



UNIVERSIDAD  
**SAN IGNACIO  
DE LOYOLA**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

**Carrera de Psicología**

**HABILIDADES SOCIALES E INSERCIÓN LABORAL  
EN PERSONAS CON SÍNDROME DOWN DE UNA  
ASOCIACIÓN CIVIL LIMEÑA**

**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en  
Psicología**

**GIANNINA CAROLINA BENITES ALVARADO  
JOHANA ANDREA BOCANEGRA NEVADO**

**Asesor:**

**Jesús Hugo Montes de Oca Serpa**

**Lima-Perú**

**2017**

## Índice

Resumen.....	3
Introducción .....	4
Habilidades sociales: evolución conceptual.....	12
Programas para el desarrollo de habilidades sociales en PCD .....	16
Inserción laboral: evolución histórica.....	18
Inserción laboral: evolución conceptual .....	19
Empleo con apoyo: un programa de inserción laboral .....	21
Síndrome Down .....	21
Características cognitivas del SD .....	22
Método .....	25
Tipo y diseño de investigación .....	25
Participantes .....	25
Instrumentos .....	26
Procedimiento .....	28
Análisis de datos .....	28
Resultados.....	29
Discusión .....	40
Referencias .....	44
Anexo A.....	52

## **Resumen**

La presente investigación tuvo por objetivo analizar la relación entre las habilidades sociales y la inserción laboral de personas con síndrome Down de una asociación civil limeña. Se utilizó un diseño no experimental correlacional. Como parte de la metodología utilizada se consideró la participación de 30 personas con síndrome Down que se encontraban trabajando de manera dependiente y/o independiente. Para la recolección de la información se utilizaron dos instrumentos: Lista de Chequeo de Habilidades Sociales de Goldstein (1989) y Cuestionario de Inserción Laboral adaptado de Fundación Adecco (2016). Los resultados mostraron que existe relación positiva baja entre las habilidades sociales y la inserción. Se discutió acerca de las habilidades sociales, la situación laboral de las personas con síndrome Down, así como, de algunos programas de inserción laboral.

**Palabras claves:** habilidades sociales, inserción laboral, síndrome Down.

## **Abstract**

This research had as objective to analyze the relationship between social skills and labor insertion of people with Down syndrome of a civil association in Lima. A non-experimental correlational design was used, likewise the participation of 30 people with Down syndrome, who were working in a dependent and/or independent way, was considered as part of the methodology. In order to collect information, Goldstein Social Skills Checklist (1989) and Adecco Foundation Adaptive Work Placement Questionnaire (2016) were used as instruments. The results demonstrated that there is a low positive relationship between social skills and job insertion. We discussed the social skills, the employment situation of people with Down syndrome, as well as some job placement programs.

**Key words:** social skills, job placement, Down syndrome.

## Introducción

La discapacidad intelectual es un tema relevante en la actualidad. En el país, emerge una mayor valoración de los niños, jóvenes y adultos discapacitados intelectualmente, como personas con los mismos derechos a educarse y formar parte del mercado laboral, trabajar para el desarrollo de sí mismos y del país.

La Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD, 2017) define la discapacidad intelectual como la limitación significativa tanto en la función intelectual como en la conducta adaptativa que se manifiesta en las habilidades sociales y prácticas cotidianas, la misma que se origina antes de los 18 años de edad.

El presente estudio se enfocó en las personas con síndrome Down, cuya condición incluye una discapacidad intelectual, la cual está relacionada a los procesos del pensamiento; y una discapacidad física relacionada a problemas oculares, déficit auditivo y padecimiento de enfermedades cardíacas congénitas (Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad [CONADIS], 2016).

De acuerdo a las Naciones Unidas (ONU, 2016), a nivel mundial, la prevalencia de síndrome Down es de 1 por cada 1 100 nacimientos vivos. Lo anterior indica que en todas partes del mundo, y en todos los niveles sociales existen personas con síndrome Down, quienes por sus características personales han sido afectados por la indiferencia, falta de comprensión y exclusión social. Sin embargo, las dificultades de una persona con síndrome Down se originan, principalmente, en las condiciones limitativas y obstáculos que aparecen en la sociedad. Por ejemplo, el poder desarrollar una vida independiente, es una de las más significativas al vincularse con el acceso al empleo (inclusión laboral), participación ciudadana y vivienda independiente (Betbesé & Vived, 2012).

Como ha señalado Verdugo (1995), las personas con discapacidad (PCD) son vistas como un grupo sujeto a discriminación, limitado por la falta de ajustes en el entorno construido (barreras físicas) y en el entorno social (prejuicios, estereotipos, limitaciones a la participación) a las necesidades de todos los ciudadanos. En este sentido, las soluciones a esta realidad han de venir desde la propia acción social ya que la sociedad tiene la

responsabilidad colectiva de ejecutar en el entorno las modificaciones necesarias que permitan proporcionar la plena participación en todos los ámbitos de vida de las personas con discapacidad.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017) señala que alrededor de un 80% de la población mundial de personas con discapacidad tiene edad para el trabajo; sin embargo, las condiciones sociales y económicas no son favorables. En el Perú, de acuerdo a la Primera Encuesta Especializada sobre Discapacidad, realizada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2012), más de un millón y medio de personas tiene alguna discapacidad, de los cuales aproximadamente el 77% están fuera del mercado laboral. No obstante, el 6.21% de los inscritos en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad tienen síndrome de Down, esto equivale a 8800 personas; de las cuales el 44.7% son mujeres y el 55.3% son varones. Asimismo, el 35.89% se encuentra en edad para trabajar (CONADIS, 2016).

Las cifras señaladas y las barreras que existen actualmente en el país para el acceso al trabajo de las personas con discapacidad permiten deducir que la población de personas con síndrome Down que actualmente se encuentran trabajando, es muy escasa. Este es un problema de exclusión social que implica la discriminación para el trabajo y otros derechos fundamentales de la persona que deben ser respetados como una forma de mejorar la calidad de vida y contribuir al desarrollo humano y social.

Algunos países del mundo han desarrollado e implementado políticas de inclusión laboral. Por ejemplo, en España, la Fundación Down España (2014), cuyo objetivo es alcanzar el mayor nivel de autonomía y vida independiente de las personas con discapacidad intelectual ha creado Empleo con Apoyo, un programa orientado a la inserción laboral de las personas con discapacidad en un ámbito normalizado, arbitrando los apoyos necesarios, dentro y fuera del entorno de trabajo, con el fin de conseguir la plena integración del colaborador en el puesto, basándose en la figura de un preparador laboral, es decir, un profesional que presta apoyo a la persona con discapacidad, liberando así, al empresario de tener que formar al trabajador para el desarrollo de la actividad. Así también, cuentan con la figura de un buscador de empleo, persona que visita diversas empresas informando las ventajas sociales de personas con discapacidad intelectual.

En el Perú, también existen organizaciones que promueven la inclusión social de personas con discapacidad intelectual. Una de ellas es Best Buddies - Perú que a través de dos proyectos, el primero denominado Amistades uno a uno, los prepara para su participación activa en la sociedad, desarrollando su autoestima, confianza y habilidades. Por otro lado, el programa Jobs promueve la inclusión laboral sobre la base del modelo de Empleo con Apoyo generando oportunidades de acceso al mercado laboral para personas con discapacidad intelectual, capaces de contribuir y formar parte de una empresa competitiva y recibir una remuneración; aquí también existe un equipo calificado de preparadores laborales que trabajan en conjunto con el postulante y la empresa interesada garantizando el éxito de la inclusión en el empleo regular (Voluntariado Naciones Unidas, 2016).

El Banco Mundial (2011) en su estudio “Fortaleciendo las Habilidades y la Empleabilidad en el Perú” concluyó que las habilidades socio – emocionales son igual de importantes que las habilidades cognitivas para lograr una buena inserción laboral.

A pesar de que existen diferentes iniciativas que buscan mejorar la inclusión laboral de personas con síndrome Down; estas todavía son insuficientes para responder a las demandas de estos grupos en situación de vulnerabilidad, ubicándolos en desventaja socioeconómica y personal, relegándolos a una condición de dependencia permanente y por lo tanto, de menores oportunidades para formar parte de la población económicamente activa. Asimismo, deben tenerse en cuenta las competencias blandas que necesita desarrollar un aspirante a cualquier puesto de trabajo, siendo una de las competencias clave, las habilidades sociales, que les permitirá relacionarse de forma efectiva con los otros e influir positivamente en las actividades de equipo, que cada vez son más necesarias e importantes en el entorno laboral. Por ello se formula el problema: ¿Cuál es la relación entre habilidades sociales e inserción laboral en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña?

Por los estudios mencionados anteriormente, se puede inferir que las habilidades sociales y emocionales son muy importantes en la inserción laboral de todas las personas, en tal sentido, el objetivo de esta investigación es determinar la relación entre las habilidades sociales y la inserción laboral en personas con síndrome Down pertenecientes a una asociación civil limeña, puesto que al conocerse la importancia de las habilidades

sociales en la inserción laboral podrán tomarse medidas necesarias para desarrollar y potenciar dichas habilidades, siendo los más beneficiados las personas con síndrome Down, quienes buscarán lograr su integración a la familia laboral y a la sociedad, incrementando su independencia, productividad en las labores que realicen y mejorando su calidad de vida. Además, podrán adquirir disciplinas que aplicarán en su vida cotidiana.

Es por ello que, se considera esta investigación relevante, puesto que su valor práctico aportará información a las empresas; así como también reducirá el tiempo en la selección y facilitará los temas a tratar en las capacitaciones.

Las investigaciones peruanas acerca de la inserción laboral de personas con síndrome Down son escasas, por lo que la presente aportará un valor teórico científico a la realidad peruana promoviendo la inclusión social y laboral.

En el marco legal actual, la Ley N° 29973, “Ley General de la Persona con Discapacidad”, promulgada en diciembre de 2012 y aprobada en su totalidad en mayo de 2015, desarrolla desde el artículo 45 al 53 los derechos, fomento y ventajas de la persona con discapacidad en el entorno laboral. Podemos destacar como uno de los aportes, el que menciona que la persona con discapacidad tiene derecho a tener y realizar un trabajo igualitario con el resto de las personas; es decir que tengan las mismas oportunidades de desarrollar su potencial; como también, una remuneración acorde a la labor que realiza (CONADIS, 2017).

Sin embargo, para su cumplimiento, se necesita que la sociedad conozca acerca de las habilidades presentes en las personas con discapacidad, información que esta investigación pretende ofrecer, puesto que ayudará a reducir la exclusión laboral y promover la inclusión social, uno de los pilares de la Responsabilidad Social Empresarial; ayudando a mejorar la rentabilidad de las empresas y su productividad, generando así un crecimiento económico y una mayor preocupación de los gerentes hacia sus colaboradores.

La información que se obtendrá a partir de esta investigación servirá como antecedente para futuros investigadores facilitándoles los conceptos necesarios que los motivará a continuar ampliando el conocimiento en el tema.

Asimismo, en este estudio existe relevancia metodológica, puesto que a partir de la Encuesta de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad (Fundación Adecco, 2016) se adaptó un cuestionario específico para medir la variable inserción laboral buscando determinar las dimensiones pertinentes de motivación al logro, supervisión profesional y autoeficacia laboral que permitan la obtención de un empleo y la adecuada permanencia en el mismo con el fin de que las personas con síndrome Down puedan lograr una autonomía socioeconómica. (Vidal, Cornejo & Arroyo, 2013)

Lo anterior se complementa con los siguientes estudios internacionales revisados:

Alomar y Cabré (2005), analizaron la conducta de las variables personales, laborales y sociales que pueden pronosticar el éxito en la adaptación de un colaborador con discapacidad intelectual a un trabajo en una organización, el diseño del análisis de investigación fue de tipo cualitativa. Los partícipes de la muestra fueron elegidos aleatoriamente de una relación de hombres y mujeres, de entre 20 a 40 años, con discapacidad intelectual de una fundación española. Para recoger información se utilizaron documentos proporcionados por la fundación como: currículum de la persona, nivel de estudios y el cuestionario de tipicidad del trabajo de Mank (1997). Se concluyó que el colaborador debe tener un empleo con funciones claras y específicas; debe conocer cuál es el trabajo a realizar, cómo y cuándo realizarlo; es decir, se debe integrar las rutinas para ser lo más independiente posible en la realización de sus labores. Asimismo, concluyeron que es necesario adecuar las tareas al perfil de cada trabajador. Por otro lado, existe la necesidad de conservar la relación con la organización que presta el apoyo y con la familia ya que generalmente contribuye a reforzar y ejercitar las habilidades que el trabajador debe desarrollar.

Delsol y Prieto (2006) describieron la participación de las habilidades sociales en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad mental leve y moderada, las edades estaban comprendidas entre 25 y 40 años pertenecientes a las asociaciones APOYE Y ASODECO, Venezuela. Para registrar la información obtenida se utilizó un formulario propio, el mismo que fue validado antes de la aplicación. El instrumento fue aplicado a un total de 140 personas: 10 personas de la asociación APOYE y 130 personas de la asociación ASODECO. Se concluyó que la mayoría de los encuestados se encontraban trabajando, así como también la mayor cantidad de los que trabajaban eran del sexo

masculino; las personas con retardo mental leve, se encontraban trabajando en mayor proporción que aquellas que tenían retardo mental moderado. La población del sexo masculino presentó mayor habilidad social que la del sexo femenino. Afirmando así, que el sexo y la presencia de habilidades sociales son elementos importantes en la situación laboral de personas con retardo mental leve y moderado.

Malán (2011) determinó el grado de inclusión laboral de personas con síndrome de Down con la finalidad de identificar los limitantes que surgen en las empresas y las probabilidades de llegar a un proceso de inclusión efectivo. Para ello, desarrolló un estudio de la realidad de la persona con síndrome de Down y aplicó dos tipos de encuestas: una dirigida a estudiantes de hotelería y la segunda, a profesionales de la misma rama. Asimismo, entrevistó a profesionales con amplios conocimientos en síndrome Down. Concluyó que las encuestas demostraron que existen dudas en relación a las habilidades y destrezas de las personas con síndrome Down. También identificó que las personas con síndrome Down, que pertenecían al nivel leve, eran capaces de desempeñarse dentro del ámbito laboral hotelero. Finalmente, la edad adecuada para trabajar de una persona con síndrome Down era de 18 años hasta aproximadamente 30 años ya que a partir de esta edad podrían presentarse complicaciones de salud.

Perez y Alcover (2012), analizaron la participación de los diversos recursos organizacionales (control sobre el trabajo), sociales (apoyo social de la organización, del supervisor, del equipo de trabajo y de la familia) y personales (autoeficacia) en la forma de afrontar las demandas psicológicas del puesto y las actividades laborales (satisfacción laboral e intención de abandono de los participantes del estudio). La muestra estuvo conformada por 204 trabajadores con discapacidad y fueron divididos por comunidades: 34.3% de Madrid, 15% de Cataluña, 15% de Andalucía, 8% de País Vaco y 8% de Comunidad Valenciana. Contaron con la colaboración de la Fundación Adecco para la selección de la muestra y aplicaron el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Meliá y Peiró (1989), el Cuestionario de Factores Psicosociales de Benavides (2002), la Escala de Intención de Abandono de Alcover, Martínez y Zambrano (2007) y la sub escala de Eficacia Profesional perteneciente al Cuestionario MBI-GS adaptada al castellano por Moreno-Jiménez, Rodríguez-Carvajal y Escobar (2001).

Los resultados concluyeron que las acciones de apoyo brindadas por la organización y el supervisor contribuían a la mejora de la satisfacción del colaborador con la empresa, siendo algunas de ellas, la flexibilidad para adaptarse a los puestos de trabajo, el apoyo en las tareas, la resolución de dudas y conflictos. Las fuentes de apoyo más notables para la satisfacción laboral y permanencia en la organización de estos participantes eran la que provenían de la empresa, del supervisor y de la familia. Además, el soporte brindado por la organización reforzó la confianza de los colaboradores y aumentó la percepción de control. El apoyo del supervisor contribuyó al incremento de la autonomía en su puesto y a la autoeficacia en relación a la ejecución de las tareas.

Arias, Herrera y Yason (2014), determinaron los tipos de trabajos que puedan ejecutar las personas con discapacidad intelectual en Argentina realizando entrevistas semi-estructuradas a distintos representantes de las fundaciones/asociaciones elegidas como muestra: ADEEI, DISCAR, Nuevo Surco y ASDRA; y a los representantes de las empresas: McDonald's, Green Eat, Adecco y Servicio Nacional de Rehabilitación perteneciente a un Organismo Público. Asimismo, entrevistaron a tres profesionales: un terapeuta ocupacional, una psicopedagoga y una trabajadora social.

Concluyeron que los puestos más idóneos para las personas con discapacidad intelectual son aquellos que se ajustan con perfiles de mediana y baja jerarquía; como: ayudante de cocina, cadetería, archivo, mantenimiento, atención al público, reposición, entre otros. No obstante, las personas con discapacidad intelectual deberían ser capacitadas antes de iniciar en su puesto de trabajo, y así evaluarse los aspectos necesarios que determinen qué puesto es el adecuado para cada joven, la cantidad de horas que éstos pueden trabajar, se destaquen sus fortalezas y se trabaje en sus debilidades, a fin que pueda lograrse el éxito de la inclusión laboral. Asimismo, hallaron la importancia del apoyo que pueden recibir los jóvenes en la resolución de ciertas situaciones del entorno que podría afectarlos, a nivel personal como laboral.

En el Perú, de acuerdo a Avanza (2016), el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en el año 2013 diseñó el primer programa piloto “Trabajo contigo, Empleo con apoyo” con el objetivo de promover la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano y ayudar a que estas alcancen su integración plena y efectiva en la sociedad. Lograron insertar laboralmente en 13 empresas a 48

personas con discapacidad intelectual, síndrome de Asperger y de Down en 11 meses utilizando la metodología de empleo con apoyo. En el año 2015, se realizó la segunda fase del proyecto, en la que se consiguieron 89 inserciones laborales desde agosto 2015 hasta abril 2016 con el apoyo de 17 preparadores laborales y alianzas con diversas instituciones.

Rodas (2014), demostró la viabilidad y los beneficios como consecuencia de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las actividades productivas de una joyería peruana. Utilizando un diseño: exploratorio cualitativo de investigación-acción y descriptivo cuantitativo simple; y un cuestionario estructurado que aplicó a 348 operarios de la compañía Yobel SCM Costume Jewelry concluyó que el 61% de los colaboradores consideraba que no existía impedimento para contratar a personas con discapacidad y que el 70% indicaba que dicho proceso mejora la imagen organizacional ubicando a la empresa como una socialmente responsable. Asimismo, afirmó que la inclusión laboral de las personas con discapacidad a la organización traería consigo beneficios tributarios y económicos.

Finalmente, Arriola (2016), determinó cuáles son los puestos creados o adaptados para personas con discapacidad en los hoteles cinco estrellas de Lima Metropolitana. Realizó una investigación descriptiva simple de diseño no experimental transversal o transaccional y usó una encuesta generada para los Gerentes de Recursos Humanos de 16 hoteles cinco estrellas de Lima Metropolitana y dos entrevistas semi – estructuradas. Concluyó que el 100% de puestos de trabajo para personas con discapacidad son en áreas operativas: meseros de banquetes, almaceneros, camareros de habitación, stewards y recepcionistas. También, el 75% de los hoteles cinco estrellas adaptó los puestos de trabajo, mientras que el 25% no hizo ninguna modificación para la contratación de personas con discapacidad. Finalmente, el 43% de la muestra prefirió contratar a personas con discapacidad de tipo física y sensorial.

Para la presente investigación se consideró pertinente los siguientes conceptos teóricos:

## **Habilidades sociales: evolución conceptual**

La evolución conceptual del vocablo “habilidades sociales” empezó a tener mayor expansión a mediados de los años 70. Sin embargo, hasta el presente se sigue indagando y re-direccionando el concepto y las conductas que involucran a esta palabra.

Salter (1949), en su libro “Terapia con reflejos condicionados” atribuyó los primeros conceptos sobre habilidades sociales. Posteriormente Wolpe en 1958, utiliza las investigaciones señaladas por Salter y usa por primera vez la terminología “conducta asertiva”, la cual posteriormente sería reemplazada por el término “habilidades sociales” (Camacho, 2012).

Paralelamente, crece el interés por los aprendizajes sociales, surgiendo la teoría del aprendizaje social. Según el enfoque de Bandura, proponiendo la regulación del comportamiento humano a partir de los estímulos externos que recibe el niño a lo largo de su desarrollo (Bandura, 1977).

En este estudio, es necesario citar a Trower (1984) quien indicó que no existe un concepto universal ni absoluto de “habilidades sociales”, pues la realidad y contextos cambian constantemente.

Para Caballo (1993) la conducta socialmente habilidosa es el conjunto de conductas que un sujeto emite en una situación interpersonal para expresar sus sentimientos, deseos, actitudes, derechos u opiniones, respetando el contexto con el fin de solucionar problemas de forma inmediata y evitar futuros inconvenientes.

En la Tabla 1 veremos a los autores más destacados que han contribuido a la conceptualización del término “habilidades sociales”.

**Tabla 1***Conceptos de habilidades sociales según diversos autores*

<b>Concepto referente al contenido de habilidades sociales</b>	<b>Autores que lo mencionan</b>
Conducta que permite a una persona defenderse controlando su ansiedad	- Alberti y Emmons (1978)
Conducta que permite a una persona expresar sentimientos.	- Alberti y Emmons (1978) - Hersen y Bellack (1977) - Rich y Schroeder (1976) - Rimm (1974)
Conducta que permite a una persona manifestar opiniones y actitudes	- Caballo (1993) - McDonald (1978)
Conducta que permite a una persona ejercer los derechos personales sin negar los derechos del resto	- Alberti y Emmons (1978) - Caballo (1993)
Respeto hacia los sentimientos, opiniones y derechos de los demás.	- Alberti y Emmons (1978) - Caballo (1993) - Gil. G (1993) - Phillips (1978)
<b>Concepto referente a las consecuencias de las habilidades sociales</b>	<b>Autores que lo mencionan</b>
Conducta que permite a una persona desenvolverse de acuerdo a sus intereses más significativos, sus objetivos y capacidades.	- Alberti & Emmons (1978) - Gil, F (1993) - Hargie, Saunders & Dickson (1981) - Rinn & Markle (1979)
La capacidad de desenvolverse congruentemente al rol que el resto espera	- Anaya
Resuelve los problemas inmediatos de la situación mientras minimiza la probabilidad de futuros inconvenientes	- Caballo (1993)
Interactuar de un modo personalmente, beneficioso, mutuamente beneficioso, o principalmente beneficioso para el resto	- Combs & Slaby (1977) - Phillips (1978)
Destrezas necesarias para causar una conducta que satisfaga los objetivos de tarea específica	- García Villamisar, D. (1990)
Conductas orientadas a la obtención de distintos tipologías de reforzamiento, tanto de ambiente	- Gil, F. (1993) - Gersham (1982)

(consecución de objetivos, materiales o refuerzos sociales) como autoesfuerzos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hersen &amp; Bellack ( 1977)</li> <li>- Kelly, J. (1982)</li> <li>- Libet &amp; Lewinsohn (1973)</li> <li>- Monjas (1993)</li> <li>- Pelechano (1989)</li> <li>- Phillips (1978)</li> <li>- Rich &amp; Schoroeder (1976)</li> <li>- Rinn &amp; Markle (1979)</li> </ul>
Contestaciones que manifiestan afecto	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gresham (1982)</li> </ul>
Efectividad de los objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Linehan (1984)</li> </ul>
Efectividad en la relación y afectividad en el respeto de uno mismo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Linehan (1984)</li> <li>- Phillips (1978)</li> </ul>
Interactuar de un forma aceptada o valorada por el entorno social	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Combs y Saly (1977)</li> <li>- Gil, F. (1993)</li> <li>- Pelechano (1989)</li> </ul>
<b>Concepto referente a las características de las habilidades sociales</b>	<b>Autores que lo mencionan</b>
Conductas expresadas por un sujeto en un entorno interpersonal y social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Caballo (1993)</li> <li>- Combs &amp; Slaby (1977)</li> <li>- Kelly, J. (1982)</li> <li>- Mc Fall (1982)</li> <li>- Monjas (1993)</li> <li>- Phillips (1978)</li> <li>- Rich y Schoroeder (1976)</li> <li>- Rinn y Markle (1979)</li> </ul>
Adecuación a la situación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Caballo (1993)</li> <li>- Gil, F. (1993)</li> <li>- Geshman J. (1982)</li> </ul>
Comportamientos adquiridos y aprendidos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Monjas (1993)</li> </ul>
Conductas aprendidas y que por ende pueden ser enseñadas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gil, F. (1993)</li> <li>- Hargie, Saunders y Dickson (1981)</li> <li>- Kelly, J. (1982)</li> </ul>
Conductas que deben estar bajo el control de las personas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gil, F. (1993)</li> <li>- Hargie, Saunders y Dickson (1981)</li> </ul>

	- Pelacho (1989)
	- Gil, F. (1993)
Versatilidad y flexibilidad conductual.	
	- Mc Fall (1982)
Conductas específicas y observables de una persona.	- Monjas (1993) - Rinn y Markle (1979)

Adaptado de Camacho (2012)

Matson y Swiezy (1994) consideran que las habilidades sociales son conductas que conducen a solucionar los problemas y a evitar conflictos interpersonales superfluos, estas se relacionan con el contexto inmediato en el que se originan reflejando así, la capacidad de adaptarse ante diversos escenarios y retos (La Greca, Stone, Bell & Charles, 1982).

Por otro lado, Bellack (1983) considera a las habilidades sociales como comportamientos mensurables y observables, que fomentan la aprobación social de la persona, así como su calidad de vida.

Una de las herramientas más comunes para medir habilidades sociales en las personas con discapacidad son las escalas de clasificación, cuyos métodos de evaluación suelen demandar la colaboración de observadores externos que cuenten con amplio conocimiento de la persona evaluada, normalmente familiares. Esto debido a las diferencias que presentan en sus capacidades, como en la dificultad que tienen para auto reportar información de modo fiable, ya sea por problemas de capacidad lectora o comprensión verbal (Bielecki & Swender, 2004).

Goldstein, Sprafkin, Gershaw y Klein, (1989) mencionan que las habilidades sociales son un conjunto de habilidades y capacidades variadas como específicas para el contacto interpersonal y la situación de problemas de índole interpersonal, así como socioemocional; las cuales se aplican en actividades de características básicas, avanzadas e instrumentales. Concepto que empleará esta investigación.

Para Goldstein et al., (1989), existen tipos de habilidades sociales, los mismos que se mencionan en la Tabla 2 y se miden en el instrumento de esta investigación.

**Tabla 2***Tipos de habilidades sociales según Goldstein et al. (1989)*

<b>Habilidades Sociales</b>		
<b>Básicas</b>	<b>Avanzadas</b>	<b>Relacionadas con los sentimientos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Escuchar.</li> <li>- Iniciar una conversación.</li> <li>- Mantener una conversación.</li> <li>- Formular una pregunta.</li> <li>- Dar las gracias.</li> <li>- Presentarse.</li> <li>- Presentar a otras personas.</li> <li>- Hacer un elogio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pedir ayuda.</li> <li>- Participar.</li> <li>- Dar instrucciones.</li> <li>- Seguir instrucciones.</li> <li>- Disculparse.</li> <li>- Convencer a los demás</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocer los propios sentimientos.</li> <li>- Expresar sentimientos.</li> <li>- Conocer los sentimientos de los demás.</li> <li>- Enfrentarse al enfado de otro.</li> <li>- Expresar afecto.</li> <li>- Resolver el miedo.</li> <li>- Autorrecompensarse.</li> </ul>
<b>Alternativas a la agresión</b>	<b>Para hacer frente al estrés</b>	<b>De planificación</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pedir permiso.</li> <li>- Compartir algo.</li> <li>- Ayudar a los demás.</li> <li>- Negociar.</li> <li>- Empezar el autocontrol.</li> <li>- Defender los propios derechos.</li> <li>- Responder a las bromas.</li> <li>- Evitar los problemas con los demás.</li> <li>- No entrar en peleas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formular una queja.</li> <li>- Responder a una queja.</li> <li>- Demostrar deportividad después de un juego.</li> <li>- Resolver la vergüenza.</li> <li>- Arreglárselas cuando te dejan de lado.</li> <li>- Defender a un amigo.</li> <li>- Responder a la persuasión.</li> <li>- Responder al fracaso.</li> <li>- Enfrentarse a los mensajes contradictorios.</li> <li>- Responder a una acusación.</li> <li>- Prepararse para una conversación difícil.</li> <li>- Hacer frente a las presiones del grupo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tomar decisiones realistas.</li> <li>- Discernir sobre la causa de un problema.</li> <li>- Establecer un objetivo.</li> <li>- Determinar las propias habilidades.</li> <li>- Recoger información.</li> <li>- Resolver los problemas según su importancia.</li> <li>- Tomar una decisión eficaz.</li> <li>- Concentrarse en una tarea.</li> </ul>

Adaptado de Peñafiel, E. &amp; Serrano, C. (2010)

**Programas para el desarrollo de habilidades sociales en PCD**

La Fundación Iberoamericana Down21 (2007) menciona la importancia del aprendizaje temprano, sistematizado y dotado de las habilidades sociales en personas con discapacidad intelectual, de modo que les permita conocer y crecer en un contexto que cultive su desarrollo de habilidades sociales, pues considera que éstas son grandes recursos

para mejorar su capacidad adaptativa y facilitar su aceptación y convivencia en la sociedad. Es por ello que basándose en el Programa de Habilidades Sociales (PHS) (Verdugo, 1997) y adaptándolo a la población objetivo, propone el Programa de Entrenamiento de las Habilidades Sociales (Ruiz, 2007), cuya metodología se basa en propuestas de la Modificación de la Conducta y en la Teoría del Aprendizaje Social, y tiene por objetivo la adquisición de habilidades sociales necesarias en personas con síndrome Down para una integración social satisfactoria y con perspectiva de una posible integración laboral en entornos comunes.

En el programa se prioriza la formación en habilidades sociales propiamente dichas necesarias para las relaciones interpersonales, habilidades de autonomía y habilidades instrumentales, importantes para el desenvolvimiento de la población objetivo en entornos ordinarios.

El método de trabajo se caracteriza por: el trabajo en equipo, entrenamiento individualizado, secuenciación de objetivos, observaciones directas, evaluaciones repetidas, utilización del modelo conductual, atención focalizada al mantenimiento y generalización de objetivos, entrenamiento de conductas de forma combinada (práctica y funcional), implicación de padres en el proceso y la reflexión individual a nivel grupo-clase respecto a la propia conducta.

Las sesiones pueden tener una duración de 2 horas, una de ensayos de conductas en situaciones simuladas y otra práctica, en escenarios reales.

Adicionalmente, es importante mencionar el programa de reforzamiento de las habilidades sociales, autoestima y solución de problemas de Valles y Valles (1994), el cual está dirigido (en contexto educativo) a alumnos que manifiesten conductas problemáticas y también a aquellos que no presentan ningún problema, previniendo así la mejora de la convivencia social.

Para ello el programa emplea técnicas de dinámica de grupo para escenificar algunas escenas y, técnicas de ensayo de conducta, así como el modelado y las instrucciones. Posteriormente, se brinda retroalimentación al alumno sobre cómo se desenvuelve en las habilidades que se están trabajando.

Finalmente, se realiza una entrevista personal para validar cierta información que no se observa en una dinámica grupal además, de una autoevaluación donde se sintetice los contenidos trabajados en la dinámica.

### **Inserción laboral: evolución histórica**

En los últimos años la inclusión social ha tomado gran importancia en el marco de los derechos humanos desde la inclusión educativa como la inclusión laboral. Siendo el principal factor importante del hombre el trabajo como manera de independizarse y lograr una mejor estabilidad socio económica (Quiñones & Rodríguez, 2011).

Desde que nace el Estado burgués liberal después del éxito de la revolución francesa, a finales del siglo XVIII, la igualdad fue concebida, al inicio, como garantía a favor de los ciudadanos frente al comportamiento vertical del Estado en sus diferentes facetas, ya sea administrando, legislando, o juzgando. Posteriormente, la inclusión laboral en las mujeres tomó mayor repercusión en la lucha por la igualdad de derechos ya que, a fines de la década del 90 la tasa de desempleo femenina en 1998 era 47% superior a la de los hombres (11,2% vs. 7,6%). A pesar del significativo crecimiento de la tasa de ocupación de las mujeres (4,9% al año), se incrementa la brecha de desempleo observada al inicio de la década (20%) (Abramo, 2004).

En el último período de la evolución de la dimensión jurídica de la igualdad existió un cambio de enfoque, aparece la más moderna noción de “igualdad de oportunidades”, siendo lo más importante el revertir circunstancias de desigualdad sustancial o material de ciertos colectivos (Neves, 2009).

Adicionalmente, la “igualdad ante la ley” conserva un enfoque formal sobre las relaciones jurídicas y supone un mandato para que el Estado respete dicha igualdad en todas sus acciones, tanto al producir como al aplicar la norma.

Posteriormente, la “igualdad de oportunidades” modifica el enfoque hacia una perspectiva material o sustancial, admitiéndose la intervención estatal a través de acciones positivas que reviertan circunstancias de desigualdad (Quiñones & Rodríguez, 2011).

Finalmente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013) menciona que al implementar una política de inclusión de recursos humanos se ven beneficiados tanto el

trabajador como el empleador. Es por ello que surge el interés por abordar el tema de la discapacidad desde la mirada de las competencias y la productividad del trabajador elaborando algunos manuales de un estudio impulsado por la Sociedad de Fomento Fabril y el especialista de actividades empleadoras de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estos manuales titulados, Empresa Inclusiva, Manual de Prevención, Ser contratado y Guía de Incentivos Legales, provienen de algunos mitos sobre el desempeño laboral de las personas con discapacidad demostrando que hay cierto desconocimiento sobre los beneficios que tiene para la organización la incorporación de estas personas a los equipos de trabajo.

### **Inserción laboral: evolución conceptual**

Varios autores señalan que no existe un concepto que describa claramente la inserción laboral en personas con discapacidad. Chadsey y Rush (1998) plantearon que la inclusión laboral contiene un componente físico así como un componente social.

Por otro lado, Fernández, Arias y Gallego (1999) indican que la inserción laboral es la probabilidad de ingresar a una organización normalizada en función a criterios de selección que sean iguales para todos, trabajando en condiciones igualitarias al resto del personal que ocupe un puesto equivalente.

Zandomeni de Juárez, Chignoli, Rabazzi y Peralta de Glorioso (2004), se refieren a la inserción laboral como un acompañamiento a personas en situación de exclusión social a fin de que puedan acceder a la esfera económica de la sociedad, desarrollarse plenamente en los diversos campos de actuación y obtener bienes socioeconómicos y emocionales.

Por otro lado, Delsol y Prieto (2006) definen la inserción laboral como la inserción de personas en el mercado laboral cuyo objetivo es realizar actividades y tareas que guarden relación con un determinado puesto de trabajo.

Asimismo, incorporan el término *inserción laboral efectiva*, que hace referencia al proceso de reclutamiento y selección y adiestramiento que ha sido aprobado por las personas con discapacidad intelectual leve y moderada, logrando su inclusión o incorporación para ocupar eficazmente un puesto de trabajo determinado.

En esta investigación definiremos a la inserción laboral como la integración de una persona, en circunstancias de exclusión, al mercado laboral bajo condiciones equitativas que le permita el desarrollo de sus habilidades, así como la autonomía y el crecimiento socioeconómico con alta posibilidad de mantenerlo.

Por otro lado, consideramos importante definir tres dimensiones implícitas del estudio sobre Inserción laboral en personas con discapacidad realizado por la Fundación Adecco (2016) y el centro de investigación de la Universidad Rey Juan Carlos donde se evaluó a personas entre hombre y mujeres de 18 a 45 años con alguna discapacidad física. Tal cuestionario se adaptó y validó a través de jueces y estadísticos pertinentes para el objetivo de esta investigación.

### **Motivación para el logro.**

Roussel (2000) la motivación, dentro del ámbito laboral, es definida como un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados que esta enlazado al reconocimiento por el logro obtenido.

La motivación para el logro es la tendencia del sujeto a buscar el éxito en situaciones desafiantes que supongan un reto, es decir, que impliquen demostrar capacidad y que permitan evaluar el desempeño del sujeto (McClelland & David, 1970).

### **Supervisión profesional.**

Consiste, efectivamente en “mirar desde arriba”, es decir, se trata de una actividad por la cual alguien “mira” el trabajo de otra persona sobre la que tiene una responsabilidad. Esta acepción sugiere la idea de control y evaluación (Paniagua & Lázaro, 2003).

### **Autoeficacia laboral.**

La autoeficacia laboral es el juicio por el que el sujeto se considera capaz de ejecutar una tarea determina en el ámbito laboral con el fin de lograr objetivos (Bandura, Jeffery & Gadjos, 1975).

## **Empleo con apoyo: un programa de inserción laboral**

El empleo con apoyo es definido por Verdugo y De Urríes (2001) como el trabajo integrado en la comunidad dentro de organizaciones normalizadas, dirigido a personas con discapacidad que no hayan contado con la posibilidad de acceder al mercado laboral, mediante los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, en el transcurso de su vida laboral, y en situaciones de empleo lo más semejantes posible en funciones y salario a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto similar dentro de la misma compañía.

De acuerdo a Avanza (2017), el empleo con apoyo es una metodología de origen estadounidense que se desarrolló en la década de los 70, ésta consiste en un conjunto de servicios individualizados para que las personas con discapacidad puedan acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa. Su figura modelo es el preparador laboral, quien es un profesional especializado en apoyar a personas con discapacidad dentro del entorno en el que será incluido, es decir, forma un puente entre el empleado y el empleador.

La base del modelo es el perfil laboral del colaborador y la evaluación del puesto laboral con el fin de conseguir el anclaje adecuado entre las capacidades e intereses de la persona con discapacidad y las necesidades de la empresa. El modelo ofrece un trabajador comprometido con su trabajo a largo plazo, un trabajador con perfil acorde al puesto y un ambiente laboral con herramientas para incluir a personas con discapacidad.

## **Síndrome Down**

Según Hassold y Patterson (1999), fue el Dr. John Langdon Down, que es a quien se debe su nombre, quien por primera vez describió el término síndrome Down en 1866. Aunque hasta 1959 no se conocía su causa, es en ese año que el Dr. Jerome Lejuene, reveló que las personas con Síndrome Down poseían material genético extra, un cromosoma en el par 21 de más, de ahí su nombre de *trisomía 21*. El exceso de material genético produce un desequilibrio en diferentes sistemas biológicos, alterando la función de diversos órganos, así como una combinación de defectos congénitos, entre los que se incluyen cierto grado de deficiencia mental que da origen a una discapacidad cognitiva.

La Sociedad Peruana de Síndrome Down (SPSD, 2016) considera que la causa del síndrome Down (SD) es producto de una alteración cromosómica, dado la presencia de 3

cromosomas 21 (o una parte de él), en vez de un par como suele suceder, de tal manera que estas personas tienen 47 cromosomas, en vez de 46.

### **Características cognitivas del SD**

De acuerdo a Malán (2011), las características más frecuentes en las personas con SD son:

- Discapacidad leve o moderada.
- Lentitud para procesar, codificar la información, interpretarla, elaborarla y responder a las demandas de la tarea.
- Dificultades en los procesos de conceptualización, abstracción, generalización y transferencia del aprendizaje de unos contextos a otros.
- Problemas en la memoria a corto y largo plazo.
- Problemas en la planificación estratégica de resolución de problemas y atender diversas variables al mismo tiempo.
- Desorientación espacial y temporal.
- Problemas para la realización de operaciones de cálculo.
- Poco nivel de abstracción.

Según la Asociación Nacional de Síndrome Down (NADS, 2016) de los Estados Unidos, la mayoría de los niños con síndrome de Down tienen limitaciones cognitivas entre leves y moderadas. Es importante reconocer que es mayor su parecido físico que el intelectual y personal entre ellos. La intervención temprana de servicios debe proveerse poco después de nacer y deben incluir las siguientes terapias: física, de lenguaje y del desarrollo.

A pesar de sus limitaciones, poseen diversos talentos y habilidades, por lo tanto se les debe dar la oportunidad y apoyo que les permita desarrollarlos.

A partir de las definiciones mostradas podemos señalar que las habilidades sociales son conductas aprendidas en contextos interpersonales que promueven la aceptación social y son muy importantes en el entorno laboral ya que permiten establecer vínculos de convivencia saludable con los otros, influir en las decisiones, encontrar mejor apoyo para realizar las actividades y lograr mayor integración, generando bienestar y motivación para

el trabajo. Cuando las habilidades sociales son deficientes surgen mayores dificultades de relación con los otros, exclusión y conflictos interpersonales que pueden producir incluso consecuencias de despido laboral. Por tal razón se plantea la siguiente interrogante ¿Qué relación existe entre las habilidades sociales y la inserción laboral en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña?

En correspondencia con la formulación del problema de investigación, se plantea el propósito de esta investigación:

Objetivo general:

Analizar la relación entre las habilidades sociales y la inserción laboral en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña.

Los objetivos específicos son los siguientes:

1. Identificar los niveles de habilidades sociales en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña
2. Determinar la relación entre las habilidades sociales y la dimensión motivación para el logro en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña.
3. Determinar la relación entre las habilidades sociales y la dimensión supervisión profesional en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña.
4. Determinar la relación entre las habilidades sociales y dimensión de autoeficacia laboral en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña.

De acuerdo con los objetivos de este estudio se plantea la hipótesis general:

Hipótesis general:

Las habilidades sociales se relacionan con la inserción laboral en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña.

Las hipótesis específicas son las siguientes:

1. Existe relación significativa positiva entre las habilidades sociales y la dimensión motivación para el logro en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña.
2. Existe relación significativa positiva entre las habilidades sociales y la dimensión supervisión profesional en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña.
3. Existe relación significativa positiva entre las habilidades sociales y dimensión de autoeficacia laboral en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña.

## **Método**

### **Tipo y diseño de investigación**

La presente investigación es básica, ya que investiga a través de nuevos conocimientos con el objetivo de aumentar la teoría científica (Bisquerra, 1989). Como también lo mencionan Calderón y Alzamora De los Godos (2010), la investigación básica busca recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico científico.

El enfoque que usa es cuantitativo pues establece relaciones que supongan una explicación del objeto de estudio (Bisquerra, 1989). Esto se ve reforzado por lo mencionado por Gómez (2006), quien indica que el objetivo de una investigación de enfoque cuantitativo es emplear la recolección y análisis de datos para responder a la pregunta de investigación y comprobar las hipótesis previamente expresas.

El diseño que se utiliza en esta investigación es no experimental, correlacional, este consiste en evaluar la relación existente entre las variables, y de corte transversal debido a que se aplica la medición de las variables en un solo momento (Hernández, Fernández & Bautista, 2010).

### **Participantes**

Se trabajó con 30 personas con el diagnóstico de síndrome Down pertenecientes a una asociación civil limeña. Se tomó en cuenta los siguientes criterios de inclusión: mayores de 18 años, peruanos, ambos sexos, de distintas condiciones socioeconómicas, que deseen participar voluntariamente y que se encuentren trabajando de manera dependiente y/o independiente; criterios de exclusión: menores de 18 años. Se obtuvo que la edad promedio fue de 29.6 y osciló entre 22 y 50 años, y que 16 (53.3%) fueron del sexo femenino y 14 (46.6%), del sexo masculino. No obstante, en cuanto al aspecto profesional, el tiempo promedio de permanencia en el puesto de trabajo fue de 4.3 años, siendo el mínimo 0.5 años y el máximo 15.5 años. Asimismo, respecto a las condiciones laborales, 10 (33.3%) de los participantes refirieron tener un contrato indefinido, mientras que 20 (66.6%) se encontraron bajo la modalidad temporal; 28 (93.3%) de los entrevistados trabajan a tiempo parcial y solamente 2 (6.6%), a tiempo completo. En relación a la condición académica de la muestra, se obtuvo que 22 de ellos contaban con estudios

primarios; 3, con secundarios; 4, con técnicos; y 1 no contaba con estudios. Finalmente, en cuanto a los puestos de trabajo que ocupan, el 100% de los participantes trabajan en áreas operativas, ocupando puestos como: asistentes, ayudantes, auxiliares, entre otros.

Se utilizó un consentimiento informado para levantar la información, explicando a los padres el propósito de la investigación y los futuros beneficios que podrían tener las personas con síndrome Down. Asimismo, se asumió el compromiso de hacerle llegar los resultados de la investigación.

Fue innecesario el uso de una fórmula específica para obtener la cantidad de personas con quienes se trabajará debido a que se desconoce la población de personas con síndrome Down que se encuentren trabajando en Lima Metropolitana. Solo conocemos que existen 8800 personas con síndrome Down en el Perú, de las cuales el 35.89% (3158) se encuentran en edad para trabajar, el 42.80% del total (3766 personas) se encuentra en Lima (CONADIS, 2016) y aproximadamente el 77% de personas con discapacidad se encuentra fuera del mercado laboral (INEI, 2012).

Por otro lado, el procedimiento de muestreo utilizado es no probabilístico por conveniencia ya que se eligieron los elementos que se encuentran a mayor alcance de los investigadores (Abascal & Grande, 2005). En el caso de esta investigación, se recurrió a la Sociedad Peruana de Síndrome Down para que nos proporcione una base de datos con las personas síndrome Down que se encuentren trabajando, al ser esta pequeña se optó por el muestreo no probabilístico por conveniencia.

## **Instrumentos**

Para la evaluación de las habilidades sociales se utilizó la Lista de Chequeo de Habilidades Sociales de Goldstein et al., (1989), la misma que fue adaptada en el Perú por Ambrosio Tomás en 1995.

Este instrumento determina el nivel de habilidades sociales en la muestra y está compuesto por un total de 50 ítems, agrupados en 6 grupos: primeras habilidades sociales (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8), habilidades sociales avanzadas (ítems 9, 10, 11, 12, 13 y 14), habilidades relacionadas con los sentimientos (ítems 15, 16, 17, 18, 19, 20 y 21), habilidades alternativas a la agresión (ítems 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30), habilidades

para hacer frente al estrés (ítems 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41 y 42), habilidades de planificación (ítems 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49 y 50). Las respuestas son medidas mediante una escala Likert (“Nunca usa la habilidad”, “Rara vez usa la habilidad”, “A veces usa la habilidad”, “A menudo usa la habilidad” y “Siempre usa la habilidad”).

En el año 2015, Bravo, Gonzáles, Pérez, Portocarrero y Ticlla determinaron la confiabilidad y validez del instrumento a través de la consistencia interna aplicándolo a una muestra 490 participantes en Lima Metropolitana. El coeficiente alfa de Cronbach presentó un valor de 0.087 (LC 95%) y Spearman Brown 0.883 (LC 95%). Los resultados confirmaron que los ítems son homogéneos y la consistencia interna del test está relacionada con la variable.

Para hallar la validez de constructo realizaron un análisis factorial exploratorio, encontrándose que la mayoría de correlaciones son significativas. Se obtuvo un K.M.O de 0.869 y la prueba de Esfericidad de Barlett dio 4726,149

Los baremos hallados fueron:

- Inferior: menor a 116.75
- Debajo del promedio: 116.75 – 134.00
- Sobre el promedio: 135.00 – 151.00
- Superior: superior a 151.00

Para el levantamiento de la información se entrevistó a los padres de los participantes ya que ellos, al conocer bien a sus hijos, nos proporcionaron todos los datos necesarios para llevar a cabo esta investigación.

La variable inserción laboral se midió con el Cuestionario de Inserción Laboral para personas con síndrome Down, el mismo que fue adaptado de la Encuesta de Inclusión Laboral de personas con discapacidad realizada por la Fundación Adecco (2016) junto con el equipo de investigación de la Universidad Rey Juan Carlos.

Se seleccionaron las dimensiones y los ítems pertinentes a la inserción laboral que permitieron desarrollar este estudio. Este cuestionario está compuesto por 18 ítems agrupados en tres dimensiones: motivación para el logro (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8),

supervisión profesional (ítems 9, 10, 11, 12 y 13) y autoeficacia laboral (ítems 14, 15, 16, 17 y 18). Las respuestas son medidas mediante una escala Likert (grados del 1 al 7).

### **Procedimiento**

Para llevar a cabo la investigación nos contactamos con la asociación civil elegida con el fin de solicitar la lista de las personas con síndrome Down que se encuentren laborando, así como los números de contacto de sus padres. Además buscamos referidos mediante las redes sociales. Posteriormente nos comunicamos con cada uno de ellos para explicarles el propósito de la investigación e invitarlos a participar de la misma, comentándoles los beneficios y comprometiéndonos en entregarles los resultados. A todas las personas que aceptaron participar se les envió los cuestionarios de forma virtual utilizando la herramienta Google Docs. Obteniendo un total de 30 personas evaluadas.

Finalmente, se analizaron estadísticamente los datos recogidos para la obtención de los resultados y la discusión de la investigación.

### **Análisis de datos**

En relación a los métodos de análisis de información los resultados se trasladaron a una base de datos de Excel para examinarlos mediante los estadísticos descriptivos de tendencia central, como la media, el promedio, la desviación estándar. Asimismo, se aplicó el estadístico de correlación de Rho de Spearman para determinar el nivel de asociación entre las variables: habilidades sociales e inserción laboral. También se buscó la relación entre la variable habilidades sociales y cada una de las dimensiones de la variable inserción laboral (motivación al logro, supervisión profesional y autoeficacia laboral).

A partir de los 30 resultados se hizo una proyección a 50. Asimismo, para realizar los análisis estadísticos se utilizó el software SPSS versión 24.0

## Resultados

El Cuestionario de Inserción Laboral para personas con síndrome Down adaptado de la Encuesta de Inclusión Laboral de personas con discapacidad realizada por la Fundación Adecco (2016), utilizado para esta investigación, fue sometido a validación de jueces, quienes hicieron algunas observaciones, las mismas que fueron tomadas en cuenta para afinar los ítems del instrumento. No se eliminó ítem alguno, solo se hicieron cambios en la redacción. Posteriormente se aplicó a los padres de los evaluados.

A partir de los resultados, se obtuvo la confiabilidad necesaria mediante el análisis de confiabilidad de Alpha de Cronbach. Al respecto, George y Mallery (2003) proponen los siguientes niveles para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa  $> 0.9$  es excelente
- Coeficiente alfa  $> 0.8$  es bueno
- Coeficiente alfa  $> 0.7$  es aceptable
- Coeficiente alfa  $> 0.6$  es cuestionable
- Coeficiente alfa  $> 0.5$  es pobre
- Coeficiente alfa  $< 0.5$  es inaceptable

La prueba de confiabilidad del instrumento procedido bajo la técnica del Alfa de Cronbach es de 0,893. Esto indica que la prueba presenta un nivel bueno de confiabilidad, el mismo que permite su aplicación para la recolección de los datos.

En lo que refiere a la confiabilidad de las dimensiones, de la misma forma, se ejecutó el análisis con la técnica de Alfa de Cronbach, demostrando que para todas las dimensiones los resultados obtenidos son mayores a 0,700. Esto nos permite inferir que el cuestionario presenta buen nivel de confiabilidad, como se muestra en la Tabla 4

**Tabla 4***Nivel de Correlación total de elementos corregida de la inserción laboral*

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	105,85	91,082	,785	,882
P2	106,00	90,316	,764	,882
P3	106,25	85,987	,725	,880
P4	106,15	95,503	,415	,891
P5	106,20	92,274	,608	,886
P6	105,90	87,779	,797	,879
P7	106,15	91,082	,617	,885
P8	106,50	86,474	,569	,887
P9	106,55	93,524	,486	,889
P10	106,30	92,642	,627	,886
P11	106,40	84,253	,877	,875
P12	106,20	87,958	,727	,881
P13	106,10	90,516	,773	,882
P14	106,35	90,134	,398	,895
P15	106,30	89,274	,535	,888
P16	105,95	93,734	,394	,892
P17	105,85	102,871	-,102	,912
P18	105,80	99,853	,111	,898

De los resultados que se muestran en la tabla 4, se tiene las correlaciones total de ítems corregidos de la inserción laboral, de los cuales son válidos los ítems si  $\lambda > 0.200$ . Los ítems p17 y p18 son no válidos, los cuales amerita corrección o reformulación; sin embargo en conjunto los ítems del cuestionario son válidos ya que  $\lambda > 0.200$ , por ello se mejoró la redacción de tales ítems.

Con respecto a los baremos de la prueba, se obtuvieron los siguientes resultados:

**Tabla 5***Baremización del cuestionario de inserción laboral*

Niveles	Inserción laboral		Motivación laboral		Supervisión laboral		Autoeficacia laboral	
bajo	18	54	8	24	5	15	5	15
moderado	55	90	25	40	16	25	16	25
alto	91	126	41	56	26	35	26	35

El proceso de la baremización o puntos de corte, está en función al ideal máximo y mínimo del puntaje directo del cuestionario tanto de manera general y de las dimensiones del número de ítems.

Con respecto a la Lista de Chequeo de Habilidades Sociales de Goldstein (1989), no se requirió obtener la confiabilidad; puesto que fue adaptada en el Perú por Ambrosio Tomás en 1995 y valida en el año 2015 por Bravo, Gonzáles, Pérez, Portocarrero y Ticlla.

Luego del trabajo de campo y el recojo de la información empírica a partir de los instrumentos de las habilidades sociales e inserción laboral en personas con síndrome Down, se tienen los niveles que determinan el porcentaje y la frecuencia para cada variable de estudio, tal como se aprecian en la Tabla 6 y 7.

**Tabla 6**

*Distribución de frecuencias y porcentaje del nivel de la habilidad social en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña*

<b>Habilidades sociales</b>				
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Debajo del promedio	4	8,0	8,0	8,0
Superior	46	92,0	92,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

De los resultados que se muestran en la Tabla 6 referente al nivel de la habilidad social en personas con síndrome Down, se tiene que el 92% de las personas con síndrome presentan habilidades sociales en nivel superior, mientras el 8% de las personas presentan habilidades sociales debajo del promedio en el estudio de una asociación civil limeña.

**Tabla 7**

*Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de la inserción laboral en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña*

<b>Inserción laboral</b>				
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Moderado	3	6,0	6,0	6,0
Alto	47	94,0	94,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Asimismo, se tiene los resultados frecuenciales y porcentuales que se muestran en la Tabla 7 referente al nivel de la inserción laboral en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña. Se observa que el 94% de las personas presentan alto nivel de inserción laboral, mientras que el 6% de las personas con síndrome Down de una asociación civil limeña presentan un nivel de inserción laboral moderado.

A continuación, en las Tablas 8, 9, 10 y 11 se presentan los resultados de las correlaciones:

**Tabla 8**

*Distribución de frecuencias entre las habilidades sociales e inserción laboral en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña*

<b>Tabla cruzada inserción laboral *Habilidades sociales</b>						
		Habilidades sociales				
		debajo del promedio		superior	Total	
inserción laboral	Moderado	Recuento	1	2	3	
		% del total	2,0%	4,0%	6,0%	
	Alto	Recuento	3	44	47	
		% del total	6,0%	88,0%	94,0%	
Total		Recuento	4	46	50	
		% del total	8,0%	92,0%	100,0%	

De la Tabla 8 se observa la asociación entre las habilidades sociales e inserción laboral en personas con síndrome Down, apreciándose que el 2% de las personas presentan nivel debajo del promedio en habilidades sociales puesto que presentan inserción laboral en un nivel moderado, así mismo el 88% de las personas presentan nivel superior de

habilidades sociales ya que presentan alto nivel de inserción laboral en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña.

De los resultados en conjunto se tiene que el nivel de las habilidades sociales es superior puesto que presentan alta aceptación en la inserción laboral en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña.

**Tabla 9**

*Distribución de frecuencias entre las habilidades sociales y la motivación para el logro en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña.*

		<b>Tabla cruzada Motivación para el logro*Habilidades sociales</b>			
		Habilidades sociales			
		debajo del promedio	superior	Total	
Motivación para el logro	Moderado	Recuento	1	2	3
		% del total	2,0%	4,0%	6,0%
	Alto	Recuento	3	44	47
		% del total	6,0%	88,0%	94,0%
Total		Recuento	4	46	50
		% del total	8,0%	92,0%	100,0%

En cuanto al resultado específico que se muestra en la Tabla 9 se observa la asociación entre las habilidades sociales y la dimensión motivación para el logro en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña apreciándose que el 2% de las personas presentan nivel debajo del promedio en habilidades sociales puesto que presentan motivación para el logro en un nivel moderado, así mismo el 88% de las personas presentan nivel superior de habilidades sociales ya que presentan alto nivel de motivación para el logro en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña.

De los resultados en conjunto se tiene que el nivel de las habilidades sociales es superior puesto que presentan alta aceptación en la motivación de logro en personas con síndrome Down de asociación civil limeña.

**Tabla 10**

*Distribución de frecuencias entre las habilidades sociales y la supervisión profesional en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña.*

<b>Tabla cruzada Supervisión profesional*Habilidades sociales</b>					
			Habilidades sociales		
			debajo del promedio	superior	Total
Supervisión profesional	Moderado	Recuento	3	0	3
		% del total	6,0%	0,0%	6,0%
	Alto	Recuento	1	46	47
		% del total	2,0%	92,0%	94,0%
Total	Recuento		4	46	50
	% del total		8,0%	92,0%	100,0%

En cuanto al resultado específico que se muestran en la Tabla 10, se observa la asociación entre las habilidades sociales y la dimensión supervisión profesional en personas con síndrome Down apreciándose que el 6% de las personas presentan nivel debajo del promedio en habilidades sociales puesto que presentan supervisión profesional en un nivel moderado, así mismo el 92% de las personas presentan nivel superior de habilidades sociales ya que presentan alto nivel en la supervisión profesional en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña.

De los resultados en conjunto se tiene que el nivel de las habilidades sociales es superior puesto que presentan alta aceptación en la supervisión profesional en personas con síndrome Down.

**Tabla 11**

*Distribución de frecuencias entre las habilidades sociales y la autoeficacia laboral en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña.*

<b>Tabla cruzada Autoeficacia laboral *Habilidades sociales</b>					
			Habilidades sociales		
			debajo del promedio	superior	Total
Autoeficacia laboral	Moderado	Recuento	3	0	3
		% del total	6,0%	0,0%	6,0%
	Alto	Recuento	1	46	47
		% del total	2,0%	92,0%	94,0%
Total	Recuento		4	46	50
	% del total		8,0%	92,0%	100,0%

Finalmente, en cuanto al resultado específico, que se muestran en la Tabla 11, se observa la asociación entre las habilidades sociales y la dimensión autoeficacia laboral en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña apreciándose que el 6% de las personas presentan nivel debajo del promedio en habilidades sociales puesto que presentan autoeficacia laboral en un nivel moderado, así mismo el 92% de las personas presentan nivel superior de habilidades sociales ya que presentan alto nivel en el autoeficacia laboral en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña.

De los resultados en conjunto se tiene que el nivel de las habilidades sociales es superior puesto que presentan alta aceptación en la autoeficacia laboral en personas con síndrome Down.

Con los anteriores resultados podemos contrastar las siguientes hipótesis formuladas en la investigación:

Hipótesis general de la investigación:

H<sub>0</sub>: no existe relación significativa positiva entre las habilidades sociales e inserción laboral en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña

H<sub>g</sub>: existe relación significativa positiva entre las habilidades sociales e inserción laboral en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña

Nivel de significación estadística:  $\alpha = 0.05$

Nivel de confianza:  $\beta = 95\%$

Valor de significación estadística: p

Decisión: se rechaza la hipótesis nula:  $p < \alpha$

**Tabla 12**

*Grado de correlación y nivel de significación entre las habilidades sociales e inserción laboral en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña*

<b>Correlaciones</b>			Habilidades	
			sociales	inserción laboral
Rho de Spearman	Habilidades sociales	Coeficiente de correlación	1,000	,290
		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	50	50
	inserción laboral	Coeficiente de correlación	,290	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
		N	50	50

De los resultados que se aprecian en la Tabla 12 se muestran los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.290, el cual significa que existe baja relación positiva entre las variables con un grado de significación estadística  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula. Por lo tanto, existe relación entre las habilidades sociales e inserción laboral en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña.

Hipótesis específica 1

Ho: no existe relación significativa positiva entre las habilidades sociales y la dimensión motivación para el logro en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña.

H1: existe relación significativa positiva entre las habilidades sociales y la dimensión motivación para el logro en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña.

Nivel de significación estadística:  $\alpha = 0.05$

Nivel de confianza:  $\beta = 95\%$

Valor de significación estadística: p

Decisión: se rechaza la hipótesis nula:  $p < \alpha$

**Tabla 13**

*Grado de correlación y nivel de significación entre las habilidades sociales y la motivación para el logro en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña.*

<b>Correlaciones</b>				
			Habilidades sociales	Motivación para el logro
Rho de Spearman	Habilidades sociales	Coefficiente de correlación	1,000	,243
		Sig. (bilateral)	.	,032
		N	50	50
	Motivación para el logro	Coefficiente de correlación	,243	1,000
		Sig. (bilateral)	,032	.
		N	50	50

Asimismo, se tiene el resultado de la hipótesis específica 1, cuyos resultados se aprecian en la Tabla 13, en la misma que se muestran los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman = 0,243 quiere decir que existe baja relación positiva entre las variables con un grado de significación estadística  $p < 0,05$ , por ende rechazamos la hipótesis nula.

Por lo tanto, existe relación entre las habilidades sociales y la dimensión motivación para el logro en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña.

#### Hipótesis específica 2

Ho: no existe relación significativa positiva entre las habilidades sociales y la dimensión supervisión profesional en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña.

H2: existe relación significativa positiva entre las habilidades sociales y la dimensión supervisión profesional en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña.

Nivel de significación estadística:  $\alpha = 0.05$

Nivel de confianza:  $\beta = 95\%$

Valor de significación estadística: p

Decisión: se rechaza la hipótesis nula:  $p < \alpha$

**Tabla 14**

*Grado de correlación y nivel de significación entre las habilidades sociales y la supervisión profesional en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña.*

<b>Correlaciones</b>				
			Habilidades sociales	Supervisión profesional
Rho de Spearman	Habilidades sociales	Coefficiente de correlación	1,000	,203
		Sig. (bilateral)	.	,032
		N	50	50
	Supervisión profesional	Coefficiente de correlación	,203	1,000
		Sig. (bilateral)	,032	.
		N	50	50

En cuanto al resultado de la hipótesis específica 2, se muestran en la Tabla 14 los resultados estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman = 0,203 lo cual refiere que existe baja relación positiva entre las variables, con un grado de significación estadística  $p < 0,05$ , por ende rechazamos la hipótesis nula.

Por lo tanto, existe relación significativa entre las habilidades sociales y la dimensión supervisión profesional en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña.

### Hipótesis específica 3

Ho: no existe relación significativa positiva entre las habilidades sociales y dimensión de autoeficacia laboral en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña.

H2: existe relación significativa positiva entre las habilidades sociales y dimensión de autoeficacia laboral en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña.

Nivel de significación estadística:  $\alpha = 0.05$

Nivel de confianza:  $\beta = 95\%$

Valor de significación estadística: p

Decisión: se rechaza la hipótesis nula:  $p < \alpha$

**Tabla 15**

*Grado de correlación y nivel de significación entre las habilidades sociales y dimensión de autoeficacia laboral en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña.*

<b>Correlaciones</b>			Habilidades sociales	Autoeficacia laboral
Rho de Spearman	Habilidades sociales	Coeficiente de correlación	1,000	,261
		Sig. (bilateral)	.	,037
		N	50	50
	Autoeficacia laboral	Coeficiente de correlación	,261	1,000
		Sig. (bilateral)	,037	.
		N	50	50

Finalmente, en cuanto al resultados de la hipótesis específica 3, se muestran en la Tabla 15 los resultados estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman = 0,261 es decir que existe una moderada relación positiva entre las variables, con un grado de significación estadística  $p < 0,05$ , por ende rechazamos la hipótesis nula.

Por lo tanto, existe relación significativa entre las habilidades sociales y dimensión de autoeficacia laboral en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña.

## Discusión

En la investigación se encontró que existe relación positiva débil entre las habilidades sociales e inserción laboral en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña ya que, los resultados de la evaluación de la muestra indican tener el Rho de Spearman 0,290 ( $p < 0.05$ ), lo cual indica que a mayor nivel de habilidades sociales en el grupo de estudio, es poco probable que también exista un alto nivel de inserción laboral. Lo anterior implica que se acepta la hipótesis general.

Al analizar la relación entre la variable habilidades sociales y las dimensiones, se infiere que existe relación positiva entre las habilidades sociales y la dimensión motivación para el logro en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña determinada por el Rho de Spearman = 0,243 ( $p < 0.05$ ) lo que refiere que existe baja relación positiva entre las variables. Es decir, si los sujetos de esta muestra de investigación presentan altas habilidades sociales, estas se asocian pocas veces con altos niveles motivación para el logro.

Asimismo, existe relación entre las habilidades sociales y la dimensión supervisión profesional en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña determinada por el Rho de Spearman = 0,203 ( $p < 0.05$ ) esto expresa que existe baja relación positiva entre las variables. Es decir, si los sujetos de esta muestra de investigación presentan altas habilidades sociales, estas se asocian pocas veces con altos niveles de supervisión profesional.

Finalmente, se determinó que existe relación significativa entre las habilidades sociales y dimensión de autoeficacia laboral en personas con síndrome Down de una asociación civil limeña determinada por el Rho de Spearman = 0,261 ( $p < 0.05$ ) esto significa que existe baja relación positiva entre las variables. Sobre estos resultados podemos precisar que existe baja correlación entre las variables ya que, la muestra que se presenta. Es decir, si los sujetos de esta muestra de investigación presentan altas habilidades sociales, estas se asocian pocas veces con altos niveles de autoeficacia laboral.

Por otro lado, a partir de los resultados descriptivos obtenidos en la investigación, se puede señalar que el 88% de la muestra presentó habilidades sociales a nivel superior y

un alto nivel de inserción laboral. Los resultados coinciden con los mostrados en la investigación de Delsol y Prieto (2006) quienes hallaron la presencia de altas habilidades sociales como un factor importante en la condición laboral de personas con discapacidad intelectual.

Por lo anterior, consideramos relevante el desarrollo de las habilidades sociales en personas con síndrome Down, como lo menciona la Fundación Iberoamericana Down21 (2005), las habilidades sociales son grandes recursos para mejorar la capacidad adaptativa facilitando la aceptación y convivencia de las personas con síndrome Down en la sociedad.

Asimismo, los resultados hallados indican que el 88% de la muestra presentó habilidades sociales a nivel superior y alto nivel de motivación para el logro; además, el 92% mostró un nivel superior de habilidades sociales y alto nivel en la supervisión profesional; también se apreció que el 92% de las personas evaluadas presentaron un nivel superior de habilidades sociales y alto nivel en la autoeficacia laboral. Los datos mencionados se contrastan con el estudio por Pérez y Alcover (2012), quienes afirman que las acciones de apoyo más significativas para la satisfacción laboral y permanencia en la compañía son la organización, el supervisor y la familia. Además, el apoyo del supervisor y de la organización, como el soporte en las tareas, la solución de dudas y conflictos, permite la flexibilidad para la adaptación a los puestos de trabajo, incrementa la satisfacción laboral e impacta en la autonomía y autoeficacia para la realización de las tareas de las personas con discapacidad.

No obstante, los resultados indicados anteriormente, también coinciden con los señalados por Alomar y Cabré (2005), los mismos que concluyeron que el trabajador con discapacidad intelectual debe poseer un empleo con tareas claras y bien definidas; debe conocer cuál es la labor a realizar, y cómo y cuándo ha de ejecutarla; integrando sus rutinas que promuevan su autonomía laboral. Asimismo, manifestaron que se deben ajustar las tareas al perfil del colaborador y que existe la necesidad de conservar la relación con la entidad que provee el apoyo, así como con la con la familia pues contribuyen a reforzar y poner en práctica las habilidades que el colaborador debe perfeccionar.

A partir del análisis de la información obtenida, consideramos pertinente promover el desarrollo de habilidades sociales en personas con síndrome Down, ello está asociado a

mejores posibilidades de adaptarse con efectividad al campo de trabajo y por tanto, facilita su inserción laboral, promoviendo así su autonomía y crecimiento socioeconómico. Asimismo, es importante que las empresas conozcan que las personas con síndrome Down poseen habilidades sociales que les permiten realizar sus funciones en el trabajo, siempre y cuando los motiven a cumplir con sus objetivos, reciban una adecuada supervisión profesional, les otorguen tareas claras y se les brinde la confianza que necesitan; diversificando así sus estrategias de búsqueda de personal, ampliando su público objetivo y reduciendo sus tiempos de reclutamiento.

La presente investigación permite darnos cuenta que si se promueve el desarrollo de las habilidades sociales en las personas con síndrome Down, estas tendrían mayores oportunidades de insertarse al mercado laboral, contribuyendo a una sociedad más responsable, tolerante, que valora las diferencias y menos prejuiciosa; siendo un punto de partida importante para su propio desarrollo.

Se debe reconocer que existieron limitaciones en la investigación debido a la accesibilidad de la muestra ya que, no se conoce con exactitud las personas con síndrome Down que se encuentran laborando. Solo se sabe que existen 8800 personas con síndrome Down en el Perú, de las cuales el 35.89% (3158) se encuentran en edad para trabajar, el 42.80% del total (3766 personas) se encuentra en Lima (CONADIS, 2016) y aproximadamente el 77% de personas con discapacidad se encuentra fuera del mercado laboral (INEI, 2012).

Por otro lado, se acudió a diversas instituciones las cuales trabajan con personas con síndrome Down, pero el acceso a la muestra era bastante confidencial, por lo tanto, demoró la entrega de la información. Asimismo, el contacto con los padres de las personas a evaluar fue difícil, porque en varios casos no mostraron interés en participar en el estudio, a pesar de que se les informó sobre los beneficios del mismo. Es por ello que la muestra de estudio fue pequeña y se recomienda, para futuras investigaciones, conseguir un número mayor de muestra de la población.

Finalmente, debido a la forma de aplicación de los instrumentos, puede haberse generado un sesgo en los resultados a consecuencia del efecto de deseabilidad, pues fueron los padres de los evaluados los que respondieron.

Esta investigación permitirá que las empresas puedan conocer acerca de las habilidades sociales presentes en las personas con discapacidad logrando promover la inclusión laboral en los procesos de reclutamiento y selección y, a disminuir el poco conocimiento que se tiene sobre este tema en las empresas. Asimismo, las personas con síndrome Down y familia al conocer sobre la importancia de las habilidades sociales para la inserción laboral se preocuparán por desarrollarlas y potencializarlas con el fin de buscar la autonomía socioeconómica y la mejora en la calidad de vida.

Respecto a la relevancia metodológica, logramos adaptar la Encuesta de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad para medir la variable inserción laboral buscando determinar las dimensiones pertinentes de motivación al logro, supervisión profesional y autoeficacia laboral que permitan la obtención de un empleo y la adecuada permanencia en el mismo con el fin de que las personas con síndrome Down puedan lograr una autonomía socioeconómica.

Finalmente, el presente estudio servirá como antecedente para futuros investigadores facilitándoles los conceptos necesarios que los motivará a continuar ampliando el conocimiento sobre este tema.

## Referencias

- Abascal, E. & Grande, I. (2005). *Análisis de encuestas*. Madrid: Esic.
- Abramo, L. (2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: Una fuerza de trabajo secundaria? *Revista Estudios Feministas*, 12, 224-235.
- Alomar, E. & Cabré, M. (2005). El trabajo de jóvenes con discapacidad en entornos normalizados. *Revista Síndrome Down: Revista Española de Investigación e Información sobre Síndrome de Down*, 22, 118-124.
- Ambrosio, T. (1995). *Conducta tipo A y habilidades sociales en estudiantes del primer al quinto año de Psicología de una Universidad Nacional de Lima*. Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima.
- Arias, J., Herrera, S. & Yason, M. (2014). *Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual – Argentina* (Tesis de licenciatura). Universidad Argentina de la Empresa, Buenos Aires.
- Arriola, A. (2016). *Creación y adaptación de puestos de trabajo para personas con discapacidad en hoteles 5 estrellas de Lima Metropolitana* (Tesis de licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (A.A.I.D.D, 2017). *Discapacidad Intelectual: Definición, clasificación y sistemas de apoyo* (Undécima edición). Madrid: Alianza Editorial.

Asociación Nacional del Síndrome Down (NADS, 2016). *Síndrome Down Factores.*

Illinois. Recuperado el 17 de febrero de 2017 de <http://www.nads.org/about-us/quienes-somos/>

Avanza (2016). *Legislación Laboral para Personas con Discapacidad en Perú.* Viña del

Mar. Recuperado el 20 de marzo de 2017 de

<http://186.64.117.180/~avanzain/2016/04/29/legislacion-laboral-para-personas-con-discapacidad-en-peru/>

Avanza (2017). *Empleo con apoyo.* Viña del Mar. Recuperado el 20 de marzo de 2017 de

<http://186.64.117.180/~avanzain/empleo-con-apoyo-y-seguimiento/>

Banco Mundial. (BM, 2011). *El desarrollo de habilidades socio-emocionales promueve las oportunidades laborales.* España.

Bandura, A., Jeffery, R. & Gadjos, E. (1975). Generalizing change through participant modeling with self directed mastery. *Behaviour Research and Therapy*, 13, 141-152.

Bandura, A. (1977). *Social learning theory.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Bravo, M., Gonzales, M., Pérez, Á., Portocarrero, E. & Ticlla, E. (2015). *Propiedades psicométricas de la lista de chequeo de habilidades sociales de Goldstein.* Universidad Nacional Federico Villareal. Lima.

Bellack, A. (1983). Recurrent problems in the behavioral assessment of social skill. *Behavioral Research and Therapy*, 21, 29-41.

- Betbesé, E. & Vived, E. (2012). *Formación para la inclusión social y la vida independiente. Un programa para jóvenes con Síndrome de Down o con otras discapacidades intelectuales*. XII Encuentro nacional de familias y III encuentro nacional de hermanos de personas con síndrome de Down. Recuperado el 6 de marzo de 2017 de <http://centrodocumentaciondown.com/uploads/documentos/2db8009d4ff23fc5bfa47ca95d901ee1991174c8.pdf>
- Bielecki, J. & Swender, S. (2004). The assessment of social functioning in individuals with mental retardation: a review. *Behavior Modification*, 28, 694-708.
- Bisquerra, R. (1989). *Métodos de investigación educativa: Guía práctica* (1ª. Ed.) Guía práctica. Barcelona: CEAC.
- Caballo, V. (1993). Relaciones entre diversas medidas conductuales y de autoinforme de las habilidades sociales. *Psicología conductual*, 1, 1, 73-99.
- Calderón, J. & Alzamora De los Godos, L. (2010). *Metodología de la investigación científica en postgrado*. Lima: Safe Creative.
- Camacho, L. (2012). *El juego cooperativo como promotor de habilidades sociales en niñas de 5 años* (Tesis de licenciatura). Recuperada de Repositorio PUCP de: [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4441/CAMACHO\\_MEDINA\\_LAURA\\_JUEGO\\_SOCIALES.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4441/CAMACHO_MEDINA_LAURA_JUEGO_SOCIALES.pdf?sequence=1)
- Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad (CONADIS, 2016). *Informe temático N°2: Síndrome de Down en el Perú*. Perú.

Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad (CONADIS, 2017). *Marco Legal Nacional*. Perú. Recuperado el 8 de julio de 2017 de <http://www.conadisperu.gob.pe/institucional/marco-legal>

Chadsey, J. & Rush, F. (1998). *Beyond high school. Transition from school to work*. Belmont, CA: Wadsworth.

Delsol, C. & Prieto, N. (2006). *Influencia de habilidades sociales en proceso de inserción laboral de personas con discapacidad mental leve y moderada*. (Tesis de licenciatura). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Fernández, D., Arias, E. & Gallego, L. (1999). *Cultura empresarial: motivaciones de los empresarios para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. A Coruña: Fundación Paideia.

Fundación Down España. (2014). *DOWN ESPAÑA repasa los fundamentos del Empleo con Apoyo*. España.

Fundación Down España. (2017). *Programas de intervención - Programas de intervención en habilidades sociales*. España.

Fundación Iberoamericana Down21. (2007). *Habilidades sociales*. Revista Virtual Síndrome Down. España. Recuperado el 10 de agosto de 2017 de <http://www.down21.org/revista-virtual/531-revista-virtual-2007/revista-virtual-julio-2007/articulo-profesional-julio-2007/1887-programa-de-entrenamiento-en-habilidades-sociales-para-ninos-y-jovenes-con-sindrome-de-down.html>

- Fundación Adecco (2016). *Encuesta de Inclusión laboral para personas con discapacidad*. España.
- George, D. & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. Boston: Allyn & Bacon
- Goldstein, A., Sprafkin, R., Gershaw, J. & Klein, P. (1989). *Habilidades sociales y autocontrol en la adolescencia: un programa de enseñanza*. Barcelona: Martínez Roca.
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (1ª ed.). Córdoba: Brujas.
- Hassold, T. & Patterson, D. (1999). *Down Syndrome: A Promising Future Together*. New York: Wiley Liss
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2012). *Primera Encuesta Nacional Especializada sobre DISCAPACIDAD*. Lima.
- La Greca, A., Stone, W., Bell, D. & Charles, R. (1982). Assessing the problematic interpersonal skills of mentally retarded individuals in a vocational setting. *Applied Research in Mental Retardation*, 3, 37-53.
- McClelland, D. & David, G. (1970). *Cómo se motiva el éxito económico*. México: Centro Regional De Ayuda Técnica.

Madrigal, A. (2004). *El síndrome de Down*. Servicio de información sobre discapacidad. España.

Malán, M. (2011). *Inserción laboral de personas con Síndrome Down en hoteles de cuatro y cinco estrellas del distrito metropolitano de Quito* (Tesis de licenciatura). Universidad Israel, Quito.

Matson, J. & Swiezy, N. (1994). Social skills training with autistic children. En J. L. Matson (Dir.), *Autism in children and adults: etiology, assessment, and intervention*. 241-260. Belmont, CA: Brooks/Cole.

Medina, M. (2010). *Evaluación de la conducta adaptativa de las personas con discapacidad intelectual. Valoración y usos de la escala ABS-RC:2* (Tesis doctoral). Universidad de Burgos, Burgos.

Medina, M. & García, M. (2011). La evaluación de la conducta adaptativa con la escala ABS-RC: 2 [1]. *International Journal of Development and Educational Psychology*, 1, 341-351.

Naciones Unidas (ONU, 2016). *Día Mundial del Síndrome de Down 21 de marzo*.

Neves, J. (2009). *Introducción al Derecho del Trabajo* (3), Lima: Fondo Editorial PUCP.

Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013). *OIT presenta estrategia para la inserción laboral de personas con discapacidad en la Región de Magallanes*.

Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017). *Discapacidad y trabajo*.

- Paniagua, R. & Lázaro, S. (2003). Los métodos secundarios. La supervisión. La investigación. La administración. En Fernández, T. & Alemán, M., *Introducción al trabajo social* (439-465). España: Alianza Editorial.
- Peñafiel, E. & Serrano, C. (2010) *Habilidades Sociales*. Madrid: Editex, SA.
- Pérez, V. & Alcover, C. (Marzo, 2012). *Factores psicosociales en la integración de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario*. Conferencia presentada en el VIII Jornadas Científicas Internacionales de Investigación sobre Discapacidad. Recuperado el 08 de julio, 2017 de:  
<http://inico.usal.es/cdjornadas2012/inico/docs/755.pdf>
- Quiñones, S., & Rodríguez, C. (2011). La inclusión laboral en personas con discapacidad, *Foro jurídico*, 14, 32-41.
- Rodas, K. (2014). Integración laboral de personas con discapacidad en actividades productivas de una joyería. *San Martín Emprendedor*, 5, 1, 65-77.
- Roussel, P. (2000). *La motivación conceptos y teorías*. Universidad de Toulouse.
- Ruiz, E. (2007). *Programa de entrenamiento de habilidades sociales para niños y jóvenes con síndrome de Down*. Revista Virtual Síndrome de Down. España-
- Salter, A. (1949). *Conditioned Reflex Therapy: The classic book on Assertiveness that began behavior therapy*. California: Wellness Institute, Inc.
- Sociedad Peruana de Síndrome Down (SPSD, 2016). *¿Qué es el síndrome Down?* Lima.
- Trower, P. (1984). *Radical approaches to social skills training*. London: Croom Helm.

- Valles, A., & Valles, T. C. (1994). *Programa de Refuerzo de las Habilidades Sociales, III Cuaderno para mejorar las habilidades sociales, autoestima y solución de problemas: nivel óptimo: educación secundaria obligatoria*. Madrid: EOS.
- Verdugo, M. (1995). Personas con retraso mental. En M.A. Verdugo (Dir.), *Personas con discapacidad. Perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras*, 515-554. Madrid: Siglo XXI.
- Verdugo, M. (1997). *Programa de Habilidades Sociales (PHS). Programas Conductuales Alternativos*. Salamanca: Amarú Ediciones.
- Verdugo, M. & De Urríes, B. (2001). *Panorámica del empleo con apoyo en España*. Madrid: Gladnet Collection.
- Vidal, R., Cornejo, C. & Arroyo, L. (2013). La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. *Convergencia Educativa*, 2, 93-102. Maule.
- Voluntariado Naciones Unidas (VNU, 2016). *Otras Organizaciones de Voluntarios*. Perú.
- Wolpe, J. (1958). *Psychotherapy by reciprocal inhibition*. California: Stanford University press.
- Zandomeni de Juárez, N., Chignoli, S., Rabazzi, G., & Peralta de Glorioso, G. (2004). *Inserción laboral de los jóvenes*. Universidad Nacional del Litoral. Facultad de Ciencias Económicas. Santa Fe: Ediciones UNL.

## Anexo A

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado padre:

Nos dirigimos a usted con el fin de solicitar su colaboración libre y voluntaria en el desarrollo de la investigación para optar el título profesional de licenciado en Psicología por la Universidad San Ignacio de Loyola. La investigación consiste en evaluar las habilidades sociales y determinar su relación con la inserción laboral en personas con síndrome Down.

Su colaboración se concretaría en completar los cuestionarios adjuntos. Cabe resaltar, que dichos cuestionarios son totalmente anónimos y nos comprometemos a hacerle llegar los resultados de la investigación.

Le agradecemos su colaboración y su consentimiento para proceder a la aplicación de las pruebas correspondientes. Su apoyo ayudará a reducir la exclusión laboral y promover la inclusión social en nuestro país; así como el desarrollo de nuevos instrumentos de evaluación psicológica para desplegar intervenciones más efectivas.

-----  
Firma del padre o tutor

Fecha: \_\_\_\_\_

## Anexo B

### HOJA DE DATOS

#### 1. Datos básicos

A continuación le pedimos una serie de datos necesarios de su hijo/a para poder controlar la calidad del proceso de encuesta:

##### A. Sexo

- Femenino
- Masculino

##### B. Edad \_\_\_\_\_

##### C. Nivel de estudios

- Sin estudios
- Primarios
- Secundarios
- Formación universitaria ( Estudiante)
- Licenciado universitaria
- Formación técnica (Estudiante)
- Formación profesional técnica

##### D. Nombre de la empresa para la que trabaja ( Opcional)

##### E. Tipo de Contrato

- Indefinido
- Temporal
- Otro

##### F. Tipo de jornada

- Completa
- Parcial
- Otra

##### G. Puesto que ocupa

##### H. Antigüedad en la empresa (indicar cuántos años y cuántos meses)

##### I. Estructura familiar

- Vive con sus padres
- Vive con su pareja
- Vive con su esposo /a
- Vive con sus familiares
- Vive solo

## Anexo C

### **CUESTIONARIO DE INSERCIÓN LABORAL PARA JÓVENES CON SINDROME DOWN**

**Adaptado de las dimensiones referidas a la inserción laboral de la encuesta de  
Inclusión laboral de personas con discapacidad  
Fundación ADECCO (2016)**

#### **INSTRUCCIONES:**

A continuación usted encontrará enumerada una lista de afirmaciones. Por favor, señale en qué medida su hijo/a está de acuerdo con las siguientes afirmaciones:

1= Totalmente en desacuerdo, 2= Bastante en desacuerdo, 3= En desacuerdo, 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 5= De acuerdo, 6= Bastante de acuerdo y 7=Totalmente de acuerdo

<b>Pregunta</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
1. Su hijo/a siente que la organización valora su contribución y desarrollo.							
2. Su hijo/a siente que la organización aprecia sus esfuerzos adicionales.							
3. Su hijo/a siente que la organización lo alienta a alcanzar mejores niveles de desempeño.							
4. Su hijo/a siente que la organización está dispuesta a ayudar para que realice su trabajo lo mejor posible.							
5. Su hijo/a siente que la organización se interesa por la satisfacción en el trabajo.							
6. Su hijo/a siente que la organización se enorgullece por sus logros en el trabajo.							
7. Su hijo/a siente que la organización procura que el trabajo sea lo más atractivo posible.							
8. A su hijo/a le gustaría hacer línea de carrera dentro de la organización							

Por favor, señale en qué medida su hijo/a está de acuerdo o en desacuerdo con los siguientes aspectos.

1= Totalmente en desacuerdo, 2= Bastante en desacuerdo, 3= En desacuerdo, 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 5= De acuerdo, 6= Bastante de acuerdo y 7=Totalmente de acuerdo

Pregunta	1	2	3	4	5	6	7
9. Las indicaciones específicas que recibe de sus superiores para realizar con efectividad las tareas.							
10.Las relaciones personales con sus supervisores.							
11.La supervisión que ejercen sobre él/ ella.							
12.La forma en que los superiores juzgan su tarea.							
13.El trato igualitario que recibe del supervisor.							

Por favor, señale con qué frecuencia su hijo/a tiene las siguientes sensaciones en relación con la ejecución de su trabajo actual. (1=Nunca, 2= Muy raras veces a lo largo del día, 3= En algunas ocasiones a lo largo del año, 4= En bastante ocasiones a lo largo del año, 5= Frecuentemente a lo largo del año, 6= Casi cada semana y 7= Cada día)

Pregunta	1	2	3	4	5	6	7
14. Su hijo/a se siente capaz de resolver eficazmente los problemas del trabajo.							
15. Su hijo/a siente que está contribuyendo con eficacia al logro de las metas en la organización.							
16. En su opinión, su hijo/a se considera bueno haciendo su trabajo.							
17. Su hijo/a se siente fatigado al levantarse por las mañanas y tener que enfrentarse a otro día de trabajo.							
18. Su hijo/a ha ido perdiendo el entusiasmo en el trabajo.							

## Anexo D

### LISTA DE CHEQUEO DE HABILIDADES SOCIALES (LCHS)

Dr. A. Goldstein (1989)

Adaptada y validada por Dr. A. Tomás (1995)

#### INSTRUCCIONES

A continuación Ud. encontrará una lista de habilidades que las personas usan en la interacción social más o menos eficientemente. Ud. deberá determinar cómo su hijo(a) usa cada una de estas habilidades encerrando con un círculo su respuesta según el siguiente patrón de alternativas:

- (1) N si Nunca usa la habilidad
- (2) RV si Rara Vez usa la habilidad
- (3) AV si A Veces usa la habilidad
- (4) AM si A Menudo usa la habilidad
- (5) S si Siempre usa la habilidad

Trabaje rápidamente y no emplee mucho tiempo en cada pregunta; queremos su primera reacción, no un proceso de pensamiento prolongado. Asegúrese de no omitir alguna pregunta. No hay respuestas “correctas” ni “incorrectas”. Ahora comience.

Nº	PREGUNTAS	RESPUESTAS				
1	<b>Escuchar:</b> ¿Presta atención a la persona que está hablando y hace un esfuerzo para comprender lo que está diciendo?	N	RV	AV	AM	S
2	<b>Iniciar una conversación:</b> ¿Inicia conversaciones con otras personas y luego las mantiene por un momento?	N	RV	AV	AM	S
3	<b>Mantener una conversación:</b> ¿Habla con otras personas sobre cosas de interés mutuo?	N	RV	AV	AM	S
4	<b>Formular una pregunta:</b> ¿Determina la información que necesita saber y se la pide a la persona adecuada?	N	RV	AV	AM	S
5	<b>Dar las “gracias”:</b> ¿Permite que los demás sepan que está agradecido con ellos por algo que hicieron?	N	RV	AV	AM	S
6	<b>Presentarse:</b> ¿Se esfuerza por conocer nuevas personas por propia iniciativa?	N	RV	AV	AM	S
7	<b>Presentar a otras personas:</b> ¿Ayuda a presentarse a nuevas personas con otras?	N	RV	AV	AM	S
8	<b>Hacer cumplido:</b> ¿Dice a los demás lo que le gusta de ellos o de lo que hacen?	N	RV	AV	AM	S
9	<b>Pedir ayuda:</b> ¿Pide que le ayuden cuando lo necesita?	N	RV	AV	AM	S

10	<b>Participar:</b> ¿Elige la mejor manera de ingresar a un grupo que está realizando una actividad y luego se integra a él?	N	RV	AV	AM	S
11	<b>Dar instrucciones:</b> ¿Explica instrucciones de tal manera que las personas puedan seguirlas fácilmente?	N	RV	AV	AM	S
12	<b>Seguir instrucciones:</b> ¿Presta cuidadosa atención a las instrucciones y luego las sigue?	N	RV	AV	AM	S
13	<b>Disculparse:</b> ¿Pide disculpas a los demás cuando hace algo que sabe que está mal?	N	RV	AV	AM	S
14	<b>Convencer a los demás:</b> ¿Intenta persuadir a los demás que sus ideas son mejores o más útiles que las de ellos?	N	RV	AV	AM	S
15	<b>Conocer sus sentimientos:</b> ¿Intenta comprender y reconocer las emociones que experimenta?	N	RV	AV	AM	S
16	<b>Expresar sus sentimientos:</b> ¿Permite que los demás conozcan lo que siente?	N	RV	AV	AM	S
17	<b>Comprender los sentimientos de los demás:</b> ¿Intenta comprender lo que sienten los demás?	N	RV	AV	AM	S
18	<b>Enfrentarse con el enfado del otro:</b> ¿Intenta comprender el enfado de las otras personas?	N	RV	AV	AM	S
19	<b>Expresar afecto:</b> ¿Permite que los demás sepan que se preocupa o se interesa por ellos?	N	RV	AV	AM	S
20	<b>Resolver el miedo:</b> ¿Cuándo siente miedo, piensa por qué lo siente y luego intenta hacer algo para disminuirlo?	N	RV	AV	AM	S
21	<b>Autorecompensarse:</b> ¿Se da a sí mismo una recompensa después de hacer algo bien?	N	RV	AV	AM	S
22	<b>Pedir permiso:</b> ¿Reconoce cuando es necesario pedir permiso para hacer algo y luego lo pide a la persona indicada?	N	RV	AV	AM	S
23	<b>Compartir algo:</b> ¿Ofrece compartir sus cosas con los demás?	N	RV	AV	AM	S
24	<b>Ayudar a los demás:</b> ¿Ayuda a quién necesita?	N	RV	AV	AM	S
25	<b>Negociar:</b> ¿Si está en desacuerdo con alguien sobre algo, trata de llegar a un acuerdo que les satisfaga a ambos?	N	RV	AV	AM	S
26	<b>Emplear autocontrol:</b> ¿Controla su carácter de modo que no se le “escapan las cosas de la mano”?	N	RV	AV	AM	S
27	<b>Defender sus derechos:</b> ¿Defiende sus derechos dando a conocer a los demás cuál es su postura?	N	RV	AV	AM	S
28	<b>Responder a bromas:</b> ¿Conserva el control cuando los demás le hacen bromas?	N	RV	AV	AM	S
29	<b>Evitar problemas con los demás:</b> ¿Se mantiene al margen de situaciones que podrían ocasionarle problemas?	N	RV	AV	AM	S
30	<b>No entrar en peleas:</b> ¿Encuentra otras formas para resolver situaciones difíciles sin tener que pelearse?	N	RV	AV	AM	S
31	<b>Formular una queja:</b> ¿Le dice a los demás de modo claro, pero no con enfado, cuando ellos han hecho algo que no le gusta?	N	RV	AV	AM	S
32	<b>Responder a una queja:</b> ¿Intenta escuchar a los demás y responder imparcialmente cuando ellos se quejan?	N	RV	AV	AM	S
33	<b>Demostrar deportividad después de un juego:</b> ¿Expresa un cumplido al otro equipo después de un juego si ellos se lo merecen?	N	RV	AV	AM	S
34	<b>Resolver la vergüenza:</b> ¿Hace algo que le ayude a sentir menos vergüenza o a estar cohibido?	N	RV	AV	AM	S

35	<b>Arreglárselas cuando le dejan de lado:</b> ¿Determina si lo han dejado de lado en alguna actividad y luego hace algo para sentirse mejor en esa situación?	N	RV	AV	AM	S
36	<b>Defender a un amigo:</b> ¿Manifiesta a los demás cuando siente que un amigo no ha sido tratado de manera justa?	N	RV	AV	AM	S
37	<b>Responder a una persuasión:</b> ¿Si alguien está tratando de convencerlo de algo, piensa en la posición de esa persona y luego en la propia antes de decidir qué hacer?	N	RV	AV	AM	S
38	<b>Responder al fracaso:</b> ¿Intenta comprender la razón por la cual ha fracasado en una situación particular?	N	RV	AV	AM	S
39	<b>Enfrentarse con manejos contradictorios:</b> ¿Reconoce y resuelve la confusión que se produce cuando los demás le explican una cosa, pero dicen y hacen otras?	N	RV	AV	AM	S
40	<b>Responder a una acusación:</b> ¿Comprende de qué y por qué ha sido acusado y luego piensa en la mejor forma de relacionarse con la persona que hizo la acusación?	N	RV	AV	AM	S
41	<b>Prepararse para una conversación difícil:</b> ¿Planifica la mejor forma para exponer su punto de vista, antes de una conversación problemática?	N	RV	AV	AM	S
42	<b>Hacer frente a las presiones del grupo:</b> ¿Decida lo que quiere hacer cuando los demás quieren que haga una cosa distinta?	N	RV	AV	AM	S
43	<b>Tomar iniciativas:</b> ¿Si se siente aburrido, intenta encontrar algo interesante que hacer?	N	RV	AV	AM	S
44	<b>Determinar la causa de un problema:</b> ¿Si surge un problema, intenta determinar qué lo causó?	N	RV	AV	AM	S
45	<b>Establecer un objetivo:</b> ¿Determina de manera realista lo que le gustaría realizar antes de empezar una tarea?	N	RV	AV	AM	S
46	<b>Determinar sus habilidades:</b> ¿Determina de manera realista qué tan bien podría realizar una tarea específica antes de iniciar?	N	RV	AV	AM	S
47	<b>Reunir información:</b> ¿Determina lo que necesita saber y cómo conseguir esa información?	N	RV	AV	AM	S
48	<b>Resolver los problemas según su importancia:</b> ¿Determina de forma realista cuál de los problemas es el más importante y cuál debería ser solucionado primero?	N	RV	AV	AM	S
49	<b>Tomar una decisión:</b> ¿Considera diferentes posibilidades y luego elige la que le hará sentir mejor?	N	RV	AV	AM	S
50	<b>Concentrarse en una tarea:</b> ¿Es capaz de ignorar distracciones y solo prestar atención a lo que quiere hacer?	N	RV	AV	AM	S