INCLUSIÓN SOCIO-LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL DESDE EL FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS LABORALES A TRAVÉS DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL.

Tesis para optar al grado de Magister en Innovación Social para la Inclusión.

Nombre completo del autor: Jorge Alejandro Pacheco Carrasco.

Nombre del docente: Carla Leal Kaymalyz.

Fecha y ciudad: 6 enero 2023, Viña del Mar.

Agradecimientos y Dedicatoria:

A mi madre, hermanos y especialmente a mi esposa. Son ellos quienes directa o indirectamente han estado junto a mí en este arduo proceso, mis pilares, mi motivación, mi todo.

Agradecer también la Fundación Luz que me brindo todo el apoyo para la realización de este trabajo de investigación en sus dependencias.

A los docentes de la UVM por su incansable paciencia, y en especial de la profesora Carla Leal, por ser quien me guio en la realización de esta tesis.

A todos gracias, y como bien dicen: *“La gratitud es la memoria del corazón”*

Tabla de contenido

RESUMEN **1**

ABSTRACT **2**

1. INTRODUCCIÓN. **3**

1.1. Antecedentes generales del tema de estudio 3

1.2. Problema de investigación. 6

1.3. Preguntas de investigación 8

1.4. Objetivo general 8

1.5. Objetivos específicos 9

2. MARCO DE REFERENCIA. **9**

2.1. Marco Teórico 9

2.2. Marco conceptual. 13
2.1.1. Inteligencia Emocional. 13
2.1.2. Discapacidad Visual. 15
2.1.3. Inclusión Laboral. 18
2.1.4. Competencias laborales. 19

2.2. Marco legal. 20

3. METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO. **23**

3.1. Metodología y fases asociadas al diagnóstico con el grupo prioritario. 23
Enfoque cualitativo: 24
Enfoque cuantitativo: 24
Enfoque mixto: 27

3.2. Metodología y fases asociadas a la validación de la propuesta de solución. 27

4. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO. **28**

5. ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA DE SOLUCIÓN. **39**

5.1. Descripción General del proyecto 39

5.2. Foco del grupo prioritario. 41

5.3. Carácter innovador de la propuesta de solución (demostrar cualidades o fases que lo transforman en innovador) 42

6. VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA DE SOLUCIÓN. 43

6.1. Resultados de la validación participativa de la propuesta de solución. 43

6.2. Sostenibilidad de la propuesta de solución. 44

6.3. Replicabilidad de la propuesta de solución. 44

6.4. Escalabilidad de la propuesta de solución. 45

6.5. Ajustes necesarios y aprendizajes de la propuesta de solución. 46

7. REFLEXIONES FINALES Y CONCLUSIONES. 46

REFERENCIAS 49

ANEXOS. 56

1. Anexo: Inventario de inteligencia emocional y social de Bar-on. 56

2. Anexo: Cuestionario de percepción en relación a competencias básicas para el trabajo. 62

3. Anexo: Guion temático. 68

4. Anexo: Presentación ejemplo de talleres y su versión en braille (Scanner). 70

RESUMEN

La inclusión socio laboral busca promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y mejorar su calidad de vida desde un enfoque de derechos para promover instancias que favorezcan su participación en el trabajo en virtud de los compromisos suscritos a nivel internacional mediante la Ley de inclusión laboral N°21.015. Así investigar la problemática del desarrollo de las competencias laborales tales como la inteligencia emocional para la inclusión socio laboral de personas con discapacidad visual entrega información relevante para diseñar estrategias de intervención que faciliten el desarrollo personal en pro de una efectiva inclusión al mundo laboral. Para el análisis se estableció un muestreo por conveniencia de 14 personas correspondiente al 78% del total perteneciente al área pre laboral de la fundación luz. El diseño de investigación fue de carácter mixto de ejecución secuencial, pues consta de dos fases, donde en la primera fase temporal del proyecto se levanta la información de carácter cuantitativo de tipo descriptivo, no experimental transversal y luego se recoge la información cualitativa con un enfoque de estudio fenomenológico empírico. Los resultados de los instrumentos cuantitativos arrojan una relación negativa entre el inventario de inteligencia emocional y social con el cuestionario de percepción de competencias básicas para el trabajo (rho=-.433, p=.160), pues a mayor inteligencia emocional hay una menor percepción de competencias laborales. Lo que concuerda con lo expresado en el guion temático en cuanto a las concepciones que tienen las personas con discapacidad visual sobre su percepción en referencia a las competencias laborales necesarias frente a una inclusión laboral efectiva. Estos hallazgos permiten dar cuerpo a la propuesta de solución participativa validada por el propio grupo prioritario para el diseño de un programa accesible de fortalecimiento de competencias laborales a través de la inteligencia emocional mediante estrategias que permiten aprender, modelar e incorporar conductas para la inclusión laboral efectiva.

Palabras claves: discapacidad visual, inclusión social, inclusión laboral, inteligencia emocional, competencia laboral

ABSTRACT

Social and labor inclusion seeks to promote equal opportunities for people with disabilities and improve their quality of life from a rights-based approach to promote instances that favor their participation in the workplace under the commitments made at an international level through the Labor Inclusion Law No. 21.015. Therefore, investigating the problem of the development of labor competencies such as emotional intelligence for the social and labor inclusion of people with visual impairment, provides relevant information to design intervention strategies which facilitate personal development for an effective inclusion in the labor market. For the analysis, a convenience sampling of 14 people was established, corresponding to 78% of the total belonging to the pre-labor area of the Fundación Luz. The design of the research was of a mixed nature of sequential execution, since it consists of two phases, where in the first temporary phase of the project, the quantitative information of a descriptive, non-experimental transversal type is collected, and then the qualitative information is collected with an empirical phenomenological study approach. The results of the quantitative instruments show a negative relationship between the inventory of emotional and social intelligence and the questionnaire of perception of basic competencies for work (rho=-.433, p=.160), as, the higher the emotional intelligence, the lower the perception of work capabilities. This is consistent with what was expressed in the thematic script regarding the conceptions that people with visual impairment have about their perception in reference to the labor capabilities necessary for an effective labor inclusion. These findings allow providing form to the proposal of a participatory solution validated by the priority group itself for the design of an accessible program to strengthen labor competencies through emotional intelligence by means of strategies that allow learning, displaying, and incorporating behaviors for effective labor inclusion.

Keywords: visual impairment, social inclusion, labor inclusion, emotional intelligence, labor competence

1. INTRODUCCIÓN.

1.1. Antecedentes generales del tema de estudio

Para las personas con discapacidad (PcD) el poder acceder a un empleo concita una actividad necesaria, ya que aporta significativamente a su autonomía mejorando sus estándares y calidad de vida.

En relación a los procesos formativos relativos a la inclusión laboral de personas con discapacidad se señala que los empresarios evalúan que “las habilidades sociales y laborales trabajadas en establecimientos educativos, frecuentemente no encuentran pertinencia, ni utilidad en los centros reales de producción o servicios en el contexto comunitario” (CEAS Ltda., 2002. p.11, como se citó en Vidal et al., 2013).

De acuerdo a la literatura revisada la inclusión de PcD desde una mirada de enfoque de derechos hace relación con la promoción de su participación e incorporación en el trabajo, el desarrollo de instancias que promuevan a través de la aplicación de un enfoque coherente para su inclusión en todas las esferas, sin discriminación ni distinción alguna.

El tema en cuestión entonces tiene como eje central la inclusión socio-laboral de personas con discapacidad, más específicamente aquellas con discapacidad visual (PcDV), tanto las que presentan baja visión como ceguera, sea congénita o adquirida.

Actualmente lo relacionado a inclusión laboral en Chile está regido bajo la ley N°21.015, la cual indica que aquellas empresas que posean 100 o más trabajadores deberán cumplir con una cuota de contratación del 1% o bien cuando exista alguna razón fundada podrán cumplir con alguna de las alternativas estipuladas en dicha ley, tales como, aquellas relativas a la naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución. No contar con cupos disponibles en la dotación de personal. La falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos. De no cumplir con lo estipulado se podrá pedir una prórroga o bien cumplir la ley con alguna de las medidas alternativas, la cuales son, la tercerización mediante la celebración de contratos de prestaciones de servicios con empresas que empleen a PcD u bien efectuando donaciones a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones que fomenten la inclusión laboral de personas con discapacidad. Si pese a eso no se cumpliera la ley las empresas sujetas a esta serán sancionadas con una infracción económica, las cuales irían desde 2

a 40 UTM en empresas de 50 a 199 trabajadores y de 3 a 60 UTM en empresas con más de 200 trabajadores (Fundación con trabajo 2021).

El segundo informe efectuado en relación al cumplimiento de la ley de inclusión laboral realizada por el estado de chile el 2021 indica que solo un 38,2% de partición laboral de PcD, dato que si bien es superior a los obtenidos en años anteriores sigue siendo muy bajo. Otro dato importante es la tasa de deserción laboral donde por motivos referidos a términos de contratos, donde un 35,9% corresponde a renuncias del trabajador o bien el no paso a contrato indefinido luego de los primeros tres meses (Fundación con trabajo 2021).

Es importante señalar que en la actualidad los procesos de selección laboral mayoritariamente se realizan en relación a un análisis por competencias.

Una definición que es generalmente aceptada en cuanto al término competencia, es el de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), quien define competencia como: “una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada”.

Estos últimos antecedentes son relevantes en cuanto a la contextualización del estudio de la inteligencia emocional como parte de las competencias personales necesarias para el correcto desenvolvimiento en el ámbito laboral. Tal como lo menciona Bar-On, “los elementos que más influyen en el desempeño laboral son: el autoconocimiento, aceptación de uno mismo y la habilidad para gestionar las propias emociones, la habilidad para comprender los sentimientos y necesidades ajenas; y, por último, la actitud positiva con la vida” (Bar-On, 2006, como se citó en Bertojo, 2013).

Según Mercado (2013), uno de los factores que más influyen en la inclusión son las habilidades emocionales que el individuo ejerce en el proceso, así percibir las emociones del otro y comprender las propias poniéndolas al alcance de sus objetivos favorece al éxito de los procesos de inclusión laboral.

La Organización Nacional de Ciegos en España (ONCE), señala que según distintas investigaciones realizadas sobre habilidades sociales (parte de las competencias personales) y discapacidad visual coinciden al subrayar la notable dificultad que las personas ciegas y de baja visión experimentan para aprender un

repertorio adecuado de habilidades interpersonales, dada su dificultad de utilizar algunas de las claves del aprendizaje social entre personas sin discapacidad, como por ejemplo el feedback interpersonal de tipo gestual, el cual es útil para la complementariedad entre las acciones de los interlocutores, y el modelado visual, tan utilizado en los entrenamientos en habilidades sociales (Caballo y Verdugo, 2006).

Bar-On considera que los conceptos de Inteligencia Social e Inteligencia Emocional están relacionados y que representan componentes interrelacionados de un mismo constructo. Este autor afirma que la Inteligencia emocional-social está compuesta por un conjunto de competencias intrapersonales e interpersonales, habilidades y facilitadores que se combinan para determinar la conducta humana. La Inteligencia emocional-social incluye las habilidades de reconocer, entender y utilizar las emociones, de relacionarse con otras personas, de adaptarse a los cambios, de resolver problemas de naturaleza personal e interpersonal, y de afrontar eficientemente las demandas y desafíos de la vida diaria (Bar-On, 2006)

Araujo y Leal en el 2007 señalan que los modelos de inteligencia emocional han tomado gran importancia en las organizaciones, ya que se considera a ésta como una habilidad que permite crear estrategias que favorecen el desempeño laboral. Por su parte Desti y Shanthi (2015) señalan que la inteligencia emocional juega un papel importante para los empleados de una organización, son un requisito importante para mejorar la productividad, eficiencia, retener el talento y motivar a los trabajadores.

En la actualidad los estudios de Inteligencia emocional y discapacidad se han centrado en la de origen intelectual, donde autores como Gavin-Chocano, et al. (2020) han corroborado en sus estudios la importancia de esta competencia en la inclusión y satisfacción vital.

Así lo señalaron Rey et al. (2013) en su estudio de satisfacción vital donde demuestran que las personas con discapacidad intelectual con un puntaje alto de competencias emocionales reportaron valores más altos en satisfacción con la vida y felicidad subjetiva. Estos resultados para personas con discapacidad intelectual están en línea con los encontrados en la literatura para la población sin discapacidad (Schmidt y Andrykowski 2004; Ciarrochi y Soctt 2006; Camorro-Premuzic et al. 2007; Extremara et al. 2007; Thompson et al. 2007).

Un estudio realizado por Adibsereshki et al. (2016) en personas con discapacidad intelectual de entre 14 y 18 años sobre sus conductas adaptativas con un grupo experimental y de control, mostró diferencias significativas en las conductas adaptativas, de comunicación y habilidades sociales en el grupo expuesto al entrenamiento en inteligencia emocional en relación al grupo control, señalando que parece que un programa de entrenamiento de inteligencia emocional puede incrementar estos componentes en dicha población.

En cuanto a la discapacidad visual no son muchos los estudios encontrados en la revisión bibliográfica realizada, sin embargo, se puede mencionar el realizado por Mansy et al. (2017) en adolescentes mujeres con y sin discapacidad visual, donde se encontró una diferencia entre ambos grupos, señalando que las personas sin discapacidad mostraron mejores índices de inteligencia emocional general, excepto en el estado de ánimo, esto puede atribuirse al hecho de que, cuando los adolescentes no reciben el apoyo adecuado del ambiente u entorno, algunas de sus cualidades se ven mermadas y su funcionamiento social se altera, por tanto se puede esperar que un entrenamiento en inteligencia emocional puede crear individuos que tengan mayores habilidades de autocontrol, habilidades empáticas, autoconciencia, para ser más propensos a participar en adaptativamente.

Con lo señalado y ante la escasa información en personas con discapacidad visual adultas es que deriva el interés por estudiar a la inteligencia emocional como una competencia que favorezca una inclusión laboral efectiva.

1.2. Problema de investigación.

Históricamente la discapacidad ha sido abordada desde una perspectiva asistencialista, relegando la dimensión social.

La inclusión laboral es parte de un proceso más amplio como lo es la inclusión social. Este proceso se sustenta en la igualdad, la equiparación de oportunidades y la plena participación social, y, en la práctica, se concreta una vez que la persona se incorpora a un trabajo y participa de todas las actividades laborales y sociales de la empresa (Zondek, 2015).

Así la inclusión laboral podría entenderse también como inclusión socio-laboral y para ser considerada esta como efectiva debe no solo centrarse en la inserción al puesto de trabajo sino también a la permanencia dentro del mismo. Como se mencionó, de los contratos vigentes en personas con discapacidad al año 2021, un 35% son finalizados, porcentaje superior al de los años anteriores, 14,6% en año 2019 y 22,4% en año 2020 (Fundación con trabajo, 2021).

Cabe volver a mencionar además que en la actualidad el modelo que predomina en lo relativo al mundo laboral es el de competencias, entre las cuales existen variedad definiciones, pero que se pueden resumir en dos categorías, como lo son las de desarrollo técnico y las socio-emocionales. Bisquerra y Perez (2007 señalan a las primeras como las referidas a los conocimientos en el ámbito profesional y las socioemocionales como las de índole personal e interpersonal.

Según Bar-On (2007) la Inteligencia emocional-social incluye las habilidades de reconocer, entender y utilizar las emociones, de relacionarse con otras personas, de adaptarse a los cambios, de resolver problemas de naturaleza personal e interpersonal, y de afrontar eficientemente las demandas y desafíos de la vida diaria. Bar-On (1997) define la inteligencia emocional social como un “Conjunto de rasgos emocionales y rasgos de personalidad que interactúan constantemente en el sujeto para asegurar su adaptación al medio” (p. 17). Se hace hincapié en los "factores no cognitivos", a diferencia de los modelos tradicionales anteriores, donde los factores cognitivos estaban en el centro del procesamiento de la información emocional. El autor pretendía identificar los factores clave detrás de los aspectos sociales y emocionales del funcionamiento humano que llevan a las personas a experimentar un mejor bienestar psicológico (Bar-On, 1997; Bar-On & Parker, 2000). Una persona que muestra inteligencia emocional es generalmente optimista, flexible, con los pies en la tierra y tiene éxito en la resolución de problemas y en el manejo del estrés sin perder el control (Bar-On, 2006).

En esta dirección Duque et al. (2017) confirmaron en un estudio en el que participaron 122 estudiantes de postgrado con experiencia laboral, donde se buscaba revisar la inteligencia emocional y cómo esta influye o impacta sobre el desarrollo de las competencias laborales. Esta investigación demuestra según sus resultados como la inteligencia emocional influye sobre las competencias laborales de manera positiva. La

autogestión de emociones derivará en el mejor manejo de sus competencias, mientras que aquellos que muestran mayor dificultad en el dominio de su inteligencia emocional presentarán un desempeño inferior en sus funciones laborales. Asi también en una línea similar Ortiz y Olaz (2021) realizan un estudio en 224 personas con discapacidad física, sensorial y orgánica, encontrando una relación favorable entre la valoración de sus competencias en las personas con discapacidad con el emprendimiento, por otra parte, presentan una autovaloración socioemocional en clave competencial más elevada aquellas personas que llevan a cabo el emprendimiento por oportunidad y no por necesidad.

La revisión teórica realizada permite observar la incidencia de las competencias emocionales sobre el rendimiento laboral de personas con y sin discapacidad, sin embargo, más allá de los datos entregados por Caballo y Verdugo sobre las habilidades sociales en PcDV, que son parte de la inteligencia emocional, también es interesante apreciar la escasa cantidad de información sobre esta temática en personas con discapacidad visual en edad adulta. Así investigar la problemática del desarrollo de las competencias emocionales como lo son la inteligencia emocional para la inclusión socio laboral de la persona con discapacidad visual entregaría información relevante para diseñar estrategias de intervención y/o capacitaciones que faciliten al desarrollo de estas competencias emocionales personales en pro de una efectiva inclusión al mundo laboral.

1.3. Preguntas de investigación

¿Cómo fortalecer las competencias laborales a través de la inteligencia emocional en PcDV?

¿Existe relación entre el grado de inteligencia emocional y desarrollo de competencias laborales percibidas?

¿Existe relación entre el grado de inteligencia emocional con la percepción sobre las concepciones de competencias laborales necesarias para el trabajo?

1.4. Objetivo general

- Desarrollar un mecanismo de inducción a la vida laboral efectiva para PcDV basado en el fortalecimiento de competencias laborales a través de la inteligencia emocional.

1.5. Objetivos específicos

- Identificar competencias que se deben fortalecer para favorecer una inclusión laboral efectiva de PcDV.
- Conocer desde la experiencia de las PcDV elementos que aporten a la propuesta de un mecanismo de inducción a la vida laboral.
- Proponer herramientas para fortalecer las competencias a través de la inteligencia emocional.

2. MARCO DE REFERENCIA.

2.1. Marco Teórico.

Entendiendo en primer lugar a la discapacidad visual como aquella que afecta a una estructura o función corporal, en este caso la disminución total o parcial de la vista sea congénita o adquirida. Con esto y para definir el contexto de la temática a abordar es necesario referirse inicialmente también al concepto de inclusión en la discapacidad, el cual según las Naciones Unidas se entiende como la participación significativa de las personas con discapacidad en toda su diversidad, la promoción e incorporación de sus derechos en la labor de la organización, el desarrollo de programas específicos para las personas con discapacidad y la consideración de perspectivas relacionadas con la discapacidad, de conformidad con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2008). Desde esta perspectiva, la inclusión laboral implica brindar un empleo a las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto, bajo las mismas condiciones laborales, es decir, tareas, horarios y remuneraciones como las de cualquier otro trabajador de la organización (Fundación Descúbreme, 2019).

La ratificación por parte de Chile de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad obliga al cumplimento de esta en todas sus partes, entre las que se encuentra el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones y donde los estados deben salvaguardar las condiciones necesarias para que esto sea posible mediante la adopción de medidas pertinentes a este fin (Ministerio Relaciones Exteriores, 2008).

En relación a la discapacidad visual, la Organización Mundial de la Salud (OMS) considera que las deficiencias visuales provocan limitaciones en la realización de las

tareas cotidianas, con consecuencias negativas para la calidad de vida de estas personas y sus familias (OMS, 2012, como se citó en Calle et al., 2021). Así entre las consecuencias negativas para la calidad de vida encontramos la no inclusión socio laboral, los cuales a su vez están ligados a los Objetivos de Desarrollo Sustentable 2030 (ODS) en sus objetivos número 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico junto con el 10 sobre disminución de la desigualdad principalmente.

La Fundación Once América Latina (2005) a través de su programa AGORA desarrollaron los primeros acercamientos trabajado varios años en la inclusión laboral de personas con discapacidad visual, dicho programa se ha expandido a doce países de latinoamérica como lo son, Argentina, Bolivia, Brasil, Uruguay, Colombia, El Salvador, Guatemala, México, Nicaragua, Paraguay, República Dominicana y en Chile de la mano de la Fundación Luz.

La Fundación Luz menciona que, aún existe una barrera de inclusión relacionada a los prejuicios de la sociedad y por tanto también de las empresas, y que parte importante de los esfuerzos realizados están enfocados hacia esa esfera. En ese sentido, como programa de inclusión laboral es eliminar este muro de prejuicios, además de propiciar un escenario donde los empleadores no vean la discapacidad, sino las competencias, formación, habilidades y conocimientos de las personas, y a partir de esto sean contratadas (Mostrador, 2020).

En el año 2021 hay en promedio un 38,2% de participación laboral de personas con discapacidad bajo la Ley N°21.015, equivalente a 21.038 personas con contrato laboral vigente sobre el universo de 55.143 cupos laborales acogibles a la ley. La proporción de contratos terminados ha ido en aumento, pasando de 14,6% a 35,9% entre 2019 y 2021, un incremento de más de 20 puntos porcentuales. Esto indica que pese a la obligatoriedad de la norma, un alto número de contrataciones de personas con discapacidad no ha permanecido en el tiempo. En paralelo, se observa una disminución de los contratos vigentes a medida que transcurren los años (Fundación con trabajo, 2022).

Como se mencionó, en la actualidad el modelo que predomina en el ámbito laboral tanto a nivel de selección como de evaluación es el referente al “Modelo de Competencias.”. En relación a este término hay una cierta tendencia colectiva a

considerarlas como características individuales que pronostican el desempeño excelente de una persona en un puesto de trabajo (Prieto, 2007). La organización internacional del trabajo (OIT) por su parte hace referencia a la competencia laboral como una construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene, no sólo a través de la instrucción, sino también y en gran medida mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo (Ducci, 1997). La revisión documental realizada por Bisquerra y Perez (2007) en cuanto a competencias permite constatar numerosas definiciones las cuales terminan por resumir en dos categorías, siendo la primera la referente a competencias de desarrollo técnico-profesional y las socio-emocionales. Relacionado a estas últimas, es decir las socio-emocionales un concepto que en los últimos años ha ido tomando fuerza en las organizaciones es el de inteligencia emocional (IE), esto por sus implicancias directas e indirectas sobre el rendimiento de los trabajadores y el cómo se relacionan con otros.

En el ámbito laboral actual, para contratar a un trabajador ya no solo se considera su formación o experiencia, sino que una parte fundamental es la forma de relacionarse con los demás. Por ello las relaciones interpersonales de los miembros de una organización son la base del éxito de una empresa. Aquí la importancia de diversos estudios realizados, cuyo objetivo es descubrir el nivel de importancia y la influencia de esta inteligencia en la productividad y el desarrollo de las organizaciones modernas (Carmona-Fuentes y Rosas-Reyes, 2017). Por otra parte, en el estudio realizado por Desti y Shanthi (2015) señalan que la inteligencia emocional juega un papel importante para los empleados de una organización, indican además que el manejo de las emociones es un requisito importante para mejorar la productividad, eficiencia, retener el talento y motivar a los trabajadores. Concluyen así que la inteligencia emocional está ligada al desempeño laboral y por tanto es de suma importancia en la actualidad tanto en su vida personal como laboral.

Una investigación reciente realizado por Creane, Cormier y Parker (2019) en estudiantes donde aplicaron un programa de preparación y enseñanza de competencias emocionales y sociales, el cual mostró que este tenía éxito en ayudar a las personas en su preparación para el trabajo, desarrollan una conciencia más amplia de experiencias

emocionales, así como más matizadas con el vocabulario con el que pueden señalar, reconocer y comunicar sentimientos específicos, así como experiencias emocionales.

Las personas en las organizaciones, a través del desarrollo de sus labores y aplicación de capacidades, representan quizá uno de los principales motores de éxito que puede o no garantizar la competitividad de las mismas. Por tal motivo, analizar el componente humano de las organizaciones es un imperativo para entender el rendimiento de los individuos, el cual puede estar determinado por las habilidades, destrezas y capacidades que este posea, o se encuentre en la capacidad de desarrollar en el ejercicio de su labor (Priya y Panchanatham, 2014, citado en Duque Ceballos et al., 2017).

No solo los resultados que se muestran entregan valiosa información para afirmar la importancia de la inteligencia emocional como competencia en el ámbito laboral, sino que este constructo puede ser incluso un buen predictor de buenos resultados en emprendimientos. En ese sentido en un meta análisis realizado por Garcia-Cabrera et al. (2015) encontraron que se podía sugerir tanto una influencia directa y positiva de la inteligencia emocional sobre la actitud intención y comportamiento emprendedor del individuo como la influencia indirecta de la misma a través de diversos factores facilitadores del emprendimiento a través de los rasgos de la personalidad del emprendedor y a través de la confianza que el emprendedor sea capaz de generar en otros

En la actualidad la inteligencia emocional y su relación multidimensional con el trabajo se ha estudiado desde diversas miradas (Sánchez & Reyes, 2021), sin embargo, su aplicación hacia la inclusión laboral de PcD ha sido escasa, centrándose mayoritariamente en estudios relacionados al rendimiento académico de la discapacidad intelectual, es por esto que toma relevancia su expansión hacia otros tiempos de discapacidad, tales como, la discapacidad visual, donde se busca revisar su impacto tanto como un agente facilitador y potenciador de inclusiones laborales efectivas, como un dato valioso para configurar el éxito de los mismos una vez insertos en el mundo laboral.

2.2. Marco conceptual.

2.1.1. Inteligencia Emocional.

La inteligencia emocional se ha instaurado como un tema de interés en los círculos de estudio asociados al comportamiento en las últimas décadas, remonta sus raíces históricas a principios del siglo XX. Estos primeros acercamientos devienen de Edward Thorndike en 1920, pero utilizando el constructor de inteligencia social, donde la mayor parte de las investigaciones se centran en la descripción, definición y evaluación de las conductas socialmente competentes (Bar-On, 2006).

En 1983 el constructo aún en formación tiene a otro expositor relevante como lo es Howard Gardner, quien realiza una crítica a los en ese momento tan en boga “test de inteligencia” denominando a estos como “limitados”. Para Gardner (1983) las competencias intelectuales, relevantes dentro de un contexto cultural, deben satisfacer un doble criterio:

> Me parece que una competencia intelectual humana debe dominar un conjunto de habilidades para la solución de problemas –permitiendo al individuo resolver los problemas genuinos o las dificultades que encuentre y, cuando sea apropiado, crear un producto efectivo– y también debe dominar la potencia para encontrar o crear problemas –estableciendo con ello las bases para la adquisición de nuevo conocimiento (1983, p. 96).

Cada competencia intelectual humana comprende, en primer lugar, el dominio de las habilidades necesarias para la resolución de los problemas que conciernen al organismo y, en segundo, la habilidad para encontrar o plantear nuevos problemas, lo que constituye la base para la adquisición de nuevos conocimientos (Gardner, 1983). De acuerdo con la teoría de las Inteligencias Múltiples, las capacidades intelectuales son las habilidades útiles o valoradas dentro del entorno definido por una cultura, la propuesta de Gardner (1983, 1999) reconoce la relatividad de la inteligencia, consecuencia de su contextualización, a la vez que se apoya en el criterio funcional para proclamar su universalidad.

De allí en adelante han surgido nuevos estudios relacionados a la temática, pero no es hasta la década de los noventa que el interés científico se incrementa drásticamente (Mayer, Roberts y Barsade 2008).

Salovey y Mayer (1990) plantean en su modelo de habilidades la primera definición formal de la inteligencia emocional, como la capacidad de controlar los sentimientos propios y ajenos, discriminar entre ellos y usar esta información para guiar el pensamiento y la acción. También especularon que la inteligencia emocional podría estar relacionada con rasgos de la personalidad como la empatía. Aunque Mayer y Salovey estructuraron por primera vez el concepto de inteligencia emocional, a quien se le otorga el mérito de difundirlo a través de su obra dirigida al mundo empresarial fue al psicólogo estadounidense Daniel Goleman, quien ha realizado estudios a nivel mundial, demostrando sus beneficios en las organizaciones (Trujillo y Rivas, 2005).

En 1995, Daniel Goleman, en el New York Times, escribió un libro superventas sobre la IE, que logró gran interés entre educadores, profesionales de negocios, psicólogos e investigadores (Barchard et al., 2016).

Hasta el año 1998 el constructo inteligencia emocional termina de popularizarse a nivel mundial y comienza a tomar una relevancia significativa en distintos campos de estudio. Según Goleman (1998) la inteligencia emocional es la capacidad de comprender los propios sentimientos hacia los de los demás, y el motivar el manejo de estas emociones de manera apropiada, tanto en sí mismos como en las relaciones humanas. El autor define cuatro componentes principales de la inteligencia emocional: autoconciencia, el de autorregulación, el tercero es la empática y el último el de habilidades sociales (Goleman, 1998, como se citó en De la Cruz-Portilla, 2020).

A su vez, Bar-On (2001) define un modelo de cociente de la inteligencia emocional-social como un conjunto de habilidades, competencias y capacidades no cognitivas que influyen en la persona para tener éxito en la vida, como un impacto directo en el bienestar psicológico general, y propone para su evaluación mediante su inventario EQ-i cinco componentes claves en la IE: inteligencia interpersonal, inteligencia intrapersonal, manejo de estrés, adaptabilidad y estado de ánimo general (Bar-On y Parker, 2001 como se citó en Conejero-Pérez et al., 2022). El inventario de cociente emocional social se ha convertido en una útil herramienta para medir de forma eficaz la inteligencia emocional tanto en jóvenes como en adultos, siendo validado tanto en estados unidos como en países de habla hispana, tales como España, Perú y México, así mismo ha sido utilizado en variadas investigaciones relacionadas al tema en nuestro país.

Recientemente y de acuerdo a las numerosas críticas sobre las definiciones de inteligencia emocional, ésta se ha ampliado y actualmente existen dos definiciones; la primera es considerada como una habilidad, y la segunda es la combinación de inteligencia, personalidad y expresión emocional; conocida también como rasgo de la inteligencia emocional (O'Connor et al., 2019).

2.1.2. Discapacidad Visual.

La discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales (OMS, 2000).

En el 2019, el Servicio Nacional de Discapacidad (SENADIS) en su informe de buenas prácticas inclusivas EDLI hace referencia a la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, mencionando:

> La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD, 2006) de Naciones Unidas, supone un punto de inflexión en la historia del tratamiento de la discapacidad, la cual, a partir de ahora, deberá ser examinada desde un enfoque de derechos humanos. Las personas con discapacidad son titulares de sus derechos y se reconoce que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con su condición de salud y las barreras debidas a la actitud y al entorno, que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

En relación a la discapacidad visual la Fundación ONCE América Latina (FOAL) indica que la discapacidad visual es la consideración a partir de la disminución total o parcial de la vista. Se distinguen dos grupos, el primero es la ceguera total, donde la persona no ve nada o solo tiene una ligera percepción de luz, pero no observa la forma de los objetos. La segunda es la baja visión o ceguera parcial, donde la persona con alguna corrección y ayuda adecuada podría ver o distinguir formas. En el mejor de los casos pueden leer letras con un tamaño agrandado o bien con utilización de tecnología que nos asista.

La Clasificación Internacional de Enfermedades 11 (2018) categoriza el deterioro de la visión en dos grupos: deterioro de la visión cercana y de la visión distante.

Deterioro de la visión distante:

- Leve: agudeza visual inferior a 6/12 o igual o superior a 6/18
- Moderado: agudeza visual inferior a 6/18 o igual o superior a 6/60
- Grave: agudeza visual inferior a 6/60 o igual o superior a 3/60
- Ceguera: agudeza visual inferior a 3/60

Deterioro de la visión cercana:

- Agudeza visual cercana inferior a N6 o M.08 a 40 cm

A nivel mundial, las principales causas de la discapacidad visual son las siguientes; degeneración macular relacionada con la edad, cataratas, retinopatía diabética, glaucoma, errores de refracción no corregidos.

Las causas varían considerablemente de un país a otro y dentro de un mismo país en función de la disponibilidad de servicios de atención oftálmica, su asequibilidad y los conocimientos de la población en materia de atención oftálmica. Por ejemplo, la proporción de la discapacidad visual atribuible a las cataratas es mayor en los países de ingreso bajo y mediano que en los de ingreso alto. En estos últimos son más frecuentes las enfermedades como el glaucoma y la degeneración macular relacionada con la edad (OMS, 2022).

En Chile son varias las organizaciones que trabajan con y para las personas con discapacidad, aunque en general estas se enfocan en las discapacidades en general, en cuanto a la discapacidad visual propiamente tal, se encuentras algunas organizaciones representativas, tales como, la Biblioteca Nacional para Ciegos, la Corporación para la Inclusión de Personas con Discapacidad Visual y sordo-ciegas (CIDEVI), la Corporación de Ayuda al Limitado Visual (COALIVI) y la Fundación Luz.

La Biblioteca nacional para ciegos es una institución sin fines de lucro fundada en 1967, con el propósito de entregar a toda persona en situación de discapacidad visual, herramientas que permiten avanzar en su independencia e integración social, dignificando así su calidad de vida, lo cual es realizado bajo diversas instancias, tales como talleres, cursos, acceso a recursos y servicios para PcDV.

Por su parte la Corporación para la inclusión de personas con discapacidad visual y sordo-ciegas (CIDEVI) es una entidad privada, sin fines de lucro que trabaja en favor de la inclusión de bebés, niños, niñas, jóvenes, adultos y adultos mayores en situación de discapacidad visual, discapacidad múltiple o con sordo-ceguera. Cuentan con distintos programas como lo son el centro de rehabilitación que brinda instancias para promoción a la participación, interacción y desempeño en roles socialmente valorados en contextos comunitarios de jóvenes y adultos con retos visuales, retos múltiples y sordo-ceguera. Además, cuentan con la escuela San Alberto Hurtado que entrega tres niveles de atención (atención temprana, pre básico y básico de 1° a 8°).

La Corporación de Ayuda al Limitado Visual (COALIVI) es una Institución sin fines de lucro, cuya sede está ubicada en la ciudad de Concepción que durante casi tres décadas ha apoyado a más de 4 mil personas con discapacidad visual, permitiéndoles mejorar su calidad de vida y la de sus familias, contando también con una escuela donde su misión es ser una escuela especial y centro de recursos educativos, que otorgue educación integral, de forma directa e indirecta, a estudiantes con discapacidad visual, sordo-ceguera, trastornos del espectro autista y NEEM con o sin discapacidad visual, para el centro sur del país.

En cuanto a la Fundación Luz es una institución con casi cien años desde su fundación, actualmente centra sus trabajos en educar y capacitar a las PcDV, de tal manera que puedan adquirir competencias y autonomía en el aspecto personal, social, educativo y laboral que les permita incluirse como ciudadanos activos a la sociedad. Posee áreas como atención temprana, rehabilitación funcional, capacitación, inclusión laboral, su muy reconocida orquesta Sonidos de Luz, educación virtual y el colegio Santa Lucía, por lo que abordan todo el ciclo vital de la comunidad con discapacidad visual. En relación a su área de inclusión laboral cuentan también como una alianza estratégica a través del programa AGORA con la Fundación ONCE para la solidaridad con personas ciegas de América Latina (FOAL) con el fin de capacitar e incluir laboralmente a adultos con discapacidad visual. Cabe mencionar que la FOAL a través de su programa AGORA se encuentra implantado en 12 países latinoamericanos: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, El Salvador, Guatemala, México, Nicaragua, Paraguay, República Dominicana

y Uruguay. Lo que beneficia en la transversalidad de los trabajos e información en relación a la inclusión laboral de PcDV (FOAL, s.f.)

2.1.3. Inclusión Laboral.

La Inclusión es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades (UNESCO, 2005).

Según la RAE (2020), la inclusión social, “es el principio en virtud del cual la sociedad promueve valores compartidos orientados al bien común y a la cohesión social, permitiendo que todas las personas con discapacidad tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar plenamente en la vida política, económica, social, educativa, laboral y cultural, y para disfrutar de unas condiciones de vida en igualdad con los demás.”

Bajo la premisa expuesta y sobre el enfoque de derechos adoptada por la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad es que se acoge internacionalmente el concepto de inclusión laboral, donde según la guía de implementación de la inclusión laboral esta es en primer lugar un derecho humano. artículo 27 señala:

“Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardaran y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación”.

De tal forma que la Convención Internacional de los derechos de las Persona con Discapacidad, impulsa la inclusión laboral de PcD, buscando una perspectiva más favorable y de oportunidades laborales (Moreno et al., 2013); Sin embargo, a pesar de tales esfuerzos, la inclusión de dicha población aún tiene fallas que tiene que corregirse con el tiempo (Pico y Torres, 2017). Por lo que una inclusión laboral efectiva debe

considerar tanto los procesos necesarios para la inserción como también los medios necesarios para la permanencia y correcto desempeño de la persona en su trabajo.

2.1.4. Competencias laborales.

OIT (2005), menciona en su informe “Recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos y la formación”: El término “competencias” abarca los conocimientos, las aptitudes profesionales y los conocimientos técnicos especializados que se aplican y dominan en un contexto específico. En la misma línea la OIT agrega que una categorización de la competencia permite aproximarse mejor, a partir de la categorización de características visibles, intermediarias u ocultas a una visión mucha más integradora y completa que se expresa en tres subdivisiones, mismas que pueden distinguirse dentro de las habilidades visibles. La primera concibe la competencia como la capacidad de ejecutar las tareas; la segunda la concentra en los atributos personales (actitudes, capacidades, etc.) y la tercera, denominada “holística”, incluye las dos anteriores (Garcia et al., 2012).

Alles (2006) por su parte señala en su libro “Desempeño por competencias”, que el término competencia hace referencia a características de personalidad, devenidas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. De acuerdo a las definiciones de competencia laboral se puede inferir que las competencias dependen de la personalidad y del componente psicológico del individuo (Alles, 2006). Desde esta mirada la experiencia laboral no es una competencia. Se puede inferir que estas competencias al tener una estrecha relación con el concepto mismo del individuo, sus actitudes y conducta, se ven afectadas de manera directa por elementos como las emociones y sentimientos que son inseparables de las acciones humanas en cualquier contexto donde se presenten (Swanson y Zobisch, 2014).

La revisión documental realizada por Bisquerra y Perez (2007) en cuanto a competencias permite constatar numerosas definiciones las cuales terminan por resumir en dos categorías, siendo la primera la referente a competencias de desarrollo técnico-profesional y las socio-emocionales. Las técnico-profesionales hacen referencia a conocimientos y procedimientos en un ámbito profesional, mientras que las socio-emocionales son aquellas que incluyen competencias de índole personal e interpersonal.

En una dirección similar Goleman define a la competencia emocional como aquellas capacidades y habilidades aprendidas por una persona basadas en la inteligencia emocional, que le permiten desenvolverse de una forma u otra en los diferentes ámbitos de su vida (Goleman, 2005). Asimismo, Bar–On (2006) define inteligencia emocional como “la capacidad de entender y encaminar nuestras emociones para que estas trabajen para nosotros y no en contra, lo que nos ayuda a ser más eficaces y a tener éxito en distintas áreas de la vida”.

El documento “Guías y Herramientas de Inclusión Socio Laboral para Personas con Discapacidad” de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe (CBM) platea en su cuerpo un apartado dedicado a las competencias básicas para el trabajo, allí menciona tres áreas relevantes, como lo son, las competencias personales, competencias sociales y competencias de conocimientos del mundo del trabajo. Las primeras dos están muy en línea con lo planteado por los autores antes nombrados.

Sin embargo, el modelo de competencias ha sido diseñado para la población general y/o no contiene un foco específico para PcDV, razón por la cual es necesario incorporar una descripción más detallada y profunda de las competencias requeridas, así como de las demandas específicas de las actividades involucradas en el puesto de trabajo desde el punto de vista motor, sensorial, cognitivo, social y actitudinal. Por ejemplo, una evaluación por competencias, tal como la propone el modelo, no incorpora aspectos de funcionalidad motora o sensorial pues se da por hecho que los evaluados no presentan este tipo de deficiencias (Zondek, 2015).

2.2. Marco legal.

Al hablar de inclusión laboral es necesario remarcar que Chile se encuentra como uno de los países que ha ratificado la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad lo que significa que el estado acepta las obligaciones jurídicas en virtud del tratado y a su vez a adecuar su propia legislación para establecer políticas para cumplir con lo acordado. Es en ese contexto que en el año 2010 se promulga la Ley N°20.422 que, si bien no establece de manera directa la inclusión laboral, allí se instauran normas de igualdad de oportunidad e inclusión social de las personas con discapacidad,

abarcando ámbitos tales como vida independiente, accesibilidad universal, diseño universal, intersectorialidad, participación y diálogo social.

En la misma línea y luego de recibir un informe con observaciones por parte de la ONU en el año 2016 en relación a la brecha de inclusión laboral es que el Estado de Chile acoge lo recomendado y en el año 2017 crea la Ley de inclusión laboral n°21.015, la cual se pone en marcha un año más tarde. Esta tiene por finalidad promover una inclusión laboral eficaz de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito público como en el privado. Fija además una cuota mínima del 1% de PcD o beneficiarias de pensión de invalidez contratadas en aquellas empresas que tengan 100 o más trabajadores, elimina la discriminación salarial y regula las medidas necesarias y accesibilidades para que estas inclusiones se forjen bajo el concepto de igualdad, establece además los mecanismos alternativos de cumplimiento a la ley cuando existan razones fundadas, tales como, la no contratación por las naturalezas propias de las funciones, falta de postulantes o interesados a los puestos de trabajo y adicionalmente para los cargos estatales o públicos se agrega un a tercera referente al no contar con cupos disponibles, asi la manera de compensar estos razones serian la celebración de contratos por prestación de servicios a otras empresas que cuenten con la dotación necesaria de PcD y la donación de dinero a entidades que trabajen de manera directa con PcD (Ministerio de Desarrollo Social, 2017).

En octubre del año 2020 y ante las dificultades de la ley de inclusión laboral crea la Ley N°21.275 de experto en inclusión laboral, que entró en vigencia el noviembre del 2022, esta modifica el código del trabajo, para implementar en las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad (Ministerio del trabajo y previsión social, 2020). Esta normativa mandata a todas las empresas sujetas a la ley N°21.015 a adoptar tres medidas como lo son el diseño anual de capacitación para sus trabajadores, crear políticas de inclusión y tener un experto certificado en materias de inclusión laboral en el área de recursos humanos. Este experto llamado también “Gestor de Inclusión Laboral” deberá evidenciar una certificación otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales gestionado por Chile Valora.

En relación al cumplimiento de la ley de inclusión laboral N°21.015 al año 2021 la dirección del trabajo señaló que se promedió un 38,2% de participación laboral de PcD lo cual equivale a 21.038 personas con contrato laboral vigente, este dato es superior al del año anterior donde la participación alcanzó un 35,6%. En cuanto a los contratos terminados estos también han ido al alza, pasando del 14,6% en el año 2019 al 35,9% el año 2021. Adicionalmente, a enero del 2021 las principales causales de términos de contratos fueron vencimiento del plazo convenido en el contrato 23,1%, renuncia del trabajador/a 20,6%, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato 19,4%, necesidades de la empresa 18,5%, mutuo acuerdo 7,3%, no concurrencia 8,5% y otros 2,1%. (Fundación con trabajo, 2021).

Figura 1

Gráfico de Cumplimiento a la Ley de Inclusión Laboral.

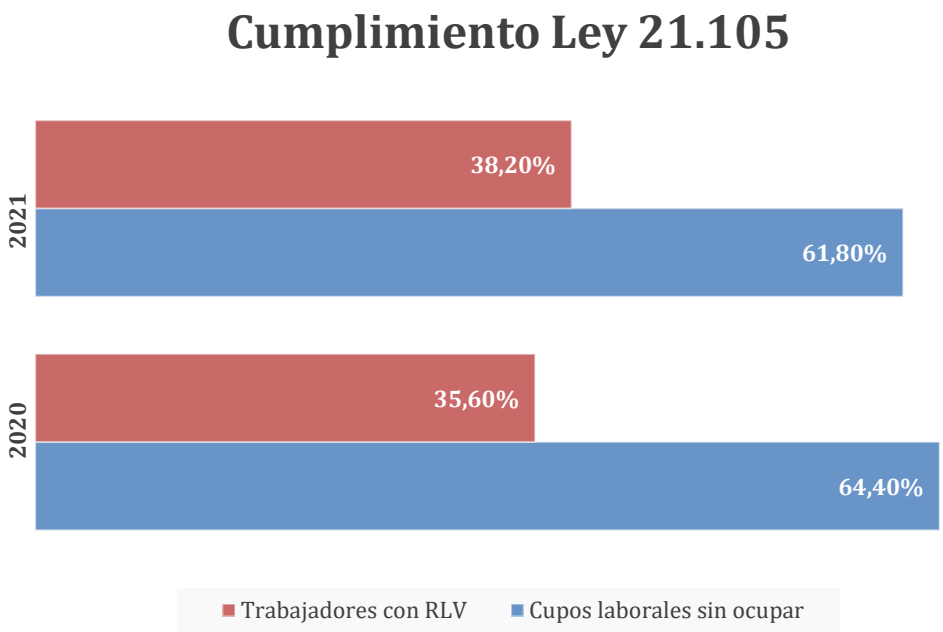
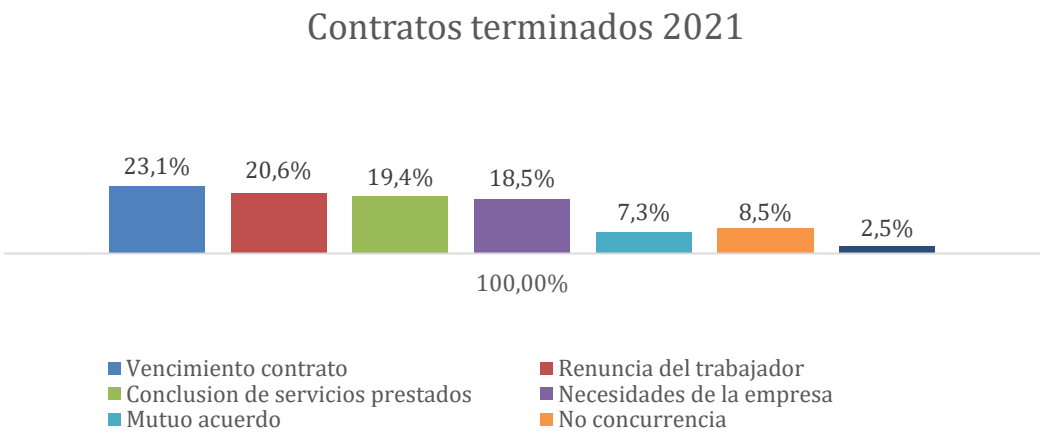


Figura 1: Elaboración propia.

Figura 2

Gráfico de Contratos Terminados por Ley de Inclusión.



Nota: Elaboración propia, adaptado de Fundación Contrabajo, 2022 (www.fundacioncontrabajo.cl).

3. METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO.

3.1. Metodología y fases asociadas al diagnóstico con el grupo prioritario.

El diseño de investigación es de carácter mixto de ejecución secuencial, pues en una primera fase temporal del proyecto se levanta la información de carácter cualitativo (CUAL) y luego se recoge la información cuantitativa (CUAN). En el enfoque cualitativo consideró un tipo de estudio fenomenológico empírico, mientras que el enfoque cuantitativo es del tipo descriptivo, no experimental, transversal (Hernández- Sampieri y Mendoza, 2018).

Se seleccionó el diseño mixto ya que en la fase cuantitativa tiene por meta levantar información asociada a la experiencia de los participantes en el proceso de inclusión laboral o en su defecto conocer por qué no se han podido incluir de manera efectiva en el campo laboral. Además, se profundizará en identificar limitaciones del sistema y necesidades demandadas por los propios participantes. Luego, en la fase cuantitativa se recolectarán a través de dos instrumentos para medir la percepción de los participantes respecto a las competencias laborales y los niveles de inteligencia emocional socio-laboral.

Enfoque cualitativo:

- Sujetos de estudio
- Unidad de muestreo
- Muestra cualitativa
- Técnica de recolección de datos
- Criterios de rigor cualitativo
- Estrategia de levantamiento de datos
- Trabajo de campo
- Análisis de datos cualitativos

Enfoque cuantitativo:

- Población bajo estudio: Personas con discapacidad visual usuarios mayores de 18 años del área pre laboral de inclusión laboral de la Fundación Luz, ubicada en la Región Metropolitana.
- Criterio de inclusión/exclusión: Participarán del estudio los usuarios con discapacidad visual pertenecientes al área pre laboral, que son quienes participan activamente de talleres e intervenciones en la inclusión laboral en la Fundación Luz mayores de 18 años. Quedan excluidos de este estudio los usuarios pertenecientes a otras áreas en la Fundación sin importar su edad.
- Muestreo cuantitativo: Se propone un muestreo no probabilístico por conveniencia debido a la accesibilidad de la población objetivo, personas con discapacidad visual. Se espera contar una tasa de respuesta del 70%
- Instrumento de medición: Se utilizarán dos instrumentos cuantitativos para medir dos conceptos, a saber: (1) percepción en relación a las competencias laborales y (2) el nivel de inteligencia socioemocional. Para medir la percepción de competencias laborales se construyó un cuestionario con 33 preguntas tipo Likert donde se abordan 2 dimensiones. La primera dimensión, de autoconocimiento, está compuesta de 17 ítems, mientras que la segunda dimensión, conocimiento del ámbito laboral, se compone de 16 ítems.

  Por otro lado, para medir el nivel de inteligencia emocional, se utilizará el inventario del cociente emocional de Bar-On (I-CE), el cual ha sido utilizado para evaluar habilidades personales, emocionales, sociales y destrezas que influyen en la

manera en que las personas se adaptan y enfrentan las demandas y presiones del medio. Este inventario a través de sus 133 preguntas proporciona un cociente emocional y cinco cocientes emocionales compuestos, basados en las puntuaciones de quince subcomponentes. Cada reactivo se mide en una escala tipo Likert de cinco niveles, donde uno representa *"rara vez" o "nunca es mi caso"* y cinco es "*con mucha frecuencia" o "siempre es mi caso"*. Los quince factores de inteligencia personal, emocional y social son: *Componente intrapersonal* (CIA).- Área que reúne los siguientes componentes: *Comprensión emocional de sí mismo* (CM).- La habilidad para percatarse y comprender nuestros sentimientos y emociones, diferenciarlos y conocer el porqué de éstos. *Asertividad* (AS).- La habilidad para expresar sentimientos, creencias y pensamientos sin dañar los sentimientos de los demás y defender nuestros derechos de una manera no destructiva. *Autoconcepto* (AC).- La habilidad para comprender, aceptar y respetarse a sí mismo, aceptando nuestros aspectos positivos y negativos, así como también nuestras limitaciones y posibilidades. *Autorrealización* (AR).- La habilidad para realizar lo que realmente podemos, queremos y disfrutamos de hacerlo. *Independencia* (IN).- Es la habilidad para autodirigirse, sentirse seguro de sí mismo en nuestros pensamientos, acciones y ser independientes emocionalmente para tomar nuestras decisiones. *Componente interpersonal* (CIE).- Área que reúne los siguientes componentes: Empatía (EM).- La habilidad de percatarse, comprender y apreciar los sentimientos de los demás. *Relaciones interpersonales* (RI).- La habilidad para establecer y mantener relaciones mutuas satisfactorias que son caracterizadas por una cercanía emocional e intimidad. *Responsabilidad social* (RS).- La habilidad para demostrarse a sí mismo como una persona que coopera, contribuye y es un miembro constructivo del grupo social. • *Componente de adaptabilidad.* - (CAD).- Área que reúne los siguientes componentes: Solución *de problemas* (SP).- La habilidad para identificar y definir los problemas como también para generar e implementar soluciones efectivas. *Prueba de la realidad* (PR).- La habilidad para evaluar la corres mentamos (lo subjetivo) y lo que en la realidad existe (lo objetivo). *Flexibilidad* (FL).- La habilidad para realizar un ajuste adecuado de nuestras emociones, pensamientos y

conductas a situaciones y condiciones cambiantes. • *Componente del manejo del estrés* (CME).- Área que reúne los siguientes componentes: tolerancia al estrés y control de los impulsos. *Tolerancia al estrés* (TE).- La habilidad para soportar eventos adversos, situaciones estresantes y fuertes emociones sin "desmoronarse", enfrentando activa y positivamente el estrés. *Control de los impulsos* (CI).- La habilidad para resistir o postergar un impulso o tentaciones para actuar y controlar nuestras emociones. • C*omponente del estado de ánimo en general* (CAG).- Área que reúne los siguientes componentes: *Felicidad* (FE).- La habilidad para sentirse satisfecho con nuestra vida, para disfrutar de sí mismo y de otros y para divertirse y expresar sentimientos positivos. *Optimismo* (OP).- La habilidad para ver el aspecto más brillante de la vida y mantener una actitud positiva, a pesar de la adversidad y los sentimientos negativos (Barón, 1997; Ugarriza, 2001). La consistencia interna del instrumento, evaluada mediante alfa de Cronbach, fue de 0.93. (Ugarriza, 2001). Espinoza y Zúñiga (2003) realizan una validación del instrumento en Chile, cuya fiabilidad general, estimada mediante el indicador Alfa de Cronbach fue de 0,82.

- Estrategia de levantamiento de datos: Ambos cuestionarios serán digitalizados para optimizar el almacenamiento de datos. Sin embargo, estos se aplicarán de forma presencial o virtual. La plataforma propuesta para la digitalización será la de *Google Form o Meet*, la cual es gratuita y fácil de acceder para cualquier usuario, acompañante o cuidador.
- Trabajo de coordinación y contacto con los participantes:
    - Para la aplicación de los cuestionarios, se contacta a los participantes vía telefónica a fin de explicar el objetivo y alcance de la investigación, una vez realizado este paso se cita de manera presencial o vía video conferencia y en grupos pequeños de dos a tres personas en el caso en el caso de aquellos que cuentan con manejo de tiflo-tecnologias y Word. Cuando las PcDV no cuenten con manejo de tiflo-tecnologias, se les citará de manera individual, puesto que como medida de accesibilidad se le asignará un profesional imparcial que lea las preguntas para que estos puedan

contestar. Estos ajustes razonables serán efectuados según si la persona es baja visión o tiene ceguera total.

- Análisis de datos cuantitativo:
    - Análisis del constructo de percepción de la competencia laboral: Se calculó las estadísticas descriptivas como promedio, desviación estándar, coeficiente de variación de las preguntas por cada dimensión. Además, se calculó la proporción de las respuestas positivas (Likert 4 y 5), las neutras (Likert 3) y las respuestas negativas (Likert 1 y 2), con el objetivo de describir la tendencia de la percepción sobre la competencia laboral. Finalmente, se estudia la estructura de correlación de las preguntas dentro de cada dimensión.

Enfoque mixto:

- El carácter mixto de la presente investigación busca entregar un enfoque integrador de las metodologías cuantitativa y cualitativa tanto de los cuestionarios como la entrevista semi estructurada, es decir que mediante el enfoque cualitativo que consideró un tipo de estudio fenomenológico empírico, mientras que el enfoque cuantitativo es del tipo descriptivo, no experimental, transversal (Hernández- Sampieri y Mendoza, 2018). Asi se busca comprender de mejor manera la problemática asociada a las competencias laborales necesarias en personas con discapacidad visual en pro de su inclusión efectiva al mundo socio laboral. El carácter mixto lo cual permite la posibilidad de volver a medir y valorar “la recolección y el análisis de los datos cuantitativos se construya secuencialmente a partir de resultados cualitativos” (Canese et al. 2019). Por consiguiente, es mediante la realización del a través de esta modalidad que se busca aumentar y ampliar el entendimiento y profundidad de la temática abordada.

3.2. Metodología y fases asociadas a la validación de la propuesta de solución.

A partir del levantamiento de información realizada con los usuarios del área pre laboral de inclusión laboral en la Fundación Luz el cual abarcó a 14 PcDV mayores de 18 años, cabe mencionar que este número representa un 78% del total de usuarios del área

pre laboral de la fundación luz, que son quienes participan activamente de actividades de mejora hacia su inclusión laboral, con los cuestionarios de carácter cuantitativos. Para la entrevista semi estructurada se entrevistó a 7 personas a fin de conocer sus percepciones sobre las competencias laborales necesarias para incorporarse laboralmente.

La validación de los procesos parte inicialmente con el consentimiento informado a cada participante, dando a conocer asi los alcances del estudio y sus objetivos, adicionalmente los resultados de la información recabada serán presentados a la comunidad en dos modalidades. En primer lugar, mediante una breve presentación donde se expongan los resultados estadísticos recogidos, dicha presentación se dictará de forma presencial y en videoconferencia. Adicionalmente se deja un informe de estado de resultados a la Fundación luz, esto con la intención de dejar un precedente para su propia utilización o bien para que dicho estudio pueda ser replicado en el futuro si así lo estiman conveniente.

De esta presentación de resultados y propuesta de solución, el paso final es recoger allí la retroalimentación realizada tanto por las PcDV que fueron muestreados, como los de la Fundación propiamente tal, esto con la intención de robustecer la propuesta con la validación de los actores principales.

4. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO.

Con la finalidad de contrastar las preguntas de investigación establecidas se aplicaron correlaciones de rangos de Spearman a fin de medir el grado de asociación entre los instrumentos aplicados.

En cuanto a la muestra de participantes para los cuestionarios de percepción competencias e inteligencia emocional y social estuvo conformada por 14 personas, siendo 4 de ellas mujeres (28,6%) y 10 hombres (71,4%) abarcando edades entre los 20 y 52 años con una media de edad entre los 37,3 a 38,7 años para mujeres y hombres respectivamente.

Tabla 1

Caracterización Participantes según Sexo y Edad.

Descriptivas

	Genero	Edad
N	1	10
	2	4
Perdidos	1	0
	2	0
Media	1	38.7
	2	37.3
Mediana	1	39.0
	2	35.0
Desviación estándar	1	11.2
	2	10.9
Mínimo	1	20
	2	28
Máximo	1	52
	2	51

Respecto a los hallazgos encontrados en el cuestionario de inteligencia emocional-social, como se puede observar en la matriz de correlaciones de la tabla 2, se evidencian mayoritariamente relaciones positivas y significativas a excepción de Adaptabilidad con Intrapersonal e Interpersonal (rho=-.109, p=.710) y (rho=-.088, p=.764) respectivamente. Así también destaca la relación entre las dimensiones Interpersonal con el Estado de Amino General con una correlación alta entre ambos componentes (rho=.569, p=.034).

Tabla 2

Dimensiones de Inventario de Inteligencia Emocional y Social de Bar-On.

Matriz de Correlaciones

		Intrapersonal	Interpersonal	Adaptabilidad	Manejo Estrés	Estado Animo General
Competencia Intrapersonal	Rho de Spearman	—				
	valor p	—				
Competencia Interpersonal	Rho de Spearman	.520	—			
	valor p	.057	—			
Componente de Adaptabilidad	Rho de Spearman	-.109	-.088	—		
	valor p	.710	.764	—		
Componente Manejo del Estrés	Rho de Spearman	.411	.500	.256	—	
	valor p	.144	.069	.377	—	
Componente Estado de Amino General	Rho de Spearman	.494	.569 *	.258	.523	—
	valor p	.072	.034	.373	.055	—

Nota. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Además, en la tabla 3 se exploró la relación entre cada uno de los 15 subcomponentes del inventario, donde se evidenciaron resultados con relación positivas y positivas en la mayoría de las áreas, destacando a aquellas marcadas con un asterisco (*) a su costado, tales como, Responsabilidad social y Empatía (r= .888, p=.0001), Solución de problemas y Autocontrol (rho=.737, p=.003); Tolerancia al estrés y Responsabilidad social (rho=0.692, P=0.006); Tolerancia al estrés y Solución de problemas (r=.714, p=.004) y Felicidad con Relaciones interpersonales (rho=.767, p=.001).

Tabla 3

Sub Componentes del Inventario de Inteligencia Emocional y Social de Bar-On.

Matriz de Correlaciones

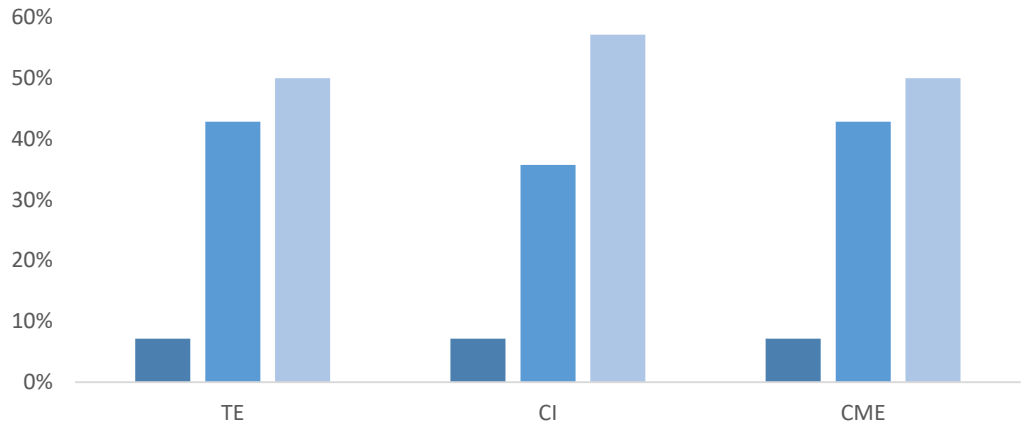
		CM	AS	AC	AR	IN	EM	RI	RS	SP	PR	FL	TE	CI	FE	OP
CM	Rho de Spearman	—														
	valor p	—														
AS	Rho de Spearman	-409	—													
	valor p	.147	—													
AC	Rho de Spearman	.176	.256	—												
	valor p	.546	.377	—												
AR	Rho de Spearman	.296	-.153	.602*	—											
	valor p	.304	.600	.023	—											
IN	Rho de Spearman	-.161	.468	.228	.150	—										
	valor p	.582	.092	.433	.609	—										
EM	Rho de Spearman	-.003	.252	.527	.371	-.040	—									
	valor p	.993	.385	.053	.192	.892	—									
RI	Rho de Spearman	.293	.091	.445	.273	.226	-.082	—								
	valor p	.309	.758	.111	.346	.438	.780	—								
RS	Rho de Spearman	-.295	.336	.602*	.407	.020	.888***	-.078	—							
	valor p	.305	.240	.023	.149	.947	< .001	.792	—							
SP	Rho de Spearman	.073	.382	.737**	.536*	.589*	.391	.208	.512	—						
	valor p	.805	.178	.003	.048	.027	.166	.475	.061	—						
PR	Rho de Spearman	-.132	.171	.050	.109	.411	.088	-.124	.172	.599*	—					
	valor p	.652	.559	.865	.710	.145	.765	.674	.556	.024	—					
FL	Rho de Spearman	-.160	.112	.395	.567*	.060	.308	.361	.504	.224	.044	—				
	valor p	.584	.702	.163	.034	.838	.284	.205	.066	.442	.882	—				
TE	Rho de Spearman	.145	.369	.661*	.531	.136	.657*	.155	.692**	.714**	.405	.434	—			
	valor p	.621	.194	.010	.051	.642	.011	.596	.006	.004	.151	.121	—			
CI	Rho de Spearman	.198	-.102	.503	.478	-.191	-.056	.287	.151	.255	-.042	.571*	.383	—		
	valor p	.498	.728	.067	.084	.513	.848	.320	.607	.379	.887	.033	.177	—		
FE	Rho de Spearman	.176	.000	.650*	.602*	.228	.154	.767**	.194	.461	.050	.395	.405	.272	—	
	valor p	.546	1.000	.012	.023	.433	.600	.001	.507	.097	.865	.163	.151	.346	—	
OP	Rho de Spearman	.114	.441	.645*	.388	.354	.340	.287	.389	.654*	.258	.170	.523	.433	.194	—
	valor p	.698	.115	.013	.170	.215	.234	.319	.169	.011	.373	.562	.055	.122	.507	—

Nota. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

En cuanto a las respuestas de las PcDV en el inventario de inteligencia emocional cabe mencionar que se observan una tendencia marcada a responder de forma positiva, salvo en el componente de Manejo de estrés (CME) con sus subcomponentes de Tolerancia al estrés (TE) y Control de impulsos (CI), donde se observa una propensión a responder de forma neutra. Lo que también se evidencia en el subcomponente de Flexibilidad (FL), graficado en la figura 3 y 4.

Figura 3

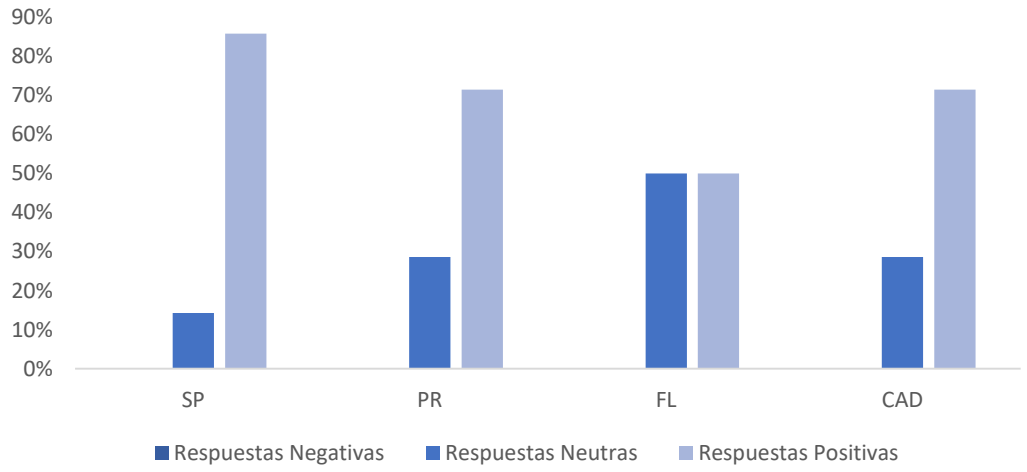
Tendencia de respuestas en el Componente de Manejo del Estrés.



Nota: Elaboración propia.

Figura 4

Tendencia de Respuesta en Sub componente de Flexibilidad.



Nota: Elaboración propia.

En lo que respecta al cuestionario sobre percepción de competencias laborales para el trabajo se pueden observar resultados que evidencian correlaciones mayoritariamente positivas. Destacan entre estos la relación significativa y positiva entre Motivación (MOT) y Conciencia de uno mismo (CDM) (rho=.670, p=.017), así como la relación inversamente proporcional de las áreas de Manejo de relaciones interpersonales (MRI) y Relación con el entorno (RCE) (rho=-.599, p=.040).

Tabla 4

Dimensiones del Cuestionario de Percepción de Competencias Laborales.

Matriz de Correlaciones

		CDM	MOT	IND	RCE	MRI	RP	TEQ
CDM	Rho de Spearman	—						
	valor p	—						
MOT	Rho de Spearman	.670 *	—					
	valor p	.017	—					
IND	Rho de Spearman	.392	.503	—				
	valor p	.208	.096	—				
RCE	Rho de Spearman	-.412	.078	.115	—			
	valor p	.183	.809	.723	—			
MRI	Rho de Spearman	.450	.056	.155	-.599 *	—		
	valor p	.142	.863	.630	.040	—		
RP	Rho de Spearman	.476	.546	.337	.445	-.099	—	
	valor p	.118	.066	.284	.147	.759	—	
TEQ	Rho de Spearman	.132	.084	.323	.293	-.143	.099	—
	valor p	.683	.796	.306	.355	.657	.759	—

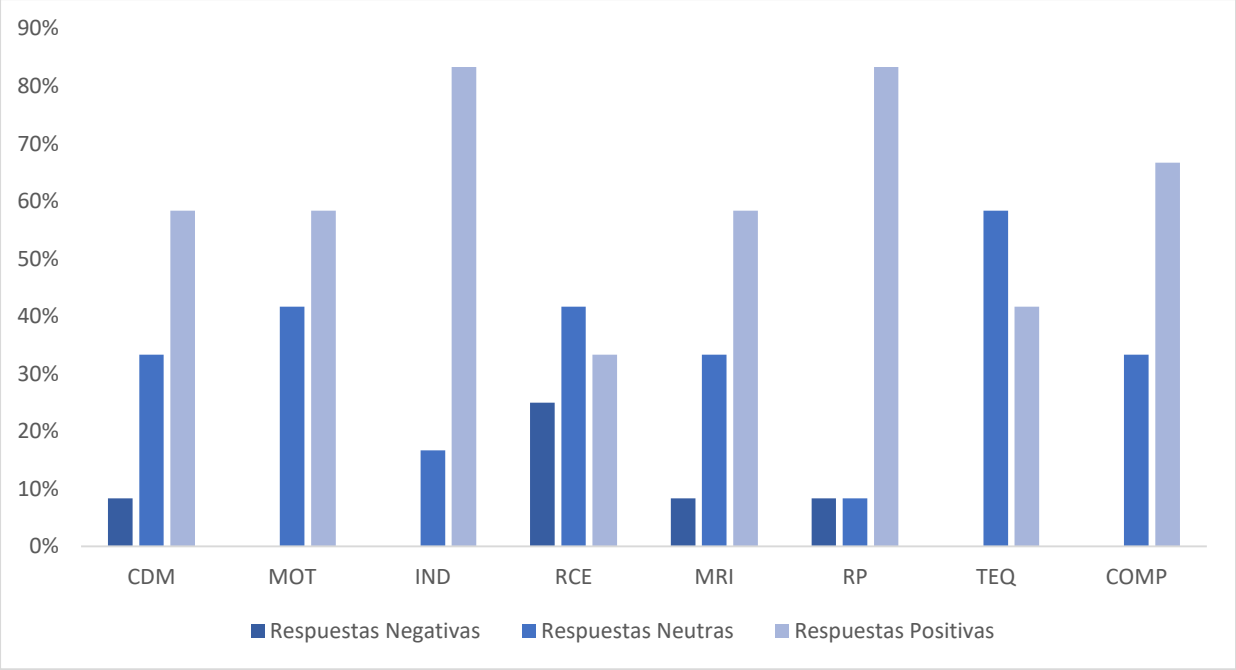
Nota. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

En relación a las respuestas entregadas en el cuestionario de percepción sobre competencias laborales, tal como se observa en la figura 5, hay una clara tendencia a responder de forma positiva, a excepción del área relacionada a la Relación con el

entorno (RCE) y Trabajo en equipo (TEQ), lo que es interesante, pues ambas áreas tienen relación con su interacción con otros a nivel laboral.

Figura 5

Tendencia de respuestas en el Cuestionario de percepción de competencias



Nota: Elaboración propia.

Respecto de la relación entre ambos instrumentos de orden cuantitativo, como lo son el inventario de inteligencia emocional y social de Bar-On con el cuestionario de Percepciones laborales necesarias para el trabajo en las personas con discapacidad visual del área pre laboral de la Fundación luz, se evidencia mayoritariamente correlaciones negativas u inversamente proporcionales, es decir que a mayor nivel de inteligencia emocional medida hay una menor percepción de las competencias laborales de los sujetos, tal como se puede observar en la tabla 5 a continuación.

Tabla 5

Relación entre las áreas del Inventario de inteligencia emocional y social con el Cuestionario de percepciones laborales.

Matriz de Correlaciones

		CIA	CIE	CAD	CME	CAG	CDM	MOT	IND	RCE	MRI	RP	TEQ
CIA	Rho de Spearman	—											
	valor p	—											
CIE	Rho de Spearman	.520	—										
	valor p	.057	—										
CAD	Rho de Spearman	-.109	-.088	—									
	valor p	.710	.764	—									
CME	Rho de Spearman	.411	.500	.256	—								
	valor p	.144	.069	.377	—								
CAG	Rho de Spearman	.494	.569 *	.258	.523	—							
	valor p	.072	.034	.373	.055	—							
CDM	Rho de Spearman	-.129	.061	-.477	.172	-.443	—						
	valor p	.690	.851	.117	.593	.149	—						
MOT	Rho de Spearman	.226	.428	-.488	.132	-.076	.670 *	—					
	valor p	.481	.166	.108	.683	.815	.017	—					
IND	Rho de Spearman	.007	.289	-.331	-.428	-.210	.392	.503	—				
	valor p	.982	.363	.293	.165	.512	.208	.096	—				
RCE	Rho de Spearman	-.194	-.045	-.178	-.466	-.035	-.412	.078	.115	—			
	valor p	.546	.890	.580	.127	.915	.183	.809	.723	—			
MRI	Rho de Spearman	-.157	.300	.222	.408	-.037	.450	.056	.155	-.599 *	—		
	valor p	.625	.343	.487	.188	.909	.142	.863	.630	.040	—		
RP	Rho de Spearman	-.338	-.190	-.476	-.247	-.340	.476	.546	.337	.445	-.099	—	
	valor p	.282	.553	.118	.438	.279	.118	.066	.284	.147	.759	—	
TEQ	Rho de Spearman	-.160	-.261	-.222	-.443	-.369	.132	.084	.323	.293	-.143	.099	—
	valor p	.619	.412	.487	.149	.237	.683	.796	.306	.355	.657	.759	—

Nota. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Algo similar se puede apreciar en la tabla 8 cuando la comparación es entre la inteligencia emocional y social con el cuestionario de percepción laboral observados como

medidas totales, hallándose nuevamente una relación inversamente proporcional entre ambos instrumentos (rho=-.433, p=.160).

Tabla 8

Relación entre inteligencia emocional total con el cuestionario de percepción laboral.

Matriz de Correlaciones

		ICE	COMP
ICE	Rho de Spearman	—	
	valor p	—	
COMP	Rho de Spearman	-.433	—
	valor p	.160	—

Nota. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Lo señalado en los resultados encontrados al correlacionar ambos cuestionarios hace relación con lo observado al aplicar el guion temático en cuanto a las concepciones tienen las personas con discapacidad visual usuarios del área pre laboral de la Fundación Luz sobre su percepción en referencia a las competencias laborales necesarias frente a una inclusión laboral efectiva, en el cual se analizaron las categorías de competencias básicas de índole personal y las de índole social.

Tabla 6

Categorías de análisis cualitativo del guion temático.

Categoría	Definición
Competencias laborales básicas (personales)	Proceso reflexivo por el cual la persona profundiza en la noción de su yo, de su derecho a la toma de decisiones sobre su vida, de sus características y responsabilidades como persona adulta.
Competencias laborales de ámbito social, relacionadas con el entorno.	Capacidad de reconocer y participar plenamente en el mundo que lo rodea (contexto familiar y comunal), así como las oportunidades que le ofrece el medio.

Nota: realización propia.

En este guion temático se puede extraer que los participantes no tienen claridad de los conceptos de competencias laborales, ni como estos tienen implicancia en su

desempeño, algunos confundiendo el concepto con la idea de competir con otros o bien enfocándose solamente en las de carácter técnico o experiencia laboral previa. En relación a la primera categoría de competencias laborales básicas se pueden extraer algunas citar algunas respuestas como:

Sujeto 1: "La capacidad de poder, de desempeñarse bien en un lugar de trabajo, capacidad de capital humano, dar mis capacidades en lo que yo me especialice y también donde yo pueda realizar mi trabajo."

Sujeto 2: "A ver, son las competencias según yo, son diferentes, porque hay diferentes tipos de trabajo, que se hacen de distinta manera, y depende de eso uno puede clasificar el trabajo…por ejemplo yo trabajé en lijado de madera, lo mío era solamente lijar madera… pero hay otros tipos de trabajo que son totalmente diferente a lo de uno, entonces según yo no, difícil que uno pueda encontrar una competencia laboral, porque eso depende del trabajo que uno tenga.

Así también, como se puede observar no hay una noción clara del significado de competencias laborales, lo que se reafirma al preguntar por cuáles son sus principales competencias laborales.

Sujeto 1: "Mis principales competencias laborales, la experiencia cierta, eh el conocimiento y las capacitaciones necesarias para realizar el trabajo, responsabilidad y puntualidad".

Sujeto 2: "bueno yo ahora… es que no tengo una competencia así, como exclusivo que me gustaría algo, no, lo que a mí me gustaría en este tiempo es tener un trabajo, donde yo lo pueda realizar..."

Sujeto 3:"la puntualidad, el orden y el respeto.

La situación no varía mucho cuando se pregunta por sus competencias laborales asociadas al ámbito social u entorno, donde se observa nuevamente una asociación a lo de carácter técnico, como son las capacitaciones, con esbozos de algunas competencias de índole personal.

Sujeto 4: "Las competencias experiencia laboral la he podido digamos, o las competencias laborales la he podido digamos ejercer en términos de ayuda en capacitación ayuda en adaptación en algunos casos de los de los puestos de trabajo en el área técnica si bien es cierto fue hace mucho tiempo lo que significa que hoy día el avance mucho mayor de ahí la importancia de uno mantenerse capacitándose y actualizándose todo lo que tiene que ver la parte técnica y todo lo relacionado con la inserción laboral, me ha tocado hacer inducciones a personas nuevas en el cargo que yo tenía y me ha permitido tener pequeños equipos a cargo, e incluso solucionar inconvenientes con clientes, que es el área que yo manejo lo que es atención a clientes, me ha permitido resolver problemas y eso ha llevado también a que he tenido esa responsabilidad".

Sujeto 5: "No, nunca me han dificultado ni es que me beneficien. Igual hay parte de mi entorno que me ayudó a cambiar bastante siendo familiares, compañeros, pero mi entorno familiar nunca ha influido mucho en mí, aunque siempre es para mejor.

En términos generales se logra apreciar como hay una vaga noción del significado de las competencias laborales, y por ende para la utilización de estas en beneficio de su inclusión laboral.

En resumen, de los resultados obtenidos tanto de los datos cuantitativos como los cualitativos, se puede decir que la población participante de esta investigación presenta una relación negativa, pues a mayor inteligencia emocional hay una menor percepción de competencias laborales. Concordando con la baja percepción que tienen en relación a competencias laborales necesarias para una inclusión efectiva expresadas en el guion temático, lo que impediría la utilización de las competencias emocionales de la inteligencia emocional en sus procesos de postulación y desempeño en algún trabajo. En esta línea cabe recordar lo mencionado por Caballo y Verdugo (2006) quienes señalaron sobre las dificultades de las personas ciegas y con baja visión para aprender un repertorio adecuado de habilidades interpersonales, dada su dificultad para utilizar algunas claves del aprendizaje social entre personas sin discapacidad. Lo que podría explicar de cierta manera los resultados expresados recientemente, donde, aunque puedan poseer

competencias de carácter emocional o personal se aprecia dificultad para utilizarlas o bien en cuanto a su percepción respecto a ellas en lo referente a la inclusión socio laboral. Además, es interesante resaltar los datos del Cuestionario de Percepción en cuanto a las competencias laborales, asociados a la relación inversa entre las áreas de Manejo de Relaciones Interpersonales y Relación con el Entorno, sumado a que al responder en las áreas de Relación con el Entorno y trabajo en Equipo lo realizan de forma neutra. Puesto que estas áreas se encuentran orientadas a aspectos vinculados al trato directo con otros, donde tal vez por las mismas dificultades expresadas anteriormente, las PcDV tiendan a aislarse o preferir actividades laborales que dependen más de sí mismos.

5. ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA DE SOLUCIÓN.

5.1. Descripción General del proyecto.

Este proyecto de innovación social busca desarrollar un mecanismo de inducción a la vida laboral para PcDV (inclusión laboral efectiva) basado en el fortalecimiento de competencias laborales a través de la inteligencia emocional. Se caracteriza como innovador pues da un vuelco a las intervenciones tradicionales en competencias laborales, desde las competencias más técnicas hacia el desarrollo de herramientas personales que favorezcan no solo su inserción al trabajo sino también su desempeño una vez se encuentren contratados. Para efectuar esto no solo se considera la evidencia teórica o lo que el mercado laboral tiende a buscar, sino también las percepciones propias de las PcDV, de tal forma buscar abordar todo el espectro de necesidades hacía de desarrollo de estas herramientas hacia la inclusión laboral y en formatos accesibles.

Según los hallazgos de esta investigación se puede decir que las PcDV participantes pese a haber adquirido competencias emocionales derivadas de la inteligencia emocional, estos no logran direccionarlo como habilidades que puedan favorecer su inclusión laboral efectiva

Por lo tanto, en base a los resultados y evidencia recabada, se pretende elaborar un programa de fortalecimiento de competencias laborales desde la inteligencia emocional en PcDV ya que esta muestra relación con las necesidades percibidas para adquirir las habilidades necesarias para una correcta inclusión laboral. Así el aprendizaje y el desarrollo de estas competencias a través de un modelo de aprendizaje desde la

reestructuración cognitiva, modelado y ensayo conductual, supliendo de esta forma las dificultades configuradas desde el aprendizaje social convencional requeridas en una sociedad gestual.

La reestructuración cognitiva consiste en la educación respecto a las competencias laborales y la inteligencia emocional combatiendo creencias y confrontando actitudes adquiridas en las PcDV respecto a las limitaciones que la sociedad ha inculcado directa o indirectamente a través de su ciclo vital.

Sumado a lo anterior la estrategia de modelado busca mostrar mediante casos representativos las conductas adecuadas asociadas a cada área de la inteligencia emocional.

El ensayo conductual es la siguiente etapa, la cual consiste en practicar las conductas que son objetivo de las instancias participativas, para valorarlas y en consecuencia irlas incorporando al repertorio de competencias socio-laborales, aclarando que estas además son de utilidad para la vida en general.

De esta forma se efectuará una guía adaptada que incorpore 16 sesiones donde se abarcaran las 15 competencias laborales desde la inteligencia emocional. La forma de ejecución será en modalidad grupal con inscripción semestral dentro de la fundación. Todas las sesiones ofrecidas quedarán como material para cada participante en formatos accesibles, ya sea braille, audio descripción o formato digital accesible para lectores de pantalla.

Figura 6

Estructura de intervención del Modelo Propuesto

Nota: Realización propia.

5.2. Foco del grupo prioritario.

Actualmente en Chile las opciones para dar respuesta a las necesidades de las PcDV en cuanto al tema laboral son escasas, una parte importante centrada además en generar inclusiones laborales para el cumplimiento de las ley 21.015, por lo que hay un enfoque en dar con los perfiles laborales según las competencias técnicas solicitadas por el cargo (Curriculum, experiencia laboral, capacitaciones y accesibilidades), sin embargo encajar con las competencias técnicas solicitadas por una empresa no garantiza el buen desempeño de una persona en su puesto, los datos entregados en esta tesis entregan datos sobre la permanencia en los empleos de aquellas PcD que logran incluirse, lo que respalda lo mencionado en este apartado.

Las organizaciones, entidades o fundaciones que trabajan con PcDV buscan poder abarcar el mayor rango del ciclo de vida, buscando entregar las herramientas necesarias

para que puedan adquirir la autonomía tanto en lo personal, social, educativo como en lo laboral, y así puedan incluirse como ciudadanos activos en sociedad.

Desde esa misma lógica y atendiendo al tema de inclusión socio laboral y reconociendo la diversidad existente en las personas con discapacidad, es que el trabajo a desarrollar está dirigido a las PcDV en edad laboral, con los ajustes particulares y necesarios para garantizar la participación efectiva de estos dentro del área pre laboral de Fundación Luz.

5.3. Carácter innovador de la propuesta de solución (demostrar cualidades o fases que lo transforman en innovador)

En Chile la entidad gubernamental encargada de los temas asociados a la discapacidad es SENADIS, dependiente del Ministerio de Desarrollo y Familia. Al hacer una revisión por su página web y en el apartado de inclusión laboral, podemos notar un marcado interés hacia un ámbito crucial de la inclusión laboral, como lo es el financiamiento de instancias que promuevan el cumplimiento de la ley de inclusión, allí se puede apreciar instancias tales como en empleo dependiente el fondo FONAPI y en empleo interdependiente fondos de emprendimiento, así también el desarrollo de algunos instructivos hacia la inclusión laboral, los cuales se centran en la educación inclusiva en empresas, accesibilidades o intermediaciones a través de las OMIL o capacitaciones SENCE, todas iniciativas de gran valor hacia crear los espacios propicios para la empleabilidad de PcD. Lamentablemente y por los distintos tipos de discapacidad existentes hacen muy difícil poder llevar estas instancias a tratar a cada una de ellas por separado, esto vuelve a gran parte de estas iniciativas en modelos genéricos. La propia Fundación Luz actualmente cuenta con un espacio dedicado a la preparación de PcDV para su inclusión laboral, esto lo realiza desde el área de inclusión laboral y capacitaciones, allí se les prepara bajo el perfeccionamiento técnico y hacía como enfrentar un proceso de selección.

Atendiendo a esta perspectiva ceñida desde los órganos gubernamentales y el modelo seguido por las entidades que trabajan con las PcDV, es que se pretende mediante esta investigación es justamente complementar lo que actualmente se realiza, esta vez desde la especificidad misma que requieren las PcDV y con un fuerte enfoque en la preparación y perfeccionamiento de competencias socio emocionales para la

inclusión efectiva. Para esto y con los datos recabados se desarrollará una serie de talleres grupales que permitan trabajar sobre el desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias laborales a través de la inteligencia emocional en formatos accesibles tales como, braille (Anexo 4) y/o en documento legible con programas de lectores de pantalla. Considerando tanto la información obtenida en la revisión bibliográfica, cuestionarios, como desde la propia percepción de los actores principales, como lo son las propias PcDV. De tal forma que no solo cuenten con los espacios y ajustes necesarias para desempeñarse laboralmente, sino también con las competencias socio emocionales que les permitan enfrentar tanto un proceso de selección laboral como con las interacciones propias a las que se ven enfrentadas todas las personas en el mundo laboral, promoviendo de esta forma lo que se puede denominar como una inclusión efectiva de PcDV.

6. VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA DE SOLUCIÓN.

6.1. Resultados de la validación participativa de la propuesta de solución.

Para la validación del prototipo de presentaron en primera instancia los resultados de la investigación y el modelo de intervención o solución a un grupo focal de manera presencial y en videoconferencia a fin de obtener sus apreciaciones. Los principales resultados de la validación realizado arroja que el problema principal tienen relación con el poco apoyo del entorno y las limitaciones para el contacto social, ya que aquellas personas que tienen discapacidad visual congénita desde su infancia asistieron a colegios especiales, y en caso de los con discapacidad visual adquirida tienden a pasar por largo periodos de duelo que los aísla socialmente, lo que dificultaría la relación con el entorno y por ende la utilización de las habilidades afines a estos vínculos.

> *"… en mi caso entiendo los resultados porque desde pequeño fui a colegio de ciegos, por lo que había algunas cosas que no eran necesarias para juntarse con ellos, pero cuando entré al liceo, si notaba la diferencia porque me costaba hacerme amigos"*
>
> *"Yo que soy ciego por accidente, no hace tanto tiempo, estuve mucho tiempo en depresión o bajoneado, me costó mucho porque sentía poco apoyo, solo cuando*

entré a la fundación y me ayudaron pude salir adelante, pero ese tiempo no se recupera"-

"Yo creo que es muy importante que tengamos estas ayudas, que nos ayudan a mejorar, porque como usted decía, a veces uno tiene las cualidades, pero no sabe usarlas, quizá por eso cuesta tanto encontrar trabajo".

Con los resultados de este focus group y las opiniones vertidas en él se puede mencionar, además, que no se pierde de vista la importancia a las competencias técnicas y las adaptaciones, pero se reconoce que estas últimas no son lo único importante para lograr incluirse laboralmente. Se reconoce también lo trascendental de que las competencias emocionales puedan ponerse en práctica con otros (ensayo conductual) y no solo se quede en talleres de contenido teórico.

Así la validación efectuada demuestra que es posible concertar e implementar el modelo de talleres propuestos en el área pre laboral de la Fundación Luz con el objeto de potenciar las competencias laborales de los usuarios pertenecientes, a fin de lograr mayores y mejores inclusiones laborales efectivas.

6.2. Sostenibilidad de la propuesta de solución.

Las existencias tanto de la ley n°21.015 como la n°21.275 dan continuidad a las políticas de inclusión laboral para PcD, por lo que toda instancia que promueva el cumplimiento de estas normas seguirán siendo a gran utilidad, lo que ofrece oportunidad de continuidad a la propuesta de esta investigación como un promotor de competencias que favorezcan y den respuesta a la necesidad expresada por la propia población hacia la inclusión laboral. Financieramente es también sustentable puesto que la Fundación Luz cuenta con el área para llevar a cabo las sesiones, y de todas formas por el carácter de las mismas no se requiere más que un profesional capacitado y la presencia de los participantes, o bien conexión a internet para aquellos que no puedan asistir de manera presencial.

6.3. Replicabilidad de la propuesta de solución.

La propuesta señalada es completamente replicable e incluso transferible tanto a otros grupos de PcDV, incluso generando las adecuaciones correspondientes puede aplicarse a otras áreas distintas a la laboral sea dentro de la Fundación Luz, como en

cualquier otra entidad que trabaje la inclusión social de PcDV, puesto que posee un costo de implementación reducido una vez se realicen las adaptaciones sobre el material, donde solo sería necesario ajustar a las lógicas propias de cada institución.

Fundación Luz además como ya se menciono es parte de una alianza estratégica con la FOAL, quienes a través de su proyecto AGORA tienen alcance en 12 países de latinoamérica, por lo que, considerando los ajustes propios del lenguaje o modismos de cada lugar, este puede implementarse perfectamente como una estrategia a replicar en otras zonas de latinoamérica y España. Siendo este el paso a seguir una vez se implemente la iniciativa en el área pre laboral de Fundación Luz.

6.4. Escalabilidad de la propuesta de solución.

La escalabilidad se identifica mediante el crecimiento y características propias de la innovación. Es una instancia que permite la transformación social de un emprendimiento. (Domanski, Monge et al., 2016).

Actualmente y frente a la implementación dentro del programa de inclusión laboral de Fundación luz, más específicamente en el área pre laboral se cuenta con un número limitado de candidatos a participar, sin embargo este es el caso puntual de esta entidad en particular, puesto que el alcance puede ser mucho mayor si este se replica en otras instituciones o a través de la FOAL, ya que solo se requiere un profesional capacitado y las adaptaciones necesarias tales como tecnologías una impresora en braille o alguien que transcriba las sesiones y/o realizar las audiodescripciones de cada sesión lo que puede ser realizado con una grabadora de mano o incluso con un celular.

Inicialmente y para la puesta en marcha de la propuesta se aprovecharán las redes sociales para dar mayor alcance e invitar a todo quien esté interesado en fortalecer sus competencias laborales, con mediciones de antes-después a fin de ir realizando una evaluación constante como tomando las impresiones de los participantes para nutrir la propuesta desde la participación activa de las PcDV y el medio. Incluso y aunque no esté contemplado inicialmente en este prototipo no se puede descartar, una vez se tengan los primeros resultados el poder ampliar estas instancias al entorno laboral en que se desenvuelven aquellas PcDV que se hayan incluido laboralmente.

6.5. Ajustes necesarios y aprendizajes de la propuesta de solución.

En relación a los ajustes necesarios para dar marcha a la propuesta y en consideración de la población a la que está dirigido, se requieren tecnologías mínimas y algunas consideraciones tales como:

Baja visión.

- Proveer una lupa de mano o portable.
- Aumentar el tamaño de la letra en materiales impresos.
- Configurar las opciones de accesibilidad de los sistemas operativos (Windows, iOS, Linux).
- Recesos para descansar vista.

Ceguera.

- Entrega de material en escritura Braille.
- Entrega de material en formato para lectores de pantalla.
- Entregar material digital con audio descripción o con grabadora digital.

Es relevante resaltar en este espacio la importancia de la acción participativa de las propias PcDV en la propuesta de solución, debido a que, si bien los resultados obtenidos desde los instrumentos cuantitativos son de gran relevancia, no fue hasta obtener las percepciones y opiniones de los propios involucrados que se logró dibujar de mejor manera lo que será la propuesta definitiva. De no ser así probablemente el resultado final sería que las PcDV poseen competencias de carácter socioemocional, pero es gracias al proceso participativo que se logró identificar que la posesión de ciertas competencias no garantiza su uso en los procesos de inclusión laboral.

7. REFLEXIONES FINALES Y CONCLUSIONES.

Frente a los contextos económicos actuales de incertidumbre y de cara a los desafíos que entregan los resultados en cuanto al cumplimiento de la ley de inclusión laboral en chile, se vuelve crucial la instauración o creación de espacios que favorezcan el acceso al trabajo de personas con discapacidad bajo criterios de igualdad de condiciones y dignidad con las demás personas, considerando no solo las adaptaciones de accesibilidad universal, sino también los espacios de participación necesarios que brinden oportunidades para fortalecer aquellas áreas que pueden haberse mermado por

una vida de exclusión y discriminación. Teniendo asi no solo implicancias positivas a nivel político legal mediante el cumplimento de las normativas existentes sino también como promotor de instancias de participación social en igualdad de condiciones con el resto de la sociedad de forma autónoma, disminuyendo barreras y por ende una mejor calidad de vida.

Es bajo esta misma lógica y con una mirada hacia la inclusión laboral, como parte trascendental de la inclusión social en PcD, es que nace la inquietud de realizar esta investigación, con objeto de aportar una estrategia que complemente de manera innovadora el trabajo que se realiza en la actualidad, propiciando de esta forma medidas que favorezcan la inclusión efectiva de las PcDV, no solo preocupándose de la inserción propiamente tal, sino también de desarrollar competencias laborales que permitan un desenvolvimiento eficiente una vez se encuentren incluidos en algún trabajo.

De allí que el objetivo principal fuese desarrollar un mecanismo de inducción a la vida laboral efectiva para PcDV basado en el fortalecimiento de competencias laborales a través de la inteligencia emocional. Para esto se buscó identificar las competencias laborales a fortalecer, conocer desde la propia experiencia de las PcDV elementos que aporten al mecanismo de solución y generar una propuesta de dicho mecanismo, mediante la búsqueda exhaustiva de información que ayudará a responder estas interrogantes.

Finalmente, los hallazgos permiten evidenciar la existencia de una negativa entre las competencias emocionales derivadas de la inteligencia emocional y la percepción de competencias laborales de las PcDV, concordando esto con lo relatado también en las entrevistas. Por lo que se podría decir que las PcDV poseerían competencias de carácter emocional o personal adecuadas, pero manifiestan dificultad para utilizarlas de forma adecuada en los procesos de inclusión. Destacando además las áreas asociadas a la vinculación interpersonal u en relación a su entorno donde expresan más dificultades relacionales.

Así en cuanto a la primera pregunta de investigación y con los resultados obtenidos se puede decir que son estas áreas recién señaladas las principales a fortalecer con la propuesta, puesto que el desarrollo de las competencias tiene como objeto principal no solo poseerlas, sino también saber cómo y cuándo utilizarlas. En cuanto a la segunda

pregunta referida a la relación entre el grado de inteligencia emocional y el grado de competencias percibidas, como se mencionó anteriormente existe una relación inversamente proporcional, coincidiendo con lo encontrado en el guion temático que da respuesta a la tercera pregunta de investigación, donde las concepciones percibidas en relación a las competencias laborales van en una dirección contraria a las competencias emocionales ostentadas.

Toda esta información permite dar origen a la propuesta de solución participativa, y asi seguir fortaleciendo las competencias laborales desde la inteligencia socioemocional, entregando herramientas para usar correctamente dichas habilidades, a través, de las estrategias de reestructuración cognitiva, modelado y ensayo conductual, incorporando además las medidas de accesibilidad necesarias para este grupo prioritario en particular.

La viabilidad de este proyecto ofrecerá entonces un mecanismo accesible de apoyo a las PcDV que se encuentren en búsqueda de empleo y a rendir de forma adecuada cuando logren incluirse laboralmente.

Por último, mencionar que los resultados de este estudio pueden ser tomados como inicio o base para seguir en la exploración de instancias similares en este grupo prioritario. Por lo que hacía investigaciones futuras se sugiere intentar abarcar más instituciones para logar un mayor alcance muestral y con esto poder realizar comparaciones más exhaustivas en áreas como género, observar diferencias o similitudes entre personas con ceguera y baja visión o incluso expandir a áreas distintas a las inclusión socio-laboral, a fin de ampliar los datos obtenidos en este estudio y poder hacer una mayor cantidad de análisis que permitan ir profundizando aún más el tema en la población nacional..

REFERENCIAS

Adibsereshki, N., Shaydaei, M., & Movallali, G. (2016). The effectiveness of emotional intelligence training on the adaptive behaviors of students with intellectual disability. *International Journal of Developmental Disabilities, 62*(4), 245–252. https://doi.org/10.1179/2047387715Y.0000000014

Agenda País. (2020, octubre 22). *Inclusión laboral: Los rubros en los que las personas ciegas han logrado encontrar trabajo y mantenerse con éxito*. El Mostrador. https://www.elmostrador.cl/agenda-pais/2020/10/22/inclusion-laboral-los-rubros-en-los-que-las-personas-ciegas-han-logrado-encontrar-trabajo-y-mantenerse-con-exito/

Alles, M. A. (2006). *Direccion Estrategica De Recursos Humanos/Strategic Management Of Human Resource: Gestion por Competencias/Competency Management*. Ediciones Granica SA

Araujo, M. C., & Guerra, M. L. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, *4*(2), 132-147.

Barchard, KA, Brackett, MA y Mestre, JM (2016). Haciendo balance y avanzando: 25 años de investigación en inteligencia emocional. *Revisión de emociones*, *8* (4), 289-289.

Bar-On, R. (1997). The emotional quotient inventory (EQ-i): A test of emotional intelligence. Toronto: Multi-Health Systems. Bar-On, R. (1997b). The Emotional Quotient Inventory (EQ-i): technicalmanual. Toronto, Canada: Multi-Health Systems, Inc.

Bar-On, R. (2000). Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory. In R. Bar-On & J. D. A. Parker (Eds.), *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace* (pp. 363–388). Jossey-Bass.Bar-On, R. (2006). *The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI)*. *18*, 13-25.

Bar-On, R., y Parker, J. D. A. (2001) (Eds). *The Handbook of Emotional Intelligence. Theory, Development, Assessment and Application at Home, School and in the Workplace. Jossey-Bas.*

Bertojo, M. (2013). La felicidad en el trabajo es un modelo que genera bienestar y mejora el rendimiento. *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, *26*(282), 82-92.

Bisquerra, R., y Pérez, N. (2007). Las competencias emocionales (emotional competencies). Educación XXI, 10, 61-82.

Caballo Escribano, C., y Verdugo Alonso, M. Á. (2006). *Habilidades sociales. Programa para mejorar las relaciones sociales entre niños y jóvenes con deficiencia visual y sus iguales sin discapacidad*. ONCE. http://riberdis.cedid.es/handle/11181/3518

Calle, A., López, A., & Campillay, M. (2021). Inclusión social de las personas con discapacidad visual: Una revisión sistemática cualitativa. *New Trends in Qualitative Research*, *8*, 617-629. https://doi.org/10.36367/ntqr.8.2021.617-629

Canese de Estigarribia, M., Estigarribia Velázquez, R., Ibarra, G., & Valenzuela, R. (25, 26 y 27 de noviembre de 2019). *Aplicabilidad del diseño exploratorio secuencial para la medición de habilidades cognitivas: una experiencia en la Universidad Nacional de Asunción, Paraguay.* Obtenido de XIX Coloquio internacional de gestión Universitaria: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/201763/104_00701.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carmona-Fuentes, P., & Rosas-Reyes, R. (2020). Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. Revista LIDER, 19(30), 107-118. Recuperado de: https://revistaliderchile.com/index.php/liderchile/article/view/57 26 Oct. 2022

Conejero-Pérez, J.-I., López-Verdugo, I., y Hidalgo, V. (2022). What makes a person a leader? The role of emotional intelligence, teamwork skills, and job satisfaction in authentic leadership. *Psychology, Society and Education*, *14*(1), 1-11. Scopus. https://doi.org/10.21071/psye.v14i1.14187

Crane, A. G., Cormier, M. L., Taylor, R. N., y Parker, J. D. A. (2020). Teaching emotional and social competencies: Efficacy of a work readiness program designed for vulnerable youth. *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, *67*(2), 407-418. https://doi.org/10.3233/WOR-203290

De la Cruz Portilla, A. C. (2020). Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral: Revisión de Estudios. *Revista Unimar*, *38*(2), 63-94. https://doi.org/10.31948/Rev.unimar/unimar38-2-art3

Descúbreme, F. (2019). Guía para la implementación de la ley de inclusión laboral. Herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado.

Desti, K., & Shanthi, R. (2015). A study on emotional intelligence at work place. *European Journal of Business and Management*, *7*, 147-154.

Domanski, D., Allamand, A., Aparicio, S., Bernal, M. E., Caicedo, A., Currea, N., y Villalobos, P. (2016). Innovación Social en Latinoamérica. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios. *Parque Científico de Innovación Social*.

Ducci, M. A. (1997). El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional. *Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas*, 15-26.

Ceballos, J. L. D., Solarte, M. G., & Ayala, A. H. (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. *Estudios gerenciales*, *33*(144), 250-260. http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2017.06.005

Ejecutivo, C. (2018). *Clasificación internacional de enfermedades: Clasificación estadística internacional de enfermedades y problemas de salud conexos: actualización sobre la undécima revisión: informe del Director General* (No. EB143/13). Organización Mundial de la Salud.

Espinoza, I., & Zúñiga, M. (2003). *Estudio Inicial en Chile del EQ-I-BAR-ON EMOTIONAL* (Doctoral dissertation, Tesis. Arica: Departamento de Filosofía y Psicología, Universidad de Tarapacá).

Formación e inclusión laboral. (n.d.). Foal.Es. Retrieved January 4, 2023, from https://www.foal.es/es/agora

Fundación Con Trabajo. (2021). Informe de evolución de la Ley N° 21.015, que incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral. Período febrero 2019 a febrero 2021. Recuperado de: https://www.fundacioncontrabajo.cl/blog/cultura-inclusiva/informe-de-cumplimiento-ley-21015-2021/

García-Cabrera, A. M., Déniz-Déniz, M. D. L. C., & Cuéllar-Molina, D. G. (2015). Emotional intelligence and entrepreneurship: possible enquiry lines. *Cuadernos de Administración*, *28*(51), 65-101. https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao28-51.ieep

Gardner, H. (1983). Frames of mind: the theory of multiple intelligences. nueva york: basic..(1993). *Multiple intelligences: the theory in practice*.

Gardner, H. (1999): Intelligence Reframed: Multiple Intelligences for the 21st Century. Nueva York, Basic Books. (Versión castellana (2001): La Inteligencia Reformulada. Las Inteligencias Múltiples en el Siglo XXI. Barcelona, Paidos).

Gavín-Chocano, Ó., & Molero, D. (2020). Valor predictivo de la inteligencia emocional percibida y calidad de vida sobre la satisfacción vital en personas con discapacidad intelectual. *Revista de Investigación Educativa*, *38*(1), 131-148.

Goleman, D. (1995). Emotional Intelligence. Why it can matter more than IQ?. New York: Bantam.

Goleman, D. (2005). Emotional Intelligence. New York: Knopf Pulishing Group.

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, p. 714

León, A. J., López, R., & Rica, C. (n.d.). *Guías y Herramientas de Inclusión Socio Laboral para Personas con Discapacidad*. Cbm.org. Retrieved December 13, 2022, from

https://www.cbm.org/fileadmin/user_upload/Publications/GuiasYHerramientasInclusionLaboralPcD_CBM_web.pdf

Mansy, A. M., Abd El Halim, Z., & Abd Al Wahab, E. (2017). Emotional intelligence among visually impaired and sighted female adolescents. *Egyptian Nursing Journal*, *14*(2), 70.

Mayer, J. D., Roberts, R. D., & Barsade, S. G. (2008). Human abilities: Emotional intelligence. *Annual review of Psychology*, *59*(1), 507-536. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.59.103006.093646

Mercado, E., Aizpurúa, E. y García, L. M. (2013). Avanzando hacia la igualdad de oportunidades en la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad. *Cuadernos de Trabajo social*, *26*(1), 95-104. https://doi.org/10.5209/rev_CUTS.2013.v26.n1.39571

Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2019). *Estrategia de Desarrollo Local Inclusivo* (p. 10). Santiago de Chile.

Ministerio de Desarrollo Social. (2017). *Biblioteca del Congreso Nacional*. www.bcn.cl/leychile. Retrieved October 27, 2022, from https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1103997

Ministerio de Relaciones Exteriores. (2008). Biblioteca del Congreso Nacional. www.bcn.cl/leychile. Recuperado el 26 de octubre de 2022, de https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=278018

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2020). *Biblioteca del Congreso Nacional*. www.bcn.cl/leychile. Retrieved October 27, 2022, from https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1150763

Moreno-Angarita, M., Cortés-Reyes, E., Cárdenas-Jiménez, A., Giraldo-Rátiva, Z., & Mena-Ortiz, L. Z. (2013). Valoración ocupacional de las personas con discapacidad, desde la perspectiva de las capacidades humanas. *Revista de salud pública*, *15*(5), 764-777.

O'Connor, P. J., Hill, A., Kaya, M., & Martin, B. (2019). The measurement of emotional intelligence: A critical review of the literature and recommendations for researchers and practitioners. *Frontiers in psychology*, 1116. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01116

Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (2004). Recomendación 195. Oficina Internacional del Trabajo. Pp. 30. Disponible en: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/rec195.pdf. Consulta realizada el 19 de octubre de 2022.

OMS. (2000). *Organización Mundial de la Salud (OMS) y Discapacidad. - Fuentes Documentales. - Bienestar y protección Infantil*. https://www.bienestaryproteccioninfantil.es/fuentes1.asp?sec=17&subs=202&cod=1873&page=

OMS. (2022). Who.int. Retrieved January 4, 2023, from https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/blindness-and-visual-impairment

ONU, C. (2006). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. *Art. 27; Numeral*, *3.*

ONU. (2006). Convención de las naciones unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo. Retrieved from http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf

Ortiz García, P., & Olaz Capitán, Á. J. (2022). Competencias emprendedoras en las personas con discapacidad.

Pico Barrionuevo, F. P., & Torres, S. S. (2017). Corporate Social Responsibility in the inclusión of people with Disability. Case Study Ambato Companies, Ecuador. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, *7*(14), 189-200. https://doi.org/10.17163/ret.n14.2017.10.

Prieto, A. B. (2007). Trabajadores competentes.: Introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos y competencias. ESIC Editorial.

Rey, L., Extremera, N., Durán, A., & Ortiz-Tallo, M. (2013). Subjective quality of life of people with intellectual disabilities: The role of emotional competence on their subjective well-being. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, *26*(2), 146-156.

Salovey, P., & Mayer, J. D. (1989-1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality, 9*(3), 185–211. https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG

Sánchez, R. G., & Reyes, L. R. de los. (2021). Análisis multidimensional de la Inteligencia Emocional: Multidimensional Analysis of Emotional Intelligence. *South Florida Journal of Development*, *2*(5), 7806-7820. https://doi.org/10.46932/sfjdv2n5-109

SENADIS (2017). Buenas Prácticas Inclusivas. Estrategia de Desarrollo Local Inclusivo 2018-2019. Santiago de Chile. Recuperado de: https://www.senadis.gob.cl/pag/463/1744/documentos_edli

Swanson, A., & Zobisch, P. (2014). Emotional intelligence understanding among real estate professionals. *Global Journal of Business Research*, *8*(5), 9-16.

Trujillo Flores, M. M., & Rivas Tovar, L. A. (2005). Origines, évolution et Modéles d´ intelligence émotionnelle. Innovar, 15(25), 9-24.

UNESCO. (2005). Guidelines for inclusion. Obtenido de http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001402/140224e.pdf

Vidal, R., Cornejo, C., & Arroyo, L. (2013). La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. *Convergencia educativa*, (2), 93-102.

Zondek, Andrea. (2015). Manual para una Inclusión Laboral Efectiva de Personas con Discapacidad.

ANEXOS.

1. **Anexo: Inventario de inteligencia emocional y social de Bar-on.**

INVENTARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SOCIAL DE (BAR-ON)

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permite hacer una descripción de ti mismo(a). Para ello, debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a cómo te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces.

Hay cinco respuestas por cada frase.

1. Nunca es mi caso.
2. Pocas veces es mi caso.
3. A veces es mi caso.
4. Muchas veces es mi caso.
5. Siempre es mi caso.

INSTRUCCIONES

Lee cada una de las frases y selecciona **UNA** de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso. **Marca con un aspa el número.**

Si alguna de las frases no tiene que ver contigo, igualmente responde teniendo en cuenta cómo te sentirías, pensarías o actuarías si estuvieras en esa situación. Notarás que algunas frases no te proporcionan toda la información necesaria; aunque no estés seguro(a) selecciona la respuesta más adecuada para ti. No hay respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Responde honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres. **NO** como te gustaría ser, **NO** como te gustaría que otros te vieran. **NO** hay límite, pero por favor trabaja con rapidez y asegúrate de responder a **TODAS** las oraciones.

1. Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.

2. Es duro para mí disfrutar de la vida.

3. Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.

4. Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.

5. Me agradan las personas que conozco.

6. Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.

7. Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.

8. Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).

9. Reconozco con facilidad mis emociones.

10. Soy incapaz de demostrar afecto.

11. Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones.

12. Tengo la sensación de que algo no está bien en mi cabeza.

13. Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.

14. Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.

15. Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.

16. Me gusta ayudar a la gente.

17. Me es difícil sonreír.

18. Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.

19. Cuando trabajo con otros tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.

20. Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.

21. Realmente no sé para que soy bueno(a).

22. No soy capaz de expresar mis ideas.

23. Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.

24. No tengo confianza en mí mismo(a).

25. Creo que he perdido la cabeza.

26. Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.

27. Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.

28. En general, me resulta difícil adaptarme.

29. Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.
30. No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.
31. Soy una persona bastante alegre y optimista.
32. Prefiero que otros tomen decisiones por mí.
33. Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.
34. Pienso bien de las personas.
35. Me es difícil entender cómo me siento.
36. He logrado muy poco en los últimos años.
37. Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.
38. He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.
39. Me resulta fácil hacer amigos(as).
40. Me tengo mucho respeto.
41. Hago cosas muy raras.
42. Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas.
43. Me resulta difícil cambiar de opinión.
44. Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.
45. Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.
46. A la gente le resulta difícil confiar en mí.
47. Estoy contento(a) con mi vida.
48. Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).
49. No puedo soportar el estrés.
50. En mi vida no hago nada malo.
51. No disfruto lo que hago.
52. Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.
53. La gente no comprende mi manera de pensar.
54. Generalmente espero lo mejor.
55. Mis amigos me confían sus intimidades.
56. No me siento bien conmigo mismo(a).

57. Percibo cosas extrañas que los demás no ven.

58. La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.

59. Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.

60. Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.

61. Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.

62. Soy una persona divertida.

63. Soy consciente de cómo me siento.

64. Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.

65. Nada me perturba.

66. No me entusiasman mucho mis intereses.

67. Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.

68. Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor.

69. Me es difícil llevarme con los demás.

70. Me resulta difícil aceptarme tal como soy.

71. Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.

72. Me importa lo que puede sucederle a los demás.

73. Soy impaciente.

74. Puedo cambiar mis viejas costumbres.

75. Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.

76. Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.

77. Me deprimo.

78. Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.

79. Nunca he mentido.

80. En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.

81. Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.

82. Me resulta difícil decir “no” aunque tenga el deseo de hacerlo.

83. Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.

84. Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.

85. Me siento feliz con el tipo de persona que soy

86. Tengo reacciones fuertes, intensas, que son difíciles de controlar.

87. En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.

88. Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).

89. Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.

90. Soy capaz de respetar a los demás.

91. No estoy muy contento(a) con mi vida.

92. Prefiero seguir a otros a ser líder.

93. Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.

94. Nunca he violado la ley.

95. Disfruto de las cosas que me interesan.

96. Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.

97. Tiendo a exagerar.

98. Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.

99. Mantengo buenas relaciones con los demás.

100. Estoy contento(a) con mi cuerpo

101. Soy una persona muy extraña.

102. Soy impulsivo(a).

103. Me resulta difícil cambiar mis costumbres.

104. Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.

105. Disfruto las vacaciones y los fines de semana.

106 En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.

107. Tengo tendencia a depender de otros.

108. Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles

109. No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.

110. Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.

111. Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.

112. Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.

113. Los demás opinan que soy una persona sociable.

114. Estoy contento(a) con la forma en que me veo.

115. Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.

116. Me es difícil describir lo que siento.

117. Tengo mal carácter.

118. Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.

119. Me es difícil ver sufrir a la gente.

120. Me gusta divertirme.

121. Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan.

122. Me pongo ansioso(a).

123. No tengo días malos.

124. Intento no herir los sentimientos de los demás.

125. No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.

126. Me es difícil hacer valer mis derechos.

127. Me es difícil ser realista.

128. No mantengo relación con mis amistades.

129. Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).

130. Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.

131. Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.

132. En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar.

133. He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores

2. Anexo: Cuestionario de percepción en relación a competencias básicas para el trabajo.

Cuestionario de percepción de las competencias básicas para el trabajo

Objetivo: medir la percepción de las Personas en con Discapacidad Visual (PcDV) respecto a las competencias básicas para el trabajo

Definición: Competencia Básica para el Trabajo

“Habilidades que están dirigidas hacia el desarrollo humano, actitudes y rasgos personales que permiten el desempeño adecuado en una determinada ocupación” (León y Lopez,2016, p.12).

Para medir la percepción del concepto de *competencia básica para el trabajo* se consideran dos dominios, a saber:

Dominio	Concepto	Descripción
Dominio 1:	Autoconocimiento	Se entenderá como el “proceso reflexivo por el cual la persona profundiza en la noción de su yo, de su derecho a la toma de decisiones sobre su vida, de sus características y responsabilidades como persona adulta” (León y Lopez, 2016, p. 12)
Dominio 2:	Conocimiento del ámbito social	Capacidad de reconocer y participar plenamente en el mundo que lo rodea (contexto familiar y comunal), así como las oportunidades que le ofrece el medio (León y Lopez, 2016, p. 13)

Datos sociodemográficos

Nombre completo	
Rut (Sin puntos, ni guion)	

Respuestas

1: Totalmente en desacuerdo

2: En desacuerdo

3: Neutral

4: De acuerdo

5: Totalmente de acuerdo

Dominio 1: El Autoconocimiento está asociado a las competencias personales

Respecto a la **conciencia de uno mismo** indique que tan de acuerdo o desacuerdo está con las siguientes proposiciones						
Preguntas	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**NS NR**
P1: La mayor parte del tiempo me siento a gusto conmigo mismo/a						
P2: Siento que le agrado a la mayoría de las personas que conozco						
P3: Si algo anda mal, evito darle más importancia de la que se requiere						
P4: Tiendo a aceptar tareas que requieran esfuerzos más allá de lo exigible cuando sea necesario						
P5: Estoy consciente de los ajustes que requiere para desempeñarse en igualdad de condiciones y oportunidades que los demás						

Respecto a la **Motivación** indique que tan de acuerdo o desacuerdo está con las siguientes proposiciones

Preguntas	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**NS NR**
P6: Tengo claro cuáles son mis metas a futuro.						
P7: Tengo un proyecto de vida y que debo hacer para alcanzarlo.						
P8: Siempre intento conseguir lo que me propongo.						
P9: Cuando tengo que hacer algo, a veces ya no me apetece continuarlo						

Respecto a la **Independencia** indique que tan de acuerdo o desacuerdo está con las siguientes proposiciones

Preguntas	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**NS NR**
P10: Puedo llegar sin ayuda a mi trabajo.						
P11: Conozco como administrar mi tiempo.						
P12: Tomo yo solo las decisiones de mi propia vida.						
P13: Conozco las adecuaciones que se requieren para el trabajo que deseo.						

Respecto a la **Responsabilidad** indique que tan de acuerdo o desacuerdo está con las siguientes proposiciones

Preguntas	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**NS NR**
P14: Conozco mis responsabilidades como persona adulta.						
P15: Siempre realizo las tareas que me encomiendan a tiempo.						
P16: Siempre llego puntual a cualquier cita.						
P17: Puedo entregar una tarea tarde, si tengo buenos motivos para ello.						

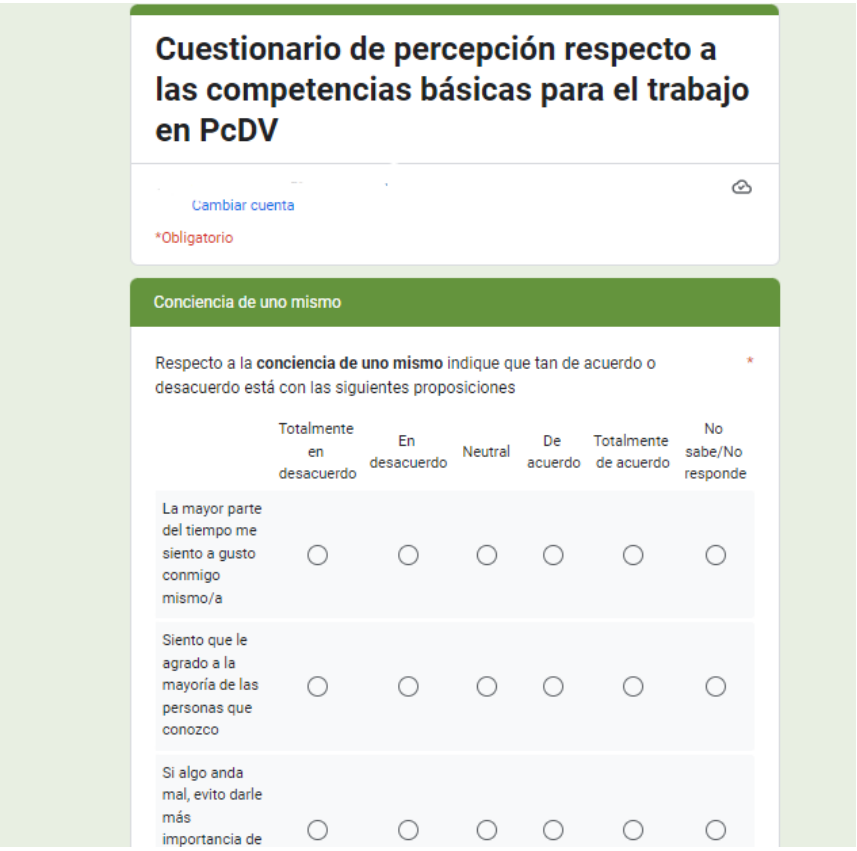
Dominio 2: Respecto al conocimiento del ámbito social está asociado a las competencias socio-personales (relacionadas con su entorno).

Respecto a la **Relación con el entorno inmediato** indique que tan de acuerdo o desacuerdo está con las siguientes proposiciones						
Preguntas	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**NS NR**
P18: Conozco la ley de inclusión laboral vigente en Chile.						
P19: Conozco los ajustes razonables que requiere una PcDV						
P20: Conozco instituciones que realizan intermediación laboral para PcD.						
P21: Sé que es y cómo participar de la oficina de información laboral de mi comuna.						
P22: Sé cuáles son mis redes de apoyo						

Respecto a la **Manejo de relaciones interpersonales** indique que tan de acuerdo o desacuerdo está con las siguientes proposiciones						
Preguntas	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**NS NR**
P23: Siempre he tenido buen trato con mis compañeros de trabajo.						
P24: Me relaciono con respeto y tolerancia con mis compañeros y clientes						
P25: Te sientes en confianza con tus compañeros o colegas para expresar libremente tus opiniones y sentimientos.						
P25: Evita peleas y discusiones con tus compañeros, amigos y familia.						

Respecto a la **Resolución de problemas** indique que tan de acuerdo o desacuerdo está con las siguientes proposiciones						
Preguntas	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**NS NR**
P26: Sé que son situaciones de abuso y cómo pedir ayuda y dónde acudir si éstas se presentan.						
P27: Conozco sobre situaciones de emergencia, tengo un plan de emergencias en el hogar y en la comunidad en caso de ser necesario.						
P28: Consigues mantenerte tranquilo incluso en aquellas situaciones en las que te sientes evaluado por los demás						

Respecto a la **Trabajo en equipo** indique que tan de acuerdo o desacuerdo está con las siguientes proposiciones						
Preguntas	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**NS NR**
P29: Realizar mejor mis labores cuando las hago solo.						
P30: Si hay una labor difícil de realizar, prefiero ser yo quien se haga cargo.						
P31: Siempre se involucra de manera activa con su equipo .						
P32: Me adapto a los cambios y soy flexible para desempeñarme en diferentes ámbitos.						
P33: Cuando hay un problema, me gusta ser yo quien decida						



Cuestionario de percepción respecto a las competencias básicas para el trabajo en PcDV

Cambiar cuenta

*Obligatorio

Conciencia de uno mismo

Respecto a la **conciencia de uno mismo** indique que tan de acuerdo o desacuerdo está con las siguientes proposiciones *

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	No sabe/No responde
La mayor parte del tiempo me siento a gusto conmigo mismo/a	○	○	○	○	○	○
Siento que le agrado a la mayoría de las personas que conozco	○	○	○	○	○	○
Si algo anda mal, evito darle más importancia de	○	○	○	○	○	○

3. Anexo: Guion temático.

GUIÓN TEMÁTICO
ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

Objetivo general: **Analizar** qué concepciones tienen las personas con discapacidad visual usuarios del área de inclusión laboral de la Fundación Luz sobre su percepción en referencia a las competencias laborales necesarias frente a una inclusión laboral efectiva en la Región Metropolitana.

Objetivos específicos:

- **Conocer** qué concepciones tienen las personas con discapacidad visual usuarias del área de inclusión laboral en la Fundación Luz sobre las competencias laborales necesarias para una inclusión laboral efectiva.
- **Describir** los conceptos que tienen las personas con discapacidad visual sobre las competencias laborales necesarias para una inclusión efectiva.
- **Comparar** las concepciones de las personas con discapacidad visual en relación a su tipo de discapacidad (persona ciega o baja visión) en relación a cómo perciben las competencias laborales necesarias para una inclusión efectiva.

ANTECEDENTES (Caracterización de la muestra):

Edad:
Año ingreso a al área de inclusión laboral en Fundación Luz:
Ha trabajado anteriormente, cuanto (en años):
Género:
Condición (Ceguera o Baja visión):

PREGUNTAS:
Dimensión 1: Competencias laborales básicas (personales).

1. ¿Puedes definir con tus palabras que son las competencias laborales?

Otras preguntas guías indagatorias orientadas al significado:
¿Qué son para usted las competencias laborales? O ¿Qué significa para usted el término competencias laborales?

2. ¿Puedes definir con tus palabras tus principales competencias laborales?

Otras preguntas guías indagatorias orientadas al significado:
¿Cuáles son para usted sus principales competencias laborales?

3. En tu experiencia, puedes entregar un ejemplo en donde hayas aplicado lo que entiende por competencias laborales personales.

Otras preguntas:
En su experiencia ¿ha tenido la necesidad de aplicar sus competencias laborales? / ¿cómo ha podido aplicar estas competencias laborales?

4. Me podrías indicar como las competencias laborales personales inciden en un proceso de postulación y selección laboral.

Otra pregunta:
En tu experiencia como las competencias laborales personales influyeron o podrían influir en tu postulación a un nuevo trabajo.

5. Me podrías explicar cómo las competencias laborales personales inciden una vez se ha logrado incluirse laboralmente.

Otra pregunta:
En tu experiencia como las competencias laborales personales influyeron o podrían influir en tu en tu desempeño laboral.

Dimensión 2: Competencias laborales de ámbito social, relacionadas con el entorno.

6. ¿En tu experiencia, puedes entregar un ejemplo en donde hayas aplicado lo que entiende por competencias laborales de ámbito social (relacionadas con tu entorno)?

Otras preguntas:
En su experiencia, ¿ha tenido la necesidad de aplicar sus competencias laborales de ámbito social? / ¿cómo ha podido aplicar estas competencias laborales de ámbito social?

7. ¿Me podrías indicar como las competencias laborales de índole social (relacionadas con tu entorno) inciden en un proceso de postulación y selección laboral?

Otra pregunta:
En tu experiencia como las competencias laborales relacionadas con tu entorno influyeron o podrían influir en la postulación a un nuevo trabajo.

8. Me podrías explicar cómo las competencias laborales sociales (relacionadas con tu entorno) inciden una vez se ha logrado incluirse laboralmente.

Otra pregunta:
En tu experiencia como las competencias laborales relacionadas con tu entorno influyeron en tu desempeño laboral.

9. ¿Crees necesario crear programas de que favorezca del desarrollo o fortalecimiento de competencias laborales de cara a incluirse laboralmente de una manera efectiva?

La misma pregunta, pero más abierta para la conversa:
Según tu parecer ¿por qué sería necesario (o no) crear programas que ayuden al desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias laborales para incluirse de manera efectiva en el mundo laboral.

4. Anexo: Presentación ejemplo de talleres y su versión en braille (Scanner).

TALLER: Esquema de trabajo para sesiones.

DATOS GENERALES:

1.	Nombre del tema a tratar: Ejemplo (Empatía etc.)
2.	N° de participantes: Por Definir.
3.	Duración: 45 a 60 minutos
4.	Área de trabajo: Pre laboral.

I. FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA: (REESTRUCTURACION COGNITIVA)

- Explicación de la competencia a trabar, como se forma, sus implicancias y efectos en el trabajo.

II. **OBJETIVOS DE LA SESION:**

- Ejemplo: "*Reconocer la competencia emocional y social como un factor que posibilita una mejor relación con uno mismo y el entorno laboral".*

III. ACTIVIDAD 1: (MODELADO)

- Se muestra una situación en la cual el profesional encargado represente una conducta adecuada y una inadecuada para la competencia en cuestión.
- Se insta a los participantes a discutir sobre la actividad.

IV. ACTIVIDAD 2: (EENSAYO CONDUCTUAL)

- Consiste en practicar en grupos las conductas que son objeto de la sesión, todos los integrantes deben representar la conducta. En el ensayo conductual los participantes ponen en práctica las habilidades observadas en los modelos.

V. ACTIVIDAD 3: (DISCUTIR EN GRUPOS LO APRENDIDO)

- Se trata de proporcionar consecuencias positivas al sujeto cuando éste haya emitido la conducta adecuada y/o ha realizado alguna de las aproximaciones que se desean fortalecer

VI. TAREA PARA LA CASA:

- Luego de cada sesión se deja una actividad, donde deberán aplicar la competencia emocional trabajadas, de tal forma de llevar las situaciones a un escenario real.
- Lo vivido en esta actividad será cometario al inicio de la próxima sesión.

[illegible]

[illegible]

[illegible]
[illegible]
[illegible]
[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]