten subjects aged from 16 years 11 months to 21 years 11 months, belonging to labor courses of an educational establishment of the Bio Bio region, which was executed over ten sessions of 45 minutes each, distributed between the months of October and November during this year. The intervention process included the implementation of a pre-test and post-test, using the List Social Skills Assessment Department of Mental Health and Prevention of psychosocial problems Honorio Delgado - Hideyo Noguchi, Lima, Peru, whose objective was to measure the assertive behavior or social skills through a kind of exploratory research.

The research results were obtained from a quantitative analysis, which revealed that the subjects showed an increase in the development of their labor social skills.

**Key words:** Intervention Program, Intellectual Disability, social work skills

# Índice

<u>Contenidos</u>	<u>Página</u>
Agradecimientos.....	5
Resumen.....	8
Abstract.....	9
Introducción.....	15
Planteamiento del Problema.....	19
Objetivos de Investigación.....	21
Pregunta de Investigación.....	22
Hipótesis.....	22
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEORICO</b>	
<b>1. Discapacidad Intelectual.....</b>	<b>23</b>
1.1 Evaluación, Diagnóstico y Clasificación de Discapacidad Intelectual.....	25
1.2 Modalidad Educativa.....	26
1.2.1 Escuela Especial.....	28
<b>2. Formación Laboral.....</b>	<b>28</b>
2.1 Formación Laboral en Chile.....	29
2.2 Formación y Desarrollo de una Conducta Laboral.....	33
2.3 Modalidades de formación laboral para Personas con Discapacidad Intelectual en Chile .....	37
2.3.1 Empleo Abierto, Normalizado u Ordinario.....	37
2.3.2 Empleo con Apoyo.....	38
2.3.3 Empleo Protegido.....	38
2.4 Inserción Socio-Laboral en Chile.....	39
<b>3. Habilidades Sociales.....</b>	<b>40</b>
3.1 Habilidades Sociales Laborales.....	45
3.2 Desarrollo de Habilidades Sociales Laborales en Discapacidad Intelectual.....	46

## **CAPITULO II: MARCO METODOLÓGICO**

<b>1. Tipo y Diseño de Investigación.....</b>	<b>48</b>
<b>2. Variables.....</b>	<b>49</b>
2.1 Variables dependientes.....	52
2.1.1 Definición Conceptual.....	49
2.1.2 Definición Operacional.....	49
2.2 Variable Independiente.....	48
2.2.1 Definición Conceptual.....	50
2.2.2 Definición Operacional.....	50
<b>3. Población y Muestra.....</b>	<b>50</b>
3.1 Características.....	50
<b>4. Procesos de la Investigación.....</b>	<b>51</b>
4.1 Etapa 1: Selección del Instrumento .....	51
4.2 Etapa 2: Evaluación Inicial.....	52
4.3 Etapa 3: Diagnóstico.....	53
4.4 Etapa 4: Intervención.....	53
4.5 Etapa 5: Evaluación Final.....	53
4.6 Etapa 6: Resultados .....	53
4.7 Cronograma de actividades.....	54
4.8. Descripción del programa de intervención “Conociendo mis capacidades”.....	54

## **CAPITULO III: ANALISIS DE RESULTADOS**

1. Resultados generales habilidades sociales laborales en pre test y post test .....	57
1.1 Resultados generales dimensiones de habilidades sociales laborales en pre test y post test .....	60
1.1.1 Resultados generales dimensiones habilidades sociales laborales, diferencias de medias .....	62
1.2 Resultados dimensiones habilidades sociales laborales.....	63
1.2.1 Resultados dimensión de asertividad.....	63
1.2.2. Resultados dimensión de comunicación.....	65

1.2.3 Resultados dimensión de autoestima.....	67
1.2.4 Resultados dimensión toma de decisiones.....	79
1.3 Resultados de la muestra en habilidades sociales laborales en pre test y post test.....	71

**CAPITULO IV: CONSIDERACIONES GENERALES Y SUGERENCIAS.**

1. Consideraciones y discusiones generales Habilidades Sociales Laborales.....	73
2. Consideraciones y discusiones específicas de las dimensiones de habilidades sociales laborales (Asertividad, comunicación, toma de decisiones y autoestima).....	75
3. Proyecciones y Sugerencias.....	78
<b>Referencias</b> .....	81
<b>Glosario</b> .....	87
<b>Anexos</b> .....	89



## Índice de Tablas

<b>Tabla 1:</b> Clasificación Habilidades Sociales.....	45
<b>Tabla 2:</b> Dimensión de la lista de evaluación y de ítems.....	51
<b>Tabla 3:</b> Cronograma de actividades.....	54
<b>Tabla 4:</b> Resumen de objetivos programa de intervención conociendo mis capacidades.....	56
<b>Tabla 5:</b> Puntuación dimensiones habilidades sociales laborales pre test y post test.....	57
<b>Tabla 6:</b> Puntuación total habilidades sociales laborales, diferencias de medias pre test y post test.....	59
<b>Tabla 7:</b> Puntuaciones de medias totales de dimensiones de habilidades sociales laborales pre test y post test.....	60
<b>Tabla 8:</b> Puntuaciones dimensiones habilidades sociales laborales, diferencias de medias.....	62
<b>Tabla 9:</b> Puntuación dimensión asertividad pre test y post test.....	63
<b>Tabla 10:</b> Resultados dimensión asertividad, diferencias de medias.....	64
<b>Tabla 11:</b> Puntuación dimensión de comunicación en pre test y post test.....	65
<b>Tabla 12:</b> Resultados dimensión comunicación, diferencias de medias.....	66
<b>Tabla 13:</b> Puntuación dimensión autoestima pre test y post test.....	67
<b>Tabla 14:</b> Resultados dimensión autoestima, diferencias de medias.....	68
<b>Tabla 15:</b> Puntuación dimensión de toma de decisiones pre test y post test.....	69
<b>Tabla 16:</b> Resultados dimensión toma de decisiones, diferencias de medias.....	70

<b>Tabla 17:</b> Puntajes totales pre test y post test (Lista de evaluación habilidades sociales laborales) obtenidos en la muestra.....	71
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

### Índice de Cuadros

<b>Cuadro descriptivo 1:</b> Dimensiones del funcionamiento humano.....	24
<b>Cuadro descriptivo 2:</b> Temáticas de actividades que propician conductas laborales.....	35
<b>Cuadro descriptivo 3:</b> Etapas de preparaciones de un estudiante con Discapacidad Intelectual a la vida adulta.....	36
<b>Cuadro descriptivo 4:</b> Competencias de un trabajador.....	46

### Índice de gráficos

<b>Gráfico 1:</b> Puntuación total dimensión de habilidades sociales laborales, comparación pre test y post test.....	58
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

## Introducción

El acceder a oportunidades de trabajo resulta una tarea difícil para todos, incluso para aquellas personas que se encuentran en situación de discapacidad, que por motivos de prejuicios y falta de conocimiento no se les brindan la oportunidades de formación laboral oportunas ni pertinentes, pero ¿Constituye la formación de habilidades sociales laborales una tarea necesaria para favorecer la autonomía de aquellos jóvenes con necesidades educativas especiales? ¿Puede un programa de formación laboral modificar o potenciar las habilidades sociales laborales de personas con discapacidad intelectual? Para poder responder a estas interrogantes es necesario profundizar más acerca de los efectos que tiene el desarrollar habilidades sociales laborales que favorezcan la formación de estudiantes con discapacidad intelectual, teniendo en consideración que el brindar una experiencia que desarrolle su independencia, favorecerá de forma significativa a esta población chilena que se encuentra en desventaja a la hora de poder acceder a un empleo digno y remunerado.

El Ministerio de Educación en su decreto supremo N°01 del año 1998, reglamentado en el capítulo II de la ley 19.284/04 de integración social de las personas con discapacidad, hace referencia en su artículo 19°, 20° y 21°, al establecimiento de normas que regulan la formación laboral e igualdad de oportunidades de personas con necesidades educativas especiales, estableciendo principalmente que las instituciones de educación superior deberán incorporar las adecuaciones académicas necesarias para permitir que las personas que presentan algún tipo de discapacidad, tengan acceso a las carreras que imparten, asegurando su permanencia y progreso en ellas. Además se señala que aquellos establecimientos educacionales que ofrezcan una formación laboral y que sean reconocidos oficialmente por el sistema, tendrán la posibilidad de crear cursos laborales con el fin de desarrollar la formación laboral, que permitan potencializar intereses y aptitudes que les llevarán a insertarse en el mundo laboral.

Para disminuir las desigualdades, la formación laboral constituye una herramienta que puede ser aplicada para incrementar las posibilidades de inserción

laboral de personas con discapacidad intelectual, facilitando de esta manera la capacitación para un futuro empleo, logrando la eliminación de ciertos estereotipos donde se considera que una persona con discapacidad no es apta para insertarse al mundo laboral.

Por lo tanto, debemos considerar la formación laboral como un instrumento básico que facilitará la inserción de personas en situación de discapacidad al mundo laboral, abriéndose un abanico de oportunidades que eliminarán aquellas barreras impuestas por la sociedad a la hora de poder optar a diversas opciones de empleo.

Un programa de formación laboral constituirá a ser un medio para una buena inserción en el mundo del trabajo, es por eso que resulta un tema interesante de investigar, sobre todo en el área de educación especial que es la encargada de promover cambios positivos en niños, jóvenes y adultos con necesidades educativas especiales, que les permitan acceder a nuevas oportunidades. La inquietud planteada anteriormente nos lleva a investigar cómo un programa de intervención de habilidades sociales laborales puede favorecer la formación de jóvenes con discapacidad intelectual y contribuir de manera positiva a su futura inserción laboral, a través de talleres semanales que potenciarán las habilidades sociales laborales.

En consideración a lo planteado anteriormente y según las decisiones tomadas en base a la investigación realizada, el programa que a continuación les será presentado será implementado en un Centro de Capacitación Laboral de la región del Bío-Bío, al cual asisten jóvenes en situación de discapacidad. Éste programa será realizado a través de talleres prácticos divididos en diez sesiones enfocadas al fortalecimiento de habilidades sociales laborales.

La estructura de esta investigación, comenzará señalando el planteamiento del problema a través de la identificación del objetivo general y aquellos objetivos específicos que se proponen resolver durante el desarrollo del programa de intervención, además se plantea una pregunta que será resuelta al



finalizar todo el proceso. Se especifica la justificación de la investigación poniendo énfasis en explicar el por qué se ha realizado la siguiente intervención.

Posteriormente damos paso al Marco Teórico que se encuentra dividido en diversos puntos, cada uno de ellos es esencial para la implementación del presente programa.

La primera temática hace referencia a la concepción de Discapacidad Intelectual y su caracterización según las diversas áreas del desarrollo. Gracias a este apartado se podrán evidenciar las modalidades educativas que permiten la formación laboral de estudiantes en situación de discapacidad.

La segunda temática dice justamente relación con la formación laboral de jóvenes con necesidades educativas especiales y su inserción laboral. Este punto es relevante, ya que entrega una noción de la formación laboral existente en Chile, evidenciando a través de investigaciones los efectos negativos que atraen el escaso desarrollo de habilidades sociales laborales de los estudiantes chilenos.

La tercera temática abordada en este informe es habilidades sociales, las cuales, son un punto fundamental a desarrollar en jóvenes con necesidades educativas especiales para acceder a una futura inserción laboral.

En el segundo capítulo se hace referencia al Marco Metodológico, es aquí donde se evidencia el tipo y diseño de investigación utilizada, abordando las definiciones de cada una de ellas.

Posteriormente en base a la metodología utilizada se describe la población y muestra seleccionada, se explica de forma breve las variables dependientes e independientes y el proceso de investigación.

De igual manera se presentará el cronograma de actividades realizadas durante las 10 sesiones en las independencias de dicho establecimiento.

Culminado con la investigación se analizan los resultados obtenidos, para ello hemos decidido establecer una comparación entre la evaluación inicial y la evaluación final, (pre test y post test) analizando de esta manera las conjeturas previsibles que hemos obtenido a través de los resultados del programa de intervención de habilidades sociales laborales en estudiantes con discapacidad intelectual de un Centro de Capacitación Laboral de la región del Bío-Bío.

Finalmente se presenta la bibliografía utilizada durante el proceso, la cual hizo posible contextualizar la investigación, logrando de esta manera ahondar sobre el tema estudiado que se entrega a continuación.



## Planteamiento del Problema

Una de las necesidades más apremiantes para los establecimientos de formación laboral y de Escuelas Especiales con niveles laborales, debería ser el entregar los conocimientos óptimos para favorecer la inserción laboral de personas con Discapacidad Intelectual al momento de enfrentarse a un empleo, además de entregar las herramientas necesarias a los estudiantes para ejercer un oficio o parte de éste.

En la sociedad Chilena son pocas las instituciones que cuentan con talleres o programas que formen a estudiantes con Necesidades Educativas Especiales en el ámbito de Habilidades Sociales Laborales. Generalmente los establecimientos no se canalizan en dicha área, sino más bien, en otros fines como las habilidades sociales escolares y la implementación de Talleres Laborales enfocados en el aprendizaje de un oficio. Según Mundaca (2002), citado por Gómez, Navarro y Rojas (2005), la formación Laboral es:

Procesos de enseñanza-aprendizaje cuya finalidad, de preferencia, es el desarrollo y dominio que permitan su posterior inserción laboral. La clave de las intervenciones está en preparar al joven de manera de facilitar su acceso al mercado laboral, habilitando para que desempeñe alguna actividad productiva. (p.32)

Las acciones y estrategias en formación laboral han apuntado al desarrollo de habilidades sociales escolares, como se menciona anteriormente, pero no así a las habilidades sociales laborales dentro de un contexto empresarial.

La propia formación laboral debe promover habilidades sociales laborales requeridas para la conservación y promoción en el empleo en los campos de las habilidades comunicativas, trabajo en equipo, solidaridad, disciplina, presentación, entre otras muchas características pertinentes al mundo laboral en el cual las personas con discapacidad se verán incluidas.

Todo aquél que haya trabajado en nivel laboral en Educación Especial o en Centros de Formación Laboral, habrá podido constatar que las estrategias utilizadas para desarrollar y favorecer habilidades sociales laborales en este nivel, ya no están vinculadas con el entorno, ni con las reales posibilidades laborales de los estudiantes con Discapacidad Intelectual. Es por esta razón, que el interés de la presente investigación, se basa en la importancia de las habilidades sociales laborales y el rol que juegan en las personas en situación de Discapacidad Intelectual al momento de vincularse al mundo laboral.

Este estudio pretende dar pronta respuesta a través de la implementación del programa “Conociendo mis Capacidades”, por medio de talleres enfocados al fortalecimiento de habilidades socio-laborales en personas con Discapacidad Intelectual, insertas en niveles laborales de un Centro de Capacitación Laboral, en Concepción.



## Objetivo de la investigación

### Objetivo General:

Evaluar el impacto de la intervención del programa “Conociendo mis Capacidades” para mejorar el nivel de las habilidades sociales laborales en estudiantes con Discapacidad Intelectual (D.I), de cursos laborales, pertenecientes a un centro de capacitación laboral de la comuna de San Pedro de la Paz, región del Bío-Bío.

### Objetivos Específicos:

- ❖ Determinar las habilidades sociales laborales de estudiantes en situación de Discapacidad Intelectual (D.I), pertenecientes a un Centro de Capacitación Laboral.
- ❖ Analizar resultados obtenidos a partir de un instrumento estandarizado diseñado para evaluar habilidades sociales en pre-test, considerando dimensiones, tales como: asertividad, comunicación, autoestima y toma de decisiones.
- ❖ Diseñar e implementar programa de intervención “Conociendo mis Capacidades”, el cual va enfocado a fortalecer las habilidades sociales laborales de jóvenes en situación de Discapacidad Intelectual (D.I.) insertos en un Centro de Capacitación Laboral.
- ❖ Analizar resultados obtenidos a partir de un instrumento estandarizado diseñado para evaluar habilidades sociales en post-test, considerando dimensiones, tales como: asertividad, comunicación, autoestima y toma de decisiones.
- ❖ Comparar resultados iniciales con los finales, para verificar la efectividad de la intervención.

## **Pregunta de investigación**

¿Es posible implementar un programa de intervención que potencie el desarrollo de las habilidades sociales laborales de estudiantes en situación de Discapacidad Intelectual (D.I), de niveles laborales, pertenecientes a un establecimiento de formación laboral de la región del Bío- Bío?

## **Hipótesis**

Existe relación entre la implementación del programa “Conociendo mis Capacidades” y el incremento de las habilidades sociales laborales, de estudiantes de formación laboral entre 16 años con 11 meses, hasta 24 años con 11 meses de edad, de un Centro de Capacitación Laboral, de la comuna de San Pedro de la Paz, región del Bio-Bío, Chile.



# CAPITULO I: Marco Teórico.

## 1. Discapacidad Intelectual

Desde una visión histórica el concepto de Discapacidad Intelectual ha evolucionado, para el año 2002 aún se habla de Retraso Mental en la definición de este constructo, aunque ya desde el año 1992 se mencionaba en la definición sobre funciones intelectuales, conducta adaptativa y la detección durante el desarrollo.

En la actualidad el concepto de Discapacidad Intelectual (DI) se ha enfatizado en una perspectiva ecológica, es decir que está centrada en la interacción de la persona con su entorno, esto ha traído consigo una mejor percepción sobre las personas en situación de discapacidad, permitiendo de esta forma un mejor diagnóstico, clasificación y promoción de apoyos y servicios individualizados.

Según la Asociación Americana de discapacidades intelectuales y del desarrollo, AAIDD (2010) define la discapacidad intelectual como: “limitaciones significativas tanto en funcionamiento intelectual, como en conducta adaptativa, tal y como se ha manifestado en habilidades adaptativas, conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad se origina antes de los 18 años”. (AAIDD, 2010, p 31).

Para aplicar y entender el contexto, la misma A.A.I.D.D. en el año 2010, describe cinco premisas que ayudan a la comprensión de la definición:

Premisa 1: Las limitaciones en el funcionamiento actual deben ser consideradas en el contexto de los ambientes comunitarios típicos de los iguales en edad y cultura”.

Premisa 2: Una evaluación válida ha de tener en cuenta la diversidad cultural y lingüística, así como las diferencias en comunicación y aspectos sensoriales y comportamentales.

Premisa 3: En un individuo las limitaciones coexisten con las capacidades.

Premisa 4: Un propósito importante de describir las limitaciones es desarrollar un perfil de los apoyos necesarios.

Premisa 5: Si se ofrecen los apoyos personalizados apropiados durante un periodo prolongado, el funcionamiento vital de la personas con retraso mental generalmente mejorará. (p. 33-34.)

Por lo tanto, según la concepción que se establece en la AAIDD (2010), la Discapacidad Intelectual se entiende desde un enfoque multidimensional, como la relación del sujeto y su entorno. Es por ello, que el proceso de evaluación debe ofrecer información de su funcionamiento en cinco dimensiones, estas son: 1) Habilidades intelectuales; 2) Conducta Adaptativa; 3) Participación; 4) Salud, y 5) Contexto. Las cuáles son descritas en el siguiente cuadro 1:

### Cuadro Descriptivo 1

#### *Dimensiones del funcionamiento humano.*

Dimensiones	Definición
Dimensión I: Habilidades Intelectuales	Capacidad mental general que incluye razonamiento, planificación, solución de problemas, pensamiento abstracto, comprensión de ideas complejas, aprender con rapidez y aprender de la experiencia.
Dimensión II: Conducta Adaptativa.	El conjunto de habilidades conceptuales, sociales y prácticas que se han aprendido y se practican por las personas en su vida cotidiana
Dimensión III: Salud	Un estado de completo bienestar físico, mental y social.
Dimensión IV: Participación.	El desempeño de la persona en actividades reales en ámbitos de la vida social que se relaciona con su funcionamiento en la sociedad; la participación se refiere a los roles e interacciones en el hogar, trabajo, ocio, vida espiritual, y actividades culturales.
Dimensión V: Contexto	Las condiciones interrelacionadas en las que viven las personas su vida cotidiana; el contexto incluye factores ambientales (por ejemplo, físico, social, actitudinal) y personales (por ejemplo, motivación, estilos de afrontamiento, estilos de aprendizaje, estilos de vida) que representan el ambiente completo de la vida de un individuo.

**Fuente:** Elaboración propia. Adaptado de Verdugo, M.Á.. & Schalock, R. L. (2010). "últimos avances en el enfoque y concepción de las personas con discapacidad intelectual". Revista Española sobre Discapacidad Intelectual, p. 17



Cabe destacar que el constructo de Discapacidad Intelectual (DI) se compone de tres criterios para definirla operativamente, estas se describen a continuación:

- a) Funcionamiento intelectual se refiere a la capacidad mental general, que incluye el razonamiento, la resolución de problemas, la planificación, el pensamiento abstracto, el juicio, el aprendizaje académico y el aprendizaje a partir de la experiencia. (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders [DSM5], 2013)
- b) Comportamiento Adaptativo, que hace referencia al grupo de habilidades es el conjunto de habilidades conceptuales (Lenguaje, lectura y escritura, y conceptos relativos al dinero, el tiempo y los números), habilidades sociales (habilidades interpersonales, responsabilidad social, autoestima, ingenuidad, seguimiento de reglas y normas, evitar la victimización y resolución de problemas sociales) y habilidades prácticas (actividades de la vida diaria y habilidades ocupacionales) que han sido aprendidas por las personas para funcionar en su vida diaria (A.A.I.D.D. 2010)
- c) Por último, que la discapacidad sea diagnosticada antes de los 18 años, se refiere a que las limitaciones en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa deben iniciarse durante el periodo de desarrollo. (DSM5, 2013)

### **1.1 Evaluación, Diagnóstico y Clasificación de Discapacidad Intelectual.**

Desde un enfoque multidimensional, la evaluación realizada es considerada un proceso en el cual se estiman diversos criterios, con el fin de beneficiar a los individuos, potenciando de esta manera el funcionamiento individual de cada persona. El proceso evaluativo, debe ser riguroso y debe considerar todos los criterios evaluados para obtener la información necesaria que permitirá definir el

diagnóstico y clasificación de la Discapacidad Intelectual (DI) a partir de un proceso sistemático. Se debe considerar que este diagnóstico es personalizado y que dicha información se obtiene por medio de instrumentos estandarizados que evalúan el funcionamiento intelectual, así como también la conducta adaptativa de cada individuo.

Históricamente, la clasificación de Discapacidad Intelectual se ha basado en las puntuaciones de C.I. y aunque se ha producido un ligero cambio con respecto a la conceptualización, sigue siendo uno de los elementos de los sistemas de clasificación.

Taylor, Smiley y Richards (2009), explica que actualmente los sistemas de clasificación pueden basarse en las intensidades de apoyos necesarios, niveles de inteligencia o niveles de conducta adaptativa evaluadas. La clasificación cumple funciones fundamentales en el amplio campo de la Discapacidad, pues permite determinar el financiamiento, la investigación y la prestación de servicios, apoyos y comunicación sobre las características de las personas y sus entornos. En consecuencia, el uso de sistemas de clasificación debe ser práctico para facilitar la determinación de apoyos a cada individuo.

Según la normativa chilena *DS.170/09*, las limitaciones del funcionamiento intelectual se expresan en un puntaje igual o menor a 69 puntos de C.I. en una prueba estandarizada para la población. Este es un sistema que clasifica la D.I (Discapacidad Intelectual) a través de un sistema en torno a la gravedad y basado en niveles de Discapacidad Intelectual (Taylor et. al. 2009).

## **1.2 Modalidad Educativa.**

Desde larga fecha se ha establecido que la educación es un derecho internacional, es así como en la Declaración de los Derechos Humanos, de 1948, se proclama en su artículo N°26 que:

## Artículo 26

1.- Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.

2.- La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.

3.- Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos. (p.8).

En relación a la educación especial, actualmente en Chile se contempla diversas opciones para dar respuesta educativa a los estudiantes con necesidades educativas especiales, " Entre ellas podemos mencionar: a) las escuelas especiales y los centros de capacitación laboral; b) los establecimientos de educación regular con proyectos de integración y/o grupo diferencial; y c) las escuelas hospitalarias". (MINEDUC, 2004, p. 23.)

Las distintas modalidades permiten que los estudiantes con capacidades diferentes accedan a una educación, el cual es un derecho para todo individuo a nivel internacional.

Pero en efectos la principal modalidad que tributa a esta investigación se describe a continuación:

### **1.2.1 Escuela Especial.**

Es a través de este tipo de modalidad con la cual se comenzó a apoyar a aquellos estudiantes con necesidades educativas especiales, siendo ésta, la que posee mayor trayectoria dentro de la historia de la Educación Especial en Chile. Este tipo de modalidad educativa, se dedica a atender a estudiantes con discapacidad y trastornos del lenguaje, por lo cual, este tipo de establecimiento está dotado de la infraestructura, recursos materiales y equipo multidisciplinar necesarios para apoyar a los estudiantes en situación de discapacidad.

En relación a la edad de ingreso de los alumnos a este tipo de establecimientos, el informe Guía Ayuda Mineduc, señala que "no hay edad mínima de ingreso para ninguna discapacidad o trastorno. Sólo diagnóstico claramente definido y elaborado por un Equipo Multiprofesional del Ministerio de Educación o por profesionales competentes autorizados por la Secretaría Ministerial de Educación". (MINEDUC, 2012, p.13).

Finalmente, se debe recalcar que en Chile existen decretos para cada discapacidad, con los cuales se rigen los establecimientos de educación especial, estos buscan regir y especificar los procedimientos, recursos humanos, así como también el tipo de evaluación que se llevará a cabo según la necesidad educativa de cada alumno.

## **2. Formación Laboral**

Durante el desarrollo del ser humano y a lo largo de su formación como ciudadanos independientes, el trabajo ha constituido siempre una fuente necesaria, que aporta en el desarrollo de la autonomía e independencia y que ha permitido mejorar la calidad de vida de personas con o sin discapacidad. Cerezal (2000) define formación Laboral como:

El proceso de transmisión y adquisición por parte de los alumnos, del conjunto de valores, conocimientos, habilidades, procedimientos y

estrategias que se necesitan para analizar, comprender y dar solución a los problemas de la práctica social y que están encaminados a potenciar el saber hacer y cómo hacerlo. (p.13)

A través de lo expuesto por el autor, se debe señalar que se considera la formación laboral no sólo como una mera etapa de adquisición de conocimientos, sino que también propiciarán el desarrollo de habilidades sociales laborales que favorecerán la preparación laboral del individuo para dar respuesta óptima a las demandas de su entorno.

Para las personas con discapacidad intelectual resulta de vital importancia acceder a una formación laboral oportuna, que potencie sus habilidades sociales laborales y que en un futuro no muy lejano les permita insertarse en el mundo laboral. Castilla, Cerrillos e Izuzquiza (2009), al respecto, sostienen que:

La formación laboral es una pieza clave, pero sin duda el plantear la incorporación al trabajo entendida como un proceso, requiere coordinar diferentes elementos tales como: la formación inicial laboral, el centro de trabajo (los compañeros y jefes han de entender cómo se han de relacionar), las familias y el propio trabajador. (p.18-19)

Según la información anterior, las personas con discapacidad intelectual requieren de los apoyos provenientes de las empresas en las que ejercen el trabajo como también el apoyo de sus familias.

## **2.1 Formación Laboral en Chile.**

En Chile actualmente el proceso de formación laboral está dirigido a jóvenes que presentan o no NEE (Necesidades Educativas Especiales). Debido a la actual constitución chilena, los jóvenes con discapacidad intelectual se encuentran insertos en Instituciones Educativas, tales como: Escuelas Especiales, Talleres Laborales, Centros de Capacitación Laboral y Liceos con Proyecto de Integración Escolar, que tienen como objetivo entregar las herramientas necesarias

a los estudiantes para el aprendizaje de un oficio o parte de él. Los establecimientos al estar enfocados en entregar las herramientas, descuidan el aprendizaje de conocimientos, actitudes y habilidades socio-laborales necesarias para estar en condiciones de acceder, participar, interactuar y desempeñar roles sociales y laborales.

La formación laboral para personas con discapacidad intelectual está regida por el Decreto Exento N°87 el que aprueba planes y programas de estudio para personas con deficiencia mental (discapacidad intelectual), dictaminando en sus artículos el marco conceptual y las estrategias para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, como se menciona en los siguientes artículos:

Artículo N°11: Durante su permanencia en los cursos talleres del nivel laboral, los alumnos podrán realizar períodos de práctica supervisada, actividad que deberá estar consignada en el proyecto educativo del establecimiento.

Artículo N°12: Los límites de edades cronológicas establecidas para el nivel laboral (16 a 24 años) comenzarán a regir luego de 4 años contados desde la fecha de publicación del presente Decreto en el Diario Oficial.

Artículo N°13: Los alumnos que estén en condiciones de integrarse a la educación común, previo acuerdo con los padres y apoderados, serán derivados con un certificado emitido por el establecimiento de origen que indique el curso al cual debieran ser incorporados.

Artículo N°14: Derógase el Decreto Supremo de Educación N° 310, de 1976, que aprueba plan de estudio para deficiencia mental y el Decreto Supremo de Educación N°244, de 1977, que aprueba programas de estudio para deficiencia mental.

Los planes y programas especiales de Capacitación Laboral aprobados conservarán su vigencia hasta terminar su período de

experimentación. (MINEDUC, 1990. p. 17)

En relación a lo anterior, estudios desarrollados por CEAS, 2002; detallan que las escuelas especiales chilenas no desarrollan un trabajo funcional en beneficio del desarrollo de habilidades sociales laborales de estudiantes en situación de discapacidad intelectual, siguiendo los lineamientos de un modelo teórico en su estado puro, sino que optan por trabajar con programas que son un híbrido de modelos teóricos y/o paradigmas. Esto, posee profunda relación al marco normativo de planes y programas anteriormente mencionado, el cual favorece las “prácticas relacionadas con el paradigma clínico, no taxativo en relación con la organización que las unidades educativas deben darle a los programas de formación laboral, permitiendo entonces la incorporación de prácticas de más de un modelo.” (CEAS, 2002)

En Chile, aquellos estudiantes que permanecen insertos en los niveles de formación laboral, tanto en Escuelas Especiales como en Escuelas regulares con Proyecto de Integración (PIE) y Centros de Capacitación Laboral, no cuentan, en su gran mayoría, con ofertas laborales que atiendan a las medidas de flexibilización en cuanto a sus intereses y expectativas, además de dar respuestas a sus demandas. En contraste a esta situación, el resto de la población posee un mayor acceso a ofertas laborales que potencien sus habilidades sociales y calidad de vida.

Los estudiantes egresados de instituciones educativas que impartan formación laboral para personas con discapacidad intelectual, en su gran mayoría, no logra acceder a un empleo que lo dignifique, y en las situaciones que si es logrado, generalmente lo pierden, puesto que carecen de conocimientos, habilidades, y actitudes necesarias para mantener dichos trabajos.

Este lineamiento, es sustentado a partir de la investigación desarrollada por CEAS, (2002), el cual refleja, que no solamente existe una formación para el trabajo discriminatoria respecto a las oportunidades educativas entregadas a personas en situación de discapacidad intelectual, sino que es una educación más tolerante con personas que presentan otro tipo de discapacidad que

no sea derivada de discapacidad intelectual. A partir de esta información es que dicha investigación (CEAS, 2002), sugiere:

[...] la creación de unidades técnicas especializadas (regionales y/o provinciales) que aborden específicamente el ámbito de la formación laboral para personas con discapacidad [...], de manera que se pueda estructurar un subsistema con capacidad de responder de forma oportuna y pertinente a los requerimientos de la demanda educativa específica del nivel laboral.

Cuando la formación de las habilidades sociales laborales que se entregan durante el proceso educativo a los estudiantes de niveles laborales no es apta, y no promueve ni desarrollan las herramientas necesarias para la inserción de estos estudiantes al mundo laboral, se contribuye al desempleo de las personas con discapacidad intelectual, puesto que en relación al resto de la población las competencias laborales serán inadecuadas e incluso descontextualizadas.

En Chile la formación laboral de estudiantes insertos en Escuelas Especiales y Centros de Capacitación Laboral, agrupa a jóvenes cuyas edades fluctúan entre los 16 y 24 años. Actualmente Chile brinda especializaciones de nivel laboral para jóvenes con discapacidad intelectual, sin embargo, dichas especializaciones no se encuentran acreditadas por ningún organismo gubernamental, limitando el acceso al mundo del trabajo. Esto se ve reflejado en las bajas remuneraciones que perciben las personas con discapacidad intelectual. En la misma línea, Manosalva, Mansilla y Olmos (2011) afirman que:

[...] aun cuando se han destinado esfuerzos, tanto políticos (Ley 19.284; Ley 20.422) como de acciones directas a favor de las personas con discapacidad (Fonadis, 2004; Mineduc, 2009; Senadis, 2010), la tasa de empleo remunerado para esta población mayor de quince años es sólo de un 29,2%. (Endisc, 2004). (p.5)

Según Shalock (2010), citado por Castro, Cerda, Vallejos, Zuñiga y Cano (2016), los resultados de las personas en situación de discapacidad intelectual



mejorarían si la formación laboral adecuada se ajustase a su entorno y, si a su vez, “la evaluación y el seguimiento se encuentran ligados.” (Dominguez 2015). Por lo tanto una óptima formación laboral en personas con discapacidad intelectual, “no sólo asegurará el camino hacia el empleo (Flores, Jenaro, González-Gil, y García-Calvo, 2010)”, sino que también, “fomenta el desarrollo de recursos y habilidades que potencian la autonomía y la autodeterminación.”

## **2.2 Formación y Desarrollo de una Conducta Laboral.**

La envergadura que posee la formación de conductas laborales en personas con discapacidad intelectual desde temprana edad, es de vital importancia, dado que estas facilitarán a futuro la inserción laboral del individuo, es por esto que las prácticas pedagógicas de intervención en educación especial, vigentes a partir de la aprobación de planes y programas por parte del ministerio de educación, ofrece diversas metodologías y paradigmas para la enseñanza de formación laboral en Establecimientos de Educación Especial.

Según se menciona en la investigación de Castro et al. (2016), basada en la información entregada por CEAS (2002), en Chile la formación laboral para personas en situación de discapacidad es entregada desde tres grandes paradigmas educativos, estos son:

El primero de ellos, el paradigma clínico, es un modelo basado en un enfoque no vinculado con el entorno dirigido hacia las acciones rehabilitadoras dentro del establecimiento, con un claro enfoque médico; el segundo, un paradigma social, que se vincula con las acciones específicas de formación laboral con el entorno, a través de las prácticas de los oficios en los que son preparados, y un tercer modelo, denominado en transición, el cual implica que se encuentra en proceso intermedio de migrar desde lo clínico a lo social. (Castro et al. 2016)

El acaecer de la Educación Especial para el nivel Laboral, ha sido

arduo en términos de fortalecimiento y el logro de objetivos en relación con la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual.

Durante el proceso educativo del joven, se deben desarrollar, entrenar y potenciar no sólo las habilidades sociales, sino que también en habilidades de autocuidado y habilidades académicas funcionales, además de comprender y entender al joven y a su familia con la finalidad de conocer y luego desempeñar un trabajo de acuerdo a sus potencialidades e intereses.

Las habilidades atendidas durante la primera parte de la escolarización del alumno se seguirán favoreciendo en la etapa laboral del joven. Es en esta instancia, donde será fundamental diseñar e implementar un programa de intervención que facilite el contacto y experiencias del estudiante con el mundo laboral, identificando las conductas requeridas para la inserción laboral que presente el individuo.

Es en la etapa de formación laboral, en la que las tareas de entrenamiento presentadas al o los estudiantes, permitirán a los jóvenes acceder a trabajos determinados elegidos por ellos según sus criterios e intereses. Será entonces cuando lo aprendido por los estudiantes se irá acrecentando progresivamente y afianzando las habilidades sociales tan imprescindibles para adquirir y mantener el empleo.

A partir de lo señalado, es que se presenta a continuación el cuadro descriptivo 2 referente a temáticas de actividades que propician conductas laborales.

## Cuadro Descriptivo 2.

*Temáticas de actividades que propician conductas laborales.*

Temáticas	Ejemplos
Tareas	El trabajo de tareas y/o actividades específicas durante un tiempo predeterminado.
Instrucciones	El trabajo a partir de instrucciones claras y simples, para la óptima realización de una tarea específica. (Estas deben ir secuenciadas y mostradas en pasos).
Aprendizajes	El aprendizaje de estas pequeñas actividades, debe propiciar primeramente en un espacio que sea conocido por la persona con DIL.

**Fuente:** Jenaro, C. (1999). *La transición a la vida adulta en jóvenes con discapacidad: necesidades y demandas*. Salamanca. España. (Adaptación Márquez, K; Parra, D y Villagrán, C.)

Para reafirmar lo anterior, existen programas individualizados que fomentan la transición a la vida adulta, los cuales se desarrollan en España y han sido de gran ayuda, facilitando la inserción laboral de personas con Discapacidad Intelectual. En este ámbito Chiner (1998), señala que:

El tránsito a la vida adulta de las personas con DIL, requieren de una adecuada planificación en que la escuela ejerce, en colaboración con otros servicios comunitarios, una importante labor. Para ello es necesario elaborar un plan o programa individualizado de transición a la vida adulta que comenzará a una edad temprana y en el que se establecerán medidas, situaciones y recursos que afectarán y apoyarán el paso del alumno de la escuela a la vida adulta. (p.272)

Siguiendo el lineamiento de transición a la vida adulta y la inserción a un mundo laboral por parte del estudiante con discapacidad intelectual, es necesario mencionar que, desde una edad temprana se deben establecer medidas, situaciones y recursos que afectarán o apoyarán dicho proceso de transición. A partir de esto y reforzando lo anteriormente descrito, Jenaro (1999), establece etapas para la preparación de un estudiante con discapacidad intelectual en proceso de transición a la vida adulta, las cuales se detallan en el siguiente cuadro descriptivo 3.

### Cuadro Descriptivo 3

*Etapas de preparación de un estudiante con discapacidad intelectual a la vida adulta.*

Fases	Explicación
Identificar intereses y capacidades de los estudiantes.	Durante esta fase, se pueden utilizar ciertos instrumentos como pruebas informales y formales, para obtener un conocimiento en profundidad de los estudiantes.
Apoyo a los estudiantes	Es imprescindible que durante esta etapa se den los apoyos y se entreguen herramientas necesarias para que el estudiante logre desarrollar, poner en marcha y evaluar un posible plan de acción para llevar a cabo las metas propuestas.
Crear oportunidades de empleo	En esta fase se pueden generar experiencias de empleo en el ámbito escolar, lograr un buen equilibrio entre el estudiante y el trabajo, además de proporcionar apoyos directos en el trabajo.
Crear oportunidades de vida independiente	Esta fase trata de prever al estudiante de experiencias previas que sean lo más normalizadoras posibles, en cuanto a entornos reales y cercanos.

**Fuente:** Fuente: Jenaro, C. (1999). *La transición a la vida adulta en jóvenes con discapacidad: necesidades y demandas*. Salamanca. España. (Adaptación Márquez, K; Parra, D y Villagrán, C.)

Al capacitar a las personas con Discapacidad Intelectual, para su inserción al mundo laboral, se debe tener en cuenta que los programas creados según esta temática, deben estar orientados desde los intereses de los estudiantes. Por otro lado, es primordial que los estudiantes cuenten con el apoyo familiar constante, durante el proceso de ejecución de los programas de capacitación o talleres laborales, con la finalidad de proporcionar información acerca de los intereses y capacidades del individuo.

Muchos fenómenos de la conducta laboral existen en función de una serie de estructuras culturales y sociales específicas del medio laboral y del entorno de procedencia del trabajador o trabajadora, además de la discapacidad que presente el sujeto. Es por esto, que desde una perspectiva psicológica-social y sociológica, la conducta laboral puede ser considerada como el producto de una interacción del sujeto con discapacidad intelectual con su entorno, además de responder a las preguntas del por qué y cómo trabaja el ser humano, siendo éstas incuestionablemente una consecuencia directa de factores sociales, culturales y cognitivas.

Finalmente, es durante el desarrollo de las conductas laborales y su posterior inserción al mundo laboral, donde los especialistas deben realizar un seguimiento y evaluación constante para determinar si el proceso se ha llevado a cabo con éxito.

### **2.3 Modalidades de formación laboral para personas con Discapacidad Intelectual en Chile.**

En Chile podemos encontrar principalmente tres modalidades de empleo para personas con Discapacidad Intelectual, las cuales le han permitido a un porcentaje reducido de jóvenes con D.I insertarse en el mundo laboral y poder acceder a una mejor calidad de vida.

En formación laboral se considera de real importancia conocer las posibilidades a las cuales pueden tener acceso los egresados de talleres laborales, debido a lo expuesto anteriormente, a continuación se señalan las opciones laborales para jóvenes en situación de Discapacidad Intelectual Leve en Chile, las cuales corresponden a:

- Empleo abierto, normalizado u ordinario.
- Empleo con apoyo.
- Empleo protegido.

#### **2.3.1 Empleo abierto, normalizado u ordinario.**

El empleo abierto es la modalidad utilizada por un gran porcentaje de la población chilena. Esta modalidad está dirigida hacia la inserción laboral de carácter común, que puede tener cualquier persona que presente o no discapacidad intelectual, independientemente de la empresa en la cual preste servicios y el rubro al cual está dirigida ésta. Villa (2007), señala que el empleo abierto se comprende

cómo, “El empleo generado en empresas ordinarias o en la administración pública” (p.28), donde la gran parte de los trabajadores no presentan discapacidad. Es decir, “empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldo y horarios que cualquier otro trabajador” (p.178).

### **2.3.2 Empleo con apoyo.**

Verdugo et. al. (2002), señala que el empleo con apoyo: “es un proceso que forma parte de una completa estrategia vital que ayuda a la gente a integrarse plenamente en la sociedad, tanto económica como socialmente”. (p.20). El empleo con apoyo, restituye el control al individuo que, con la ayuda y apoyo de los profesionales especialistas y los servicios que funcionan para -alterar- la condición del sujeto, intentarán conseguir los sueños y aspiraciones del individuo en favorecimiento de una vida mejor. Si el trabajo es parte de esa visión, entonces el empleo con apoyo es el proceso mediante el cual se puede ayudar a conseguirlo.

El propósito de esta modalidad es proporcionar una formación laboral con bases sólidas y contextualizadas a las necesidades individuales de cada joven con necesidades especiales, además permitirá el acceso a un empleo donde podrá integrarse en la comunidad, trabajando juntos a sus iguales, sin limitaciones y recibiendo apoyos pertinentes e individualizados que lo llevarán a facilitar el éxito en su inserción laboral.

### **2.3.3 Empleo Protegido.**

El empleo protegido es entendido en Chile como un trabajo que tiene las características de ser productivo, que impulsa el desarrollo de empresas que permitan asegurar a las personas con discapacidad, el desarrollo laboral. Esto permite optar a un salario competitivo, además de facilitarles los servicios de desarrollo personal y social que permitan la integración en los empleos de carácter abierto y ordinario.

## 2.4 Inserción socio-laboral en Chile.

En nuestra sociedad, la posibilidad de poseer un empleo o ser capaz de insertarse al mundo laboral es un aspecto importante dentro de nuestra vida, dando paso a un desarrollo personal y profesional, por lo que lograr una inserción social y laboral, es una puerta abierta a muchas posibilidades y oportunidades. Este aspecto es un pilar fundamental en la vida para toda persona, presente o no NEE (Necesidades Educativas Especiales).

La Inserción tanto social como laboral, para personas en situación de discapacidad intelectual, representa una gran gama de posibilidades de inclusión a la sociedad y grandes oportunidades, mejorando su calidad de vida, siendo capaces de desarrollarse personalmente y mantener un bienestar material. Por lo tanto, inserción laboral es mucho más que obtener simplemente un empleo.

Según Vicens (1999), citado por Donoso y Figueroa (2007), la inserción socio laboral:

Va más allá de la obtención de un empleo, hace falta una situación relativamente estable de permanencia en la ocupación por cuenta propia o ajena de manera que se consiga una autonomía económica, con una alta probabilidad de poder mantenerla. (p. 105-106)

La inserción socio-laboral de personas con discapacidad intelectual al mundo del trabajo es un tema que se debate a nivel mundial, se requiere de cambios conceptuales importantes en las sociedades actuales, donde los derechos de participación e inserción laboral de las personas con discapacidad sean reconocidos y fortalecidos desde la educación, para así lograr que aquellos estudiantes alcancen una real autonomía.

Lograr obtener un trabajo seguro y estable, es una tarea difícil pero gratamente significativa para un individuo con discapacidad intelectual, pero este proceso es lento y generalmente lleno de obstáculos, ya que hoy en día las exigencias y las competencias del mercado son altas. El Estudio de la Discapacidad

en Chile (ENDISC, 2014) señala que: “En Chile el 29,2% de las personas con discapacidad, mayores de 15 años realiza trabajo remunerado.” (P.16).

Cabe destacar, que existe un gran porcentaje de personas con discapacidad que no han podido acceder a un trabajo remunerado, es por ello que resulta importante generar nuevas estrategias de enseñanza que permitan lograr una inserción laboral efectiva, construyendo políticas públicas enfocadas a mejorar la formación laboral de jóvenes que presentan discapacidad intelectual.

Finalmente, basado en lo descrito con anterioridad, es imprescindible realzar, que es deber de la sociedad chilena crear iniciativas y políticas públicas atingentes a las necesidades e intereses de las personas con discapacidad, con el propósito de lograr inserción laboral para los individuos y dar respuestas reales a las necesidades de los jóvenes con discapacidad intelectual. A través de la creación de políticas públicas, las personas con discapacidad lograrán detectar el acceso a empleos fijos remunerados que tanto han esperado a lo largo de los años, obteniendo nuevas oportunidades de acceso, participación y autonomía, en una sociedad más justa e igualitaria.

### **3. Habilidades Sociales**

Hasta el momento las habilidades sociales no poseen una definición específica y determinada, según Caballo (1986), citado en Gómez y Calvo, (2005), define las habilidades sociales como un “Conjunto de conductas emitidas por un individuo en un contexto interpersonal que expresa sus sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás”. Monjas y González (2000), por su parte señalan que las Habilidades Sociales son:

[...] las capacidades o destrezas sociales específicas requeridas para ejecutar competentemente una tarea interpersonal. Al hablar de habilidades, nos referimos a un conjunto de conductas aprendidas.



Son algunos ejemplos: decir que no, hacer una petición, responder a un saludo, manejar un problema con una amiga, empatizar o ponerte en el lugar de otra persona, hacer preguntas, expresar tristeza, decir cosas agradables y positivas a los demás. (p.18)

Contribuyendo a la definición anteriormente mencionada Gutiérrez y Prieto (2002), la definen como, las “Conductas necesarias para interactuar y relacionarse con los demás de forma efectiva y mutuamente satisfactoria.” (p. 21). Por tanto es importante destacar que:

No se refieren a habilidades de autonomía personal como lavarse los dientes o manejar el cajero automático, sino a aquellas situaciones en las que participan por lo menos dos personas.

Esta relación con el otro es efectiva y mutuamente satisfactoria. La persona con habilidades sociales defiende lo que quiere y expresa su acuerdo o desacuerdo sin generar malestar en la otra persona. (Gutiérrez. 2002 p. 21- 28)

Otra definición que permite vislumbrar lo que corresponde a habilidades sociales, es la siguiente:

Habilidad Social: El término habilidad usualmente es asociado con: destreza, diplomacia, capacidad, competencia, aptitud, entre otros. Su relación conjunta con la palabra social refleja el conjunto de acciones de un individuo con los demás y de los demás con el individuo, generando como resultado un intercambio social. (Martínez, 2006) (Prieto y Delsol. 2006, p. 46)

Si bien las definiciones anteriores aclaran qué son las habilidades sociales, es necesario comprender desde el punto de vista práctico (lo que está influenciado por factores tales como: la edad, sexo y estatus del receptor/a, afectan la conducta social del sujeto) en las situaciones adecuadas, generando así lo que es denominado como Competencia Social.

Competencia Social: Es el conjunto de habilidades que las personas despliegan al enfrentarse a diversas situaciones interpersonales. Un sujeto puede poseer en su repertorio determinadas habilidades sociales, pero para que su actuación sea competente, la persona debe ejecutarlas en una situación específica. Por lo mismo, no es más hábil él/la que más conductas posea, sino quien sea capaz de percibir y discriminar las señales del contexto y elegir la combinación adecuada de conductas para esa situación determinada. (Aron y Milicic, s.f. citado en Tortosa y Arándiga, 1996), (p. 346)

Además, es necesario complementar que para que un individuo sea competente, es de suma importancia que posea asertividad, este concepto se define como, la habilidad que poseen las personas para emitir o ratificar una opinión sin emplear conductas agresivas en contra de sus oyentes. Esta habilidad incluye la defensa de los derechos personales y el respeto en los demás. (Torres, 2011).

Según los Manuales de Trabajo en Centros de Atención a Personas con Discapacidad de la Junta de Castilla y León, si la persona carece de habilidades sociales puede afrontar las situaciones de dos maneras: "Evitando las situaciones o accediendo a las demandas de los demás con la finalidad de no exponerse a enfrentamientos –conducta pasiva–. Eligiendo por otros e infringiendo los derechos de los demás para obtener sus metas –conducta agresiva–." (Gutiérrez, 2002, p.21). Por lo tanto aquel sujeto que no sea poseedor de habilidades sociales, presentaría mayores dificultades para su integración social y más aún laboral.

Siguiendo esta línea investigativa, Caballo (2002); Alberti (1977b), señalan que las principales características de las habilidades sociales, son:

- a) Se trata de una característica de la conducta, no de las personas.
- b) Es aprendida. La capacidad de respuesta tiene que adquirirse.

- c) Es una característica específica a la persona y a la situación, no universal.
- d) Debe contemplarse en el contexto cultural del individuo, así como en términos de otras variables situacionales.
- e) Está basada en la capacidad de un individuo de escoger libremente su acción.
- f) Es una característica de la conducta socialmente eficaz, no dañina.

Dada la información, se comprende que las habilidades sociales son conductas aprendidas, lo que vislumbraría ampliamente la condición de ser permeable, entendiendo que esta área de la persona puede ser intervenida para desarrollar o potenciar habilidades sociales en aquellas situaciones donde jamás fueron trabajadas.

Trianes, Muñoz y Jimenez (1997), nominan tres tipos de habilidades sociales:

- 1.- Las habilidades centradas en la aceptación social: mirar a los ojos de quien habla, sonreír a quien te mira amistosamente, saber expresar las emociones, saludar y devolver el saludo, comportamientos educados en la mesa, saber compartir, saber expresar emociones.
2. Las habilidades centradas en la aceptación de iguales: saber hacer y mantener amigos, saber ceder en un conflicto, dejar que otras personas entren en el juego, así como defender a un amigo si lo atacan.
3. Las habilidades sociales internas: saber aplazar un deseo, ponerse en el punto de vista del otro, controlar un enfado, fijarse un objetivo que se desea conseguir, conocer formas de resolver conflictos sociales y saber mantener la autoestima. Se puede percibir que los autores establecen tres dimensiones, tomando en consideración los

aspectos externos de las relaciones interpersonales como es la aceptación social; sin embargo, también toman en cuenta la importancia de la autoestima y la comunicación no verbal.

Estas tres nominaciones de habilidades sociales tributarían directamente a un proceso, con variables que pueden estudiarse o presentarse por separado, pero que finalmente sería un solo gran fenómeno de integración o adaptación en general.

Lazarus (1973), y Gismoero (2002), denominan tres dimensiones para las habilidades sociales:

1. La dimensión conductual: divide el comportamiento asertivo en los cuatro siguientes patrones de respuesta: capacidad para decir no, para pedir favores y hacer peticiones, expresar sentimientos positivos, negativos y finalmente la capacidad para iniciar, mantener y terminar conversaciones.
2. La dimensión cognitiva: se refiere a la forma en que cada individuo percibe una situación con base en sus expectativas, valores; es decir, variables que ha aprendido en transcurso de su vida y en la cual ha influido el ambiente.
3. La dimensión situación: hace referencia a los distintos tipos de contextos que pueden influir en un individuo a la hora de comportarse asertivamente.

El autor menciona la asertividad, coincidiendo anteriormente con otros, pero también la conducta, cognición y el ambiente, proporcionando relatividad a otros conceptos como los valores, debido a que esto tributa en el establecer relaciones interpersonales.

A continuación se expone la siguiente tabla 1, la cual guiará la presente investigación.

**Tabla 1:**

*Clasificación Habilidades Sociales.*

Áreas	Sub-áreas	Tópicos
Habilidades sociales no verbales.		<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Gestos.</li> <li>2.- Mirada.</li> <li>3.- Apariencia.</li> <li>4.- Sonrisa.</li> <li>5.- Posturas de mi cuerpo.</li> </ol>
Aceptación de normas.		<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Seguir y dar instrucciones.</li> <li>2.- Negociar.</li> <li>3.- Escuchar.</li> <li>4.- Conocer las normas.</li> </ol>
Repertorio conductual/modelos óptimos.	<p>ÁREA I: Habilidades básicas de Interacción social.</p> <p>ÁREA II: Habilidades para hacer Amistades.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- El saludo.</li> <li>2.- Presentación.</li> <li>3.- Los favores.</li> <li>4.- Dar gracias y disculparse</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Reforzar a los otros.</li> <li>2.- Iniciaciones sociales.</li> <li>3.- Prestar y recibir ayuda.</li> </ol>
Convivencia y respeto a los demás.		<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Comunicarse.</li> <li>2.- Resolución de conflictos.</li> <li>3.- Cooperar.</li> <li>4.- Distensión y liberar tensiones.</li> <li>5.- Defender los propios derechos.</li> <li>6.- Toma de decisiones.</li> <li>7.- Sensibilizar sobre la diversidad.</li> <li>8.- Negarse adecuadamente</li> </ol>
Autoestima, sentimientos y valoraciones positivas.		<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Tener confianza en uno mismo y en los demás.</li> <li>2.- Afirmación.</li> <li>3.- Expresar sentimientos.</li> <li>4.- Recompensas.</li> <li>5.- Valoraciones positivas.</li> </ol>

**Fuente:** Tobar (2012). Adaptado de: Ref. Lista de Áreas y Habilidades Sociales del Programa de Habilidades de Interacción Social (PEHIS) (Monjas, 1992.p 32)

### 3.1 Habilidades Sociales Laborales.

Las habilidades sociales laborales tienen un punto de convergencia que se centran en dos ámbitos muy unidos. El educativo y el laboral o productivo.

Sin duda se demuestra que debe formar a los jóvenes en esta área y a la vez en los desempeños óptimos para lograr alcanzar una verdadera inserción laboral.

Según Rizzanti, (2003), citado en Miranda, et al. (2013), señala que justamente el surgimiento de habilidades sociales laborales, queda mucho más claro al entender que el concepto competencias laborales se acuñó primero en los países industrializados a partir de la necesidad de formar personas para responder a los cambios tecnológicos, organizacionales y, en general, a la demanda de un nuevo mercado laboral.

### 3.2 Desarrollo de Habilidades Sociales Laborales en Discapacidad Intelectual.

Varios estudios nacionales e internacionales han permitido identificar algunas competencias laborales (habilidades sociales laborales) generales que el sector productivo ha considerado fundamentales para que las personas con DIL (Discapacidad Intelectual Leve) puedan ingresar y adaptarse a un ambiente productivo. A continuación en el cuadro descriptivo N 4, se presenta una síntesis de esos hallazgos:

#### Cuadro Descriptivo 4.

*Competencias de un trabajador.*

Tipo de competencia	Conceptualización
<b>Intelectuales</b>	Condiciones intelectuales asociadas con la atención, la memoria, la concentración, la solución de problemas, la toma de decisiones y la creatividad.
<b>Personales:</b>	Condiciones del individuo que le permiten actuar adecuada y asertivamente en un espacio productivo. Aquí se incluyen la inteligencia emocional y la ética, así como la adaptación al cambio.
<b>Interpersonales:</b>	Capacidad de adaptación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo y proactividad en las relaciones interpersonales en un espacio productivo.
<b>Organizacionales</b>	Capacidad para gestionar recursos e información, orientación al servicio y aprendizaje.

**Fuente:** Miranda, C.; Ovalle, D. & Simón, M. (2013). "Levantamiento de perfiles de competencias (genéricas y transversales), para la inserción laboral de personas con Discapacidad Intelectual Leve, según los requerimientos de nueve empresas de la Región de Valparaíso". (Tesis Pregrado, p.21). Instituto Profesional Helen Keller, Valparaíso.

La importancia del desarrollo de las habilidades sociales laborales en toda persona, pero especialmente en los jóvenes con Discapacidad Intelectual, radica en que deben ser modeladas desde la primera infancia. La función de los profesores, educadores, cuidadores o tutores, será desde edad temprana identificar las características e intereses de sus estudiantes durante la etapa educativa. Esto es primordial para lograr descubrir las particularidades de cada sujeto, y poder potenciar o desarrollar las habilidades ya mencionadas.

Por esta razón, la personalidad y la competencia laboral (hábitos y habilidades laborales), comienzan a adquirirse desde los primeros años en la escuela y continúan durante toda su vida.

Cuando no se han trabajado habilidades o competencias laborales, se ha restringido de gran manera aquello que permite en el futuro del estudiante alcanzar decisiones sobre sus intereses. “En muchas ocasiones han desarrollado un escaso repertorio de intereses entre los que elegir, es por esta razón, que es de vital importancia la guía constante por parte de la familia, educadores y tutores cercanos al niño.” (Ceas Ltda, (2002) citado en Miranda et. al. (2013) (p.22).

Dentro de los objetivos fundamentales de la educación especial, está el capacitar a los jóvenes para una vida y trabajo más autónomo e independiente. No se puede considerar para los estudiantes, sólo la enseñanza de un cierto manejo cognitivo, sino que también se debe asegurar que la formación que reciban, durante su vida escolar, conduzca hacia una adaptación exitosa en la sociedad.

Es por lo anterior, que la formación laboral constituye una prioridad para el sistema educacional chileno, ya que promueve cambios ideológicos en nuestra sociedad, reconociendo los derechos de jóvenes con discapacidad intelectual y promoviendo la integración desde la educación y la inserción laboral. Así mismo, relacionamos inmediatamente la potenciación de la calidad de vida de personas en situación de discapacidad intelectual.

## **CAPITULO II: Marco Metodológico**

### **1. Tipo y Diseño de Investigación**

La presente investigación posee un enfoque cuantitativo. La selección de este tipo de enfoque en metodología supone la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías, esto según lo señalado en Hernández, Fernández y Baptista. (2008), p.4.

En cuanto al tipo de investigación del presente estudio, éste corresponde al tipo exploratorio, ya que tiene como propósito examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. (Hernández et al. 2008, p.85). Por lo tanto, este será uno de los primeros acercamientos al fortalecimiento de habilidades sociales laborales en personas con Discapacidad Intelectual entre 16 y 21 años de edad que asisten a un centro de capacitación laboral de la comuna de San Pedro de la Paz, Región del Bío-Bío. A través de éste, se intenta generar un conocimiento que permita un incremento en las investigaciones en el tema y, además, construir una mirada desde los mismos actores del proceso, considerando que existen pocos antecedentes sobre las condiciones que favorezcan su inclusión laboral.

Para abordar esta investigación se selecciona un diseño de investigación Cuasi-experimental, con modelo de pre-prueba y post-prueba, manteniendo el mismo grupo. Este tipo de diseño permite la “manipulación deliberada de una variable independiente y observar los efectos en la variable dependiente.” (Hernández, 2008, p.148), ya que en este tipo de investigación los sujetos no se asignan al azar, sino que estos grupos ya están formados previos a la investigación.



## **2. Variables**

### **2.1 Variable Dependiente.**

La variable dependiente de la investigación son las habilidades sociales laborales de los estudiantes con discapacidad intelectual entre 16 y 24 años que asisten a cursos de nivel laboral en un Centro de capacitación laboral de la comuna de San Pedro de la Paz, Región del Bío- Bío, dado que se evaluará el impacto que se producirá en el desarrollo de las habilidades sociales laborales.

#### *2.1.1 Definición Conceptual.*

Consisten en ciertas competencias que tiene una persona que la habilitan para ingresar al trabajo, mantenerse en él y aprender. Dentro de una clasificación transversal las Habilidades Sociales Laborales son: habilidades comunicativas (verbales y no verbales, expresión escrita, habilidades de higiene y aseo personal), autoestima, toma de decisiones y asertividad las cuales tributan directamente a habilidades sociales laborales.

#### *2.1.2 Definición Operacional.*

El desarrollo de habilidades sociales laborales de cada estudiante se mide mediante la Lista de Evaluación de Habilidades Sociales, elaborada el año 2005, por el Equipo Técnico del Departamento de promoción de Salud Mental y de Prevención de Problemas Psicosociales “Honorio Delgado – Hideyo Noguchi”, Lima - Perú. Cuyo objetivo fue medir la conducta asertiva o las habilidades sociales (asertividad. comunicación, autoestima y toma de decisiones).

### **2.2 Variable Independiente.**

La variable independiente de la investigación, es manipulada durante el estudio, correspondiendo a el programa “Conociendo mis Capacidades” de desarrollo de habilidades sociales laborales para estudiantes con discapacidad intelectual entre 16 y 24 años que asisten a cursos de nivel laboral en un Centro

de Capacitación Laboral de la comuna de San Pedro de la Paz, Región del Bío-Bío, que tiene como objetivo potenciar dichas habilidades.

### *2.2.1. Definición conceptual.*

El programa “Conociendo mis Capacidades” tiene como objetivo el desarrollo de Habilidades Sociales Laborales para estudiantes que asisten a nivel laboral en una escuela especial y se basa en el diseño e implementación de una serie de acciones o talleres que están dirigidos a potenciar dichas habilidades de los jóvenes pronto a ser insertos laboralmente.

### *2.2.2. Definición Operacional.*

Esta variable es medida en el grado de presencia o ausencia del programa “Conociendo mis capacidades”, que se desarrollará durante un mes y es aplicado a jóvenes con Discapacidad Intelectual entre los 16 años 11 meses y los 24 años 11 meses de edad. Las actividades se realizarán en forma de talleres en dependencias de un centro de capacitación laboral, las cuales buscan brindar a los estudiantes las habilidades sociales necesarias para optar a una opción de trabajo dentro del área en que fueron formados en el centro de educación especial.

## **3. Población y Muestra.**

### **3.1 Características.**

La población de este estudio está compuesta por jóvenes en situación de discapacidad intelectual, dentro de un rango etario entre 16 y 21 años. La muestra se compone de 10 estudiantes pertenecientes a talleres laborales (estructuras metálicas 1 y 2, gastronomía y madera) de un centro de capacitación laboral de la región del Bío- Bío, Chile.

Dado que el establecimiento fue quien determinó los sujetos a evaluar, el muestreo utilizado es de carácter no probabilístico, de tipo intencional. Según Naghi (2005), “Este tipo de muestreo se caracteriza por un esfuerzo

deliberado de obtener muestras representativas mediante la inclusión en la muestra de grupos supuestamente típicos” (p. 198).

#### 4. Procesos de la investigación.

El estudio investigativo ha sido llevado a cabo de manera sistemática, comprendiendo las siguientes etapas:

##### 4.1. Etapa 1: Selección del Instrumento

El instrumento de evaluación utilizado para la presente intervención fue la Lista de Evaluación de Habilidades Sociales, elaborada el año 2005, por el Equipo Técnico del Departamento de promoción de Salud Mental y de Prevención de Problemas Psicosociales Honorio Delgado – Hideyo Noguchi, Lima - Perú.

La lista está compuesta por 42 ítems, 15 de los cuales están redactados en sentido inverso, es decir, expresar acuerdo con su contenido indicaría un déficit en habilidades sociales; y 27 de ellos en sentido positivo, es decir, contestar afirmativamente expresaría manifestar un buen nivel en relación a las habilidades sociales del sujeto. Con esta formulación se pretende evitar la tendencia a mostrar acuerdo de forma indiscriminada. El instrumento evalúa las siguientes dimensiones, como se puede observar en la tabla 2:

**Tabla 2:** Dimensiones de la Lista de Evaluaciones y de Items.

Dimensiones	ITEMS
ASERTIVIDAD	1 AL 12
COMUNICACIÓN	13 AL 21
AUTOESTIMA	22 AL 33
TOMA DE DECISIONES	34 AL 42

Fuente: Elaboración propia.

Cada afirmación contiene cinco opciones de respuestas, las cuales van en el siguiente orden; nunca, rara vez, a veces, a menudo y siempre. Los ítems redactados de manera positiva se califican N=1, RV=2, AV=3, AM=4, S=5; si la redacción del elemento es inversa se puntúa: N=5, RV=4, AV=3, AM=2, S=1. Una alta puntuación global indica que la persona tiene más habilidades sociales y más capacidad de aserción en distintos contextos.

Tobar (2012), realizó la validación de la Lista de Evaluación de habilidades sociales, sometiéndolo a juicio de expertos de la Universidad de Concepción, Chile. Aplicó este instrumento en una muestra de la comuna de San Pedro de la Paz, región del Bío, Bío en su estudio "Habilidades Sociolaborales para la vida y el Trabajo para jóvenes en un centro de capacitación laboral". Este autor realiza un análisis factorial con la finalidad de determinar la fiabilidad del instrumento y la consistencia interna de los ítems, además de la correlación existente entre la escala establecida, obteniendo un valor del Alpha de Cronbach de 0.702.

Así mismo, para medir la confiabilidad de este instrumento, Cunza y Quinteros (2013), realizaron una prueba piloto en una institución educativa pública de Chosica-Lima, donde hallaron el coeficiente del Alpha de Cronbach con un valor de 0.714. Esta cifra se encuentra dentro del rango de aceptación, ya que el coeficiente de confiabilidad varía entre -1 y +1. Mientras más se acerque la puntuación a este rango de variación, el instrumento posee mayor fiabilidad. (Celina y Campo, 2005)

#### **4.2. Etapa 2: Evaluación inicial.**

La aplicación del pre-test, tiene por objetivo examinar y conocer el campo a estudiar, a través de la recolección de datos, por lo que es considerado como el punto de partida de un proceso evaluativo.

En este caso, la evaluación inicial se ejecutó en dos sesiones durante el mes de octubre y noviembre, a un grupo de diez estudiantes escogidos con

anterioridad, aplicando la Lista de Evaluación de Habilidades Sociales del Departamento de Salud Mental y de Prevención de Problemas Psicosociales Honorio Delgado – Hideyo Noguchi, 2005.

#### **4.3. Etapa 3: Diagnóstico.**

El análisis de los resultados de la evaluación inicial fue llevado a cabo durante el mes de Noviembre, determinando las dimensiones, en la que los estudiantes presentaron mayores dificultades

#### **4.4. Etapa 4: Intervención.**

La acción programada de acuerdo al diagnóstico, se organizó tomando en cuenta las necesidades arrojadas por la evaluación inicial. Se planificó un programa de intervención “Conociendo mis Capacidades”, cuyo objetivo general fue evaluar, intervenir y potenciar habilidades sociales laborales de estudiantes con Discapacidad Intelectual. Este programa de intervención se aplicó durante diez sesiones organizadas semanalmente, cuyos resultados se midieron a través de una evaluación final.

#### **4.5. Etapa 5: Evaluación final.**

Se aplica nuevamente la Lista de Evaluación de Habilidades Sociales, elaborado por el Departamento de Salud Mental y de Prevención de Problemas Psicosociales Honorio Delgado – Hideyo Noguchi, 2005, como procedimiento de evaluación final. Su propósito fue determinar el nivel de logro obtenido por cada joven en relación a la intervención ejecutada.

#### **4.6. Etapa 6: Resultados**

Se analizarán los resultados del pre-test y post-test por medio de la utilización del programa estadístico (SPSS), con el fin de comparar los resultados.

#### 4.7. Cronograma de Actividades.

Tabla 3

##### *Cronograma de Actividades*

Actividades	Mes
1. Seleccionar ideas para realizar el proyecto de investigación	Mayo
2. Revisión de bibliografía con el fin de contextualizar la temática.	Mayo
3. Formular el problema a partir de las ideas previas.	Mayo – Junio
4. Plantear hipótesis a raíz del problema establecido.	Junio
5. Plantear preguntas a raíz de la hipótesis	Junio - Julio
6. Establecer objetivo general y específicos de investigación.	Julio
7. Justificar el planteamiento de problema a investigar.	Julio - Agosto
8. Elaborar marco teórico.	Agosto
9. Definir y validar instrumento evaluativo	Septiembre
10. Definir tipo y modelo de investigación a realizar.	Septiembre
11. Solicitar autorización en el establecimiento.	Septiembre
12. Recepción y análisis del instrumento de evaluación validado.	Octubre
13. Definir la población, la muestra y establecimiento.	Octubre
14. Coordinar aplicación del instrumento en el establecimiento.	Octubre
15. Recopilar datos personales de la muestra.	Octubre
16. Aplicar lista de evaluación habilidades sociales como evaluación inicial.	Octubre
17. Recopilar e interpretación de resultados obtenidos.	Octubre
18. Diseñar un programa de intervención basado en las necesidades detectadas.	Octubre – Noviembre
19. Planificar y aplicar actividades del programa de intervención.	Octubre - Noviembre
20. Evaluar por medio de pautas de observación el proceso de intervención.	Octubre - Noviembre
21. Aplicar instrumento evaluación final.	Noviembre
22. Analizar resultados obtenido de la aplicación del instrumento aplicado.	Diciembre
23. Analizar los resultados obtenido de las pautas de evaluación del proceso de intervención.	Diciembre
24. Comparar resultados obtenidos de la evaluación inicial con la evaluación final.	Diciembre
25. Crear conjeturas predecibles a partir de los datos obtenidos	Diciembre
26. Establecer proyecciones y sugerencias a partir de los datos.	Diciembre

Fuente: Elaboración Propia.

#### 4.8. Descripción del programa de intervención: “Conociendo mis Capacidades”.

El programa de intervención “Conociendo mis Capacidades”, es una innovación que se enfoca en potenciar las habilidades sociales, pero específicamente laborales, pues, se postula que fortaleciendo éstas, se asegura una real inserción laboral de los jóvenes en situación de discapacidad intelectual; de tal manera que con este propósito se impactaría directamente en una mejora de la calidad de vida y autodeterminación de los mismos.

Este trabajo es el desarrollo de un proyecto de investigación de tipo exploratorio, como es señalado con anterioridad. Las dimensiones que se trabajarán en este programa, son habilidades comunicativas (verbales y no verbales, expresión escrita y habilidades de higiene y aseo personal), autoestima, toma de decisiones, y asertividad. Éstas serán abarcadas a través de diez sesiones planificadas exhaustivamente. Tendrán un objetivo general transversal a las clases, y específicos que pueden coincidir o diferenciar, según lo que se espera lograr para el desarrollo de cada dimensión.



**Tabla 4: Resumen objetivos programa de Intervención “Conociendo mis Capacidades”.**

<b>Objetivo del Programa</b>		Evaluar el impacto de la intervención del programa “Conociendo mis Capacidades” para mejorar el nivel de las habilidades sociales laborales en estudiantes con Discapacidad Intelectual (D.I), de cursos laborales, pertenecientes a un centro de capacitación laboral de la comuna de San Pedro de la Paz, región del Bío-Bío.	
<b>Objetivo General</b>		Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de jóvenes con Discapacidad Intelectual, mediante acciones educativas orientadas al fortalecimiento habilidades sociales laborales.	
	<b>Dimensión/Área</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Actividades</b>
Sesión 1 – 2 - 3	<b>Dimensión Comunicación/ Área habilidades verbales y no verbales.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar técnicas de habilidades comunicativas verbales y no verbales que faciliten la comunicación con otros.</li> <li>Manejar los recursos expresivos tanto orales como gestuales, en relación al espacio, grupo y situación.</li> <li>Conocer y analizar el concepto de entrevista laboral, estableciendo y comprendiendo la importancia de este proceso al ingresar al mundo laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Observar power point, sobre descripción de las habilidades comunicativas verbales y no verbales.</li> <li>Representar de tres formas de entablar un dialogo.</li> <li>Retroalimentación de la sesión.</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizan llenado de una tabla sus cualidades positivas y negativas.</li> <li>Observan vídeo, sobre diferentes situaciones para enfrentarse a una entrevista laboral.</li> <li>Responden guía a partir de lo observado en los videos.</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Representar una entrevista laboral.</li> <li>Detectar fortalezas y debilidades.</li> </ul>
Sesión 4 - 5	<b>Dimensión Comunicación/ Área expresión Escrita</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expresar ideas, a través de creación de textos sobre presentación personal</li> <li>Fortalecer la transcripción de expresiones orales a escritas.</li> <li>Confeccionar su propio curriculum vitae, aplicando estrategias de expresión escrita.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Redactar un texto completo sobre quiénes son.</li> <li>Observar power point, con estrategias para escribir correctamente.</li> <li>Analizan texto escrito al inicio de la actividad.</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Completar un modelo de curriculum vitae</li> <li>Observan los lineamientos para elaborar un correcto curriculum vitae.</li> <li>Retroalimentación de la clase</li> </ul>
Sesión 6 - 7	<b>Dimensión Comunicación/ Área habilidades de higiene y aseo personal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Potenciar las habilidades necesarias para un buen cuidado personal.</li> <li>Implementar estrategias que contribuyan al mejoramiento de la presentación personal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Escriben y comparten posibles acciones que nos permiten desarrollar hábitos de higiene personal.</li> <li>Observar video sobre la importancia para mantener una buena higiene y un cuidado personal.</li> <li>Confeccionar y comentar afiche informativo del tema presentado durante la sesión.</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar y pegar la vestimenta apropiada según la profesión asignada.</li> <li>Observan e identifican en los ejemplos presentados quien posee un vestuario correcto de acuerdo al contexto expuesto.</li> <li>Retroalimentación de la actividad.</li> </ul>
Sesión 8	<b>Dimensión Autoestima/ Área autoestima</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar la autoestima personal.</li> <li>Potenciar las habilidades necesarias para una buena autoestima personal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Observar video sobre la autoestima.</li> <li>Escribir cinco cualidades positivas y cinco negativas.</li> <li>Realizan test de autoestima,</li> <li>Retroalimentación de la clase.</li> </ul>
Sesión 9 - 10	<b>Dimensión Toma de Decisiones y Asertividad/ Área Toma de decisiones y asertividad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incentivar la toma de decisiones asertivas</li> <li>Reflexionar sobre la importancia de decidir por sí mismo.</li> <li>Potenciar las habilidades de toma de decisiones y asertividad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Observar video y explicar en qué consiste la toma de decisiones, la importancia en la vida de esta acción y en qué situaciones nos enfrentamos a ellas.</li> <li>Retroalimentación de la clase</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Compartir dos momentos vividos en relación al tema.</li> <li>Responder evaluación escrita sobre el tema trabajado.</li> </ul>

**Fuente:** Elaboración propia basado en el programa de intervención “Conociendo mis Capacidades”.



## **CAPÍTULO III: Análisis de Resultados.**

A continuación en el siguiente capítulo se abordaran los resultados obtenidos mediante la utilización de la Lista de Evaluación de Habilidades Sociales, considerando las dimensiones de ésta, a través de una evaluación inicial (pre-test) y una evaluación final (post-test). Los baremos se expondrán a partir de un análisis cuantitativo obtenido por medio de tablas arrojadas por el software estadístico SPSS, los que serán descritos y analizados a continuación.

### **1. Resultados generales habilidades sociales laborales en pre-test y post-test.**

La tabla 5 y gráfico 1, tributan a la puntuación directa obtenida en todas las dimensiones de habilidades sociales laborales en la evaluación inicial (pre-test) y final (post-test) a través de la Lista de Evaluación de Habilidades Sociales, considerando las cuatro dimensiones (comunicación, asertividad, autoestima y toma de decisiones) que este instrumento contempla y las puntuaciones que corresponden a una mínima de 1 punto y un puntaje máximo de 210. Tal como se expresa a continuación:

**Tabla 5**

*Puntuación dimensiones habilidades sociales laborales pre-test y post-test*

	Pre-test	Post- test
Media	120.30	163.80
N	10	10
Desv. Típ.	21.453	22.563

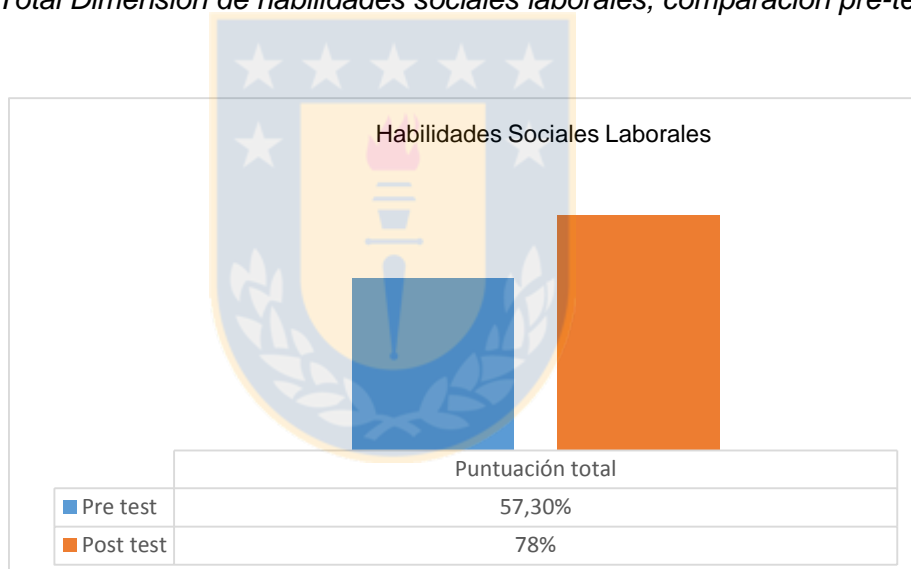
Fuente: Programa Estadístico SPSS 21

Según la información arrojada por la tabla 5 y gráfico 1, la muestra la componen 10 sujetos, que obtuvieron una  $\bar{x}=120,30$  lo que porcentualmente correspondería a 57,30% de logro en pre-test y una  $\bar{x}=163,80$  siendo 78% en post-test respectivamente.

Por otra parte, la desviación típica en el pre-test correspondió a un 21,453 presentando un aumento de 1, 11 en relación a lo obtenido en el post-test (22, 563), lo que representa un evidente aumento en los niveles de habilidades sociales laborales de los sujetos de la muestra.

### Gráfico 1

*Puntuación Total Dimensión de habilidades sociales laborales, comparación pre-test y post-test*



**Fuente:** Elaboración propia - Microsoft office Excel 2010

Se destaca en el gráfico 1, un alza porcentual de 20,7% entre la evaluación inicial de pre- test y evaluación final post- test, concluyendo nuevamente a partir de ello, la efectividad del programa de intervención implementado.

Por otra parte, los resultados que se exponen en la siguiente tabla 6 tributan a la diferencia de medias relacionadas, describiendo las variaciones obtenidas entre los resultados totales del pre-test y post test, los que darán alusión a la efectividad de la intervención realizada.

**Tabla 6**

*Puntuación total habilidades sociales laborales, diferencias de medias pre-test y post-test*

Diferencias de medias				
			95% de intervalo de confianza para la diferencia	
	Media	T	Inferior	Superior
<b>Total Pre test – Total Post test</b>	-43.500	-36.124	-51.616	-35.384

Fuente: Programa estadístico SPSS 21

La tabla 6, señala que los sujetos mejoraron sus habilidades sociales laborales, infiriéndose por la obtención de una diferencia de medias entre pre- test y post- test de -43.599, que correspondería a lo esperado. Finalmente a partir del estadístico muestral ( $t = -36.124$ ), el resultado se considera positivo, ya que entra en el rango de aceptación, a partir del 95% de intervalo de confianza descrito en la tabla. (rango inferior  $t = -51,616$  y el rango superior  $t = -35,384$ )

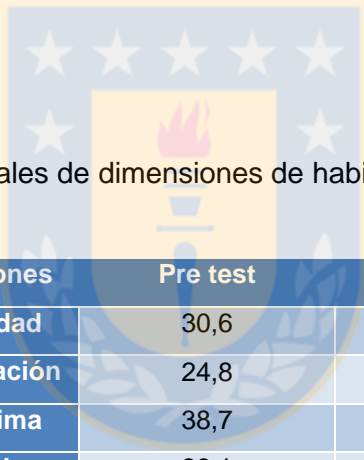
## 1.1 Resultados generales dimensiones de habilidades sociales laborales en pre-test y post-test.

A continuación en la tabla 7, se entregarán los datos que corresponden a los puntajes totales reales obtenidos por cada una de las dimensiones de habilidades sociales laborales y la transformación de esta información a valores porcentuales.

Es importante mencionar antes, que en las dimensiones de asertividad y autoestima el puntaje mínimo a alcanzar es de 1 punto y el puntaje máximo es de 60 puntos. Mientras que, en las dimensiones de comunicación y toma de decisiones los puntajes ideales corresponden a un mínimo de 1 punto y un máximo de 45 puntos. Dada esta información se lo observa lo siguiente:

**Tabla 7**

Puntuaciones de medias totales de dimensiones de habilidades sociales laborales pre test y post test



Dimensiones	Pre test	Post test
Asertividad	30,6	54,2
Comunicación	24,8	35,8
Autoestima	38,7	47,9
Toma de decisiones	26,1	34,9

Fuente: Elaboración propia - Microsoft office Excel 2010

Los datos de la tabla 7, señalan en la comparación, el aumento de puntajes de cada dimensión obtenidos en pre-test y en post-test, posterior a la intervención.

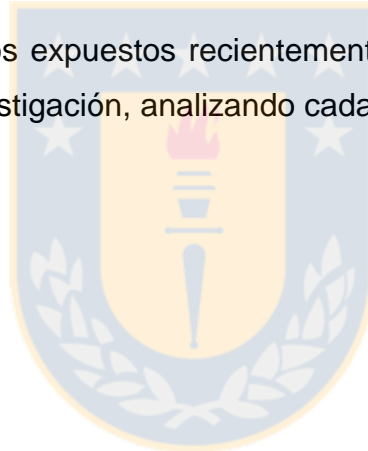
En la dimensión de asertividad la variación de los puntajes reales entre el pre-test y post-test es de 14,6 puntos, diferencia de medias que tributa al aumento de asertividad, siendo esta dimensión la que presenta un alza mayor en la adquisición de habilidades.

Por otra parte, la dimensión de comunicación deja puntajes en pre-test y post-test, los cuales arrojan una variación en la media de 11,0 puntos. Ésta corresponde a la segunda dimensión en obtener un aumento en las habilidades pertenecientes a la dimensión.

La dimensión de Autoestima, posee una diferencia de medias, luego de la intervención entre pre-test y post-test de 9,2 puntos. Con esto, se postula que dicha dimensión, es la tercera en presentar un aumento en las habilidades.

Finalmente en la dimensión de toma de decisiones la diferencia de puntaje entre el pre-test y post-test corresponde a 8,8 puntos, puntaje que permite identificar que la presente dimensión es la que menos aumentó en las habilidades correspondientes a esta área.

Los baremos expuestos recientemente se detallarán en profundidad más adelante en esta investigación, analizando cada dimensión en particular.



### 1.1.1 Resultados generales dimensiones habilidades sociales laborales, diferencias de medias.

Los resultados que se exponen en esta ocasión, en la Tabla 8, corresponden a la puntuación de diferencias de medias obtenida en las dimensiones de habilidades sociales laborales en pre-test y post test:

**Tabla 8**

*Puntuación dimensiones habilidades sociales laborales, diferencias de medias.*

	Diferencias Relacionadas
	Media
Part 1 Total Asertividad Pre test - Total Asertividad Post test	-14.600
Part 2 Total Comunicación Pre test - Total Comunicación Post test	-10.900
Part 3 Total Autoestima Pre test - Total Autoestima Post test	-9.200
Part 4 Total Toma de decisiones Pre test - Total Toma de decisiones Post test	-8.800

Fuente: Programa Estadístico SPSS 21

En relación a lo mencionado en el apartado anterior con respecto a los resultados de las habilidades sociales laborales en pre-test y post-test, la información arrojada por la tabla 8 señala que la dimensión que más aumento, según la diferencia de media fue Asertividad ( $\bar{x}=-14,6$ ), luego le sigue Comunicación ( $\bar{x}=-10,9$ ), posterior es Autoestima ( $\bar{x}=-9,2$ ) y finalmente Toma de decisiones ( $\bar{x}=-8,8$ ).

Lo que evidencia la efectividad del programa de intervención “Conociendo mis capacidades”, pues se produjo un aumento en la adquisición de habilidades sociales laborales, en todas las dimensiones intervenidas.

## 1.2 Resultados dimensiones habilidades sociales laborales

A continuación se analizarán los datos de habilidades sociales laborales (Asertividad, comunicación, autoestima y toma de decisiones) de una manera más específica, entregando los resultados por cada dimensión.

### 1.2.1 Resultados Dimensión de Asertividad

Los resultados que se exponen en la tabla 9, corresponden a la puntuación directa obtenida en la dimensión de asertividad en la evaluación inicial (pre-test) y final (post-test) a través de la Lista de Evaluación de Habilidades Sociales. Es importante mencionar nuevamente que la dimensión de asertividad poseía un puntaje mínimo de 1 punto y un puntaje máximo de 60 puntos. Tal como se observa a continuación:

**Tabla 9**

*Puntuación dimensión asertividad pre test y post test.*

	Asertividad Pre-test	Asertividad Post-test
Media	30.60	54.20
N	10	10
Desv. Típ.	6.720	6.215

Fuente: Programa estadístico SPSS 21

A partir de los baremos entregados por la tabla 9, se observa que la muestra, logró en pre-test una  $\bar{x}=30,6$  y en post-test una  $\bar{x}=54,20$ . Esto transformado en valores porcentuales correspondería a un desempeño de logro esperado de 51% en la prueba inicial y 75,3% en prueba final, la diferencia existente en estas puntuaciones es de 24,3 %, cifra que demuestra un aumento significativo en el área.

Si se analiza la desviación típica, la cual se obtiene a través de la variación de los datos en relación a la media aritmética, se puede evidenciar que durante el pre-test se obtiene un 6,720 de desviación típica y en el post-test 6,215. La diferencia de estas puntuaciones sería de 0,505 cifra que demuestra una homogeneización en los niveles de habilidades sociales laborales de los sujetos que participaron de la intervención.

Continuando con el análisis de la dimensión de asertividad es que a continuación se entrega en la tabla 10, con la diferencia de medias existente entre el pre-test y post-test de dicha área.

**Tabla 10**

*Resultados dimensión Asertividad, diferencias de medias*

	95% de intervalo de confianza para la diferencia			
	Media	T	Inferior	Superior
<b>Part 1 Total asertividad pre test – Total Asertividad post test.</b>	-14.600	-12.729	-17.195	-12.005

Fuente: Programa estadístico SPSS 21

Se aprecia en la tabla 10 que existe una diferencia de medias, entre la evaluación inicial y evaluación final del ítem de asertividad, de -14.600, siendo considerada ésta, como una diferencia positiva, ya que significa que los sujetos evaluados aumentaron la puntuación, al comparar lo obtenido en el post test con el pre test.

De la misma forma, esta dimensión presenta un estadístico muestral de  $t = -12.729$ , el cual se encuentra dentro del rango establecido por el 95% de confianza siendo -17.195 rango inferior y -12.005 rango superior, por lo que se evidencia una positividad en los resultados obtenidos, disminuyendo el margen de error obtenido en el post test en comparación al pre test.



## 1.2.2 Resultados Dimensión de Comunicación

Los resultados presentados a continuación en la tabla 11 y tabla 12, corresponden a la puntuación directa obtenida en la dimensión de comunicación en la evaluación inicial (pre-test) y final (post-test) a través de la Lista de Evaluación de Habilidades Sociales. Cabe resaltar que la dimensión de comunicación poseía un puntaje mínimo de 1 punto y un puntaje máximo de 45 puntos. Los resultados se exponen de la siguiente manera:

**Tabla 11**

*Puntuación dimensión de Comunicación en pre test y post test*

	Comunicación Pre-test	Comunicación Post- test
Media	24,90	35,80
N	10	10
Desv. Tip.	6,154	4,158

Fuente: Programa estadístico SPSS 21

En la tabla 11, se menciona que en el pre test la media correspondería a  $\bar{x}=24,90$  y en post test a  $\bar{x}=35,80$ . Estos baremos al ser transformados a valores porcentuales corresponderían al desempeño de logro en la evaluación previa igual a 55,3%, mientras que, en la evaluación posterior el porcentaje de logro sería 79,55%. Estos datos indican un aumento de 24,25% en las habilidades adquiridas post intervención en la dimensión de comunicación.

Por su parte la desviación típica obtenida a partir de la variación de los resultados de la media aritmética, arroja un resultado igual a 6,154 en la prueba inicial y 4,158 en prueba final, correspondiendo estos resultados a los rangos de diferencias conseguidos por los sujetos en relación a la media aritmética; y se infiere que existe una variación de estas puntuaciones, lo que evidencia una persistencia

de aumento en los niveles de habilidades comunicativas, luego de la aplicación del programa en los sujetos participantes de la intervención.

En relación lo analizado anteriormente, es posible complementar dicha información con la tabla 12, que se presenta a continuación, entregando las diferencias de medias obtenidas en pre test y post test, en la dimensión de comunicación.

**Tabla 12**

*Resultados dimensión comunicación, diferencias de medias.*

	95% de intervalo de confianza para la diferencia			
	Media	T	Inferior	Superior
<b>comunicación pre test – Total comunicación post test</b>	-10.900	-6.283	-14.825	-6.975

Se observa en la tabla 12 una diferencia de media, arrojada a partir de la muestra previa y posterior intervención de esta dimensión, igual a -10.900, evidenciando un resultado positivo, y cuyo significando es que los individuos intervenidos presentaron un aumento en la puntuación arrojadas en post-test respecto al puntaje expuesto en pre-test.

Así mismo, la presente dimensión, arroja un estadístico muestral ( $t=-6.283$ ), el cual se encuentra dentro del rango establecido por el 95% de confianza, siendo -14.825 rango inferior y -6.975 rango superior. Esto permite inferir que los resultados son favorables, ya que disminuye el margen de error arrojado en el post test en comparación al pre test.

### 1.2.3 Resultados Dimensión de Autoestima

Los resultados que se presentarán a continuación en la tabla 13, corresponden a la puntuación directa obtenida en la dimensión de autoestima en la evaluación inicial (pre-test) y final (post-test) a través de la Lista de Evaluación de Habilidades Sociales. Se reitera que autoestima poseía un puntaje mínimo de 1 punto y un puntaje máximo de 60 puntos. La tabla 13, expresa lo siguiente:

**Tabla 13**

*Puntuación dimensión autoestima pre-test y post-test.*

	Autoestima Pre-test	Autoestima Post-test
Media	38.70	47.90
N	10	10
Desv. Típ.	7.454	8.333

Fuente: Programa estadístico SPSS 21

La tabla 13, muestra que se obtuvo en pre-test una  $\bar{x}=38,70$  y en post test una  $\bar{x}=47,90$ . Estos valores transformados en cifras porcentuales corresponderían a un desempeño de logro esperado de 64,50% en la evaluación inicial y 79,83% en evaluación final, dejando de manifiesto un aumento de 15,33% luego de la aplicación del programa de intervención.

Si se analiza la desviación típica de la tabla 13, la cual es obtenida a partir de variación de los datos en relación a la media, se evidencia que durante el pre-test se obtiene un 7,454 de desviación típica y en el post-test 8,333. Es acá donde se puede evidenciar una variación positiva de 0,879 entre el puntaje obtenido y lo esperado en la media. Esta cifra demuestra que los niveles de autoestima entre los sujetos aumentaron luego de la aplicación de la intervención.

Para complementar la información anterior, se presenta la tabla 14 con las puntuaciones de diferencias de medias en la dimensión de autoestima.

**Tabla 14**

*Resultados dimensión de Autoestima, Diferencia de Medias.*

	95% de intervalo de confianza para la diferencia			
	Media	t	Inferior	Superior
Total autoestima pre test – Total autoestima post test	-9.200	-4.870	-13.821	-4.579

Fuente: Programa estadístico SPSS 21

En la tabla 14, se observa una diferencia de medias de -9.200, que corresponde a la evaluación inicial y final en la dimensión de autoestima, siendo ésta un resultado positivo, puesto que sujetos evaluados aumentaron sus puntuaciones en el post test, en comparación a la evaluación en el pre-test.

De igual forma, la dimensión presenta un estadístico muestral, observado en la tabla 14, de  $t = -4.870$ , el cual se encuentra aceptado, ya que está dentro del rango establecido por el 95% de confianza, siendo -13.821 rango inferior y -4.579 rango superior, esto evidencia una diferencia positiva en los resultados obtenidos, disminuyendo el márgenes de error arrojados en el post- test en comparación a los resultados presentados en el pre- test.

### 1.2.4 Resultados Dimensión Toma de decisiones

Los resultados de la tabla 15, corresponden a la puntuación directa obtenida en la dimensión de toma de decisiones en la evaluación inicial y final a través de la Lista de Evaluación de Habilidades Sociales. Se debe destacar que la toma de decisiones posee un puntaje mínimo de 1 punto y un puntaje máximo de 45 puntos. Los datos entregados son los siguientes:

**Tabla 15**

Puntuación dimensión de toma de decisiones pre-test y post-test

	Toma de decisiones Pre-test	Toma de decisiones Post-test
Media	26.10	34.90
N	10	10
Desv. Típ.	4.677	6.280

Fuente: Programa estadístico SPSS 21

La tabla 15, expresa que la muestra obtuvo una  $\bar{x}=26,10$  en pre-test y una  $\bar{x}=34,90$  en post-test. Mientras que estas cifras porcentualmente correspondería a un desempeño de logro en la evaluación inicial de 58% y prueba final de 77,55%. La diferencia en porcentaje es de 19,55%, valor que indicaría lo aumentado por la muestra, luego de la intervención.

Luego, al analizar la desviación típica de la tabla 15, se puede observar que durante el pre-test se obtiene un 4,677 de desviación típica y en el post-test 6,280. Es acá donde se puede evidenciar un aumento entre la variación de la desviación típica, en comparación a lo esperado en la media, lo que quiere decir que si bien existe un aumento positivo en puntaje obtenido en la prueba final, éste sigue considerándose menor en comparación a las otras dimensiones intervenidas por el programa.

De la misma forma, en la tabla 16, que se presenta a continuación, se evidencia las diferencias obtenidas en relación a las medias de pre test y post test, en la dimensión de toma de decisiones.

**Tabla N° 16**

Resultados dimensión toma de decisiones diferencias de medias

	95% de intervalo de confianza para la diferencia			
	Media	t	Inferior	Superior
Total Toma de decisiones pre test – Toma de decisiones post test	-8800	-5.066	-12.730	-4.870

Fuente: Programa estadístico SPSS 21

Se observa en la tabla 16, la diferencia de medias obtenida que corresponde a -8.800; dicho dato es positivo, puesto que los márgenes de errores presentados en los resultados obtenidos en pre test y post test disminuyeron.

Por otra parte, se evidencia el estadístico muestral (t) arrojado a partir de los datos obtenidos en pre test y post test en la dimensión de toma de decisiones, siendo igual a -5.066. Esto indica que se acepta el estadístico muestral, ya que se encuentra dentro de lo establecido a partir del 95% de intervalo de confianza, siendo el rango inferior igual a -12.730 y rango superior -4.870.

### 1.3 Resultados de la muestra en habilidades sociales laborales en pre test y post test

Para dar finalización a este análisis, es que se presenta a continuación en la tabla 17, la información detallada de los puntajes reales obtenidos en pre-test y post-test por cada sujeto que participó de esta investigación.

**Tabla 17**

*Puntajes Totales Pre-Test y Post - Test (Lista evaluación habilidades sociales) obtenidos por la muestra.*

Alumnos(a)/Total	Pre-Test	Post-test	Puntaje +
Sujeto 01	137	198	61
Sujeto 02	97	138	41
Sujeto 03	106	149	43
Sujeto 04	123	163	40
Sujeto 05	163	193	30
Sujeto 06	137	173	36
Sujeto 07	100	143	43
Sujeto 08	101	133	32
Sujeto 09	109	174	65
Sujeto 10	130	174	44

Fuente: Elaboración propia - Microsoft office Excel 2010

Se obtienen al observar la tabla 17, los puntajes de cada sujeto en las mediciones de las variables dependientes (habilidades sociales pre-test y post-test), y se puede determinar el nivel de habilidades de los sujetos que participaron del programa de intervención.

La información obtenida en el pre test se ha procesado teniendo en cuenta los lineamientos estadísticos que permiten manipular coherentemente la información, y por lo tanto ser más sencillo de interpretar y operar, así mismo con el proceso de obtención de resultados de las mediciones posteriores a la intervención (post test).

La sumatoria total de los 42 reactivos expuestos en el instrumento de evaluación, exponen como resultado un mínimo de 1 punto y un máximo total igual a 210 puntos, información que ya ha sido señalada anteriormente.

Como se constata en la tabla 17, es posible observar el nivel de habilidades sociales laborales que poseían los sujetos previa aplicación de la intervención siendo el sujeto número 02, quien presentaba un puntaje menor a la media estimada a partir del puntaje máximo (97 de 210 puntos), a partir de este lineamiento el individuo que le sigue en menor medida es el sujeto número 07 quien posee un puntaje igual a 100 de 210 puntos. Son estos dos los resultados más bajos obtenidos en el pre test. Contrastando estos resultados, podemos examinar los puntajes máximos obtenidos por los individuos en el mismo pre test. El sujeto 05 es quien presenta un puntaje mayor a los demás, igual a 163 de 210 puntos; así mismo los sujetos 01 y 06 presentan un puntaje igual a 137, evidenciando el segundo resultado mayor obtenido en el pre test.

Los puntajes presentados en el post test difieren significativamente con los resultados obtenidos previa intervención, evidenciando un aumento significativo en los baremos. El sujeto número 01 es quien evidencia la mayor puntuación igual a 198, indicándose como el más cercano al puntaje máximo (210). A su vez el sujeto número 05 es quien sigue en los puntajes mayores, siendo igual a 193.

La diferencia de puntajes resultantes a partir de las mediciones previas y posteriores oscilan entre 30, siendo esta puntuación el mínimo alcanzado por el sujeto número 05 y el máximo igual a 65, alcanzado por el sujeto número 09.



## **CAPITULO IV: Consideraciones Generales y Sugerencias**

Esta investigación es un estudio innovador que ha intentado ahondar más sobre la posibilidad de implementar un programa de habilidades sociales laborales para personas en situación de discapacidad intelectual

Los principales resultados obtenidos, serán analizados en función del objetivo planteado al inicio del estudio, el cual consistía en evaluar el impacto de la intervención del programa “Conociendo mis Capacidades”, a través de la operalización de la variable dependiente, correspondiente a las habilidades sociales laborales (asertividad, comunicación, autoestima y toma de decisiones).

### **1. Consideraciones y discusiones generales Habilidades Sociales Laborales.**

Al analizar las habilidades sociales laborales de los sujetos que participaron de la investigación, es evidente ver que existe un aumento en las puntuaciones de las distintas dimensiones que componen a éstas. Desde una mirada más general y amplia, es posible observar que los resultados totales de las pruebas iniciales es de una  $\bar{x} = 120,30$  y finales una  $\bar{x} = 163,80$ , lo que transformado en desempeño de logro alcanzado, correspondería en pre test de 57,29%, mientras que en post test 78%. Con esta información se logra inferir que el programa de intervención “Conociendo mis Capacidades”, arroja resultados significativamente positivos luego de su aplicación, considerándose un programa de formación efectivo.

De acuerdo a esto, existen distintos programas de intervención realizados en esta línea investigativa que comprueban la efectividad del programa de intervención en Habilidades Sociales Laborales, como por ejemplo el programa Promotor, creado en Madrid por la fundación PRODIS, cuyos objetivos pretendían trabajar con las personas con discapacidad intelectual proporcionando una formación laboral, ajustada a las diferencias individuales, que les capacite para la

inclusión laboral en la empresa ordinaria. La efectividad este programa, se vio reflejado en un aumento en el índice de empleo en un 92%. (Izuzquiza, Egido & Cerrillo, 2013).

Otro programa de intervención efectivo, es el realizado en la provincia de Huesca, España. Este correspondía a un programa de habilidades sociales, autonomía personal y autorregulación, que estaba destinado a estudiantes con síndrome de Down escolarizados. La intervención realizada, permitió desarrollar competencias en los sujetos que participaron, siendo valorado positivamente por parte de los profesores que trabajaron con las unidades didácticas, como también por los padres. Por otra parte, los propios alumnos manifestaron satisfacción con el desarrollo del programa, ya que lograron observar que en ellos se produjeron variaciones, luego de su aplicación. (Vived, Ramos, Carda & Félix, 2010)

Así mismo el programa de formación laboral que se implementó en la Universidad Autónoma de Madrid, denominado Empleo con Apoyo, es otro de los que se considera significativo. Esta intervención estaba dirigida a la inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual, en el ámbito universitario. Los resultados obtenidos, luego de su aplicación, radicarón en que los datos que se desprendieron de la evaluación realizada por parte de los alumnos, padres y profesores, ponían de manifiesto, en términos generales, una alta valoración del programa. Por lo tanto, todos consideraron que el programa podía contribuir al desarrollo de competencias aplicables en el campo laboral. (Egido, Cerrillo y Camina, 2009)

En el año 2007, Pérez y Cabezas, implementan un prototipo de programa, llamado Penta, realizado en la Universidad Complutense de Madrid. Este programa estaba relacionado con el entrenamiento en solución de problemas prácticos, destinado para personas en situación de discapacidad intelectual. Se realizó en tres centros formativos para jóvenes con discapacidad intelectual leve y moderada, siendo exitoso, ya que los resultados finales, permitieron concluir que el grupo experimental, presentó importantes mejoras con respecto al grupo control, lo cual se reflejó en los resultados del post tratamiento. Penta, tuvo los efectos

esperados y se ajustó a los objetivos iniciales, favoreciendo las habilidades adaptativas que se relacionan con el entorno comunitario y el hogar.

En Chile Tobar (2012), realizó una investigación sobre esta temática. Su estudio tenía por título “habilidades sociolaborales para la vida y el trabajo para jóvenes en un centro de capacitación laboral”, el cual poseía como objetivo central el diseño e implementación de un programa de entrenamiento en habilidades sociales laborales. El éxito de este programa se evidenció en los puntajes arrojados por el análisis de la evaluación de pre-test y post-test. En ésta última instancia, los baremos presentaron un aumento en las dimensiones (asertividad, comunicación, autoestima y toma de decisiones), lo que significa que tanto hombres como mujeres mejoraron sus habilidades sociolaborales, luego de la intervención.

Los modelos de programas de intervención, mencionados anteriormente, aclaran, la relevancia del programa “Conociendo mis capacidades”, ya que el entrenamiento en habilidades sociales prepara y fortalece a la persona para afrontar de una forma más adaptada los retos que le plantea el vivir en la comunidad, a enfrentar los acontecimientos vitales y a resolver los conflictos familiares o sociales que se le presentan. (Fernández, s.f).

Por lo tanto, el desarrollo de un programa de intervención o formación produce una mejora de las expectativas personales y profesionales de los estudiantes con discapacidad, así como de su propio autoconcepto, que puede tener una repercusión positiva con vistas no sólo a su integración laboral, sino también a su inclusión social, en un sentido más amplio, como lo señala Izuzquiza (2013), basándose en la investigación de Cerrillo (2010), Izuzquiza (2013b).

## **2. Consideraciones y discusiones específicas de las dimensiones de habilidades sociales laborales (Asertividad, Comunicación, Toma de decisiones y autoestima)**

Las habilidades sociales laborales, permiten dar estudio a las dimensiones que las componen, las cuales desde una mirada más específica, ahondan en los buenos resultados que se obtienen luego de la aplicación de este programa de intervención. Es así como se puede observar que en todas las dimensiones aumentaron los puntajes, denotando una mejora en cada una de ellas.

La dimensión de asertividad tanto en pre test como en post test, obtiene los mejores resultados, siendo la dimensión que más aumentó, de un 51% ( $\bar{x}=30,60$ ) a un 75,3% ( $\bar{x}=54,20$ ) de logro en la evaluación post test. Estos resultados también se observan en otra investigación desarrollada en la Universidad del País Vasco, España, por Garaigordobil, (2001), el cual evaluó la conducta asertiva en adolescentes, evidenciándose la efectividad del programa por un incremento de la autoasertividad o grado en el que la persona se concede a sí mismo los derechos básicos asertivos (cambiar de opinión, elogiar y recibir elogios, no entender algo, hacer y rechazar peticiones, aceptar y rechazar críticas...).

La dimensión de habilidades comunicativas o comunicación, es la segunda mejor evaluada, evidenciándose un aumento en su puntuación de un 55,1% ( $\bar{x}=24,90$ ) a un 79,55% ( $\bar{x}=35,80$ ) de logro en la evaluación final. Existen estudios que se han interesado en identificar las principales dificultades a las que se enfrentan las personas en situación de discapacidad, como por ejemplo, el programa Marta, desarrollado en la Universidad de Salle, Madrid por Imbernón, (2009), destinado a favorecer la participación en la lectura de niños pequeños y/o con necesidades especiales, con el fin de desarrollar sus capacidades lingüísticas en los aspectos comprensivos y expresivos de la comunicación. Los resultados arrojados por dicho programa, han sido positivos, según lo evidenciado en los progresos alcanzados por los estudiantes, la implicación de los padres en el aprendizaje y el nivel de satisfacción expresado por los docentes.

Respecto a la dimensión de autoestima, se evidenció un leve aumento tanto en pre test como post test, aumentando tan sólo de un 64,5% ( $\bar{x}=38,70$ ) a un 79,83% ( $\bar{x}=47,90$ ) de logro en la evaluación final. Esto se asemeja a otras investigaciones, como la diseñada por García y Cabezas (1998), denominada

programa para la mejora de la autoestima y de las habilidades sociales, cuya finalidad era incrementar las dimensiones de autoestima y habilidades sociales, favoreciendo el desarrollo personal y social de un grupo de alumnos con graves discapacidades. Los resultados obtenidos en la prueba aludida, luego de la aplicación del programa, fueron puntuaciones significativamente distintas y superiores a las puntuaciones previas, en las dimensiones de autoestima general, y en el índice de autoestima total o global.

Finalmente la dimensión de toma de decisiones, obtuvo la menor puntuación en sus resultados en comparación a las otras dimensiones, aun así, estos son significativos correlacionalmente, ya que, de igual forma aumenta de un 53,55% ( $\bar{x}=26,10$ ) a un 77,55% ( $\bar{x}=34,90$ ) de logro en la evaluación final. Esto significa que los sujetos lograron comprender que la toma de decisiones es un área transversal a las otras dimensiones, he ahí la relevancia de dominar esta acción, que en ocasiones se visualiza como algo sencillo de realizar, pero que en la práctica, requiere de vivencias previas en diversos contextos para poder llevarlo a cabo de manera exitosa. El programa Penta, mencionado anteriormente, es uno de los estudios realizados que intervino la dimensión de toma de decisiones. A partir de los datos estadísticos expuestos por el programa en cuestión, se logra inferir que los estudiantes desarrollaron una tendencia positiva al elegir la alternativa asertiva ante los problemas planteados (Pérez & Cabezas, 2007), logrando positivos resultados luego de la intervención en dicha áreas

Finalmente se debe destacar que en todas las dimensiones de habilidades sociales laborales se produjo un incremento, luego de la aplicación del programa de intervención, por lo que éste es considerado efectivo.

### 3. Proyecciones y sugerencias

Sopesando el análisis de resultados obtenidos a partir de los datos recopilados unido a las discusiones propuestas a partir del programa de intervención abordado, se sugiere lo siguiente.

- Se invita a Profesionales del área de Educación a propiciar el desarrollo de Habilidades Sociales Laborales, considerando que las dimensiones abarcadas por esta área facilitan y promueven la integración sociolaboral en estudiantes con discapacidad intelectual además de mejorar su calidad de vida.
- Se propone que monitores y docentes encargados de apoyar y acompañar a estudiantes en situación de discapacidad intelectual insertos en centros de formación laboral o que cursen nivel laboral, incluyan en sus planificaciones, como objetivo el desarrollo y fortalecimiento de habilidades sociales laborales.
- Se invita a futuros docentes a perfeccionar este programa de intervención propuesto en la presente investigación, con la finalidad de fortalecer habilidades sociales laborales y propiciar la inserción laboral en estudiantes con discapacidad intelectual.
- Se recomienda a futuros egresados de carreras de pedagogía a continuar con investigaciones en el área de habilidades sociales laborales, con el propósito de crear nuevos programas de intervención que potencien dicha área, mejorando la calidad de vida en estudiantes en situación de discapacidad intelectual.

## Referencias

- Alberti, R. (1977). Comments on "Differentiating assertion and aggression: Some behavioral guidelines". *Behavior Therapy*, 8, 353-354.
- Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD). (2011). *Discapacidad Intelectual: Definición, clasificación y sistemas de apoyos*. (11ª ed.) Madrid: Alianza Editorial Madrid.
- Asociación Americana de psiquiatría. (2013). *Diagnostic and statistical mental disorders [DSM-5]*. (5ª ed.). Arlington, VA: American Psychiatric Publishing.
- Caballo, V. (2002). *Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales*. (5ª ed.). España: Siglo XXI editores.
- Castilla, R., Cerrillo, R. & Izuzquiza, D. (2009). La inclusión de discapacitados intelectuales en el mundo laboral: Análisis cualitativo. Estudio de un caso.(p.27-46). *Santiago: Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*.
- Castro, L., Cerda, G., Vallejos, V., Zúñiga, D. & Cano, R. (2016). *Calidad de vida de personas con discapacidad intelectual en centros de formación laboral*. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 34(1), (p.175-186). Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5270384.pdf>
- CEAS. (2002). *Situación de la Formación Laboral en Educación Especial*. 22. Recuperado de: [http://www.ongentorno.cl/material/Publicaciones/Educacion/Formacion%20Laboral%20en%20Educacion%20Especial%20CEAS%20 LTDA1.pdf](http://www.ongentorno.cl/material/Publicaciones/Educacion/Formacion%20Laboral%20en%20Educacion%20Especial%20CEAS%20LTDA1.pdf)
- Cerezal, J., Fiallo, J.; Patiño, M. (2000). *La formación laboral de los alumnos en los umbrales del siglo XXI*.(p.13). La Habana. Ed: Pueblo y Educación.

- Celina, H. & Campo, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente Alfa de Cronbach. *Bogotá: Revista Colombiana de Psiquiatría, 34(1)*. ISBN: 0034-7450  
Recuperado de:  
[www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttex&pid=S003474502005000400009](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttex&pid=S003474502005000400009)
- Cerrillo, R., Eguido, I. & Izuzquiza, D. (2013). Diez años de formación para el empleo de personas con discapacidad intelectual en la universidad: balanza y perspectivas. (p.127 – 138). *Revista Iberoamericana de Educación N°63 (2013)*. OEI/CAEU. España. Recuperado de:  
<http://www.rieoei.org/rie63a08.pdf>
- Chiner, E. (1998). *Pedagogía Diferencial, Diversidad y Equidad: alternativas actuales para las personas con necesidades educativas especiales*. (p.272). España. Ed: Pearson Educación.
- Collazo, A. (2014). *Habilidades comunicativas en discapacidad intelectual*. Universidad de Oviedo. Tesis de magíster. Asturias. Recuperado de:  
<http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/28515/6/TFM%20Aida%20Collazo%20Alonso.pdf>
- Conté, E., Ramo, S. Carda, J. & Félix, E. (2010). *Programa de Habilidades Sociales, autonomía personal y autorregulación. Aplicación en alumnos con síndrome De Down*. España. Recuperado de:  
<http://www.centrodocumentaciondown.com/documentos/show/doc/1139/rom/true>
- Cunza, D. & Quinteros, D. (2013). Habilidades sociales y hábitos de estudio en estudiantes de 5º año de secundaria de una institución educativa pública de Chosica – Lima. *Revista Científica de Ciencias de la Salud, 6 (2)*. ISBN 2306-0603. Recuperado de  
[http://revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/rc\\_salud/article/view/202/206](http://revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/202/206)



- Donoso, T; Figueroa, M. (2007). Niveles de diagnóstico en los procesos de inserción laboral y orientación profesional. (p.103-124) *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa*, 11(5).
- Egido, I.; Cerrillo, R. & Camina, A. (2009). *La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación.* (135 – 146). España: REOP. 20(2), 2 o Cuatrimestre, 2009. Recuperado de <http://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/11446/10943>
- Fernández, M. (s.f.). *Programa de habilidades con personas con trastornos mental grave en una unidad de rehabilitación psiquiátrica de media estancia.* Recuperado de: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/2003/1/TFG-L96.pdf>
- Fondo Nacional de la Discapacidad (ENDISC). (2004). *Primer estudio nacional de la discapacidad en Chile.* Recuperado de: <http://www.senadis.gob.cl/descarga/i/323/documento>
- Garaigordobil, M. (2001). *Intervención con adolescentes: Impacto de un programa en la asertividad y en las estrategias cognitivas de afrontamiento en situaciones sociales.* Universidad del País Vasco. *Psicología Conductual*, 9(2), (p.221-246). España. Recuperado de [http://www.sc.ehu.es/ptwgalam/art\\_completo/Pconductual.PDF](http://www.sc.ehu.es/ptwgalam/art_completo/Pconductual.PDF)
- García, A. & Cabezas, M. (1998). *Programa para la mejora de la autoestima y de las habilidades sociales.* Recuperado de: [http://eoepsabi.educa.aragon.es/descargas/F\\_Educacion\\_emocional/f\\_7\\_autoestima/f\\_7.3.Programas/1.2.Programa\\_mejora\\_autoestima.pdf](http://eoepsabi.educa.aragon.es/descargas/F_Educacion_emocional/f_7_autoestima/f_7.3.Programas/1.2.Programa_mejora_autoestima.pdf)

- Gobierno de Chile. (2010). *Decreto 170: Fija Normas para determinar los alumnos con necesidades educativas especiales que serán beneficiarios de las subvenciones para Educación Especial*. Recuperado de: <http://www.mineduc.cl/usuarios/edu.especial/doc/201304231709370.DecretoN87.pdf>
- Gómez, C. & Calvo, M. (2005). *Habilidades sociales en adolescencia: un programa de intervención*. Revista profesional española de terapia cognitivo-conductual, 3. (p.1-27). Recuperado de: [http://habilidadesparaadolescentes.com/equipos/HSociales\\_adolescencia\\_derechos\\_asertivos\\_Modulo%203.pdf](http://habilidadesparaadolescentes.com/equipos/HSociales_adolescencia_derechos_asertivos_Modulo%203.pdf)
- Gómez, M., Navarro, I. y Rojas, L. (2005). *Inserción laboral de personas con retardo mental de la ciudad de Talca. Tesis inédita para optar al título de Profesor de Educación Especial y Diferenciada*. Universidad Católica del Maule. Talca. Chile.
- Gutiérrez, B & Prieto, M. (2002). *Manual de evaluación y Entrenamiento en Habilidades Sociales para personas con Retraso Mental*. (p.21-28). Valladolid: Junta de Castilla y León.
- Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2008) *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Imbernón López, C. (2009): *Programa Marta: Cuentos para desarrollar las habilidades comunicativas y de alfabetización emergente*. I Congreso Nacional sobre Dificultades Específicas de Aprendizaje y el VII Congreso Nacional de Tecnología Educativa y Atención a la Diversidad. Murcia. Recuperado de: <http://diversidad.murciaeduca.es/publicaciones/dea2012/docs/cimbernon.pdf>

- Instituto Especializado de Salud Mental "Honorio Delgado – Hideyo Noguchi". (2005). *Manual de habilidades sociales en adolescentes escolares*. (p.87-89). Lima: Inversiones Escarlata y Negro SAC. Recuperado de: [http://bvs.minsa.gob.pe/local/PROMOCION/170\\_adolesc.pdf](http://bvs.minsa.gob.pe/local/PROMOCION/170_adolesc.pdf)
- Jenaro, C. (1999). *La transición a la vida adulta en jóvenes con discapacidad: necesidades y demandas*. Salamanca. España.
- Jiménez, A. & Poblete, Y. (2013). *Propuesta de intervención psicosocial en autodeterminación, habilidades sociales y capacidad emprendedora: contribución desde la psicología a la integración de mujeres microempresarias con discapacidad intelectual*. Chile: Universidad de Talca. Recuperado de: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S190023862013000200005&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S190023862013000200005&script=sci_arttext)
- Lazarus, A.(1981). *Multimodal therapy*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Manosalva, S.,Mansilla, J. & Olmos, A. (2011). Proyección laboral de jóvenes que presentan deficiencia intelectual, pertenecientes al proyecto de integración escolar municipal y escuelas especiales en la ciudad de San Felipe, Chile. *REXE*. (p.73-90). *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*. Universidad Católica de la Santísima Concepción. Concepción. Chile.
- MINEDUC. (1990). *Exento N°87: Aprueba planes y programas de estudios para personas con deficiencia mental*. Recuperado de: <http://www.mineduc.cl/usuarios/edu.especial/doc/201304231709370.DecretoN87.pdf>

- MINEDUC. (1998). *Decreto Supremo N° 01/: Reglamenta Capítulo II de la Ley N° 19.284/94 de Integración Social de las personas con discapacidad*. Ministerio de Educación Recuperado de: <http://www.mineduc.cl/usuarios/edu.especial/doc/201304231640530.DecretoN0198.pdf>
- MINEDUC. (2004). *Nuevas perspectivas y visión de la educación especial*. Santiago. Recuperado de: [http://www.mineduc.cl/usuarios/edu.especial/doc/201304151157200.Doc\\_Nueva\\_perspectiva\\_vision\\_Ed\\_Especial.pdf](http://www.mineduc.cl/usuarios/edu.especial/doc/201304151157200.Doc_Nueva_perspectiva_vision_Ed_Especial.pdf)
- MINEDUC. (2012). *Guía ayuda MINEDUC/Educación especial*. Chile. Recuperado de: [https://www.ayudamineduc.cl/Estatico/docs/informacion/info\\_guia/guia\\_espe.pdf](https://www.ayudamineduc.cl/Estatico/docs/informacion/info_guia/guia_espe.pdf)
- Miranda, C., Ovalle, D. & Simón, M. (2013). *Levantamiento de perfiles de competencias (genéricas y transversales), para la inserción laboral de personas con Discapacidad Intelectual Leve, según los requerimientos de nueve empresas de la Región de Valparaíso*. (Tesis Pregrado). Instituto Profesional Helen Keller. Valparaíso. Chile.
- Monjas, M. & González, B. (2000). *Las habilidades sociales en el currículo*. Madrid: Secretaría General Técnica del Ministerio de Educación. Recuperado de: <http://redined.mecd.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/58639/008200120100.pdf?sequence=1>
- Moreo, J. & Rabazo, M. (s.f.). *Un programa para la mejora de las habilidades sociales en alumnos con discapacidad intelectual*. España: EOS. ISBN.: 978-84-9727-253-7
- Moreno, B. (2007). *Psicología de la personalidad. Procesos*. (p. 504-511). Madrid: Thomson.

Naghi, M. (2005). *Metodología de la investigación*. (2ª ed.) México: Lisuma. ISBN: 968 – 18 – 5517 – 8

Organización de las Naciones Unidas (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos: Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), 10 de diciembre de 1948*. Recuperado de: [http://www.ddhh.gov.cl/filesapp/Declaracion\\_Universal\\_DDHH.pdf](http://www.ddhh.gov.cl/filesapp/Declaracion_Universal_DDHH.pdf)

Pérez, L. y Cabezas, D. (2007). Programa de entrenamiento en solución de problemas prácticos aplicado a personas con discapacidad intelectual. *España. Psicothema*, 19(4). (p.578-584). Recuperado de <http://www.psicothema.com/pdf/3400.pdf>

Prieto, N. & Delsol, C. (2006). *Influencia de Habilidades Sociales en proceso de inserción laboral de personas con Discapacidad Mental Leve y Moderada*. (Tesis pregrado). (p.46). Universidad Católica Andrés Bello. Caracas. Colombia.

Taylor, R.; Smiley, L. & Richards, S. (2009). *Estudiantes Excepcionales*. México. Ed: Mc Graw Hill.

Tobar, C (2012). *Habilidades sociolaborales para la vida y el trabajo para jóvenes en un centro de capacitación laboral*. (Tesis Pregrado).Universidad de Concepción. Concepción. Chile.

Torres, T. (2011). *El tratamiento Educativo de la violencia en la Educación Infantil*. (Tesis Doctoral). Universidad Complutense de Madrid. Madrid. España.

Tortosa, A. & Arándiga, C. (1996). *Las habilidades sociales en la escuela: una propuesta curricular*. (p.346). Madrid. Ed: EOS.

Trianes, M.; Muñoz., A. & Jiménez, M. (1997). *Competencia Social: su educación y tratamiento* Ed: pirámide. ISBN:8436811364,978843681160.

Verdugo, M & Jordán de Urries, B. (coord.).(2002). *Hacia la integración plena mediante el empleo. Actas VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo.* (p. 21-22) Salamanca. Ed: Amarú.

Verdugo. M. & Schalock, R. (2010). Últimos avances en el enfoque y concepción de las personas con discapacidad intelectual. (p. 17). *Revista Española sobre Discapacidad Intelectual.*

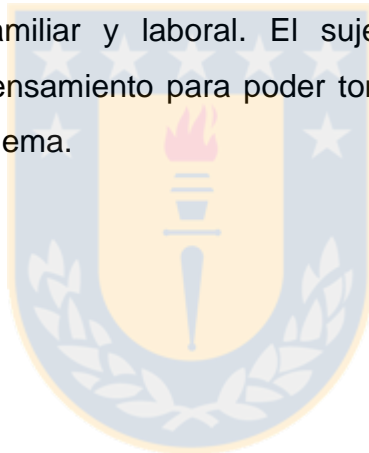
Villa, N. (2007). *Las personas con discapacidad intelectual: estudio de la situación socio laboral en la Comunidad de Madrid. Anuario Internacional de Investigación sobre Discapacidad e Interculturalidad.* (p.28-178). Madrid: Ed: Educación y Diversidad.



## Glosario

- ❖ **Asertividad:** "Mucha gente necesita aprender sus derechos personales, como expresar pensamientos, emociones y creencias en formas directas, honestas y apropiadas sin violar los derechos de cualquier otra persona. La esencia de la conducta asertiva puede ser reducida a cuatro patrones específicos: la capacidad de decir "no", la capacidad de pedir favores y hacer requerimientos, la capacidad de expresar sentimientos positivos y negativos, y la capacidad de iniciar, continuar y terminar conversaciones" Lazarus. R.
- ❖ **Autoestima:** La autoestima es, al fin y al cabo, una faceta de la personalidad: la actitud valorativa que una persona tiene hacia sí mismo, o el componente afectivo de la actitud hacia uno mismo, que puede ser básicamente de aprecio y respeto o de menosprecio y rechazo, favorable o desfavorable (Rosenberg, 1965). Expresa los aspectos valorativos de la identidad personal, siendo recogidos los aspectos perceptivos del sí mismo en el constructo cercano de "autoconcepto". Moreno, J.
- ❖ **Comunicación:** Comunicación tiene relación con la interacción entre dos sujetos, esta interacción social puede utilizar lenguaje verbal y/o gestual. Para que se produzca una verdadera comunicación debe haber como mínimo dos personas. Es por lo tanto todo proceso en el cual la conducta del sujeto actúa como estímulo de la conducta de otro sujeto.
- ❖ **Discapacidad Intelectual:** La Discapacidad Intelectual se caracteriza por "limitaciones significativas tanto en funcionamiento intelectual, como en conducta adaptativa, tal y como se ha manifestado en habilidades adaptativas, conceptuales y prácticas. Esta discapacidad se origina antes de los 18 años". AAIDD.

- ❖ **Habilidades Sociales Laborales:** Se centran en dos ámbitos muy unidos. El educativo y el laboral o productivo. Se relaciona con la necesidad de formar personas para responder a los cambios tecnológicos, organizacionales y, en general, a la demanda de un nuevo mercado laboral. Las habilidades sociales laborales le permiten a la persona ingresar al trabajo, mantenerse en él y aprender. Entregando le las competencias básicas y ciudadanas, facilitando el acceso a un puesto de trabajo.
- ❖ **Toma de decisiones:** Acción en la cual se realiza una elección entre diferentes opciones que se le presentan al sujeto en diferentes contextos, a nivel personal, familiar y laboral. El sujeto debe realizar uso de su razonamiento y pensamiento para poder tomar la mejor decisión para dar solución a su problema.





## Anexos

A continuación se adjuntan los documentos utilizados en las diferentes etapas de la investigación:

- Anexo 1. Lista Evaluación Habilidades Sociales.
- Anexo 2. Ficha de Identificación de los sujetos.
- Anexo 3. Programa de Intervención “Conociendo mis Capacidades”



## Anexo 1

### LISTA DE EVALUACIÓN DE HABILIDADES SOCIALES\*

Equipo Técnico del Departamento de promoción de Salud Mental y de Prevención de Problemas Psicosociales IESM "HD-HN".

Nombre Alumno: \_\_\_\_\_

Curso: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Sexo: H:\_\_\_\_ M:\_\_\_\_

#### INSTRUCCIONES

A continuación encontrarás una lista de habilidades que las personas usan en su vida diaria, señala tú respuesta marcando con una X uno de los casilleros que se ubica en la columna derecha, utilizando los siguientes criterios.

**N:** Nunca.

**RV:** Rara vez.

**AV:** A veces.

**AM:** A menudo.

**S:** Siempre.

Recuerda que tu sinceridad es muy importante, no hay respuesta mala ni buena, asegúrate de contestar todas.

Habilidad	N	RV	AV	AM	S
1. Prefiero mantenerme callado(a) para evitarme problemas. *	5	4	3	2	1
2. Si un amigo (a) habla mal de mi persona le insulto..*	5	4	3	2	1
3. Si necesito ayuda la pido de buena manera.	1	2	3	4	5
4. Si una amigo(a) se saca una buena nota en el examen no le felicito.*	5	4	3	2	1
5. Agradezco cuando alguien me ayuda.	1	2	3	4	5
6. Me acerco a abrazar a mi amigo(a) cuando cumpleaños.	1	2	3	4	5
7. Si un amigo (a) falta a una cita acordada le expreso mi amargura.	1	2	3	4	5
8. Cuando me siento triste evito contar lo que me pasa.*	5	4	3	2	1
9. Le digo a mi amigo (a) cuando hace algo que no me agrada.	1	2	3	4	5
10. Si una persona mayor me insulta me defiendo sin agredirlo, exigiendo mi derecho a ser respetado	1	2	3	4	5
11. Reclamo agresivamente con insultos, cuando alguien quiere entrar al cine sin hacer la fila.*	5	4	3	2	1
12. No hago caso cuando mis amigos (as) me presionan para consumir alcohol.	1	2	3	4	5

Habilidad	N	RV	AV	AM	S
13. Me distraigo fácilmente cuando una persona me habla.*	5	4	3	2	1
14. Pregunto cada vez que sea necesario para entender lo que me dicen.	1	2	3	4	5
15. Miro a los ojos cuando alguien me habla.	1	2	3	4	5
16. No pregunto a las personas si me he dejado comprender.*	5	4	3	2	1
17. Me dejo entender con facilidad cuando hablo.	1	2	3	4	5
18. Utilizo un tono de voz con gestos apropiados para que me escuchen y me entiendan mejor.	1	2	3	4	5
19. Expreso mis opiniones sin calcular las consecuencias.*	5	4	3	2	1
20. Si estoy "nervioso(a)" trato de relajarme para ordenar mis pensamientos.	1	2	3	4	5
21. Antes de opinar ordeno mis ideas con calma.	1	2	3	4	5
22. Evito hacer cosas que puedan dañar mi salud.	1	2	3	4	5
23. No me siento contento con mi aspecto físico.*	5	4	3	2	1
24. Me gusta verme arreglado (a).	1	2	3	4	5
25. Puedo cambiar mi comportamiento cuando me doy cuenta que estoy equivocado (a).	1	2	3	4	5
26. Me da vergüenza felicitar a un amigo(a) cuando realiza algo bueno.*	5	4	3	2	1
27. Reconozco fácilmente mis cualidades positivas y negativas.	1	2	3	4	5
28. Puedo hablar sobre mis temores.	1	2	3	4	5
29. Cuando algo me sale mal no sé como expresar mi cólera.*	5	4	3	2	1
30. Comparto mi alegría con mis amigos (as).	1	2	3	4	5
31. Me esfuerzo para ser mejor estudiante.	1	2	3	4	5
32. Puedo guardar los secretos de mis amigos (as).	1	2	3	4	5
33. Rechazo hacer las tareas de la casa.*	5	4	3	2	1
34. Pienso en varias soluciones frente a un problema.	1	2	3	4	5
35. Dejo que otros decidan por mí cuando no puedo solucionar un problema.*	5	4	3	2	1
36. Pienso en las posibles consecuencias de mis decisiones.	1	2	3	4	5
37. Tomo decisiones importantes para mi futuro sin el apoyo de otras personas.*	5	4	3	2	1
38. Hago planes para mis vacaciones.	1	2	3	4	5
39. Realizo cosas positivas que me ayudaran en mi futuro.	1	2	3	4	5
40. Me cuesta decir no por miedo a ser criticado.*	5	4	3	2	1
41. Defiendo mi idea cuando veo que mis amigos(as) están equivocados (as).	1	2	3	4	5
42. Si me presionan para ir a la playa escapándome del colegio, puedo rechazarlo sin sentir temor y vergüenza a los insultos.	1	2	3	4	5

### CUADRO DE ÁREAS Y DE ITEMS

AREAS DE LA LISTA	ITEMS
ASERTIVIDAD	1 AL 12
COMUNICACIÓN	13 AL 21
AUTOESTIMA	22 AL 33
TOMA DE DECISIONES	34 AL 42

### CATEGORIAS DE LAS HABILIDADES SOCIALES

CATEGORIAS	PUNTAJE DIRECTO DE ASERTIVIDAD	PUNTAJE DIRECTO DE COMUNICACIÓN	PUNTAJE DIRECTO DE AUTOESTIMA	PUNTAJE DIRECTO DE TOMA DE DECISIONES	TOTAL
Muy Bajo	0 A 20	MENOR A 19	MENOR A 21	MENOR A 16	MENOR A 88
Bajo	20 A 32	19 A 24	21 A 34	16 A 24	88 A 126
Promedio Bajo	33 A 38	25 A 29	35 A 41	25 A 29	127 A 141
Promedio	39 A 41	30 A 32	42 A 46	30 A 33	142 A 151
Promedio Alto	42 A 44	33 A 35	47 A 50	34 A 36	152 A 161
Alto	45 A 49	36 A 39	51 A 54	37 A 40	162 A 173
Muy Alto	50 A Más	40 A Más	55 A Más	41 A Más	174 A Más

## PERFIL DIAGNOSTICO DE LA LISTA DE EVALUACIÓN DE LAS HABILIDADES SOCIALES

NOMBRE: \_\_\_\_\_  
 EDAD: \_\_\_\_\_ SEXO: M (\_\_\_) F (\_\_\_)  
 COLEGIO: \_\_\_\_\_ AÑO DE ESTUDIO: \_\_\_\_\_  
 NOMBRE DE EVALUADOR: \_\_\_\_\_  
 FECHA: \_\_\_\_\_

CATEGORIAS		Muy Bajo	Bajo	Promedio Bajo	Promedio	Promedio Alto	Alto	Muy Alto
Áreas	Puntaje							
Asertividad								
Comunica- Ción								
Autoestima								
Toma de Decisiones								
Puntaje Total								

## Anexo 2

### Ficha de antecedente

<b>Profesor:</b>	Sr. Alejandro Pincheira.		
<b>Taller:</b>	Estructuras Metálicas 1		
<b>Sujetos</b>	<b>Diagnóstico</b>	<b>Edad</b>	<b>Fecha de Nacimiento</b>
Sujeto 1	DIL	18 años	04/07/1997
Sujeto 2	DIL	18 años	14/05/1997
Sujeto 3	DIL	19 años	12/03/1996

<b>Profesor:</b>	Sra. Carolina Olivares		
<b>Taller:</b>	Madera		
<b>Sujetos</b>	<b>Diagnóstico</b>	<b>Edad</b>	<b>Fecha de Nacimiento</b>
Sujeto 4	DIL	19 años	17/05/1996

<b>Profesor:</b>	Sr. Héctor Soto		
<b>Taller:</b>	Estructuras Metálicas 2		
<b>Sujetos</b>	<b>Diagnóstico</b>	<b>Edad</b>	<b>Fecha de Nacimiento</b>
Sujeto 5	DIL	18 años	05/08/1997
Sujeto 6	DIL	18 años	31/07/1997

<b>Profesor:</b>	Sra. Elisa Ramos		
<b>Taller:</b>	Gastronomía		
<b>Sujetos</b>	<b>Diagnóstico</b>	<b>Edad</b>	<b>Fecha de Nacimiento</b>
Sujeto 7	DIL	20 años	27/07/1995
Sujeto 8	DIL	21 años	01/09/1994
Sujeto 9	DIL	16 años	25/04/1999
Sujeto 10	DIL	18 años	12/01/1997



## Anexo 3



# Programa de Intervención Educativo “Habilidades sociales laborales en jóvenes con Discapacidad Intelectual”

## “Conociendo mis Capacidades”

## Descripción general del programa

El programa de intervención “Conociendo mis Capacidades”, es una innovación que se enfoca en potenciar las habilidades sociales, pero específicamente laborales, pues se postula que fortaleciendo éstas, se asegura una real inserción laboral de los jóvenes en situación de discapacidad intelectual. Con este propósito, se impactaría directamente en una mejora de la calidad de vida.

El programa es diseñado e implementado por tres profesoras en formación de la carrera de Educación Diferencial de la Universidad de Concepción, siendo guiadas por la Doctora Lilian Castro Durán en su tesis para optar al grado de licenciadas en educación. Este trabajo es el desarrollo de un proyecto de investigación de tipo exploratorio.

Las áreas o dimensiones que se trabajarán es este programa son habilidades verbales y no verbales, expresión escrita y habilidades de aseo personal e higiene, autoestima, toma de decisiones, y asertividad, las cuales tributan directamente a habilidades sociales laborales. Éstas serán abarcadas a través de una parcelación de diez sesiones planificadas exhaustivamente. Tendrán un objetivo general transversal a las clases, y objetivos específicos que pueden coincidir o diferenciar, según lo que se espera lograr para el desarrollo de cada área.

¿Por qué trabajar estas áreas y no otras?, la respuesta es sencilla y ha sido mencionado anteriormente, esta propuesta, está centrada en potenciar las dimensiones mencionadas con antelación, ya que, son consideradas habilidades sociales laborales, o en su defecto las que componen específicamente a estas habilidades.

El diseño del programa de intervención “Conociendo mis Capacidades”, es cuasi-experimental y progresivo, ya que en cada sesión, serán trabajados contenidos que tributarán a la dimensión posterior, entendiendo que todo este proyecto es una gran fenómeno, que impactará en el desarrollo de habilidades



sociales laborales, que permitirán a los jóvenes insertarse efectivamente en un empleo.

Finalizada la intervención, se dará lugar a la entrega de los resultados finales al establecimiento en el cual se realizó la intervención del programa, quienes podrán examinar los registros comparativos realizados de todo el proceso.



## Áreas a intervenir

El programa se ejecutará durante los meses de Octubre - Noviembre, mediante la aplicación de 10 sesiones, donde se llevarán a cabo diferentes tipos de actividades planificadas.

Dada la finalidad y el impacto que se quiere lograr con este programa de intervención, es que se ha decidido intervenir las dimensiones de habilidades sociales laborales:

- ❖ Habilidades comunicativas (verbales y no verbales, expresión escrita y habilidades de aseo personal e higiene)
- ❖ Autoestima.
- ❖ Toma de decisiones.
- ❖ Asertividad.

Los contenidos del programa han sido planificados estratégicamente para fortalecer en cada sesión el desarrollo de la dimensión en específico y otras de forma transversal. Así mismo se debe considerar, que esta programación será implementada de forma paulatina, pero que para los efectos las áreas se encuentran ancladas para el logro efectivo e integral de habilidades sociales laborales. En cada sesión se espera el logro de los siguientes objetivos:

## **1. Objetivo General de la investigación.**

Evaluar el impacto de la intervención del programa “Conociendo mis Capacidades” para mejorar el nivel de las habilidades sociales laborales en estudiantes con Discapacidad Intelectual (D.I), de cursos laborales, pertenecientes a un centro de capacitación laboral de la comuna de San Pedro de la Paz, región del Bío-Bío.

## **2. Objetivos Específicos de la investigación.**

- ❖ Determinar las habilidades sociales laborales de estudiantes en situación de Discapacidad Intelectual (D.I), pertenecientes a un Centro de Capacitación Laboral.
- ❖ Analizar resultados obtenidos a partir de un instrumento estandarizado diseñado para evaluar habilidades sociales en pre-test, considerando dimensiones, tales como: asertividad, comunicación, autoestima y toma de decisiones.
- ❖ Diseñar e implementar programa de intervención “Conociendo mis Capacidades”, el cual va enfocado a fortalecer las habilidades sociales laborales de jóvenes en situación de Discapacidad Intelectual (D.I.) insertos en un Centro de Capacitación Laboral.
- ❖ Analizar resultados obtenidos a partir de un instrumento estandarizado diseñado para evaluar habilidades sociales en post-test, considerando dimensiones, tales como: asertividad, comunicación, autoestima y toma de decisiones.
- ❖ Comparar resultados iniciales con los finales, para verificar la efectividad de la intervención.

### **3. Objetivo General del Programa de Intervención.**

Contribuir al mejoramiento de las habilidades sociales laborales en sujetos en situación de discapacidad intelectual.

### **4. Objetivos Específicos del Programa de Intervención.**

#### **4.1. Dimensión de Comunicación (habilidades verbales y no verbales)**

- Desarrollar técnicas de habilidades comunicativas verbales y no verbales que faciliten la comunicación con otros.
- Manejar los recursos expresivos tanto orales como gestuales, en relación al espacio, grupo y situación.
- Conocer y analizar el concepto de entrevista laboral, estableciendo y comprendiendo la importancia de este proceso al ingresar al mundo laboral.

#### **4.2. Dimensión de Comunicación (habilidades de Expresión Escrita)**

- Expresar ideas, a través de creación de textos sobre presentación personal
- Fortalecer la transcripción de expresiones orales a escritas.
- Confeccionar su propio curriculum vitae, aplicando estrategias de expresión escrita.

#### **4.3. Dimensión de Comunicación (Habilidades de higiene y aseo personal)**

- Implementar estrategias que contribuyan al mejoramiento de la presentación personal.

- Potenciar las habilidades necesarias para un buen cuidado personal.

#### **4.4. Dimensión de Autoestima**

- Potenciar las habilidades necesarias para una buena autoestima personal.
- Desarrollar la autoestima personal.

#### **4.5. Dimensión de Toma de Decisiones y Asertividad**

- Incentivar la toma de decisiones asertivas.
- Reflexionar sobre la importancia de decidir por sí mismo.
- Potenciar las habilidades de toma de decisiones y asertividad



<b>Sesión N° 1</b>	
<b>Objetivo General:</b> Contribuir al mejoramiento de las habilidades sociales laborales en sujetos en situación de discapacidad intelectual.	
<b>Área :</b> Habilidades comunicativas verbales y no verbales	<b>Título Sección:</b> “¿Cómo me comunico y qué expreso con mi cuerpo?”
<b>Fecha:</b> Noviembre, 2015	<b>Duración:</b> 45 minutos
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Actividades</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar técnicas de habilidades comunicativas verbales y no verbales que faciliten la comunicación con otros.</li> <li>• Manejar los recursos expresivos tanto orales como gestuales, en relación al espacio, grupo y situación.</li> </ul>	<p>Inicio: (10 minutos)</p> <p>Se da inicio al programa de intervención, dando la bienvenida a los estudiantes y explicándoles sobre el proceso y objetivo de la intervención, además de las dinámicas que se realizarán durante el proceso de éste. Se da paso a la presentación de cada uno de los agentes participantes dentro del proceso de evaluación. Las monitoras de las sesiones comenzarán su presentación, mencionando su nombre y la sesión de la cual estarán a cargo, luego cada uno de los estudiantes hará lo mismo, mencionando su nombre, su edad, curso/nivel al cual pertenecen y qué es lo que esperan al finalizar el programa de intervención.</p> <p>A continuación se invita a cada uno de los agentes participativos del proceso (monitoras y estudiantes) a pensar y mediar en conjunto, diversos acuerdos que faciliten y beneficien la convivencia sana y óptima durante las sesiones.</p> <p>Luego se da a conocer el tema que se trabajará durante esta sesión y los objetivos que se esperan cumplir, los cuales están explícitamente relacionados con las habilidades comunicativas verbales y no verbales.</p> <p>Desarrollo: (20 minutos)</p> <p>Se presenta un breve power point, el cual abarca la descripción de lo que son las habilidades comunicativas verbales y no verbales y los subsectores contenidos en cada área. Además de presentar imágenes que tributen al contenido expuesto y ejemplificar mediante acciones conocidas por los estudiantes, la relevancia de esta dimensión.</p> <p>Finalizando la presentación del power point, la monitora hará una exhibición de diferentes formas de entablar un dialogo con otra persona, así mismo solicitará la ayuda a los estudiantes e invitará a que ellos realicen una exposición. A partir de esta representación se explicará que dentro de las habilidades comunicativas existen diversos componentes que nos ayudan a mantener una</p>

	<p>comunicación óptima con otros, estos son: el volumen, la entonación, la claridad con qué se habla, la velocidad, las pausas durante la conversación, el tiempo de habla y la fluidez de esta.</p> <p>Seguido a esto, se señala que así como nosotros nos expresamos oralmente, también lo hacemos con gestos y estos los realizamos inconscientemente. A partir de esto, se les pedirá a los estudiantes que observen ciertas imágenes proyectadas en las cuales ellos deberán observar cuáles de éstas representan una buena comunicación no verbal/corporal (Kinesia y Proxémica) a la hora de mantener contacto con otra persona. A medida que se muestran las imágenes se irán realizando preguntas a los estudiantes como: ¿Alguna vez has realizado este gesto?, ¿Han hecho esta postura? ¿En qué situación?, ¿Qué entienden por esta imagen?, ¿Qué creen que trata de expresar?, se esperará la respuesta de los estudiantes.</p> <p>Cierre: 15 minutos.</p> <p>Para finalizar la sesión y luego de haber observado y diferenciado las habilidades comunicativas correctas, se les invitará a los estudiantes que formen parejas con uno de sus compañeros. Luego se les entregará una guía situacional, la cual deberán responder en conjunto, a partir de lo visto en clases ellos deberán analizar y diferenciar las habilidades comunicativas correctas y no correctas.</p> <p>Cada grupo compartirá su análisis grupal con el curso. Finalmente, se comenta sobre lo aprendido durante la sesión, el desarrollo de ésta y se aclaran dudas. Se felicita a los estudiantes por su participación y grata acogida.</p>
<b>Instrumento Evaluación:</b>	Pauta de Observación
<b>Materiales:</b>	Power Point, Data, Guía, Representación, Lápiz grafito Goma
<b>Organización Físico:</b>	<b>Espacio</b> Aula, CECAL

<b>Sesión N° 2</b>	
<b>Objetivo General:</b> Contribuir al mejoramiento de las habilidades sociales laborales en sujetos en situación de discapacidad intelectual.	
<b>Área :</b> Habilidades comunicativas verbales y no verbales	<b>Título Sección:</b> “Mi entrevista de trabajo.”
<b>Fecha:</b> Noviembre, 2015	<b>Duración:</b> 45 minutos
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Actividades</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Conocer y analizar el concepto de entrevista laboral, estableciendo y comprendiendo la importancia de este proceso al ingresar al mundo laboral.</li> </ul>	<p><b>Inicio: (5 minutos)</b></p> <p>Se da inicio a la sesión N°2, dando la bienvenida y saludando a los estudiantes, recordando los acuerdos para la convivencia sana y óptima durante el desarrollo de la sesión.</p> <p>Se realizan diversas preguntas con la finalidad de activar conocimientos previos. Las preguntas a realizar serán algunas como: ¿Recuerdan de que se habló la sesión anterior?, ¿Qué es lo que recuerdan?, ¿Pusieron en práctica lo aprendido?</p> <p>A continuación se introduce el tema sobre la entrevista y se dan a conocer los objetivos a lograr. Se les pregunta a los estudiantes si alguna vez han participado de una entrevista de trabajo, se escuchan sus respuestas.</p> <p>Se invita a los estudiantes a llenar una tabla con los siguientes ítems: “Mis cualidades como persona”, positivas, negativas y lo que mejorarían de ellos.</p> <p><b>Desarrollo: (20 minutos)</b></p> <p>A continuación se explica a los estudiantes, con apoyo de TIC's , el significado y la importancia de una entrevista laboral, cuales son los pasos y conocimientos que debemos poseer a la hora de enfrentarnos a una entrevista laboral. Seguido de esto se les pregunta a los estudiantes ¿Qué comportamientos, actitudes y comunicación creen ellos que es correcta durante una entrevista de trabajo? Se esperan las repuestas de los estudiantes.</p> <p>Luego se les pide que presten atención al siguiente vídeo, el cual nos permitirá observar situaciones distintas para enfrentarse a una entrevista laboral.</p> <p>Video</p> <p>: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=oMT0f0VKnTg&amp;index=2&amp;list=PLBJZkjZAOG_BftzkXmFLINQsMfhfCsRf">https://www.youtube.com/watch?v=oMT0f0VKnTg&amp;index=2&amp;list=PLBJZkjZAOG_BftzkXmFLINQsMfhfCsRf</a></p> <p>Finalizado el vídeo, se les pedirá a los estudiantes que comenten acerca de lo observado y compartan sus opiniones. A partir del material audiovisual, la monitora realiza las siguientes preguntas. ¿Cuál fue la actitud de</p>



	<p>los entrevistados?, ¿Creen ustedes que fue correcta?, ¿Por qué?, ¿Cómo creen ustedes que deben comportarse y hablar en un contexto así? Se esperan las respuestas de los estudiantes. Luego se les solicita nuevamente a los estudiantes a que enfoquen su atención en el siguiente vídeo, ya que éste contrastará algunas de las posibles preguntas y respuestas en una entrevista laboral.</p> <p>Vídeo:  <a href="https://www.youtube.com/watch?v=iXs3ANkVft0&amp;index=1&amp;list=PLBJIZkiZAOG_BftzkXmFLINQsMfHfCsRf">https://www.youtube.com/watch?v=iXs3ANkVft0&amp;index=1&amp;list=PLBJIZkiZAOG_BftzkXmFLINQsMfHfCsRf</a></p> <p>Finalizando esta actividad, se les solicita a los estudiantes que lo comenten y den sus opiniones.</p> <p><b>Cierre: (25 minutos)</b></p> <p>Se les entrega una breve guía en la cual deberán responder en parejas a partir de lo observado en los vídeos.</p> <p>Se les informa a los estudiantes que a partir del contenido expuesto en esta clase, los estudiantes deberán representar una entrevista laboral en la próxima sesión, evidenciando los conocimientos adquiridos.</p>
<b>Instrumento Evaluación:</b>	Pauta de Observación
<b>Materiales:</b>	Material audiovisual (entrevista), Power Point, Guías, Lápiz grafito, Goma.
<b>Organización Físico:</b>	<b>Espacio</b> Aula, CECAL

<b>Sesión N° 3</b>	
<b>Objetivo General:</b> Contribuir al mejoramiento de las habilidades sociales laborales en sujetos en situación de discapacidad intelectual.	
<b>Área :</b> Habilidades comunicativas verbales y no verbales	<b>Título Sección:</b> “Mi entrevista de trabajo.”
<b>Fecha:</b> Noviembre, 2015	<b>Duración:</b> 45 minutos
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Actividades</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Conocer y analizar el concepto de entrevista laboral, estableciendo y comprendiendo la importancia de este proceso al ingresar al mundo laboral.</li> </ul>	<p><b>Inicio: (10 minutos)</b></p> <p>Se da inicio a la sesión N°3, dando la bienvenida y saludando a los estudiantes, recordando los acuerdos para la convivencia sana y óptima durante el desarrollo de la sesión.</p> <p>Se activan conocimientos previos acerca del tema tratado la sesión anterior.</p> <p>Luego se dan unos minutos para la organización de los grupos, los cuales harán una representación de una entrevista laboral, exponiendo los conocimientos adquiridos en las sesiones anteriores.</p> <p><b>Desarrollo: (20 minutos)</b></p> <p>Se les solicita a los estudiantes tomar posición y representar una entrevista laboral, dicha representación debe tener en cuenta todos los conceptos aprendidos durante ambas sesiones anteriores (habilidades comunicativas verbales y no verbales y comportamiento adecuado en un contexto formal).</p> <p>Esta dinámica será evaluada por las monitoras con una pauta de observación.</p> <p><b>Cierre: 5 minutos.</b></p> <p>Al finalizar las representaciones, se comentan junto a los alumnos, se detectan fortalezas y debilidades. Finalmente se les agradece y felicita a los estudiantes por su participación.</p>
<b>Instrumento Evaluación:</b>	Pauta de Observación
<b>Materiales:</b>	Materiales e instrumentos para representación.
<b>Organización Físico:</b>	<b>Espacio</b> Aula, CECAL

<b>Sesión N° 4</b>	
<b>Objetivo General:</b> Contribuir al mejoramiento de las habilidades sociales laborales en sujetos en situación de discapacidad intelectual.	
<b>Área :</b> Comunicación (Expresión Escrita)	<b>Título Sección:</b> “Escribo como hablo”
<b>Fecha:</b> Noviembre, 2015	<b>Duración:</b> 45 minutos
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Actividades</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Expresar ideas, a través de creación de textos sobre presentación personal</li> </ul>	<p>Inicio : (10 minutos)</p> <p>Se da inicio a la sesión dando la bienvenida y saludando a los(as) jóvenes, recordando lo tratado en la última sesión e indicando los objetivos del taller.</p> <p>En estos instantes iniciales se hace hincapié en recordar la clase pasada, pues en conjunto con los objetivos, se reflexiona sobre la importancia para conseguir empleo por la forma en que nos expresarnos oral como también por escrito.</p> <p>Se le entregará a cada participante una hoja en blanco para reflexionar sobre sí mismo y presentarse. Es decir, redactarán un texto completo sobre quiénes son. Según como ellos crean se debe hacer. Cuando han finalizado deben entregar la hoja a una de las monitoras que la solicitará.</p> <p>Luego se indica que el tema a tratar la sesión de hoy será un “Escribo como hablo”, englobando contenidos como estrategias a crear un texto, y los pasos a seguir para lograr una buena producción.</p>
	<p>Desarrollo: (20 minutos)</p> <p>Para comenzar se les proyectará un breve power point, con estrategias para escribir correctamente y así mismo los pasos para producir un buen texto.</p> <p>Posterior a ello, se les mostrará las expresiones más comunes para redactar una carta de presentación personal, un modelo que se analizará a profundidad, consultando constantemente si existieran dudas.</p>

	<p>Siguiendo el modelo presentado, las monitoras devuelven rápidamente el texto realizado por ellos al inicio de la sesión y se les pide puedan corregir el texto que en un inicio crearon. Sí en ocasiones es muy distinto lo creado con lo recién presentado, cabe la posibilidad de que lo vuelvan a realizar, sí es aquel participante así lo desea.</p> <p>Cierre: (15 minutos)</p> <p>Cuando han finalizado de reescribir sus textos, se les guiará en los turnos para la lectura de sus creaciones, es decir de sus presentaciones personales en escrito. Dado el turno de cada uno, se mediará que los presentes puedan opinar qué les parece lo leído por los compañeros, siempre aportando con observaciones constructivas. Para terminar, se les agradece su participación y se les insta a que internalicen lo aprendido en la sesión, pues en la próxima deberán aplicar lo estudiado en ésta.</p>
<b>Instrumento Evaluación:</b>	Pauta de Observación
<b>Materiales:</b>	Power Point "Estrategias y pasos de la escritura" Lápiz Goma Hojas
<b>Organización Espacio Físico:</b>	Aula, CECAL

<b>Sesión N° 5</b>	
<b>Objetivo General:</b> Contribuir al mejoramiento de las habilidades sociales laborales en sujetos en situación de discapacidad intelectual.	
<b>Área :</b> Comunicación (Expresión Escrita)	<b>Título Sección:</b> ¿Cómo hacer un Curriculum Vitae?
<b>Fecha:</b> Noviembre, 2015	<b>Duración:</b> 45 minutos
<b>Objetivo Especifico</b>	<b>Actividades</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecer la transcripción de expresiones orales a escritas.</li> <li>• Confeccionar su propio curriculum vitae, aplicando estrategias de expresión escrita.</li> </ul>	<p><b>Inicio: (10 minutos)</b></p> <p>Se da inicio a la sesión dando la bienvenida y saludando a los(as) jóvenes, recordando lo tratado en la última sesión. Se les pide puedan parafrasear lo que recuerdan. Para ayudar a que fluya una lluvia de ideas, se les va anteponiendo preguntas.</p> <p>- ¿Recuerdan que hablamos de estrategias? ¿Para qué servían esas estrategias?, ¿Cuáles eran?, etc.</p> <p>Cuando ya dentro de la sesión la monitora se da cuenta que han comenzado recordar, refuerza a través de un breve resumen cómo potenciar la expresión escrita. Luego de inmediato se entregarán los objetivos de la sesión y así mismo la explicación general de lo que realizarán.</p>
	<p><b>Desarrollo: (20 minutos)</b></p> <p>Para comenzar se le entregará a cada participante un modelo de curriculum vitae con espacios en blancos y se le pedirá lo puedan completar, tal cual ellos piensan se realiza. Las monitoras mediarán esta actividad, pero sin intervenir en los conocimientos de los participantes para identificar si son capaces de realizarlo o no. Dada esta actividad entregará los lineamientos de cómo abordar esta clase, si presentando el contenido o simplemente reforzando.</p> <p>Cuando han finalizado, esta etapa se les pide puedan ir guiándose, con este material y complementando con la exhortación que enseguida se realizará.</p> <p>A continuación, se les presentará un modelo completo del mismo curriculum vitae, las partes, en qué consiste cada etapa, y por supuesto con qué datos completarlo. En cada momento de la explicación se irá pidiendo retroalimentación, que indique sí es que se está entendiendo el contenido o sí por el contrario surgieran dudas, para aclararlas.</p>
	<p><b>Cierre: (15 minutos)</b></p>

	Para finalizar la sesión se les solicitará puedan corregir o completar los curriculum entregados al inicio, de tal manera que se dará paso a una breve actividad final. Rápidamente las monitoras mediarán que intercambien con otro su curriculum vitae y éste compañero lo revisará. Después se devolverán, para que vean los errores que el otro participante consideró había en su curriculum. Para terminar se les pide puedan mencionar algún error que encontraron en el curriculum vitae que les correspondió revisar. Se culmina agradeciendo nuevamente por la disposición y participación de la sesión.
<b>Instrumento Evaluación:</b>	Pauta de Observación
<b>Materiales:</b>	Modelo Curriculum vitae Curriculum vitae para completar Lápiz Goma
<b>Organización Espacio Físico:</b>	Aula, CECAL



<b>Sesión N° 6</b>	
<b>Objetivo General:</b> Contribuir al mejoramiento de las habilidades sociales laborales en sujetos en situación de discapacidad intelectual.	
<b>Área :</b> Comunicación (Higiene y cuidado personal)	<b>Título Sección:</b> ¿Qué es la higiene personal?
<b>Fecha:</b> Noviembre, 2015	<b>Duración:</b> 45 minutos
<b>Objetivo Específico</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Potenciar las habilidades necesarias para un buen cuidado personal.</li> </ul>	<b>Actividades</b>
	<p><b>Inicio: (15 minutos)</b></p> <p>Se da inicio a la sesión dando a conocer el tema a trabajar y los objetivos generales de la intervención y sesión del día de hoy, que en este caso están relacionados con la higiene y cuidado personal. Luego se les solicitara a los estudiantes ubicarse en un semicírculo, a cada uno se le hará entrega de una hoja y un lápiz mina, en esta se les solicitara que escriban las acciones que nos permiten desarrollar hábitos de higiene personal. Se da un tiempo para que los estudiantes escriban y desarrollen sus ideas. Para finalizar, se pide a cada uno de los(as) jóvenes que compartan con el grupo sus ideas.</p> <p><b>Desarrollo: (20 minutos)</b></p> <p>Luego de recoger los conocimientos previos de los(as) jóvenes, se observara un video sobre la importancia y acciones que se deben realizar para mantener una buena higiene y un cuidado personal. Una vez finalizado el vídeo ellos compartirán de manera individual sus opiniones y comentaran si realizan diariamente las actividades observadas en el material audiovisual. Posteriormente se divide al curso en dos grupos, y a cada uno se le hace entrega de una cartulina y un set de imágenes donde encontrarán acciones relacionadas con la higiene y cuidado personal, las cuales se deberán rotular y pegar en la cartulina, armando un afiche informativo del tema presentado durante la sesión.</p> <p><b>Cierre: (10 minutos)</b></p> <p>Al finalizar se comentara brevemente los afiches realizados y lo aprendido durante la clase, de esta manera se corregirán los posibles errores cometidos. Por último las monitoras agradecen la participación de los estudiantes durante la sesión.</p>
<b>Instrumento Evaluación:</b>	Pauta de Observación
<b>Materiales:</b>	Lapiz

		Hojas Recortes Cartulina Pegamento Linki material audio visual - <a href="https://www.youtube.com/watch?v=3t1DJdXheCI">https://www.youtube.com/watch?v=3t1DJdXheCI</a> - <a href="https://www.youtube.com/watch?v=Bk11REui-vw">https://www.youtube.com/watch?v=Bk11REui-vw</a> Proyector
<b>Organización Físico:</b>	<b>Espacio</b>	Aula, CECAL





<b>Sesión N° 7</b>	
<b>Objetivo General:</b> Contribuir al mejoramiento de las habilidades sociales laborales en sujetos en situación de discapacidad intelectual.	
<b>Área :</b> Comunicación (Higiene y presentación personal)	<b>Título Sección:</b> Presentación Personal
<b>Fecha:</b> Noviembre, 2015	<b>Duración:</b> 45 minutos
<b>Objetivo Específico:</b>	<b>Actividades</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementar estrategias que contribuyan al mejoramiento de la presentación personal.</li> </ul>	<p><b>Inicio: (15 minutos)</b></p> <p>Se da inicio a la sesión dando a conocer el tema y los objetivos a trabajar para la segunda sesión de higiene y cuidado personal.</p> <p>A continuación se realizará la siguiente pregunta ¿Qué trabajamos la sesión anterior? Se espera la respuesta de los estudiantes, y se les menciona que durante esta clase se trabajará otra arista de la higiene, como lo es la presentación personal.</p> <p>Luego se guía la conversación realizando la siguiente pregunta ¿Creen ustedes que es importante la apariencia para conseguir empleo? se espera y comenta la respuesta de los jóvenes.</p> <p><b>Desarrollo: (25 minutos)</b></p> <p>Luego de recoger los conocimientos previos de los(as) jóvenes se entregará un set de imágenes sobre diferentes vestimentas según género y profesión, acompañada de una hoja donde aparecerá una imagen de una persona, a cada uno se les asignará un empleo y dependiendo de éste deberán identificar y pegar la vestimenta apropiada según la profesión asignada. Se dará tiempo para que cada estudiante desarrolle la actividad, para finalizar, se pide a cada uno de los(as) jóvenes que comparta con el grupo la vestimenta escogida según la profesión, en el caso de haber errores estos serán corregidos por los estudiantes o los monitores.</p> <p>Posteriormente a través de una representación los estudiantes deberán identificar quien está acorde para presentarse a trabajar a un empleo determinado, tomando como referencia su higiene y presentación personal según lo trabajado durante las sesiones, debiendo justificar su respuesta.</p> <p><b>Cierre: (5 minutos)</b></p>

	Al finalizar se comentara brevemente lo aprendido durante la clase y su satisfacción de esta misma, de esta manera se corregirán los posibles errores cometidos. Por último las monitoras agradecen la participación de los estudiantes durante la sesión.
<b>Instrumento Evaluación:</b>	Pauta de Observación
<b>Materiales:</b>	Lapiz Hojas Recortes Pegamento
<b>Organización Espacio Físico:</b>	Aula, CECAL



<b>Sesión N° 8</b>	
<b>Objetivo General:</b> Contribuir al mejoramiento de las habilidades sociales laborales en sujetos en situación de discapacidad intelectual.	
<b>Área :</b> Autoestima	<b>Título Sección:</b> Mi autoestima personal
<b>Fecha:</b> Noviembre, 2015	<b>Duración:</b> 45 minutos
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Actividades</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar la autoestima personal</li>   <li>• Potenciar las habilidades necesarias para una buena autoestima personal.</li> </ul>	<p><b>Inicio: (15 minutos)</b></p> <p>Se da inicio a la sesión dando a conocer el tema a trabajar y los objetivos generales de la intervención y sesión del día de hoy, que en este caso están relacionados con la autoestima personal.</p> <p>Luego las monitoras dan inicio a la sesión con un video denominado “Programa la Mente para el Éxito - Autoestima y Motivación Personal - Cómo Elevar la Autoestima”, posteriormente se propicia un diálogo e introduce el tema de la autoestima. Socializa el tema y plantea que entienden por autoestima.</p> <p>Posteriormente a cada uno se le hará entrega de una hoja y un lápiz mina, en esta se les solicitara que escriban en sus hojas cinco cualidades positivas y cinco negativas.</p> <p>Para finalizar, se pide a cada uno de los(as) jóvenes que comparta lo que escribió.</p> <p><b>Desarrollo: (20 minutos)</b></p> <p>Luego se observa un powerpoint sobre los diferentes tipos de autoestima y sus características, invitandoles a realizar un test de autoestima, posteriormente se analizan los resultados y se les comenta sobre diversas maneras de potenciar una autoestima positiva.</p> <p>A continuación se observara otro video, denominado “Nick Vujicic”, y se menciona como una adecuada autoestima permite realizar cosas que personalmente creemos imposible, los jóvenes comentan lo observado guiados por la monitora encargada.</p> <p><b>Cierre: (10 minutos)</b></p> <p>Al finalizar se comentara brevemente lo trabajado durante la sesión y se realiza la siguiente pregunta ¿qué aprendí? Se comentara lo aprendido durante la clase y su satisfacción de esta misma. Por último las monitoras agradecen la participación de los estudiantes durante la sesión.</p>
<b>Instrumento Evaluación:</b>	Pauta de Observación
<b>Materiales:</b>	Materiales e instrumentos para representación.
<b>Organización Físico:</b>	<b>Espacio</b> Aula, CECAL

<b>Sesión N° 9</b>	
<b>Objetivo General:</b> Contribuir al mejoramiento de las habilidades sociales laborales en sujetos en situación de discapacidad intelectual.	
<b>Área :</b> Toma de decisiones	<b>Título Sección:</b> ¿Qué es tomar decisiones?
<b>Fecha:</b> Noviembre, 2015	<b>Duración:</b> 45 minutos
<b>Objetivo Específico</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivar la toma de decisiones asertivas.</li> <li>• Reflexionar sobre la importancia de decidir por sí mismo.</li> </ul>	<b>Actividades</b>
	<b>Inicio: (15 minutos)</b> <p>Se da inicio a la sesión dando a conocer el tema a trabajar y los objetivo para la sesión de toma de decisiones. A continuación se realizar la siguiente pregunta ¿Qué creen ustedes es la toma de decisiones? Se espera la respuesta de los estudiantes, y se anota todo como lluvia de ideas. Lo anotado, se dejará a un lado sin borrar y se retomará al final de la sesión.</p>
	<b>Desarrollo: (25 minutos)</b> <p>Apoyada de una presentación en power point, la expositora realizará su sesión. Los puntos principales de ello será explicar en qué consiste la toma de decisiones, la importancia en la vida de esta acción y en qué situaciones nos enfrentamos a ello. En múltiples oportunidades se irá interaccionando con los participantes, provocándose una retroalimentación de la información.</p>
	<b>Cierre: (5 minutos)</b> <p>Terminada la exposición se leerán algunos ejemplos en contexto laboral, donde se necesitan tomar decisiones y se les solicitará encontrar posibles decisiones. Para finalizar se revisará las primeras hipótesis sobre qué es la toma de decisiones y se comparará cuánto sabían y cuánto aprendieron.</p>
<b>Instrumento Evaluación:</b>	Pauta de Observación
<b>Materiales:</b>	Power Point Pizarra Plumón
<b>Organización Físico:</b>	<b>Espacio</b> Aula, CECAL

<b>Sesión N° 10</b>	
<b>Objetivo General:</b> Contribuir al mejoramiento de las habilidades sociales laborales en sujetos en situación de discapacidad intelectual.	
<b>Área :</b> Toma de decisiones y Asertividad	<b>Título Sección:</b> ¿Qué es tomar decisiones?
<b>Fecha:</b> Noviembre, 2015	<b>Duración:</b> 45 minutos
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Actividades</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexionar sobre la importancia de decidir por sí mismo.</li> <li>• Potenciar las habilidades de tomas de decisiones y asertividad.</li> </ul>	<p><b>Inicio: (15 minutos)</b></p> <p>Se da inicio a la sesión dando a conocer el tema a trabajar y los objetivo para la sesión de toma de decisiones y asertividad. A continuación se realizar la siguiente pregunta ¿Qué creen ustedes es la toma de decisiones? Se espera la respuesta de los estudiantes, y se anota todo como lluvia de ideas. Lo anotado, se dejará a un lado sin borrar y se retomará al final de la sesión.</p> <p><b>Desarrollo: (25 minutos)</b></p> <p>Apoyada de una presentación en power point, la expositora realizará su sesión. Los puntos principales de ello será explicar en qué consiste la toma de decisiones, la importancia en la vida de esta acción y en qué situaciones nos enfrentamos a ello. En múltiples oportunidades se irá interaccionando con los participantes, provocándose una retroalimentación de la información.</p> <p><b>Cierre: (5 minutos)</b></p> <p>Terminada la exposición se leerán algunos ejemplos en contexto laboral, donde se necesitan tomar decisiones y se les solicitará encontrar posibles decisiones. Para finalizar se revisará las primeras hipótesis sobre qué es la toma de decisiones y se comparará cuánto sabían y cuánto aprendieron.</p>
<b>Instrumento Evaluación:</b>	Pauta de Observación
<b>Materiales:</b>	Power Point Pizarra Plumón
<b>Organización Físico:</b>	<b>Espacio</b> Aula, CECAL

