



## **NIVEL DE DESARROLLO DE LAS HABILIDADES, ACTITUDES Y HÁBITOS PARA EL INGRESO AL TRABAJO.**

SEMINARIO PARA OPTAR A GRADO DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN Y  
AL TÍTULO DE PROFESOR(A) DE EDUCACIÓN DIFERENCIAL CON  
MENCION EN DISCAPACIDAD COGNITIVA Y ALTERACIONES SEVERAS  
DEL DESARROLLO

INTEGRANTES:

DONOSO LARA, CARLA FERNANDA

LUENGO RAMÍREZ, MARÍA FRANCISCA

VIDAL LÓPEZ, CAROLINA PAZ

PROFESOR GUÍA:

RUBÉN VIDAL ESPINOZA

SANTIAGO, CHILE 2019



## RESUMEN

El objetivo de este estudio es determinar el nivel de desarrollo de habilidades, actitudes y hábitos de jóvenes en situación de discapacidad intelectual para el ingreso al trabajo. La metodología se realiza bajo el paradigma positivista, de alcance cuantitativo, de tipo descriptivo, transeccional no experimental. Se aplica la técnica de la encuesta, el instrumento de recolección de la información es un cuestionario de escala de tipo Likert, aplicado a profesores acerca de los estudiantes que asisten a talleres laborales de tres escuelas de educación diferencial de la Región Metropolitana. La muestra con que se trabajó en esta investigación es de 104 estudiantes que asisten a talleres laborales. Dentro de los resultados encontrados, se detectó que cada institución hay una variación de datos en la aplicación del instrumento.

**Palabras claves:** Estudiantes, discapacidad intelectual, habilidades, actitudes, hábitos, trabajo.

## ABSTRACT

The objective of this study is to determine the level of development of skills, attitudes and habits of young people with intellectual disabilities for entry into labour world. The methodology is carried out under the positivist paradigm, of quantitative scope, descriptive type, transeccional non-experimental. The survey technique is applied, the information gathering tool is a Likert scale questionnaire, which was applied to teachers about students who attend workshops at three special education schools in the Metropolitan Region. The sample which this research was carried out is 104 students who attend workshops. Within the results found, it is detected that the instrument also measures the presence of the activity or the level of development of the skills worked. Within the found results, it was detected that each institution there is a variation of data in the application of the instrument.

**Key Words:** Students, intellectual disability, abilities, attitudes, habits, work.



## ÍNDICE

<b>Resumen/Abstract.....</b>	<b>2</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>6</b>
<b>Capítulo 1: Planteamiento del problema... ..</b>	<b>8</b>
<b>1.1 Antecedentes teóricos... ..</b>	<b>10</b>
<b>1.2 Justificación e importancia.....</b>	<b>11</b>
<b>1.3 Definición del problema... ..</b>	<b>11</b>
<b>1.4 Limitación .....</b>	<b>12</b>
<b>1.5 Hipótesis.....</b>	<b>12</b>
<b>1.6 Objetivos general .....</b>	<b>13</b>
<b>1.7 Objetivos específicos .....</b>	<b>14</b>
<b>Capítulo 2: Marco de referencia.....</b>	<b>15</b>
<b>2.1 Discapacidad.....</b>	<b>16</b>
<b>2.2 Conceptos.....</b>	<b>20</b>
<b>2.3 Educación en Chile.....</b>	<b>22</b>
<b>2.4 Trabajo.....</b>	<b>24</b>
<b>Capítulo 3: Marco Metodológico .....</b>	<b>26</b>
<b>3.1 Tipo o Enfoque de investigación .....</b>	<b>27</b>
<b>3.2 Diseño de la investigación.....</b>	<b>28</b>
<b>3.3 Población y muestra .....</b>	<b>28</b>
<b>3.4 Variable del estudio .....</b>	<b>31</b>
<b>3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos ...</b>	<b>33</b>
<b>3.6 El instrumento de recolección de datos.....</b>	<b>33</b>
<b>3.7 Procedimiento.....</b>	<b>34</b>
<b>Capítulo 4: Análisis de Resultados .....</b>	<b>36</b>
<b>4.1. Muestra estudiada según variables dependientes.</b>	<b>37</b>
<b>4.2 Análisis de resultados de variables independientes</b>	<b>40</b>



<b>4.3 Análisis de dimensiones por promedio.....</b>	<b>40</b>
<b>4.4 Análisis de dimensiones por resultados.....</b>	<b>45</b>
<b>4.5 Análisis de resultados por profesor .....</b>	<b>48</b>
<b>4.6 Análisis de resultados por estudiantes .....</b>	<b>53</b>
<b>4.7 Análisis de resultados por colegio .....</b>	<b>54</b>
<b>4.8 Análisis de resultados por objetivos.....</b>	<b>56</b>
<b>Capítulo 5: Conclusiones y sugerencias.....</b>	<b>57</b>
<b>Capítulo 6: Referencia Bibliográfica.....</b>	<b>61</b>
<b>Anexos y Documentos.....</b>	<b>68</b>
<b>7.1 Anexo 1: Instrumento .....</b>	<b>69</b>
<b>7.2 Anexo 2: Carta Gantt.....</b>	<b>72</b>
<b>7.3 Anexo 3: Consentimiento Informado .....</b>	<b>73</b>



## **AGRADECIMIENTOS**

En primer lugar, deseo agradecer a mis padres ya que sin su educación, amor y entrega no estaría en estas instancias, agradecer también a mis hermanos Sebastián y Valentina por todo el apoyo y ánimo entregado en cada momento y finalmente a Fabián por estar en todo este proceso y mis amigos Lucas, Francisca y Carolina.

**Carla Donoso Lara**

En estas líneas quisiera agradecer primeramente a mi madre y mamita Brígida que, a pesar de no estar físicamente, sé muy bien que me han apoyado y guiado durante todo mi crecimiento personal como vocacional.

Gracias Papito Arturo, por darme ese amor incondicional, por ser un padre y abuelo a lo largo de mi vida. Infinitas gracias a mis tía Magaly y Tío Mauricio, por abrirme las puertas de su hogar, por tratarme como si fuera su propia hija, por estar a mi lado, apoyándome, acompañándome, cuidándome y dándome todo de ustedes para poder surgir.

Gracias Francisco y Elizabeth, aceptarme como su hermana postiza, por cada conversación y consejo. Quisiera agradecer también a mi gran familia, por estar ahí cuando lo necesitaba, por estar pendiente de mí, dándome apoyo y amor.

Gracias Joe por ayudarme, acompañarme, escucharme, aconsejarme y protegerme. Por tu amor y cariño, por sentirte orgulloso de mi y ayudarme a valorar mi trabajo, por estar ahí cada vez que te necesitaba, por abrazarme y consolarme cuando lo necesitaba.

**María Francisca Luengo Ramírez**

Primeramente, quiero agradecer a mi madre, por apoyarme, entenderme de no poder ir a verla, estar conmigo y también a mi padrastro que de alguna u otra forma siempre me ha apoyado en este proceso. También agradecer a César, por su amor en todo momento, que siempre me ha apoyado en las buenas y en las malas, dándome ánimo, y recordando todo el esfuerzo que he puesto para llegar hasta acá. Finalmente agradecer a mis amigas Francisca y Carla, por estar en todo el proceso conmigo, apoyándome, presionando a trabajar y no dejarme sola en ningún momento.

**Carolina Vidal López**



## INTRODUCCIÓN

El tema de la Discapacidad Intelectual ha sido extensamente abordado por diversos autores (Verdugo, 2002, 2003, 2005,2007; Jordan de Urrías 2001, 2006, 2012; Pallisera, 1996, 2004, 2011; Carrillo-Vargas, 2016). Del mismo modo en Chile ha sido abordado por las universidades chilenas que imparten la carrera de Educación Diferencial (Universidad Mayor, Universidad Católica Silva Henríquez, Universidad del Maule, entre otras) e instituciones tales como Ministerio de Educación, Ministerio de Desarrollo Social, Fondo Nacional de la Discapacidad, Servicio Nacional de la Discapacidad.

Según esta última institución señala en un estudio que “la inclusión está asociada a que ninguna barrera derivada del ambiente o de un déficit derivado de una condición de salud sea obstáculo para desarrollar alguna actividad como sujeto de plenos derechos”. Respecto a lo anterior cabe destacar que el ingreso de Personas con Discapacidad (PcD) al trabajo es un gran paso a una inclusión social.

Para el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) "el trabajo constituye uno de los principales elementos de cohesión y seguridad personal familiar y social... ". (2013, p. 32). Referido a lo anterior el trabajo es una actividad fundamental, que permite a cada persona ser independiente, cualquiera sea su condición y/o situación.

Respecto a lo anterior en el gobierno de Chile existe una nueva ley de inclusión laboral N° 21.015 del Ministerio del Desarrollo Social que entró en vigencia el 1 de abril del 2018, esta ley tiene como objetivo incentivar y ampliar las posibilidades laborales de las personas en situación de discapacidad, en el capítulo II, artículo 157 bis. Menciona que “las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez, con relación al total de sus trabajadores” (2017. p. 2)

Después de las consideraciones anteriores, cabe mencionar que promover el ingreso al trabajo para PcD en los ámbitos públicos y privados da como meta una igualdad de oportunidades dentro de la sociedad.



Para este estudio las competencias serán divididas por tres indicadores que son las habilidades, actitudes y hábitos, donde se manifestará el nivel de desarrollo de los conceptos mencionados con anterioridad de PcD que se encuentren en taller laboral o que estén en proceso de ingresar al trabajo de diversas escuelas diferenciales, esto se logrará a través de la aplicación de un cuestionario de tipo Likert, a través de la técnica de la encuesta.

Hechas las consideraciones anteriores se puede mencionar que el objetivo de este estudio es determinar el nivel de desarrollo de habilidades, actitudes y hábitos de jóvenes en situación de discapacidad para el ingreso a la vida laboral, lo que a través de esta tesis de indagación alcanza a impactar a las comunidades elegidas, dado que contarán con una información actualizada acerca del desarrollo de los respectivos estudiantes.



# **CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**





## CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las personas en situación de discapacidad en la transición hacia la vida adulta tienen derecho a obtener independencia, alcanzar autonomía en su vida y a un puesto de trabajo además de desempeñar un rol en la sociedad como ciudadano, sin embargo, citado por Victoriano (2017) menciona que la discapacidad “no son las limitaciones individuales las raíces del problema, sino las limitaciones de la propia sociedad, para prestar servicios apropiados y para asegurar adecuadamente que las necesidades de las personas con discapacidad sean tenidas en cuenta dentro de la organización social” (Palacios, 2008, p. 28) (P.5). Por lo que para esta investigación la discapacidad se define como la interacción que existe entre las limitaciones que presentan la persona y las barreras ambientales que la persona puede enfrentar.

Por otro lado, La Clasificación Internacional del Funcionamiento de la discapacidad y de la salud (CIF) hace referencia que la discapacidad es:

Un término genérico que abarca deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones a la participación. Se entiende por discapacidad la interacción entre las personas que padecen alguna enfermedad (por ejemplo, parálisis cerebral, síndrome de Down y depresión) y factores personales y ambientales (por ejemplo, actitudes negativas, transporte y edificios públicos inaccesibles y un apoyo social limitado). (2019)

Sobre la base de las consideraciones anteriores y como menciona Vidal, Cornejo y Arroyo es posible señalar que

La inserción al mundo laboral de las personas con discapacidad se ha constituido en un fin prioritario tanto a nivel internacional como nacional, ya que responde a cambios ideológicos de la sociedad actuales, donde se reconocen los derechos de las personas y se promueve la integración desde la educación y la participación social. (2013, p.2).

En relación a lo anterior, existe un alto índice de vulnerabilidad que se suma a la situación de discapacidad. Al respecto el Observatorio de Derechos Humanos de las personas con Discapacidad Mental (2014) plantea que “existe alrededor de 350.000 personas con discapacidad intelectual en Chile, las cuales están expuestas a situaciones de discriminación y exclusión social, constituyendo un problema de importancia mayor que el estado no ha aún



abordado adecuadamente”. Citado en Ruay-Garcés, Vidal Espinoza y Rodríguez Macayo (En prensa).

En relación con este último el Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC) señala que:

En base a esta información se puede afirmar que 1 de cada 10 personas que trabajan son personas en situación de discapacidad, a la vez, 1 de cada 10 personas que están buscando trabajo son personas en situación de discapacidad; y, finalmente, 3 de cada 10 personas que no participan del mercado laboral son personas en situación de discapacidad (2015).

Referido a lo anterior, mencionan que las personas en situación de discapacidad presentan una baja oportunidad para ingresar y/o permanecer en un empleo competitivo. La cual puede verse influenciado por diversos factores que rodean a la persona, ya sean dificultades de salud, personales, sociales, baja intención al buscar un empleo debido a barreras por parte de la sociedad, entre otras.

### **1.1 Antecedentes teóricos y/o empíricos observados**

A nivel nacional e internacional se han abordado y estudiado la cantidad de personas que presentan situación de discapacidad, según la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Banco Mundial, señalan que se estima que más de mil millones de personas viven con algún tipo de discapacidad; o sea, alrededor del 15% de la población mundial (2011, p.7).

Es evidente entonces, que una parte significativa de la población a nivel mundial presenta discapacidad, por ello no se debe dejar de lado si no que se deben brindar las mismas oportunidades para que toda persona pueda acceder al beneficio pleno.

En el país y de acuerdo con los resultados entregados por el SENADIS (2013), “revelan que en Chile la población con una o más discapacidad es de 2.119.316 personas, lo que equivale al 12,7% del total de los habitantes del país, que asciende a 16.634.603 personas” (2013, s/p). De acuerdo con lo anterior y según los resultados del Censo del año 2017 la población en situación de discapacidad ha cambiado ascendiendo a 16,7% sufriendo una diferenciación de datos según el texto anterior.



En relación con esto último, cabe destacar que la población porcentual de personas en situación de discapacidad en Chile ha aumentado considerablemente, por lo que son relevantes las herramientas y habilidades que reciban las personas para desarrollarse en la sociedad.

De los planteamientos anteriores referidos al rol de género, la cantidad de hombres es mayor a la de mujeres con relación a la inserción laboral. “En Chile existe 1.131.563 mujeres con discapacidad, es decir, el 53% y 987.753 hombres con discapacidad, equivalente al 46,6% del total de los habitantes con discapacidad”. (SENADIS. 2013).

Al respecto, se evidencia mayor cantidad de hombres trabajando que las mujeres, siendo esto derivado de diferentes barreras o limitaciones que puede ser dificultades en las habilidades sociales, exclusión social, algún problema de salud, menor actividad económica, entre otras.

## **1.2 Justificación e importancia**

Este estudio es relevante en el ámbito de inserción laboral de jóvenes en situación de discapacidad para crear contextos y/o instrumentos que faciliten a los centros educacionales recoger información que sea de fácil acceso y análisis para las instituciones y docentes que trabajan en el área de talleres laborales, para que en próximas decisiones obtengan una mejor formación en los talleres laborales y puedan utilizar diversas estrategias para su formación e ingreso al trabajo.

La aplicación de este instrumento nos dará la posibilidad de constatar en tres campos diferentes, enmarcados en tres escuelas diferenciales que poseen talleres laborales, que, además, los estudios indican que cada unidad educativa posee una identidad propia que pondría a prueba la consistencia de este estudio.

## **1.3 Definición del problema**

La posibilidad del ingreso al trabajo para los jóvenes en situación de discapacidad generalmente se ve reducida debido a que se segregan y no toman en cuenta las competencias que estos presentan. Además, no existen instrumentos que midan los indicadores específicos que proponemos. Por ello, se propone utilizar la adaptación de un instrumento de autoría de Vidal-Espinoza, Cossío-Bolaños, Rodríguez-Macayo, Ruay-Garcés (2014), con el fin de poder determinar los niveles de desarrollo de las habilidades, actitudes y hábitos. Ya que se considera imprescindible que toda persona cumpla con las condiciones necesarias para poder ejercer una profesión u oficio y pueda ser de aporte a tareas fundamentales como también de formación propia e integral.



Pregunta de investigación:

- ¿Cuál es el nivel de desarrollo de las habilidades, actitudes, y hábitos de jóvenes en situación de discapacidad intelectual para el ingreso al trabajo de tres escuelas especiales del nivel laboral de la Región Metropolitana en función a la edad, género, dependencia y carga horaria?

#### **1.4 Limitaciones**

Todo estudio es factible de ser realizado en distintos contextos y por distintos agentes, cabe destacar que los escenarios no son fijos y siempre existe la posibilidad de que se presenten diversas variables.

Por ende, las limitaciones que se presentan en este estudio son:

- Por efecto de movilizaciones realizadas a nivel nacional, algunos docentes no pueden responder, lo que dificulta la aplicación del instrumento.
- Se puede evidenciar que el periodo de invierno y bajas temperaturas afectan a la población en general, influyendo de esta manera la inasistencia de docentes debido a su condición de salud, por lo cual presentan licencia lo que dificulta al momento de responder el instrumento.
- Producto de la alta demanda que exige el trabajo y rol de docente que se lleva a cabo en los talleres laborales, afecta de esta manera la aplicación del instrumento y su correcta respuesta.

#### **1.5 Hipótesis.**

Según Hernández-Sampieri, Fernández–Collado y Baptista-Lucio señala que la hipótesis de investigación “son proposiciones tentativas sobre las posibles relaciones entre dos o más variables” (2014, p.107).

El diseño de investigación es de tipo descriptivo, transeccional, survey. Según el autor Briones establece que:

El análisis descriptivo, constituye el primer nivel de análisis, y sus funciones son las de establecer cuál es la forma de distribución de una,

dos o tres variable en el ámbito global de la investigación, cuántas unidades se distribuyen en categorías naturales y cuál es la magnitud de ellas (2002, p. 71).

Sobre la base de las consideraciones anteriores es posible señalar que según la autora Marcela Beltrán indica que las hipótesis descriptivas “se utilizan para intentar predecir un dato o valor en una o más variables que se van a medir u observar” (2017, p. 57).

Para este estudio la hipótesis está relacionada a él o los profesores que tienden a percibir a sus alumnos de distinta manera, según las capacidades o competencias que poseen, la que lleva a tomar decisiones acerca de fomentar unas áreas por sobre otras, por lo que el supuesto de esta investigación hace mención con:

**Hipótesis de Trabajo:**

La edad y el género influye en el desarrollo de habilidades, hábitos y actitudes del grupo de estudiantes

**Hipótesis de Nulidad:**

La edad y el género no influye en el desarrollo de habilidades, hábitos y actitudes del grupo de estudiantes

## 1.6 Objetivos

En contextos generales es posible mencionar que los “objetivos de investigación son los tipos de conocimientos que se pretenden alcanzar, en relación con los elementos que constituyen el problema (Briones, 1992, p. 37), estos objetivos “señalan a lo que se aspira en la investigación y debe expresarse con claridad, puesto que son las guías del estudio” (Hernández-Sampieri, et al., 2014, p. 37). En relación a lo señalado anteriormente los objetivos de este estudio son:

### Objetivo General

El objetivo general que se plantea en la siguiente investigación dice relación con:

- Determinar el nivel de desarrollo de habilidades, actitudes y hábitos de jóvenes en situación de discapacidad para el ingreso al trabajo de 3 escuelas especiales de la Región Metropolitana en función de la edad, género y asistencia al taller.



### **Objetivo Específicos**

Los objetivos específicos que se plantea en la siguiente investigación dice relación con:

- Identificar el nivel de las actitudes de los jóvenes en situación de discapacidad para el ingreso al trabajo de 3 escuelas especiales de la Región Metropolitana.
- Señalar el nivel de las habilidades de los jóvenes en situación de discapacidad para el ingreso al trabajo de 3 escuelas especiales de la Región Metropolitana.
- Indicar el nivel de los hábitos de jóvenes en situación de discapacidad para el ingreso al trabajo de 3 escuelas especiales de la Región Metropolitana.



# **CAPÍTULO II: MARCO DE REFERENCIA**



## CAPÍTULO II: MARCO DE REFERENCIA

En este capítulo se mencionan los conceptos de discapacidad, habilidades, actitudes, hábitos y trabajo, que a continuación se detallan.

### 1. Discapacidad

#### 1.1 Definición de Discapacidad

Según la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud CIF, desarrollada por la Organización Mundial de la Salud -OMS, define la discapacidad como

El resultado de interacciones complejas entre las limitaciones funcionales (físicas, intelectuales o mentales) de la persona y del ambiente social y físico que representan las circunstancias en las que vive esa persona. La CIF Incluye deficiencias, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. (OMS, 2002)

Por otro lado, Redondo menciona que discapacidad “son las restricciones en la actividad de un individuo debidas a cualquier deficiencia para realizar una actividad que se considera normal para un ser humano (nivel personal)” (2014, p.1). Al igual que para Padilla (2010), alude a una

Restricción o falta (debido a una deficiencia) de la capacidad para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se consideran normales para un ser humano. Engloba las limitaciones funcionales o las restricciones para realizar una actividad que resultan de una deficiencia (P.19).

Según lo referido anteriormente, la discapacidad hace alusión a las restricciones y barreras las cuales impiden que una persona en situación de discapacidad se desarrolle de manera autónoma. El constructo de discapacidad es bastante amplio y general, ya que de ella se denotan diferentes ámbitos que afectan la vida de la persona como en las conductas adaptativas, en el área sensorial, cognitivo, motor, entre otros.





El concepto de discapacidad ha obtenido diversos cambios a lo largo de la historia y esto se debe a que ha presentado una evolución constante de acuerdo a los avances en las investigaciones y tecnologías la que ha influido tanto positiva como negativamente en las perspectivas y miradas que tiene la sociedad acerca del término de discapacidad.

Algunas personas de hecho utilizan la palabra discapacidad como una manera de insultar y/o ridiculizar a otro. Esto es algo en lo que se debe seguir trabajando como sociedad, para lograr que la palabra "discapacidad" pierda definitivamente su carácter ofensivo, y sea tomada como una condición que, aunque puede generar dificultades, no impide a la persona de crecer, estudiar, aprender, trabajar, formar familia, entre otros.

## **1.2 Discapacidad Intelectual**

Como menciona la Asociación Americana Retraso Mental (2002) la discapacidad es caracterizada por “limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y la conducta adaptativa, tal como se ha manifestado en habilidades prácticas, sociales y conceptuales. Esta discapacidad comienza antes de los 18 años.”. (Luckasson y Cols. Citado por Mineduc. 2007. p.7).

Hechas las consideraciones anteriores cabe señalar que el concepto discapacidad intelectual se centra en las limitaciones del funcionamiento humano, es decir, todas las actividades vitales de la persona se ven condicionadas, tal como señala Michael et al (2008) “se denominan discapacidad que puede derivar de un problema o varios en las estructuras y funciones corporales y en las actividades personales” (P. 7)

En este mismo contexto cabe mencionar que se deben identificar las limitaciones para posteriormente entregar un perfil de apoyo a las PcD las cuales requieren herramientas para ser partícipes de la sociedad y desarrollar un funcionamiento individual autónomo. Ligado a esto, existen clasificaciones de discapacidad intelectual y diversos niveles de apoyo, que dependen de cada persona o joven que influye en las experiencias o competencias para ingresar y/o permanecer en el trabajo, las cuales se especificarán a continuación:

## **1.3 Clasificación de Discapacidad Intelectual y niveles de apoyo**

De acuerdo a la definición mencionada anteriormente, se evalúa el Coeficiente Intelectual (CI) de la persona, según la Unidad de Educación Especial del Ministerio de Educación señala que “la evaluación en la dimensión habilidades intelectuales debe ser complementada con la evaluación y caracterización del nivel de funcionamiento del estudiante en las



dimensiones: conducta adaptativa; participación, interacción y roles sociales; salud, y contexto”.

Para determinar el nivel de funcionamiento intelectual de una persona en base al CI, se miden en las siguientes categorías los rangos: limítrofes (70-79), discapacidad intelectual leve (50- 69), discapacidad intelectual moderada (35- 49), discapacidad intelectual grave o severa (20- 34), discapacidad intelectual profunda (por debajo de 20) (Unidad de Educación Especial del Ministerio de Educación. 2017, P.5).

En relación con lo anterior al realizar la categorización de discapacidad, se establecen los apoyos según las barreras que presenta la persona. Según la Unidad de Educación Especial del Ministerio de Educación, se entiende por apoyo

los recursos y estrategias que pretenden promover el desarrollo, aprendizaje, intereses y bienestar personal del estudiante y que mejoran su funcionamiento individual. Implican variedad de recursos e intervenciones, que pueden provenir del propio individuo, de su familia y amigos, de apoyos informales, de servicios genéricos, hasta llegar a servicios especializados. (Unidad de Educación Especial del Ministerio de Educación, 2017, P.13).

De acuerdo a lo anterior se puede señalar que es relevante clasificar la discapacidad intelectual de manera clara y correcta, ya que a partir del resultado se establezcan los apoyos necesarios según el perfil que tenga cada persona, los cuales requieren para desenvolverse. Los cuales se pueden discernir niveles de apoyos que se pueden y deben entregar de manera:

- A. Intermittente**, como hace mención Serrano (2017) “sólo son necesarios durante periodos cortos que coinciden con las transiciones de la vida”, lo cual quiere decir que la entrega que ellos reciben será a través de una ayuda esporádica, cuando sea requerido por la persona.
- B. Limitado**, este nivel de apoyo se facilita a la persona durante un tiempo corto y definido, siguiendo la misma línea Serrano nos dice que “esta intensidad de apoyo se caracteriza por su consistencia en el tiempo, por un tiempo limitado” (2017).
- C. Extenso**, para Plena Inclusión Cantabria hace alusión que este apoyo “supone la necesidad de apoyo de forma regular o continua en algunos ámbitos y entornos” (S/F). Esto quiere decir que la persona requiere de apoyo persistentes y sin algún límite temporal.



**D. Generalizado**, se define como una solicitud de apoyo constante e intenso que la persona requiere para desenvolverse en su medio, en esta misma línea la Unidad de Educación Especial del Ministerio de Educación alude a una “estabilidad y elevada intensidad, proporcionada en distintos entornos” (2017, P.15).

#### **1.4 Experiencia de trabajo de personas con Discapacidad Intelectual**

El trabajo permite a las personas desenvolverse de forma autónoma dentro de la sociedad, siendo este un factor importante para jóvenes que están en transición a la vida adulta, sin embargo hay individuos que no presentan las capacidades socio-laborales competentes para ingresar al trabajo, según Saad y Zacarías Ante menciona que “las personas con discapacidad intelectual se perciben a sí mismas como poco capaces de tomar decisiones, y de asumir roles comunes a los adultos, consideran que su independencia y productividad son bajas y que otras personas son las que toman las decisiones por ellos” (2015, P.2). Por esto es que es relevante desarrollar instancia de aprendizaje para adquirir competencia y experiencia.

Relacionado con esto último, La Fundación Iberoamericana Down21, menciona que

la experiencia está demostrando que las personas con discapacidad intelectual pueden mejorar significativamente su repertorio conductual siempre que reciban los apoyos necesarios y estén inmersos en un entorno enriquecedor, en el que deban poner en práctica las habilidades y capacidades que van adquiriendo (2019)

En efecto, cabe decir que ejecutar actividades de proceso de formación y maduración permite desarrollar competencias y cambios relevantes de acuerdo habilidades sociolaborales como responsabilidad de horario de trabajo, habilidades blandas, trabajo en equipo, respeto a su entorno, entre otros, como también destacar la importancia de satisfacción personal de libre albedrío.



## 2. Conceptos

### 2.1. Definición de Competencia

Según Sesento define competencia como:

La competencia laboral es la capacidad para responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, según criterios de desempeño definidos por la empresa o sector productivo. Las competencias abarcan los conocimientos (Saber), actitudes (Saber Ser) y habilidades (Saber Hacer) (2008, P. 41).

De acuerdo a lo anterior mencionado se puede señalar que competencias se refiere a las habilidades y conocimientos que presentan las personas para realizar una actividad ejecutada en cualquier contexto.

### 2.2 Habilidad

Habilidad son todas las destrezas que se requieren para ejercer cierta función o actividad. Según Cañedo & Cáceres define este concepto como “el dominio de un sistema complejo de actividades psíquicas, lógicas y prácticas, necesarias para la regulación conveniente de la actividad, de los conocimientos y hábitos que posee el sujeto” (2008, P.21).

Por otro lado, Corcino menciona que “habilidad es la aptitud innata, talento, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo y por supuesto con éxito, determinada actividad, trabajo u oficio” (2013).

Relacionado a este tema, las habilidades que presentan los jóvenes en situación de discapacidad son influyente al momento de enfrentarse a la realidad laboral debido que las personas deben desarrollar diversas destrezas y competencias como por ejemplo, tomar decisiones, movilizarse de forma autónoma en su entorno, conocimiento de sí mismo, comunicación hacia y con sus compañeros, entre otros, que permiten ejercer una actividad u oficio específico cumpliendo requerimientos de la empresa entrelazando el conjunto de habilidades que distingue a cada individuo.

### 2.3 Hábito

De acuerdo con la Real Academia Española (RAE), menciona que la palabra hábito proviene del latín *habitus*, la cual significa como el “modo especial de proceder o conducirse adquirido por repetición de actos iguales o semejantes, u originado por tendencias instintivas” (2014).

Por otro lado, según García y Olayo (2008) menciona que “los hábitos son cualquier acto que se adquiere por la experiencia y realizado regular y automáticamente” (p, 2). De este mismo modo, Sanz (2014) expresa que “Un hábito es el resultado de una acción que repites frecuentemente de forma inconsciente”.

Se puede mencionar que los hábitos son actos que están arraigadas e inculcados inconscientemente desde el entorno familiar, relacionados de acuerdo a las experiencias, al entrelaza esto con el ingreso al trabajo y PcD, se puede hacer alusión que estas acciones inciden en el quehacer laboral ya sea tanto positiva como negativamente, por ejemplo, es capaz de dirigirse al jefe, racionaliza su tiempo de ocio, manifiesta capacidad para trabajar en equipo entre otras.

### 2.4 Actitudes

Morales, Robolloso y Moya (1997) definen las actitudes como “Predisposición a actuar, aprendida, y dirigida hacia un objeto, persona o situación” (citado de Ortego, López, y Álvarez, S/F. p,3). Por otra parte, López. (1999) Menciona que todas las actitudes son “predisposiciones a valorar positiva o negativamente objetos, personas o conductas” (citado de Ortego, López, y Álvarez, S/F. p,3).

De lo mencionado anteriormente, cabe agregar que las actitudes son las disposiciones que las personas presentan para enfrentarse a una situación en específico, estas actitudes van a depender de diversos factores tales como ambientales, a experiencias vividas, aprendizajes adquiridos y contexto.

En contraste Business SchoolLaw School (S/F) menciona que “la actitud es nuestra personalidad y la capacidad que tenemos para resolver una situación laboral o para saber estar en una reunión de trabajo”. (S/P)

Este autor hace mención que la actitud es lo que nosotros somos en cuanto a la capacidad de cómo nos enfrentamos frente a diversas situaciones en el ámbito laboral, es relevante debido a que es lo primero que el contexto laboral observa de la persona.



## 2.5 Educación en Chile

La educación en Chile es un derecho y obligación fundamental para todos los niños desde sus primeros años hasta la vida adulta, gracias a la educación la persona se puede desenvolverse de forma integral y autónoma.

Según El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) en Chile, indica que

En su artículo 28, la Convención sobre los Derechos del Niño consagra el derecho a la educación, mientras que en el artículo 29 define los objetivos de la educación, indicando que debe ser orientada a desarrollar la personalidad y las capacidades del niño. Con el fin de prepararlo para una vida adulta activa, inculcarle el respeto de los derechos humanos elementales y desarrollar su respeto por los valores culturales y nacionales propios y de civilizaciones distintas a la suya(S/F)

La Fundación Universia menciona que “La educación chilena es una de las más avanzadas y reconocidas de América Latina. La tasa de alfabetización supera el 96% y Chile siempre es el país de América del Sur mejor clasificado en los informes PISA” (2019).

Por consiguiente, la educación en Chile es obligatoria para todos los niños y jóvenes de los 5 hasta los 17 años, siendo un derecho y obligación fundamental para la transición de la vida.

Dentro de la educación en Chile, existen 2 modalidades de educación regular y especial que se constituyen en 4 etapas, las cuales son: preescolar, básica, media y superior. Para ingresar a escuela especial se debe realizar un proceso de diagnóstico según lo señalado por el Decreto Supremo 170 para identificar las necesidades que requiere el estudiante.

## 3. Educación Especial en Chile

Una de las modalidades de la educación en Chile, son las escuelas especiales, según Ayuda Mineduc

son establecimientos educacionales especializados que educan a estudiantes con discapacidad que requieren apoyos permanentes e intensivos en el área de la comunicación, del funcionamiento



adaptativo, de su autonomía e independencia personal, y adecuaciones curriculares de acceso o a los objetivos de aprendizaje según las características y necesidades de los estudiantes frente al currículum, para así asegurar su proceso educativo y de transición a la vida adulta (S/F).

Las escuelas especiales en Chile dan oportunidades a todos los niños y jóvenes a acceder al derecho que todos tienen que es la educación, por lo cual se brindan conocimientos y herramientas a estudiantes en situación de discapacidad para que puedan desarrollar su proceso educativo de manera integral hasta la vida adulta. Cabe mencionar que existen estudiantes con necesidades educativas especiales transitorias y permanentes que trabajan en un ritmo distinto al resto de los estudiantes por lo cual las escuelas especiales son fundamentales en la inclusión y responden a las necesidades y tiempos de respuesta de todos los estudiantes.

### **3.1 Talleres laborales**

Los talleres laborales son una modalidad en la educación chilena, la cual se brinda en las escuelas especiales a los jóvenes para que se preparen y desarrollen hacia la vida laboral.

Según el decreto 87/90 que aún se encuentra vigente se señala

Se centra en las necesidades y potencia del individuo y desarrolla programas de capacitación y técnicas de enseñanza individualizados basados en ellos. Considera al individuo en relación con su ambiente y se pregunta qué experiencias de capacitación o aprendizaje pueden proporcionarse para que esta persona pueda desarrollar más habilidades adaptativas dentro del ambiente (2008. P. 7)

De acuerdo a lo anterior, los talleres laborales facilitan oportunidades para obtener aprendizajes significativos, conocimientos y entrega de herramientas a los estudiantes, además su principal objetivo es potenciar y desarrollar las habilidades y competencias socio laborales que presentan los alumnos para la preparación y desempeño en la vida y trabajo.



## 4. Trabajo

### 4.1 Definición de trabajo

Según la Real Academia de la Lengua Española (RAE) la palabra trabajo se define como la "acción y efecto de trabajar" y esta última a su vez consiste en "tener una ocupación remunerada en una empresa o institución".

Hablando de forma legal en el artículo 3° del código del trabajo, Ministerio de trabajo y previsión social, Chile. Define al trabajador como “toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo” (2018, P.15).

Por lo referido a lo anterior se puede entender trabajo como una actividad productiva realizada por una persona, bajo la dependencia de una empresa o institución que la dirige y entrega una remuneración a la actividad realizada.

### 4.2 Ingreso al trabajo

Referido al punto anterior, se evidencia que el acceso al trabajo es un desempeño fundamental e integral para el desarrollo y autonomía de la persona. Para ello, hay diversos tipos de ingreso al trabajo.

La forma regular según ChileAtiende “Independientemente de su nivel de estudio y el área en la que usted se desarrolla, es necesario que siempre cuente con un currículum vitae actualizado”. (2019). A partir de lo anterior, se debe asistir a una entrevista de trabajo, en la cual se dan a conocer los antecedentes laborales y competencias para el puesto de trabajo.

En contraste, existen dos modalidades de ingreso al trabajo en las personas en situación de discapacidad, las formas de ingreso ordinario y la especial.

La primera como menciona SENADIS, “hace referencia a todas las medidas que facilitan la contratación de estas personas en puestos de trabajo habituales, es decir, no diseñados específicamente en función de la discapacidad del trabajador” (2014, P.2). Por lo descrito con anterioridad se evidencia que por esta vía las personas en situación de discapacidad pueden acceder al empleo de forma igualitaria a cualquier otra persona permitiendo así la elección propia a un empleo ordinario siendo insertos en la sociedad.





Por su parte, la integración laboral especial “comprende todas las medidas dirigidas a la consolidación de puestos de trabajo en contextos laborales adaptados específicamente a las características de las personas con discapacidad” (2014, P.2). En relación a este último este método de ingreso permite a la joven y/o adulto en situación de discapacidad se desarrolle integralmente, logrando así que se desenvuelva de forma plena dentro del trabajo ya que se le entrega apoyos apropiados a cada uno de los individuos.

Sobre la base de las consideraciones anteriores se puede evidenciar que el ingreso al trabajo es más que un derecho, sino que es un compromiso social, por ende, promover una inserción laboral para las personas con discapacidad en los ámbitos públicos y privados da como meta una igualdad de oportunidades dentro de la sociedad además de una independencia y autonomía.



# **CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO**

### **CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO**

La investigación se realiza bajo el paradigma positivista. En donde la realidad es única, puede ser fragmentada para su análisis y las partes pueden ser manipuladas independientemente. La investigación positivista tiene un enfoque metodológico predominantemente cuantitativo. Esta corriente de pensamiento no admite como válidos otros conocimientos sino los que proceden de las ciencias empíricas. (Florez-Ochoa y Tobón-Restrepo, 2001).

Para Kolakowski (1988) el positivismo es un conjunto de reglamentaciones que rigen el saber humano y que tiende a reservar el nombre de “ciencia” a las operaciones observables. Para Salazar, Landeros y Cruz, mencionan que el positivismo “afirma que el conocimiento proviene de lo observable, es objetivo, desde esta perspectiva, los fenómenos son factibles de medición y conteo, por tanto, pueden ser investigados y contribuir a la ciencia” (2009). En este mismo contexto y de acuerdo a lo anterior, Lora señala que “el positivismo es una corriente de pensamiento filosófico, científico, de explicar cómo es el conocimiento que llamamos científico y de qué manera debe hacerse la ciencia para decir que los resultados corresponden a la verdad de lo que se busca” (S/F).

En efecto, el positivismo supone que la realidad está dada y que puede ser conocida de manera absoluta por el sujeto cognoscente, y que, por lo tanto, de lo único que había que preocuparse, indican Dobles, Zuñiga y García (1998), era de encontrar el método adecuado y válido para “descubrir” esa realidad. En particular, asume la existencia de un método específico para conocer esa realidad y propone el uso de dicho método como garantía de verdad y legitimidad para el conocimiento. Por tanto, la ciencia positivista se construye sobre el supuesto de que el sujeto tiene una posibilidad absoluta de conocer la realidad mediante un método específico (Meza. S/F, P. 1)

#### **3.1 Tipo o Enfoque de Investigación**

La investigación es de enfoque cuantitativa y puede ser catalogada como una investigación básica con un propósito determinado. “Ella plantea un problema de estudio delimitado y concreto” (Hernández-Sampieri, et al., 2006). Utiliza la recolección de datos para dar respuesta a una pregunta con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas y comprobar teorías. (Hernández-Sampieri, et al., 2014). En general estas investigaciones parten con problemas y objetivos de investigación muy elaborados



como también con diseños metodológicos que señalan por anticipado las estrategias y procedimientos que se utilizarán (Briones, 1992, p. 71).

### **3.2. Diseño de la Investigación**

En cuanto al diseño investigativo de este trabajo, este es descriptivo. Al respecto diversos autores señalan que estos “estudios son propios de las primeras etapas del desarrollo de una investigación” (Bisquerra, 1989, Hernández-Sampieri, et al., 2014). Cossio-Bolaño, 2015). Se refieren a cualidades y características de objetos, personas y/o grupos a investigar, al respecto Hernández-Sampieri, et al., (2014) señalan que estos estudios buscan especificar propiedades y particularidades importantes de fenómenos que se analicen. La meta del investigador, en este contexto, consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos tal como se manifiestan. La descripción puede ser más o menos profunda (Beltrán-Cabezas, 2017).

Junto con ser descriptivo también es transeccional, este tipo de diseño indagan los acontecimientos de las modalidades, categoría o niveles de una o más variables en una población (Hernández-Sampieri, et al., (2014). Recolectan e interpretan los datos en un solo momento, es decir una sola medición en el tiempo en un momento único. Estos estudios dejan la posibilidad de realizar estudios longitudinales.

Adquiere la categoría de no experimental cuando se obtienen los datos sin la manipulación deliberada de las variables en que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después ser analizados (Hernández-Sampieri, et al., 2006, 2014).

En resumen, este trabajo puede ser catalogado con un estudio “descriptivo, transeccional no experimental).

### **3.3. Población y muestra**

#### **3.3.1 Población**

##### **El universo físico social de esta investigación**

De acuerdo con lo que señala (Hernández-Sampieri, et al., 2014) “es un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (2014, P. 174). El universo físico social de la investigación está constituido por todos los estudiantes con discapacidad intelectual que cursen el nivel laboral de tres escuelas especiales de la región metropolitana lo que corresponde a 260 estudiantes. Esta población se descompone de la siguiente cifra, escuela con código 01 hay 60 estudiantes matriculado en el nivel laboral lo que correspondiendo a un 23,1%. La escuela con código 02 con una

matrícula de 120 estudiantes en el nivel laboral lo que corresponde a un 46,1%. Finalmente, la escuela con código 03 con una matrícula de 80 estudiantes lo que corresponde a 30,8%. Ver tabla.

Tabla 1: Distribución de los estudiantes por escuela según la población de estudio.

Escuelas	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
<b>Código 01</b>	60	23,1%
<b>Código 02</b>	120	46,1%
<b>Código 03</b>	80	30,8%
<b>TOTAL</b>	260	100%

Elaboración propia.

### 3.3.2 Muestra

Para los estudios de orientación cuantitativa la muestra constituye un subgrupo de la población, sobre el cual se recolectarán los datos, esta deberá ser estadísticamente representativa de la población. Al respecto es posible indicar que existen dos tipos de muestra, las probabilísticas y las no probabilísticas (Briones, 2002). Este autor señala que:

las muestra probabilísticas son aquellas en las cuales todas y cada una de las unidades del población tiene una probabilidad conocida, distinta de cero. Para este mismo autor la muestras no probabilísticas no cumplen con la condición de las probabilísticas. En otras palabras, no son muestras al azar (p. 58).

Para efecto de nuestro estudio la muestra es no probabilística y de carácter intencionada. Al respecto Otzen y Manterola manifiestan que una muestra intencionada “permite seleccionar casos característicos de una población limitando la muestra sólo a esos casos. Se utiliza en escenarios en las que la población es muy variable y consiguientemente la muestra es muy pequeña” (2017, p.4).

Para efecto de nuestro trabajo se seleccionan al respecto 104 estudiantes de las tres escuelas. La muestra corresponde a un 40% de estudiantes de la población en estudio. Esta cifra se descompone según se indica.

La escuela Código 01 aporta a la muestra 43 estudiantes del nivel laboral (41,3%). La escuela Código 02 contribuye a la muestra con 40 estudiantes (38,5%) y finalmente la escuela Código 03 colabora con 21 estudiantes (20,2%). Ver tabla 2.

Tabla 2: Distribución de los estudiantes por escuela según la muestra del estudio.

Escuelas	Toma de muestras	Porcentaje (%)
<b>Código 01</b>	43	41,3%
<b>Código 02</b>	40	38,5%
<b>Código 03</b>	21	20,2%
<b>TOTAL</b>	104	100%

Elaboración propia.

### 3.4 Variables del estudio

Básicamente, se define una variable como propiedades, características o atributos que se dan en grados o modalidades diferentes en las personas y, por derivación de ellas, en los grupos o categorías sociales (Briones, 2002, Cossio-Bolaño, 2015). Se caracterizan por observable y susceptible cambio y variación. Según Briones:

Una clasificación básica de las variables es aquella que distingue entre variables independientes y variables dependientes. Se le da nombre de independiente a la variable que produce variaciones o modificaciones en una u otras variables con las cuales está relacionada. El mismo autor señala que la variable dependiente, a su vez, es la variable que experimenta las modificaciones como efecto de la variable independiente asociada con ella. (2002, p. 75).

Al respecto, para este estudio la variable Independiente está constituida por las habilidades, actitudes y hábitos para el ingreso al trabajo y las variables dependientes están constituidas por género, edad, dependencia del establecimiento y horas de asistencia a los talleres, las que se detallarán a continuación:



## **Variables Independientes**

- **Habilidades**

Variable conceptual: Según Matus y Gutiérrez señala que las habilidades “Se vinculan al coeficiente intelectual, y también formarían parte del “saber académico” o área del conocimiento”. (S/F. P. 34-35)

Variable operacional: En esta investigación se entiende por habilidades a las destrezas prácticas e innatas que debe poseer una persona para realizar una tarea en específica

- **Actitudes:**

Variable conceptual: Según Real Academia Española menciona que actitud es la “disposición de ánimo manifestada de algún modo” (2014).

Variable operacional: En esta investigación se entiende por actitud a la disposición que se presenta frente a una situación en específico

- **Hábitos:**

Variable conceptual: Según Duarte menciona que se denomina hábito “a toda conducta que se repite en el tiempo de modo sistemático. Debe quedar claro que un hábito no es una mera conducta asidua, sino que debe ser de un grado de regularidad que se confunda con la vida del individuo que lo ostenta” (2008).

Variable operacional: En esta investigación se entiende por Hábitos a los actos y costumbres que adquiere una persona a través de la experiencia.

## **Variables Dependiente:**

- **Género**

Variable Conceptual: Según Berbel (2004) nos menciona que género es “la construcción social y cultural que define las diferentes características emocionales, afectivas, intelectuales, así como los comportamientos que cada sociedad asigna como propios y naturales de hombres o de mujeres”.



Variable operacional: En esta investigación se entiende género como la condición de hombre y mujer de los estudiantes que asiste al taller.

- **Edad**

Variable Conceptual: Como nos menciona la Clínica Universidad Navarra la edad es el “lapso de tiempo que transcurre desde el nacimiento hasta el momento de referencia. Cada uno de los periodos evolutivos en que, por tener ciertas características comunes, se divide la vida humana: infancia, juventud, edad adulta y vejez” (2019).

Variable Operacional: Para este estudio, el concepto edad se entenderá como tiempo cronológico que tienen los estudiantes que asisten al taller laboral.

- **Dependencia**

Variable Conceptual: Para Gil, M. y et al. la dependencia es “Ciencia que planifica, organiza, dirige, ejecuta, controla y evalúa las actividades de las instituciones educativas” (2015).

Variable Operacional: En esta investigación el concepto de dependencia se refiere a la administración,

### **3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica que utilizada en esta investigación es la *encuesta*. Esta técnica, señala Cossio-Bolaños (2015) se “entiende como un procedimiento que permite explorar cuestiones subjetivas, así como recabar información de un número considerable de personas en determinado momento” (p. 34).

El instrumento de recolección de datos de una encuesta por excelencia es un cuestionario. Este medio permite registrar la información a través de preguntas que puede ser de tipo cerrada y/o abiertas (Gómez,2006, Cossio-Bolaño, 2015).

Para efecto de nuestro estudio se adaptó un instrumento tomado de Vidal, Cossio, Rodríguez y Ruay, (2014) denominado “Cuestionario para evaluar el nivel de desarrollo de las habilidades, hábitos y actitudes para el ingreso al trabajo”. Este instrumento es una escala tipo Likert. Según el autor Cossio-Bolaños (2015) señala que “consiste en formular una serie de proposiciones que permitan medir la actitud hacia alguna cuestión”. En esta escala tipo Likert, los profesores y/o apoderados de los estudiantes seleccionados especificarán su nivel de acuerdo o desacuerdo frente al reactivo presentado.





El instrumento es descrito a continuación. Para tal efecto y en concordancia se solicitó la autorización correspondiente a uno de los autores del instrumento (profesor guía) quién aprobó la adaptación, verificación para su posterior aplicación.

### **3.7. Procedimiento**

Para adaptar el instrumento se realizó un pilotaje y una validación estadística donde se operacionaliza la variable independiente del estudio (hábitos, actitudes y habilidades de personas en situación de discapacidad) en seis dimensiones (autonomía personal, comunicación, actitudes ante el trabajo, control de las emociones, relación con sus pares y autodeterminación). Todas las alternativas del instrumento son cerradas, permitiendo marcar una sola alternativa en una sola pregunta. El instrumento antes de ser aplicado a docentes de escuelas especiales paso por una revisión de las preguntas a realizar, quedando de esta forma la primera versión con 59 reactivos.

El instrumento adaptado fue aplicado de forma tradicional a docentes de talleres laborales de tres escuelas especiales de selección intencionada, al respecto se señala que su aplicación fue la tradicional, es decir, papel y lápiz, todos cuentan con el tiempo requerido para aquello. Todos antes de contestar se les solicitaron firmar el consentimiento informado.

La aplicación estuvo a cargo de las 3 estudiantes tesistas entrenadas por el profesor tutor para aplicar técnicas de la encuesta a través de un cuestionario.

La confiabilidad del instrumento se determinó a través del coeficiente de alfa de Cronbach, obteniéndose un resultado de 0,51. Al respecto es importante señalar que este dato es de cuidado y en un segundo tratamiento de este cuestionario debiera volverse a calcular el alfa de Cronbach para ver la consistencia interna del alfa de Cronbach del mismo modo se sugiere realizar correlación ítem test y un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC).

#### **3.6.1 Estadísticos para el análisis de datos**

La Técnica para el procedimiento de la información: Una vez recolectados los datos proporcionados por el instrumento, se procedió al análisis estadístico al respecto. Los datos son tabulados en una matriz y presentados a través de: Estadígrafos. (Análisis de frecuencias, presentación de figuras y tablas con sus respectivos comentarios). Medidas de tendencia central (mediana, promedio y porcentaje). Medidas de dispersión variabilidad (desviación estándar y varianza). El Software para el análisis de datos utilizado es Microsoft Office Excel.



### **3.6.2 Consentimiento informado**

Todos los profesores de los estudiantes seleccionados deberán firmar un consentimiento informado que declare que ellos autorizan que la información entregada pueda ser divulgada, tanto en la difusión de artículos científicos como en la participación de eventos y/o seminarios. El tratamiento de la información es anónimo y de total confiabilidad en este contexto se señala que toda la información se efectuó de acuerdo a lo estipulado por el comité de ética de la Universidad Católica Silva Henríquez. Este estudio implica que la investigación no tenga conflicto de intereses.



# **CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS**

## CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS

### 4.1. Muestra estudiada según variables dependientes

A continuación, se presentan figuras que señalan el comportamiento y distribución según variables dependientes del estudio: Género, edad, dependencia y horas de asistencia al taller. Al respecto:

Características de la muestra estudiada según variables dependientes:

Tabla 1

VARIABLES	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
<b>Género</b>		
Masculino	69	66,3
Femenino	35	33,7
<b>Edad</b>		
16 a 18 años	4	3,8
18.1 a 20 años	30	28,9
20.1 a 22 años	32	30,8
22.1 a 25 años	23	22,1
25.1 a 27 años	13	12,5
27.1 a más años	2	1,9
<b>Dependencia</b>		
Municipal	59	56,8
Particular subvencionado	45	43,2
<b>Horas de asistencia diaria al taller</b>		
7:00 a 7:30 horas diarias.	42	40,4
7:30 a 8:00 horas diarias.	42	40,4
8:00 a 8:30 horas diarias.	20	19,2

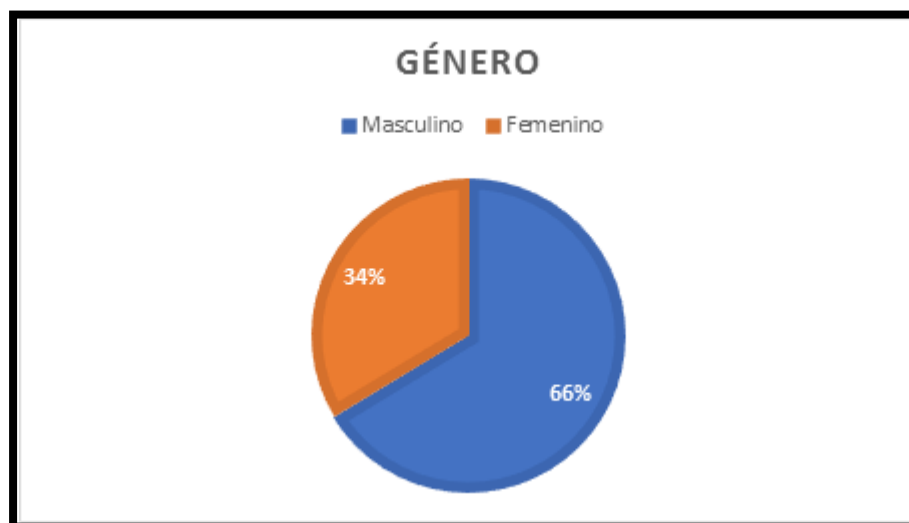
Elaboración propia. La tabla exhibe la distribución de la muestra según las características y comportamientos de variables dependientes: Género, edad, dependencia y horas de asistencia al taller

A continuación, se presentan figuras que señalan el comportamiento y distribución según variables dependientes del estudio: Género, edad, dependencia y horas de asistencia al taller. Al respecto:

### Género

En relación a las variables de este estudio, respecto a la variable “género” se evidencia que el sexo predominante en la muestra seleccionada para la investigación es el género masculino con un porcentaje de 66%, en contraste con un 34% se presenta sexo femenino (figura 1).

**Figura 1** Distribución de la muestra por género

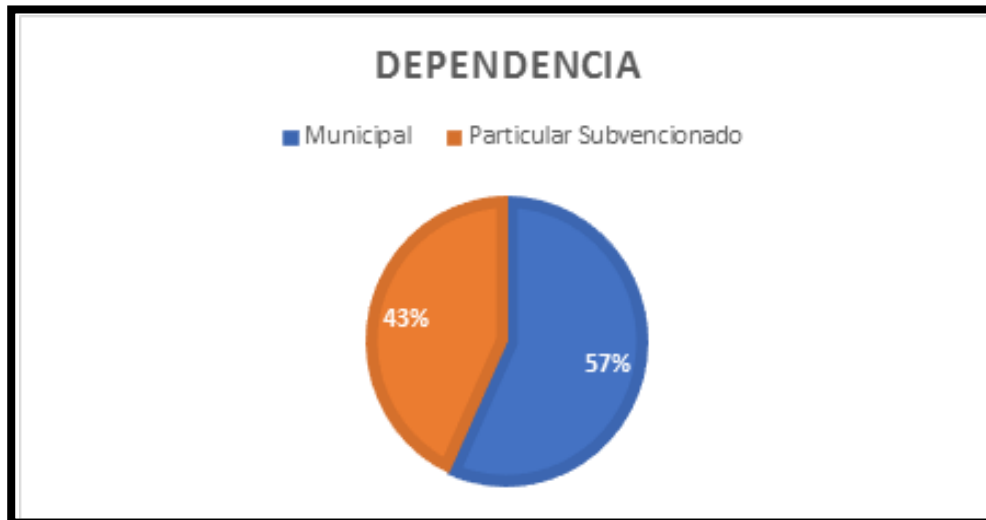


Elaboración propia. Señala la distribución de la muestra por género siendo el género masculino el de mayor representatividad.

### Dependencia

Dentro de la variable dependencia, se logra percibir que la mayoría de los establecimientos designados para la muestra es subvención “municipal” con un 57%, por otro lado, se aprecia con un 43% corresponde a los centros educacionales particular subvencionado (figura 2).

**Figura 2** Distribución de la muestra según dependencia de los establecimientos educacionales

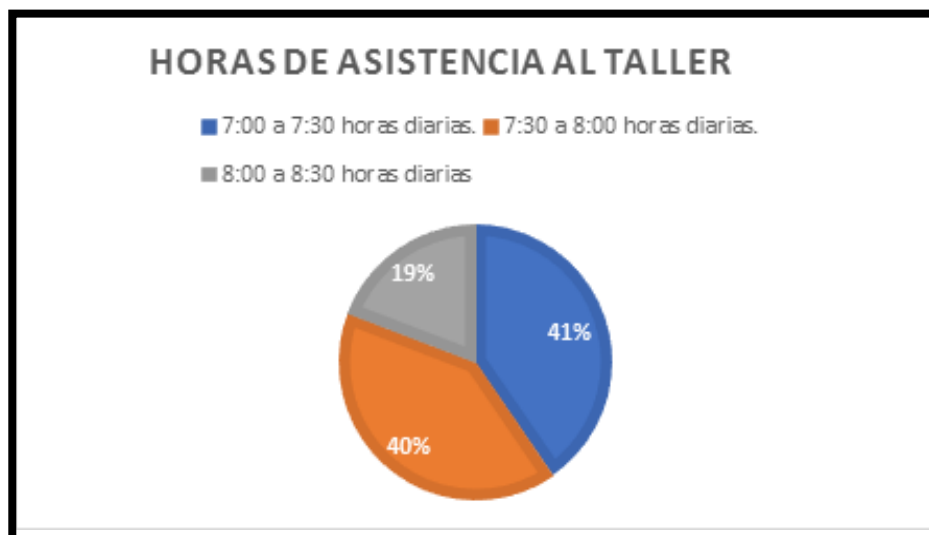


Elaboración propia. Presenta la distribución de la muestra sobre la dependencia de los establecimientos educacionales teniendo una mayor representatividad las escuelas especiales de dependencia municipal.

### Horas de asistencias

En la variable dependiente que corresponde a las horas de asistencia se manifiesta que el mayor rango de horas asistidas es de 7:00 a 7:30 horas diarias que corresponde al 41% del total de la muestra. Por otro lado, el 19% de las horas asistidas al taller laboral corresponden entre las 8:00 a 8:30 horas diarias. (Figura 3).

**Figura 3** Distribución de la muestra según horas de asistencia al taller

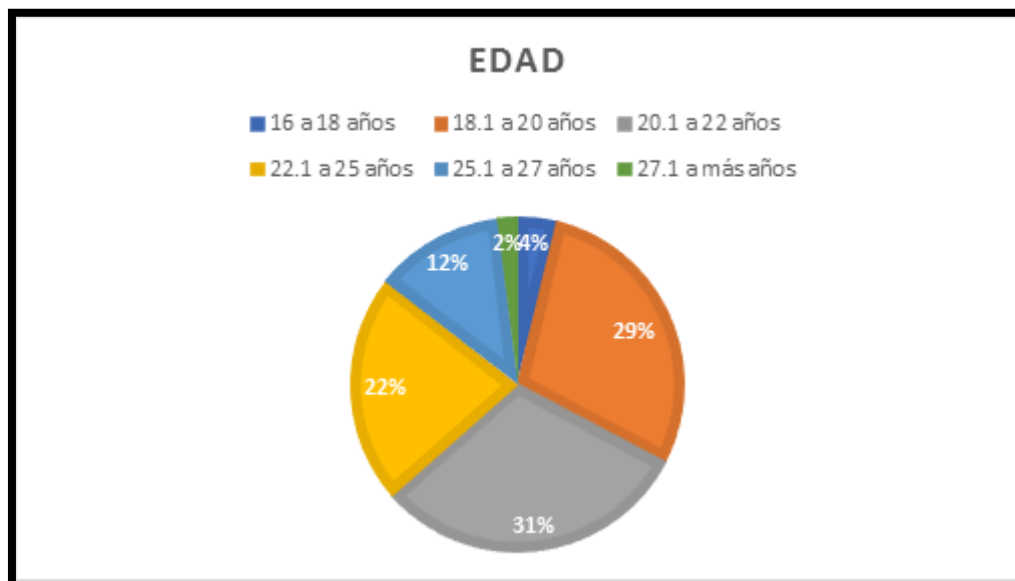


Elaboración propia. Señala la distribución de la muestra según las horas de asistencia de los estudiantes en los talleres laborales.

### Edad

De acuerdo con la distribución por "edad" se permite apreciar que la categoría con más alto nivel se encuentra con un 31% el rango entre 20.1 a 22 años, en cambio como oposición se encuentra las personas que tienen entre las edades de 27.1 o más años.

**Figura 4** Distribución de la muestra por rango de edad



Elaboración propia. Exhibe la distribución de la muestra según el rango de edad de los estudiantes.

## 4.2 Análisis de los resultados de variables independientes

### 4.2.1 Análisis de los resultados por dimensión según promedio

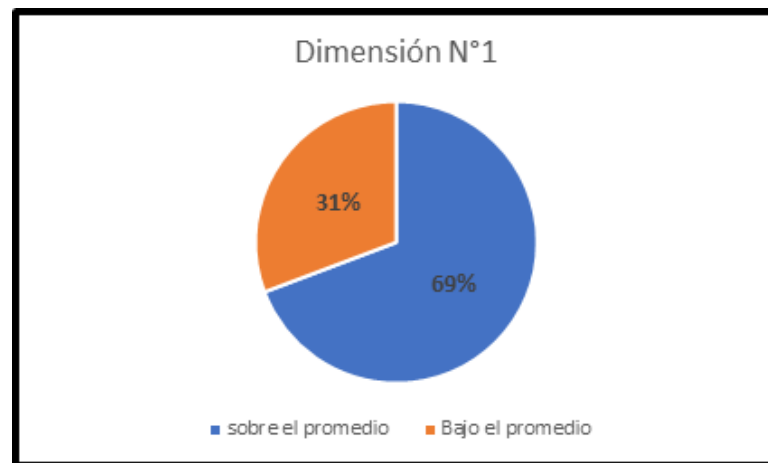
#### Dimensión n°1:

Dentro de la dimensión número 1, denominado “Autonomía personal”, el cual está caracterizado por 13 reactivos. Donde, los reactivos con más altos puntajes son: el número 5 que indica que “Obedece una instrucción”, el número 10 la cual hace referencia a “Cuida de su propia apariencia” y el reactivo 11 que menciona “Se cambia de ropa cuando la ocasión lo requiere”, siendo la respuesta que los estudiantes “siempre” intencionan estos indicadores.

El reactivo con más bajo puntaje es el número 8, la cual señala si la persona “realiza un trámite en el banco”, correspondiente a “nunca” ser realizado.

En esta dimensión el promedio es de 2,0 encontrándose 9 indicadores sobre el promedio equivalente al 69,2% y 4 respuestas bajo el promedio correspondiendo al 30,7%.

**Figura 5:** Distribución de porcentaje de la dimensión 1



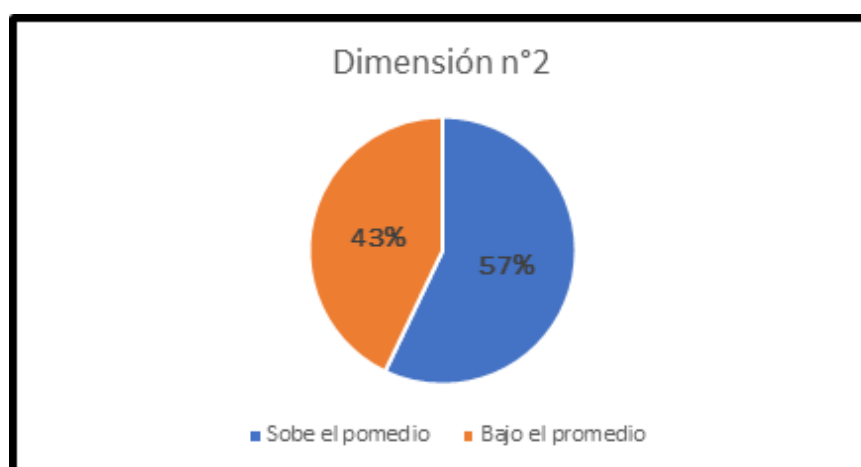
Elaboración propia. Figura en la cual se muestra la distribución de los porcentajes señalados en la dimensión número 1 “Autonomía personal”.

### Dimensión n°2

Dentro de la dimensión número 2, denominado “comunicación”, está constituido por 7 reactivos. En el cual, el reactivo con más alto puntaje es el indicador 20 señalando que “Tiene un nivel de comprensión lectora y expresión escrita baja”, siendo “siempre” las respuestas de los estudiantes. Por contraste, el reactivo con más bajo puntaje es el número 18 que hace referencia a “Presenta dificultad en la participación de conversaciones de la vida diaria”. Indicándonos que “nunca” realiza este indicador.

En la dimensión de “Comunicación”, presenta un promedio es de 2,2 focalizándose 4 indicadores sobre el promedio equivaliendo al 57,1% y 3 reactivos bajo el promedio correspondiendo al 42,9%.

**Figura 6:** Distribución de porcentajes dimensión 2



Elaboración propia. En esta figura se evidencia la distribución de porcentajes que se presentaron con detalle en la dimensión 2.



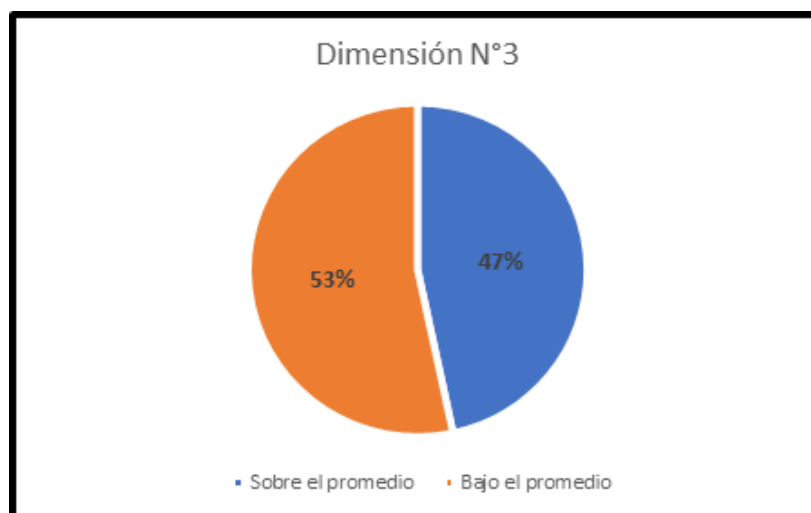
### Dimensión N°3:

En cuanto a la dimensión número 3, correspondiente a “Actitudes ante el trabajo”, que está distribuida por 15 reactivos, de modo que el indicador con más alto puntaje es 24 la cual indica que “su conocimiento sobre procedimiento para la búsqueda de un empleo es escasos”, siendo esta la que los estudiantes llevan a cabo de forma frecuente.

Por otro lado, el reactivo con menos puntaje, que corresponde al número 23, la que alude a “Busca por sí solo un empleo”, siendo este indicador que se realiza “menos” o “nunca”.

Dentro de la dimensión de “Actitudes ante el trabajo”, que muestra un promedio de 2,1. De manera que 7 reactivos están por encima del promedio con un 46,6%. En cambio, por debajo del promedio se encuentran 8 indicadores, lo cual equivale al 53,3% como se evidenciará en la siguiente figura.

**Figura 7:** Distribución de porcentajes dimensión 3



Elaboración propia. En esta figura se evidencia la división de los porcentajes que se expusieron dentro de la dimensión “Actitudes ante el trabajo”.

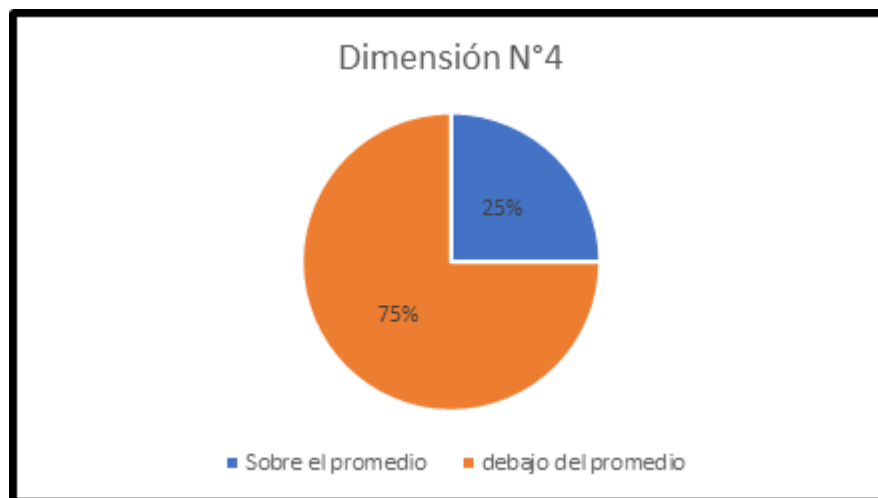
### Dimensión N°4:

Acorde a la dimensión número 4, correspondiente a “Control de las emociones”, que está distribuido por 8 indicadores, cabe señalar que el reactivo con más alto puntaje es el número 38 el cual indica que “sus expectativas son irregulares”, siendo esta la que los estudiantes llevan a cabo “siempre”.

Además, el reactivo con menos puntaje, que corresponde al número 40, este hace referencia a “muestra excesiva agresividad verbal”, siendo este el indicador que se realiza con menor frecuencia o menos presenciado en los estudiantes.

Dentro de esta dimensión “Control de emociones”, que muestra un promedio de 1,8. De manera que 2 reactivos están por encima del promedio con un 25%. En contraste, por debajo del promedio se encuentran 6 indicadores, lo cual equivale al 75%, como se evidenciará en la siguiente figura. Cabe mencionar que llama la atención en esta dimensión, ya que presenta uno de los más bajos promedios evidenciado en los estudiantes.

**Figura 8:** Distribución de porcentaje de dimensión 4



Elaboración propia. En esta figura se evidencia la división de los porcentajes que se expusieron dentro de la dimensión “Control de las emociones”.

#### Dimensión 5:

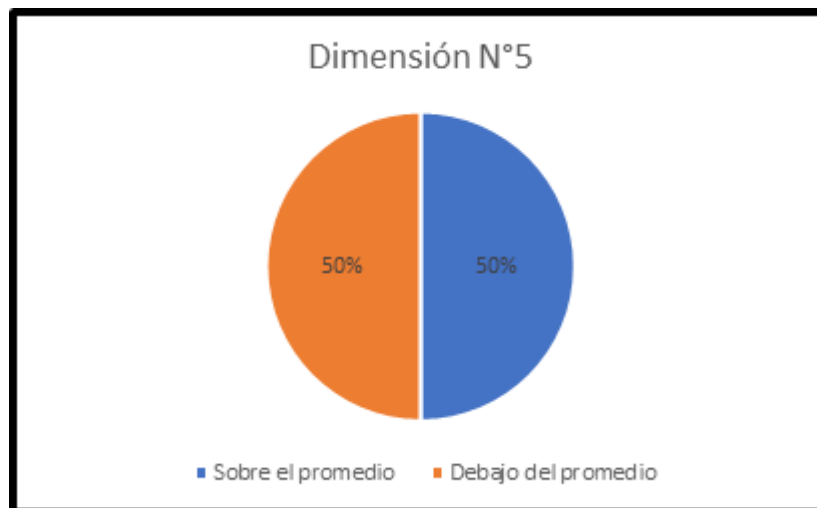
De acuerdo a la dimensión número 5, que alude a “Relación con sus pares”, que está distribuido por 10 reactivos, donde el reactivo con más alto puntaje es el número 44 la que alude a que “es capaz de dirigirse al jefe”, siendo esta la que los estudiantes llevan a cabo “siempre”.

Por contraste, los reactivos con menos puntajes corresponden a los números; 50 que nos menciona “Tiene dificultad para manejar los impulsos”, 51 alude a “Con frecuencia sale solo a los lugares de ocio” y el 52 nos menciona que “Demuestra falta de interés en compartir por temor al rechazo”, siendo este indicador que se realiza con baja frecuencia en los jóvenes.

Dentro de esta dimensión “Relación con sus pares”, se evidencia un promedio de 2,0.

De manera que 5 reactivos están por encima del promedio con un 50%. Asimismo, por debajo del promedio se encuentran 5 indicadores, lo cual equivale al 50%, como se evidenciará en la siguiente figura.

**Figura 9:** Distribución de porcentaje de dimensión 5



Elaboración propia. En esta figura se evidencia la repartición de los porcentajes que se expusieron dentro de la dimensión “Relación con sus pares”.

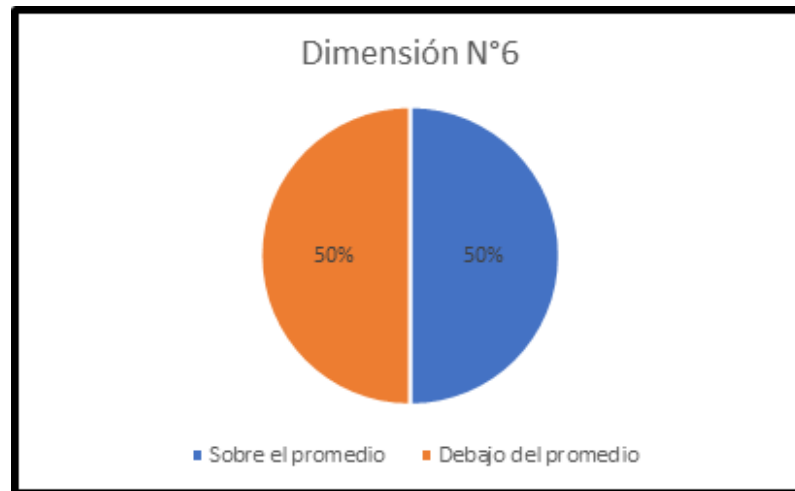
#### Dimensión N°6:

En la dimensión número 6, que alude a “Autodeterminación”, que está distribuido por 6 reactivos, donde el reactivo con más alto puntaje es el número 55 la que comunica “sus decisiones son en función de sus intereses”, siendo la que los estudiantes llevan a cabo de forma frecuente.

Por otro lado, el reactivo con menos puntajes corresponde al números 59 que hace referencia a “Toma decisiones en función de situaciones de la vida laboral”, siendo este indicador que se realiza con baja frecuencia.

Dentro de esta dimensión, se evidencia un promedio de 2,1. De manera que 3 reactivos están por encima del promedio con un 50%. Asimismo, por debajo del promedio se encuentran 3 indicadores, lo cual equivale al 50%.

**Figura 10:** Distribución de porcentaje de dimensión 6



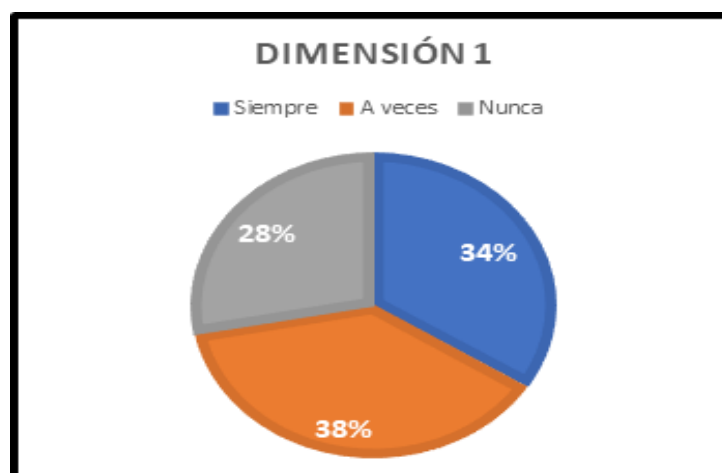
Elaboración propia. En esta figura se evidencia la distribución de porcentajes que se presentaron con detalle en la dimensión número 6 “Autodeterminación”.

#### 4.2.2 Análisis de dimensiones según resultados

##### Dimensión 1:

Se puede evidenciar que en la dimensión “autonomía personal” está relacionada con la variable de habilidades, el más alto porcentaje es el criterio “a veces” con un 38%, lo que responde a que seguido de “nunca” con un 34% y por último el criterio más bajo es un 28% que corresponde a “siempre”. Demostrando así que estas habilidades de los estudiantes señalados en el instrumento solo se presentan en ocasiones o no se ven reflejadas constantemente.

**Figura 11:** Distribución de respuesta según dimensión 1

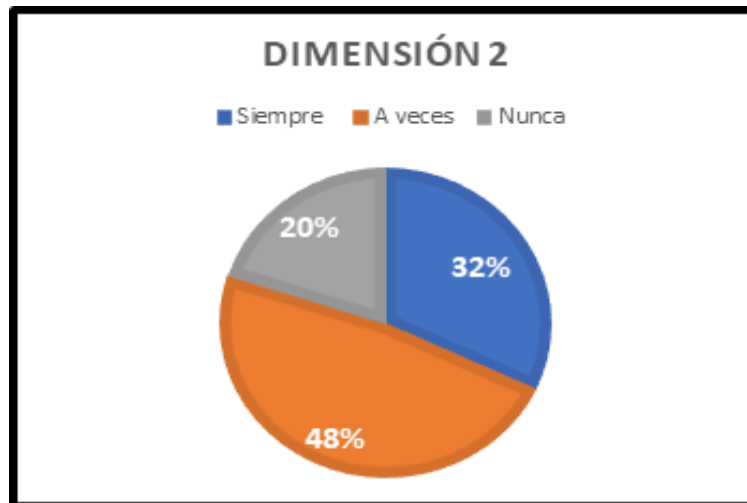


Elaboración propia. En esta figura se evidencia la distribución de porcentaje por respuesta que se presentaron con detalle en la dimensión número 1 “Autonomía personal”.

##### Dimensión 2:

Con respecto a la dimensión 2, tiene directa relación con las habilidades y esta dimensión se denomina “Comunicación” y su puntaje más alto corresponde a un 48%, siendo este el criterio de evaluación más respondido que es “a veces”, continuado por el otro criterio que concierne a “siempre” tiene un porcentaje de 32% y finalmente el criterio de “nunca” está conformado por un 20% siendo este el criterio más bajo de la dimensión.

**Figura 12:** Distribución de respuesta según dimensión 2

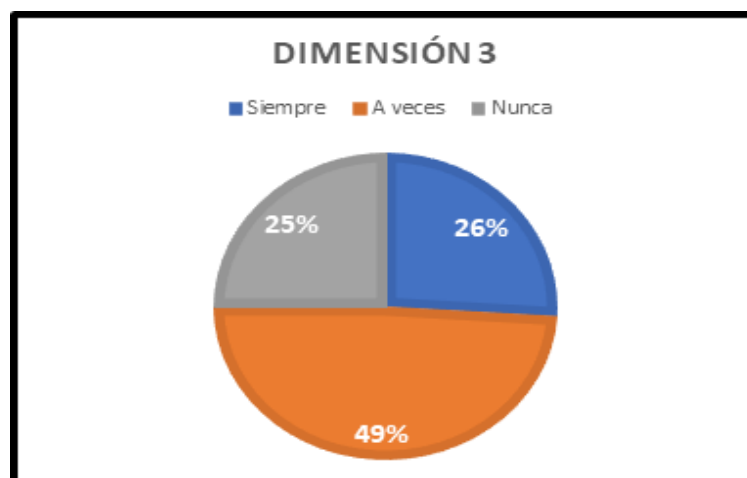


Elaboración propia. En esta figura se evidencia la distribución de porcentaje por respuesta que se presentaron con detalle en la dimensión número 2 “Comunicación”.

### Dimensión 3:

De acuerdo a la dimensión 3 denominada “Actitudes ante el trabajo” y como bien se menciona tiene relación con la variable de actitudes, cabe señalar que el criterio de “a veces” posee el porcentaje más alto que pertenece al 49%, luego el criterio “siempre” tiene un porcentaje de 26% y posteriormente el criterio “nunca” es el que asume el porcentaje más bajo semejante a un 25%.

**Figura 13:** Distribución de respuesta según dimensión 3

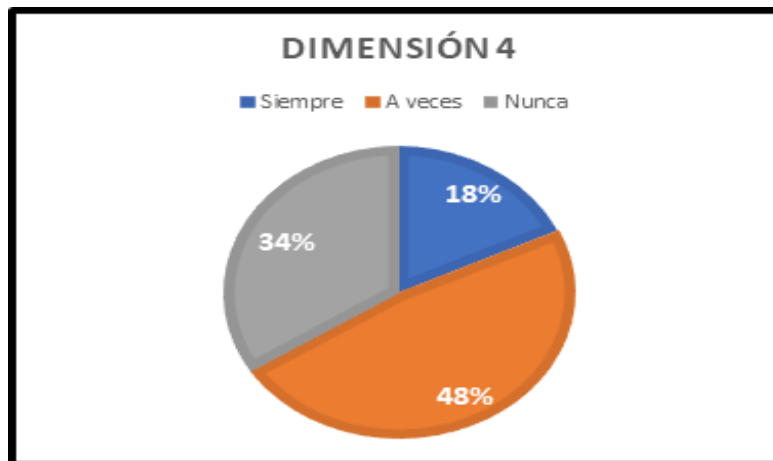


Elaboración propia. En esta figura se evidencia la distribución de porcentaje por respuesta que se presentaron con detalle en la dimensión número 3 “Actitudes ante el trabajo”.

### Dimensión 4:

En relación a la dimensión 4 que lleva por nombre “Control de las emociones”, adquiere un 48% que equivale al porcentaje más alto criterio denominado “a veces, posterior lo sigue la apreciación “nunca” que desciende a un 34% dentro de toda la dimensión, y por último se encuentra el criterio “siempre” que presenta el más bajo porcentaje pertinente a un 18%, lo que se infiere que la mayoría de los jóvenes le cuesta controlar las emociones.

**Figura 14:** Distribución de respuesta según dimensión 4

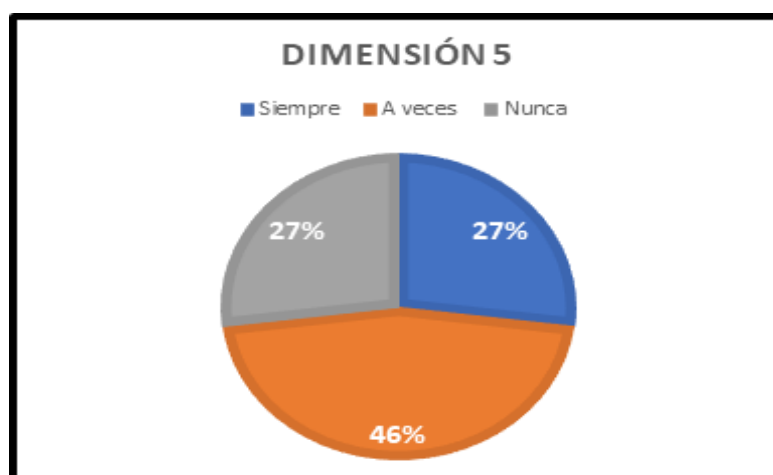


Elaboración propia. En esta figura se evidencia la distribución de porcentaje por respuesta que se presentaron con detalle en la dimensión número 4 “Control de las emociones”.

#### Dimensión 5:

Acorde a la dimensión 5, que se designa “Relación con sus pares”, además tiene relación con la variable antes mencionada hábitos, junto a aquello el criterio con más elevado porcentaje es “a veces” el cual equivale a un 46% de toda la dimensión, continuado a aquel está la apreciación “siempre” con un 27% e igualmente está con el mismo porcentaje el criterio “nunca” con un 27%.

**Figura 15:** Distribución de respuesta según dimensión 5

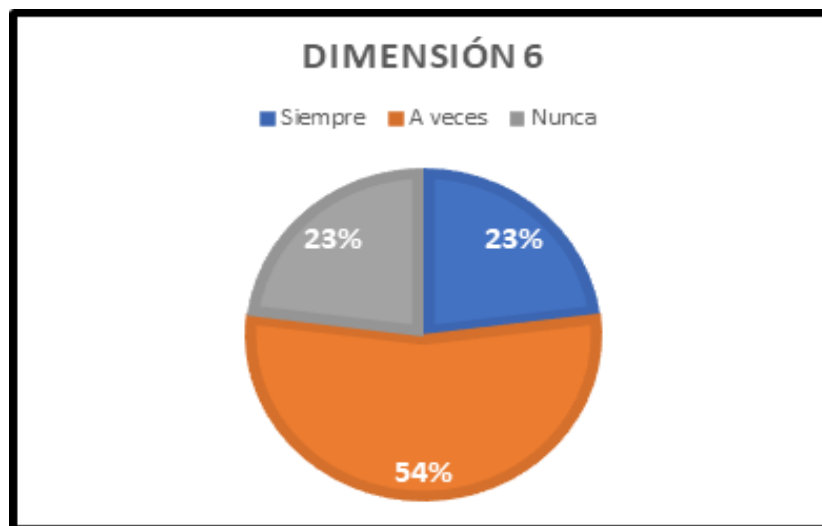


Elaboración propia. En esta figura se evidencia la distribución de porcentaje por respuesta que se presentaron con detalle en la dimensión número 5 “Relación con sus pares”.

## Dimensión 6

En efecto a la dimensión 6, la cual está denominada como “auto determinación”, que esta alude con la variable actitudes, se observa más de la mitad del porcentaje de acuerdo al criterio “a veces” siendo este un 54%, seguido a ello tienen los mismos porcentajes correspondiente a un 23% las apreciaciones “siempre” y “nunca”.

**Figura 16:** Distribución de respuesta según dimensión 6



Elaboración propia. En esta figura se evidencia la distribución de porcentaje por respuesta que se presentaron con detalle en la dimensión número 6 “Autodeterminación”.

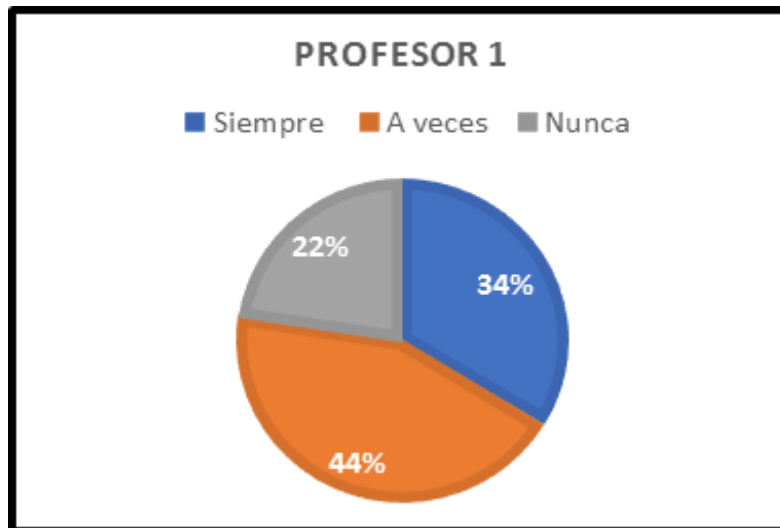
### **4.2.3 Análisis de resultados por profesor**

El siguiente análisis se encuentra relacionado a las percepciones y respuestas que expusieron los docentes de los estudiantes a cargos según indicadores evaluados.

#### Profesor 1

Respecto al análisis del primer profesor que ha respondido el instrumento, se puede señalar que el docente respondió en un 44% el criterio “a veces”, haciendo referencia que sus estudiantes presentan las competencias evaluadas en algunas ocasiones, además contestó al criterio de “siempre” con un 34% y un 22% al criterio “nunca” siendo este últimos con más bajo porcentaje.

**Figura 17:** Distribución de porcentaje según percepción de profesor 1

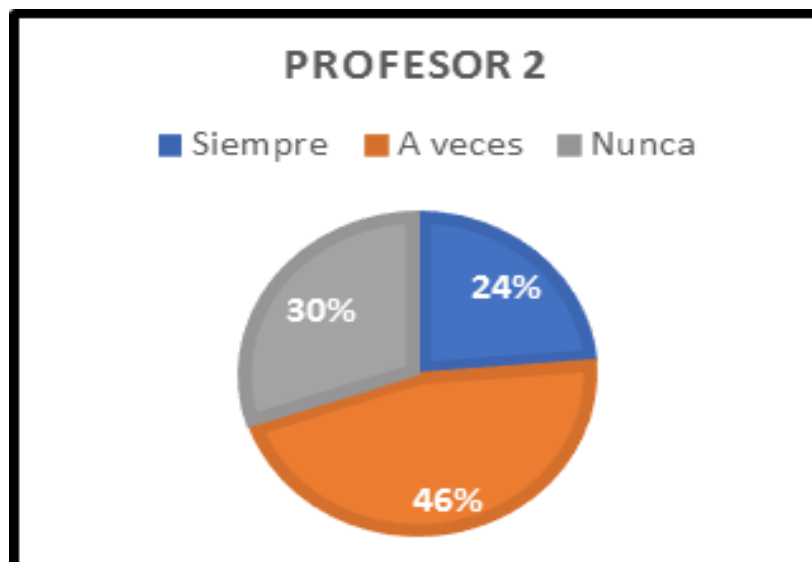


Elaboración propia. En esta figura se evidencia la distribución de porcentaje por respuesta que se presentaron el profesor 1

### Profesor 2

Correspondiente a las apreciaciones del segundo profesor que ha respondido el instrumento, se observa según la figura, que la respuesta con más alto porcentaje la presenta el criterio “a veces” con un 46% al igual que profesor 1, la que cabe señalar que ambos son del Código 01 (la que se va a indagar posteriormente), donde sumado a aquello hay un 30% equivalente a la respuesta del profesor que pertenece a la percepción “nunca” y por último con un 24% está respondido a “siempre”.

**Figura 18:** Distribución de porcentaje según percepción de profesor 2



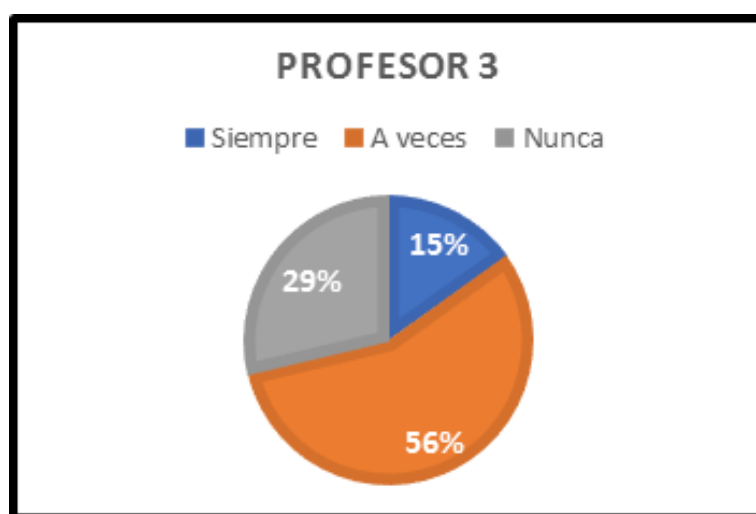
Elaboración propia. En esta figura se evidencia la distribución de porcentaje por respuesta que se presentaron el profesor 2



### Profesor 3

En base a lo respondido acerca de las apreciaciones del tercer profesor, se puede evidenciar según la figura 19, que más de la mitad de las respuestas corresponde al criterio “a veces” equivaliendo a un 56%, la que cabe destacar que es uno de los más altos porcentajes dentro de esta categoría de análisis. Por consiguiente, el 29% del porcentaje total de las respuestas es acerca de la apreciación “nunca” y finalmente solo el 15% es semejante a “siempre”.

**Figura 19:** Distribución de porcentaje según percepción de profesor 3

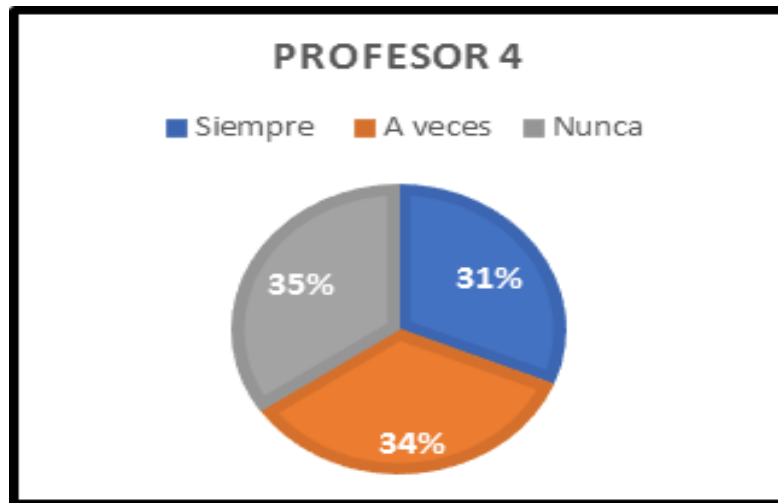


Elaboración propia. En esta figura se evidencia la distribución de porcentaje por respuesta que se presentaron el profesor 3

### Profesor 4

Se puede evidenciar de acuerdo al profesor número cuatro, que el mayor porcentaje correspondiente a las respuestas es respecto al criterio “nunca”, siendo un 35%, seguido inmediatamente con un leve disminución de porcentaje con un 34% la que responde acerca de la percepción “a veces” y casi igualmente está el criterio “siempre” con un 31%, acorde a los resultados arrojados con anterioridad, se puede mencionar que las percepciones de los criterios de evaluación fueron similares.

**Figura 20:** Distribución de porcentaje según percepción de profesor 4

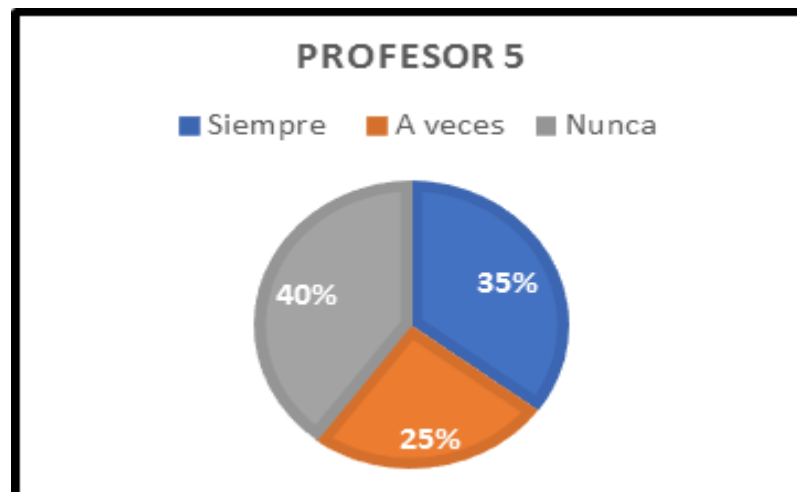


Elaboración propia. En esta figura se evidencia la distribución de porcentaje por respuesta que se presentaron el profesor 4

### Profesor 5

En base a lo respondido, se revela las variadas respuestas realizadas por el docente, de acuerdo a los reactivos evaluados en el instrumento, la que contesto con mayor énfasis a la percepción “nunca” arrojando un porcentaje de 40%, la que hace relación mayor grado de competencias evaluadas no se presentan nunca o con muy baja presencia, seguido por el criterio “siempre” con un 35%, por último, “a veces” con un porcentaje de 25%.

**Figura 21:** Distribución de porcentaje según percepción de profesor 5



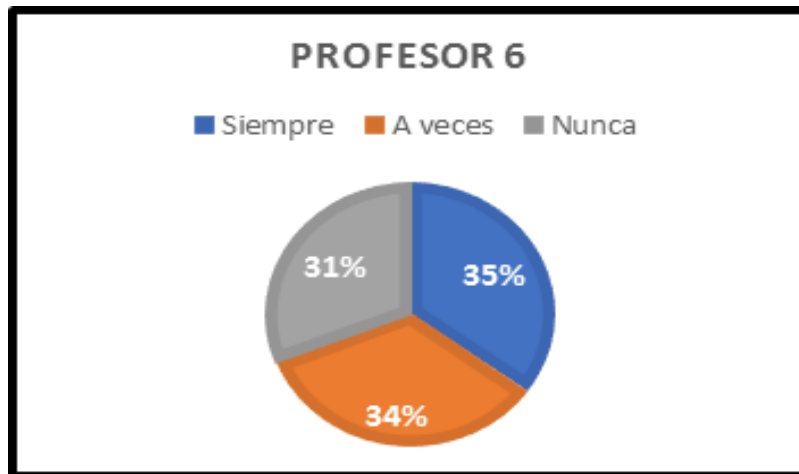
Elaboración propia. En esta figura se evidencia la distribución de porcentaje por respuesta que se presentaron el profesor 5

### Profesor 6

Según lo respondido por el profesor 6, se logra mostrar las respuestas a los criterios de evaluados, en el primer criterio con un alto porcentaje “siempre” con un 35%, inmediatamente lo segundo la percepción “a veces” la que está compuesto por un

porcentaje de 34% y finalmente la respuesta “nunca” que menor puntaje se conforma de 31%, por lo que no existe mayor diferencia numérica entre un criterio y otro.

**Figura 22:** Distribución de porcentaje según percepción de profesor 6

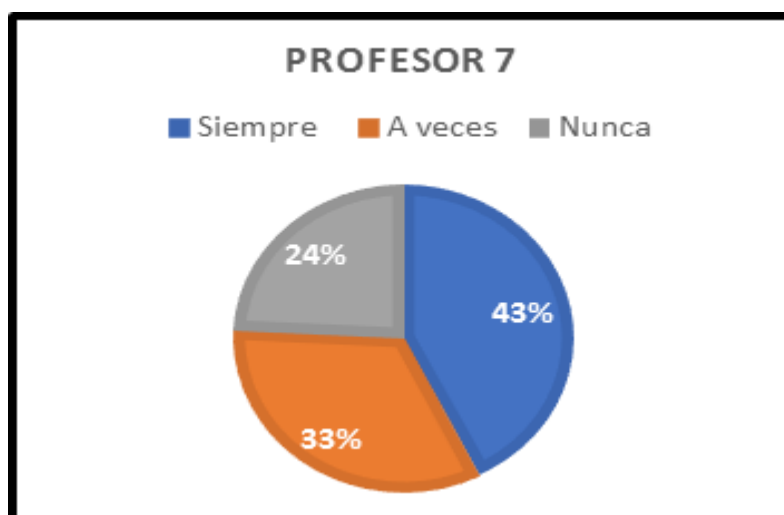


Elaboración propia. En esta figura se evidencia la distribución de porcentaje por respuesta que se presentaron el profesor 6

### Profesor 7

En base a lo respondido el profesor 7, indica que, en las respuestas entregadas a partir de la aplicación del instrumento, el docente contestó los tres criterios, siendo uno de estos de los más altos, “siempre” con un porcentaje de 47%, siguiendo con el criterio de “a veces” contestado con un porcentaje de 33% y el último criterio “nunca” de un 24%.

**Figura 23:** Distribución de porcentaje según percepción de profesor 7

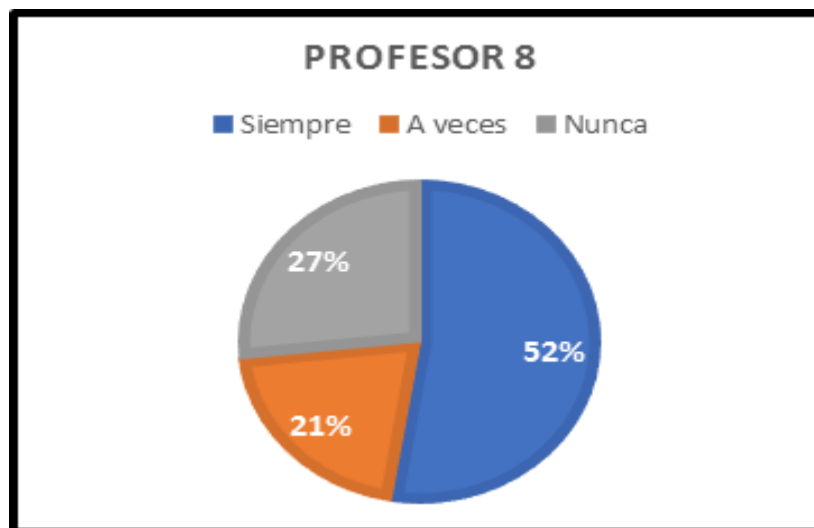


Elaboración propia. En esta figura se evidencia la distribución de porcentaje por respuesta que se presentaron el profesor 7

### Profesor 8

A lo respondido por el profesor 8, cabe señalar que en lo evaluado en el instrumento en base a las habilidades, actitudes y hábitos que presentan sus estudiantes, el docente contestó el criterio “siempre” en un 52%, refiriendo a que las competencias se presentan con frecuencia, a diferencia del criterio “nunca” con un porcentaje de 27% y el criterio con menor porcentaje es “a veces” de un 21%.

**Figura 24:** Distribución de porcentaje según percepción de profesor 8



Elaboración propia. En esta figura se evidencia la distribución de porcentaje por respuesta que se presentaron el profesor 8

#### **4.2.4 Análisis de resultados por estudiante**

Dentro de los resultados obtenidos por los estudiantes, se logró observar que el puntaje más alto es de 108 puntos, donde hace correspondencia a un promedio de 2,51. De la misma manera el puntaje más bajo es de 69 puntos con un promedio de 23,9.

El promedio general 2,03, en la cual 50 estudiantes se encuentran sobre la media con un 48,1%, Por contraste bajo al promedio predicho se encuentra 54 jóvenes donde equivale a un 51,9%. La cual se podrá percibir de mejor manera en la siguiente figura.

**Figura 25:** Análisis de los resultados por estudiantes



Elaboración propia. En la figura se muestra la distribución de los estudiantes según promedio de los resultados.

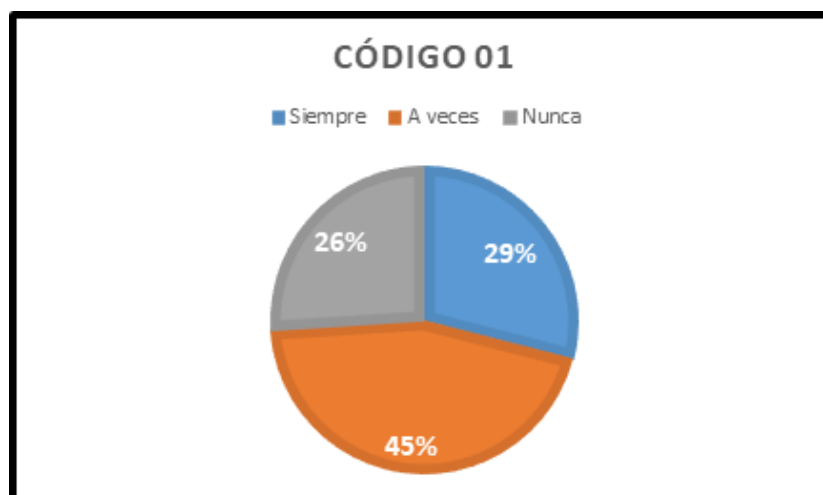
#### 4.2.5 Análisis de resultados por colegio

A continuación, se describe la distribución de porcentajes según la percepción que hayan presentado en cada uno de los establecimiento estudiado.

#### Código 01

Según los datos entregados por la figura 26 se puede interpretar que según los criterios de evaluación. La percepción de “a veces” contiene el más alto puntaje la que es 45%, lo que significa que las competencias evaluadas dentro de este establecimiento estudiado se presentan de manera intermitentes. Por otro lado, el criterio “siempre” tiene un porcentaje de 29% y el criterio de “nunca” es de 26% siendo el más bajo en esta categoría.

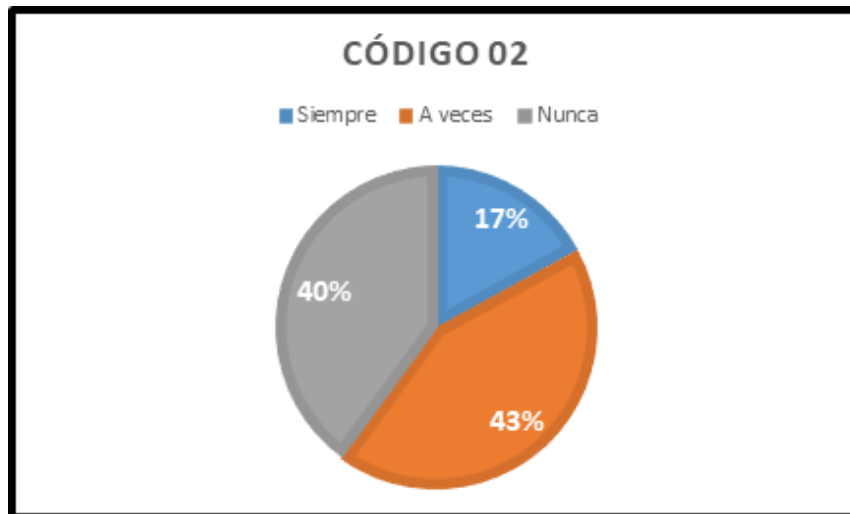
**Figura 26:** Distribución de porcentaje de código 01



Elaboración propia. En esta figura se evidencia la distribución de porcentajes por respuesta y código 01.

## Código 02

**Figura 27:** Distribución de porcentaje de código 02



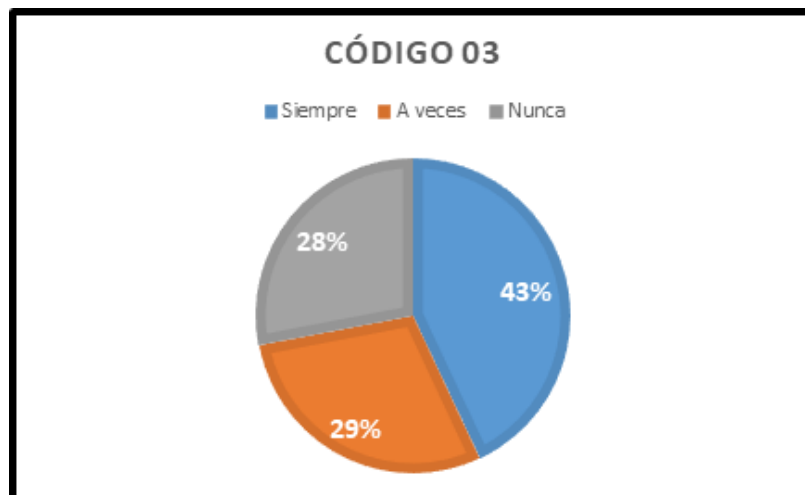
Elaboración propia. En esta figura se evidencia la distribución de porcentajes por respuesta y código 02.

Respecto al figura anterior, que va relacionado con el segundo establecimiento educacional, se menciona que el criterio de evaluación “a veces” es el mayor predominante lo que significa que las competencias se ven observadas en ocasiones con un 43%. El criterio “nunca” tiene un porcentaje de 40% el cual es similar a lo descrito con anterioridad, finalmente la percepción “siempre” está determinado por 17% siendo esta la que presenta menor puntaje.

## Código 03

En el tercer contexto se determina que el criterio con mayor porcentaje corresponde a “siempre” con un 43% siendo está la más elevada en comparación a los otros dos establecimiento, la que se está refiriendo que las competencias evaluadas se presentan con mayor frecuencia, luego el criterio de “a veces” que tiene un 29% y posteriormente se encuentra el criterio de “nunca” que está compuesto por un 28% siendo evaluada con menor puntaje.

**Figura 28:** Distribución de porcentaje de código 03



Elaboración propia. En esta figura se evidencia la distribución de porcentajes por respuesta y código 03.

#### 4.2.6 Análisis de resultados por objetivo

Frente al objetivo específico 1, que dice relación con “Identificar el nivel de las actitudes de los jóvenes en situación de discapacidad para el ingreso al trabajo de 3 escuelas especiales de la Región Metropolitana”, es posible señalar que a partir de los resultados obtenidos dentro de la dimensión número 3 “Actitudes ante el trabajo”, no se cumple las expectativas del objetivo abordado. Por otro lado, en la dimensión número 6 acerca de “autodeterminación”, cumple medianamente las expectativas.

En cuanto al objetivo específico 2, que indica que “Señalar el nivel de las habilidades de los jóvenes en situación de discapacidad para el ingreso al trabajo de 3 escuelas especiales de la Región Metropolitana”, es posible establecer que, a partir de los resultados obtenidos, la dimensión número 1 “Autonomía personal” como también en la dimensión 2 “Comunicación”, ambas logran cumplir con las expectativas expuestas en este objetivo.

En relación con el objetivo específicos 3, que hace correspondencia con “Indicar el nivel de los hábitos de los jóvenes en situación de discapacidad para el ingreso al trabajo de 3 escuelas especiales de la Región Metropolitana”, es posible mencionar que dentro de la dimensión 4, se identificó que no se logró cumplir con el objetivo propuesto. Por otro lado, en la dimensión número 5 “Relación con sus pares”, donde está cumple medianamente lo propuesto.

Finalmente, frente al objetivo general del estudio de investigación el cual señala “Determinar el nivel de desarrollo de habilidades, actitudes y hábitos de jóvenes en situación de discapacidad para el ingreso al trabajo, de 3 escuelas especiales de la Región Metropolitana” se puede señalar que es posible determinar el nivel independientemente de los resultados arrojados y esta situación o análisis, se refleja en las tres objetivos propuestos.



# **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS**





## CONCLUSIONES

Con los resultados expuestos y analizados en la presente investigación, relativo al nivel de desarrollo de las habilidades, hábitos y actitudes de personas en situación de discapacidad, observamos que las diferentes dimensiones no se manifiestan de una forma homogénea o compacta, sino que siempre hay una que presenta mayores resultados que otras. Cabe mencionar que el supuesto en esta investigación se vio evidenciado, ya que en cada establecimiento hay una entidad propia y que tiene sus propias secuelas de acuerdo con su funcionamiento, por lo tanto, ningún centro es igual a otro por lo que el impacto que se tenga en el colegio de cada estudiante es distinto.

Para ir señalando las conclusiones de esta investigación es necesario detallar por ítems, específicamente que se destacó, así que, a continuación, se presentarán los puntos a señalar establecidos en un orden en el que fueron analizados.

De acuerdo con las variables dependientes, se puede interpretar que la mayor parte de la muestra es del género masculino, además las edades que más se destacan fluctúan entre los 20.1 a 22 años, asimismo asisten la mayor parte de los estudiantes a centros educacionales con dependencia municipal, del mismo modo concurren a sus respectivos talleres con una duración que varían las ocho a ocho horas treinta minutos.

En relación a los porcentajes por dimensiones, las que se encuentra sobre el promedio están la dimensión 1 con un 69,2%, la dimensión 2 con un 57,1%, la dimensión 5 con un 50%, y por último la dimensión 6 equivalente a un 50%. Por otro lado, las dimensiones que se encuentran bajo el promedio son las siguientes, dimensión 3, equivalente a un 46,6% y la dimensión 4, correspondiente a un 25%, de modo que esta dimensión se muestra lo más inferior promedio.

Continuando a lo mencionado con anterioridad, sobre las respuestas por dimensión se logró evidenciar que todas mencionaban de manera predominante el criterio “a veces”, esto puede deberse a diversos factores de acuerdo a la apreciación de los docentes la cual no lo tienen clara percepción de las competencias que presentan sus estudiantes.

Relacionado con el ítems de “Análisis de percepción de los profesores”, se permitió percibir que no hay una constante o frecuencia a diferencia de las otras categorías, si bien se logra percibir ciertas coincidencias como: 3 de 8 profesores predomina el “siempre” y el “a veces” en sus respuestas y 2 de 8 docentes responden con mayor frecuencia el criterio “nunca”, lo cual se puede relacionar con lo mencionado anteriormente, donde las percepciones de los docentes puede influir en las competencias que desea el establecimiento



docente desarrollar en los grupos de estudiantes.

Al respecto con los resultados obtenidos a partir de los estudiantes, un 48,1% de los estudiantes se encuentra sobre la media, por el contrario, un 51,9% está bajo el promedio de acuerdo con las competencias propuestas en el instrumento evaluado.

De acuerdo con el ítem de “Análisis de resultados por colegio”, se puede estudiar que, de los tres colegios evaluados, dos de ellos presentaron alto porcentaje en el criterio “a veces”, y solo uno (código 03) presentó un alto nivel en el criterio “siempre”. En contraste, cabe destacar, que a nivel de los centros educativos que han sido estudiados, el porcentaje que se encuentra más bajo es el código 02, específicamente en la percepción “siempre” con tan solo 17%, el cual tiene el desempeño más bajo.

Conforme a los antecedentes recopilados se puede mencionar que los docentes que participaron fueron en promedio dos a tres profesores por establecimiento educacional. Y en concordancia a esto, presentan ciertas relaciones de acuerdo a su contexto educacional. Como, por ejemplo, los profesores 1, 2 y 3 del código 01, muestran un mayor nivel de percepción en el criterio “a veces”. Como también, el docente 7 y 8 muestran un alto nivel en sus respuestas al criterio “siempre”.

Es de suma importancia mencionar que, los objetivos específicos nos quedaron precarios y no permitieron evidenciar claramente el análisis de la información, por lo tanto, sugerimos quienes tomen una investigación pronta al tema pueda fortalecer el objetivo respecto a indagar, determinar y reconocer. Así, continuar con esta línea investigativa en la carrera Educación Diferencial de la Universidad Católica Silva Henríquez, al respecto sería conveniente focalizar este trabajo en más escuelas, de modo que la población sea un número más grande y así tener una muestra más representativa.

Cabe destacar que se pudo encontrar que el instrumento requiere de más adaptaciones, adecuaciones y una pronta validez para que sea más consistente para ser aplicado en diversos centros educacionales y permita recoger información más precisa acorde a lo que se quiera estudiar.

Desde los hallazgos encontrados, se detectó que el instrumento mide la percepción además de la presencia o ausencia de la actividad que el nivel de desarrollo de las competencias trabajadas.



## **AGRADECIMIENTOS**

**Las estudiantes tesista agradecen a todos aquellos que participaron de este estudio, en especial a directores, administrativos y docentes de las tres escuelas especiales participativas de esta investigación.**



# **CAPÍTULO VI: REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA**



## REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales, (2011): *Discapacidad intelectual, definición, Clasificación. Postgrados de Psicología*. Recuperado de <http://blogs.ucv.es/postgradopsocologia/2017/12/15/discapacidad-intelectual- definicion-clasificacion-y-sistemas-de-apoyo-social/>

Águila, B. (2015). *Discapacidad intelectual y trabajo: situación laboral de personas que han egresados de colegios diferenciales* (tesis de pregrado). Universidad Academia de Humanismo Cristiano, Santiago, Chile. Recuperado de: <http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/handle/123456789/2711/TTRASO%20457.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Agut, S. & Grau, R. (S/F). Una aproximación psicosocial al estudio de las competencias. *Universitat Jaume i Castellón*, 1 - 12. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/209924.pdf>

Anónimo. (2008). *Empleo con Apoyo*. España: Asociación Española de Empleo con Apoyo. Recuperado de: <http://www.empleoconapoyo.org/aese/article15.html>

Anónimo. (2008). Instructivo decreto 87/90. *Dianagracee*. Recuperado de: <https://dianagracee.files.wordpress.com/2008/09/instructivo20decreto2087-901.pdf>

Anónimo. (2018). *Competencia laboral*. Universidad federico santa maría, Santiago, Chile. Recuperado de: [http://www.th.usm.cl/wp-content/files\\_flutter/1253215645rrhh.pdf](http://www.th.usm.cl/wp-content/files_flutter/1253215645rrhh.pdf)

Anónimo. (2018). *Selecciones del bibliotecario: Discapacidades sensoriales*. Lugar de publicación: *National Rehabilitation Information center (NARIC)*. Recuperado de: <https://www.naric.com/?q=es/content/selecciones-del-bibliotecario-discapacidades-sensoriales>

Anónimo. (2018). *¿Qué es la discapacidad motora?*. Asociación de discapacitados



motóricos de tres cantos. Recuperado de: <http://www.atremo.org/que-es-la-discapacidad-motora/>

Anónimo (2019). Por qué es importante que trabajen las personas con discapacidad. Fundación Iberoamericana Down21. Recuperado de <https://www.down21.org/empleo/97-personas-con-discapacidad-intelectual-y-el-empleo/385-por-que-es-importante-que-trabajen-las-personas-con-discapacidad-intelectual.html>

Anónimo. (S/F). *Actitud y aptitud en el trabajo*. Business schoolLaw school (ESERP). Recuperado de: <https://es.eserp.com/articulos/aptitud-actitud-exito-trabajador/>

Berbel, S. (2004). *Sobre género, sexo y mujeres*. Recuperado de: <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article33>

Cañedo, C. & Cáceres, M. (2008). *Fundamentos teóricos para la implementación de la didáctica en el proceso de enseñanza-aprendizaje* (inédita no publicada). Universidad de Cienfuegos Carlos Rafael Rodríguez, Cuba. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008b/395/395.zip>

Castro, M. & Vilám, M. (2014). Los planes de transición al trabajo: una opción formativa inclusiva para personas con discapacidad. Madrid, España. *Revista española de orientación y psicopedagogía*, vol. 25, n° 2, 24 - 39. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=338232663003>

ChileAtiende. 2019. *¿Cómo buscar y postular a un trabajo*. Recuperado de: <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/39851-como-buscar-y-postular-a-un-trabajo>

Corcino, M. (2013). Habilidades y destreza en una persona. Escuela de Organización industrial. Lugar de recuperación: <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/05/21/habilidades-y-destreza-en-una-persona/>

Duarte, G. (2008). Definición de Hábito. Recuperado de: <https://www.definicionabc.com/general/habito.php>



European Union of supported Employment, (2010). Caja de herramientas de la EUSE para la práctica del Empleo con Apoyo. Recuperado de: [http://www.empleoconapoyo.org/aese/IMG/pdf/caja\\_de\\_herramientas.pdf](http://www.empleoconapoyo.org/aese/IMG/pdf/caja_de_herramientas.pdf)

Flores, N. Jerano, C. Tomsa, R. López, J. & Beltrán, M. (2014). Actitudes, barreras y oportunidades para el empleo de personas con discapacidad intelectual. España. *International journal of developmental and educational psychology*. Vol. 4, n°1, 613 – 619, Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349851787066>

Fundación Avanzar Juntos. (S/F). *Empleo protegido*. Fundación Avanzar Juntos. Lugar de recuperación: [http://fundacionavanzar.cl/programas/empleo\\_protegido.html](http://fundacionavanzar.cl/programas/empleo_protegido.html)

García, A. & Olayo, A. (2008). *Estudio comparativo de hábitos de consumo de bebidas energéticas en estudiantes de cuatro universidades de la ciudad de Puebla y Cholula*. (Tesis inédita no publicada). Universidad de las Américas Puebla, México. Recuperado de: [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lhr/garcia\\_y\\_am/capitulo\\_2.html](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lhr/garcia_y_am/capitulo_2.html)

Gil, I. (2010). *Diferencia entre empleo ordinario y empleo protegido*. *Azimuth*. Recuperado de: <https://fundaciondecco.org/azimut/diferencias-entre-empleo-ordinario-y-empleo-protegido/>

Gil, M., Remolina, W., Barreto, J., Panqueva, Y., Zambrano, C. & Contreras, G. (2015). Administración educativa. *Portafolio digital*. Recuperado de: <https://bioquiica2015.wordpress.com/administracion-educativa/>

Landeros-Olvera, Erick, Salazar-González, Bertha C., & Cruz-Quevedo, Edith. (2009). La influencia del positivismo en la investigación y práctica de enfermería. *Index de Enfermería*, 18(4), 263 - 266. Recuperado de: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962009000400011&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962009000400011&lng=es&tlng=es)

Lora, H. (S/F). El positivismo; Augusto Comte. *Press room*. Recuperado de: <https://www.aiu.edu/publications/student/spanish/el-positivismo-augusto-comte.htm>

Matus, O & Gutiérrez, A. (S. F.). Habilidades Blandas: Una ventaja competitiva en la



formación tecnológica. Universidad de Santiago de Chile, Chile. Recuperado de:  
[https://www.jint.usach.cl/sites/jint/files/art.\\_9\\_print\\_v2n1jint006-15\\_v3.0\\_0.pdf](https://www.jint.usach.cl/sites/jint/files/art._9_print_v2n1jint006-15_v3.0_0.pdf)

Medel, I. (2016). *Estudio nacional de la discapacidad en Chile*. Servicio Nacional de la Discapacidad. Santiago. Chile. Recuperado de:  
[http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/endisc/docs/Libro\\_Resultados\\_II\\_Estudio\\_Nacional\\_de\\_la\\_Discapacidad.pdf](http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/endisc/docs/Libro_Resultados_II_Estudio_Nacional_de_la_Discapacidad.pdf)

MINEDUC. (S. F.). *Alternativas del sistema escolar para la educación especial* Gobiernos de Chile. Recuperado de: <https://www.ayudamineduc.cl/ficha/alternativas-del-sistema-escolar-para-la-educacion-especial-9>

Ministerio del trabajo (2018). *Código del trabajo*. Recuperado de [http://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_1.pdf)

Ortego, M., López, S. & Álvarez, M. (S/F). Tema 4: las actitudes. *Ciencias psicosociales I*, 1 - 29. Recuperado de: [https://ocw.unican.es/pluginfile.php/1420/course/section/1836/tema\\_04.pdf](https://ocw.unican.es/pluginfile.php/1420/course/section/1836/tema_04.pdf)

Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Sampling techniques on a population study*, 227 - 232. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Padilla-Muñoz, A. (2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelo. *Revista colombiana de derecho internacional*, 381-414. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/ilrdi/n16/n16a12.pdf>

Pérez, J. & Merino, M. (2010). *Definición de Dependencia*. En Definiciones.de. recuperado de <https://definicion.de/dependencia/>

Real Academia Española (2014). *Diccionario de la lengua española (23° ed.)*. Madrid, España: Felipe IV, 4. Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=aBpHmn0>

Real Academia Española (2014). *Diccionario de la lengua española (23° ed.)*. Madrid, España: Felipe IV, 4. Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=Jvcxrlo>

Real Academia Española (2014). *Diccionario de la lengua española (23° ed.)*. Madrid, España: Felipe IV, 4. Recuperado de: <https://dle.rae.es/?id=0cWXkpX>





Redondo, V. (2014). Discapacidad y capacidad laboral. *Medicina y seguridad del trabajo* 189-195. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v60s1/ponencia25.pdf>

Sanz, T. (S. F.) Los Hábitos, Qué Son, Cómo Se Forman Y Cómo Cambiarlos Según La Ciencia. Recuperado de: <https://habitualmente.com/los-habitos-segun-la-ciencia/>

Saad, E. & Zacarías, J. (2015). Percepción de sí mismo y discapacidad intelectual: análisis de casos de jóvenes de un programa de vida independiente. IX Jornadas Científicas Internacionales de Investigación sobre Personas con Discapacidad. Recuperado de: <http://inico.usal.es/cdjornadas2015/CD%20Jornadas%20INICO/cdjornadas-inico.usal.es/docs/333.pdf>

Servicio Nacional de la Discapacidad. (2013). *Inclusión laboral de personas con discapacidad*. Recuperado de: <https://www.senadis.gob.cl/descarga/i/829>

Servicio Nacional de la Discapacidad. (2017). *Población con discapacidad cuenta con cifra actualizada*. Santiago, Chile. Recuperado de: [https://www.senadis.cl/sala\\_prensa/d/noticias/6503/poblacion-con-discapacidad-cuenta-con-cifras-actualizadas](https://www.senadis.cl/sala_prensa/d/noticias/6503/poblacion-con-discapacidad-cuenta-con-cifras-actualizadas)

Servicio Nacional de la Discapacidad. (2014). *Estudio de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el estado*. Recuperado de: <https://www.senadis.gob.cl/descarga/i/2303/documento>

Sesento, L. (2008). *Modelo sistémico basado en competencias para instituciones educativas públicas* (Tesis inédita no publicada). Centro de investigación y desarrollo del estado de Michoacán, México, recuperado de: <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/lsg/lsg.zip>

Organización Mundial de la Salud. (2011). *Resumen informe mundial sobre la discapacidad*. OMS, 1 - 27. Recuperado de: [https://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/summary\\_es.pdf?ua=1](https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf?ua=1)

Organización Mundial de la Salud. (2018). *Discapacidad y Salud*. Recuperado de: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>



Ortego, M., López, S. & Álvarez, M. (S/F). Tema 4: las actitudes. *Ciencias psicosociales I*, 1 - 29. Recuperado de: [https://ocw.unican.es/pluginfile.php/1420/course/section/1836/tema\\_04.pdf](https://ocw.unican.es/pluginfile.php/1420/course/section/1836/tema_04.pdf)

UNICEF. (2019). Educación. Recuperado de: <https://unicef.cl/web/educacion/>

Universia. (2019). *Estructura del sistema educativo*. recuperado de <https://www.universia.es/estudiar-extranjero/chile/sistema-educativo/estructura-sistema-educativo/3196>

Valenzuela, A. (2014). *Microemprendimiento y determinantes de su éxito: ¿es una apuesta segura?*, Universidad de Chile. Facultad de economía y negocios. Santiago. Chile.

Recuperado de:

<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/129826/Microemprendimiento%20y%20determinantes%20de%20su%20%C3%A9xito%20%20%C2%BFes%20una%20apuesta%20segura.pdf>

Verdugo, M. (2003). *Aportaciones de la definición de retraso mental (AAMR,2002) a la corriente inclusiva de las personas con discapacidad*. Universidad de Salamanca, España.

Recuperado de: <http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO6569/verdugo.pdf>

Victoriano, E. (2017). Facilitadores y barreras del proceso de inclusión en educación superior: la percepción de los tutores del programa Plane-UC. *Estudios pedagógicos XLIII*,

Nº 1: 349-369. Recuperado de:

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v43n1/art20.pdf>

Vidal, R., Cornejo, C. & Arroyo, L. (2013). La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. *Contingencia Educativa N°2*, 93 – 102. Recuperado de:

<http://www.senadis.gob.cl/descarga/i/1607/documento>

Vidal, R., Cornejo, C. & Godoy, R. (2014). Inserción laboral para jóvenes discapacidad intelectual. *Fundación Emplea Journal – Vol. 1. N° 4*. Recuperado de:

[https://fundacionemplea.org/wp-content/uploads/2016/03/EMPLEA-Journal\\_4-1.pdf](https://fundacionemplea.org/wp-content/uploads/2016/03/EMPLEA-Journal_4-1.pdf)



Vidal, R. & Cornejo, C. (2016). Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusión al empleo. *Papeles de trabajo N°31*, 110 - 119. Recuperado de: [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1852-45082016000100007](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1852-45082016000100007)

Zondek, A. (2015). *Manual para una inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad*. Santiago de Chile: Mallea impresores. Recuperado de: [http://www.sence.cl/601/articles-8075\\_archivo\\_01.pdf](http://www.sence.cl/601/articles-8075_archivo_01.pdf)

Este trabajo se realiza en total acuerdo entre sus autores, por tanto, no existen conflicto de intereses para su divulgación y/o publicación.



# **ANEXOS Y DOCUMENTOS**



## ANEXO N°1: INSTRUMENTO

FOLIO: \_\_\_\_\_

### INSTRUMENTOS PARA VALORAR LAS HABILIDADES, ACTITUDES, Y HÁBITOS NECESARIOS PARA LA INSERCIÓN LABORAL.

(Vidal-Espinoza, R. – Cossío-Bolaños, M. – Rodríguez-Macayo, E. – Ruay-Garcés, R.)

#### 1.- ANTECEDENTES GENERALES:

Nombre: \_\_\_\_\_ Sexo: M \_\_\_\_\_ F \_\_\_\_\_

Fecha de nacimiento: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Diagnóstico: \_\_\_\_\_

Comuna de Residencia: \_\_\_\_\_

Escuela a la que asiste: \_\_\_\_\_

Años de escolaridad: \_\_\_\_\_ Escuela básica: \_\_\_\_\_ Escuela especial: \_\_\_\_\_

Dependencia: Municipal: \_\_\_\_\_ Particular Subvencionado: \_\_\_\_\_ Particular: \_\_\_\_\_

Nombre del taller laboral que asiste: \_\_\_\_\_

Tiempo de asistencia: \_\_\_\_\_

Ha asistido a pasantías laborales en la comunidad: SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

Ha participado en algún trabajo remunerado: SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

#### 2.- DIMENSIONES Y REACTIVOS:

##### 2.1.- DIMENSIÓN 1: AUTONOMÍA PERSONAL.

N°	REACTIVOS	SIEMPRE	AVECES	NUNCA
1	Tiene conciencia de su discapacidad			
2	Tiene una percepción inadecuada de su discapacidad			
3	Sus desplazamientos dependen de familiares o amigos			
4	Se desplaza en forma autónoma en su barrio			
5	Obedece una instrucción			
6	Se dirige a una dirección dada			
7	Utiliza medios de transporte			
8	Realiza un trámite en un banco			
9	Realiza una compra en un supermercado			
10	Cuida de su propia apariencia			



11	Se cambia de ropa cuando la ocasión lo requiere			
12	Maneja el dinero de forma funcional			
13	Maneje dinero de forma operacional			

## 2.2.- DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN

N°	REACTIVOS	SIEMPRE	AVECES	NUNCA
1	Presenta bajo nivel de lenguaje oral-expresivo			
2	Presenta bajo nivel de lenguaje comprensivo			
3	Su vocabulario práctico relacionado con la vida cotidiana es escaso			
4	Desconoce información general que puede obtener de un medio de comunicación			
5	Presenta dificultad en la participación de conversaciones de la vida diaria			
6	Su pensamiento es concreto			
7	Tiene un nivel de comprensión lectora y expresión escrita baja			

## 2.3.- DIMENSIÓN 3: ACTITUDES ANTE EL TRABAJO.

N°	REACTIVOS	SIEMPRE	AVECES	NUNCA
1	Desconoce el tipo de empleo que quiere			
2	Delega en otro la búsqueda de un empleo			
3	Busca por sí solo un empleo			
4	Su conocimiento sobre procedimiento para la búsqueda de un empleo es escasos			
5	Está poco acostumbrado para asumir una responsabilidad			
6	Suele realizar en forma de forma deficientes las tareas encomendadas			
7	Le cuesta expresar sus necesidades e intereses			
8	Habitualmente no pide ayuda			
9	Presenta un alto absentismo laboral			
10	Conoce sus obligaciones			
11	Conoce sus derechos			
12	Se adapta a un puesto de trabajo			
13	Suele mostrarse inseguro en el entorno laboral			
14	Tiene un alto nivel de frustración			
15	Tiene dificultades para reconocer lo efectos de lo que hace			

2.4.- DIMENSIÓN 4: CONTROL DE LAS EMOCIONES.

N°	REACTIVOS	SIEMPRE	AVECES	NUNCA
1	Presenta tolerancia a las frustraciones			
2	Con frecuencia su autoestima es baja			
3	Sus expectativas son irregulares			
4	Es lábil emocionalmente			
5	Muestra excesiva agresividad verbal			
6	No tiene control sobre sus angustias			
7	Tiende a ser muy variable en sus emociones			
8	En ocasiones pierde el control en circunstancias delicadas			

2.5.- DIMENSIÓN 5: RELACIONES CON SUS PARES.

N°	REACTIVOS	SIEMPRE	AVECES	NUNCA
1	Es capaz de dirigirse al jefe			
2	Inicia una conversación			
3	Solicita una información relevante			
4	Racionaliza su tiempo de ocio			
5	Tiene amigos con quien compartir			
6	Carece de habilidades para establecer relaciones			
7	Tiene dificultad para manejar los impulsos			
8	Con frecuencia sale solo a los lugares de ocio			
9	Demuestra falta de interés en compartir por temor al rechazo			
10	Manifiesta capacidad para trabajar en equipo			

2.6.- DIMENSIÓN 6: AUTODETERMINACIÓN.

N°	REACTIVOS	SIEMPRE	AVECES	NUNCA
1	Muestra capacidad para tomar decisiones			
2	Sus decisiones son en función de sus intereses			
3	Sus decisiones son en función de sus capacidades			
4	Su toma de decisiones son irreflexivas			
5	Toma decisiones sobre situaciones de la vida diaria			
6	Toma decisiones en función de situaciones de la vida laboral			

## ANEXO N°2: CARTA GANTT

### 7.1 Carta Gantt Segundo semestre del año 2018

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	MES 1				MES 2				Mes 3				Mes 4				Mes 5			
Distribución de las actividades por semana	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Conformar equipo de trabajo	X																			
Contacto con profesor tutor		X																		
Problematización			X	X	X	X														
Definición de preguntas y objetivo					X	X	X	X												
Búsqueda de información, elaboración marco teórico									X	X	X	X	X	X	X					
Definición del diseño Metodológico															X	X	X	X	X	

### 7.2 Carta Gantt Primer semestre del año 2019

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	MES 6				MES 7				Mes 8				Mes 9				Mes 10			
Distribución de las actividades por semana	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Adaptación del instrumento	X																			
Elaboración del consentimiento informado		X	X																	
Enviar carta de presentación a los establecimientos				X																
Visitar los establecimientos					X	X														
Trabajo de campo						X	X	X	X	X	X									
Procesamiento de información												X	X	X						
Análisis de resultados															X					
Elaboración de documento final															X	X	X	X	X	





## **Anexo N°3: Consentimiento Informado**

### **Consentimiento Informado: Construcción de instrumento para medir el nivel de habilidades, actitudes y hábitos para ingreso al trabajo**

Estimado Participante

Las presentes Carla Donoso Lara, María Luengo Ramírez y Carolina Vidal López, estudiantes de 5° año de la Carrera de Pedagogía en Educación Diferencial de la Universidad Católica Silva Henríquez (UCSH) nos encontramos en proceso de realización de nuestra tesis para optar al grado de “Licenciado en Educación”.

Como parte de nuestra investigación, necesitamos reunir datos sobre el nivel de desarrollo de las actitudes, hábitos y habilidades de los jóvenes en situación de discapacidad para el ingreso al trabajo y cómo esto puede vincularse con ciertos factores; Para esto hemos diseñado un instrumento con una duración aproximada de 5 minutos para su aplicación por instrumento, formulada por 59 indicadores que usted debe responder de forma oral, indicándonos si el estudiante presenta este reactivo siempre, a veces o nunca. Mientras nosotros vamos anotando la opción que nos va indicando.

Además, usted puede detener la entrevista en cualquier momento si lo desea, dar sugerencias o realizar preguntas si es que estima conveniente.

Los datos reunidos serán tratados con suma discreción para proteger su privacidad, y se utilizarán únicamente con el fin de recopilar y analizar la información para la investigación que estamos realizando. Entre estos datos, su nombre y apellido no serán utilizados únicamente para facilitar el ordenamiento de los datos, y no serán publicados en la tesis final.

La población de nuestro estudio es de tres escuelas especiales que cuenten con talleres laborales, en la cual la muestra del estudio estará formada por el 50% de los estudiantes que asisten a talleres.

Una vez finalizada la investigación, usted tiene derecho a conocer los resultados finales de esta, para lo cual se manifestarán a través de una visita a la escuela mostrando datos obtenidos.



Por último, la participación en este estudio no tiene costos para usted, y no recibirá ningún pago por su participación.

### **Acta de Consentimiento Informado.**

He leído el documento, entiendo las declaraciones contenidas en él y la necesidad de hacer constar mi consentimiento, para lo cual lo firmo libre y voluntariamente, recibiendo en el acto copia de este documento ya firmado.

Yo \_\_\_\_\_, Rut \_\_\_\_\_ en calidad de \_\_\_\_\_ del Curso/taller \_\_\_\_\_, del colegio \_\_\_\_\_ ubicado en \_\_\_\_\_, consiento en participar en la investigación de tesis denominada: **Nivel de desarrollo de habilidades, actitudes y hábitos para el ingreso al trabajo.**

\_\_\_\_\_  
Firma voluntaria/o