

## I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y JUSTIFICACIÓN

### 1.1 Planteamiento del problema

La edad adulta más allá de ser el momento de plenitud en la vida laboral supone afrontar experiencias sociales de relevancia, como el desarrollo y el mantenimiento de amistades, formar una familia y participar en actividades sociales y de la comunidad.

Para una parte de la población el incursionar en el ámbito laboral y en esas experiencias sociales pueden verse complicadas por el hecho de padecer una deficiencia visual.

El 80% de la información que inicialmente obtenemos del entorno, y que necesitamos para nuestra vida cotidiana, implica el órgano de la visión. La mayoría de las habilidades que poseemos, de los conocimientos que hemos adquirido y de las actividades que desarrollamos las hemos aprendido o las ejecutamos basándonos en esta información visual (Bueno, A. Rosser, A. y Rebollo, J. 2010, 31).

La vida de personas con discapacidad visual tiene un doble reto, uno es frente a la sociedad y otra frente a sí mismo, ya que frente la sociedad tienen que demostrar la capacidad y el mérito personal para vencer las barreras de la discriminación y la capacidad de adaptación hacia el entorno, y frente sí mismo ya que debe mantener la fuerza de voluntad necesaria para la superación del día a día, de las limitaciones y de los inconvenientes derivados de la discapacidad visual.

Para las personas con discapacidad visual, al igual que el resto de la población en general el acceso al empleo determina la prosecución de una vida digna en todos sus niveles. El trabajo dignifica la condición de seres humanos; proporcionándoles un sentido de identidad y les demuestra que son seres valiosos y que tienen algo que aportar a la sociedad.

La mayor riqueza de las naciones está representada en la calidad de su gente. Es claro que cuando el país cuenta con personas responsables, autónomos y creativos, se beneficia toda la sociedad.

Muchos países ya han tomado cartas en el asunto para desarrollar el nivel de las habilidades sociales y competencias laborales desde la escolaridad para así dar mayor oportunidad a las personas cuando tengan que integrarse al mundo laboral y social.

Es por ello que es imprescindible conocer cuál es el nivel de desarrollo de las habilidades sociales y competencias laborales que posee una determinada sociedad y los diferentes grupos que la integran; entre ellos las personas con discapacidad visual. Ya que gracias a las competencias y habilidades adquiridas, las personas tienen la oportunidad de convertirse en personas seguras, productivas, útiles y preparadas para transformar sus entornos y ser capaces de seguir aprendiendo. Todo ello ayuda a ser mejores personas, mejores miembros de familia y mejores ciudadanos.

Finalmente queda evidenciando que cualquier disposición que pretenda favorecer a las demandas justas de inserción laboral e integración social de la población no vidente, tiene que partir inicialmente por determinar las potencialidades y déficit de las habilidades sociales y laborales que detentan sus miembros.

En base a todo lo expuesto; se plantea lo siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles es el nivel de desarrollo de las habilidades sociales y las competencias laborales que poseen las personas con discapacidad visual de 20 a 60 años de la provincia Cercado, en el departamento de Tarija?.

## 1.2 Justificación de la investigación

Si bien la existencia de investigaciones o estudios referentes a las habilidades sociales y competencias laborales de las personas es ampulosa alrededor del mundo y ciertamente Bolivia cuenta con varios estudios al respecto, es preocupante el escaso número de estudios existentes al respecto de las habilidades sociales y competencias laborales de las personas con discapacidad visual en departamento de Tarija. Una inexistencia que comparte el resto del país.

En tal razón determinar las habilidades sociales y competencias laborales de las personas con discapacidad visual entre 20 y 60 años de edad, pertenecientes a la provincia Cercado, del departamento de Tarija, tiene un gran aporte práctico, ya que brindarán a las personas con discapacidad visual, a reconocer de una mejor forma sus capacidades. Además servirá de base a instituciones y autoridades competentes para diseñar estrategias de intervención dirigidas a la población con déficit visual, como también programas, proyectos para la integración social y laboral que se ajusten a las habilidades sociales, competencias laborales generales y específicas que presenta el sector.

Así mismo servirá para la formulación de otros estudios en el área de la psicología y en otras áreas científicas, las cuales describirán un horizonte más amplio y diversificado del conocimiento de las necesidades y habilidades de las personas con discapacidad visual, posibilitando y dando las herramientas necesarias para que la sociedad en su conjunto a través de sus entidades representativas pudieran generar políticas que modifique, amplíen, desechen o consoliden los mecanismos actuales para la rehabilitación y capacitación de las personas con discapacidad visual.

Por otra parte la investigación posee un valor teórico ya que contribuye llenando un vacío de conocimiento existente en la actualidad en nuestra sociedad. Si bien existen estudios en diferentes países referidos a la temática, cada sociedad presenta características propias, distintas cultural y económicamente, así también diferencias en la forma de cómo el entorno percibe y se comporta ante el discapacitado, como se

percibe y se comporta él mismo, el nivel de rehabilitación presente en la región, y otros.

El aporte metodológico de la presente investigación se halla plasmado en el cuestionario de “competencias laborales y específicas” el cual fue construido de manera propia ante la ausencia de instrumentos que midan esas variables y que puede ser empleado como base en futuros estudios, así también servir como una herramienta de ayuda para la elaboración de programas de capacitación y rehabilitación impartidos por los diferentes centros especializados en la temática.

## II. DISEÑO TEÓRICO

### 2.1 Identificación del problema

¿Cuáles son los niveles de desarrollo de las habilidades sociales y competencias laborales que poseen las personas con discapacidad visual de 20 a 60 años, de la provincia Cercado, del departamento de Tarija, en la gestión 2017?

### 2.2 Objetivos generales y específicos

#### **Objetivo generales**

Identificar los niveles de desarrollo de habilidades respecto a la vida social y competencia laboral de personas con discapacidad visual de 20 a 60 años, de la provincia Cercado, del departamento de Tarija, en la gestión 2017.

#### **Objetivos específicos**

- Determinar el nivel de desarrollo de las habilidades sociales primarias y avanzadas de personas con discapacidad visual.
- Indicar el nivel de desarrollo, de las habilidades para hacer frente al estrés, manejo de sentimientos, alternativas a la agresión y de planificación, en personas con discapacidad visual.
- Identificar el nivel de desarrollo de las habilidades asertivas de personas con discapacidad visual.
- Determinar el nivel de desarrollo de las competencias laborales generales y que competencias laborales específicas poseen personas con discapacidad visual.

### 2.3 Hipótesis

- Las personas con discapacidad visual de 20 a 60 años de la provincia cercado, en el departamento de Tarija cuentan con un grado mayor de habilidades sociales primarias respecto que el resto de las habilidades Sociales.
- Las personas con discapacidad visual de 20 a 60 años de la provincia cercado, en el departamento de Tarija cuentan con mayores habilidades en alternativas a la agresión y hacer frente al estrés respecto a las habilidades de manejo de sentimientos y de planificación.
- Las personas con discapacidad visual de 20 a 60 años de la provincia cercado, en el departamento de Tarija presentan un nivel medio en el desarrollo de sus habilidades asertivas.
- Las personas con discapacidad visual de 20 a 60 años de la provincia cercado, en el departamento de Tarija cuentan con mayores habilidades laborales específicas respecto al resto de las habilidades laborales.

## 2.4 Operalización de variables

Variable	Definición	Dimensión	Indicadores	Escala
<b>Habilidades sociales</b>	<p>Conjunto de habilidades y capacidades (variadas y específicas) para el contacto interpersonal y la aplicación de problemas de índole interpersonal y/o socioemocional. Estas actividades se aplican en actividades desde básicas, avanzadas e instrumentales (Goldstein)</p>	<b>Habilidades sociales primarias</b>	<p>Lista de Chequeo de Habilidades Sociales de Goldstein</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Escuchar</li> <li>• Iniciar una conversación</li> <li>• Mantener una conversación</li> <li>• Formular una pregunta</li> <li>• Dar las gracias</li> <li>• Presentarse</li> <li>• Presentara otras personas</li> </ul>	Bajo
		<b>Habilidades sociales avanzadas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pedir ayuda</li> <li>• Participar</li> <li>• Dar instrucciones</li> <li>• Seguir instrucciones</li> <li>• Disculparse</li> <li>• Convencer a los demás</li> </ul>	Medio
		<b>Manejo de sentimientos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer los sentimientos propios</li> <li>• Expresar los sentimientos propios</li> <li>• Comprender los sentimientos de los demás</li> <li>• Enfrentarse al enfado de otro</li> <li>• Expresar afecto</li> <li>• Resolver el miedo</li> </ul>	
		Habilidades alternativas a la agresión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pedir permiso</li> <li>• Compartir algo</li> <li>• Ayudar a los otro</li> <li>• Negociar</li> <li>• Utilizar el autocontrol</li> <li>• Defender los propios derechos</li> <li>• Responder a las bromas</li> <li>• Evitar los problemas con los demás, no entra en peles</li> </ul>	Alto

Variable	Definición	Dimensión	Indicadores	Escala
<b>Habilidades sociales</b>	<p>Conjunto de habilidades y capacidades (variadas y específicas) para el contacto interpersonal y la aplicación de problemas de índole interpersonal y/o socioemocional (Goldstein)</p>	Habilidades para hacer frente al estrés	<p>Lista de Chequeo de Habilidades Sociales de Goldstein</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formular una queja</li> <li>• Responder ante una queja</li> <li>• Demostrar deportividad después de un juego</li> <li>• Resolver la vergüenza.</li> <li>• arreglárselas cuando es dejado de lado</li> <li>• Defender a un amigo</li> <li>• Responder al fracaso</li> <li>• Responder a una acusación</li> <li>• Hacer frente a la presión de grupo</li> </ul>	Bajo
		Habilidades de planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tomar una decisión</li> <li>• Establecer un objetivo</li> <li>• Determinar las propias habilidades</li> <li>• Resolver problemas según la importancia</li> <li>• Tomar la iniciativa</li> </ul>	Medio
		Habilidades de asertividad	<p>(Test de asertividad de Rathús)</p> <p>Habilidad personal que nos permite expresarnos de forma adecuada nuestras emociones frente a otra persona</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estilo asertivo</li> </ul>	Alto

	Definición	Dimensión	Indicadores	Escala
<b>Habilidades laborales</b>	<p>Conjunto de comportamientos observables que estén causalmente relacionados con un desempeño bueno o excelente en un trabajo concreto y en una organización concreta (Pereda y Berrocal 2011)</p>	<b>Habilidades generales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intelectuales</li> <li>• Personales</li> <li>• Instrumentales</li> <li>• Organizacional</li> <li>• Tecnológicas</li> </ul>	Bajo Media Alto
		<b>Habilidades específicas</b>	Destrezas particulares	Tiene No Tiene



### **III. MARCO TEÓRICO**

#### **3.1 Discapacidad Visual**

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (OMS, 2001) establece que la discapacidad es el resultado de la interacción de la persona que presenta una deficiencia ante las barreras físicas y actitudinales de su entorno; siendo justamente, las actitudes negativas y los prejuicios, aspectos que pueden suponer importantes obstáculos para su inclusión social (Polo, M. y Dolores, M. 2012, 67).

Dentro de los tipos de discapacidad (física, mental, etc.), se encuentra la discapacidad visual; con la cual se trabaja directamente en esta investigación.

La discapacidad visual es la pérdida, disminución o defectos de visión. Para la mayoría de la gente la palabra ciego corresponde a una pérdida total de la visión, sin embargo existen diferentes categorías, que según la OMS corresponden una discapacidad para quién la posee.

##### **3.1.1 Clasificaciones de la Discapacidad visual**

Los niveles de deterioro de la función visual son establecidos tras la medición de la agudeza visual (AV) y del campo visual (CV) de cada uno de los ojos por separado.

Según el artículo segundo de la Ley del 22 de Enero de 1957 que crea el Instituto Boliviano de la Ceguera, para los efectos de la misma y para que las personas comprendidos en ella se acojan a sus beneficios, en la ley se define como: "Es ciego aquel individuo cuya agudeza visual sea de 20/200 o menor o su campo visual sea de 20 grados o menor, en el mejor ojo y con la mejor corrección" (ceguera legal).

En este sentido y cuando se hace un análisis de la terminología de DISCAPACIDAD VISUAL se debe tomar en cuenta estas dos categorías:

**Ceguera total.** Una persona ciega total, es aquella que no ve absolutamente nada o que solamente tiene una ligera percepción de luz, capaz de distinguir entre luz y oscuridad, pero no, la forma de los objetos, en consecuencia no es funcional para su desenvolvimiento diario.

**Baja visión.** Es aquella persona que tiene limitaciones para la visión de distancia, pero puede ver objetos y materiales a muy pocos metros o a centímetros.

### **3.2 Adulthood**

El rango de edades en que está enmarcado este estudio, comprende el periodo del desarrollo conocido como etapa de adulthood.

En tal razón; para Néstor Fernández Sánchez (2005, 15): “La vida del adulto joven es la época en que la mayoría de la gente ingresa en sus primeros trabajos de tiempo completo y labran así un aspecto importante de su identidad, al lograr la independencia financiera y mostrar su habilidad para asumir responsabilidades de adulto. El trabajo está fuertemente ligado con todos los aspectos del desarrollo intelectual, físico social y emocional”.

Para Nassar y Abarca (1983) por adulto se entiende la existencia de un ser humano quien desde un punto de vista biológico se encuentra orgánicamente desarrollado; quien desde un enfoque económico, goza de independencia de sus padres y solvencia económica; quien desde una perspectiva psicológica, es capaz de responsabilizarse por sus actos y de producir o realizar un aporte al medio social en el que se desarrolla, al tiempo que presenta cualidades psicológicas con independencia de criterio.

Según Neugarten (1968) citado por Nassar y Abarca, “...los adultos en esta etapa tienen un alto concepto de sí mismos, y consideran que sus preocupaciones del mundo y de las cosas, son las adecuadas.” ( Alpizar W. 2005, 2).

Una definición más completa que las anteriores es la que proporciona el profesor Fe Nogales F. (1964, 6), al considerar los factores que determinan la adultez.

“... Un adulto es aquel individuo (hombre o mujer) que desde el punto de vista físico ha logrado una estructura corporal definitiva, biológicamente ha conducido un crecimiento, psíquicamente ha adquirido una conciencia y ha logrado el desarrollo de una inteligencia, en lo sexual ha alcanzado la capacidad genésica; socialmente obtiene derechos y deberes ciudadanos; económicamente se incorpora a las actividades productivas y creadoras”.

### **3.3 Habilidades sociales**

Al respecto del término “habilidad” según Michelson, el término proviene del modelo psicológico de la Modificación de Conducta y se emplea para expresar que la “competencia social” no es un rasgo de personalidad, sino más bien un conjunto de comportamientos aprendidos y adquiridos. Cuando estas habilidades son apropiadas o “buenas”, la resultante es una mayor satisfacción personal e interpersonal, tanto a corto como a largo plazo.

Si bien los orígenes históricos del estudio de las Habilidades Sociales (HH.SS.) se remontan a los años 30, Gismero (2000), todavía no se ha llegado a un consenso al momento de definir lo que son las habilidades sociales.

Para Caballo Vicente, según lo refiere Pades A. (2003,18-19), la dificultad de hallar una definición se remite básicamente de tres tipos:

- En primer lugar, el gran número de investigaciones y publicaciones sobre el tema contribuye a generar confusión puesto que es habitual emplear términos diversos para referirse a un mismo concepto.

- En segundo lugar, se puede decir que es imposible desarrollar una definición consistente y única, puesto que la habilidad social depende del contexto social cambiante (Meichenbaum, Butler y Grudson, 1981) Además, debe considerarse dentro de un marco cultural y también depende de factores de tipo personal, como la edad, el género, la clase social y la educación (Pérez-Santamarina,1999)
- En tercer lugar, ha sido bastante habitual que mientras unas definiciones de habilidad hacían referencia a los contenidos de la conducta, otras se referían a sus consecuencias y otras incluso a ambos aspectos.

### **3.3.1 Definiendo habilidad social**

De la diversidad definiciones existentes señalaremos las siguientes:

Combs y Slaby (1977) quienes la definen como “...la capacidad para interactuar con los demás en un contexto social dado de un modo determinado que es aceptado o valorado socialmente y, al mismo tiempo, personalmente beneficioso, mutuamente beneficioso, o principalmente beneficioso para los demás” ( Peñafiel, E. y Serrano, C. 2010, 9).

Así también está la definición de Versen y Bellack (1977) “La capacidad de expresar interpersonalmente sentimientos positivos y negativos sin que dé como resultado una pérdida de reforzamiento social” (García, A. 2010,228).

Para Kelly, J. (1987): “son aquellas conductas aprendidas que ponen en juego las personas en situaciones interpersonales para obtener o mantener reforzamiento del ambiente” (Arrazola, L. 2001, 135).

Mientras Caballo V. (1986) la define como: “La conducta socialmente habilidosa es ese conjunto de conductas emitidas por un individuo en un contexto interpersonal que expresa los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de ese individuo de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los

demás, y que generalmente resuelve los problemas inmediatos de la situación mientras minimiza la probabilidad de futuros problemas” (Caballo, V. 2007, 6).

Por ultimo para Arnold Goldstein es el “conjunto de habilidades y capacidades (variadas y específicas) para el contacto interpersonal y la aplicación de problemas de índole interpersonal y/o socioemocional Estas actividades se aplican en actividades desde básicas, avanzadas e instrumentales” (García, C. 2005 ,64).

### **3.3.2 Tipos de habilidades sociales**

Desde los distintos enfoques con los que se ha clasificado a las habilidades sociales, mencionaremos tres autores:

- Vicente Caballo (1989), uno de los autores más reconocidos en el temática plantea 13 habilidades: Iniciar y mantener conversaciones, hablar en público, expresión de agrado amor o afecto, defensa de los propios derechos, pedir favores, rechazar peticiones, hacer cumplidos, aceptar cumplidos, expresión de opiniones personales incluido el desacuerdo, expresión justificada de molestia desagrado o enfado, disculparse o admitir ignorancia, petición de cambio en la conducta del otro, afrontamiento de las críticas.
- Arnold Goldstein, psicólogo estadounidense aporta con una clasificación bien estructurada y delimitada de las HHSS, misma que consta de: primeras habilidades sociales, habilidades sociales avanzadas, habilidades relacionadas con los sentimientos, habilidades alternativas a la agresión, habilidades para hacer frente al estrés y habilidades de planificación (Goldstein, A. 1989,74).
- Por su parte, Inés Monjas (1993) en el programa dirigido a poblaciones infanto-juvenil delimita a las HHSS en: habilidades básicas de interacción social, habilidades para hacer amigos, habilidades conversacionales., habilidades relacionadas con los sentimientos, emociones y opiniones, habilidades de

solución de problemas interpersonales, habilidades para relacionarse con los adultos (Cabrera, V. 2013, 17).

### 3.3.3 Habilidades sociales de Goldstein

Arnold Golstein (1989,74), psicólogo estadounidense, propone la siguiente clasificación de elementos de las habilidades sociales.

- **Primeras habilidades sociales:** escuchar; iniciar una conversación; mantener una conversación, formular una pregunta; dar las «gracias»; presentarse; presentar a otras personas; hacer un cumplido.
- **Habilidades sociales avanzadas** pedir ayuda; participar; dar instrucciones; seguir instrucciones; disculparse; convencer a los demás.
- **Habilidades para manejar sentimientos** conocer los propios sentimientos; expresar los sentimientos; comprender los sentimientos de los demás.; enfrentarse con el enfado de otro; expresar afecto; resolver el miedo; autorrecompensarse.
- **Habilidades alternativas a la agresión** pedir permiso; compartir algo; ayudar a los demás; negociar; empezar el autocontrol; defender los propios derechos; responder a las bromas; evitar los problemas con los demás; no entrar en peleas.
- **Habilidades para el manejo de estrés** formular una queja; responder a una queja; demostrar deportividad después de un juego; resolver la vergüenza; arreglárselas cuando le dejan de lado; defender a un amigo; responder a la persuasión; responder al fracaso; enfrentarse a los mensajes contradictorios; responder a una acusación; prepararse para una conversación difícil; hacer frente a las presiones del grupo.

- **Habilidades de planificación tomar decisiones;** discernir sobre la causa de un problema; establecer un objetivo; determinar las propias habilidades; recoger información; resolver los problemas según su importancia; tomar una decisión; concentrarse en una tarea.

### **3.3.4 Habilidad sociales-discapacidad visual**

La literatura existente sobre habilidades sociales (HHSS) en la población discapacitada visual es numerosa, mencionamos los estudios de (Adelson, 1983; Barraga, 1976; Fraiberg, 1977; Friedman, 1986; Odom, 1983; Raver, 1987; Steward, Van Hasselt, Simon y Thompson, 1985; Troster y Brambring, 1992) los cuales se refieren a las dificultades con que se encuentran los niños con deficiencia visual para desarrollar su competencia social.

Por otro lado; sobresale la investigación realizada por Miguel Ángel Verdugo Alonso y Cristina Caballo, durante los años 1994 a 1996 «Desarrollo de un programa de entrenamiento en habilidades sociales para alumnos ciegos y con deficiencia visual integrados en colegios ordinarios». Un estudio de comparación entre un grupo de alumnos con deficiencia visual y un grupo de alumnos sin deficiencia, cuyos resultados mostraron que los alumnos con deficiencia visual obtenían puntuaciones más bajas en: adecuación de la interacción uno a uno, apariencia, lenguaje corporal, habilidades verbales, habilidades de juego y habilidades de asertividad; además, estos alumnos establecieron menos interacciones sociales que sus compañeros sin deficiencia visual; y cuando interactuaban, lo hacían de forma individual con mayor frecuencia que el grupo de alumnos sin deficiencia visual.

Tales resultados coinciden con los obtenidos en investigaciones previas que informan del aislamiento de los alumnos con discapacidad visual (Markovits y Strayer, 1982; Schneekloth, 1989; Hoben y Lindstrom, 1980; McCuspie, 1992;

Cutsforth, 1951; McAlpine y Moore, 1995; Schneekloth, 1989; Eaglestein, 1975; McFarland, 1966; Erwing, 1993).

Los datos obtenidos coinciden también con otras investigaciones en las que se ha comparado el nivel de competencia social y habilidades sociales de niños con deficiencia visual y niños sin deficiencia, en las que se ha encontrado que en los primeros aparecen déficits en habilidades verbales (mayores perturbaciones del habla, mayor duración del discurso, menor número de preguntas abiertas en la conversación, hacer comentarios) y no verbales (contacto ocular, utilización de gestos expresivos, posturas, apariencia general) de interacción social (Van Hasselt y otros 1983; Van Hasselt y otros, 1985; Farkas, Sherick, Matson y Loebig, 1981).

### **3.4 Asertividad**

Una persona tiene una conducta asertiva cuando defiende sus propios intereses, expresa sus opiniones libremente y no permite que los demás se aprovechen de ella.

Consiste en saber pedir, saber negarse, negociar y ser flexible para poder conseguir lo que se quiere, respetando los derechos del otro y expresando los propios sentimientos de forma clara. La asertividad consiste también en hacer y recibir cumplidos, y en hacer y aceptar quejas.

#### **3.4.1 Test de asertividad de Ratus**

Habilidad personal que permite expresar de forma adecuada las emociones frente a otra persona, haciéndolas sin hostilidad ni agresividad, la persona asertiva sabe expresar directa y adecuadamente sus opiniones y sentimientos tanto positivos como negativos en cualquier situación social

Entre sus características tenemos:



- Estilo asertivo.- actúa con naturalidad; escucha atentamente; expresa lo que quiere y sus sentimientos sin temor; habla objetivamente y su comunicación es directa.

Su voz es firme, calurosa, relajada y bien modulada. Ve a los ojos, posee una mirada franca y ojos expresivos. Su postura es balanceada; relajada y tranquila.

### **3.5 Competencias laborales**

La aplicación del enfoque de competencias laborales se inició en el Reino Unido en 1986; posteriormente fue asumido por Australia (1990) y México (1996), a través de políticas impulsadas por los respectivos gobiernos centrales para consolidar sistemas nacionales de elaboración, formación y certificación de competencias, con el propósito de generar competitividad en todos los sectores de la economía. En otros países como Alemania, Francia, España, Colombia y Argentina, dichos sistemas han sido promovidos por la acción de los Ministerios de Educación, Empleo y Seguridad Social. En Estados Unidos, Canadá, Japón y Brasil, entre otros, surgen por iniciativa de empresarios y trabajadores para propiciar la competitividad de algunos sectores económicos.

#### **3.5.1 Definición de competencia laboral**

Entre las múltiples definiciones de competencia laboral tenemos la de Richard Boyatzis, que en 1982 definió la competencia laboral como una característica subyacente de una persona, la cual puede ser un motivo, un rasgo, una habilidad, un aspecto de su imagen personal o de su rol social, o un cuerpo de conocimientos el cual él o ella usan.

Por otro lado, la autora y profesora de psicología Alles, M. (2007, 29), se refiere al término competencia como “las características de personalidad, devenidas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo”

Así mismo, Pereda y Berrocal (2011, 83) lo definen como “Conjunto de comportamientos observables que estén causalmente relacionados con un desempeño bueno o excelente en un trabajo concreto y en una organización concreta”.

### **3.5.2 Tipos de competencias laborales**

De las diversas maneras de clasificar las competencias laborales tenemos:

- La perspectiva mecanicista que clasifica las competencias a partir de las tareas desempeñadas. Así, los componentes del puesto de trabajo se desglosan en saber, saber hacer, saber estar, querer hacer y poder hacer.
- La clasificación de tipo holístico, Royo (2005), que incluye no sólo a la organización sino también el entorno en el que ésta se integra. Divide las competencias en dos modalidades: individuales y esenciales.
- Por otro lado desde la posición psicologista se propugna la búsqueda de macro-competencias o competencias universales, capaces de representar la mayoría de los comportamientos de una organización. Spencer y Spencer (1993) diferencian seis grupos fundamentales: logro y acción, servicios humanos y de ayuda, impacto e influencia, gerencial, cognitivo, y eficacia personal.
- Así también está la clasificación dada por el Consejo Europeo de Lisboa, utilizada en el Proyecto Tuning, que puede presentarse en forma de árbol: sustentado en sus raíces por las competencias básicas, fortalecido en su tronco por las genéricas o transversales y finalmente llega a la frondosidad de las ramas por las específicas de cada profesión.
- Por último señalaremos a Pereda y Berrocal (2001), donde se encuentra una clasificación de las competencias laborales diferenciándolas en dos grupos:

generales y específicas. Esta clasificación que desglosaremos a continuación es la que emplearemos en la presente investigación.

### 3.5.3 Competencias laborales generales y específicas

- Las habilidades generales son aquellos conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes esenciales, requeridas como exigencia mínima, para el eficiente desempeño de cualquier cargo o puesto de trabajo. Éstas se aplican de forma permanente en todo ámbito laboral y constituyen un Eje Transversal que debe estar presente en todo perfil profesional. Ejemplo: manejo de los programas básicos de computación.
- Las habilidades específicas son conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes particulares y requeridas especialmente para el desempeño eficiente de un determinado cargo o puesto de trabajo. Ejemplo: Dominio del programa de computación “Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales” (SPSS).

Según los estudios realizados por Santacruz, M., Soto, J., Olga Cortez, O. y Gloria López, G. (2014, 11) en el marco del Programa Empresarial de Promoción Laboral para personas con Discapacidad “Pacto de Productividad” Colombia se definió a las habilidades laborales generales de la siguiente manera:

- **Intelectuales** Condiciones intelectuales asociadas con la atención, la memoria, la concentración, la solución de problemas, la toma de decisiones y la creatividad.
- **Personales** Condiciones del individuo que le permiten actuar adecuada y asertivamente en un espacio productivo, aportando sus talentos y desarrollando sus potenciales, en el marco de comportamientos social y universalmente aceptados. Aquí se incluyen la inteligencia emocional y la ética, así como la adaptación al cambio.

- **Interpersonales** Capacidad de adaptación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo y proactividad en las relaciones interpersonales en un espacio productivo.
- **Organizacionales** Capacidad para gestionar recursos e información, orientación al servicio y aprendizaje a través de la referenciación de experiencias de otros.
- **Tecnológicas** Capacidad para transformar e innovar elementos tangibles del entorno (procesos, procedimientos, métodos y aparatos) y para encontrar soluciones prácticas. Se incluyen en este grupo las competencias informáticas y la capacidad de identificar, adaptar, apropiar y transferir tecnologías.
- **Empresariales** o para la generación de empresa Capacidades que habilitan a un individuo para crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia, tales como identificación de oportunidades, consecución de recursos, tolerancia al riesgo, elaboración de proyectos y planes de negocios, mercadeo y ventas, entre otras.

## **IV. METODOLOGÍA**

### **4.1 Tipificación de la investigación**

El presente trabajo de investigación se inserta en el área de la psicología especial. Para García M. (2004, 355-362), es la rama de la psicología encargada de estudiar las desviaciones del desarrollo psíquico que se presentan en las personas con discapacidad o personas con educación especial lo que se refleja en la formación de la personalidad, teniendo en cuenta la influencia y/o el manejo social que se realiza; al mismo tiempo que se estudian las posibilidades de influencias que pueden tener la educación y la enseñanza sobre la base de esas necesidades. A su vez Vygotsky (1989), refiere que la Psicología Especial tiene ramas, las cuales responden a la estructura del defecto presente y sus consecuencias, que resultan diferentes en cada una de las categorías de discapacitados. Entre ellas, se encuentra la psicología especial dedicada o cuyo objetivo específico es la discapacidad visual (García, M. 2004)

También en el área social, porque “la psicología social se interesa por las causas del comportamiento social, identificando los factores que se encargan del estudio de la conducta humana investigando, describiendo y analizando los cambios que se dan a lo largo de la evolución del ser humano” (Pereira, J. 2011, 26).

Así mismo; la investigación es de tipo descriptiva; ya que se realiza una exposición detallada de todos los datos y características relevantes de la situación, lo cual sirve para precisar la naturaleza de la misma y crear así un punto de partida para investigaciones posteriores relacionadas con el fenómeno estudiado.

Las investigaciones descriptivas “van hacia la búsqueda, de aquellos aspectos que se desea conocer y de los que se pretenden obtener respuestas describiendo y analizando sistemáticamente sus características” (Baldivieso, 2001).

## 4.2 Población y muestra

Tomando en cuenta que la población o universo de estudio es el “conjunto de unidades, para las que se desea obtener cierta información” (Cea. 1998)

La población de estudio en la presente investigación, fueron las personas adultas con discapacidad visual, que pertenecen a los distintos centros de rehabilitación social, en la ciudad de Tarija, cuyas edades van de los 20 a 60 años.

Al respecto; Mansilla A. (2000,106), indica que tanto para Craig (1994) y Rice (1977), la edad adulta abarca desde los 20 a los 60 años de edad donde se alcanza el punto de máximo desempeño físico, pero el lapso varía según las reacciones individuales a diversos indicios sociales, físicos y psicológicos.

Según la información recabada en el Instituto Boliviano de la Ceguera, en la ciudad de Tarija, existe un centro de rehabilitación CERECI (Centro de Rehabilitación y individuos comprendidos Capacitación para Ciegos), cuya población está comprendida en las edades requeridas por la investigación.

Así mismo, de toda la población con discapacidad visual perteneciente al centro, se trabajó con 30 en el rango de 20 a 60 años de edad, que constituyen el total de personas en edad adulta existentes en la institución.

En tal razón y debido a que la población referida en la investigación, personas con discapacidad visual, es reducida en la provincia Cercado, del departamento de Tarija, se determinó trabajar con la totalidad de la población existente:

“Si la población es pequeña o menor a quinientos elementos, tal vez la decisión más acertada sea considerar trabajar con la totalidad, siempre que se cuente con los recursos necesarios” (Paredes, A. 2007)

### 4.3 Métodos Técnicas e instrumentos

#### 1. Métodos

Entre los métodos empleados en proceso de nuestra investigación podemos citar:

**Método teórico.** Principalmente utilizamos este método en la construcción del marco teórico, la descripción de los datos necesarios para la realización de la investigación nos permitió profundizar el conocimiento de la temática.

El trabajo investigativo se sostiene por el conjunto de inferencias que se pueden ir haciendo a partir del análisis y reflexión de lo postulado por teóricos anteriores. Además fue necesario en el planteamiento y justificación del problema, en los que de manera lógica e hipotética deductiva se referenció el contexto mundial, nacional y regional de las habilidades sociales y competencias laborales de la población con déficit visual.

**Método estadístico.** Este método consiste en una secuencia de pasos, que sigue la estadística descriptiva para el estudio de una cierta población comenzando desde la selección de caracteres dignos de ser estudiados, hasta la obtención de parámetros estadísticos, números que sintetizan los aspectos más relevantes de una distribución estadística.

Se empleó este método una vez concluida la recopilación de la información proveniente de los tres instrumentos empleados en la investigación, posteriormente se procedió a la tabulación de los datos obtenidos en puntajes y porcentajes, para posibilitar el respectivo análisis.

#### 2. Técnicas

Para la investigación y el análisis del estudio de las habilidades sociales y laborales de las personas con discapacidad visual, se aplicaron las siguientes técnicas:

- **Escala psicométricas:** “las escalas son instrumentos de medida, que permiten cuantificar el grado de una característica o actitud que se presenta en una determinada persona incorporada en una muestra población objeto” ( Paredes, A. 2007)
- **Observación:** “Es aquella técnica que permite la recolección de datos directamente perceptibles de la realidad social” ( Paredes, A. 2007)

A su vez, “La observación es la técnica más importante de evaluación psicológica (...) No presenta ninguna diferencia con la observación de conductas en personas que ven (...) La ética de la observación con o sin el conocimiento del observado, dependerá de las circunstancias del caso. Como norma general, el observador no debe valerse de la deficiencia visual del sujeto, para pasar inadvertido (Checa, J. 2004, 130-131).

- **Entrevista semi-estructurada:** “Es la técnica más adecuada en circunstancias en que los datos que se precisan para constatar la hipótesis puedan ser obtenidos a través de preguntas directas a la población objetivo que es portadora de actitudes, conocimientos, practicas u opiniones” (Ana María Paredes, 2007)

Además en el Manual para la Intervención Psicológica en el Ajuste a la Discapacidad Visual, señala que “la entrevista supone una situación de recogida de información, que en principio consideraremos subjetiva, de acuerdo a un guión previamente establecido, en el marco de una relación interpersonal, individual o en pequeño grupo” (Checa, J. 2004,130)

- **Cuestionario:** “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” por otro lado aclara que en los cuestionarios existen dos tipos de preguntas; cerradas que contienen opciones de respuesta previamente



delimitadas y las preguntas abiertas que no delimitan de antemano las alternativas de respuesta ( Sampieri, R. 2006).

Por otro lado en el caso de la población con discapacidad visual, se debe tomar en consideración:

**a)** Ampliación de la letra, transcripción al braille o presentación verbal (grabada o leída) de los ítems.

**b)** Emisión de la respuesta en la forma adaptada al caso -verbalmente, escrita en braille, marcando en tinta en una hoja de respuestas en braille, en teclado de ordenador-" (Checa, J. 2004,131)

- **Hoja de verificación:** básicamente es un formato que facilita que una persona pueda tomar datos de forma ordenadas y son conocidas como hojas de comprobación "se utiliza para reunir datos basados en la observación del comportamiento de un proceso con el fin de detectar tendencias, por medio de la captura, análisis y control de información relativa del proceso

### **3. Instrumentos**

Los instrumentos aplicados para la investigación y el análisis del presente estudio, se enfocaron en dos áreas; 1) las habilidades sociales y 2) las competencias laborales.

**1)** Para determinar las habilidades sociales de las personas con discapacidad visual y teniendo como finalidad obtener la información necesaria, para que den respuesta directa al objetivo de la investigación; dos instrumentos fueron seleccionados:

- **Lista de Chequeo de Habilidades Sociales**

**Autor:** Arnold P. Goldstein, New York (1978)

**Adaptación:** Ambrosio Tomás (1994-1995)

**Administración:** Individual y colectiva

**Edad:** 12 años en adelante.

**Descripción:** Este instrumento consta de 50 preguntas, las cuales evalúan las habilidades sociales en 6 áreas o grupos diferentes.

### **Validez y confiabilidad de la Lista de Chequeo de Habilidades Sociales de Goldstein.**

Como Magnusson (1976), Guilford (1984) y Alarcón (1991) señalan, la relación entre ítem y el test total puede expresarse como un coeficiente de correlación.

- **Test de Asertividad de Rathus**

**Autor:** Spencer A. Rathus (1973)

**Adaptación:** Comeche, Díaz y Vallejo (1995)

**Administración:** Individual y Colectivo

La escala R.A.S. (por sus siglas en inglés) ha mostrado adecuados niveles de confiabilidad y validez. Al respecto Caballo (1993) señala que tiende a mantener altos niveles de correlación con otros inventarios de habilidad social. También se ha encontrado correspondencia entre las puntuaciones de la R.A.S. y el desempeño conductual (Caballo, 1993).

### **Descripción**

Es una herramienta que consta de 30 ítems, de ellas 17 fueron elaborados en un sentido desfavorable y 13 en sentido favorable con respecto al nivel de destreza asertiva de la persona.

### **2) Para la evaluación de habilidades laborales:**

Debido a no existir referencia alguna de instrumentos para la evaluación de las habilidades laborales en personas con discapacidad visual, por la heterogeneidad de su población (grado de ceguera, momento y forma en la vida en la que apareció la discapacidad, etc.)

Se debió Efectuar un cuestionario de elaboración propia tomando en cuenta las características de la población y posteriormente se aplicó una hoja de verificación para confirmar la validez de la habilidad.

### **Cuestionario de competencias laborales generales y específicas**

**Autor:** Elaboración propia en base a en la tipología expresada por Pereda y Berrocal (2001) que la clasifican en competencias generales y específicas.

**Administración:** Individual

El instrumento de elaboración propia destinado a evaluar las competencias laborales generales y específicas en la población de estudio, fue validado por dos profesionales entendidos en la temática:

- Licenciado MSc. Misael Gallardo G., quien posee amplia experiencia y conocimiento en el área de recursos humanos. Así mismo es responsable de Educación e Investigación en CIES-Tarija. (ver anexo 5)
- La licenciada Catalina Arroyo Achá, quien desempeña la labor de psicóloga y rehabilitadora en el “Centro de Rehabilitación y Capacitación 15 de abril” (CERRECCI) que pertenece al IBC-Tarija. ( ver anexo 6)

Ambos profesionales tras la revisión del cuestionario de referencia en su versión final, certificaron que el mismo está acorde con los objetivos planteados en la investigación, cumpliendo con los requerimientos necesarios para su aplicación.

#### **4.4 Procedimiento o desarrollo de las diferentes etapas**

- **Revisión bibliografía**

Para la comprensión e interiorización de los diferentes aspectos involucrados en la temática de la investigación se inició una revisión bibliográfica de las características de las personas con déficit visual. Por otro lado, se investigaron los referentes bibliográficos de los distintos instrumentos de medición o evaluación de las habilidades sociales y competencias laborales lo que permitió seleccionar los instrumentos adecuados a las características de la población de estudio.

- **Elaboración y validación de instrumentos.**

Debido a no existir referencia alguna de instrumentos para la evaluación de las competencias laborales en personas con discapacidad visual, se tuvo que efectuar un instrumento de elaboración propia en base a la tipología expresada por Pereda y

Berrocal (2001) que clasifica las competencias laborales en generales y específicas, La validación fue realizada por dos profesionales con vasta experiencia y conocimiento en la materia. Lic. MSc. Misael Gallardo G. y la Lic. Catalina Arroyo Achá (ver anexo n° 5 y 6).

- **Coordinación con la institución.**

En primera instancia se realizó una entrevista con el director de la institución, el personal a cargo de la capacitación y rehabilitación de los estudiantes y la profesional del departamento psicológico. Donde se explicó el tema de la investigación y la intención de aplicar los instrumentos de evaluación a los estudiantes pertenecientes a la institución.

Posteriormente se estableció un contacto formal con la institución presentando la carta de consentimiento al director. La excelente predisposición y colaboración de la autoridad principal, así como de todo el profesorado y la psicóloga de la institución fueron determinantes para llevar a cabo la investigación.

- **Aplicación de los instrumentos.**

La aplicación de los instrumentos se efectuó con cada persona de manera individual. Debido a la discapacidad visual, se debió leer los cuestionarios a cada uno de los evaluados y escribir las respuestas en la hoja respectiva. La aplicación de los tres instrumentos tuvo una duración de mes y medio desde el 10 de marzo Al 20 de abril.

- **Análisis de resultados.**

Para el análisis de los resultados primero se realizó la codificación de cada evaluación. Posteriormente se empleó un paquete informático para conseguir los datos estadísticos que se expresaron en cuadros y gráficos.

Finalmente, ya con la cifras de cada una de las tres evaluación se procedió al análisis para definir el nivel de desarrollo tanto en la habilidades sociales como en las competencias laborales que posee la población de estudio. Se tomó en cuenta los

datos obtenidos de la evaluación, así como las referencias bibliográficas y estudios sobre la temática.

- **Elaboración del informe final**

El informe final contiene todo el proceso de la elaboración de la investigación, expresado en los resultados y el análisis de la evaluación de los instrumentos, las conclusiones arribadas que dan respuesta a las principales preguntas de los objetivos específicos y el objetivo general.

## **V. Análisis e interpretación de datos**

La presente investigación se llevó a cabo gracias a la recopilación de los datos obtenidos a partir de los tres cuestionarios utilizados como instrumentos de evaluación.

En primer lugar, para la medición del nivel de desarrollo de las Habilidades Sociales se empleó la “Lista de Chequeo de Habilidades Sociales de Arnold P. Goldstein” que consta de 50 preguntas en seis áreas o grupos diferentes. Así mismo para la medición de la Asertividad se utilizó el “Test de Asertividad de Rathus” que integra 30 preguntas. Por último, para medir el nivel de desarrollo de las Competencias Laborales se aplicó un instrumento de elaboración propia que consta de dos partes: la primera mide el nivel de desarrollo de las competencias laborales generales en seis áreas diferentes y la segunda está destinada a detectar qué competencias laborales específicas posee la población de estudio.

A continuación se presenta los resultados obtenidos mediante los tres instrumentos de evaluación empleados sobre la población de estudio, expresado en cuadros y gráficos con el posterior análisis de las cifras más relevantes y el análisis de los resultados de manera general. Primero aparecen las puntuaciones obtenidas de la evaluación de las Habilidades Sociales, posteriormente los resultados de la evaluación de Asertividad, seguidamente las cifras registradas de las Competencias Laborales Generales y finalmente los resultados de la evaluación de las Competencias Laborales Específicas.

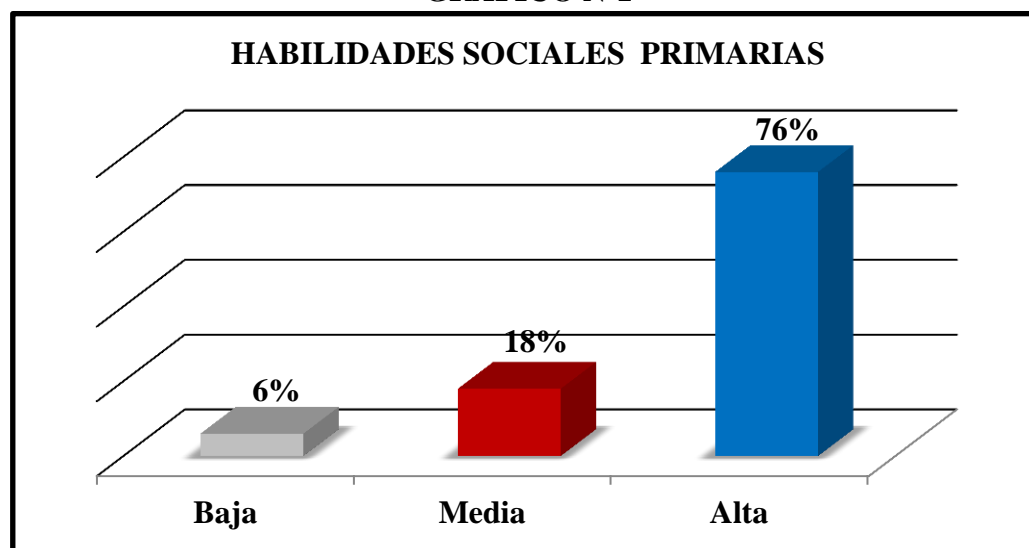
## CUADRO N° 1

### LISTA DE EVALUACIÓN DE HABILIDADES SOCIALES DE GOLDSTEIN

#### (HABILIDADES SOCIALES PRIMARIAS)

PREGUNTAS	NUNCA		ALGUNAS VECES		SIEMPRE		TOTAL	
	FR	%	FR	%	FR	%	FR	%
¿Presta atención a la persona que está hablando y hace un esfuerzo para comprender lo que está diciendo?	-	-	7	23,3	23	76,7	30	100
¿Habla con los demás de temas poco importantes para pasar luego a los más importantes?	4	13,3	9	30	17	56,7	30	100
¿Habla con otras personas sobre cosas que interesan a ambos?	2	6,7	10	33,3	18	60	30	100
¿Determina la información que necesita y se le pide a la persona adecuada?	-	-	5	16,7	25	83,3	30	100
¿Permite que los demás sepan que agradece favores?	1	3,3	5	16,7	24	80	30	100
¿Se da a conocer a los demás por propia iniciativa?	-	-	5	16,7	25	83,3	30	100
¿Ayuda a los demás que se conozcan entre sí?	7	23,3	8	26,7	15	50	30	100
¿Dice que le gusta algún aspecto de la otra persona o alguna de las actividades que realiza?	4	13,3	9	30	17	56,7	30	100

## GRÁFICO N°1



Arnold Goldstein, en 1980 aporta con un instrumento de evaluación bien estructurado y delimitado de las HHSS (habilidades sociales) compuesto de cincuenta reactivos y dividido en seis grupos. A continuación se presentan las cifras obtenidas en la evaluación del primer grupo (habilidades sociales primarias).

La capacidad de formular una pregunta forma parte del repertorio de habilidades sociales primarias. Por lo habitual se utiliza para recibir información, pero también es necesaria para expresar interés, solucionar dudas o problemas, pedir algo que necesitas y conocer qué piensan otras personas.

Al respecto de esta habilidad, la evaluación registró que el 83.3 % del total de los encuestados siempre determina la información que necesita y se la pide a la persona adecuada. Es decir, que las personas con discapacidad visual presentan un buen desarrollo en su capacidad de formular preguntas (Ver cuadro 1).

Sobre estos datos es importante tener presente que muchos individuos tras la pérdida total o parcial de la visión reciben tratamiento y rehabilitación en los centros especializados, que al margen de proporcionar ayuda en la adaptación y afrontamiento al déficit (manejo del estrés, uso del bastón, técnicas de movilización, lenguaje braille, etc.), también reciben entrenamiento en reajustar y desarrollar sus habilidades sociales.

Estudios han demostrado que después del entrenamiento en HHSS, los individuos con déficit visual presentaron niveles más altos en el desarrollo de las mismas (Verdugo, M. y Caballo, C. 1996, 313-323).

Continuando con el análisis, otro dato a destacar, es la capacidad de presentarse, la cual puede establecer una relación positiva o proporcionar una imagen negativa del individuo generando rechazo. Las cifras de la investigación señalan que el 83.3 % siempre se da a conocer a los demás por propia iniciativa. Estos datos reflejan que



las personas con discapacidad visual, presentan un buen desarrollo en la habilidad primaria de presentarse (Ver cuadro 1).

A pesar del limitante que produce el déficit visual en el lenguaje no verbal que son vitales en la interacción con los demás y en especial al relacionarse con personas desconocidas. El proceso de rehabilitación que se imparte en los centros especializados trata de contrarrestar las consecuencias que trae la deficiencia, priorizando el desarrollo del lenguaje verbal en las interacciones, recomponiendo el lenguaje no verbal (postura erguida, direccionar el rostro). Es también importante el tratamiento psicológico para aumentar o recomponer la autoestima, la autoeficiencia y otros aspectos venidos a menos tras el déficit visual.

**A continuación se presentan las cifras generales obtenidas del primer grupo de habilidades evaluadas a la población de estudio.**

Con relación a las habilidades sociales primarias, el test de Goldstein, evalúa en ocho ítems las habilidades de escuchar, iniciar y mantener una conversación, formular una pregunta, dar las gracias, hacer un cumplido presentarse y presentar a otras personas.

Como se puede apreciar, los resultados de la evaluación señalan que el 76 % del total de la población encuestada registró un nivel alto en el empleo de estas habilidades. En tanto el nivel bajo alcanzado fue del 6 %. Y el nivel medio o regular presentó el 18 %. Concluyendo que las personas con discapacidad visual, presentan un buen desarrollo en el empleo o uso de sus habilidades sociales primarias, (ver gráfico 1)

Como causales de los resultados obtenidos figuran los siguientes aspectos:

Primero; si bien la literatura existente sobre la ceguera y su población, mencionan déficits en habilidades no verbales como la postura inadecuada, utilización

inadecuada de gestos, mayores perturbaciones del habla y menor número de formulación de preguntas abiertas (Caballo, C. y Verdugo, M. 2005,22), y una tendencia a interactuar menos que sus compañeros sin deficiencia visual (Verdugo, M. y Caballo, C. 1995, 313-323). Otros estudio sobre el tema revelan que no todas las personas deficientes visuales presentan problemas de ajuste social (Raver, 1987). Algunas incluso han puntuado más alto que personas sin deficiencia en medidas globales de competencia social ( Hasselt y otros. 1985).

Segundo; la mayoría de los estudios sobre el déficit visual se realizaron sobre la población adulto mayor, además las escasas investigaciones efectuadas sobre las HHSS en la población no vidente se centraron en la niñez, siendo el más citado el estudio de Caballo y Verdugo (1995). En tal sentido se debe remarcar que la presente investigación, se realizó a una población adulta, la cual posee elementos cognitivos que no estaban desarrollados en su niñez, como el acceso a una forma de pensamiento verbal o hipotético deductivo que podrían afectar positivamente en el mejor desarrollo de sus habilidades sociales.

Finalmente; figuran las características propias de la población participe en la presente investigación, en el momento de la evaluación la mayoría de los encuestados estaban en el proceso inicial medio o final del entrenamiento de sus habilidades sociales. La importancia y diferencia entre los individuos que tras la pérdida de la visión (parcial o total) no reciben capacitación y aquellos que acuden a un centro de rehabilitación y capacitación especializado, radica en la instrucción recibida para hacer frente al déficit. Ya que como parte integral de los programas de capacitación y reinserción social impartida en esos centros, el individuo recibe entrenamiento para mejorar o recomponer sus habilidades sociales integrando el componente de la falta de visión en su vida. Varios autores como estudios concluyeron y evidenciaron que tras el entrenamiento en HHSS las personas con déficit visual presentan mejorías en el desarrollo de sus habilidades sociales.

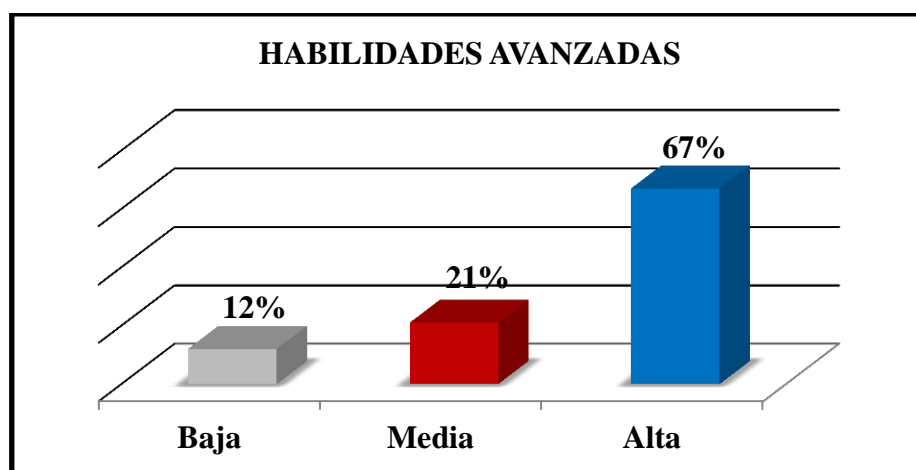
## CUADRO N° 2

### HABILIDADES SOCIALES DE GOLDSTEIN

#### (HABILIDADES AVANZADAS)

PREGUNTAS	NUNCA		ALGUNAS VECES		SIEMPRE		TOTAL	
	FR	%	FR	%	FR	%	FR	%
¿Pide que le ayuden cuando tiene alguna dificultad?	2	6,7	7	23,3	21	70	30	100
¿Elegir la mejor forma para integrarse en un grupo o participar en una determinada actividad?	4	13,3	11	36,7	15	50	30	100
¿Explica con claridad a los demás como hacer una tarea específica?	1	3,3	13	43,3	16	53,4	30	100
¿Presta atención a las instrucciones, pide explicaciones, lleva adelante las instrucciones correctamente?	1	3,3	2	6,7	27	90	30	100
¿Pide disculpas a los demás por haber hecho algo mal?	6	20	23	76,7	1	3,3	30	100
¿Intenta persuadir a los demás que sus ideas son mejores y serán de mayor utilidad que de las de otra persona?	8	26,7	16	53,3	6	20	30	100

## GRÁFICO N° 2



Referente a la capacidad de seguir instrucciones que forma parte del grupo de habilidades sociales avanzadas. La evaluación presentó que la mayoría de la población de estudio, **el 90 % siempre presta atención a la instrucción, pide explicaciones y lleva adelante las instrucciones correctamente.** Este alto nivel registrado en la capacidad de seguir instrucciones refleja un buen intercambio social, autorregulación, obediencia y voluntad en las personas con discapacidad visual (Ver cuadro 2).

Se puede considerar como principal agente causal de los datos obtenidos a la trascendencia que significa desarrollar esa habilidad como parte esencial del repertorio personal tras la pérdida total o parcial de la visión y la importancia del proceso de rehabilitación impartido en los centros especializados.

A diferencia de las personas videntes, para la población discapacitada visual seguir instrucciones se constituye en una habilidad de trascendencia vital, su carencia limita la mayoría de su ámbito de acción y relacionamiento, por el contrario su óptimo desarrollo le permite mayor posibilidad para interactuar con la sociedad y realizar sus actividades personales.

Al perder la visión y en el proceso de rehabilitación el individuo aprende y comprende la importancia y la necesidad trascendental de desarrollar esta habilidad sin la cual la persona no podría adaptarse a su nueva condición de vida, ya que mediante esa habilidad aprendió a desenvolverse con relativa eficacia e independencia en las tareas diarias (aseo, comer, desplazarse, etc.) y le permite aprender tareas nuevas, movilizarse por la ciudad o ambientes desconocidos.

Con relación a otro aspecto relevante en este conjunto de habilidades, se evaluó la capacidad para pedir ayuda. La categoría de hacer peticiones incluye el pedir favores, pedir ayuda, pedir a la otra persona que cambie su conducta todo esto debe realizarse sin violar los derechos de los demás.( Caballo, V. 2007; 257)

Los datos de la investigación reflejan un buen desarrollo en esta habilidad; el 70% de los encuestados siempre pide ayuda cuando tiene alguna dificultad (ver cuadro 2).

Al respecto es evidente que a la mayoría de las personas le es difícil hacer peticiones ya sea por temor al rechazo, por vergüenza o por la creencia que al pedir ayuda se puede demostrar debilidad o incompetencia, en pocas palabras cuesta pedir un favor. Esta situación no es diferente en el individuo con déficit visual, sin embargo el nivel alto obtenido en la población de estudio referente a su capacidad de pedir ayuda, puede tener como causal, que tras la pérdida total o parcial de la visión, la discapacidad le obliga al empleo de esta capacidad. Como proceso de adaptación y rehabilitación se le instruye a desarrollar esa habilidad, referido en especial a solicitar ayuda física en situaciones de dependencia por la discapacidad visual, y si bien en algunos casos se da un excesivo empleo de esta capacidad que señala dependencia en la persona, cuando mayor y mejor sea la rehabilitación se presenta mayor autonomía y autoeficacia por consiguiente menor dependencia de terceros.

**A continuación se expresa el nivel (baja, media, alta) resultante la evaluación de las habilidades sociales avanzadas sobre el total de los encuestados. (Ver gráfico 2)**

En el gráfico se observa los resultados alcanzados en la evaluación de las habilidades de pedir ayuda, participar, dar y seguir instrucciones, disculparse y convencer a los demás, las cuales pertenecen a las habilidades sociales avanzadas.

Al respecto, las puntuaciones obtenidas en la investigación reflejan que el bajo desarrollo en las habilidades avanzadas fue del 12 %. Por otro lado el 21% registró un nivel medio, es decir que algunas veces hacen un uso correcto de sus habilidades. Finalmente, el 67 % manifestó contar con un nivel alto en sus habilidades avanzadas (Ver gráfico 2).

Al respecto, por un lado la evaluación evidenció que de manera general la población de estudio presenta un buen desarrollo en el empleo de sus habilidades sociales

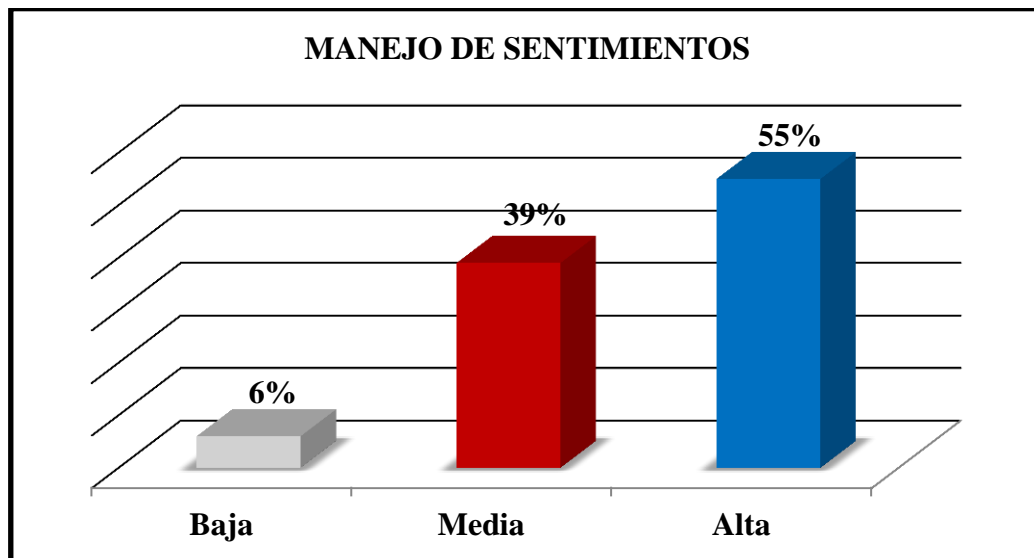
avanzadas. Así mismo los niveles más altos alcanzados fueron en aquellas habilidades (pedir ayuda y seguir instrucciones) que tras la pérdida de la visión se constituyen en vitales para recomponer y adecuar su vida a la nueva condición, y sin las cuales tareas simples como el aseo personal, participar en cualquier actividad o desplazarse serían poco menos que imposibles.

Por otro lado, las consecuencias del déficit visual afectan drásticamente en todos los aspectos del individuo tanto personales (física y psicológica), la interacción social y la adquisición o desarrollo de habilidades. Los datos obtenidos revelan una mejor y mayor autoestima, sin embargo aún existe cierta inseguridad presente. Así también pensamientos negativos (sentirse menos que los demás) todavía no fueron superados por completo. Además, aunque existe una mejora en el auto-concepto de sí mismo, todavía predomina una autopercepción muy interiorista, es decir que existe una buena valoración de sí mismo, sus sentimientos, necesidades, deseos y una menor o poca valoración del exterior, de los demás.

**CUADRO N° 3**  
**HABILIDADES SOCIALES DE GOLDSTEIN**  
**(MANEJO DE SENTIMIENTOS)**

PREGUNTAS	NUNCA		ALGUNAS VECES		SIEMPRE		TOTAL	
	FR	%	FR	%	FR	%	FR	%
¿Intenta reconocer las emociones que experimenta?	1	3,3	4	13,3	25	83,3	30	100
¿Permite que los demás conozcan lo que siente?	13	43,3	12	40	5	16,7	30	100
¿Intenta comprender lo que sienten los demás?	5	16,7	9	30	16	53,3	30	100
¿Intentas comprender el enfado de las otras personas?	3	10	14	46,7	13	43,3	30	100
¿Permite que los demás sepan que se preocupa o se interesa?	2	6,7	17	56,7	11	36,7	30	100
¿Piensa porque está asustado y hace algo para disminuir su miedo?	9	30	7	23,3	14	46,7	30	100
¿Se dice a sí mismo o hace cosas agradables cuando se merece su recompensa?	10	33,3	6	20	14	46,7	30	100

**GRÁFICO N° 3**



La habilidad de manejo de sentimientos, son aquellas en las que están implicadas la expresión y manifestación de diversas emociones, como la ira, el enfado, la alegría, la tristeza, el asco, la vergüenza, etc. Son todas las relacionadas con el «sentir».

Las cifras obtenidas por la investigación señalan que **el 83.3% siempre intenta reconocer las emociones que experimenta**, lo que implica un buen desarrollo de las personas con déficit visual, respecto a su capacidad de conocer los propios sentimientos (Ver cuadro 3).

Estos datos concuerdan con la autopercepción muy interiorista, que detenta la población con déficit visual, es decir, “se centra en su propia persona, en sus cualidades y defectos, sus aspiraciones, sus sentimientos, sus intereses y sus capacidades, dejando un poco de lado la valoración de sí mismo en comparación con el exterior: los objetos que le rodean y que posee, su relación con los otros y su capacidad de adaptación al medio” (Ruiz, C. y Esteban, M. 1996).

Otro aspecto a considerar, es la capacidad de expresar afecto. Esta habilidad consiste en expresar de manera apropiada, sentimientos de amor, agrado y afecto hacia aquellas personas por las que se tiene estos sentimientos (Galassi y Galassi, 1977).

Los resultados de la evaluación revelan que el 56.6 % de la población evaluada permite que algunas veces los demás sepan que se preocupa o se interesa por algo (ver cuadro 3).

Esta cifra registrada en la investigación, manifiesta mejoría en el auto-concepto de sí mismo relacionado con el exterior, ya que para expresar afecto no solo es necesario conocer lo que uno siente sino tener la capacidad de interesarse en los sentimientos del otro. Así también evidencia una mayor y mejor autoestima que es un elemento esencial al momento de expresar afecto. Sugiriendo, que las personas con discapacidad visual, con relación a esta habilidad, tienen una mayor inclinación



a un proceder asertivo (Expresar sentimientos o deseos sin desconsiderar a los demás y sin crear o sentir vergüenza).

**A continuación se presentan las cifras registradas en la evaluación, que refleja el nivel (baja, media, alta) de las habilidades respecto al manejo de sentimientos (ver gráfico 3)**

La capacidad de conocer y expresar los sentimientos propios, comprender los sentimientos de los demás, enfrentarse al enfado de otro, expresar afecto, resolver el miedo y auto recompensarse, corresponden al repertorio de habilidades sociales respecto al manejo de sentimientos que fueron evaluados en este apartado.

Respecto a las puntuaciones obtenidas, el 55% de las personas evaluadas presentaron un nivel alto en habilidades sociales de manejo de sentimientos. En tanto la puntuación media alcanzó el 39%. Y el porcentaje restante corresponde al nivel bajo que registró un 6 % (ver gráfico 3).

Con relación a las cifras alcanzadas, de manera general, las personas con discapacidad visual presentan un buen desarrollo en el uso de su habilidad social de manejo de sentimientos. Este buen desarrollo evidencia un empleo adecuado en su capacidad de resolver el miedo y aunque no alcanzó un nivel alto, es de destacar, ya que al margen del cierto temor que todos experimentamos al expresar el sentir en la interacción con los demás, la persona no vidente debe hacer frente también al miedo que sobreviene al déficit visual, el cual limita considerablemente todos los aspectos de su vida.

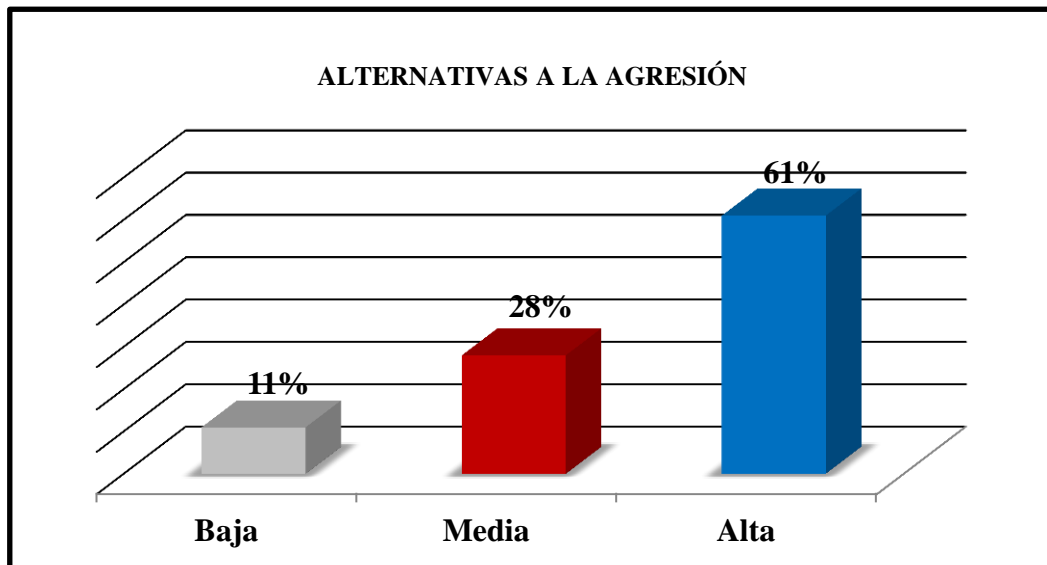
Por otro lado, los datos evaluados revelan una tendencia considerable a superar el auto-concepto de sí mismo muy interiorista, puesto que los evaluados no solo conocen las emociones que experimentan sino además intentan comprender el sentir y el enfado de las personas con la que interactúa socialmente.

Así mismo se denota cierta inseguridad en cuanto a la dificultad de expresar su sentir debido quizás a un descontento con su apariencia física y por presumir o creerse incompetentes o desvalorados ante la percepción de las personas videntes. Como también se evidencia una mejor valoración de sí mismo y un comportamiento asertivo en su capacidad de expresar afecto. Lo que configura que la población evaluada presenta una autoestima que si bien no es baja, tampoco alcanza niveles altos. De la misma manera existe un buen desarrollo en el lenguaje verbal, y una mejora en el lenguaje no verbal (postura corporal y la expresión de gestos faciales) que facilitan la habilidad de expresar y conocer los sentimientos propios y de los demás.

**CUADRO N° 4**  
**HABILIDADES SOCIALES DE GOLDSTEIN**  
**(ALTERNATIVAS A LA AGRESIÓN)**

PREGUNTAS	NUNCA		ALGUNAS VECES		SIEMPRE		TOTAL	
	FR	%	FR	%	FR	%	FR	%
¿Reconoce cuando es necesario pedir permiso para hacer algo y luego le pide a la persona indicada?	1	3,3	3	10	26	86,7	30	100
¿Se ofrece para compartir algo que es apreciado por	1	3,3	12	40	17	56,7	30	100
¿Ayuda a quién necesita?	-	-	17	56,7	13	43,3	30	100
¿Llegó a establecer un acuerdo que satisfaga tanto a sí mismo como a quienes tienen posturas diferentes?	8	26,7	14	46,7	8	26,7	30	100
¿Controla su carácter de modo que no se le escapen las cosas de la mano?	7	23,3	10	33,3	13	43,3	30	100
Defender los propios derechos ¿Defiendes tus derechos dando a conocer a los demás cuál es tu punto de vista?	2	6,7	6	20	22	73,3	30	100
¿Se las arregla sin perder el control cuando los demás te hacen bromas?	1	3,3	14	46,7	15	50	30	100
¿Se mantiene al margen de las situaciones que le pueden ocasionar problemas?	5	16,7	7	23,3	18	60	30	100
¿Encuentra otras formas para resolver situaciones difíciles sin tener que pelearse?	-	-	12	40	18	60	30	100

**GRÁFICO N° 4**



Entre los datos relevantes de este grupo de habilidades sociales, la capacidad de pedir permiso, la forma de hacerlo, el lugar y el momento adecuado señala que el **86.7 % de los evaluados siempre reconoce cuando es necesario pedir permiso para hacer algo y luego le pide a la persona indicada** (ver cuadro 4).

Varios autores dan cuenta que las personas ciegas o con deficiencias visuales en ocasiones no saben comunicarse eficazmente en las relaciones con otras personas, adoptando actitudes excesivamente pasivas o agresivas (psicología y ceguera, 203; 259). Los resultados obtenidos que señalan un buen desarrollo en la capacidad de pedir permiso, revelan, que las personas con déficit visual presentan con relación a esta habilidad una conducta asertiva. Ya que tienen una conciencia social y dentro de su proceder no figura el imponerse a como dé lugar “hago lo que quiero y no me importa los demás”, sino que existe una consideración al otro.

Otro dato relevante dentro de este grupo, fue la habilidad de defender sus propios derechos.

Los resultados de la evaluación registran; que el **73.3% de los evaluados siempre defienden sus derechos dando a conocer a los demás cuál es su punto de vista** (ver cuadro 4). Lo que significa un mejor auto-concepto de sí mismo relacionado con el exterior, el sentir, deseo y pensar de los demás. Como también buena autoestima, ya que difícilmente se puede defender los derechos si no existe una buena apreciación y valoración propia. Además implica una conciencia real de las potencialidades y limitaciones. Y si bien varios autores señalan dependencia y pasividad en las personas con déficit visual (Verdugo, M. y Caballo, C. 1995, 313-323), los datos de la evaluación revelan un comportamiento asertivo, en la población de estudio referido a la capacidad de defensa de sus derechos.

**A continuación se expresan los resultados generales relacionados a las habilidades sociales alternativas a la agresión (Pedir permiso, compartir algo, ayudar a los**

**otros, negociar, utilizar el autocontrol, defender los propios derechos, responder a las bromas, evitar los problemas con los demás, no entrar en peleas) que determina el nivel (baja, media, alta) obtenido por el total de encuestados.**

El puntaje obtenido de la evaluación referente a las habilidades alternativas a la agresión configura el panorama de la siguiente manera: el bajo nivel registrado fue del 11%. Mientras que el nivel medio alcanzó el 28%. Por otro lado el 61% de la población evaluada presentó un nivel alto en el empleo de sus habilidades alternativas a la agresión (Ver gráfico 4).

Al respecto, la literatura existente manifiesta que las personas ciegas o con deficiencias visuales en ocasiones no saben comunicarse eficazmente en la relaciones con otras personas, adoptando actitudes excesivamente pasivas o agresivas (Checa, J. 2004; 259). Así mismo Verdugo y Caballo (1996, 313-323), señalan un comportamiento dependiente y pasivo en esta población.

Sin embargo el análisis de los datos extraídos, refleja que la población de estudio posee un buen desarrollo en las habilidades sociales alternativas a la agresión, así también una tendencia importante de comportamiento asertivo en sus interacciones sociales, dominio del autocontrol, buena autoestima y la capacidad de manejar la agresividad propia y la de los demás buscando soluciones armoniosas.

Como determinantes de estas cifras figura el aspecto del entrenamiento en habilidades sociales. A diferencia del resto de la población, las personas que participaron en la investigación, en el momento de la evaluación estaban en proceso de capacitación en técnicas de movilización, agudización de otros sentidos, adaptación a su nueva condición y desarrollo de sus HHSS. Esta capacitación y entrenamiento les permite desarrollar habilidades que quizás no contaban o que fueron afectadas tras el déficit visual. Al respecto Caballo y Verdugo (Madrid 2005) señalan que los programas de capacitación para la población con déficit visual

contemplan o están diseñados con mecanismos encaminados a enseñar al no vidente a emplear el autocontrol, desarrollar su asertividad, la resolución de problemas, defender sus propios derechos utilizando mecanismos alternativos a la agresividad.

Otro aspecto determinante es la conciencia propia de los limitantes que produce la discapacidad en el individuo. Comentarios de los propios encuestados que a manera de broma se referían: “que evitaban los problemas y las peleas porque estarían en desventaja al no poder ver a su contrario para dar un golpe”, pudiera ser otro factor para el desarrollo de la capacidad de expresar sus opiniones, sentimientos, defensa de sus intereses siendo respetuoso con la forma de pensar y sentir de los demás. Evidenciando el empleo adecuado en las habilidades alternativas a la agresión sin que por ello denote un comportamiento pasivo o retraído sino una tendencia a un proceder mayormente asertivo.

**CUADRO N° 5**  
**HABILIDADES SOCIALES DE GOLDSTEIN**  
**(PARA HACER FRENTE EL ESTRÉS)**

PREGUNTAS	NUNCA		ALGUNAS VECES		SIEMPRE		TOTAL	
	FR	%	FR	%	FR	%	FR	%
¿Les dice a los demás cuando han sido ellos los responsables de originar un determinado problema e intenta encontrar una solución?	7	23,3	10	33,3	13	43,3	30	100
¿Intenta llegar a una solución justa ante la queja justificada de alguien?	4	13,3	7	23,3	19	63,3	30	100
¿Determina si lo han dejado de lado en alguna actividad y luego hace algo para sentirse mejor en esa situación?	3	10	9	30	18	60	30	100
¿Hace algo que le ayude a sentir menos vergüenza o a estar	3	10	13	43,3	14	46,7	30	100
¿Expresa un cumplido sincero a los demás por la forma en que han jugado?	10	33,3	14	46,7	6	20	30	100
¿Manifiesta a los demás que han tratado injustamente	9	30	14	46,7	7	23,3	30	100
¿Considera con cuidado la posición de la otra persona, comparándola con la propia, antes de decidir lo que hará?	7	23,3	13	43,3	10	33,3	30	100
¿Comprender la razón por la cual ha fracasado en una determinada situación y que puede hacer para tener más éxito en el futuro?	2	6,7	12	40	16	53,3	30	100
¿Reconoce y resuelve la confusión que se produce cuando los demás le explican una cosa y hacen otra?	9	30	10	33,3	11	36,7	30	100
¿Comprende lo que significa la acusación y por qué se la han hecho y luego piensa en la mejor forma de relacionarse con la persona que ha hecho la acusación?	3	10	12	40	15	50	30	100
¿Planifica forma de exponer su punto de vista antes de una conversación problemática?	7	23,3	7	23,3	16	53,3	30	100
¿Decida lo que quiere hacer cuando los demás quieren que haga una cosa distinta?	5	16,7	17	56,7	8	26,7	30	100

Respecto a la capacidad de responder a una queja. Los datos recogidos en la investigación señalan un buen desarrollo en el manejo de esta habilidad, **el 63.3%**

**de los evaluados siempre intentan llegar a una solución justa ante la queja justificada de alguien** (Ver cuadro 5).

De tal manera se infiere que la mayoría de los evaluados, manifiestan una adecuada flexibilidad y apertura hacia los demás. Como también un mejor desarrollo del auto-concepto e identificación de necesidades, preferencias, gustos, deseos en uno mismo y en los otros. Así mismo involucran un buen manejo de sentimientos y la auto-regulación de emociones que podría sobrevenir ante la queja recibida.

Otro dato relevante, es la capacidad de arreglárselas cuando lo hacen a un lado. Los resultados de la evaluación realizada configura dificultades en el empleo de esta habilidad, ya que el **60 % de los evaluados señaló que algunas veces hace algo para sentirse mejor cuando lo dejan de lado en alguna actividad** (ver cuadro 5).

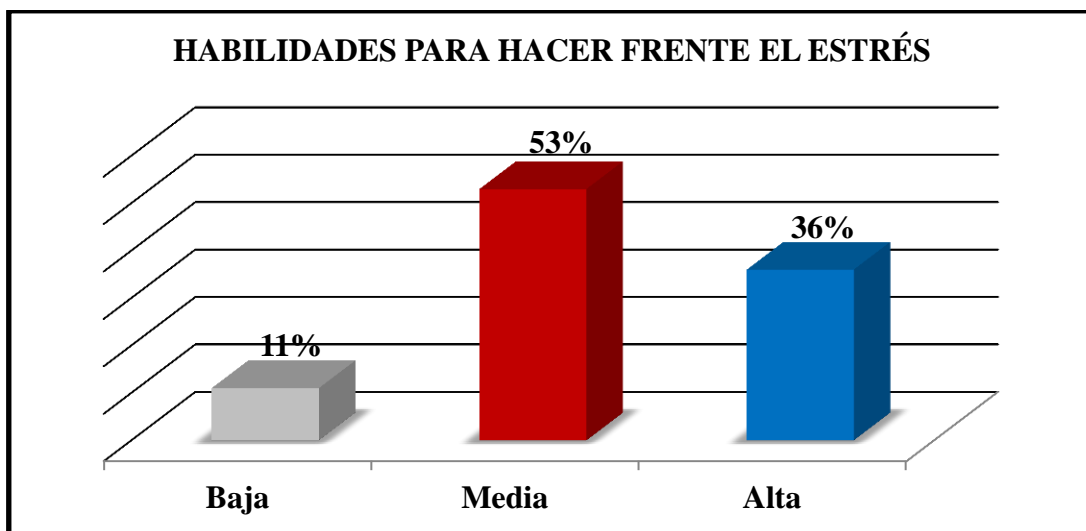
Como causales determinantes de las dificultades en el empleo de esta capacidad, en la población evaluada, figura las serias consecuencias que produce el déficit visual en el individuo y en los mecanismos de aprendizaje de las HHSS, los cuales se obtienen habitualmente de forma incidental a través de los mecanismos de aprendizaje; observación, modelado, experiencia, feedback (Monjas I. 1992).

Por otro lado; la discapacidad también conlleva problemas de adaptación social y aislamiento de sus compañeros videntes (Bieber-Schut, 1991), que genera disminución de experiencias para desarrollar sus habilidades de interacción social.

Finalmente; las repercusiones del déficit visual son devastadoras y producen sentimientos de desolación, miedo, ansiedad, quejas en relación al aspecto físico, una manifiesta infelicidad, un comportamiento mayormente pasivo, y en algunos casos estrés crónico. Las cuales requieren de tiempo, trabajo terapéutico y mucho esfuerzo para ser superados.



**GRÁFICO N° 5**



Continuando con el análisis de las habilidades sociales para hacer frente al estrés, en este apartado se evaluó el formular y responder una queja, demostrar deportividad después de un juego, resolver la vergüenza, arreglárselas cuando es dejado de lado, defender a un amigo, responder a la persuasión, al fracaso y a una acusación, enfrentarse a mensajes contradictorios, prepararse para una conversación difícil y hacer frente a la presión de grupo.

Los datos obtenidos por la investigación señalan un nivel bajo en la habilidad de hacer frente al estrés, del 11 %. Un nivel alto que registró el 36 %; y un nivel medio registrado del 53 % en el total de la población evaluada. Manifiesta que las personas con discapacidad visual, tienen habilidades para hacer frente al estrés, sin embargo este grupo de habilidades presentan el menor nivel de desarrollo respecto al restante grupo de habilidades sociales evaluadas por el Test de Goldstein (ver gráfico 5).

Es importante considerar en el análisis de los resultados, que al margen de los problemas que genera el estrés en cualquier ser humano y que la gran mayoría en

algún momento de nuestras vidas padecemos en un grado menor o mayor. Las personas con discapacidad deben hacer frente, además, al estrés provocado por la pérdida de la visión. En gran parte de los casos la situación de estrés es muy intensa, por las importantes repercusiones sobre la forma de vida de la persona. Ante esta situación de desajuste, la persona va a verse invadida por unos sentimientos caracterizados por la depresión o la ansiedad, propias de todo trastorno adaptativo. Los efectos del estrés provocado por el déficit visual son graves ya que influyen directa o indirectamente, en menor o mayor grado el desarrollo del resto de las habilidades sociales. El estrés desencadena ansiedad y miedo (nerviosismo; tensión; hiperactividad; insomnio; quejas somáticas...) y depresión expresado en sentimientos de inutilidad; sentimientos de tristeza y decaimiento; llanto; evitación social; desinterés por todo; desesperanza en el futuro... (Checa, J. y otros, 2003; 173).

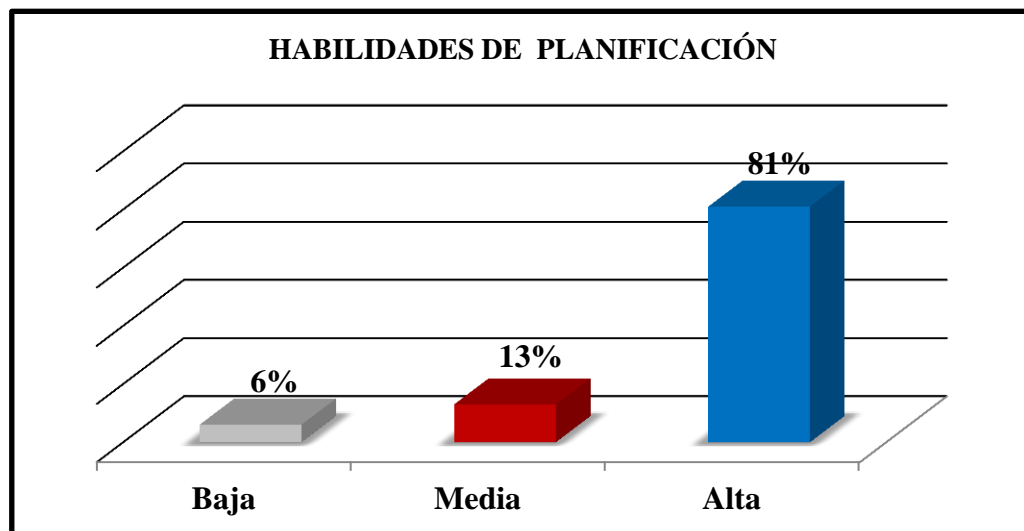
Así también, Land y Vinenberg, al igual que Caballo y Verdugo, señalan que tras la aparición del déficit visual las personas presentan un locus de control más externo “no depende de mí mejorar” (Antonio Vallés Arándiga, 1997:61).

Además, Turner y McLean ; consideran a la ceguera como un estresor crónico, en el entendido que la persona, se encontrará en el transcurso de su vida con situaciones en las que su deficiencia va a obligarle a disponer de estrategias específicas (innecesarias si viera) para no ver afectado en su equilibrio emocional relacionado con su interacción social y distintas áreas de su vida (Checa, J. 2004,107).

**CUADRO N° 6**  
**HABILIDADES SOCIALES DE GOLDSTEIN**  
**(HABILIDADES DE PLANIFICACIÓN)**

PREGUNTAS	NUNCA		ALGUNAS VECES		SIEMPRE		TOTAL	
	FR	%	FR	%	FR	%	FR	%
¿Resuelve la sensación de aburrimiento iniciando una nueva actitud interesante?	3	10	14	46,7	13	43,3	30	100
¿si tienes un problema intentas determinar lo que lo causo?	4	13,3	14	46,7	12	40	30	100
¿Reconoce si la causa de algún acontecimiento es consecuencia de alguna situación bajo su control?	3	10	7	23,3	20	66,7	30	100
¿Toma de decisiones realistas sobre lo que es capaz de realizar antes de comenzar una tarea?	-	-	5	16,7	25	83,3	30	100
¿Es realista cuando debe dilucidar como puede desenvolverse en una determinada tarea?	2	6,7	11	36,7	17	56,7	30	100
¿Resuelve lo que necesita saber y como conseguir la información	1	3,3	5	16,7	24	80	30	100
¿Determina de forma realista cuál de los problemas es el más importante y solucionarlo primero?	1	3,3	3	10	26	86,7	30	100
¿Considera las posibilidades y elige la que le hará	-	-	6	20	24	80	30	100
¿Se organiza y se prepara para facilitar la ejecución de su	5	16,7	11	36,7	14	46,7	30	100

**GRÁFICO N° 6**



Como se observa (ver cuadro 6) la habilidad de planificación constituye el sexto y último grupo evaluado para determinar el nivel de HHSS de nuestra población de estudio.

Dentro del conjunto de habilidades sociales de planificación se encuentra la capacidad de resolución de problemas según su importancia, en la que intervienen aspectos cognitivos mediante el uso de pensamiento alternativo, consecuencial y relacional. Esta habilidad es de gran importancia en los momentos donde el individuo se siente abrumado por las dificultades permitiéndole la evaluación de la relativa urgencia de los problemas, para dar una resolución de acuerdo a su prioridad e importancia. (Goldstein, Sprafkin, Gershaw y Klein, 1980; 126).

Los resultados obtenidos en la evaluación; dando cuenta **que el 86.7% siempre soluciona los problemas según su importancia**, indica el nivel alto en el desarrollo de esta habilidad en las personas con discapacidad visual, así como mayor independencia y la responsabilidad. (Ver cuadro 6).

Entre las causales de este buen empleo de su capacidad de solución de problemas figura la ayuda que recibe el individuo para hacer frente al déficit visual. Entre las técnicas empleadas con este propósito figura el entrenamiento de sus capacidades: técnicas dirigidas a modificar la propia situación. Con ellas se pretende que la persona adquiera habilidades para hacer frente de una manera activa a sucesos estresantes como manejo del bastón, solicitar ayuda, resolución de problemas y encrucijadas. Así mismo las técnicas grupales ofrecen la posibilidad de expresar sentimientos y ofrecer conocimientos en una dinámica de reciprocidad. En ese contexto, el grupo facilita un locus de control externo sobre los problemas, e interno sobre las soluciones, disminuyendo el sentimiento de culpa y aumentando el sentimiento de control sobre la propia vida (Chacón, 1999).

Continuado con el análisis de este grupo de habilidades de planificación; otro dato relevante es la capacidad de toma de decisión; que consiste en elegir una opción entre varias, llevar a cabo la elección y evaluar los efectos de la elección, como

seleccionar y comprar un producto en particular, o decidir poner en práctica y realizar una tarea entre varias que se deba hacer.

Al respecto las cifras alcanzadas por la evaluación **(80% de la población de estudio siempre considera las posibilidades y elige la que realizará)** señalan un nivel alto alcanzado por las personas con discapacidad en su habilidad de toma de decisión, así también un buen empleo y desarrollo del aspecto cognitivo y la identificación de los deseos y sentimientos propios (ver gráfico 6).

Por los datos obtenidos se evidencia que ciertos problemas o limitaciones que se presentan en el individuo tras el déficit visual como pasividad e dependencia, pensamientos negativos (sentirse menos que los demás), baja autoestima, deficiencias en el auto-concepto y autoeficacia, fueron superadas ya que la capacidad de toma de decisión refleja que el individuo presenta una buena autoestima, un comportamiento con un presencia asertiva en desarrollo, mayor autonomía e independencia, mejor auto-concepto de sí mismo (conocer los deseos, sentimientos propios y de los demás), reducción de pensamientos negativos y mejor autoeficacia.

**Por otro lado, a continuación se expresan los resultados de la evaluación referente a las habilidades de planificación, las cuales comprenden: la toma de decisión, discernir sobre la causa de un problema, establecer un objetivo, determinar las propias habilidades, recoger información, resolver problemas según la importancia, iniciativa y concentrarse en una tarea. Los mismos nos configuran el nivel (baja, media, alta) registrados por la población de estudio.**

Respecto a los porcentajes obtenidos, las cifras revelan que el nivel alto registrado fue del 81%. Así mismo el nivel medio referido al empleo de sus habilidades de planificación alcanzó el 13 %. Por último completando el panorama, el nivel bajo fue del 6 % (ver gráfico 6).

En tal razón, se evidencia un desarrollo alto en las habilidades sociales de planificación en la población de estudio, que junto al grupo de habilidades primarias fueron las que alcanzaron los niveles más elevados en todo el proceso de evaluación.

Para el análisis de los resultados se debe contextualizar varios aspectos característicos y distintivos en la población de estudio. Con el arribo de la discapacidad visual, la persona debe recomponer de manera drástica todo los componentes de su vida, es un proceso de adaptación, abandonar la dependencia que todos tenemos al órgano visual y aprender a desarrollar otros órganos como el oído o el tacto, además de potenciar y optimizar otras habilidades (innecesarias si contase con la visión).

Además, las consecuencias del déficit visual involucran diferentes aspectos de la vida de la persona. Al respecto, Skellenger, Hill y Hill, apuntan; a que la limitación de la visión influye de forma negativa en las capacidades necesarias para llevar a cabo el procesamiento de la información como la toma de decisiones, recoger información, resolución de problemas (Caballo, C. y Verdugo, V. 2005,30).

Finalmente entre los estudios de evaluación y programas de enseñanza implementadas para hacer frente a esta limitantes del déficit visual en el individuo, figuran las técnicas cognitivas donde se utiliza el enfoque terapéutico del procesamiento cognitivo enseñando habilidades de descodificación social para identificar las situaciones problemáticas en las relaciones interpersonales; habilidades de decisión social para afrontar con éxito la situación, habilidades de ejecución y habilidades de evaluación (Aspectos evolutivos y educativos de la deficiencia visual, 1999).

Así también, diferentes programas de rehabilitación emplean la estrategia de resolución de problemas. La técnica de resolución de problemas es una metodología sistemática para abordar diferentes problemas. Se entrena a la persona en la resolución de varios problemas para conseguir que aprenda la metodología y cuente con ella para el futuro. (Checa, J. y otros 2003; 240).

En tal razón, las cifras alcanzadas en la evaluación manifiestan que cierta consecuencias del déficit visual y que impide interpretar adecuadamente la información básica percibida sobre la situación, transformarla y utilizar reglas concretas que asocian determinadas conductas con circunstancias específicas, fueron superadas. Las personas evaluadas evidencian respecto a sus habilidades de planificación un buen uso del pensamiento alternativo, consecuencial y relacional (necesario para la resolución de problemas). Como también mayor y mejor seguridad de sí mismo e independencia, una conciencia real de sus capacidades y limitaciones, y una buen autoeficacia, es decir; destrezas que permitan resolver con éxito y autónomamente las exigencias de su vida y su entorno y a la vez ir descubriendo aquellas situaciones en las que las limitaciones no se podrán evitar.





## CUADRO N° 7

### TEST DE ASERTIVIDAD DE RATHUS

#### (PRIMERA PARTE)

AFIRMACIONES	TÍPICO DE MI		ALGO TÍPICO		POCO TÍPICO		TOTAL	
	FR	%	F R	%	FR	%	FR	%
Mucha gente parece ser más agresiva que yo.	12	40	15	50	3	10	30	100
He dudado en solicitar o aceptar citas por timidez.	6	20	18	60	6	20	30	100
Cuando la comida que me han servido en un restaurante no está hecha a mi gusto me quejo con el camarero/a.	3	10	15	50	12	40	30	100
Me esfuerzo en evitar ofender los sentimientos de otras personas aun cuando me hayan molestado.	19	63,3	9	30	2	6,7	30	100
Cuando un vendedor se ha molestado mucho mostrándome un producto que luego no me agrada, paso un mal rato al decir "no".	8	26,7	16	53,3	6	20	30	100
Cuando me dicen que haga algo, insisto en saber por qué.	19	36,3	10	33,3	1	3,3	30	100
Hay veces en que provoco abiertamente una discusión	3	10	12	40	15	50	30	100
Lucho, como la mayoría de la gente, por mantener mi posición.	8	26,7	12	40	10	33,3	30	100
En realidad, la gente se aprovecha con frecuencia de mí	5	16,7	18	60	7	23,3	30	100
Disfruto entablado conversación con conocidos y extraños.	15	50	15	50	-	-	30	100
Con frecuencia no sé qué decir a personas atractivas del otro sexo.	5	16,7	18	60	7	23,3	30	100
Rehuí telefonar a instituciones y empresas	3	10	15	50	12	40	30	100
En caso de solicitar un trabajo o la admisión en una institución preferiría escribir cartas a realizar entrevistas personales.	4	13,3	12	40	14	46,7	30	100
Me resulta embarazoso devolver un artículo comprado	17	56,7	7	23,3	6	20	30	100
Si un pariente cercano o respetable me molesta, prefiero ocultar mis sentimientos antes que expresar mi disgusto.	16	53,3	10	33,3	4	13,3	30	100

Los principales comportamientos valorados por el Inventario de Asertividad de Rathus (RAS) son: conductas de oposición y defensa, expresión de opiniones y sentimientos, iniciar y mantener conversaciones.

Entre los datos relevantes del inventario de asertividad Rathus, figura que el 60% de los evaluados presentan un comportamiento algo típico, es decir, que algunas veces dudan en solicitar o aceptar citas por timidez. (Ver cuadro 7)

La pregunta encaminada a evaluar la actitud mediante las cuales el “yo” elude objetos o situaciones, que simbólicamente plasman en “el afuera” los temores “del adentro”, reflejó que la población de estudio, presenta un nivel medio entre asertividad y pasividad respecto a esta capacidad. Entre los causales de estos datos, figura la dificultad de expresar y recibir el lenguaje no verbal (ver los gestos corporales, faciales) limita a la persona no vidente, saber cómo lo perciben los demás y si su comportamiento o apariencia física es agradable o desagradable. La incertidumbre crea inseguridad al momento de expresar o recibir emociones. Además varios autores, entre ellos Harrell y Strauss, como Rickelman y Blaylock, señalan que como consecuencia del déficit visual, el individuo manifiesta carencia en las habilidades efectivas de comunicación que le permita ser asertivo (Caballo, C. y Verdugo, M. 2005,23).

Continuado con el análisis, otro punto relevante refleja que el 63.3 % (típico en mí) evita ofender los sentimientos de los demás aun cuando hayan provocado molestia en ellos. Este proceder es característico de la conducta pasiva, emocionalmente inhibido en la expresión de sentimientos negativos (ver cuadro 7).

Estos datos revelan que la población evaluada presenta un proceder auto restrictivo, es decir, su comportamiento tiene un sentido contrario al que piensa o sienten. Al respecto, Harrell y Strauss (1986, 794), identificaron que los sujetos con deficiencia visual, respondían con pasividad cuando se les trataba de forma que no les gustaba.

## CUADRO N° 8

### TEST DE ASERTIVIDAD DE RATHUS

#### (SEGUNDA PARTE)

AFIRMACIONES	TÍPICO DE MI		ALGO TÍPICO		POCO TÍPICO		TOTAL	
	FR	%	FR	%	FR	%	FR	%
He evitado hacer preguntas por miedo a parecer tonto/a.	3	10	20	66,7	7	23,3	30	100
Durante una discusión, con frecuencia temo alterarme tanto como para ponerme a temblar.	5	16,7	15	50	10	33,3	30	100
Si un eminente conferenciante hiciera una afirmación que considero incorrecta, yo expondría públicamente mi punto de vista.	6	20	13	43,3	11	36,7	30	100
Evito discutir sobre precios con dependientes o vendedores.	12	40	12	40	6	20	30	100
Cuando he hecho algo importante o meritorio, trato que los demás se enteren de ello.	5	16,7	5	16,7	20	66,7	30	100
Soy abierto y franco en lo que respecta a mis sentimientos	11	36,7	16	53,3	3	10	30	100
Si alguien ha hablado mal de mí o me ha atribuido hechos falsos, la busco cuanto antes para dejar las cosas claras	18	60	11	36,7	1	3,3	30	100
Con frecuencia paso un mal rato al decir "no"	14	46,7	8	26,7	8	26,7	30	100
Suelo reprimir mis emociones antes de hacer una escena	9	30	14	46,7	7	23,3	30	100
En el restaurante o en cualquier sitio semejante, protesto por un mal servicio	5	16,7	18	60	7	23,3	30	100
Cuando me alaban con frecuencia, no sé qué responder	11	36,7	11	36,7	8	26,7	30	100
Si dos personas en el teatro o en una conferencia están hablando demasiado alto, les digo que se callen o que se vayan a hablar a otra parte.	7	23,3	13	43,3	10	33,3	30	100
Si alguien se me cuele en una fila, le llamo abiertamente la atención.	7	23,3	12	40	11	36,7	30	100
Expreso mis opiniones con facilidad	17	56,7	8	26,7	5	16,7	30	100
Hay ocasiones en que soy incapaz de decir nada.	9	30	13	43,3	8	26,7	30	100

En este grupo de los datos más relevantes tiene relación, por un lado con el aspecto

pasivo y por otro lado con el aspecto asertivo.

Con relación a la pregunta encaminada a identificar el aspecto pasivo de proceder, el 66.7% de los evaluados señaló que, evitar hacer preguntas por miedo a parecer tonto, es un comportamiento algo típico en su accionar (Ver cuadro 8).

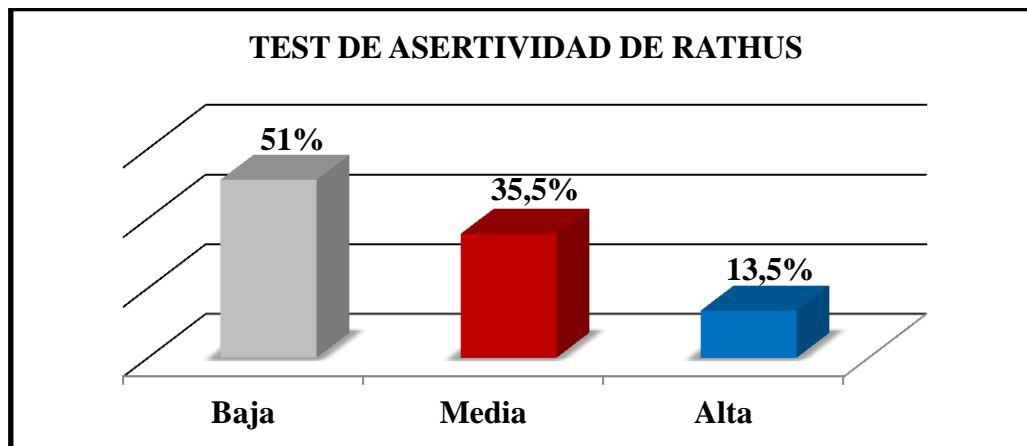
Las cifras registradas manifiestan que las personas con discapacidad, presentan un comportamiento que no es ni asertivo ni pasivo. Es decir, que si bien resuelve algunas situaciones positivamente, es importante considerar formas más armoniosas para resolver las relaciones con las personas que le rodean, dando mayor desarrollo y equilibrio a su autovaloración positiva y al buen auto concepto propio que evidencia altibajos en su accionar.

Consideramos como causales de este nivel medio, a que algunas consecuencias que sobreviene al déficit visual; autoestima baja señalada por Tuttle y Tuttle, creencias irracionales: “no valgo para nada” referidas por Needham y Emmer, y/o pensamientos automáticos, auto mensajes que el sujeto se dice a sí mismo, generalmente negativos de sentirse menos que los demás (Checa, J. 2004,182 - 246), todavía no fueron superados por completo.

El segundo aspecto resaltado en esta área de la investigación, evalúa el comportamiento asertivo en una situación determinada. El 60% de los evaluados señaló que es un comportamiento típico en su proceder; “buscar cuanto antes para dejar las cosas claras, a la persona que ha hablado mal de ellos o le ha atribuido hechos falsos” (ver cuadro 8).

Estas cifras revelan que las personas con discapacidad visual, presentan un comportamiento asertivo relacionado a la defensa de sus derechos. Lo que significa un buen auto-concepto y seguridad en sí mismo, mayor desarrollo y control emocional.

**GRÁFICO N° 7**



La asertividad constituye la habilidad de expresar pensamientos, sentimientos y creencias de forma explícita y apropiada, mostrando respeto por los derechos de los otros a la vez que protegemos los nuestros ( Yücel, Kora, y Yücel; 2002,194-199).

Los resultados de la evaluación del inventario de asertividad Rathus, impartido a las personas con discapacidad visual, presentan el siguiente panorama; el 13,5 % de los evaluados registro un nivel alto, lo que significa que encuentran relativamente fácil hacer y rechazar demandas de otros, asimismo son capaces de enfrentar las consecuencias de ser rechazados. Mientras que el 35.5 % evidencian un nivel medio asertivo, es decir que resuelven algunas veces las situaciones positivamente. En tanto que el porcentaje mayoritario 51 % presentó un nivel bajo de asertividad, lo que se traduce que rara vez manejan armoniosamente sus relaciones (Ver gráfico 8)

De manera general las personas con discapacidad visual, registraron un nivel bajo de asertividad, evidenciado un proceder mayormente pasivo que agresivo. Sin embargo, existe un grupo considerable de evaluados que presentaron una conducta asertiva en la defensa y expresión de sus derechos y sentimientos, como causales de los resultados obtenidos; existen estudios como el de Verdugo y Caballo. (1996, 313-323), que apuntan a que no todas las personas con déficit visual presentan

deficiencias en su HHSS, incluso algunas puntuaron mejor que las personas videntes. Sin embargo la mayoría de la literatura existente concuerda mayor dependencia y pasividad en la población invidente y que las personas ciegas o con deficiencia visual, en ocasiones no se comunica eficazmente en la relaciones con otras personas, adoptando actitudes excesivamente pasivas o agresivas (Checa J. 2004, 259). Los problemas en el desarrollo asertivo del individuo no vidente puede deberse a otras consecuencias que sobreviene tras la pérdida parcial o total de la visión; mayor dificultad en participar en situaciones sociales (Quintana. 1984, 121)

Por otro lado, figuran estudios consideran que existe relación entre la baja asertividad y trastornos de depresión y ansiedad (Paul et al.2005/2006) . Al respecto las características del estrés ligado al déficit visual provocarán, en una gran parte de los casos, malestar grave psicológico y sobreesfuerzo al movilizar los recursos existentes en la persona. la persona ciega, se va a encontrar a lo largo de su vida con situaciones en las que su ceguera va a obligarle a poner en juego estrategias específicas (innecesarias si viera) si no quiere ver comprometido su equilibrio emocional. Es en este sentido Turner y McLean (1989), manifiestan que puede entenderse la ceguera como un estresor crónico ya que genera ansiedad y miedo (nerviosismo; tensión; insomnio; quejas somáticas...), y depresión (sentimientos de inutilidad; decaimiento; llanto; evitación social; desinterés).

Así mismo, comprobaron que los pacientes con diagnóstico de dolor de cabeza crónico de tipo tensional muestran niveles de asertividad bajos y dificultades para expresar sus emociones negativas (León M. y Vargas H. 2009,188). Con relación a muchas personas con déficit visual son afectadas por un dolor ocular. cicatrices o la propia patología hacen que uno de los órganos con mayor número de terminales nerviosas del cuerpo pueda llegar a convertirse en una importante fuente de malestar para la persona con déficit visual (Checa J. 2003; 61).

**CUADRO N° 9**

**COMPETENCIAS LABORALES GENERALES**

**(INTELECTUALES – PERSONALES)**

PREGUNTAS	NUNCA		ALGUNAS VECES		SIEMPRE		Total	
	FR	%	FR	%	FR	%	FR	%
<b>INTELECTUALES</b>								
¿Usted es capaz de tomar decisiones importantes sin la ayuda de nadie?	-	-	2	6,7	28	93,3	30	100
¿Usted toma decisiones rápidas cuando la situación es sencilla (como salir con amigos o elegir donde almorzar) pero duda mucho, le cuesta tomar una decisión cuando la situación es compleja o importante?	3	10	10	33,3	17	56,7	30	100
¿Usted Intenta maneras diferentes, poco conocidas para realizar una tarea o dar solución a un problema?	1	3,3	17	56,7	12	40	30	100
¿Cundo surge un problema usted prefiere guardar silencio, escuchar y seguir las soluciones que proponen otros?	4	13,3	22	73,3	4	13,3	30	100
¿Usted deja una actividad a medias para realizar otra actividad?	-	-	16	53,3	14	46,7	30	100
<b>PERSONALES</b>								
¿A usted le es fácil adaptarse a nuevos ambientes o entornos?	8	26,7	22	73,3	-	-	30	100
¿Usted por lo general tiene la capacidad de controlar su enfado cuando algo sale mal o surge un problema?	12	40	16	53,3	2	6,7	30	100
¿A usted le resulta fácil desenvolverse con soltura ante desconocidos?	8	26,7	20	66,7	2	6,7	30	100
¿Cuándo usted se ha esforzado por hacer algo y las cosas le salen mal, se desanima, pierde la calma con facilidad y ya no quiere saber nada del tema?	12	40	13	43,3	5	16,7	100	100
¿Usted preferiría ocupar un puesto de trabajo en el que no tenga que obedecer órdenes?	15	50	7	23,3	8	26,7	30	100

## **Competencias laborales intelectuales**

Las competencias laborales intelectuales comprenden aquellos procesos de pensamiento que la persona debe usar con un fin determinado

La investigación referente a esta área evaluó las competencias intelectuales de toma de decisión, creatividad, solución de problemas y concentración.

Entre los datos relevantes en este grupo de competencias, figura la habilidad de solución de problemas y la capacidad para proponerlos a los demás. Al respecto las cifras señalan que el 73% de los encuestados algunas veces dejan que otros propongan soluciones y ellos se limitan a acatarlas. (Ver cuadro 9).

Estas cifras manifiestan que las personas con discapacidad visual, poseen un nivel medio en su capacidad de proponer solución de problemas a los demás, es decir, que algunas veces emplean adecuadamente esta habilidad. Consiguientemente los datos alcanzados revelan que, la confianza, seguridad y valoración de sí mismo presenta ciertos altibajos, sobre el punto Quintana, (1984, 121-132), señalan que las personas ciegas se ven a sí mismas como menos competentes e infravaloradas. Así mismo otro factor incidente son las actitudes y percepciones sociales negativas algunas veces muy condescendientes o muy indiferentes y descalificativas (Caballo, C. y Verdugo, M. 2005,26)

También es importante considerar que como consecuencia de la pérdida de la visión parcial o total se da un mayor aislamiento y menor interacción social (Caballo y Verdugo, 1995), que se traduce en pocas experiencias que permitan al individuo desarrollar adecuadamente algunas de sus capacidades mediante el feedback (información que los demás nos dan sobre nuestras conductas) y/o el modelado (aprender mediante la observación e imitación).

Seguidamente, otro aspecto en este grupo de competencias intelectuales es la capacidad de toma de decisión, la cual reflejó que el 93.3% de la población evaluada siempre toma las decisiones importantes sin la ayuda de nadie.



Tomar una decisión consiste en elegir una opción entre varias, llevar a cabo la elección y evaluar los efectos de la elección, como seleccionar y comprar un producto en particular.

Las cifras obtenidas reflejan un nivel alto en la capacidad de toma de decisión manifiestan que la población discapacitada visual, interpreta la información básica percibida sobre la situación, la transforma y utiliza reglas concretas que asocian determinadas conductas con circunstancias específicas, también señalan mayor independencia, mejor auto-concepto de sí mismo (conocer los deseos, sentimientos propios y de los demás) y que el individuo ante el déficit visual ha encontrado distintos mecanismos para desarrollar muchas de sus habilidades y capacidades.

### **Competencias laborales personales**

Las competencias laborales personales son las condiciones que le permiten al individuo actuar adecuada y asertivamente en un espacio productivo, aportando sus talentos y desarrollando sus potencialidades (Formato de perfilamiento basado en competencias laborales generales de personas con discapacidad. 2014).

Sobre este grupo de competencias personales sobresale la adaptación al cambio que es la capacidad para enfrentarse con flexibilidad y versatilidad a situaciones nuevas y para aceptar los cambios de forma positiva y constructiva. Al respecto el 73.3 % de los encuestados señalaron que algunas veces le es fácil adaptarse a nuevos ambientes o entornos (ver cuadro 9).

Como se puede apreciar las cifras registradas revelan cierta dificultad en esta habilidad, ya que algunas veces los evaluados emplean adecuadamente su capacidad de adaptación a nuevos lugares. Una de las consecuencias de la pérdida de la visión es la limitación en la comprensión del espacio en el que se desenvuelve, (Welsh y Blasch, 1987) Al llegar a un entorno desconocido, nuevo, la persona con discapacidad visual a diferencia de los demás necesita de un guía que le explique el lugar y le oriente por donde debe desplazarse, después de un par de sesiones la

persona discapacitada puede desplazarse con relativa normalidad, es por ello que su proceso de adaptación con relación a un nuevo ambiente es lento.

Así mismo, otro aspecto relevante es la adaptación al cambio. La investigación registró que para el 66,7 % de los encuestados algunas veces le es fácil desenvolverse con soltura ante desconocidos (ver cuadro 9).

Los datos revelan un nivel medio en el empleo de esta capacidad, es decir, que algunas veces pueden desenvolverse ante desconocidos y en otras no. Entre las causales de las dificultades que en ocasiones presentan los encuestados para relacionarse con personas nuevas figura la baja autoestima y pensamientos negativos de sentirse menos por su discapacidad, que sobrevienen tras la pérdida de la visión no están superados del todo (Quintana, Gil y Clemente 1984, 121-132). El lenguaje no verbal (gestos corporales, miradas, sonrisas) las cuales se reciben por la vista es otro limitante, puesto que este lenguaje no verbal es trascendental para cualquier persona en el momento de su adaptación a un nuevo entorno y su interacción con personas desconocidas. También están los factores ajenos como la actitud de los demás (personas videntes). En este sentido “gran parte de las dificultades con que se encuentra una persona con ceguera, viene motivada por comportamientos de la persona que ve con actitudes inadecuadas, que le hace sentir incompetente o inútil” (Checa J. 2004, 187). Por último, la interacción social en la que se desenvuelve el discapacitado visual, por lo general se centra en los miembros de su comunidad y una escasa relación con personas fuera de ella (algunos amigos y familiares), generando pocas experiencias que le permitan un mejor desarrollo de esta competencia laboral general de adaptación al cambio.

**CUADRO N° 10**

**COMPETENCIAS LABORALES GENERALES  
(INTERPERSONALES=EMPRESARIALES)**

AFIRMACIONES	NUNCA		ALGUNAS VECES		SIEMPRE		Total	
	FR	%	FR	%	FR	%	FR	%
<b>INTERPERSONALES</b>								
¿Usted es una persona que le gusta tomar la iniciativa?	6	20	12	40	12	40	30	100
¿Usted Tiene facilidad de influir en los demás?	10	33,3	13	43,3	7	23,3	30	100
¿Usted se considera una persona con capacidad para solucionar conflictos y realizar negociaciones exitosas?	7	23,3	16	53,3	7	23,3	30	100
¿Cuándo usted tiene que realizar una tarea prefiere hacerlo solo que realizarlo en grupo?	6	20	7	23,3	17	56,7	30	100
¿Cuándo usted realiza alguna actividad o proyecto (ya sea de diversión, estudio, trabajo) prefiere que sea otro quien asuma el liderazgo o este encargado del grupo?	1	3,3	14	46,7	15	50	30	100
<b>EMPRESARIALES</b>								
¿Usted está atento a lo que sucede en su ciudad y en el mundo como una forma de identificar oportunidades de negocio?	6	20	10	33,3	14	46,7	30	100
¿A usted le gusta emplear su tiempo y energía investigando o capacitándose en los diferentes elementos y requisitos que se necesita para abrir un negocio propio?	7	23,3	14	46,7	9	30	30	100
¿Cuándo a usted alguien le presenta una manera diferente y mejor de hacer las cosas, es capaz de modificar sus acciones?	2	6,7	14	46,7	14	46,7	30	100
¿Usted Trabaja fácilmente con personas con puntos de vista diferentes al suyo?	3	10	16	53,3	11	36,7	30	100
¿A usted le gustaría tener un negocio propio, porque considera que la habilidad y conocimiento que posee lo habilita para crear, liderar y sostener un negocio por cuenta propia?	6	20	12	40	12	40	30	100
¿A usted le agrada proponer negocios a sus amigos o conocidos?	16	53,3	9	30	5	16,7	30	100

## **Competencias laborales interpersonales**

En el apartado sobre las competencias laborales interpersonales se evaluaron la capacidad de comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, manejo de conflictos.

Dentro de este grupo de competencias, se encuentra como dato relevante, la habilidad para trabajar en equipo que consiste en la capacidad para consolidar un equipo de trabajo, integrarse a él y aportar conocimientos, ideas y experiencias, con el fin de definir objetivos colectivos.

Los datos señalan que la mayoría de los encuestados demuestran dificultad en su capacidad de trabajar en equipo, el 56.7 % manifestó que siempre prefieren realizar una tarea solos que en grupo (ver cuadro 10).

La tendencia mayoritaria por efectuar una tarea de manera independiente (solos) significa un bajo nivel en su capacidad de trabajo en equipo. Esta tendencia puede explicarse por la disminución en la interacción social de la persona tras la pérdida de la visión (Markovits y Strayer, 1982; Caballo y Verdugo, 1995). Además otra consecuencia de la discapacidad visual, es la comunicación (Iniciar, mantener, finalizar una conversación). Si bien la conversación con una sola persona no será muy limitada, mantener una conversación o una discusión con varias personas si lo hará. Como lo indica Checa, J., Díaz, P. y Pallero, R. (2004,40) “A mayor número de personas mayor limitación en la identificación de los momentos en los que se puede intervenir, cuando se dirigen a uno o los giros que puede tomar la conversación, al no poder reconocer gestos o miradas.”

Otro aspecto importante dentro de la evaluación del grupo de competencias laborales interpersonales, es la capacidad de liderazgo, que consiste en: “guiar al grupo en la realización de una tarea, estructurándola, dirigiéndola y delegando responsabilidades para la consecución de la misma. Establecer y mantener el espíritu de grupo necesario para conseguir los objetivos fijados” (Pereda M. y Berrocal B. 2001, 11)

Las cifras arrojadas en la investigación manifiestan un nivel bajo de liderazgo en la población partícipe en la evaluación, el 50 % apuntó a que siempre prefieren que sea otro quien asuma el liderazgo del grupo (ver cuadro 10).

Entre las razones de la falta de liderazgo en las personas con discapacidad visual, están las distintas consecuencias que genera en el individuo la pérdida visual. Entre las internas se encuentran una baja autoestima (Tuttle y Tuttle, 1996). Pensamientos negativos relacionados con la sensación de sentirse menos que las personas que ven, además, se ha comprobado también que muchas personas con deficiencias visuales tienen menos experiencias sociales y como consecuencia menos oportunidades de practicar y enriquecer su repertorio interpersonal (Van Hasselt y otros, 1983).

Así mismo entre las razones externas tenemos que gran parte de las dificultades con que se encuentra una persona con ceguera, viene motivada por comportamientos de la persona que ve con actitudes inadecuadas, que le hace sentir incompetente o inútil (Checa J. 2004, 187).

### **Competencias laborales empresariales**

Las competencias laborales empresariales son todas las capacidades que habilitan a un individuo para crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia.

Al respecto el 53.3% de la población evaluada manifestó que nunca le agrada proponer negocios a sus amigos (ver cuadro 10).

Esta menor capacidad puede deberse a una preferencia de las personas invidentes por efectuar sus actividades solos que en grupo. Verdugo y Caballo (1995), señalan que una consecuencia de la pérdida total o parcial de la visión es un mayor aislamiento social y menor interacción con los otros. Así también estudios identificaron que las personas con déficit visual suelen ser más recelosos y desconfiados al interactuar con los demás, al respecto, Delgado, Gutiérrez y Toro (1994, 12), afirman que los individuos con ceguera total o parcial suelen manejar muchos mecanismos de defensa para poder sobrevivir en el mundo de los videntes.

Con relación a otro aspecto relevante en este grupo de competencias empresariales, se evaluó la capacidad de elaboración de planes de negocio, referida a las motivaciones personales frente a la creación de negocios por cuenta propia. La investigación registró que el 46.7% de los evaluados algunas veces invierte su tiempo para capacitarse en todos los aspectos involucrados que le permitan generar un negocio propio (ver cuadro 10).

Estas cifras configuran un panorama entre aquellos evaluados que tienen la predisposición para generar un negocio propio y aquellos que no. Entre los evaluados que desean generar un negocio propio se puede evidenciar una mayor predisposición o habilidad de relacionamiento con los demás, ya que al implementar un negocio la interacción con otras personas (atención directa con la clientela) o con el personal que lleva a cabo el funcionamiento del negocio es necesaria y determinante para su éxito o el fracaso.

En cuanto a los que muestran desinterés por generar un negocio por cuenta propia pueden apuntar a una menor habilidad de interacción social (Markovits y Strayer, 1982). Así también influye que el riesgo que conlleva la creación de un negocio propio (pérdida de todos sus ahorros si va mal el negocio, el miedo al fracaso evidenciaría posiblemente según su percepción la incompetencia debido a su discapacidad “no sirvo para nada”, pensamientos negativos superados con la rehabilitación y que pudieran retornar con mayor fuerza).

**CUADRO N° 11**  
**COMPETENCIAS LABORALES GENERALES**  
**(ORGANIZACIONALES – TECNOLÓGICAS)**

AFIRMACIONES	NUNCA		ALGUNAS VECES		SIEMPRE		Total	
	FR	%	FR	%	FR	%	FR	%
<b>ORGANIZACIONALES</b>								
¿Usted Considera que planificar las tareas o actividades con anticipación es una pérdida de tiempo porque nada sale como uno lo planifica?	21	70	8	26,7	1	3,3	30	100
¿Usted Planifica y organiza sus tareas o actividades distribuyendo de la mejor manera su tiempo para que su tarea o actividad le salgan bien?	2	6,7	11	36,7	17	56,7	30	100
¿Usted Identifica las tareas y acciones en las que los otros (padres, pares, docentes) son mejores que las suyas?	-	-	20	66,7	10	33,3	30	100
¿Por lo general no les presta atención a las críticas sobre una mala decisión o falla que según ellos usted tuvo en algún momento?	6	20	17	56,7	7	23,3	30	100
<b>TECNOLÓGICAS</b>								
¿Usted Maneja y utiliza la computadora con relativa frecuencia para realizar alguna tarea o proyecto?	12	40	8	26,7	10	33,3	30	100
¿Usted utilizar el celular para navegar en internet o chatear o whatsApp con sus conocidos?	13	43,3	1	3,3	16	53,3	30	100
¿Es usted una persona que utiliza el celular casi totalmente para hacer y recibir llamadas?	5	16,7	16	53,3	9	30	30	100
¿Por lo general usted demuestra poco interés en manejar o aprender a utilizar herramientas tecnológicas o informáticas nuevas?	12	40	10	33,3	8	26,7	30	100

## **Competencia laboral organizacional**

La competencia laboral organizacional, se refieren a la habilidad para aprender de las experiencias de los otros y para aplicar el pensamiento estratégico en diferentes situaciones. En esta área se evaluó la capacidad de orientación al servicio, gestión de recurso y referencia competitiva.

Con relación a la pregunta destinada a la gestión de recursos que consiste en identificar, planificar y utilizar en forma racional y eficiente los recursos disponibles, en la realización de proyectos y actividades. Los resultados de la investigación indicaron que, el 70 % de los evaluados nunca considera una pérdida de tiempo planificar las actividades con anticipación. Lo que manifiesta un nivel alto en la capacidad de gestión de recursos relacionados con la planificación (Ver cuadro 11).

A diferencia de otras áreas, la planificación y organización se constituyen en tareas vitales en la persona con discapacidad visual. Desde las tareas más sencillas como alistar las prendas que utilizarán la mañana siguiente hasta las más complejas como ejecutar un proyecto; requieren organización y planificación meticulosa (los materiales necesarios para realizarla, contemplar la necesidad de ayuda de un vidente, anticiparse a posibles contingencias son contempladas por la persona discapacitada visual). Por ejemplo, Eleuterio con ceguera total, trabaja como locutor de radio, para su programa necesita de un operador vidente, aunque cuenta con un amigo que siempre cumple esa labor, día antes de su programa radial se asegura de tener otra persona en caso que su auxiliar de controles le pueda fallar.

El individuo, en cuanto pierde la visión parcial o total se da cuenta que la mayoría de las actividades de su vida son poco menos que imposibles sin una planificación anticipada y una buena organización. La rehabilitación que recibe de parte de los centros especializados apunta justamente a ese fin, proporcionarle herramientas para desarrollar esta capacidad.



Otro dato relevante en el grupo de competencias laborales organizacionales, fue la habilidad de orientación al servicio, es decir, la capacidad de identificar las diversas necesidades y expectativas de los otros y atenderlas con acciones adecuadas. Consiguientemente los datos obtenidos reflejan que el 56.7% algunas veces presta atención a las críticas de los demás sobre alguna mala decisión o falla en su accionar.

La capacidad de atender a las expectativas de los demás o asimilar correctamente alguna crítica que se pudiese presentar sobre el propio accionar posibilita modificar o mejorar el proceder para así brindar un mejor servicio atendiendo las necesidades de los demás. Consideramos que el nivel medio registrado en esta área se debe a un auto concepto que presenta la población con déficit visual todavía presenta rasgos interioristas. Según Ruiz Esteban M y Esteban Albert (1996), la autopercepción de los no videntes se centra en su propia persona, en sus cualidades y defectos, sus aspiraciones, sus sentimientos, sus intereses y sus capacidades, dejando un poco de lado la valoración de sí mismo en comparación con el exterior: los objetos que le rodean y que posee, su relación con los otros y su capacidad de adaptación al medio.

### **Competencias laborales generales tecnológicas**

Las competencias laborales generales tecnológicas permiten identificar, transformar e innovar procedimientos, métodos y artefactos, y usar herramientas informáticas al alcance. También hacen posible el manejo de tecnologías y la elaboración de modelos tecnológicos.

Entre datos recogidos referentes al uso de herramientas tecnológicas (Seleccionar y utilizar herramientas tecnológicas en la solución de problemas) la evaluación realizada evidencio que el 53.3% de los encuetados siempre utiliza el celular para navegar en internet o chatear o whatsApp con sus conocidos (ver cuadro 11).

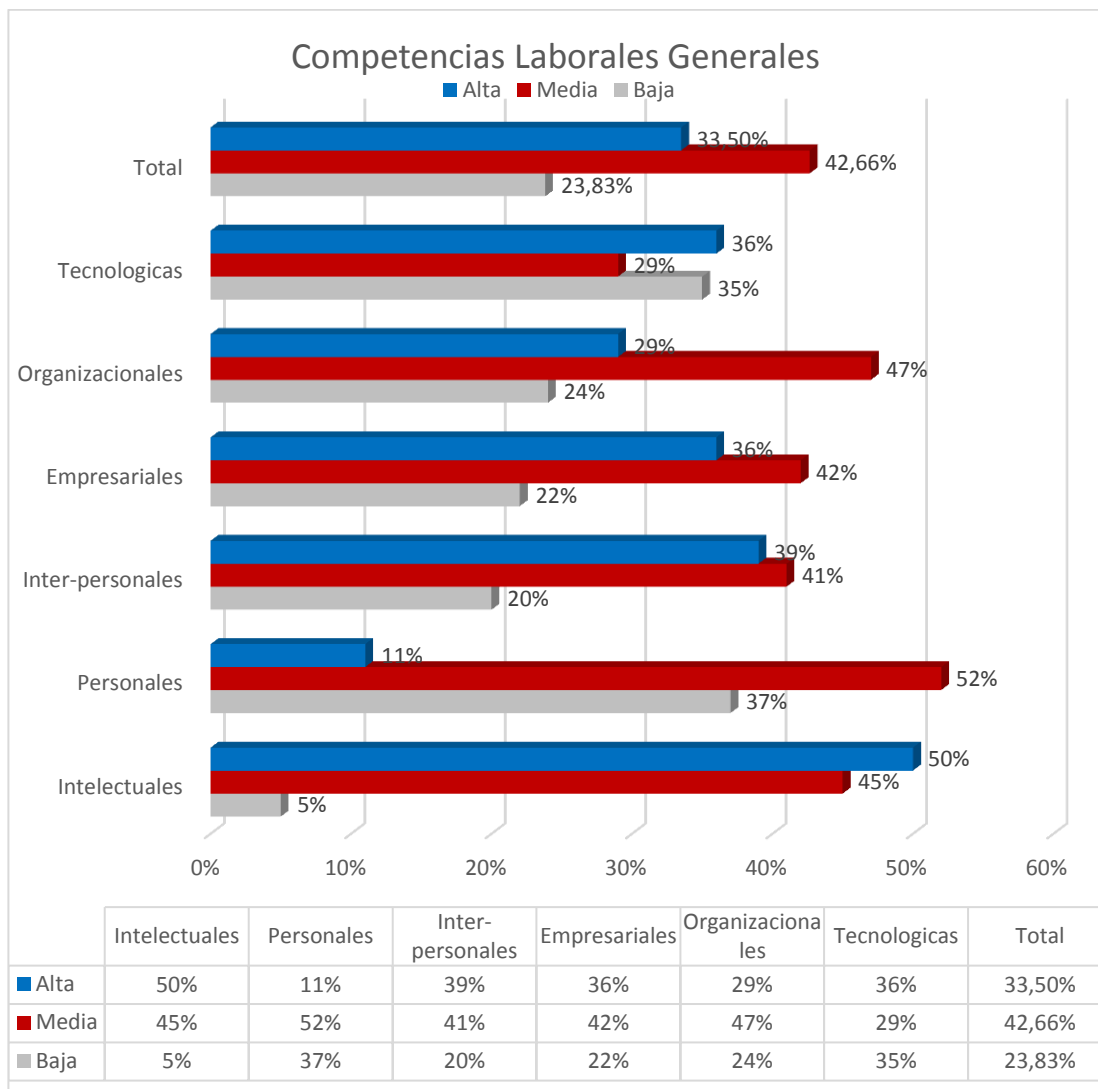
Las cifras registradas señalan que la población evaluada posee la capacidad de utilizar el celular y todas sus aplicaciones de forma habitual con igual capacidad que muchas personas que no padecen la discapacidad visual.

Otra dato relevante en este grupo de competencias laborales señala que el 30% de los encuestados siempre utiliza el celular, únicamente para hacer y recibir llamadas (ver cuadro 11).

Al respecto; Checa, Díaz y Pallero (2005), apuntan: “El uso de aparatos específicos para la comunicación (teléfonos fijos o móviles, mensajería electrónica y conversaciones a través de internet) verá limitado su uso o su velocidad de trabajo. Requerirá de adaptaciones técnicas y/o de entrenamiento específico”.

Sin embargo la investigación acerca de las competencias laborales tecnológicas en las personas con discapacidad visual, registró que a pesar de las limitaciones que genera el déficit visual mucha de la población ciega se da modos para poder integrar a sus vidas las nuevas tecnologías. Siendo el celular la herramienta tecnológica más empleada por la población de estudio.

**GRÁFICO 8**



De manera general, los resultados de la evaluación de los seis grupos que integran las competencias laborales generales señalan que el nivel bajo alcanzó el 23.83 %. Siendo la competencia tecnológica la que registra el menor desarrollo. En tanto el nivel alto presentó un 33.5 %, revelando que las capacidades que poseen más desarrolladas la población de estudio, son las que integran al grupo de competencias intelectuales. Por otro lado, el 42.66% de los evaluados evidencian un nivel medio en las competencias personales, interpersonales, organizacionales y empresariales. (ver gráfico ).

Como determinantes del nivel medio registrado en la población de estudio referente a las competencias laborales generales, las cuales permite y son necesarias para efectuar adecuadamente cualquier trabajo. Figura por un lado; que las deficiencias o dificultades en la habilidad de trabajo en equipo se relacionan con un mayor aislamiento de los demás y menor interacción social que es una consecuencia del déficit visual. Además Delgado, Gutiérrez y Toro (1994, 12), afirman que los individuos con ceguera total o parcial suelen ser más desconfiados o precavidos manejando muchos mecanismos de defensa para poder sobrevivir en el mundo de los videntes. Así también el déficit visual limita y hace lento el proceso de adaptación a espacios nuevos y al relacionamiento con personas desconocidas, ya que la vista es el sentido que posibilita a los individuos visibilizar el lenguaje verbal en el otro, distinguir el momento adecuado para iniciar una conversación e identificar mediante los gestos corporales del otro si su atención o predisponían es la adecuada y permite el relacionamiento mutuo.

Por otro lado se evidencio que la autoeficacia, seguridad y el auto-concepto de sí mismo que se ven afectadas tras el déficit visual aun no fueron reconstituidas por completo, lo que se traduce en una nivel medio en la capacidad de liderazgo y tomar en cuentas las críticas, aprender de ellas posibilitando una mejor interacción con los demás.

Por último y al igual que en la evaluación de las HHSS, resaltó el alto nivel de desarrollo en su capacidad de planificación que tras la pérdida de la visión es una habilidad indispensable para la adaptación a su nueva condición de vida.

**CUADRO N° 12**

**COMPETENCIAS LABORALES ESPECÍFICAS**

PREGUNTAS	Músico	Locución	Telefonista	Manualidades	Reciclado	Comerciante	Computación	Total
	%	%	%	%	%	%	%	%
¿Qué habilidad posee que le permita realizar una actividad laboral?	20	10	6,7	13,3	3,3	13,3	3,3	70
	CENTRO DE REHABILITACIÓN		INSTITUTO		FAMILIA - AMIGOS		Total	
	FR	%	FR	%	FR	%	%	
¿Cómo adquirió esa habilidad, alguien se la enseñó o en algún instituto?	14	46,7	3	10	4	13,3		70
	SI		NO				Total	
	FR	%	FR	%	FR	%	%	
¿Ha trabajado antes desempeñando esa actividad?	15	50		6		20		70
¿Posee el conocimiento que le permita realizar ese trabajo?	21	70		-		-		70
<b>VERIFICACIÓN</b>								
Usted conoce o ha notado que su alumno..... .....posee el conocimiento, la habilidad en.....	21	70		-		-		70
Considera que ese conocimiento, esa habilidad que posee su alumno..... lo habilita para desenvolverse y ejecutar adecuadamente esa labor.	21	70		-		-		70

La evaluación referente a las competencias laborales específicas (destrezas particulares) está dividida en dos partes:

Primera parte. ( dirigido población de estudio)

Las cifras de la evaluación en este grupo de competencias laborales específicas, señalan que el 70 % de las personas con discapacidad visual evaluadas, poseen una habilidad específica que le permite realizar una actividad laboral (músico, locución, telefonista, manualidades, reciclado, comerciante y computación). En tanto que el restante 30% no detenta ninguna capacidad laboral específica.

Seguidamente entre los datos relevantes de la investigación tenemos que el 46.7 % de los evaluados adquirió su habilidad laboral específica en los centros de rehabilitación. Al respecto, en la ciudad de Tarija, los centros de rehabilitación no tienen como función la capacitación laboral de sus miembros, sin embargo muchas veces por iniciativa propia se dan formas para implementar programas de capacitación en una área laboral determinada. Por ejemplo el programa de locución radial impartido por el CERECCI o programas destinados a la instrucción musical.

Así también el 10% de la población evaluada señala que obtuvo su habilidad capacitándose en algún instituto de la ciudad de Tarija. Sobre este aspecto existe la capacitación destinada a la población no vidente (telefonista, masajista) impartida por algún instituto por convenio con alguna organización (departamental, municipal, regional, ONG). Y la que es dirigida al público en general (secretariado, computación, etc.) donde los programas curriculares están diseñados para las personas videntes, lo cual involucra un mayor esfuerzo por parte de las personas con discapacidad visual.

Finalmente el 13.3 % manifestó que aprendió y desarrolló su habilidad laboral mediante amigos o familia (es el caso de los individuos que se dedican al comercio)

Prosiguiendo con el análisis de la evaluación de las competencias laborales específicas, otro dato relevante revela que el total de los encuestados que tiene una habilidad laboral específica (70% de la población de estudio) señala que su conocimiento en dicha habilidad le permitiría realizar adecuadamente ese trabajo. Sin embargo solo el 50 % cuenta con experiencia laboral desempeñando la habilidad laboral específica que posee. Mientras que el 20% no tiene experiencia laboral relacionada con su habilidad.

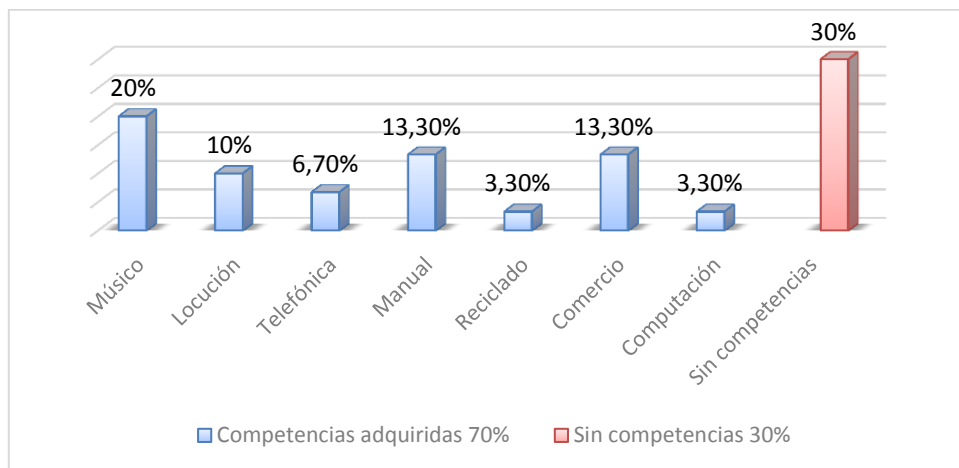
Entre las razones de no poder acceder a una experiencia laboral aunque se cuenta con la capacidad de poder realizar un trabajo, figura las pocas oportunidades de trabajo, así lo manifiesta, el estudio del Servicio Internacional Británico en asociación con el Instituto Boliviano de la Ceguera (2012,22), realizado sobre la realidad de la población ciega en Bolivia: “Desde los análisis se reconoce(...) cuando personas logran ser profesionales no se les da la oportunidad de trabajar en lo que estudiaron, y aunque muchos han desarrollado un oficio empíricamente tampoco se les da la oportunidad de ganar experiencia formal...”

#### Segunda parte (verificación)

En esta parte de la investigación, dirigida a los docentes y profesionales que trabajan en los centros donde se capacitan las personas con discapacidad visual, tuvo como objetivo obtener desde su perspectiva calificada, experiencia e interacción cotidiana con los estudiantes discapacitados, la verificación de las capacidades laborales que manifestaron poseer la población de estudio, y si la misma los habilitaría para desenvolverse y ejecutar esa labor.

Los datos obtenidos de la verificación, reflejan que el 70%, es decir, el total de los evaluados que manifestó tener una habilidad, si cuentan con esa habilidad específica, la misma que según la verificación con el personal calificado y especializado, presenta el desarrollo adecuado para efectuar una actividad laboral.

**GRÁFICO N° 12**  
**COMPETENCIAS LABORALES ESPECÍFICAS**



Las cifras en la investigación, en el área de las competencias laborales específicas señalan que el 70% de la población de estudio posee una habilidad que le permite realizar una actividad laboral. Mientras que el 30% no cuenta con ninguna habilidad laboral específica, dentro de este porcentaje están incluidas aquellas personas que en el momento de la evaluación estaban estudiando o capacitándose en alguna habilidad laboral específica, en un instituto técnico, centros de rehabilitación, universidad, y otros (Ver gráfico 12).

Acerca del porcentaje de evaluados que detenta una habilidad específica, el panorama se constituye de la siguiente manera:

La música con el 20% fue la habilidad específica que registró el mayor porcentaje. Sobre la música; Isabel Cristina Días Bertevelli (2011,2), señala que la persona con discapacidad visual “no nace con un aparato auditivo perfecto o mejor, pero la deficiencia le obliga a desarrollar otros sentidos, principalmente una capacidad muy grande para escuchar”. La música puede tener para el individuo con déficit visual, un significado especial, porque puede ser un sustituto de cosas imposibles o un medio de autoexpresión y de comunicación superior a otros y que es, algunas veces, el único



posible (Alvin, 1966; 25). Así mismo debido a la escasa oferta laboral para este sector, la música se configura con la actividad laboral más accesible para ellos, ya que le permite realizar un trabajo de forma independiente (por lo general tocando en las calles). También se debe tener presente el modelado, es decir, la influencia que pesa sobre el individuo aquellas personas que se destacaron en ciertas actividades. La música como ninguna otra, es la actividad laboral, donde las personas con discapacidad visual han tenido mayor éxito (Ray Charles cantante, clarinetista y pianista; Stevie Wonder cantante, compositor y productor discográfico; Art Tatum pianista de jazz; José Feliciano cantante de boleros y baladas; Blind Willie McTell guitarrista y cantante de blues; Moondog músico, compositor, poeta e inventor de instrumentos musicales; Andrea Bocelli cantante de Ópera, pop y otros géneros musicales).

Continuando con otro aspecto, el 13.3 % del total de los encuestados demostró tener habilidades manuales. Mientras que las personas que registraron habilidad para el comercio alcanzó también el 13.3%. La inclinación de este porcentaje a desarrollar su habilidad para el comercio puede deberse por las escasas fuentes laborales existentes para el sector no vidente. Y, por una realidad nacional que indica que la principal fuente laboral en Bolivia es el comercio informal. El investigador Bruno Rojas informó que de cada 100 personas ocupadas, 65 se dedican a trabajos informales (fuente Radio Fides).

Con relación a estas tres habilidades específicas (música, comercio, manuales) son las que registraron los puntajes más altos. Estos resultados parecen coincidir con uno de los pocos estudios efectuados a nivel nacional donde se registra que la principal área laboral en la cual se desempeñan la población ciega en Bolivia, es el empleo informal, ya sea como rezadores de cementerios, músicos, comerciantes, artesanos, agricultores. (Servicio Internacional Británico- UNAIS en asociación con el Instituto Boliviano de la Ceguera- IBC, 2012; 20)

La preferencia de las personas con discapacidad visual por desarrollar ciertas competencias laborales específicas y no otras (en el caso del presente estudio: música, artesanía y comercio), según Emery. R. (1986; 933, 935), se debe al papel de los modelos y estereotipos; aquellos individuos ciegos que realizan las profesiones tradicionalmente consideradas adaptadas a la limitación que la ceguera, supone estarán influyendo en las decisiones vocacionales de los individuos en situación de elección. Ya que el individuo por lo general, en base a la experiencia de otros miembros de su grupo que se desempeña en determinadas actividades, se inclinará por desarrollar una habilidad donde crea que existe mayor posibilidad de trabajo.

Así mismo, prosiguiendo con los datos que registró la evaluación de las competencias laborales específicas, en la población discapacitada visual, tenemos que el 10 % de los encuestados tienen la habilidad para la locución radial. Sobre el punto cabe destacar que la comunidad discapacitada visual en la ciudad de Tarija cuenta con una radio propia donde las personas invidentes tienen la posibilidad de trabajo. Este hecho ha generado que muchos de sus miembros (personas con déficit visual) desarrollen su habilidad para la locución y se capaciten en esta área.

Por otro lado, la telefonía registró un 6.7 % del total de la población evaluada. En tanto que el 3.3 % le pertenece a los individuos que poseen la habilidad para el reciclado. Y el 3.3% restante, señaló poseer la habilidad laboral relacionada con la computación.

## VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En el presente capítulo se presentan las conclusiones arribadas que responden a las principales preguntas planteadas por los objetivos específicos y el objetivo general de la investigación, tomando en consideración los resultados y el análisis de los datos obtenidos tras el proceso de aplicación de los instrumentos.

### 6.1 Conclusiones

**Con relación al primer objetivo específico. Determinar el nivel de desarrollo de las habilidades sociales primarias y avanzadas de personas con discapacidad visual.**

El nivel de desarrollo de las personas con discapacidad visual, es alto, tanto en las habilidades sociales primarias como avanzadas. Evidenciando una buena capacidad comunicacional en sus interacciones con otras personas, predominando el lenguaje verbal en ellas, como también se encontró una mejoría en el empleo de algunos aspectos del lenguaje no verbal (postura corporal erguida, tratar de mantener el rostro y los ojos en dirección de la persona con la que se mantiene la conversación) además resaltaron que las capacidades más desarrolladas (pedir ayuda, seguir instrucciones) tienen relación con la trascendencia de ser las habilidades indispensables para la adaptación a su nueva condición tras la discapacidad.

Por otro lado, según lo planteado en la primera hipótesis (Las personas con discapacidad visual de 20 a 60 años de la provincia cercado, en el departamento de Tarija cuentan con un grado mayor de habilidades sociales primarias respecto que el resto de las habilidades Sociales)

Los resultados de la investigación señalan que la habilidades de planificación y no las habilidades primarias son las que cuentan con un grado mayor de desarrollo respecto al resto de la habilidades sociales, en el repertorio de las personas con discapacidad visual. Por tanto la hipótesis planteada es **RECHAZADA**.

**Con relación al segundo objetivo específico. Indicar el nivel de desarrollo, de las habilidades para hacer frente al estrés, manejo de sentimientos, alternativas a la agresión y de planificación, en personas con discapacidad visual.**

Se identificó que la población de estudio posee un nivel de desarrollo alto principalmente en la habilidad social de planificación

Así mismo, si bien presentaron un nivel alto de desarrollo en las habilidades de manejo de sentimientos y alternativas a la agresión, las cifras registradas en ambas habilidades no fueron considerablemente altas.

Como indicadores importantes se determinó mayor seguridad de sí mismo, autoeficacia y autovaloración positiva, cierta ansiedad que se traduce en dificultad para resolver el miedo, y un mejor desarrollo del auto-concepto. Así mismo un buen empleo del aspecto cognitivo referido a la solución de problemas y un autocontrol emocional positivo. Como también se identificó buena capacidad para manejar la agresividad propia y de los demás con formas armoniosas, alternativas a la agresión.

Por otro lado, posee un nivel de desarrollo medio en su habilidad social para hacer frente al estrés. Al respecto se encontró cierta inseguridad en sí mismo e inhibición en la expresión de sentimientos negativos (hacer frente a las presiones del grupo).

Sobre la segunda hipótesis planteada (Las personas con discapacidad visual de 20 a 60 años de la provincia cercado, en el departamento de Tarija cuentan con mayores habilidades en alternativas a la agresión y hacer frente al estrés respecto a las habilidades de manejo de sentimiento y de planificación)

Según los datos obtenidos, las personas con déficit visual cuentan con mayores habilidades de planificación y alternativas a la agresión respecto a las habilidades de manejo de sentimientos y de planificación. Por tal razón, los resultados manifiestan que la hipótesis es **RECHAZADA**.

**Respecto al tercer objetivo específico. Identificar el nivel de desarrollo de las habilidades asertivas de personas con discapacidad visual.**

Se evidenció que las personas con discapacidad visual en su mayoría presentan un nivel bajo de asertividad. Sin embargo, dentro de la población de estudio se encontró un número significativo de evaluados que poseen un nivel aceptable; es decir, no manifiestan siempre conductas desadaptativas, sino que existen momentos de interrelación social donde pueden dirigir su comportamiento asertivamente, en especial en la capacidad de hacer y rechazar demandas, y enfrentar las consecuencias de ser rechazados.

Así mismo, respecto a la tercera hipótesis presentada en la investigación (Las personas con discapacidad visual de 20 a 60 años de la provincia cercado, en el departamento de Tarija cuentan con mayores habilidades laborales específicas respecto al resto de las habilidades laborales)

Los resultados registrados permiten constatar que la hipótesis es **RECHAZADA**, ya que las población de estudio presentan un nivel bajo de asertividad. Sin embargo los resultados evidencian que las cifras alcanzadas apenas están debajo del límite para ser contempladas con un nivel medio de desarrollo asertivo.

**Con relación al cuarto objetivo específico. Determinar el nivel de desarrollo de las competencias laborales generales y qué competencias laborales específicas poseen de personas con discapacidad visual.**

La población evaluada presenta un nivel de desarrollo medio en las competencias laborales generales. Manifestando dificultades en su capacidad de utilizar, transferir e identificar tecnologías de distinto tipo (competencias tecnológicas). Así mismo se identificó un buen desarrollo en aquellos procesos de pensamiento que se debe usar con un fin determinado (competencias intelectuales). También se evidenció que resuelven algunas situaciones positivamente, con un aceptable empleo de las

capacidades que tienen relación con las competencias personales, organizacionales, empresariales e interpersonales.

Por otro lado, respecto a las competencias laborales específicas, se identificó que las personas con discapacidad visual poseen el dominio de conocimientos, habilidades y actitudes en siete aspectos ocupacionales diferentes que comprende el área artística, artesanal, comunicación, negocio, informática y telecomunicaciones. Siendo la música la competencia laboral específica que detentan la mayoría de los evaluados. El segundo peldaño lo comparten las habilidades manuales y el comercio. En tanto la locución ocupa el tercer puesto, seguidamente se encuentra la telefonía, el reciclado y la computación.

**Así mismo, en lo concerniente a la cuarta y última hipótesis planteada** (Las personas con discapacidad visual de 20 a 60 años de la provincia cercado, en el departamento de Tarija cuentan con mayores competencias laborales específicas respecto al resto de las competencias laborales)

La investigación a través de los resultados obtenidos manifiesta que la mayoría de población evaluada (70%) posee una competencia específica, mientras que el nivel de desarrollo de su competencia general es medio (50%). Es decir, que las personas con déficit visual tienen mayores de competencias específicas respecto al resto de las competencias laborales. En tal razón la hipótesis se **CONFIRMA**.

**Respecto al objetivo general. Identificar los niveles de desarrollo de habilidades respecto a la vida social y competencia laboral de personas con discapacidad visual de 20 a 60 años, de la provincia Cercado, del departamento de Tarija, en la gestión 2017).**

En síntesis; respondiendo al objetivo general de la investigación, se concluye que las personas con discapacidad visual poseen un nivel alto respecto a sus habilidades sociales, siendo la habilidad de planificación, seguida del grupo de habilidades primarias las que evidencian mejor y mayor desarrollo. Así mismo la habilidad para

hacer frente al estrés es la que registra el menor desarrollo de todas las habilidades sociales evaluadas.

Respecto a las competencias laborales, se debe mencionar que esta variable está compuesta en base a las competencias generales y específicas. Las primeras son necesarias en todo tipo de trabajo, se caracterizan por no estar ligadas a una ocupación en particular, pero habilitan a las personas para ingresar al mundo laboral. Las segundas son aquellas necesarias para el desempeño de una ocupación determinada en el sector productivo.

En tal razón se identificó que las personas con déficit visual poseen un nivel medio en las competencias laborales generales. Así también el 70 % de los evaluados tienen una competencia laboral específica (músico, manual, comercio, locución, reciclado, telefonista y computación) que los habilita para desempeñar un trabajo en el área de su competencia específica.

Si bien las conclusiones arribadas constituyen una base inicial en una temática poco abordada por nuestra sociedad. Los hallazgos de la investigación, permite tener una perspectiva diferente y una construcción más cercana a la situación actual y real de las limitaciones y potencialidades en el empleo de las habilidades sociales de las personas con discapacidad visual, pertenecientes a la provincia Cercado del departamento de Tarija.

## 6.2 Recomendaciones

Para finalizar y a partir de la experiencia valiosa que generó la realización de la presente investigación, se presentan las siguientes recomendaciones.

- Tomando como punto de partida los resultados obtenidos en la investigación, podrían efectuarse próximos estudios e intervenciones dirigidas a la población con déficit visual, como también programas, proyectos para la integración social y laboral que se ajusten a las habilidades sociales, competencias laborales generales y específicas que presenta el sector.
- Continuar con la investigación sobre la temática para proveer de información mediante campañas de concientización y así contribuir a despejar dudas y borrar estereotipos que tiene la sociedad en general, acerca de las capacidades, limitaciones y potencialidades reales de este sector, las cuales impiden o limitan una mejor inserción social y laboral de la población no vidente
- Implementar en los programas de rehabilitación y entrenamiento de habilidades y competencias la evaluación de las deficiencias, dificultades y potencialidades que presenta la población discapacitada visual en sus habilidades sociales y competencias laborales. Para así dirigir los esfuerzos en fortalecer de manera específica las habilidades y competencias de cada área en que manifiestan déficit.
- Que futuras investigaciones estén dirigidas a evaluar de qué manera los estereotipos (muy condescendientes o muy infravalorados) que tienen las personas videntes acerca de los individuos con déficit visual, dificultan, limitan e impiden el buen relacionamiento entre ambos. Y si el nivel de desarrollo de las habilidades sociales de la población no vidente se ven afectados en la interacción con la población vidente.