



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES  
CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES

**Expectativas laborales de individuos con discapacidades totales  
que cursan estudios a nivel superior (Área Metropolitana, 2007)**

TESISTA: González, Aymé

TESISTA: Lavado, Daniela

TUTOR: PROF. Gustavo García

*Caracas 8 de octubre de 2007*

## Resumen

El objetivo de este estudio es indagar sobre las expectativas laborales (con respecto a su primer trabajo como profesionales) de las personas con discapacidad total que cursan estudios a nivel superior en universidades públicas y privadas del Área Metropolitana de Caracas.

El estudio abarcó una muestra de 61 estudiantes universitarios, con diferentes tipos de discapacidad, distribuidos entre las universidades Católica Andrés Bello, Metropolitana, Monte Ávila, Central de Venezuela, Bolivariana y Simón Bolívar.

Para la recolección de información se diseñó una encuesta que permitió recabar información sobre el perfil del encuestado, las experiencias laborales pasadas y sus expectativas laborales con respecto al primer trabajo como profesionales.

Este estudio surge por el interés de conocer la transición de los jóvenes con discapacidad del contexto universitario al mundo del trabajo, sabiendo que dicho proceso debe culminar en la obtención de un empleo útil y/o una actividad digna, además debe haber igualdad de oportunidades y de trato con respecto al acceso conservación y el progreso en el empleo que, cuando es posible, debe corresponder a su elección y tomar en cuenta la adecuación individual para el mismo.

Los resultados muestran expectativas altas de los individuos con respecto a las características del empleo a encontrar, aunque también hace explícitas ciertas desventajas y limitaciones percibidas por estos individuos con respecto a su inserción al mercado de trabajo.

***Palabras claves:***

*Discapacidad, Expectativas Laborales, Educación Superior.*

*A Dios por iluminarme el camino y acompañarme siempre.*

*A mis padres, por enseñarme a ser quien soy y como soy, por confiar siempre mí , por brindarme su apoyo incondicional para seguir adelante, y por transmitirme que no hay éxito sin esfuerzo, mamá, papá, esta tesis es para ustedes, los amo.*

*A mi hermanito, por alegrarme la vida y por enseñarme y demostrarme que detrás de todas esas locuras hay un ser especial, decidido, seguro y con un norte claro, hermano, esta tesis es para ti.*

*A mi Fer, gracias por estar siempre allí brindándome todo tu apoyo, por tus palabras alentadoras y tu esfuerzo incondicional, esta tesis es para ti.*

*A Daniela, por ser la otra parte de este sueño que hoy se hace realidad.*

***Aymé***

*A Norma, mi guía y mi mayor motivación  
¡¡Todo esto es para ti! ¡¡Lo logramos mamita!!  
A mi abue Teo porque todo este tiempo me has acompañado... ¡lo sé!  
Y a ti hermanito, sencillamente porque te adoro, esto es tuyo también.  
Diosito, Esto es una prueba de que no nos abandonas... nunca*

***Daniela***

## *Agradecimientos*

*A Gustavo García, nuestro tutor, por haber aceptado embarcarse con nosotros en este trabajo y acompañarnos hasta el final. Gracias por enseñarnos que es necesario tener un Método, para poder alcanzar nuestros objetivos.*

*A la profesora Maria Elena Villegas, por responder todas nuestras dudas.*

*A la Prof. Luisa Angelucci, por toda la ayuda y las infinitas correcciones.*

*Al Profesor Manuel Aramayo, por abrirnos las puertas al conocimiento de la discapacidad en Venezuela.*

*A Cristina y Paula siempre pendiente de cada paso, a Eliana y Barby, gracias por su infinita ayuda!*

*A Manu, incondicional!*

*A Natalia, Mariana y Gerardina por la hospitalidad y la comprensión, a personas como ustedes son las que recordamos cuando vemos nuestros sueños realizados!*

*Y finalmente a todos los estudiantes con discapacidad que formaron parte de este estudio, testimonio viviente de lucha y superación, por todo su apoyo e interés en nuestro trabajo, gracias a ustedes esta investigación es hoy realidad*



## Índice de Contenido

	Pág.
CAPÍTULO I	
Planteamiento del problema	1
<i>Abordando el concepto de discapacidad</i>	2
<i>Perspectivas para abordar la discapacidad</i>	4
<i>Clasificación de la discapacidad</i>	4
<i>Nivel educativo de las personas con discapacidad</i>	5
<i>Los individuos con discapacidad: visión colectiva y social</i>	6
<i>Las personas con discapacidad en la educación superior</i>	7
<i>Las personas con discapacidad en la educación superior: caso Venezuela</i>	8
<i>Integración laboral de las personas con discapacidad</i>	9
<i>Integración laboral en Venezuela (algunas estadísticas)</i>	10
<i>Expectativas laborales</i>	11
<i>Pregunta de investigación y algunas notas sobre la utilidad del estudio</i>	15
CAPÍTULO II	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	17
CAPÍTULO III	
MARCO TEÓRICO	19
<i>Expectativas laborales de las personas con discapacidades</i>	19
<i>Expectativas laborales</i>	24
<i>a) El concepto de “expectativas”</i>	24
<i>b) Teorías de Expectativas</i>	25
<i>c) Modelo de la Teoría de las Expectativas</i>	27
CAPÍTULO IV	
MARCO JURÍDICO-LEGAL	29

CAPÍTULO V	
MARCO REFERENCIAL	36
CAPÍTULO VI	
MARCO METODOLÓGICO	42
1. <i>Diseño y tipo de investigación</i>	42
2. <i>Unidad de análisis, población y muestra</i>	42
3. <i>Variables</i>	46
4. <i>Estrategias para la recolección, procesamiento y análisis de datos</i>	48
5. <i>Consideraciones acerca de la factibilidad y limitaciones del estudio</i>	50
6. <i>Consideraciones éticas</i>	50
CAPÍTULO VI	
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	52
A) <i>Rasgos demográficos, socio-económicos, educativos y asociados a la condición de discapacitado.</i>	53
B) <i>Experiencias laborales pasadas.</i>	94
C) <i>Expectativas laborales asociadas al primer trabajo como profesionales.</i>	107
CAPÍTULO VII	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	137
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	138

## Índice de Tablas

<i>Tabla</i>	<i>Título</i>	<i>Pág.</i>
1	<i>Población total e individuos encuestados (atendiendo a universidad y tipo de discapacidad)</i>	44
2	<i>Operacionalización de la variable Expectativas Laborales</i>	46
3	<i>Listado de variables asociadas a rasgos demográficos, socio-económicos, educativos, asociadas a la condición de discapacitado del individuo y relacionadas con las experiencias laborales pasadas.</i>	47
4	<i>Individuos con discapacidad en universidades públicas según el sexo y tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes)</i>	53
5	<i>Individuos según tipo de discapacidad y universidad (porcentajes)</i>	53
6	<i>Individuos según tipo de discapacidad y universidad (porcentajes por universidad).</i>	55
7	<i>Individuos con discapacidad según sexo de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	57
8	<i>Individuos con discapacidad en universidades públicas según el sexo y tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes)</i>	57
9	<i>Individuos con discapacidad en universidades privadas según el sexo y tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes)</i>	58
10	<i>Distribución por edad de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	59
11	<i>Individuos en universidades públicas por edad y tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes)</i>	60
12	<i>Individuos en universidades privadas por edad y tipo de universidad de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	61
13	<i>Personas con las que vive de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	62
14	<i>Individuos en universidades públicas según las personas con las que vive y tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	63
15	<i>Individuos en universidades privadas según las personas con las que vive y tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	64
16	<i>Situación socio económica de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	65
17	<i>Situación socio económica de los individuos en universidades públicas según tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	66
18	<i>Situación socio económica de los individuos en universidades privadas según tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	67
19	<i>Situación conyugal de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	68
20	<i>Situación conyugal de los individuos en universidades públicas según tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	68
21	<i>Situación conyugal de los individuos en universidades privadas según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	69
22	<i>Situación conyugal correspondiente a individuos de universidades privadas de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	70
23	<i>Número de hijos de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	70
24	<i>Individuos en universidades públicas según número de hijos y tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	71

25	<i>Individuos en universidades privadas según número de hijos y tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes)</i>	72
26	<i>Carrera que cursa de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	73
27	<i>Año que cursa de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	74
28	<i>Población de individuos que ha repetido algún año de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes)</i>	75
29	<i>Tenencia de estudios superiores previos de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes). Individuos en universidades públicas con estudios superiores previos según tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	75
30	<i>Individuos en universidades privadas con estudios superiores previos según tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	76
31	<i>Individuos que reciben ayuda económica de la universidad de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	77
32	<i>Individuos en universidades públicas que reciben ayuda económica de la universidad de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes)</i>	77
33	<i>Individuos en universidades privadas que reciben ayuda económica de la universidad de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes)</i>	78
34	<i>Consideración sobre adaptaciones de la universidad de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	79
35	<i>Consideración sobre adaptaciones de la universidad de individuos en universidades públicas según tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	80
36	<i>Consideración sobre adaptaciones de la universidad de individuos en universidades privadas según tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	81
37	<i>Promedio acumulado (desempeño académico) de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes). Promedio acumulado (desempeño académico) de estudiantes en universidades públicas según tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	82
38	<i>Promedio acumulado (desempeño académico) de estudiantes en universidades privadas según tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	82
39	<i>Percepción acerca de si su condición limita su inserción en la sociedad de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes)</i>	83
40	<i>Percepción de los individuos en universidades públicas acerca de si su condición limita su inserción en la sociedad según tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes)</i>	84
41	<i>Percepción de los individuos en universidades privadas acerca de si su condición limita su inserción en la sociedad según tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	85
42	<i>Tenencia de apoyo de alguna persona para desenvolverse de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	86
43	<i>Individuos en universidades públicas según la tenencia de apoyo de alguna persona para desenvolverse y tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	87
44	<i>Individuos en universidades privadas según la tenencia de apoyo de alguna persona para desenvolverse y tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	88
45	<i>Persona de la cual reciben a apoyo los individuos para sus actividades diarias de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	89
46	<i>Tenencia de apoyo por parte de organismos gubernamentales o no gubernamentales de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes)</i>	90
47	<i>Individuos en universidades públicas según tenencia de apoyo por parte de organismos gubernamentales o no gubernamentales y tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	90
48	<i>Individuos en universidades privadas según tenencia de apoyo por parte de organismos gubernamentales o no gubernamentales y tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes)</i>	91
49	<i>Significado que el individuo le otorga al trabajo (una forma de obtener ingresos)</i>	92

	<i>de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes)</i>	
50	<i>Significado que el individuo le otorga al trabajo (una forma de socializar y hacer amigos) de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	92
51	<i>Significado que el individuo le otorga al trabajo (una medio para obtener independencia) de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	93
52	<i>Individuos según si han trabajado alguna vez o se encuentra actualmente trabajando y tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	94
53	<i>Tipo de negocio u organismo donde trabajó o trabaja por tipo de discapacidad(frecuencias y porcentaje)</i>	94
54	<i>Tipo de empleado por tipo de discapacidad (frecuencias y porcentaje)</i>	96
55	<i>Lugar donde desempeña o desempeñó el trabajo por tipo de discapacidad (frecuencias y porcentaje)</i>	97
56	<i>Recepción de formación ocupacional por tipo de discapacidad (frecuencias y porcentaje)</i>	97
57	<i>Horas semanales trabajadas por tipo de discapacidad (frecuencias y porcentaje)</i>	98
58	<i>Ingresos mensuales por tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes)</i>	99
59	<i>Máxima antigüedad acumulada (frecuencias y porcentaje)</i>	100
60	<i>Adaptaciones para accesibilidad en el lugar de trabajo por tipo de discapacidad (frecuencia y porcentaje)</i>	101
61	<i>Cultura de receptividad en el lugar de trabajo por tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes)</i>	102
62	<i>Necesidad de apoyo para el desarrollo del trabajo por tipo de discapacidad (frecuencias y porcentaje)</i>	104
63	<i>Necesidad de apoyo para las actividades del hogar (antes y después del trabajo) por tipo de discapacidad (frecuencias y porcentaje)</i>	105
64	<i>Necesidad de apoyo de otros para desplazarse al trabajo por tipo de discapacidad (frecuencias y porcentaje) Requiere apoyo, de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentaje)</i>	105
65	<i>Nivel del cargo/rol que poseía la población en la empresa que trabajó o trabaja por tipo de discapacidad (frecuencias y porcentaje)</i>	106
66	<i>Expectativa de encontrar un empleo o desarrollar un negocio según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes)</i>	106
67	<i>Expectativa de encontrar un empleo o desarrollar un negocio de los individuos en universidades públicas, según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes)</i>	107
68	<i>Expectativa de encontrar un empleo o desarrollar un negocio de los individuos en universidades privadas, según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	108
69	<i>Expectativa sobre si las dificultades para encontrar empleo tienen que ver con su discapacidad, según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	109
70	<i>Expectativa sobre las posibilidades de encontrar trabajo comparándose con individuos sin discapacidad, según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	110
71	<i>Expectativa sobre las posibilidades de encontrar trabajo comparándose con individuos sin discapacidad, de los individuos en universidades públicas, según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	111
72	<i>Expectativa sobre si las dificultades para encontrar empleo tienen que ver con su discapacidad, de individuos en universidades privadas, según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes)</i>	112
73	<i>Expectativa con respecto a la disponibilidad de información asociada a la búsqueda de empleo o desarrollo de un negocio para individuos con discapacidad, según el tipo de discapacidad (frecuencias).</i>	112
74	<i>Expectativa con respecto a la disponibilidad de información asociada a la búsqueda de empleo o desarrollo de un negocio para individuos con discapacidad, de individuos en universidades públicas, según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	113

76	<i>Expectativa con respecto a la disponibilidad de información asociada a la búsqueda de empleo o desarrollo de un negocio para individuos con discapacidad, de individuos en universidades privadas, según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	114
77	<i>Expectativa sobre la modalidad del trabajo que espera encontrar, según el tipo de discapacidad (frecuencias).</i>	115
78	<i>Expectativa sobre cuál cree que será la principal motivación de la organización al decidir sobre su contratación según el tipo de discapacidad (frecuencias).</i>	116
79	<i>Expectativas sobre encontrar un trabajo asociado a su profesión por tipo de discapacidad (frecuencias).</i>	117
80	<i>Expectativa sobre el tipo de negocio u organismo en el que espera trabajar según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentaje).</i>	118
81	<i>Expectativa sobre el tipo de negocio u organismo en el que espera trabajar, de individuos en universidades públicas, según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	119
82	<i>Expectativa sobre el tipo de negocio u organismo, en el que espera trabajar, de individuos en universidades privadas, según tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	120
83	<i>Expectativas sobre el tipo de contrato que espera obtener según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	121
84	<i>Expectativas sobre el lugar donde espera desarrollar su actividad laboral según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	121
85	<i>Expectativas sobre el lugar donde espera desarrollar su actividad laboral de acuerdo al tipo de discapacidad (porcentajes).</i>	122
86	<i>Expectativas sobre la distancia a la cual se encontrará su trabajo de su vivienda según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	123
87	<i>Expectativas sobre las horas que esperan trabajar al día teniendo en cuenta su discapacidad según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	124
88	<i>Expectativa sobre su remuneración básica mensual según el tipo de discapacidad (frecuencias).</i>	124
89	<i>Expectativa sobre los beneficios y remuneraciones que esperan obtener (primas y bonos por desempeño) según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	125
90	<i>Expectativa sobre los beneficios y remuneraciones que esperan obtener (Seguro Social) según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	126
91	<i>Expectativa sobre los beneficios y remuneraciones que esperan obtener (préstamos o ayudas para vivienda) según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	127
92	<i>Expectativa sobre los beneficios y remuneraciones que esperan obtener (Caja de Ahorro) según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	127
93	<i>Expectativa sobre los beneficios y remuneraciones que esperan obtener (seguro HCM) según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	128
94	<i>Expectativa sobre el que los planes de salud y seguridad ocupacional se ajusten a la discapacidad, según tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	128
95	<i>Expectativa sobre oportunidades de desarrollo en la organización en la que trabaje, según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	128

96	<i>Expectativa sobre estándares de desempeño, según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes)</i>	129
97	<i>Expectativas sobre estándares de desempeño, de individuos en universidades públicas, según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentaje)</i>	130
98	<i>Expectativas sobre estándares de desempeño, de individuos en universidades privadas, según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentaje).</i>	130
99	<i>Expectativa sobre el trato de los otros, según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes)</i>	131
100	<i>Expectativa sobre el si la organización a la que se que se incorpore tenga un cultura de receptividad hacia la discapacidad, según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	131
101	<i>Expectativa sobre el si la organización a la que se que se incorpore ofrezca un plan de adiestramiento, según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	132
102	<i>Expectativa sobre tener cursos adaptados a su discapacidad, según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	132
103	<i>Expectativa sobre tiempos libres y permisos que pueda obtener, según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	133
104	<i>Expectativas sobre el trabajo que espera encontrar en relación a su permanencia en la organización, según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentaje).</i>	133
105	<i>Expectativas sobre el trabajo que espera encontrar en relación a su permanencia en la organización, de individuos en universidades públicas, según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentaje).</i>	134
106	<i>Expectativas sobre el trabajo que espera encontrar en relación a su permanencia en la organización, de individuos en universidades privadas, según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	135
107	<i>Expectativas sobre el apoyo que espera obtener del Estado según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentaje).</i>	135

## Índice de Gráficas

<i>Gráfico</i>	<i>Título</i>	<i>Pág.</i>
1	<i>Modelo de la Teoría de las Expectativas de Vroom (1990)</i>	28
2	<i>Fórmula que expresa la relación entre Expectativa y Motivación.</i>	28
3	<i>Individuos por tipo de universidad de según tipo de discapacidad y universidad (porcentajes).</i>	53
4	<i>Individuos según tipo de discapacidad en universidades privadas (porcentajes por universidad)</i>	55
5	<i>Individuos según tipo de discapacidad en universidades privadas (porcentajes por universidad).</i>	56
6	<i>Individuos según tipo de discapacidad en universidades públicas (porcentajes por universidad).</i>	58
7	<i>Distribución por sexo en universidades públicas según tipo de discapacidad (porcentajes).</i>	59
8	<i>Distribución por sexo en universidades privadas por tipo de discapacidad (porcentajes).</i>	61
9	<i>Distribución en universidades públicas por edad y tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes)</i>	62
10	<i>Distribución por edad en universidades privadas por tipo de discapacidad (porcentajes).</i>	64
11	<i>Individuos en universidades públicas según las personas con las que vive y tipo de discapacidad (porcentajes).</i>	66
12	<i>Situación socio económica de los individuos en universidades públicas según tipo de discapacidad (porcentajes).</i>	67
13	<i>Situación socio económica de los individuos de universidades privadas según tipo de discapacidad (porcentajes).</i>	69
14	<i>Situación conyugal correspondiente a individuos de universidades públicas de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).</i>	70
15	<i>Situación conyugal correspondiente a individuos de universidades privadas de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes)</i>	71
16	<i>Número de hijos correspondientes a individuos de universidades públicas por tipo de discapacidad (porcentajes)</i>	73
17	<i>Año que cursa de acuerdo al tipo de discapacidad (porcentajes).</i>	74
18	<i>Población de individuos que ha repetido algún año de acuerdo al tipo de discapacidad (porcentajes).</i>	76

19	<i>Individuos en universidades públicas con estudios superiores previos según tipo de discapacidad (porcentajes).</i>	76
20	<i>Individuos en universidades privadas con estudios superiores previos según tipo de discapacidad (porcentajes).</i>	78
21	<i>Individuos en universidades públicas que reciben ayuda económica de la universidad de acuerdo al tipo de discapacidad (porcentajes).</i>	79
22	<i>Individuos en universidades privadas que reciben ayuda económica de la universidad de acuerdo al tipo de discapacidad (porcentajes).</i>	80
23	<i>Consideración sobre adaptaciones de la universidad de individuos en universidades públicas según tipo de discapacidad (porcentajes)</i>	81
24	<i>Promedio acumulado (desempeño académico) de estudiantes en universidades privadas según tipo de discapacidad (porcentajes).</i>	83
25	<i>Percepción de los individuos en universidades públicas acerca de si su condición limita su inserción en la sociedad según tipo de discapacidad (porcentajes).</i>	83
26	<i>Percepción de los individuos en universidades privadas acerca de si su condición limita su inserción en la sociedad según tipo de discapacidad (porcentajes).</i>	85
27	<i>Individuos en universidades públicas según la tenencia de apoyo de alguna persona para desenvolverse y tipo de discapacidad (porcentajes).</i>	86
28	<i>Individuos en universidades privadas según la tenencia de apoyo de alguna persona para desenvolverse y tipo de discapacidad (porcentajes).</i>	88
29	<i>Individuos en universidades privadas según tenencia de apoyo por parte de organismos gubernamentales o no gubernamentales y tipo de discapacidad (porcentajes).</i>	89
30	<i>Significado que el individuo otorga al trabajo (una forma de obtener ingresos) de acuerdo al tipo de discapacidad (porcentajes).</i>	91
31	<i>Significado que el individuo otorga al trabajo (una forma de socializar y hacer amigos) de acuerdo al tipo de discapacidad (porcentajes).</i>	92
32	<i>Significado que el individuo otorga al trabajo (un medio para obtener independencia) de acuerdo al tipo de discapacidad (porcentajes).</i>	93
33	<i>Individuos en universidades públicas según si han trabajado alguna vez o se encuentra actualmente trabajando y tipo de discapacidad (porcentajes).</i>	93
34	<i>Máxima antigüedad acumulada (porcentajes).</i>	95
35	<i>Adaptaciones para accesibilidad en el lugar de trabajo por tipo de discapacidad (porcentajes).</i>	102
36	<i>Cultura de receptividad en el lugar de trabajo por tipo de discapacidad (porcentajes).</i>	104
37	<i>Necesidad de apoyo para el desarrollo del trabajo por tipo de discapacidad</i>	104

	<i>(porcentajes).</i>	
38	<i>Necesidad de apoyo para las actividades del hogar (antes y después del trabajo) por tipo de discapacidad (porcentajes).</i>	105
39	<i>Expectativa de encontrar un empleo o desarrollar un negocio de los individuos en universidades públicas, según el tipo de discapacidad (porcentaje).</i>	106
40	<i>Expectativa de encontrar un empleo o desarrollar un negocio de los individuos en universidades privadas, según el tipo de discapacidad (porcentaje)</i>	109
41	<i>Expectativa sobre las posibilidades de encontrar trabajo comparándose con individuos sin discapacidad, de los individuos en universidades públicas, según el tipo de discapacidad (porcentajes).</i>	110
42	<i>Expectativa sobre las posibilidades de encontrar trabajo comparándose con individuos sin discapacidad, de individuos en universidades privadas, según el tipo de discapacidad (porcentajes).</i>	113
43	<i>Expectativa con respecto a la disponibilidad de información asociada a la búsqueda de empleo o desarrollo de un negocio para individuos con discapacidad, de individuos en universidades públicas, según el tipo de discapacidad (porcentaje).</i>	114
44	<i>Expectativa con respecto a la disponibilidad de información asociada a la búsqueda de empleo o desarrollo de un negocio para individuos con discapacidad, de individuos en universidades privadas, según el tipo de discapacidad (porcentaje).</i>	116
45	<i>Expectativa sobre la fecha para encontrar trabajo, para individuos con discapacidad según el tipo de discapacidad (porcentajes)</i>	116
46	<i>Expectativas sobre encontrar un trabajo asociado a su profesión, según el tipo de discapacidad (porcentaje)</i>	118
47	<i>Expectativa sobre el tipo de negocio u organismo en el que espera trabajar, de individuos en universidades públicas, según el tipo de discapacidad (porcentajes).</i>	121
48	<i>Expectativa sobre el tipo de negocio u organismo en el que espera trabajar, de individuos en universidades privadas, según el tipo de discapacidad (porcentajes)</i>	122
49	<i>Expectativas sobre el lugar donde espera desarrollar su actividad laboral de acuerdo al tipo de discapacidad (porcentajes)</i>	123
50	<i>Expectativa sobre las horas que esperan trabajar al día teniendo en cuenta su discapacidad según el tipo de discapacidad (porcentajes)</i>	125
51	<i>Expectativa sobre los planes de salud y seguridad ocupacional se ajusten a la discapacidad, según tipo de discapacidad (porcentaje).</i>	126

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

En todos los ámbitos de la vida, los seres humanos deben tener las mismas oportunidades para desempeñarse en igualdad de condiciones sin discriminación de ninguna naturaleza. Así lo establecen diversas convenciones, leyes y normas, tanto a nivel nacional como internacional; sin embargo, la realidad ha demostrado que las personas con discapacidad siguen siendo discriminadas por su condición. Esta situación no es distinta en el campo educativo y laboral, pues dichas personas pasan por múltiples obstáculos para lograr su desarrollo académico y profesional, siendo desestimadas sus habilidades y destrezas para desempeñarse en diferentes campos de la vida social y particularmente en los ámbitos académicos y profesionales; en general su acceso al sistema educativo y al campo laboral se ha visto limitado por la ausencia de políticas que respondan a las necesidades de esa población y, en consecuencia, por la insuficiencia de recursos de todo tipo que faciliten su desenvolvimiento en esta esfera.

Según la Oficina del Alto Comisionado para las Naciones Unidas (2005) “más de 600 millones de personas, es decir, aproximadamente el 10% de la población mundial, presenta una u otra forma de discapacidad. Más de las dos terceras partes de esas personas vive en países en desarrollo. Sólo el 2% de los niños con discapacidad del mundo en desarrollo recibe algún tipo de educación o rehabilitación. En todo el mundo es directo y fuerte el vínculo que existe entre la discapacidad, por un lado, y la pobreza y la exclusión social, por el otro”. En los dos últimos decenios se ha producido un extraordinario cambio de perspectiva, pues ya no es la caridad sino los derechos humanos el criterio que se aplica al analizar la discapacidad. En lo esencial, la perspectiva de la discapacidad basada en los derechos humanos equivale a considerar sujetos, y no objetos, a las personas con discapacidad. Ello supone dejar de ver a estas personas como problemas y considerarlas poseedoras de derechos. Lo más importante es situar los problemas fuera de la persona con discapacidad y abordar la manera en que en los diversos procesos económicos y sociales tienen en cuenta lo que significa esta condición. El debate sobre los derechos de las personas con discapacidad tiene que ver con garantizar a estas

personas el disfrute efectivo y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos sin discriminación. Por consiguiente, la no discriminación y el disfrute efectivo y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos por parte de las personas con discapacidad son los temas que producen más expectativas en los diversos ámbitos de la sociedad, siendo los principales, el ámbito laboral y la educación.

Según la Oficina de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) (1987), citado por Jenaro (1999), la transición de jóvenes con discapacidad a la vida adulta y al mundo del trabajo es objeto de interés de estudio en nuestros días. Este proceso debe culminar en la obtención de un empleo útil y/o una actividad digna y en una autonomía personal, independencia y acceso al rango de adulto. Debe además conducir al desarrollo de relaciones sociales y a la participación en la vida de la colectividad y en actividades de tiempo libre. Por último, debe permitir al joven redefinir su papel en el seno de la familia.

La dignidad humana es la norma básica de los derechos humanos. Todas y cada una de las personas tienen un valor inestimable y nadie es insignificante. Las personas han de ser valoradas no sólo porque son útiles desde el punto de vista económico u otro, sino por su valor intrínseco. El reconocimiento del valor de la dignidad humana nos recuerda con fuerza que las personas con discapacidad tienen un papel y un derecho en la sociedad que hay que atender con independencia de toda consideración de utilidad social o económica. Esas personas son un fin en sí mismas y no un medio para los fines de otros (Quinn y Degener, 2002).

Diversos son los aspectos vinculados a las personas con discapacidad, en las distintas esferas inherentes al desarrollo humano, para entender esta condición, es necesario comprender algunos de ellos, lo cual haremos a continuación.

### ***Abordando el concepto de discapacidad***

Específicamente, en el caso de Venezuela, no existe una definición unificada de la discapacidad, pues tanto las diversas instituciones del estado, como los diversos instrumentos normativos de protección y derechos de las personas con discapacidad, asumen sus propias definiciones, buena parte de ellas hace énfasis en la discapacidad como deficiencia, más que como condición social. En nuestro país el término discapacidad, como lo señala Pestana

(2005), ha sido abordado por Aramayo (2003), autor que luego de diversas investigaciones presenta una serie de premisas dirigidas a establecer lo que denomina “*un nuevo modelo venezolano de la discapacidad*”, lo cual ha significado un valioso aporte en esta área; este autor considera que:

*“...si se quiere establecer una diferencia en la vida de las personas que tienen discapacidades, se debe cambiar la sociedad y la forma como ésta las trata. El cambio debe comenzar por el inequívoco reconocimiento de sus derechos civiles como personas, dándoles participación plena en la planificación de políticas y acciones acerca de sus vidas, en un compromiso para remover las barreras discapacitantes que le de una participación total en la sociedad: debe iniciarse abriéndoles espacio para que ellos mismos expresen y definan lo que es la discapacidad”* (Aramayo, 2005, p.52).

Según Pestana (2005, p.29), desde la década de los años 70, diversas entidades internacionales de gran relevancia como la Organización Mundial de la Salud (OMS), definen el término discapacidad como: “*toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano*”.

Bajo el concepto de discapacidad se incluyen limitaciones muy diversas que afectan con mayor o menor gravedad las facultades que son habituales para desenvolverse en la vida cotidiana (ver, oír, desplazarse, desarrollar tareas, relacionarse con los demás, etc.). Tener una discapacidad no quiere decir que no se pueda realizar una función o actividad correspondiente, esto sólo ocurre en algo más de la cuarta parte de los casos (no ver nada, no oír nada, no tener ninguna capacidad de relacionarse con los demás, etc.), e incluso, cuando esto ocurre, no significa que el sujeto no pueda suplir o compensar su limitación mediante el uso de otras facultades. Es importante hacer estas matizaciones desde el principio pues en la mayoría de los casos, sobre todo entre las personas que no han llegado a una edad muy avanzada, las discapacidades representan limitaciones parciales y que no tienen por qué impedir una inserción social y laboral normalizada.

### ***Perspectivas para abordar la discapacidad***

Hasta hace muy poco tiempo la única perspectiva para abordar la problemática de las personas con discapacidad era el Modelo Médico. La discapacidad como fenómeno humano fue tomado como objeto de estudio por la medicina en un momento avanzado de la ciencia natural; el modelo planteado por la OMS del año 2001 utiliza los conceptos de deficiencia, disminución de las actividades y restricciones de la participación en contextos personales y sociales. Con la difusión y aplicación del modelo médico, en 1976, surge una nueva conceptualización, a partir de la manifestación de desagrado por la forma como se sentían maltratados y por la experiencia directa de sus protagonistas, las personas con discapacidad. Se destaca lo social. Es una actitud y postura frente a ella, una filosofía con su propia concepción del hombre y de la sociedad. Significa la problemática de un grupo importante de la sociedad de todos los tiempos que han sido excluidos sistemáticamente, al no tener oportunidades para participar en esa sociedad (Aramayo, 2005).

Así mismo, Aramayo reitera que este modelo social se sustenta en tres premisas básicas:

- El reconocimiento de igualdad en la ciudadanía, desterrando para siempre la existencia de ciudadanos de primera y de segunda.
- La condena a una cultura discapacitante que impregna todos los sectores y aspectos de nuestras ciudades.
- La urgente necesidad de establecer una agenda emancipadora que señale las tareas concretas a realizar, los imperiosos derroteros de lucha y acción social que son los desafíos de un sólido movimiento de las personas con discapacidad.

### ***Clasificación de la discapacidad***

Los tipos de discapacidad son innumerables y aún dentro de cada categoría podemos encontrar otras clasificaciones de segundo nivel; sin embargo es conveniente centrarse en el análisis de la *severidad* de la discapacidad (García, Ortega y Rocco, 2005). El Instituto Nacional de Estadísticas de España (1999), citado por García, Ortega y Rocco (2005) hace referencia al concepto de *severidad* como el grado de dificultad para realizar una determinada actividad; de acuerdo a esto, considera que una persona tiene una **Discapacidad Total**, cuando no puede realizar la actividad; **Discapacidad Severa**, si la persona tiene gran dificultad para

realizarla, y **Discapacidad Moderada**, si la persona realiza la actividad sin dificultad alguna por recibir ayuda o con poca dificultad<sup>1</sup>.

Los autores García Ortega y Rocco (2005) presentaron en su estudio cinco tipos de discapacidades totales que fueron tomados en cuenta por el censo del 2001 realizado por el Instituto Nacional de Estadística de Venezuela (INE):

- Ceguera total: se refiere a personas que no tienen percepción de la luz en ninguno de los ojos.
- Sordera total: se refiere a personas que no tienen la suficiente capacidad de recibir ningún sonido, aún cuando estos se amplifiquen.
- Retardo Mental: deficiencia de las funciones mentales generales y específicas.
- Pérdida o discapacidad de Extremidades superiores: incluye a aquellas personas que presentan parálisis, amputaciones o limitaciones en el movimiento de los brazos.
- Pérdida o discapacidad de extremidades inferiores: aquellas personas que presentan parálisis, amputaciones o limitaciones en el movimiento de las piernas<sup>2</sup>.

### *Nivel educativo de las personas con discapacidad*

A los fines de esta investigación resulta importante conocer y manejar las cifras que describen la población de personas con discapacidad según el nivel educativo, ya que este elemento es crucial al momento de definir políticas que puedan mejorar la situación laboral de los individuos con discapacidades; adicionalmente, esto le da al lector una idea de la población

---

<sup>1</sup>.A pesar de que estas discapacidades son consideradas como “totales” en la definición a la que responde el instrumento censal, esto no necesariamente significa que el individuo no pueda desarrollar alguna actividad. En el artículo de García, Ortega y Rocco (2005) se incluyen comentarios acerca de la problemática de la medición en relación con esta variable en Venezuela.

<sup>2</sup>.En el marco de esta investigación no se tomarán en cuenta todos los casos de discapacidad que existen, ya que la realidad a la que nos enfrentamos es que la educación superior no permite (en la mayoría de los casos) que las personas afectadas por algún impedimento de carácter intelectual formen parte del subsistema de educación superior, por lo tanto no trabajaremos con aquellas personas que presenten afecciones mentales, quedando incluidas discapacidades de tipo motor, visual y auditivo. Conocemos también que existen otro tipo de discapacidades no consideradas en estas definiciones y que no sólo dependen de la afección en el individuo sino de características asociadas al contexto, sin embargo, se decidió trabajar solo con las nombradas anteriormente por ser las discapacidades asociadas a mayores restricciones y por ser identificables con mayor facilidad.

total de individuos que en Venezuela, en función de su nivel educativo actual, se incorporaron alguna vez, podrían incorporarse o de hecho podrían estar incorporados a la educación superior. Los autores García, Ortega y Rocco (2005) haciendo una revisión de los datos que reseña el Instituto Nacional de Estadísticas a través del Censo del Año 2001, señalan que, tomando como referencia las discapacidades totales, el 47,44% de los individuos discapacitados no poseen ningún nivel educativo, el 37,47% cursaron educación básica, el 5,36% cursaron educación media, el 5,31% recibieron educación especial, el 2,24% alcanzaron nivel universitario, el 0,86% nivel técnico superior, el 0,68% nivel pre-escolar y el 0,65% nivel técnico medio. Los bajos niveles educativos que se observan en la población de individuos con discapacidad podrían considerarse el reflejo del bajo nivel educativo de la población total venezolana, ya que según los datos del INE derivados del mismo censo del 2001, de una población de tres años o más equivalente a 21.570.956 personas, 2.274.268 (10,5%) no han aprobado ningún nivel educativo formal, mientras que 12.047.754 (55,9%) sólo ha aprobado el nivel básico y únicamente 1.650.730 (7,6%) han obtenido título universitario. Sin embargo, las cifras mostradas anteriormente son una señal de que algunos individuos con discapacidad, a pesar de sus limitaciones y las asociadas al contexto, deciden superarse e inclusive convertirse en profesionales.

### ***Los individuos con discapacidad: visión colectiva y social***

La discapacidad es algo que se sobrepone a las insuficiencias, aísla y excluye de la participación plena en la sociedad. En este sentido, y como parte del sistema social, la vida de la población con discapacidad está condicionada por la realidad cultural, política y socioeconómica inherente a los países y sectores en los cuales se inserta de manera particular. A estas circunstancias se agregan las deficiencias, limitaciones y restricciones personales asociadas a la discapacidad, así como las barreras y obstáculos producto del entorno. Este conjunto de factores potencia el impacto de las amenazas y reduce el acceso a las oportunidades para las personas con discapacidad, limitando su capacidad de ejercer sus derechos apropiadamente (Madera et al., 2005).

Las instituciones de Educación Superior precisan reconocer su rol y compromiso con la solución de las necesidades sociales derivadas de la diversidad. Como resultado de esta suma de factores, la población con discapacidad presenta bajos niveles formativos, alternancia de empleos precarios, trabajos de escasa cualificación, situaciones de exclusión social, todo ello relacionado con el deficiente acceso a la educación y la formación.

Las estadísticas de las ONU (2005, cp. Madera et al, 2005) señalan que alrededor de 500 millones de personas presentan algún tipo de discapacidad en el mundo. Esto representa el 10% de la población total del planeta. Factores como las condiciones de vida insalubres y la falta de conocimiento acerca de la discapacidad, provocan que esta cifra aumente cada año, esto es evidencia, pues, de una clara relación entre la pobreza y la discapacidad. En su mayoría, las personas con discapacidad viven en países de escaso desarrollo, donde la población en general tiene acceso precario a los servicios básicos, a la salud y a la educación en todos sus niveles. Estas realidades afectan las posibilidades de integración de las personas con discapacidad a la Educación Superior y refuerzan el círculo de pobreza y exclusión que atañe a gran parte de esta población.

La educación es un elemento fundamental de integración social de toda persona, es por ello un campo primordial para las personas con discapacidad. El ingreso de las personas con discapacidad a la educación superior representa un puente para su futuro ingreso al mercado laboral, por lo tanto las expectativas de estas personas al momento ingresar a las universidades gira en torno a alcanzar un puesto de trabajo digno (Alomar y Cabré, 2005) que les proporcione el bienestar necesario para vivir en una sociedad inclusiva.

### ***Las personas con discapacidad en la educación superior***

En un estudio realizado por la UNESCO sobre educación superior se plantea que varias universidades latinoamericanas han hecho esfuerzos conjuntos para desarrollar sus propias políticas y programas dirigidos a crear universidades cada vez más accesibles para esta población. Sólo el 7.2% de las personas con discapacidad cursan estudios superiores (Madera e al., 2005).

Hoy día, en nuestro hemisferio existen países que han desarrollado acciones por décadas en materia de inclusión educativa de la población de personas con discapacidad, muchas han instituido manuales o guías de integración prácticas y bien estructuradas a sus realidades, que guían el enfoque de ideas y permiten realizar en nuestros países las acciones necesarias pertinentes a la inclusión humana. Los ejemplos de esta magnitud, en sus contextos específicos, deben ser suficientemente transferibles para demostrar que las soluciones y las buenas prácticas se pueden compartir. La realidad socio cultural, económica y política latinoamericana, y venezolana particularmente, obliga a diseñar modelos coherentes a las condiciones y recursos disponibles, con una visión de los procesos de desarrollo humano, para asegurar la calidad y el bienestar de las poblaciones vulnerables de esta región.

Según Dejong y Lifchez (1983), citados por Frasier y Jugo (1982), los principales aspectos a corregir son la existencia de barreras arquitectónicas y el reconocimiento de los derechos. Desde esta visión, la patología no está en el individuo, como sugeriría el “modelo médico”, sino más bien en el entorno físico, social, económico y político que limita las posibilidades de las personas con discapacidad. La solución la comprenden el conjunto de iniciativas para la eliminación de barreras y la plena participación de las personas con discapacidad en la sociedad.

### ***Las personas con discapacidad en la educación superior: caso Venezuela***

Las instituciones de educación superior en Venezuela no cuentan con los medios necesarios para garantizar la permanencia y el buen desempeño de los estudiantes con discapacidad, ya que no disponen de condiciones en cuanto a infraestructura adecuada, personal docente y administrativo capacitado y sensible en el trato y atención a esta población; también carecen de programas de apoyo en cuanto al uso de tecnologías y dotación de ayudas técnicas que faciliten la prosecución académica de estos estudiantes (Pestana, 2005).

Luego de ingresar en un instituto de educación superior, se ha de disponer de un trabajo mas o menos estable que permita independencia económica y proporcione satisfacción personal, esto constituye uno de los logros más deseables para todas las personas, sin embargo, el acceso al mercado laboral es una carrera de obstáculos en la que deben certificarse

historiales profesionales brillantes y experiencia laboral, entre otras muchas exigencias sociales. Si a todas estas se les añade el hecho de que el candidato sea una persona con discapacidad, el proceso de encontrar un puesto de trabajo en un mercado laboral competitivo se complica todavía más. (Alomar y Cabré, 2005).

### ***Integración laboral de las personas con discapacidad***

La integración laboral de personas con discapacidad es un tema que causa interés, desde diversos aspectos, tanto de la vida cotidiana, como del campo laboral, por tanto, presentamos a continuación una serie de investigaciones que hacen referencia de la discapacidad, como parte principal de su indagación.

Flores, Goncalves y Otero (2001), citados por Cusati y Sayegh (2003), estudiaron la influencia del programa de empleo con soporte “Creando Independencia” de la integración socio laboral de las personas con necesidades especiales aplicado en ASODECO a partir del año 1992 a través del uso de tres cuestionarios estructurados bajo el modelo de Escala Likert; una vez aplicado se recogió la opinión de los supervisores, de los compañeros de trabajo y de los propios trabajadores con necesidades educativas especiales. Entre las conclusiones se destacan los resultados exitosos en la integración socio laboral de personas especiales a través del programa “Creando Independencia” al constatarse el impacto que ejerce el trabajo en ellos, expresado en la satisfacción personal, en el cambio de actitud social que manifiestan, siendo, por tanto, la puesta en práctica de este programa, un paso clave para abrir otras oportunidades de trabajo en el sector empresarial, por cuanto brinda seguridad al empleador en lo referente al respaldo que ofrece a lo largo del proceso.

Trujillo (1992) elabora una investigación referida al análisis crítico y comparativo de los talleres ocupacionales que funcionan en España y Venezuela para las personas con necesidades especiales; su investigación surge por la inquietud de conocer el nivel de desarrollo que había alcanzado hasta los momentos el principio de normalización y muy especialmente el principio de integración reflejado en los derechos laborales que poseen las personas con necesidades especiales, que habiendo terminado el proceso educativo se ven necesitados como adultos activos de obtener una educación laboral que le permita intervenir

productivamente en su comunidad, por tal razón concibió la idea de realizar una comparación descriptiva del sistema educativo de formación laboral de las personas con necesidades especiales de España y Venezuela.

Linares (1996) desarrolla un trabajo sobre la integración laboral del deficiente intelectual en la empresa privada. La investigación explora opciones factibles de la economía formal en un momento histórico de crisis socioeconómica y transición local del modernismo al postmodernismo, incluyendo la preparación de empresarios de alta sensibilidad social. Se comprobó al finalizar la investigación la hipótesis propuesta que expresaba que “la integración laboral del deficiente intelectual esta determinada por las habilidades psicométricas que el mismo posea”.

### ***Integración laboral en Venezuela (algunas estadísticas)***

Tal como plantean García, Ortega y Rocco (2005), “un 24,51% (167.935) de los individuos discapacitados reporta encontrarse dentro de la fuerza de trabajo, mientras que un 75,49% (517.273) reporta encontrarse fuera de la fuerza de trabajo, de modo que la mayoría de individuos con esta característica parece dedicarse a actividades no económicas; esta situación puede deberse a decisiones de los individuos o puede encontrar origen en las barreras que les impiden su normal desenvolvimiento en la sociedad” (p. 70).

“Analizando las personas que se encuentran en la fuerza de trabajo, tenemos que un 91,24% (153.222) se encuentra ocupado y un 8,76% (14.713) se encuentra desocupado. De los desocupados, un 81,24% (11.953) están cesantes y un 18,76% (2.760) se encuentran buscando trabajo por primera vez. De aquí deducimos que es probable que la mayoría de los discapacitados, dadas sus limitaciones, se mantengan con pocas esperanzas ante la idea de encontrar un trabajo”. (p. 70).

“Analizando el grupo que se encuentra fuera de la fuerza de trabajo, tenemos que el 25,01% (129.359) se dedica a los quehaceres del hogar, el 3,77% (19.484) se encuentra estudiando, el 7,20% (37.231) está pensionado o jubilado, el 48,85% (252.697) declara estar incapacitado y el 15,18% (78.502) declara estar en otra situación distinta a las anteriores” (p. 70).

“En todo caso, lo que preocupa es que la mayoría de los discapacitados se encuentra fuera de la fuerza de trabajo y si bien no nos quedan claras las razones de ello, presumimos que esto puede deberse en gran medida a las limitaciones a las que se enfrentan al momento de acceder al mercado laboral” (p.70).

Dichas limitaciones, sumadas a los niveles globales de desempleo en el país, nos lleva a concluir que es probable que las expectativas laborales de los individuos con discapacidades no son muy altas, esto no sólo en relación con las características del trabajo sino con respecto a la propia posibilidad de insertarse al mercado de trabajo.

### *Expectativas laborales*

Si bien lo expuesto anteriormente resulta importante, esta investigación se centrará en las expectativas laborales de los individuos que poseen discapacidades y que han decidido convertirse en profesionales. La idea no es conocer a qué tipo de trabajos se insertan estos individuos o si en definitiva lo logran o no, sino conocer lo que esperan de sus primeras experiencias laborales como profesionales universitarios.

Para comprender el tema de expectativas, debemos conocer las diferentes concepciones, investigaciones, modelos y teorías asociadas a este tema. Entre estas tenemos que, Vroom, citado por Gibson (1987), al hablar de expectativas se refiere a “la probabilidad percibida de que un acto concreto irá seguido por una respuesta determinada” (p. 214), en este sentido, Vroom (1990), afirma que las “la fuerza de una tendencia a actuar de determinada forma, depende de la fuerza de la expectativa, de que el acto este seguido por un resultado determinado” y además añade a su teoría “ lo atractivo que es ese resultado para el individuo” (p.30).

Blanco y Marín (1990), definen expectativas como un juicio anticipatorio que se forma una persona, a partir de su experiencia y de los estímulos del presente, sobre la probabilidad de que un determinado hecho ocurra en el futuro, seguido de una consecuencia.

Cabello (1995) en su investigación, “comparte las razones aducidas por Cummings y Schwab (1985) referente a la teoría de las Expectativas de Vroom (1990), en primer lugar la teoría es atractiva y de suficiente generalidad para ser potencialmente aplicable a una variedad

de situaciones. En segundo lugar, a diferencia de muchas otras teorías de la motivación, se concentra tanto en la intensidad como en la dirección de la conducta motivadora. En tercer lugar, se dispone de una cantidad creciente de investigaciones que comprueban parte de la teoría y en situaciones organizacionales de la vida real” (Cabello, 1995, p. 41). Dentro de su trabajo, Cabello (1995) señala la propuesta del modelo de Vroom (1990) como un modelo útil para generar predicciones, de igual forma en esta investigación se plantea el modelo de Vroom como teoría para la motivación humana, que considera como su contexto al individuo en el mundo del trabajo.

En el mismo orden de ideas, Robbins (1996) asegura que la clave de la teoría de las expectativas de Vroom es la comprensión de las metas de los individuos, y los vínculos existentes entre el esfuerzo y el desempeño, entre el desempeño y las recompensas y, por último, entre las recompensas y la satisfacción de las metas individuales (p.231).

El concepto de expectativas es considerado parte de teorías de aprendizaje como de algunas de las teorías básicas de la motivación. Se encontró que Robbins (1996) se refiere a la motivación y la presenta como “el resultado de la interacción del individuo con la situación” (p. 212), motivación es entonces “la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo para alcanzar metas organizacionales, voluntad que está condicionada por la capacidad que tiene ese esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual” (p. 12), hace énfasis en que la definición descrita anteriormente se diferencia de la motivación general, que se ocupa del esfuerzo para alcanzar cualquier meta. Al hablar de expectativas, Robbins (1996) concluye reconoce que en la teoría de expectativas no hay un principio universal que explique las motivaciones de todas las personas y limita su enfoque a las metas organizacionales, habla de que las metas surgen como consecución de dos elementos focales, primero, la calidad del esfuerzo que se realiza, y segundo, la intensidad de ese esfuerzo; esta intensidad es luego definida por Vroom (1990) en su modelo de las expectativas.

Si bien los antecedentes asociados a las expectativas de los individuos con discapacidades acerca de sus primeras experiencias como profesionales son escasos, por no decir inexistentes, se han desarrollado diversos estudios sobre expectativas laborales en el caso de grupos con características particulares, los cuales son de utilidad al momento de operacionalizar la variable “expectativas laborales”.

Sepúlveda (2004) realizó un estudio de carácter cualitativo sobre las expectativas y estrategias laborales de jóvenes adultos en Chile en situación socioeconómica precaria y que habitaban en zonas pobres. Para el análisis de los datos se consideraron dos grupos en función de la tenencia o no de experiencia, lo cual también puede ser un elemento a considerar en el caso de los estudiantes universitarios con discapacidades. Entre los elementos considerados en el estudio se encontraron:

- La percepción sobre el entorno (el país y su economía),
- Expectativas sobre el mercado laboral: futuros estudios, trabajo dependiente o independiente, posibilidad de responder a expectativas de los padres.
- Percepción sobre los obstáculos para la inserción laboral: discriminación, desvalorización de estudios, redes sociales y mecanismos informales asociados a la contratación y oportunidades.
- Estrategias empleadas para la inserción laboral: mecanismos formales o informales.

El estudio consistió en la realización de 14 grupos de discusión en dos comunas de la Región Metropolitana de Santiago (San Ramón y Melipilla) con la participación de 87 jóvenes y adultos jóvenes, cuyas edades fluctuaban entre 17 y 32 años. Mientras que los jóvenes de la comuna de San Ramón señalaron que aunque existen algunas oportunidades laborales, el problema es la mala calidad o los bajos salarios a que tienen acceso, la mayoría de los jóvenes de la comuna de Melipilla reclamaban a causa de las pocas o nulas oportunidades laborales existentes a nivel local. También se encontró que el egreso de la enseñanza secundaria con una especialidad técnica y el manejo de los conocimientos básicos de un oficio permiten un mejor posicionamiento en el mercado laboral y, por tanto, desarrollar con mayor posibilidad una estrategia coherente de inserción en el trabajo. En un sentido contrario, algunos jóvenes señalaban las dificultades concretas de acceder a un puesto de trabajo, aunque se tuviera el conocimiento, el oficio y la certificación secundaria.

En cuanto a esta investigación, puede decirse que en el marco de la diversidad de historias laborales que caracteriza la experiencia de jóvenes y adultos jóvenes de la Región Metropolitana de Santiago existe un ajuste de las expectativas originales a un mercado laboral

exigente y muchas veces poco gratificante. De manera global, las personas no tienen una visión negativa de la experiencia del trabajo en sí misma, se destacó que el cambio está asociado al aprendizaje de las relaciones con otros y la búsqueda de mejores oportunidades para el desarrollo personal. La mayoría remitió a la necesidad de adecuarse a experiencias precarias o de bajos salarios, a una tendencia creciente de flexibilidad, a asumir lógicas de discriminación y a reconocer que, pese a la importancia de la certificación de estudios para una efectiva inserción laboral, al mismo tiempo, se evidenció una desvalorización de algunas certificaciones, provocando un desconcierto y algún cuestionamiento sobre las reales alternativas de futuro.

Así mismo podemos mencionar el estudio desarrollado por Padgett, Paulson y Hughes (2005), quienes evaluaron la relación entre las expectativas pre-empleo, experiencias y extensión de la estadía en la organización. Estos autores repasan algunos factores que pueden contribuir a generar bajos niveles de satisfacción laboral y compromiso organizacional tales como inseguridad laboral, el control sobre el trabajo del individuo, los niveles de estrés asociados al trabajo, las tácticas de socialización y otros aspectos como el control externo del trabajo y la relación entre la vida productiva y la vida reproductiva. Esta investigación se realizó mediante la aplicación de una encuesta a 118 individuos que tuvieran o hubiesen tenido empleos en grandes firmas de contadores públicos y se consideraron en definitiva los siguientes factores: flexibilidad, trabajo en casa, trabajo local y viajes, y el contar con un mentor en el trabajo. Aún cuando en el estudio se planteó como hipótesis que cuando las expectativas laborales de los trabajadores no son conocidas estos tienden a abandonar la firma más pronto (la estadía en el trabajo es más corta), en los resultados se evidenció que cinco de las siete variables asociadas a las expectativas no constituyen elementos críticos en relación con la estadía en las firmas de contadores públicos. Por otro lado, los resultados también mostraron que el género, la presencia de niños en el hogar, horario flexible y la presencia de mentores, se relacionan con la amplitud de la estadía en las firmas de contadores públicos.

Udal'Tsova, Volovskaia y Plusnina (2005) desarrollaron una investigación acerca de las expectativas sociales y laborales de personas desempleadas y sus actitudes hacia el empleo independiente. En el estudio se analizaron las expectativas con base a las características de la actividad futura a desarrollar. Los resultados de esta investigación mostraron que la mayoría

de las personas desempleadas no son felices estando desempleados, perciben el empleo como una forma de vivir y como un propósito de su existencia. Para la mayoría de los encuestados, ser empleados independientes es algo que les fue impuesto, su objetivo final es obtener un empleo dependiente.

Creemos que los individuos con discapacidades poseen expectativas asociadas a su inserción al mercado de trabajo, más aún si se encuentran cursando estudios formales a nivel superior; adicionalmente, pareciera lógico que estas expectativas se vean afectadas por las condiciones asociadas al contexto y dada su discapacidad. Al considerar todos estos aspectos, debemos recordar que en la nueva Ley para Personas con Discapacidades (2007) se establecen una serie de requisitos y normas asociadas a garantizar la accesibilidad de estos individuos a la sociedad y al mercado de trabajo, lo cual puede influir en la generación de expectativas nuevas o diferentes expectativas.

### ***Pregunta de investigación y algunas notas sobre la utilidad del estudio***

Tomando en cuenta lo expuesto anteriormente se busca dar respuesta a la siguiente interrogante:

**¿Cuáles son las expectativas laborales (con respecto a su primer trabajo como profesionales) de las personas con discapacidad total que cursan educación superior en universidades públicas y privadas del Área Metropolitana de Caracas en el año 2007?**

Para llevar a cabo esta investigación se hizo un estudio exhaustivo en diferentes universidades tanto públicas como privadas de la ciudad de Caracas, que poseen estudiantes con discapacidad; se diseñó un instrumento para recabar la información necesaria que se utilizó para dar respuesta al problema de investigación planteado.

Cada año miles de jóvenes intelectualmente preparados y en plenitud de su fuerza física buscan un empleo para aplicar los conocimientos adquiridos a lo largo de sus estudios sin que sean absorbidos en el mercado laboral, de allí la preocupación hacia lo que sucede en el caso de la población con discapacidades.

Para estas personas, ingresar al medio laboral implica que les sean ofrecidas condiciones de vida que le permitan desarrollar sus competencias individuales de acuerdo a sus capacidades. La incorporación de estas personas al mercado de trabajo competitivo tiene un valor muy importante porque, a través de él, el individuo adquiere una independencia económica y le da la posibilidad de establecer relaciones positivas y equilibradas. Estos individuos poseen, sin lugar a dudas, expectativas con respecto al trabajo al que podrían incorporarse y la identificación de estas es de utilidad para los encargados, tanto a micro nivel (organizaciones) como a macro nivel (el Gobierno) de la formulación de políticas adecuadas de integración laboral.

Esta investigación tiene especial relevancia debido a la sanción de una nueva Ley para Personas con Discapacidad, que promueve la equiparación de las condiciones laborales para aquellos individuos que forman parte de este colectivo, y en su artículo 27 señala que todas las empresas, tanto públicas como privadas, deben tener no menos de un 5% de personas con discapacidad laborando en sus instalaciones; este viraje en los derechos de las personas con discapacidad impactará en las expectativas de esta población que actualmente se encuentran formándose para acceder a un puesto de trabajo.

A fin de cuentas, entender los juicios previos de los individuos con discapacidades en cuanto al trabajo que obtendrían resulta fundamental para las organizaciones que los recibirán y para aquellas responsables de la formulación de políticas y estrategias dirigidas a una adecuada integración. Si no se contribuye a que estas expectativas sean satisfechas en alguna medida estamos corriendo el riesgo de castrar los deseos de estos individuos.

No es la intención de este estudio efectuar comparaciones, en cuanto a las expectativas laborales, de los grupos de estudiantes universitarios con y sin discapacidades, pues pensamos que este objetivo sería interesante para una futura investigación, además de efectuar comparaciones asociadas a esta variable en diferentes países, con niveles de desarrollo distintos en cuanto a políticas de integración dirigidas a esta población.

## **CAPÍTULO II**

### **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

Una vez planteado el problema y con el objeto de dar respuesta a la pregunta de investigación se formulan, a continuación, los objetivos de la investigación.

#### ***Objetivo General***

Describir las expectativas laborales (con respecto a su primer trabajo como profesionales) de las personas con discapacidades totales que cursan estudios de educación superior en distintas universidades públicas y privadas del Área Metropolitana de Caracas en el año 2007.

#### ***Objetivos específicos***

- Describir los rasgos demográficos, socioeconómicos, educativos y los asociados a la condición de discapacitado de las personas con discapacidades totales que cursan estudios de educación superior en distintas universidades públicas y privadas del Área Metropolitana de Caracas en el año 2007.
- Describir la experiencia laboral de las personas con discapacidades totales que cursan estudios de educación superior en distintas universidades públicas y privadas del Área Metropolitana de Caracas en el año 2007.
- Describir las Expectativas Laborales, con respecto al proceso de búsqueda de empleo o desarrollo de un negocio, de las personas con discapacidades totales que cursan estudios de educación superior en distintas universidades públicas y privadas del Área Metropolitana de Caracas en el año 2007.

- Describir las Expectativas Laborales, sobre las características del trabajo que esperan encontrar, de las personas con discapacidades totales que cursan estudios de educación superior en distintas universidades públicas y privadas del Área Metropolitana de Caracas en el año 2007.
- Describir las Expectativas Laborales, sobre las condiciones de trabajo, de las personas con discapacidades totales que cursan estudios de educación superior en distintas universidades públicas y privadas del Área Metropolitana de Caracas en el año 2007.
- Describir las Expectativas Laborales, sobre la estabilidad en la organización y el apoyo que esperan obtener del Estado, de las personas con discapacidades totales que cursan estudios de educación superior en distintas universidades públicas y privadas del Área Metropolitana de Caracas en el año 2007.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO TEÓRICO**

#### *Expectativas laborales de las personas con discapacidades*

Hablar de la problemática de la persona con discapacidad es muy amplio, encierra aspectos que van desde sus posibilidades de educación, rehabilitación, interrelación social y capacitación, hasta su plena integración a la sociedad, en la educación superior y posteriormente en el ámbito laboral; el principal interés de esta investigación viene dado por la necesidad de conocer las expectativas de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, fundamentándose en dos premisas a las que hace referencia De Lorenzo (2003) y otras dos premisas que puntualiza Pereda (2003) respectivamente:

- “Sin un empleo digno, no es factible la plena integración y participación de las personas con discapacidad en la sociedad”.
- “Sin la formación y la cualificación adecuadas no es posible alcanzar y mantener un empleo digno”.
- “La existencia de discapacidades en millones de personas que se encuentran en edad laboral no les impide desempeñar una actividad laboral salvo en una minoría de casos mas graves”.
- “Dos de cada tres discapacidades no impiden realizar la actividad correspondiente, siempre que se disponga de las ayudas técnicas y los medios de rehabilitación adecuados”.

A continuación, es preciso dejar claro algunos conceptos, antecedentes, visión histórica, así como otras cuestiones fundamentales que contribuirán a entender a fondo el tema de investigación.

### ***Modelos que definen la discapacidad***

En la actualidad existen dos modelos teóricos que permiten entender la condición de discapacidad, uno esta referido a la discapacidad como una condición exclusivamente de salud (Modelo Médico), y el otro, que la conceptualiza como una condición determinada por las interrelaciones entre las personas y el contexto social (Modelo Social).

**I.I.- Modelo Médico de la Discapacidad:** surge a finales de la década de 1970, cuando la OMS, con la finalidad de establecer una clasificación que permitiera “ofrecer un marco conceptual para la información relativa a las consecuencias a largo plazo de las enfermedades, los traumatismos y otros trastornos”, estableció la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDDM), en la que se puntualizan los conceptos de “Deficiencia”, “Discapacidad”, y “Minusvalía”, que permitieron definir de forma lineal la condición de discapacidad de una persona.

- **Discapacidad:** toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano. Es la consecuencia que trae consigo la “Deficiencia”, en las estructuras corporales, físicas o psíquicas, que impiden a la persona realizar actividades de una forma determinada, considerada normal según los patrones establecidos por el colectivo.
- **Deficiencia:** toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.
- **Minusvalía:** una situación de desventaja para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso.

**I.II.- Modelo Social:** como consecuencia de las críticas presentadas a la CIDDDM, la OMS inicia, en 1993, un proceso de revisión, evaluación, análisis y de redefinición de la misma y se aprueba en la Quincuagésima Cuarta Asamblea Mundial de la Salud una nueva clasificación (Resolución WHW54.21 del 22 de Mayo de 2001), titulada Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), que viene a explicar la Discapacidad desde otra perspectiva; en los años 80, la Organización Mundial de la Salud (OMS) logró sistematizar enfoques disponibles a partir de las deficiencias, sus orígenes y sus consecuencias

en la persona. Ya para el año 2001 formula el Clasificador del Funcionamiento en la Salud y Discapacidad CIF, sobre el que se mantiene una evaluación y revisión constante desde la visión de los derechos humanos y la inclusión. El Modelo Social incorpora las categorías de “Bienestar” y “Condición de Salud”, como conceptos universales necesarios para describir y entender la discapacidad (Ministerio de Educación Superior, 2004), entendiendo el término *bienestar* como un concepto que engloba todo el universo de dominios de la vida humana, incluyendo aspectos físicos, mentales y sociales que componen lo que se considera como tener una buena vida; así mismo el término *condición de salud* se refiere a toda alteración o atributo del estado de salud de un individuo que puede generar dolor, sufrimiento o interferencia con las actividades diarias (Aramayo, 2003, cp. Pestana, 2005).

En esta clasificación, el término discapacidad es asumido bajo una concepción totalmente distinta a la empleada en la CIDDM de 1980, ahora la *Discapacidad* es entendida como un término global que incorpora aspectos relacionados con la salud, con el bienestar y con todos los elementos contextuales que intervienen en la vida de una persona (Pestana, 2005) y comprende las siguientes dimensiones:

- a) Deficiencia de Función y Deficiencia de Estructura, en ambos casos el término deficiencia se refiere al ámbito en el cual se ubican los problemas o desviaciones significativas, o bien la pérdida en las funciones o estructuras corporales de una persona.
- b) Limitación en las Actividades, se refiere a la limitación en la realización de una tarea o acción por parte de un individuo.
- c) Limitación en la Participación, se refiere a todas aquellas restricciones que enfrenta una persona para involucrarse en una situación vital, social, económica, cultural o política, debido a su deficiencia o discapacidad en la actividad.

Estos tres conceptos eran señalados anteriormente por la CIDDM, como:

- a) Deficiencia (ahora deficiencia funcional y deficiencia estructural)
- b) Discapacidad (ahora limitación en la Actividad), y
- c) Minusvalía (ahora limitación en la Participación).

### ***Integración de personas con discapacidad***

Es preciso tener claro que la integración involucra la participación de estos individuos en todos los ámbitos (familiar, social, escolar, laboral) y por tanto la eliminación de la marginación y la segregación. (García, 2002). “El objetivo de la integración es coadyuvar al proceso de formación integral de las personas discapacitadas en forma dinámica y participativa, aceptando sus limitaciones y valorando sus capacidades. Se brinda así a cada individuo la posibilidad de elegir su propio proyecto de vida” (Dirección General de Educación Especial, 1991).

Los autores Castillo y Orea (2001 c.p. Rodríguez, 2005, p.3), señalan que la discapacidad no es inherente al individuo, sino más bien, a la estructura social.

La discapacidad acompaña a una persona a lo largo de las diferentes etapas de su vida. Una de ellas es la etapa laboral, que da continuidad a aquellos quienes han tenido la posibilidad de acceder y profesionalizarse en alguna disciplina de su preferencia. Esta aspiración, además de cualidades individuales, requiere de organizaciones que estén dispuestas y preparadas para brindar las condiciones adecuadas. La situación ideal es contar con un marco legal nacional e internacional, con el establecimiento de políticas laborales para sujetos con discapacidad y un cuerpo de estructuras, programas, recursos humanos y técnicos que faciliten el ingreso y feliz permanencia en un trabajo.

La integración es un proceso participativo con el que se construye, mediante la libertad y elección de las personas a quien va dirigido el apoyo. Significa que los otros formen parte de nuestra vida y en función de ellos actuamos.

### ***Características de los procesos de integración al mercado laboral***

Los procesos de integración de personas con discapacidad en el campo laboral no están claramente establecidos, lo cual refleja las debilidades que en materia de integración poseen las organizaciones, a pesar de ser éstas entidades las encargadas de recibir profesionales que recién se incorporan al mercado de trabajo y por ende al sistema productivo del país; es por esta razón que resulta importante el estudio de las expectativas de las personas con discapacidad, ya que de la calidad de dicha incorporación dependerá en gran medida el

desarrollo de una etapa importante de su vida, su agregación al mercado laboral y al cúmulo de interrelaciones que este genera, lo cual supone su incorporación a la vida misma.

Toda restricción que no permita ese desarrollo “normal” de estas actividades se constituye como una limitación; estas limitaciones son características inherentes a la persona con discapacidad, con la que tienen que vivir y a la que se tienen que adaptar. Esta adaptación no sólo es de la persona misma con discapacidad sino implica una sensibilización de su entorno: jefes, compañeros e incluso autoridades universitarias para poder así llevar a cabo medidas que vayan en beneficio de esta población, equiparando sus posibilidades de desarrollo, tanto personal, intelectual, como preparación para su desarrollo profesional a las de los otros individuos.

El proceso de integración al mercado laboral no puede verse aislado de un conjunto de dimensiones que deben tomarse en cuenta para la formulación de políticas y el desarrollo de acciones positivas dirigidas a la inclusión. El gobierno canadiense, en su Programa “Avanzando hacia la Inclusión” (2004, cp. García, 2007) expone los aspectos fundamentales asociados al concepto de inclusión:

- Soporte al Discapacitado.
- Desarrollo de Habilidades y Aprendizaje.
- Empleo.
- Ingresos.
- Capacitación de las Comunidades.
- Salud y Bienestar.

No cabe duda que la dimensión laboral posee una importancia determinante, especialmente porque la incorporación al mercado de trabajo puede significar el incremento de los niveles de autonomía de los individuos con discapacidades. Sin embargo, en Venezuela, las condiciones económicas y sociales actuales limitan este proceso de incorporación; la incorporación al mercado de trabajo resulta difícil para individuos con o sin discapacidad, más aún para estos últimos, dada la carencia de políticas públicas que se dirijan en este sentido.

Tal como plantean García, Ortega y Rocco (2005), “un 24,51% (167.935) de los individuos discapacitados reporta encontrarse dentro de la fuerza de trabajo, mientras que un 75,49% (517.273) reporta encontrarse fuera de la fuerza de trabajo, de modo que la mayoría de individuos con esta característica parece dedicarse a actividades no económicas; esta situación puede deberse a decisiones de los individuos o puede encontrar origen en las barreras que les impiden su normal desenvolvimiento en la sociedad” (p. 70).

### ***Expectativas laborales***

#### ***a) El concepto de “expectativas”***

Al introducir en el estudio la importancia que representa un empleo para cualquier persona como medio para lograr una mejor calidad de vida, es válido, entonces, establecer el concepto de expectativas laborales. En este sentido, según Davis (1986), expectativas son “la fuerza de convicción de que un acto ira seguido de un resultado concreto” (p.70).

Hilgard (1986) considera las expectativas como “una anticipación o predicción de acontecimientos futuros basados en la experiencia pasada y estímulos actuales” (p. 218). Por otro lado Vroom (1973, cp. Gibson, 1987) plantea que las expectativas son “la probabilidad percibida de que un acto concreto irá seguido por una respuesta determinada” (p.214).

Tenemos que Blanco y Marín (1990) definen expectativas como un juicio anticipatorio que se forma una persona, a partir de su experiencia y de los estímulos del presente, sobre la probabilidad de que un determinado hecho ocurra en el futuro, seguido de una consecuencia o de que un determinado resultado ocurra.

Atkinson (1990) define las expectativas como una “anticipación cognitiva, normalmente activada por los índices de una situación en donde la realización de un acto será seguido por alguna consecuencia particular. La fuerza de una expectativa puede ser representada por la posibilidad subjetiva de un acto dado” (p. 218).

Orga (1997) considera las expectativas como una “creencia o anticipación cognitiva, activada en las personas, incluyendo sus experiencias pasadas, sus estímulos actuales y su probabilidad de ocurrencia en el futuro” (p. 15), mientras que Pinazo y Carrero (2002) las

definen como, “un resultado de la interacción de la persona con la situación en la que se encuentra. Un resultado causado por la percepción subjetiva del ambiente por parte del joven” (p.55).

Los conceptos anteriormente mencionados son útiles ya que ofrecen una variedad de perspectivas en el tema de las expectativas. A continuación se expondrán una serie de teorías que avalan lo antes mencionado.

### ***b) Teorías de Expectativas***

Para una completa comprensión del tema de Expectativas Laborales, es de vital importancia hacer referencia a teorías, modelos asociados a dichas teorías, y antecedentes que enmarquen el tema de la presente investigación.

Angelucci (1994) plantea que el termino expectativa “ha sido utilizado para explicar el comportamiento humano” (p.16), que aparece como un concepto fundamental en las teorías del aprendizaje; también señala que “en algunas teorías este constructo es hipotetizado como mediador de la conducta” o como “una forma de creencia que influencia la conducta de manera indirecta” (p. 16).

Tolman (1932 cp. Angelucci, 1994) utiliza el termino expectativa, y lo propone como punto central de su teoría de aprendizaje, para este autor, la expectativa permite establecer la probabilidad de que una conducta dada favorece la obtención de un resultado en el término esperado, además se adquiere (es aprendida) y por tanto es susceptible de modificaciones. El individuo obtiene cierto resultado como consecuencia de estar respondiendo a un camino o situación determinada, se adquiere conocimientos sobre el ambiente y su posible resultado.

Bandura (1986), por su parte, distingue entre dos tipos de expectativas, la expectativa de resultados, que es la creencia que una conducta específica puede producir un resultado particular, y expectativas de eficacia que constituye la creencia que tiene la persona de poder ejecutar exitosamente la conducta requerida para poder producir el resultado esperado. Estas expectativas pueden disociarse unas de otras.

Las teorías antes descritas, pueden explicar el comportamiento humano en el área experimental del aprendizaje.

En el mismo sentido, se tiene que la variable “expectativas” ha sido considerada dentro de algunas teorías básicas de “motivación”. Con el objeto de comprender las diferencias entre estos conceptos se ofrece una explicación sobre las propuestas de diversos autores, a modo de comparación. Robbins (1996) habla de la motivación y la describe como “el resultado de la interacción del individuo con la situación” (p.212), motivación es entonces “la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo para alcanzar metas organizacionales, esta voluntad que esta condicionada por la capacidad que tiene ese esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual” (p. 212). Este autor limita su enfoque a las metas organizacionales, y habla de que las metas surgen como consecución de dos elementos focales, primero, la calidad del esfuerzo que se realiza, y segundo, la intensidad de ese esfuerzo, que es luego definida por Vroom (1990) en su modelo de las Expectativas.

En su teoría de las Expectativas, Vroom (1990) afirma que la fuerza de una tendencia a actuar de determinada forma, depende de la fuerza de la expectativa, de que el acto esté seguido por un resultado determinado y de lo atractivo que es ese resultado para el individuo. La clave de la teoría de las Expectativas, según Robbins (1996), es la comprensión de las metas de los individuos y los vínculos existentes entre el esfuerzo y el desempeño, entre el desempeño y las recompensas y, por último, entre las recompensas y la satisfacción de las metas individuales. Robbins (1996) plantea que la teoría de las Expectativas reconoce que no hay un principio universal que explique las motivaciones de todas las personas.

Lawler y Suttle (1973) por otra parte, han desarrollado un modelo de expectativas del comportamiento que intenta incorporar las críticas que se han hecho sobre varias investigaciones de la época, referidas a la teoría de las expectativas propuesta inicialmente por Vroom (1973). Hacen la distinción entre la expectativa de que un esfuerzo vaya seguido de un desempeño satisfactorio y la expectativa de que esta acción produzca un resultado determinado.

Por otra parte se encontró una investigación planteada por Cabello (1995), cuyo objetivo era la predicción del desempeño laboral a partir de las expectativas del empleado y

del supervisor; comenta que la teoría de Vroom (1990) es atractiva y de suficiente generalidad para ser aplicable a una variedad de situaciones. También dice que a diferencia de muchas otras teorías de la motivación, esta teoría se concentra tanto en la intensidad como en la dirección de la conducta motivadora; finalmente dispone de una cantidad creciente de investigaciones que comprueban parte de la teoría y en situaciones organizacionales de la vida real” (p. 57).

Dentro de su trabajo, Cabello (1995) señala la propuesta del modelo de Vroom (1990) como un “modelo útil para generar predicciones, plantea pues una teoría para la motivación humana, que considera como su contexto al individuo en el mundo del trabajo” (p. 57). Así mismo, Cabello (1995) destaca que “Vroom fundó gran parte de su trabajo en el gran psicólogo social Lewin; Vroom al igual que Lewin utiliza el concepto básico de Valencia como un concepto clave. En esencia la teoría establece que la fuerza de una tendencia para actuar en cierta forma depende de la fuerza de las expectativas de que el acto se acompañara de ciertos resultados y de la atracción que este último tiene para el individuo” (p.60).

Según Cabello (1995) la parte motivacional de la teoría pone gran énfasis en la importancia del logro de metas para influir tanto en la intensidad como en la dirección de la conducta motivada. El hecho de producir un resultado depende de “sus metas particulares y de su percepción del valor relativo de desempeño como medio de alcanzar esas metas” (Cummings y Schwab, 1985, p. 43 cp. Cabello 1995).

### ***c) Modelo de la Teoría de las Expectativas***

El Modelo de Expectativas planteado por Vroom (1990) puede graficarse de la siguiente manera:

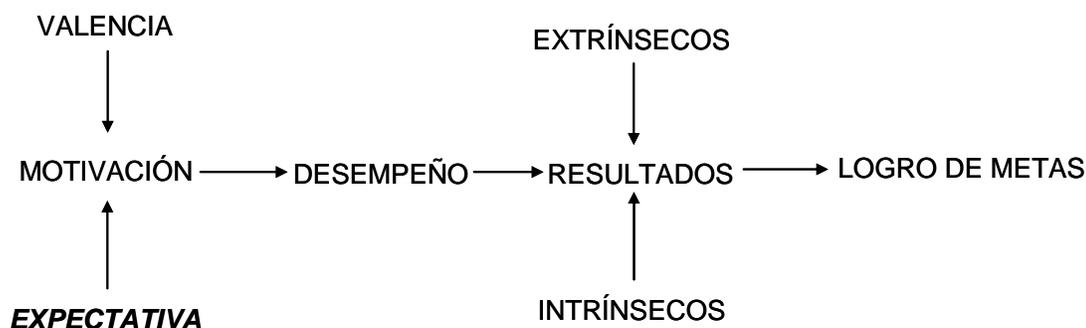


Figura 1. Modelo de la Teoría de las Expectativas de Vroom (1990)

Vroom (1990) explica que “la motivación es el producto de multiplicar la intensidad con que una persona desea algo por el cálculo de la probabilidad de que cierta acción la permitiría alcanzarla” (Davis, 1986, p.69). Esta relación se puede expresar por medio de la siguiente fórmula:

$$\begin{array}{ccc}
 \text{VALENCIA} & \times & \text{EXPECTATIVA} = \text{MOTIVACIÓN} \\
 \text{(Fuerza con que} & & \text{(Probabilidad de} & & \text{(Fuerza del impulso} \\
 \text{una persona} & & \text{obtenerlo mediante} & & \text{encaminado a una} \\
 \text{desea algo)} & & \text{una acción} & & \text{acción)} \\
 & & \text{específica)} & & 
 \end{array}$$

Figura 2. Fórmula que expresa la relación entre Expectativa y Motivación

Un aspecto relevante de las conclusiones de Cabello (1995), es que ciertamente alguien que carezca de habilidades necesarias para desempeñar una tarea no podría hacerlo y obtener resultados satisfactorios a la vez, no importa cuan motivado esté. De la misma forma, se necesita por lo menos de una moderada motivación y ciertas habilidades para esperar un desempeño satisfactorio.

El modelo de las expectativas sugiere que a través de la experiencia las personas se dan cuenta que tipo de resultados valorar en mayor grado que otros. La experiencia permite que las personas desarrollen estimaciones o cálculo de las probabilidades de que cierta calidad de desempeño o actuación conduciría a un resultado específico.

## CAPÍTULO IV

### MARCO JURÍDICO-LEGAL

*Normativa nacional e internacional para la protección de los individuos con discapacidades  
(énfasis en los aspectos asociados a su inserción laboral)*

Las expectativas laborales de los individuos con discapacidades dependen, en gran medida, de la existencia o no de un marco jurídico que le brinde la protección y apoyo necesario para la inserción a la sociedad y al mercado de trabajo. Aún cuando este estudio no pretende llegar a conclusiones sobre la relación entre la evolución de este marco jurídico en nuestro país y las expectativas de los individuos, consideramos interesante incluir en este capítulo algunas consideraciones sobre la normativa en torno al tema de la discapacidad. Resaltamos la aprobación reciente de la Ley para Personas con Discapacidades (2007), donde se plantea una serie de requisitos y obligaciones para los distintos involucrados en la problemática; suponemos que la aprobación de estas normas y su gradual cumplimiento afectarán, en el tiempo, las expectativas que se plantean los individuos con discapacidades acerca de su incorporación al mercado de trabajo.

En primer lugar, ofrecemos un listado de algunas de las normas más importantes a nivel internacional:

1. **Declaración Universal de Derechos Humanos (1948):** esta declaración proclamada en 1948, expresa en el Artículo 1 que *“todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos...”*. Dicha igualdad incluye, por supuesto, a las personas que poseen alguna discapacidad. Más adelante en numeral 1 del artículo 2 de la Declaración se establece que *“toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamadas en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”*.

2. **Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad NUIOPD (1993):** estas normas se encuentran directamente relacionadas con el área de la discapacidad, se aprobaron en la Asamblea General de las Naciones Unidas, celebrada en Viena en 1993. Los Estados que formaron parte de esta asamblea declararon estar conscientes de que la carta de las Naciones Unidas los compromete a actuar individual y colectivamente en cooperación con las organizaciones para promover niveles de vida más elevados y en concordancia con ello, reafirmaron su compromiso de defender los derechos humanos y libertades proclamados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, y atendiendo a los diferentes instrumentos legales para la protección de las personas con discapacidad, se comprometieron a procurar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y por tanto, adoptar medidas de toda índole para lograr tal igualdad.
  
3. **Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad CIEFDCPD (1999):** aprobada en Guatemala, en el año de 1999. En esta convención, los países que estuvieron presentes firmaron un acuerdo (entre ellos Venezuela) que reafirmaba que: *“Las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas (...) Y que estos derechos, incluido el de no verse sometido a discriminación fundamentada en la discapacidad, dimanen de la dignidad y de la igualdad que son inherentes a todo ser humano”*. Los países presentes en esta convención, conscientes de que las personas con discapacidad son discriminadas por su condición, se comprometieron a luchar por la eliminación de todas las formas de discriminación, acordando en el artículo III numeral 1 lo siguiente: *“Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad”*.

En lo que a este tema respecta, las primeras cuatro normas están referidas al conjunto de acciones que se deben llevar a cabo para despertar la conciencia, procurar los cuidados médicos, la prevención de la discapacidad, propiciar la rehabilitación e integración y ofrecer servicios de apoyo que faciliten el desarrollo y equiparación de oportunidades a las personas con discapacidad. En lo referente a servicios de apoyo el Artículo 4 de las

Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad establece que “los estados deben velar por el establecimiento y la prestación de servicios de apoyo a las personas con discapacidad” y que entre las medidas que se deben adoptar para alcanzar la igualdad de condiciones y la equiparación de oportunidades están las de proporcionar equipos, recursos técnicos auxiliares y servicios orientados a contribuir con la autonomía y buen desenvolvimiento de dichas personas.

Con relación a las declaraciones, convenciones, pactos y normas internacionales referidos a los derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, se establece en el artículo 23 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que estos “tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida en que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas en esta Constitución y en las leyes de la República...”. En este sentido, es obligación del Estado atender al conjunto de leyes, normas, convenciones y declaraciones proclamados en el ámbito internacional que establecen entre su articulado que todas las personas, sin distinción de raza, sexo, condición socioeconómica o discapacidad, son ciudadanas, por lo tanto son iguales entre sí y merecedoras del libre ejercicio de sus derechos.

Para darle continuidad al cumplimiento del marco legal que protege los derechos de las personas con discapacidad, encontramos en Venezuela, las siguientes normativas:

- 1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV)** consagra, desde su Preámbulo, la igualdad de derechos para todos los ciudadanos, sin ningún tipo de discriminación, favoreciendo así a las personas con discapacidad. A través de este nuevo marco jurídico se otorga rango constitucional a la atención que el Estado debe a estas personas, además de contemplarse por primera vez en un texto constitucional el término *Personas con Discapacidades*, en lugar de otros términos de connotación peyorativa que se han empleado para denominar a este sector de la población. En efecto, el artículo 19 de la C RBV establece que: “*el Estado garantizará a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos.*”

Igualmente se señala en este artículo, el respeto y garantía de estos derechos, de carácter obligatorio para los órganos del Poder Público, de conformidad con esta Constitución, con los tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República y con las leyes que los desarrollen”.

De igual modo, establece el artículo 21 de la CRBV que todos los seres humanos son iguales y que por tanto no se admitirá ningún tipo de discriminación “que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona”. Así mismo, en el numeral 2 del mismo artículo, se establece que el estado “adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables” y que “sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”.

Más adelante el artículo 81 de la CRBV establece de manera expresa los derechos de las personas con discapacidad y las obligaciones que el Estado tiene para con este sector de la población:

*“Toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, le garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la ley. Se les reconoce a las personas sordas o mudas el derecho a expresarse y comunicarse a través de la lengua de señas venezolana”.*

La Constitución venezolana es expresa en cuanto a garantizar la igualdad de oportunidades para el acceso y permanencia de los ciudadanos con discapacidades físicas en las instituciones educativas y organizaciones en todos los ámbitos y a todos los niveles.

**2. Ley Orgánica del Trabajo:** en su capítulo IX consagra en su artículo 375, el trabajo de los minusválidos, planteando que: *“los minusválidos tienen derecho a obtener una colocación que les proporcione una subsistencia digna y decorosa y les permita*

*desempeñar una función útil para ellos mismos y para la sociedad*”. definiendo el concepto de minusvalía como: *“toda persona cuyas posibilidades de aprendizaje y de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo están substancialmente reducidas a causa de una deficiencia física o mental”*.

Esta ley establece algunos requisitos adicionales asociados a la responsabilidad de los organismos públicos y privados en relación con la inserción laboral de los individuos con discapacidades:

Artículo 376. *“El Ejecutivo Nacional establecerá los términos y condiciones en los cuales las empresas públicas y privadas deberán conceder empleo a minusválidos, de acuerdo con las posibilidades que ofrezca la situación social y económica”*.

Artículo 377. *“El Estado dará facilidades de carácter fiscal y crediticio y de cualquier otra índole a las empresas de minusválidos, a las que hayan establecido departamentos mayoritariamente integrados por trabajadores minusválidos y a las que en cualquier forma favorezcan su empleo, capacitación, rehabilitación y readaptación”*.

En la misma ley en el artículo 378, dice: *“El Ministerio del ramo del trabajo establecerá programas de concientización en coordinación con las organizaciones sindicales y de patronos, el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales o cualquier otro ente público o privado que se ocupe de ayudar a los trabajadores minusválidos”*.

**3. Ley para personas con Discapacidad (2007):** aunque esta ley fue sancionada recientemente, venía siendo demandada hace muchos años, aunque había permanecido relegada de la agenda legislativa.

En el artículo 1 de la ley se expresa:

*“La presente Ley tiene por objeto regular los medios y mecanismos, que garanticen el desarrollo integral de las personas con discapacidad de manera plena y autónoma, de acuerdo con sus capacidades, el disfrute de los derechos humanos y lograr la integración a la vida familiar y comunitaria, mediante su participación directa como ciudadanos y ciudadanas plenos de derechos y la participación solidaria de la sociedad y la familia”*.

García (2007) plantea que “la norma es clara en cuanto a su orientación... lo que han ganado los individuos con discapacidades es la igualdad en términos formales, algo necesario pero insuficiente; la clave está en el desarrollo de políticas y programas que garanticen la igualdad en términos sustanciales, de modo que esta ley es sólo un punto de partida”.

En el Título II de esta ley se incluyen aspectos relativos a los derechos y garantías de los las personas con discapacidades, las cuales “lucen casi como irrealizables. Son en este momento más una visión que aspectos legales a cumplir en el corto plazo, dadas, fundamentalmente, las carencias económicas y las deficiencias estructurales” (García, 2007).

Específicamente en su Capítulo III, la ley establece los aspectos relativos al trabajo y la capacitación de estos individuos. A continuación se exponen algunos de los artículos más importantes:

*“Artículo 26. El ministerio con competencia en materia de trabajo, con la participación del ministerio con competencia en materia de desarrollo social, formulará políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y lo que correspondan a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad.*

*Artículo 27. El Estado, a través de los ministerios con competencia en materia del trabajo, educación y deportes, economía popular y cultura, además de otras organizaciones sociales creadas para promover la educación, capacitación y formación para el trabajo, establecerán programas permanentes, cursos y talleres para la participación de personas con discapacidad, previa adecuación de sus métodos de enseñanza al tipo de discapacidad que corresponda.*

*Artículo 27. Los órganos y entes de la Administración Pública y privada, así como las empresas públicas privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5 %) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras. No podrá oponerse argumentación alguna que discrimine, condicione o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad. Los cargos que se asignen a personas con*

*discapacidad no deben impedir su desempeño, presentar obstáculos para su acceso al puesto de trabajo, ni exceder de la capacidad para desempeñarlo. Los trabajadores o las trabajadoras con discapacidad no están obligados u obligadas a ejecutar tareas que resulten riesgosas por el tipo de discapacidad que tengan.*

*Artículo 29. Las personas con discapacidad intelectual deben ser integradas laboralmente, de acuerdo con sus habilidades, en tareas que puedan ser desempeñadas por ellas, de conformidad con sus posibilidades, bajo supervisión y vigilancia. A tal efecto, el ministerio con competencia en materia del trabajo formulará y desarrollará políticas, planes y estrategias para garantizar este derecho.*

“Entendemos la necesidad de prever mecanismos que exijan la participación de las empresas públicas y privadas para garantizar la inserción laboral de estos individuos. Sin embargo, consideramos que más que una exigencia se trata de un problema a resolver en conjunto, con la participación de todos los involucrados. Entendemos que se exija que las empresas públicas y privadas estén obligadas a desarrollar acciones positivas, orientadas a la incorporación de estos individuos, pero es difícil entender por qué exigir la incorporación de un 5% de los individuos con discapacidades en relación con los trabajadores incluidos en la nómina. Es posible que esta sea la vía factible para lograr algo en una sociedad que todavía no posee una cultura de inserción, pero mandatos como este deben responder a un análisis a profundidad de aspectos como el número de individuos con discapacidades, el concepto de discapacidad, las acomodaciones que se requieren según el tipo de discapacidad, entre otros. Trabajar de esta manera puede derivar en la creación de cargos diseñados exclusivamente para estos individuos o inclusive en formas de evasión, que pueden resultar sencillas si se parte de una concepción adecuada de todo lo que abarca el concepto de discapacidad. Insistimos sobre la necesidad de un trabajo conjunto y la generación de políticas adecuadas mediante el desarrollo de encuentros con el sector empresarial...” (García, 2007).

## CAPÍTULO V

### MARCO REFERENCIAL

#### *Una mirada a las características de las universidades del área metropolitana que incorporan estudiantes con discapacidades*

En este capítulo se elabora un marco de referencia sobre algunos rasgos o características de aquellas universidades que se tomarán en cuenta en el estudio, dado que a estas se incorporan individuos con discapacidades. Se considerarán sus logros y aciertos, sus previsiones legales y planes prospectivos, entre otros aspectos. De hecho, como parte de los objetivos de investigación se pretende describir las expectativas laborales en función del tipo de universidad en la que se encuentran los individuos, de modo que contar con una breve descripción de estas características facilitará el análisis de los resultados.

#### *Universidad Católica Andrés Bello (UCAB).*

En primer lugar, en cuanto a la organización de la universidad para el proceso de admisión<sup>3</sup>, este proceso se lleva a cabo a través de tres pasos: preinscripción, prueba interna de admisión e inscripción. Los alumnos con alguna discapacidad cumplen con los mismos requisitos que cualquier otro estudiante. En la prueba interna se toman medidas para ayudarlo a cumplir con este requisito, experiencia que se ha dado en las escuelas de Derecho, Ciencias Sociales, Ingeniería y Educación. Los estudiantes con discapacidad visual son evaluados en forma oral; para quienes tienen discapacidad auditiva o motora, se toman las medidas necesarias, siempre que lo requiera el estudiante. No hay datos actualizados de las personas con discapacidad que estudian en esta universidad ni tampoco la relación de graduados de

---

<sup>3</sup>.En cuanto al personal administrativo de la propia universidad, existe un desconocimiento de cómo es el proceso de admisión, se sabe que las personas con discapacidad visual entran por convenios y por carta de postulación, se les hace un taller vocacional y se busca la carrera que les ofrece más y mejores oportunidades de desarrollo personal e intelectual.

años anteriores. Se estima que actualmente hay doce estudiantes con discapacidades<sup>4</sup> entre las escuelas de Derecho, Ciencias Sociales y Educación, siendo mayor el número de personas con discapacidad visual (Aramayo, 2005).

En la UCAB hay aceptación e integración, aunque no una metodología reglamentada, sin embargo, por las experiencias reportadas, el proceso fluye de manera espontánea, tanto por parte de los alumnos como de los docentes. Existen algunas limitaciones de importancia, como la poca apertura de algunas escuelas para el ingreso de este tipo de estudiantes, la infraestructura que es inadecuada<sup>5</sup> y el desconocimiento de la problemática de parte de empleados, profesores y alumnos. Se habla de rechazo en algunas escuelas debido a una mala información, así como delimitaciones por la existencias de pocas rampas, carencias de baños adecuados, ascensores que no funcionan para todos los módulos, la biblioteca que no ofrece ayuda específica y los pocos puestos de estacionamiento, entre otros factores (Aramayo, 2005).

### *Universidad Central de Venezuela (UCV)*

Actualmente, en esta casa de estudios opera un nuevo proyecto volcado a brindar servicios de apoyo para los estudiantes con discapacidad de la Facultad de Humanidades y Educación, denominado Unidad de Atención a los Estudiantes con Discapacidad (UNIDIS). Este proyecto

---

<sup>4</sup>.Estas estadísticas que resalta el profesor Aramayo, coinciden con las registradas en la Universidad Católica Andrés Bello, obtenidas en la entrevista con la Profesora Lourdes Montenegro, quien se desempeña como docente en la escuela de Educación de la Universidad Católica Andrés Bello. La única investigación sobre este tema es un proyecto que viene realizando desde hace un año una estudiante de quinto año de Educación, Georgina Nava, el cual consiste en un programa de integración para estudiantes, que los guiará desde el preingreso hasta la culminación de la carrera. Dicha unidad de apoyo posee dentro de sus objetivos orientar las metodologías, modificar el pensum de estudios, por lo menos en pregrado, jornadas de sensibilización para profesores y compañeros, programa de voluntariado para los estudiantes, así como la figura de profesor asesor. Fue a través de este estudio que se obtuvieron las estadísticas actuales de estudiantes con discapacidad en la UCAB, los cuales conforman una población de aproximadamente 12 estudiantes.

<sup>5</sup>.Según la información aportada por la Profesora Lourdes Montenegro se supo que la universidad, debido a ordenanzas y leyes, desde hace varios meses, ha estado implementando una serie de remodelaciones en la infraestructura de la universidad, pero no cumplen con las normas Covenin- Mindur (esta norma establece los criterios y requisitos mínimos para el proyecto, construcción y adaptación de edificaciones para que puedan ser accesibles a personas con impedimentos físicos); con estas remodelaciones se busca adecuar la universidad a la condición de los estudiantes con discapacidad. Dentro de otros avances se encuentran: la implementación de rampas en el edificio de Aulas, Postgrado y Cincuentenario, así como también en el área de estacionamiento y biblioteca; adecuación de los baños para personas con silla de ruedas (aún así el acceso a algunas áreas de baños no se adecuan a la silla de ruedas); el Sistema Braille en los ascensores, entre otros.

recoge planteamientos propuestos en oportunidades anteriores a las autoridades rectorales de la Universidad Central de Venezuela para la atención integral de los estudiantes con discapacidad de la universidad<sup>6</sup>, desde su evaluación inicial de ingreso, y a lo largo de su permanencia en la universidad, brindándole el apoyo necesario para sus logros académicos e integrándolo en las actividades de la vida universitaria en un ambiente de inclusión y participación total con el resto de sus compañeros (Aramayo, 2005).

Esta unidad comprende los siguientes programas, a mediano plazo<sup>7</sup>:

1.- Establecimiento de un marco legal: a medida que se desarrolle esta experiencia, se elaborará un documento de lineamientos y normas para el ingreso y prosecución de este sector estudiantil, interpretando la normativa universal y nacional, base para la formulación de una política de la Facultad de Humanidades y Educación.

2.- Accesibilidad Física: con especialistas (Copred, LUZ, Ingeniería y Arquitectura UCV y otros organismos) será elaborado un proyecto para adecuar baños, escaleras, rampas, auditorios, bibliotecas, estacionamientos, salones de clase, según las Normas COVENIN y la normativa internacional. Se buscará financiamiento externo para su ejecución.

3.- Ingreso y servicios de asesoramiento y seguimiento individual de los estudiantes:

.- Ingreso: colabora con la Comisión Técnica de la Prueba Interna de Admisión (PIA) de la Facultad de Humanidades y Educación, para aplicar a partir de este año, las pruebas de admisión para las personas con discapacidad visual grave, con lineamientos que garanticen una convocatoria adecuada, tecnología de apoyo, bonificaciones de duración, diseño y otras condiciones que equiparen las oportunidades de ingreso con los demás estudiantes. Por primera vez, el 5 de marzo de 2006 se presentó la PIA para los estudiantes con discapacidad motora y el 11 de marzo para los estudiantes con discapacidad visual y auditiva<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> De acuerdo a lo expuesto por Aramayo (2005), este proyecto ha sido dirigido exclusivamente, para la Facultad de Humanidades y Educación y es considerado como un *Plan Piloto Experimental* que será implementado por un tiempo definido de dos años para que pueda ser monitoreado, evaluado, corregido y adaptado, según las circunstancias que presente durante su aplicación en la facultad.

<sup>7</sup> Toda la información sobre el nuevo proyecto fue aportada a través de entrevistas con la Lic. María Isabel Rocha, coordinadora de la unidad (UNIDIS).

<sup>8</sup> En entrevistas con el profesor Aramayo se pudo conocer que la Universidad Central de Venezuela es la primera Universidad en Latinoamérica en llevar a cabo una prueba a los estudiantes con discapacidad visual idéntica a la

.- **Asesoramiento Académico:** con el apoyo de las Coordinaciones Académicas de las escuelas, promueve la sensibilización y formación de los docentes para inducir un equipo de asesores académicos que monitoreen el desempeño estudiantil (fortalezas y debilidades, número de créditos, fortalezas, debilidades, recursos para el aprendizaje), incorporando a los estudiantes como asesores académicos voluntarios.

.- **Estudio Integral:** con el apoyo de la Organización de Bienestar Estudiantil (OBE), espera realizar un estudio y visita al hogar para obtener un estudio sociofamiliar, complementario al médico y/o psicólogo, que pudieran requerir algunos estudiantes para que se les brinde asistencia específica.

4.- Tecnología al servicio de los estudiantes: cursos, talleres, entrenamiento en tecnología informática avanzada, adquisición de equipos y software, entre otros.

5.- Sensibilización y Formación de los docentes: sensibilización e información a los profesores, divulgando material informativo, ofreciendo charlas, cursos e información especializada.

6.- Programación cultural, deportiva y social de los estudiantes: respaldo al proyecto que diseñan los estudiantes para su integración, en la comunidad universitaria.

7.- Investigación y Publicaciones: apoyo al proyecto de la Cátedra Libre Discapacidad.

La Facultad de Humanidades y Educación tiene registrados 41 estudiantes con discapacidad; de sus 10 escuelas, 8 de ellas tienen estudiantes con discapacidad inscritos en el período 2005-2006<sup>9</sup>.

### ***Universidad Monte Ávila***

A través de la Facultad de Ciencias de la Educación realiza algunas actividades vinculadas con la integración de estudiantes universitarios con discapacidad, en particular, para apoyar la labor de los docentes e instituciones que atienden personas con necesidades especiales, dándoles herramientas a aquellos que están convencidos de la importancia que tiene el

---

que presentan el resto de los estudiantes sin esta discapacidad, pero en el Sistema Braille; fue aplicada por primera vez en la Prueba de Admisión de la Universidad realizada en el mes de marzo de 2006.

<sup>9</sup>.Información otorgada por la Lic. María Isabel Rocha, coordinadora de UNIDIS.

ofrecerles una mejor calidad de vida a estas personas. Se mencionan como algunas actividades de extensión, el Taller sobre la Integración en la Escuela Regular, Cursos de Extensión para maestras de preescolar, etc. Cabe mencionar la estrecha relación con Asodeco, asociación que prepara personas con discapacidad para que se desempeñen en el campo laboral, promoviendo sus actividades y facilitando que los estudiantes de la universidad puedan realizar sus pasantías en la asociación (Aramayo, 2005).

### ***Universidad Metropolitana***

La Universidad Metropolitana reporta haber iniciado desde hace tres años un proceso de acondicionamiento de la planta física para hacerle las adaptaciones pertinentes que permiten la accesibilidad a la población con discapacidad, de manera que brinde no sólo acceso adecuado, sino la permanencia y culminación en los estudios. Debe destacarse que la universidad diseñó un Diplomado en Educación, Integración y Diversidad, accesible a estudiantes de educación y docentes graduados, para atender a alumnos con necesidades y discapacidades especiales. Está empeñada además en la difusión de información y conocimiento sobre la materia en sus diversas facultades. A través de la Dirección de Proyectos Sociales está dispuesta a dictar charlas y cursos para sensibilizar y capacitar al recurso humano que labora en ella, acerca de lo que significa ser una persona discapacidad (Aramayo, 2005).

### ***Universidad Bolivariana de Venezuela (UBV).***

En la universidad existe la Cátedra Abierta de Derecho Humanos “Juan Vives Suriá”, la cual, como conclusión de un análisis de los derechos humanos de las personas con discapacidad, decidió instalar la Mesa Técnica “UBV-DDHH-Discapacidad”, la cual ha venido reuniéndose semanalmente. Se ha propuesto dos tareas centrales: 1.- contribuir a que la UBV se transforme en un modelo de ejercicio pleno de una educación superior de calidad para personas con discapacidad; 2.- impulsar la creación y desarrollo de la Misión Capacidad, dirigida a la rehabilitación (física, laboral, educativa, cultural, etc.) de las personas con discapacidad. Hasta ahora ha venido abordando la primera de esas tareas, analizando el folleto

sobre Política y Lineamientos del Ministerio de Educación Superior, esto con el objeto de definir en qué medida la UBV esta dando cumplimiento a ellas.

Las tareas concretas que se están desarrollando en este momento son: aprendizaje de la lengua de señas entre los mismos integrantes de la mesa técnica; se está gestionando ante las autoridades de la Universidad la construcción de rampas de acceso al edificio de la sede de los Chaguaramos; se está elaborando, con la orientación de un profesional designado por el PFG arquitectura, un proyecto de caminería entra la estación del Metro Ciudad Universitaria y la UBV, especialmente acondicionada para el uso de personas con discapacidad.

## **CAPÍTULO VI**

### **MARCO METODOLÓGICO**

En este capítulo se exponen todos los aspectos asociados al método que se empleará para dar respuesta a la pregunta de investigación.

#### ***7. Diseño y tipo de investigación***

La investigación posee un diseño no experimental, es decir, no se manipulan las variables, sino que se observa el fenómeno tal y como se da en su contexto natural, para después analizarlo (Hernández, Fernández y Baptista, 1998). En este caso, se van a estudiar las expectativas laborales de estudiantes con discapacidades totales en universidades públicas y privadas del Área Metropolitana; de igual manera, es un estudio transversal de tipo descriptivo, dado que se recolectarán los datos en un solo momento y en un tiempo único (Hernández, et al.,1998), tomando como referencia las estadísticas y registros de los estudiantes con discapacidad que actualmente cursan estudios en las universidades consideradas. Es importante destacar que el diseño de investigación de un estudio descriptivo debe contener ciertos datos, que en este caso serán los denominados de campo, estos datos son los que se obtienen directamente de la realidad, sin intermediación, y que generalmente garantizan un mayor nivel de confianza. (Sabino, 1992).

#### ***8. Unidad de análisis, población y muestra***

Según Selltiz (1994), citado por Hernández et al. (1998), una población o universo se entiende como todos aquellos casos que concuerdan con las especificaciones que se requieren para llegar a dar respuesta lógica a la pregunta de investigación, en este caso particular, se

trató de personas con discapacidades totales<sup>10</sup> que se encontraban cursando estudios de educación superior en universidades públicas (Universidad Bolivariana de Venezuela, Universidad Central de Venezuela, Universidad Simón Bolívar), y privadas (Universidad Católica Andrés Bello, Universidad Metropolitana y Universidad Monte Ávila), del Área Metropolitana de Caracas, en el año 2007. Estas universidades fueron seleccionadas de manera intencional, en función de un estudio previo sobre aquéllas universidades que han permitido un mayor acceso a individuos con discapacidades. La población estudiada estuvo conformada por los individuos con discapacidades totales (visuales, auditivas y motoras) que cursaban estudios en estas universidades, independientemente del año en el que se encontraban para el momento en que se recolectaron los datos.

En este sentido, se construyó la muestra<sup>11</sup> a utilizar, aplicando un muestreo de tipo “bola de nieve”, el cual consistió en identificar a los sujetos a incluir en la muestra a partir de los mismos sujetos entrevistados (Corbetta, 2003). En principio, la información disponible en diversas unidades organizativas en cada universidad permitió la identificación de un primer listado de individuos, los cuales fueron utilizados como informadores para identificar a otros individuos que cumpliera con las características establecidas en el objetivo de investigación.

Este modelo de muestreo es particularmente útil en caso de que la población objeto de estudio esté constituida por “elementos raros”, grupos poco numerosos y dispersos en el territorio, pertenecientes a minorías, grupos específicos, asociaciones, etc. Es esta la razón por la cual se utilizó este modelo de muestreo en la investigación, concretamente debido a que la población que se buscó estudiar estuvo constituida por individuos con discapacidad cuyos registros son ausentes o incompletos en las universidades seleccionadas.

---

<sup>10</sup>.Las aclaratorias asociadas a la clasificación de los tipos de discapacidad a tomar en cuenta fueron efectuadas en el planteamiento del problema de investigación. Es probable que algunos de los individuos considerados como parte de la población posean discapacidades que no necesariamente sean consideradas como “totales” pues no han perdido una función en su totalidad o porque realmente no se encuentran incapacitados para el desarrollo de una actividad. Sin embargo, se ha considerado la clasificación tomada en cuenta por el Instituto Nacional de estadística (2001) en el sentido de tomar en cuenta individuos con discapacidades que resultan visibles, ya sean visuales, auditivas o discapacidad en las extremidades superiores y/o inferiores.

<sup>11</sup> Muestra: conjunto de personas, contextos, eventos o sucesos sobre el cual se recolectan los datos sin que necesariamente sea representativo del universo (Hernández et al., 1998)

La población y muestra del estudio, atendiendo a la universidad de la cual forma parte cada individuo y a su tipo de discapacidad, quedaron conformadas de la siguiente manera:

Tabla 1. Población total e individuos encuestados (atendiendo a universidad y tipo de discapacidad)

Tipo de Universidad	Universidad	Población	Encuestados	Discapacidad Motora	Discapacidad auditiva	Discapacidad visual
Privada	UCAB	11	10 <sup>(1)</sup>	7	1	2
	UMA	0	0 <sup>(2)</sup>	0	0	0
	UNIMET	2	2 <sup>(3)</sup>	1	0	1
Publica	UBV	7	6 <sup>(4)</sup>	3	1	2
	USB	4	4 <sup>(5)</sup>	3		1
	UCV	41	39 <sup>(6)</sup>	14	9	17
<i>Total</i>		65	61	28	11	23

*Notas:*

<sup>(1)</sup>: Los Datos de esta universidad fueron suministrados por el Decanato de Desarrollo Estudiantil de la Universidad Católica Andrés Bello, la Escuela de Comunicación Social y Escuela de Administración y Contaduría. El Decanato de Desarrollo Estudiantil de la Universidad Católica Andrés Bello posee registros de los estudiantes con discapacidad inscritos en el año lectivo 2006-2007, estos registros provienen de una investigación de trabajo de grado de la escuela de Educación de esta universidad, detallado por escuelas; estos registros fueron cotejados con los que posee cada escuela actualmente, siendo posteriormente validados y actualizados en el marco de esta investigación. Cabe destacar que dentro de estos registros no se encontraron datos referentes a la Facultad de Ingeniería de esta casa de estudios, sin embargo cada una de sus Escuelas, aunque expresó no tener registro de cada uno de ellos, se reconoció la existencia de estudiantes con estas condiciones.

<sup>(2)</sup>: Datos suministrados por la Escuela de Educación de la Universidad Monte Ávila. Se hizo un primer contacto telefónico con el rectorado de la Universidad Monte Ávila y posteriormente con la Escuela de Educación, donde manifestaron un mayor interés hacia el tema. Posteriormente, en conversaciones vía correo electrónico, telefónicas o mediante entrevistas, y aún cuando se manejaban informaciones previas sobre la existencia de individuos con discapacidades en esta universidad, se declaró la no existencia de estudiantes con esta condición debido a la infraestructura y al limitado número de carreras que posee esta casa de estudios.

(<sup>3</sup>): Datos suministrados por la Dirección de Servicios Estudiantiles, adjunta al Decanato de Estudiantes de la Universidad Metropolitana (2007). Se logró establecer el contacto directo con la Dirección de Servicios Estudiantiles quienes suministraron información sobre la existencia de estudiantes con discapacidad en esta universidad. El servicio posee un registro que contempla el tipo de discapacidad, además de otros datos de relevancia para el estudio, lo cual permitió el contacto directo con los estudiantes para la recolección de los datos.

(<sup>4</sup>): Datos suministrados por la Dirección de Control de Estudio y por cada una las Coordinaciones de los Programas de Formación de Grado (PFG), las cuales funcionan como escuelas y facultades de esta casa de estudio. Inicialmente, la Dirección de Control de Estudio suministró una primera base de datos no actualizada, razón por la cual la información fue validada a través de los Programas de Formación de Grado.

(<sup>5</sup>): Los datos fueron suministrados por la Dirección de Desarrollo Estudiantil de la Universidad Simón Bolívar, quienes de igual manera, a través del portal de esta casa de estudios, mantienen la información de contacto de sus diferentes Direcciones y Escuelas; tomando en cuenta que es en las direcciones encargadas de bienestar estudiantil o control de estudios donde se maneja la mayoría de la información sobre la existencia de los estudiantes con algún tipo de discapacidad, se procedió en un principio a hacer contacto vía correo electrónico, luego se realizaron entrevistas presenciales con la Directora y finalmente se declaró la no existencia de un registro de estudiantes con discapacidad en las diferentes carreras que se dictan en la universidad. Sin embargo, se admitió la existencia de estudiantes con alguna discapacidad, así como de algunos egresados con esta condición.

(<sup>6</sup>): Estos datos fueron suministrados a través de la Unidad de Atención a los Estudiantes con Discapacidad (UNIDIS) de la Escuela de Humanidades y Educación y a través del Comité de Integración de Estudiantes con Discapacidad de la UCV. Inicialmente se realizó un primer contacto con la Coordinadora de UNIDIS, quien suministró información detallada sobre la cantidad de estudiantes con discapacidad por tipo de discapacidad en cada una de las carreras que integran la Escuela de Humanidades y Educación. Luego, a través de la Organización de Bienestar Estudiantil (OBE) se obtuvo información sobre la “I Jornada de Atención Integral para los Estudiantes con Alguna Discapacidad” las cuales fueron desarrolladas en acción conjunta con la Comisión para Integrar a los Estudiantes con Alguna Discapacidad; el objetivo de estas jornadas fue realizar un censo que permitiera identificar las características de esta población. De este censo se pudo obtener una base de datos, que poseía pocas referencias necesarias para localizar y establecer un contacto directo con esta población, sin embargo muchas de las personas aquí registradas ya formaban parte de los datos suministrados por UNIDIS y por la Comisión. Paralelamente se hizo contacto directo con el Comité de Integración de Estudiantes con Discapacidad de la UCV, quienes facilitaron registros de estudiantes aceptados por la universidad para cursar estudios. Otros estudiantes fueron localizados, debido a la evidencia de su discapacidad, de esta forma se hizo contacto con Red Social, asociación de estudiantes que brindan apoyo a personas con discapacidad visual en el manejo de Software de Computación, quienes facilitaron el acercamiento a personas con discapacidad de diferentes facultades.

## 9. Variables: definición conceptual y operacional

De acuerdo a Hernández et al. (1998) una variable es una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse y observarse. Este término se utiliza para designar cualquier característica de la realidad que pueda ser determinada por observación.

### *Expectativas Laborales:*

Blanco y Marín (1990) definen expectativas como un juicio anticipatorio que se forma una persona, a partir de su experiencia y de los estímulos del presente, sobre la probabilidad de que un determinado hecho ocurra en el futuro, seguido de una consecuencia. Según Vroom, citado por Gibson (1987), al hablar de expectativas nos referimos a “la probabilidad percibida de que un acto concreto irá seguido por una respuesta determinada” (p. 214).

Las expectativas laborales serán medidas en función de su operacionalización, con respecto al proceso de búsqueda de empleo o desarrollo de un negocio, características del trabajo que espera encontrar, condiciones de trabajo, estabilidad en la organización y con respecto al apoyo que espera obtenerse del Estado, de la siguiente manera:

Tabla 2. Operacionalización de la variable Expectativas Laborales

<i>Variables</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>
Expectativas laborales	Con respecto al proceso de búsqueda de empleo o desarrollo de un negocio	Medido mediante los ítems (a al g) del instrumento de recolección de información.
	Sobre las características del trabajo que espera encontrar	Medido mediante los ítems (h al m) del instrumento de recolección de información.
	Sobre las condiciones de trabajo	Medido mediante los ítems (n a z) del instrumento de recolección de información.
	Sobre su estabilidad en la organización	Medido mediante el ítem aa del instrumento de recolección de información.
	Sobre el apoyo que espera obtener del Estado	Medido mediante el ítem ab del instrumento de recolección de información.

Aún cuando no constituye el objetivo fundamental de esta investigación, se han considerado algunas otras variables asociadas a rasgos demográficos, socio-económicos, educativos, asociadas a la condición de discapacitado del individuo y relacionadas con las experiencias laborales pasadas, con el objeto de determinar la relación existente entre estas y los indicadores asociados a la variable “expectativas laborales”. Esto nos permite enriquecer la descripción sobre las expectativas laborales de los individuos con discapacidades, en función de algunas variables que podrían considerarse determinantes, aún cuando no se maneje evidencia empírica cierta sobre ello. Adicionalmente, la consideración de estas variables nos permitió contar con una descripción detallada de la muestra en función de éstas, lo que puede ser un aporte valioso para el desarrollo de políticas y estrategias en las universidades, dirigidas a garantizar las condiciones de accesibilidad de estos estudiantes.

La tabla que se presenta a continuación presenta un listado del conjunto de variables consideradas en relación con los rasgos demográficos, socio-económicos, educativos, asociadas a la condición de discapacitado del individuo y relacionadas con las experiencias laborales pasadas.

Tabla 3. Listado de variables asociadas a rasgos demográficos, socio-económicos, educativos, asociadas a la condición de discapacitado del individuo y relacionadas con las experiencias laborales pasadas.

Rasgos demográficos	Sexo Edad
Rasgos socio-económicos	Personas con las que vive Situación socio-económica Situación conyugal Número de hijos
Rasgos educativos	Carrera que estudia Año que cursa Condición de regular o repitente Tenencia de estudios superiores previos Tenencia de ayuda económica Consideración sobre adaptaciones de la universidad Promedio acumulado (desempeño académico)
Rasgos asociados a su condición de discapacitado	Tipo de discapacidad Percepción acerca de si su condición limita la inserción a la sociedad Tenencia de apoyo para desenvolverse en la vida diaria Tenencia de apoyo por parte de organismos gubernamentales o no gubernamentales Significado que le otorga al trabajo
Experiencias laborales pasadas o actuales	Tenencia de experiencia laboral Tipo de trabajo realizado Tipo de negocio u organismo Tipo de empleado Lugar donde desempeña o desempeñó el trabajo Recepción de formación ocupacional Horas semanales trabajadas Ingresos mensuales Amáxima antigüedad acumulada Tenencia de adaptaciones para accesibilidad en lugar de trabajo Tenencia de una cultura de receptividad en el lugar de trabajo Necesidad de apoyo para el trabajo Nivel del cargo/rol

## ***10. Estrategias para la recolección, procesamiento y análisis de datos***

### ***Sobre la recolección de los datos:***

#### **a. Diseño del instrumento para la recolección de información**

Con la finalidad de dar respuesta a la pregunta de investigación, se llevó a cabo un trabajo de campo, lo cual exigió la construcción de un instrumento (Anexo A), en este caso se utilizó como instrumento de medición el cuestionario, el cual consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir (Hernández, et al.,1998). El instrumento está conformado por preguntas cerradas en su mayoría y sólo algunas preguntas abiertas, todas ellas asociadas a las expectativas laborales de las personas con discapacidad, en función de la operacionalización presentada anteriormente.

El instrumento se encuentra conformado por tres secciones:

Sección A. Rasgos demográficos, socio-económicos, educativos y asociados a la condición de discapacitado del individuo.

Sección B. Experiencias laborales pasadas.

Sección C. Expectativas laborales.

Para el diseño del instrumento se tomaron como referencia otros instrumentos, tales como el Participation and Activity Limitation Survey (Canadá, 2001), el cual constituye el instrumento empleado por el gobierno canadiense para efectuar el censo de las características de los individuos con discapacidades en ese país; y el Cuestionario Censal (INE, 2001), en el que se consideran diversas variables demográficas, sociales, económicas y educativas, que constituyeron una referencia al considerar las variables que conformarían dichas secciones en el instrumento.

El instrumento fue sometido a pruebas de validez por parte de expertos en los temas de discapacidad, expectativas y expectativas laborales. Dichos expertos efectuaron una revisión minuciosa de la definición conceptual y operacional de las variables y de la forma en que fueron formuladas cada una de las interrogantes que componen el instrumento.

#### b. Criterios para la administración del instrumento y características del trabajo de campo

La aplicación del instrumento se hizo mediante entrevistas presenciales, telefónicas (en el caso de los jóvenes que estaban en exámenes parciales o finales y aquellos que se encontraban de vacaciones) o vía correo electrónico (en el caso de aquellos que ya no estaban asistiendo a la universidad por haber culminado sus actividades académicas regulares).

La administración del instrumento se realizó tomando en cuenta el tipo de discapacidad de cada individuo y su disponibilidad de adaptaciones tecnológicas, dependiendo del medio empleado, según lo explicado anteriormente.

Para recolectar la información necesaria en relación con las expectativas laborales de los estudiantes con discapacidad que cursan educación superior, se contactó a informantes claves con respecto al tema de discapacidad en cada una de las universidades seleccionadas. En la mayoría de las universidades no se contaba con un registro minucioso sobre la cantidad de individuos en esta condición, sin embargo, la colaboración de profesores interesados en el tema permitió establecer una red de informantes para finalmente contactar a los estudiantes con discapacidades. En algunos casos, especialmente en aquellas universidades sin registros de esta naturaleza, se acudió a cada uno de sus escuelas, facultades, decanatos y direcciones para verificar la disponibilidad de información en este sentido. Se evidenció que aquellas direcciones destinadas a los servicios para el estudiante son las que generalmente manejaban la información sobre las personas con discapacidad.

#### ***Sobre el procesamiento y análisis de los datos:***

Una vez recolectados los datos, se procedió a vaciarlos en una matriz diseñada con la ayuda de un programa de procesamiento estadístico denominado SPSS. Los datos fueron clasificados de acuerdo a las dimensiones e indicadores definidos en la operacionalización de la variable.

El análisis se efectuó atendiendo a los objetivos planteados en la investigación. Para ello se empleó estadística descriptiva; dadas las características del instrumento cada una de las interrogantes fue procesada por separado, atendiendo a las opciones de respuesta consideradas

para cada una. El empleo de frecuencias y porcentajes permitió la descripción de las características de la muestra con respecto a las variables consideradas.

### ***5. Consideraciones acerca de la factibilidad y limitaciones del estudio***

La investigación resultó viable gracias a la disponibilidad de los recursos económicos, tecnológicos y humanos necesarios para llevarla a cabo.

La carencia de registros o bases de datos actualizadas donde se identificaran los individuos con discapacidades, sus rasgos y ubicación dificultó, en principio, el trabajo de campo. Esta dificultad fue superada gracias al desarrollo de entrevistas con diversos stakeholders en las instituciones educativas; en algunos casos, los propios estudiantes con discapacidades constituyeron una fuente de información valiosa para la ubicación de otros compañeros con la misma condición.

Adicionalmente, debe quedar claro que la identificación de la población con discapacidades partió de un enfoque restringido acerca de los tipos de discapacidad existentes. Se consideraron sólo discapacidades llamadas “totales”, dada la factibilidad de la identificación de la población con estas características. La ausencia de censos adecuados nos obligó a limitarnos a este tipo de individuos, pues de lo contrario se habría requerido un diagnóstico previo sobre la tenencia o no de discapacidades por parte de toda la población estudiantil en universidades públicas y privadas del Área Metropolitana, empleando probablemente la clasificación empleada por la Organización Mundial de la Salud.

### ***6. Consideraciones éticas***

La investigación se desarrolló cumpliendo con todas las normas y mejores prácticas asociadas a cualquier trabajo investigativo. Los resultados fueron utilizados sólo con fines académicos y no generarán consecuencias negativas para quienes participen.

Consideramos que este estudio posee valor en la medida en que constituye una contribución al estudio de la discapacidad. Adicionalmente, sus resultados pueden ser empleados por las propias universidades para la formulación de estrategias que permitan la

mejora de las condiciones de los estudiantes con discapacidades. Los resultados son también una referencia para las organizaciones públicas y privadas que incorporarán a individuos con discapacidades (a nivel profesional), pues no cabe duda que el conocimiento de sus expectativas constituye una buena forma de evitar frustraciones con respecto al empleo que se les ofrezca, las condiciones de trabajo y otras variables asociadas a la relación de trabajo.

## **CAPÍTULO VI**

### **PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS**

En este capítulo se presentan y analizan los resultados de la investigación, con el objeto de responder a cada uno de los objetivos específicos planteados en el estudio. En primer lugar, se presenta una descripción de la muestra de individuos con discapacidades que estudian en universidades públicas y privadas del Área Metropolitana; esta descripción se hace en función de sus rasgos demográficos, socio-económicos, educativos y asociados a la condición de discapacitados. En segundo lugar, se presenta una descripción de las experiencias laborales pasadas de los individuos, pues éstas pueden determinar las expectativas laborales que posean los estudiantes con respecto a su primer trabajo como profesionales. En tercer lugar, se ofrece una descripción de las expectativas laborales atendiendo a las dimensiones consideradas en la operacionalización de esta variable. La descripción de todos estos aspectos se efectuará atendiendo, igualmente, a la denominación y tipo de universidad en la que se encuentren cursando estudios los individuos con discapacidades y a su tipo específico de discapacidad.

Es necesario dejar claro que este estudio se enfoca en una población minoritaria de los individuos con discapacidad, pues al analizar los totales de esta población según los datos del censo, observamos que la gran mayoría no posee estudios superiores, siendo importante el número de aquellos que no han cursado ningún tipo de estudios. Adicionalmente, el estudio se enfoca en individuos que se encuentran estudiando en la actualidad, pero no toma en cuenta los casos no exitosos de integración a la educación superior, es decir, aquellos individuos que hayan tenido que abandonar el sistema sin poder adaptarse en definitiva. Sin embargo, la utilidad se encuentra precisamente en las expectativas de aquellos pocos que han logrado ingresar en universidades y que esperan esto se convierta en un trampolín hacia su independencia.

**A) Rasgos demográficos, socio-económicos, educativos y asociados a la condición de discapacitado de los estudiantes con discapacidades que conforman la muestra, atendiendo a su tipo de discapacidad y al tipo de institución en la que cursan estudios.**

En esta sección se describen los rasgos demográficos, socioeconómicos, educativos y asociados a la condición de discapacitados de los individuos que conformaron la muestra. Antes de ello, ofrecemos a continuación una descripción de dicha muestra atendiendo a las variables “tipo de discapacidad” y “tipo de universidad en la que cursan estudios”.

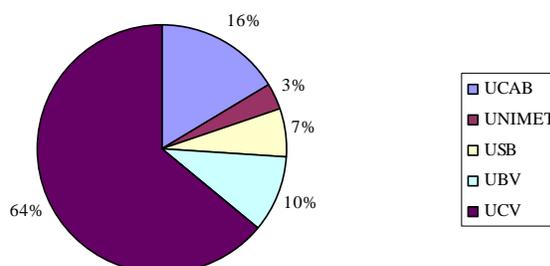
Tabla 4. Individuos según tipo de discapacidad y universidad (frecuencias).

Tipo de Universidad	Universidad	Tipo de Discapacidad			Total	Total (tipo Univ.)
		Discapacidad Motora	Discapacidad Visual	Discapacidad Auditiva		
Privada	UCAB	7	2	1	10	
	UNIMET	1	1	0	2	12
Pública	USB	2	2	0	4	
	UBV	2	3	1	6	
	UCV	13	17	9	39	49
Total		25	25	11	61	61

Tabla 5. Individuos según tipo de discapacidad y universidad (porcentajes)

Tipo de Universidad	Universidad	Tipo de Discapacidad			Total	Total (tipo Univ.)
		Discapacidad Motora	Discapacidad Visual	Discapacidad Auditiva		
Privada	UCAB	11,48	3,28	1,64	16,39	
	UNIMET	1,64	1,64	0,00	3,28	20
Pública	USB	3,28	3,28	0,00	6,56	
	UBV	3,28	4,92	1,64	9,84	
	UCV	21,31	27,87	14,75	63,93	80
Total		40,98	40,98	18,03	100	100

Gráfico 3. Individuos por tipo de universidad de según tipo de discapacidad y universidad (porcentajes).



Los resultados obtenidos muestran que de 61 individuos, 12 (20%) representan a estudiantes con discapacidad de universidades privadas, mientras que 49 (80%) individuos representan a estudiantes con discapacidad en universidades públicas. Del total de la muestra, 25 (40,98%) presentan discapacidad motora, igualmente 25 (40,98%) poseen discapacidad visual, mientras que 11 (18,03%) presentan discapacidad auditiva.

De las universidades privadas, en la Universidad Católica Andrés Bello se muestra un total de 10 (16,39% de la muestra) estudiantes con discapacidad, de los cuales 7 (11,48% de la muestra) presentan discapacidad motora, 2 (3,28% de la muestra) presentan discapacidad visual y 1 (1,64% de la muestra) presenta discapacidad auditiva. Seguidamente está la Universidad Metropolitana, con 2 (3,28% de la muestra) individuos, de los cuales 1 (1,64% de la muestra) presenta discapacidad motora y 1 (1,64% de la muestra) posee discapacidad visual.

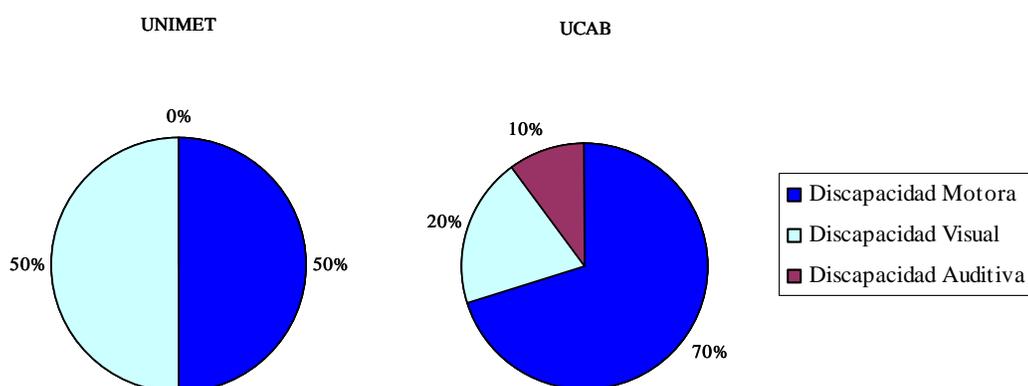
De las universidades públicas, en la Universidad Central de Venezuela, se tiene un total de 39 (63,93% de la muestra) individuos con discapacidad, de los cuales 13 (21,31% de la muestra) presentaron discapacidad motora, 17 (27,87% de la muestra) presentaron discapacidad visual y 9 (14,75% de la muestra) presentaron discapacidad auditiva. Seguidamente la Universidad Bolivariana de Venezuela, la cual presenta en total 6 (9,84% de la muestra) individuos con discapacidad, de los cuales 2 (3,28% de la muestra) poseen discapacidad motora, 3 (4,92% de la muestra) representan a los estudiantes con discapacidad visual y 1 (1,64% de la muestra) representa a los estudiantes con discapacidad auditiva. Por último, se ubica a la Universidad Simón Bolívar con 4 (6,56% de la muestra) individuos con discapacidad, de los cuales 2 (3,28% de la muestra) presentaron discapacidad motora y los 2 (3,28% de la muestra) restantes presentaron discapacidad visual.

Los resultados de la tabla 5 muestran que, evidentemente el mayor número de estudiantes con discapacidad se encuentra en las universidades públicas, representados por un 80% de los individuos, mientras que en las universidades privadas se ubican solo el 20% de los individuos que forman parte de la muestra. De los individuos con discapacidades que se encuentran en universidades privadas, la mayoría poseen discapacidad motora.. En las universidades públicas el mayor número de individuos presenta discapacidad visual, seguidos por un importante número de individuos con discapacidad motora. La discapacidad auditiva es la menos frecuente en ambos tipos de universidad.

Tabla 6. Individuos según tipo de discapacidad y universidad (porcentajes por universidad).

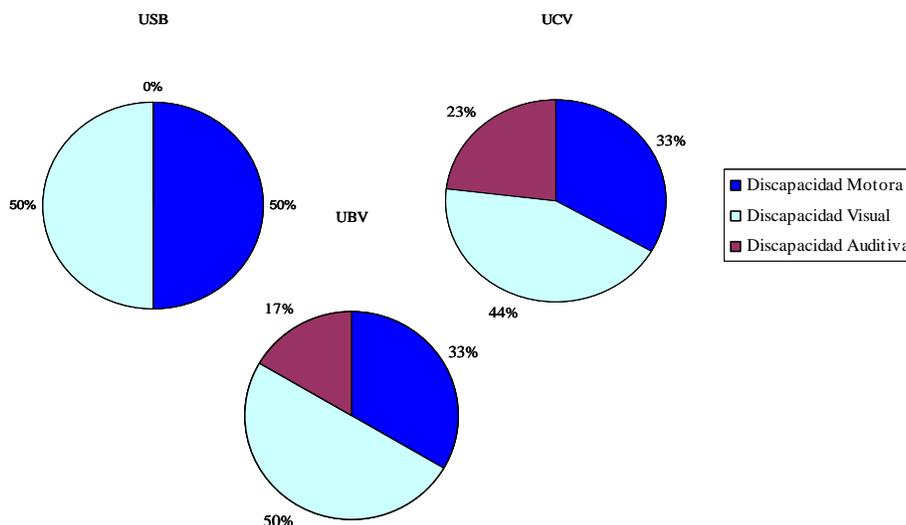
Universidad	Tipo de Discapacidad			Total %
	Discapacidad Motora	Discapacidad Visual	Discapacidad Auditiva	
UCAB	70	20	10	100
UNIMET	50	50	0	100
USB	50	50	0	100
UBV	33	50	17	100
UCV	33	44	23	100
Total %	41	41	18	100

Gráfico 4. Individuos según tipo de discapacidad en universidades privadas (porcentajes por universidad).



De las universidades privadas, en la Universidad Católica Andrés Bello, los estudiantes con discapacidad motora representan un 70%, luego se ubican los estudiantes con discapacidad visual quienes representan el 20%, dejando sólo a un 10% que representa a los estudiantes con discapacidad auditiva. En la Universidad Metropolitana, la población de estudiantes con discapacidad se encuentra distribuida de forma equitativa entre estudiantes con discapacidad motora y estudiantes con discapacidad visual, representados por un 50% en ambos casos. En esta universidad no se evidenció la presencia de estudiantes con discapacidad auditiva.

Gráfico 5. Individuos según tipo de discapacidad en universidades públicas (porcentajes por universidad).



En las universidades públicas se encontró que, en la Universidad Simón Bolívar, del total de la población encuestada, 50% estaba representado por estudiantes con discapacidad motora y 50% por estudiantes con discapacidad visual. En la Universidad Bolivariana de Venezuela los estudiantes con discapacidad visual representan el 50% de la población, seguidamente se encuentran los estudiantes con discapacidad motora (33%) y un 17% restante esta representado por individuos con discapacidad visual. Por último, en la Universidad Central de Venezuela el mayor número de estudiantes con discapacidad poseen discapacidad visual, quienes representan el 44%, el 33% esta representado por estudiantes con discapacidad motora y el 23% esta representado por estudiantes con discapacidad auditiva.

La distribución de los individuos en las universidades puede responder a factores diversos, tales como, por ejemplo, los intereses con respecto al estudio de determinadas carreras. Sin embargo, entendemos que uno de los factores más importantes puede estar asociado a las condiciones de accesibilidad de las propias universidades, que en definitiva pueden facilitar o no el adecuado desarrollo de los estudios por parte de estos individuos. Las características de cada una de las universidades consideradas en el estudio se han expuesto en el capítulo sobre el marco referencial. No debe resultarnos extraño que la mayoría de individuos con discapacidades se ubiquen en la Universidad Central de Venezuela, pues es allí

donde recientemente se ha fundado, en su Facultad de Ciencias Sociales, un centro de atención integral a los individuos con discapacidades.

#### A.1. En cuanto a sus rasgos demográficos

Tabla 7. Individuos con discapacidad según sexo de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

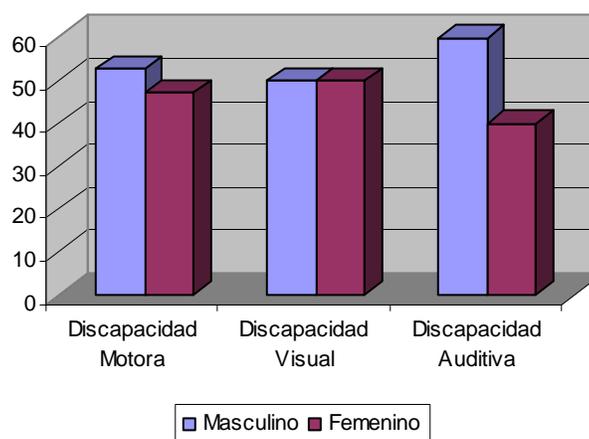
Tipo de Discapacidad	Masculino		Femenino		Total	
	F	%	F	%	F	%
Discapacidad Motora	15	60,00	10	40,00	25	100,00
Discapacidad Visual	12	48,00	13	52,00	25	100,00
Discapacidad Auditiva	7	63,60	4	36,40	11	100,00
<i>Total</i>	34	55,74	27	44,26	61	100

Los resultados indican que de la población total, 34 (55,74%) estudiantes son hombres y 27 (44,26%) estudiantes son mujeres. De los individuos que poseen discapacidad motora, los de sexo masculino representan un 60%, mientras que las mujeres representan 40%. De los individuos con discapacidad visual, el sexo femenino representa a la mayoría de los individuos de la muestra, con un 52%, mientras que el sexo masculino representa al 48% de los individuos. De los individuos con discapacidad auditiva, el sexo masculino representa a la mayoría, con un 63,60%, mientras que el sexo femenino representa a un 36,40% de los individuos que forman parte de la muestra. (Ver tabla 7).

Tabla 8. Individuos con discapacidad en universidades públicas según el sexo y tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes)

Tipo de discapacidad	Pública				Total	
	Masculino		Femenino		f	%
	f	%	f	%		
Discapacidad Motora	9	53	8	47	17	100
Discapacidad Visual	11	50	11	50	22	100
Discapacidad Auditiva	6	60	4	40	10	100
<i>Total</i>	26	53	23	47	49	100

Gráfico 6. Distribución por sexo en universidades públicas según tipo de discapacidad (porcentajes).



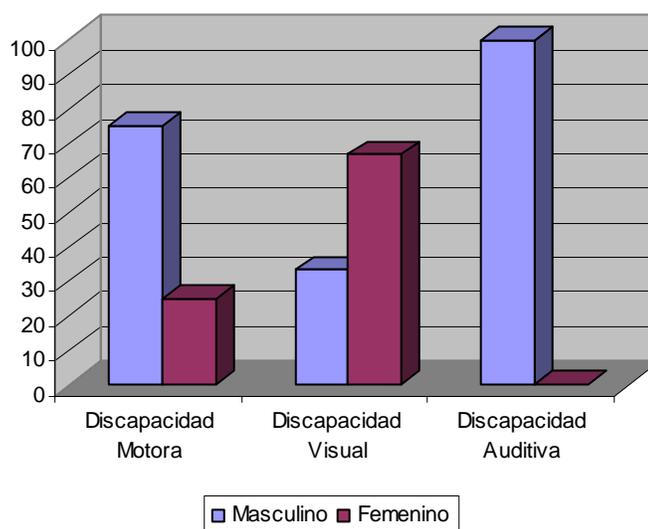
El total de la población de estudiantes con discapacidad que cursa estudios en universidades públicas esta representado por 49 (100%) individuos, 17 (35%) representan a estudiantes con discapacidad motora, 22 (45%) representan a estudiantes con discapacidad visual y 10 (20%) representan a estudiantes con discapacidad auditiva. Del total de individuos con discapacidad que estudian en universidades públicas, 26 (53%) son hombres y 23 (47%) son mujeres. En este tipo de universidad, de los individuos que poseen discapacidad motora 9 (53%) son hombres, mientras que 8 (47%) son mujeres; de los que poseen discapacidad visual, 11 (50%) son hombres y otros 11 (50%) son mujeres; finalmente, de los que poseen discapacidad auditiva, 6 (60%) son hombres y 4 (40%) son mujeres.

De acuerdo a los resultados anteriores, la población masculina en las universidades públicas sigue siendo más representativa, con un 53% de la muestra, mientras que la población femenina representa un 47%.

Tabla 9. Individuos con discapacidad en universidades privadas según el sexo y tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes)

Tipo de Discapacidad	Privada				Total	
	Masculino		Femenino		f	%
	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	6	75	2	25,00	8	100,00
Discapacidad Visual	1	33,33	2	66,70	3	100,00
Discapacidad Auditiva	1	100,00	0	0	1	100,00
<i>Total</i>	8	66,67	4	33,33	12	100

Gráfico 7. Distribución por sexo en universidades privadas por tipo de discapacidad (porcentajes).



En las universidades privadas la población con discapacidad que se encontró equivale a 12 individuos, de los cuales 8 (66,67%) representan la población masculina y 4 (33,33%) representan la población femenina. De los individuos que poseen discapacidad motora, 6 (75%) son de sexo masculino, mientras que 2 (25%) son de sexo femenino; de los individuos que poseen discapacidad visual, 1 (33,33%) son hombres y 2 (66,70%) son mujeres; finalmente, el único individuo con discapacidad auditiva en estas universidades es de sexo masculino.

De acuerdo a los resultados de la tabla 9, el mayor número de individuos en las universidades privadas son de sexo masculino, quienes representan un 66,67%, mientras los individuos de sexo femenino, presentan un 33,33%.

Tabla 10. Distribución por edad de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de Discapacidad	Hasta 18 años		De 19 años hasta 30 años		De 31 años hasta 40 años		De 41 años y más		No sabe / No contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	0	0	18	72	5	20	1	4	1	4	25	100,00
Discapacidad Visual	1	4,00	19	76,00	4	16,00	1	4,00	0	0	25	100,00
Discapacidad Auditiva	0	0	9	81,00	0	0	1	9,00	1	9,10	11	100,00
<i>Total</i>	<i>1</i>	<i>1,64</i>	<i>46</i>	<i>75,41</i>	<i>9</i>	<i>14,75</i>	<i>3</i>	<i>4,92</i>	<i>2</i>	<i>3,28</i>	<i>61</i>	<i>100</i>

Los resultados indican que, de los estudiantes con discapacidad, el mayor número se ubica en un rango de edad comprendido entre 19 hasta 30 años, lo que representa a 46 (75,41%) individuos de la población total. Seguidamente están aquellos que se un ubican en un rango de 31 hasta 40 años, representado por 9 estudiantes (14,75%) de la muestra total. Luego, aquellos que se ubican en un rango de edad comprendido entre 41 y más años, un total de 3 (4,92%) estudiantes; por último, se encontró 1 (1,64%) individuo dentro del rango que comprende hasta los 18 años de edad. De los individuos que manifestaron tener hasta 18 años, 1 (4%) presenta discapacidad visual.

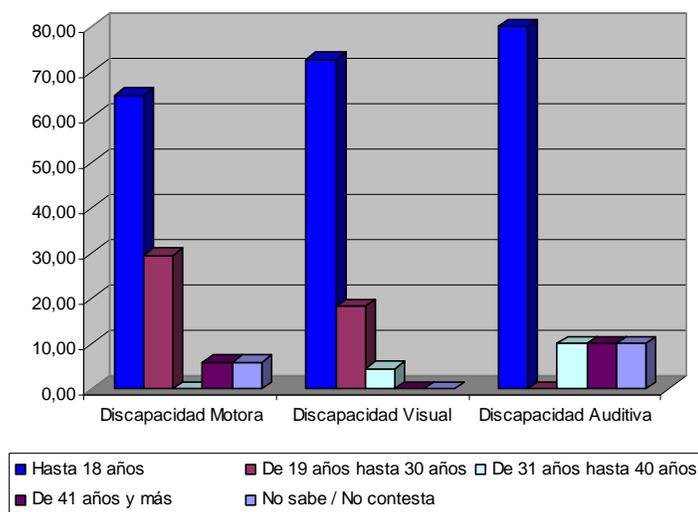
De los individuos con discapacidad motora, 18 (72%) se ubica en el rango de 19 hasta 30 años y 5 (20%) se ubica en el rango de 31 hasta 40 años. De los individuos que poseen discapacidad visual, 19 (76%) se ubica en el rango de 19 hasta 30 años, mientras que 4 (16%) se ubica en el rango de 31 hasta 40 años. De los individuos con discapacidad auditiva, 9 (81%) se ubica en el rango de 19 hasta 30 años, mientras que 9 (14,75%) se ubica en el rango de 31 hasta 40 años.

De acuerdo a los resultados anteriores, podemos concluir que los individuos que formaron parte de la muestra representan a una población relativamente joven, ya que la mayor partes de ellos se ubican en la categoría de 19 hasta 40 años de edad, los cuales están representados por 75,41% de total de individuos que formaron parte de la muestra. Un porcentaje importante de la muestra (14,75%) se ubica en el rango de 31 a 40 años, lo que nos indica que estos individuos no ven límites de edad en lo que se refiere a incorporarse a estudios a nivel superior.

Tabla 11. Individuos en universidades públicas por edad y tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes)

	Pública										Total	
	Hasta 18 años		De 19 años hasta 30 años		De 31 años hasta 40 años		De 41 años y más		No sabe / No contesta			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	0	0	11	64,70	5	29,40	0	0	1	5,90	17	100,00
Discapacidad Visual	1	4,50	16	72,70	4	18,20	1	4,5	0	0	22	100,00
Discapacidad Auditiva	0	0	8	80,00	0	0	1	10	1	10,00	10	100,00
<i>Total</i>	<i>1</i>	<i>2,04</i>	<i>35</i>	<i>71,43</i>	<i>9</i>	<i>18,37</i>	<i>2</i>	<i>4,082</i>	<i>2</i>	<i>4,08</i>	<i>49</i>	<i>100</i>

Gráfico 8. Distribución en universidades públicas por edad y tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes)

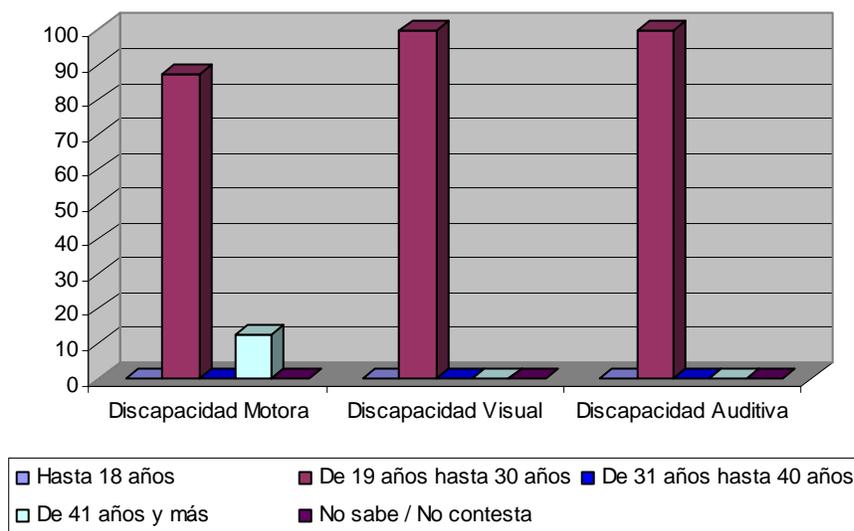


En las universidades públicas, de un total de 49 individuos con discapacidad, el mayor número de individuos está ubicado en un rango de edades comprendido entre 19 hasta 30 años, representado por 35 (71,43%) sujetos de la muestra total de universidades públicas. Luego se ubican los estudiantes que se sitúan en un rango de edades entre 31 hasta 40 años, representado por 9 (18,37%). Por último, están los sujetos que se ubican en un rango de edades entre 41 años y más, presentado por 2 (4,082%) de la muestra, y los que poseen hasta 18 años de edad, representados por 1 (2,04%) de la muestra de individuos en universidades públicas (Ver tabla 11).

Tabla 12. Individuos en universidades privadas por edad y tipo de universidad de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de Discapacidad	Privada											
	Hasta 18 años		De 19 años hasta 30 años		De 31 años hasta 40 años		De 41 años y más		No sabe / No contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	0	0	7	87,50	0	0	1	12,50	0	0	8	100
Discapacidad Visual	0	0	3	100	0	0	0	0	0	0	3	100
Discapacidad Auditiva	0	0	1	100	0	0	0	0	0	0	1	100
<i>Total</i>	<i>11</i>	<i>0</i>	<i>11</i>	<i>91,70</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>8,30</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>12</i>	<i>100</i>

Gráfico 9. Distribución por edad en universidades privadas por tipo de discapacidad (porcentajes).



Del total de estudiantes con discapacidad de las universidades privadas, el mayor número se encuentra ubicado en un rango de edades entre 19 y hasta 30 años, lo que representa a 11 (91,7%) individuos. Seguidamente se encuentran los sujetos que se ubican en un rango de edades entre 41 años y más, lo que representa a 1 (8,30%) individuo de la muestra total (Ver tabla 12).

#### A.II. En cuanto a sus rasgos socioeconómicos

Tabla 13. Personas con las que vive de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de Discapacidad	Solo		Con Amigos		Con Familiares		Con Sus Padres		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	0	0	0	0	11	45,80	13	54,20	24	100
Discapacidad Visual	1	4,00	1	4,00	13	52,00	10	40,00	25	100
Discapacidad Auditiva	0	0	0	0	5	52,00	6	54,50	11	100
<i>Total</i>	<i>1</i>	<i>1,67</i>	<i>1</i>	<i>1,67</i>	<i>29</i>	<i>48,30</i>	<i>29</i>	<i>48,33</i>	<i>60</i>	<i>100</i>

De la población total de los estudiantes con discapacidad, sólo 1 (1,67%) vive sólo, seguidamente 1 (1,67%) individuo manifestó vivir con amigos. Luego, aquellos que viven con familiares y aquellos que viven con amigos, representan a 29 (48,33%) de los individuos de la población total, respectivamente.

De los individuos con discapacidad motora, 13 (54,20%) viven con sus padres y 11 (45,80%) viven con familiares. De los individuos con discapacidad visual, 10 (40%) viven con sus padres y 13 (52%) viven con familiares. De los individuos con discapacidad auditiva, 6 (54,50%) viven con sus padres y 5 (52%) viven con familiares.

Los resultados de la tabla 13 muestran que la mayoría de los individuos que formaron parte de la muestra viven con familiares y con sus padres, casi en la mitad de los casos por cada tipo de discapacidad. Es decir, muy pocos casos los individuos con discapacidad viven solos, lo cual puede estar relacionado con el apoyo que necesitan de otros para desenvolverse, aunque para concluir sobre ello sería necesario contrastar los resultados con el caso de individuos sin discapacidades.

Recordemos que la plena integración de estos individuos a la sociedad y específicamente a la educación superior se produce cuando realmente logran vivir con independencia, sin embargo, tratándose de individuos que todavía se encuentran estudiando, es posible que ésta se alcance, en mayor grado, una vez que culminen sus estudios.

Tabla 14. Individuos en universidades públicas según las personas con las que vive y tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	Pública									
	Solo		Con Amigos		Con Familiares		Con Sus Padres		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	0	0	0	0	9	52,90	8	47,10	17	100,00
Discapacidad Visual	0	0	1	4,50	13	59,10	8	36,40	22	100,00
Discapacidad Auditiva	0	0	0	0	5	50,00	5	50,00	10	100,00
<i>Total</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>2,04</i>	<i>27</i>	<i>55,10</i>	<i>21</i>	<i>42,86</i>	<i>49</i>	<i>100</i>

En las universidades públicas, de la población total de estudiantes con discapacidad, sólo 1 (2,04%) reportó estar viviendo con amigos. En este tipo de universidad, 27 (55,10%) individuos viven con familiares y 21 (42,86%) viven con sus padres.

Gráfico 10. Individuos en universidades públicas según las personas con las que vive y tipo de discapacidad (porcentajes).

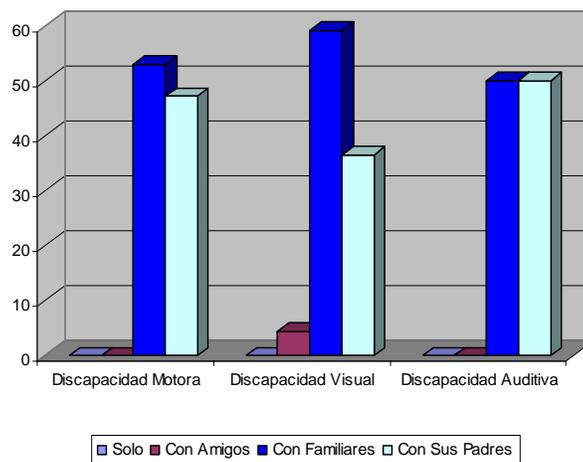
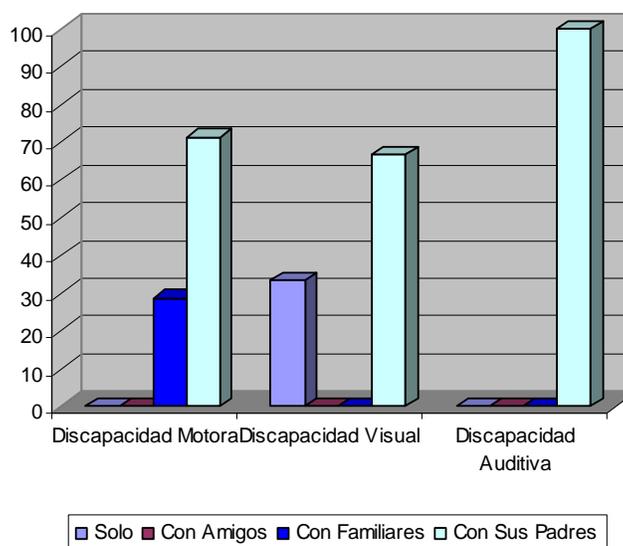


Tabla 15. Individuos en universidades privadas según las personas con las que vive y tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	Solo		Con Amigos		Con Familiares		Con Sus Padres		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	0	0	0	0	2	28,60	5	71,40	7	100
Discapacidad Visual	1	33,30	0	0	0	0	2	66,70	3	100
Discapacidad Auditiva	0	0	0	0	0	0	1	100,00	1	100
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>9,09</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>18,18</b>	<b>8</b>	<b>72,73</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

Gráfico 10. Individuos en universidades privadas según las personas con las que vive y tipo de discapacidad (porcentajes).



De la población total de estudiantes con discapacidad en las universidades privadas sólo 1 (9,09%) reportó estar viviendo solo, 2 (18,18%) viven con familiares, mientras que la mayoría individuos, 8 (72,73%), vive con sus padres.

Como vemos, aún cuando en ambos casos (universidades públicas y privadas) la mayoría de individuos vive con familiares o con sus padres, existe una diferencia importante, pues en el caso de los individuos que cursan estudios en universidades públicas un 55,10% vive con familiares, porcentaje que se reduce a 18,18% en el caso de aquellos que se encuentran en universidades privadas.

Tabla 16. Situación socio económica de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	Muy Buena		Buena		Regular		Mala		Muy mala		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	1	4,00	12	48,00	11	44,00	1	4,00	0	0	25	100
Discapacidad Visual	0	0	6	24,00	18	72,00	1	4,00	0	0	25	100
Discapacidad Auditiva	0	0	5	45,50	6	54,50	0	0	0	0	11	100
<i>Total</i>	<i>1</i>	<i>1,64</i>	<i>23</i>	<i>37,70</i>	<i>35</i>	<i>57,38</i>	<i>2</i>	<i>3,28</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>61</i>	<i>100</i>

Los resultados obtenidos, demuestran que sólo 1 (1,64%) individuo de la población total manifestó tener una situación socioeconómica muy buena, 23 (37,70%) manifestaron tener una situación socio económica buena, 35 (57,38%) expresaron tener una situación socioeconómica regular, 2 (3,28%) manifestaron poseer una situación socio económica mala, y por último, ninguno de los estudiantes manifestó tener una situación socioeconómica muy mala (Ver tabla 16).

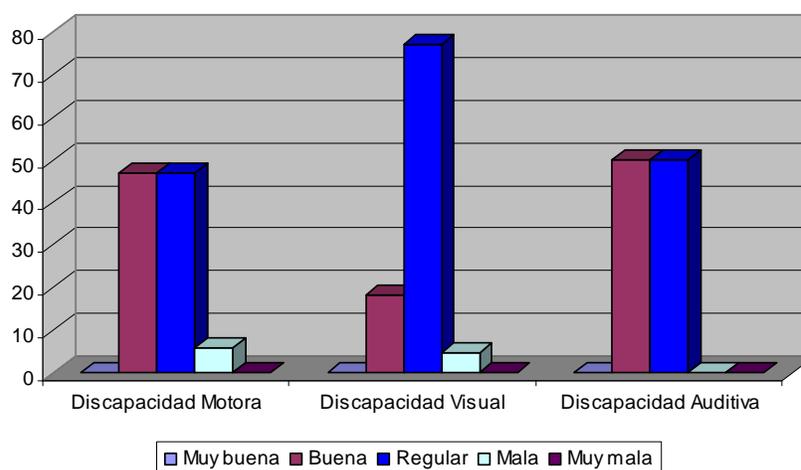
Los resultados de la tabla 16, muestran que la mayor parte de los individuos que forman parte de la muestra tienen una situación socio económica regular, representados por 57,38%, lo cual representa más de la mitad de la población encuestada.

De los individuos con discapacidad motora, 11 (44%) manifiestan tener una situación socio-económica regular y 12 (48%) manifiestan tener una situación socio-económica buena. De los individuos con discapacidad visual, 18 (72%) manifiestan tener una posición socio-económica regular y 6 (24%) manifiestan tener una posición socio-económica buena. Finalmente, de los individuos con discapacidad auditiva, 6 (54,50%) manifiestan tener una posición socio-económica regular y 5 (45,50%) manifiestan tener una posición socio-económica buena.

Tabla 17. Situación socio económica de los individuos en universidades públicas según tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	Pública											
	Muy buena		Buena		Regular		Mala		Muy mala		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	0	0	8	47,10	8	47,10	1	5,90	0	0	17	100
Discapacidad Visual	0	0	4	18,20	17	77,30	1	4,50	0	0	22	100
Discapacidad Auditiva	0	0	5	50,00	5	50,00	0	0	0	0	10	100
<i>Total</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>17</i>	<i>34,69</i>	<i>30</i>	<i>61,22</i>	<i>2</i>	<i>4,08</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>49</i>	<i>100</i>

Gráfico 11. Situación socio económica de los individuos en universidades públicas según tipo de discapacidad (porcentajes).



Los resultados que muestra la tabla anterior, indican que 17 (34,69%) de los individuos de universidades públicas presentan buena situación socio económica, mientras que 30 (61,22%) individuos manifiestan tener una situación socioeconómica regular; 2 (4,08%) individuos manifestaron tener una mala situación socio económica (Ver tabla 17).

De los individuos que poseen discapacidad motora, 8 (47,10%) tienen una situación socio-económica regular y 8 (47,10%) tienen una situación socio-económica buena. De los individuos que poseen discapacidad visual, 17 (77,30%) poseen una situación socio-económica regular y 4 (18,20%) poseen una situación socio-económica buena. Finalmente, de los individuos que poseen discapacidad auditiva 5 (50%) poseen una situación socio-económica regular y 5 (50%) poseen una situación socio-económica buena.

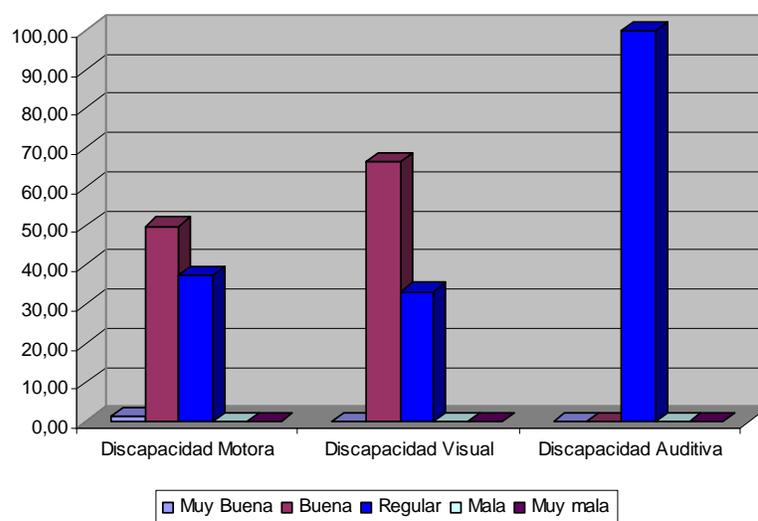
Como vemos, para todos los tipos de discapacidad, muchos de los individuos en universidades públicas poseen una situación socio-económica regular. Es posible que esto

haya determinado la elección de una universidad pública, aunque, es necesario estar atentos a esta característica pues es posible que requieran de ayudas económicas adicionales para el adecuado desarrollo de sus estudios.

Tabla 18. Situación socio económica de los individuos en universidades privadas según tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	Privada										Total	
	Muy Buena		Buena		Regular		Mala		Muy mala			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	1	1,50	4	50,00	3	37,5	0	0	0	0	8	100
Discapacidad Visual	0	0	2	66,70	1	33,30	0	0	0	0	3	100
Discapacidad Auditiva	0	0	0	0	1	100	0	0	0	0	1	100
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>8,33</b>	<b>6</b>	<b>50</b>	<b>5</b>	<b>41,67</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>100</b>

Gráfico 12. Situación socio económica de los individuos de universidades privadas según tipo de discapacidad (porcentajes).



Los resultados obtenidos muestran que del total de individuos con discapacidad de las universidades privadas, sólo 1 (8,33%) manifestó tener muy buena situación socioeconómica, 6 (50%) expresaron tener una buena situación socioeconómica, 5 (41,67%) manifestaron tener una situación socio económica regular. Por último, vale la pena señalar que ninguno de los estudiantes con discapacidad de las universidades privadas manifestó tener una situación socio económica mala ni tampoco muy mala.

De los individuos con discapacidad motora, 3 (37,5%) poseen una situación socio-económica regular y 4 (50%) manifestaron tener una situación socio-económica buena. De los

individuos con discapacidad visual, 1 (33,30%) posee una situación socio-económica regular y 2 (66,70%) poseen una situación socio-económica buena. El único individuo con discapacidad auditiva posee una situación socio-económica regular.

De los resultados obtenidos en la tabla 17, se puede decir que, a diferencia de las universidades públicas, en las universidades privadas el mayor número de individuos manifestó tener una situación socio-económica buena, representados por un 50%. Es probable que la tenencia de una mejor situación socio-económica es lo que haya determinada la elección de una universidad privada por parte de estos individuos, sin embargo, no podemos perder de vista que un alto porcentaje (41,67%) de estos individuos también poseen una situación socio-económica que ellos califican como regular; para los estudiantes en esta condición es todavía más importante el prever mecanismos de ayuda económica.

Tabla 19. Situación conyugal de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

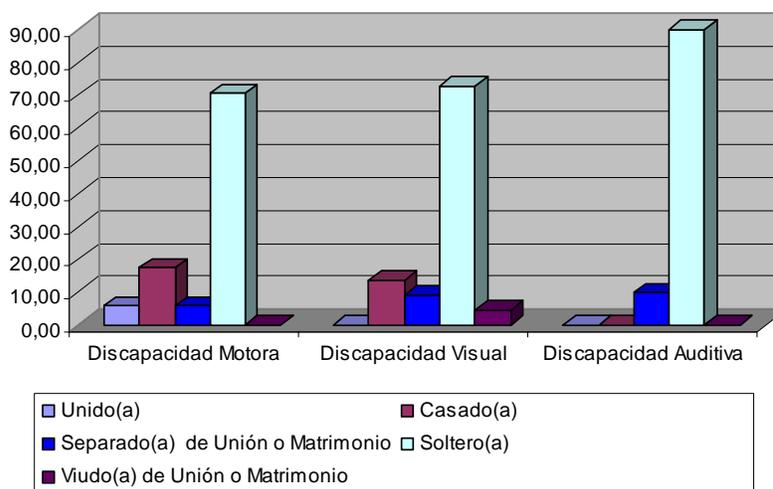
Tipo de discapacidad	Unido(a)		Casado(a)		Separado(a) de Unión o Matrimonio		Soltero(a)		Viudo(a) de Unión o Matrimonio		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	1	4,00	4	16,00	1	4,00	19	76,00	0	0	25	100
Discapacidad Visual	0	0	3	12,00	2	8,00	19	76,00	1	4,00	25	100
Discapacidad Auditiva	0	0	0	0	1	9,10	10	90,90	0	0	11	100
<i>Total</i>	<i>1</i>	<i>1,64</i>	<i>7</i>	<i>11,48</i>	<i>4</i>	<i>6,56</i>	<i>48</i>	<i>78,69</i>	<i>1</i>	<i>1,64</i>	<i>61</i>	<i>100</i>

En la tabla 19 se muestra que de la población total, 48 (78,69%) individuos manifestaron estar solteros, sólo 7 (11,48%) sujetos de la población total expresaron estar casados, seguidamente se encuentran los que indicaron estar separados de unión ó matrimonios, quienes están representados por 4 (6,56%) sujetos; sólo 1 (1,64%) sujeto manifestó estar unido y por último sólo 1 (1,64%) manifestó estar viudo de unión o matrimonio.

Tabla 20. Situación conyugal de los individuos en universidades públicas según tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	Unido(a)		Casado(a)		Separado(a) de Unión o Matrimonio		Soltero(a)		Viudo(a) de Unión o Matrimonio		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	1	5,90	3	17,60	1	5,90	12	70,60	0	0	17	100
Discapacidad Visual	0	0	3	13,60	2	9,10	16	72,70	1	4,50	22	100
Discapacidad Auditiva	0	0	0	0	1	10,00	9	90,00	0	0	10	100
<i>Total</i>	<i>1</i>	<i>2,04</i>	<i>6</i>	<i>12,24</i>	<i>4</i>	<i>8,16</i>	<i>37</i>	<i>75,51</i>	<i>1</i>	<i>2,04</i>	<i>49</i>	<i>100</i>

Gráfico 13. Situación conyugal correspondiente a individuos de universidades públicas de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).



En relación a los resultados obtenidos en la tabla 20, del total de estudiantes que cursan estudios en universidades públicas, 37 (75,51%) individuos manifestaron estar solteros, 6 (12,24%) manifestaron estar casados, 4 (8,16%) expresaron estar separados de unión o matrimonio, 1 (2,04%) expresó estar unido, y en esta misma proporción se encontraron los sujetos que manifestaron estar viudos de unión o matrimonio.

Tabla 21. Situación conyugal de los individuos en universidades privadas según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	Privada										Total	
	Unido(a)		Casado(a)		Separado(a) de Unión o Matrimonio		Soltero(a)		Viudo(a) de Unión o Matrimonio		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	0	0	1	12,50	0	0	7	87,50	0	0	8	100
Discapacidad Visual	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
Discapacidad Auditiva	0	0	0	0	0	0	1	100,00	0	0	1	100
<i>Total</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>12,50</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>11</i>	<i>91,70</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>12</i>	<i>100</i>

Los resultados que muestra la tabla 21, indican que de los individuos con discapacidad en las universidades privadas, 11 (91,67%) manifestaron estar solteros, seguidamente se encuentran lo que expresaron estar casados, representados por sólo 1 (8,33%) sujeto de la muestra total.

Gráfico 14. Situación conyugal correspondiente a individuos de universidades privadas de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

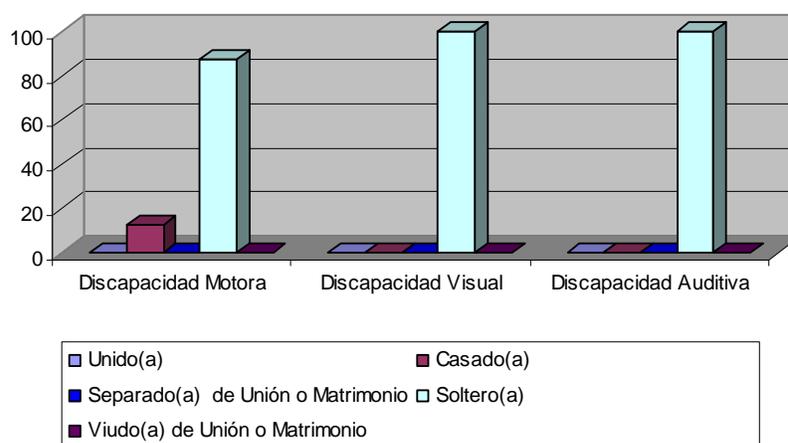


Tabla 22. Número de hijos de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	No tiene		Un Hijo		Dos Hijos		Tres Hijos		Cuatro hijos o más		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	23	92,00	1	4,00	0	0	1	4,00	0	0	25	100
Discapacidad Visual	20	80,00	3	12,00	2	8,00	0	0	0	0	25	100
Discapacidad Auditiva	11	100,00	0	0	0	0	0	0	0	0	11	100
<i>Total</i>	<i>54</i>	<i>88,52</i>	<i>4</i>	<i>6,56</i>	<i>2</i>	<i>3,28</i>	<i>1</i>	<i>1,64</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>61</i>	<i>100</i>

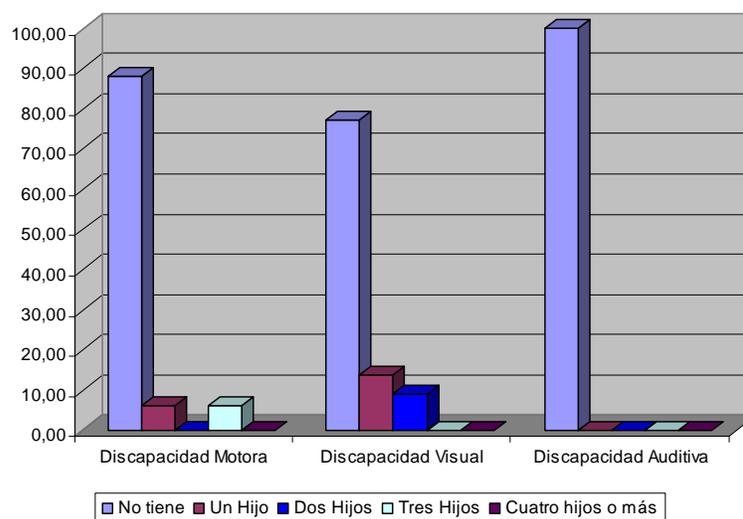
Los resultados de la tabla 22 indican que de la población total, 54 (88,52%) manifestaron no tener hijos, 4 (6,56%) manifestaron tener un solo hijo, 2 (3,28%) de los sujetos expresaron tener dos hijos y 1 (1,64%) individuo manifestó tener tres hijos.

Estos resultados resultan lógicos si consideramos que la muestra está conformada por estudiantes que en su mayoría se mantienen solteros.

Tabla 23. Individuos en universidades públicas según número de hijos y tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	Pública											
	No tiene		Un Hijo		Dos Hijos		Tres Hijos		Cuatro hijos o más		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	15	88,20	1	5,90	0	0	1	5,90	0	0	17	100
Discapacidad Visual	17	77,30	3	13,60	2	9,10	0	0	0	0	22	100
Discapacidad Auditiva	10	100,00	0	0	0	0	0	0	0	0	10	100
<i>Total</i>	<i>42</i>	<i>85,71</i>	<i>4</i>	<i>8,16</i>	<i>2</i>	<i>4,08</i>	<i>1</i>	<i>2,04</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>49</i>	<i>100</i>

Gráfico 15. Número de hijos correspondientes a individuos de universidades públicas por tipo de discapacidad (porcentajes).

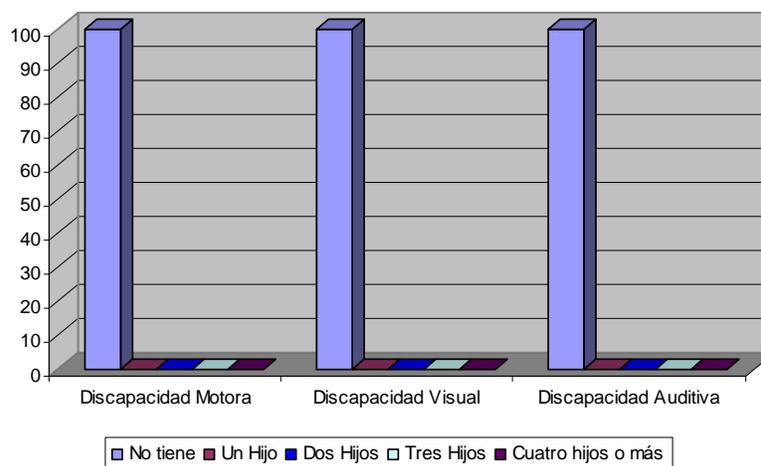


De los individuos que se encuentran en universidades públicas, 42 (85,71%) manifestaron no tener hijos, 4 (8,16%) manifestaron tener un hijo, 2 (4,08%) manifestaron tener dos hijos y por último sólo 1 (2,04%) manifestó tres hijos.

Tabla 24. Individuos en universidades privadas según número de hijos y tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	No tiene		Un Hijo		Dos Hijos		Tres Hijos		Cuatro hijos o más		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	8	100	0	0	0	0	0	0	0	0	8	100
Discapacidad Visual	3	100	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100
Discapacidad Auditiva	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100
<i>Total</i>	<i>12</i>	<i>100</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>12</i>	<i>100</i>

Gráfico 15. Número de hijos correspondientes a individuos de universidades privadas por tipo de discapacidad (porcentajes).



En relación al resultado que muestra la tabla 24, es importante señalar que el total de la población de individuos con discapacidad de las universidades privadas manifestó no tener hijos.

### A.III. En cuanto a sus rasgos educativos

Tabla 25. Carrera que cursa de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Carrera	Discapacidad Motora		Discapacidad Visual		Discapacidad Auditiva		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Comunicación Social	4	16,00	4	16,00	1	9,09	9	14,75
Educación	3	12,00	4	16,00	0	0	7	11,48
Arte	1	4,00	4	16,00	0	0	5	8,20
Derecho	1	4,00	4	16,00	2	18,18	7	11,48
Economía	2	8,00	1	4,00	0	0	3	4,92
Ingeniería	5	20,00	2	8,00	0	0	7	11,48
Trabajo Social / Sociología	2	8,00	2	8,00	1	9,09	5	8,20
Odontología	0	0	0	0	1	9,09	1	1,64
Bioanálisis	0	0	0	0	2	18,18	2	3,28
Ciencias Políticas / Estudios políticos y de Gobierno	0	0,00	2	8,00	0	0	2	3,28
Estudios Internacionales / Estudios Liberales	0	0,00	2	8,00	0	0	2	3,28
Relaciones Industriales	1	4,00	0	0	0	0	1	1,64
Administración / Contaduría	2	8,00	0	0	2	18,18	4	6,56
Física	1	4,00	0	0	0	0	1	1,64
Psicología	1	4,00	0	0	0	0	1	1,64
Arquitectura / Urbanismo	0	0	0	0	1	9,09	1	1,64
Información de Salud	1	4,00	0	0	1	9,09	2	3,28
Filosofía	1	4,00	0	0	0	0	1	1,64
<i>Total</i>	<i>25</i>	<i>100,00</i>	<i>25</i>	<i>100,00</i>	<i>11</i>	<i>100,00</i>	<i>61</i>	<i>100</i>

De la población total, 9 (14,75%) estudian comunicación social, 7 (11,48%) estudian educación, 5 (8,20%) estudian arte, 7 (11,48%) estudian derecho, 3 (4,92%) estudian economía, 7 (11,48%) ingeniería, 5 (8,20%) estudian trabajo social/sociología, 1 (1,64%) odontología, 2 (3,28%) estudian bioanálisis, 2 (3,28%) estudian ciencias políticas/estudios políticos y de gobierno, 2 (3,28%) cursan estudios liberales, 1 (1,64%) estudia relaciones industriales, 4 (6,56%) estudian administración/contaduría, 1 (1,64%) estudia física, 1 (1,64%) estudia psicología, 1 (1,64%) estudia arquitectura/urbanismo, 2 (3,28%) estudian información de salud y 1 (1,64%) estudia filosofía.

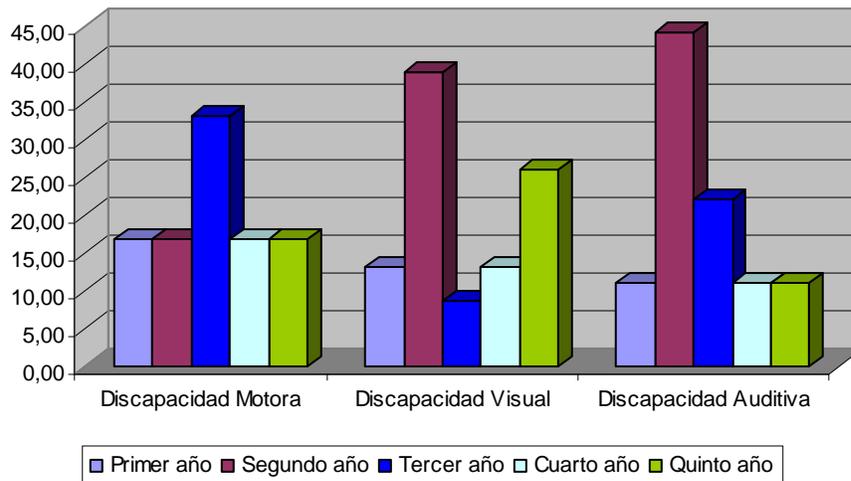
Las carreras mayormente seleccionadas por los individuos con discapacidad motora son: ingeniería, comunicación social y educación. En el caso de los individuos con discapacidad visual: comunicación social, educación, arte y derecho. Finalmente, en el caso de

los individuos con discapacidad auditiva, las preferencias están en: derecho, bioanálisis y administración/contaduría.

Tabla 26. Año que cursa de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	Primer año		Segundo año		Tercer año		Cuarto año		Quinto año		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	4	16,70	4	16,70	8	33,30	4	16,70	4	16,70	24	100
Discapacidad Visual	3	13,00	9	39,10	2	8,70	3	13,00	6	26,10	23	100
Discapacidad Auditiva	1	11,10	4	44,40	2	22,20	1	11,10	1	11,10	9	100
<i>Total</i>	8	14,29	17	30,36	12	21,43	8	14,29	11	19,64	56	100

Gráfico 16. Año que cursa de acuerdo al tipo de discapacidad (porcentajes).



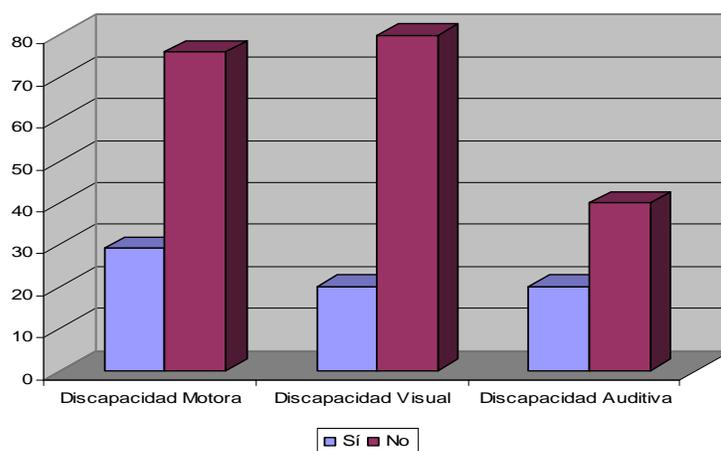
Los resultados de la tabla 26 muestran que, de 56 individuos que dieron respuesta a este ítem, 24 (42,86%) presentan discapacidad motora, 23 (41,07%) presentan discapacidad visual y 9 (16,07%) individuos presentan discapacidad auditiva. De los 56 sujetos, 8 (14,29%) cursan primer año, 17 (30,36%) segundo año, 12 (21,43%) tercer año, 8 (14,29%) cursan cuarto año y por último, 11 (19,64%) cursan quinto año.

La mayoría de los individuos que forman parte de la muestra se encuentran cursando estudios de segundo y tercer año, representando un 30,36% y 21,43% respectivamente. Luego se encuentran los individuos que están en quinto año, los cuales representan un 19,64.

Tabla 27. Población de individuos que ha repetido algún año de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	Sí		No		Total	
	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	6	24	19	76	25	100
Discapacidad Visual	5	20,00	20	80	25	100
Discapacidad Auditiva	6	60	4	40	10	100
<i>Total</i>	<i>17</i>	<i>28,33</i>	<i>43</i>	<i>71,67</i>	<i>60</i>	<i>100</i>

Gráfico 17. Población de individuos que ha repetido algún año de acuerdo al tipo de discapacidad (porcentajes).



En relación a los resultados que muestra la tabla anterior, se puede decir que de 60 sujetos que dieron respuesta a esta pregunta, 25 (41,67%) se ubica en el grupo de individuos con discapacidad motora, 25 (41,67%) se ubican en el grupo de individuos con discapacidad visual y 10 (16,67%) de los sujetos se ubican en el grupo de individuos con discapacidad auditiva, Del grupo total, 17 (28,33%) individuos afirman que han repetido algún año, por el contrario, 43 (71,67%) individuos expresaron no haber repetido algún año.

De los individuos con discapacidad motora, el 24% ha repetido algún año; de los individuos con discapacidad visual, 20% ha repetido algún año; finalmente, de los individuos con discapacidad auditiva, 60% ha repetido algún año.

El mayor porcentaje de individuos (71,67%) manifestó no haber repetido ningún año, lo cual resulta positivo, pues a pesar de sus limitaciones y las limitaciones del entorno, se esfuerzan por alcanzar un nivel educativo que les permita mejorar sus condiciones de vida, lo cual implica que estos jóvenes pueden tener expectativas superiores en cuanto a su trabajo

futuro. Sin embargo, el porcentaje de individuos que han repetido es más alto para el caso de aquellos que poseen discapacidad auditiva (60%), lo que nos hace pensar que es posible que estos individuos estén enfrentándose a mayores dificultades en cuanto a las condiciones de accesibilidad y adaptación a las universidades. Llama la atención que aún cuando muchas de las universidades no poseen las adaptaciones necesarias para los individuos con discapacidad visual, la gran mayoría de estos no hayan repetido ningún año; sin embargo, es posible que esto se asocie a la universidad a la que pertenecen y a la carrera seleccionada, donde puede contarse con adaptaciones específicas que hacen posible su adecuado desempeño.

Tabla 28. Tenencia de estudios superiores previos de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	Sí		No		Total	
	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	6	24	19	76,00	25	100
Discapacidad Visual	5	20,00	20	80,00	25	100
Discapacidad Auditiva	6	60	4	40,00	10	100
<i>Total</i>	<i>17</i>	<i>28,33</i>	<i>43</i>	<i>71,67</i>	<i>60</i>	<i>100</i>

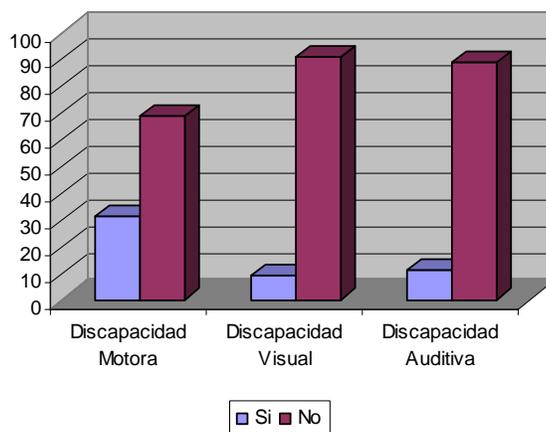
La tabla 28 muestra la frecuencia y porcentaje de individuos con estudios superiores previos a la universidad donde cursan estudios actualmente. De los 60 individuos que respondieron a la pregunta, 17 (28,33%) contestaron que sí habían cursado estudios superiores previos, mientras que 43 (71,67%) sujetos no han cursado estudios superiores previos.

Un 24% de los estudiantes con discapacidad motora cursaron estudios superiores previos a los actuales; este porcentaje es de 20% en el caso de los individuos con discapacidad visual y de 60% para el caso de los individuos con discapacidad auditiva.

Tabla 29. Individuos en universidades públicas con estudios superiores previos según tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	Pública				Total	
	Si		No		f	%
	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	5	31,3	11	68,80	16	100
Discapacidad Visual	2	9,10	20	90,90	22	100
Discapacidad Auditiva	1	11,1	8	88,90	9	100
<i>Total</i>	<i>8</i>	<i>17,02</i>	<i>39</i>	<i>82,98</i>	<i>47</i>	<i>100</i>

Gráfico 18. Individuos en universidades públicas con estudios superiores previos según tipo de discapacidad (porcentajes).

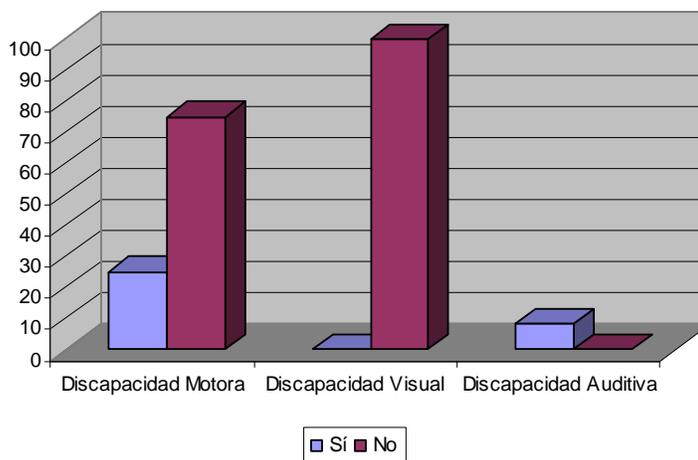


De los 47 estudiantes en universidades públicas, 8 (17,02%) expresaron haber cursado estudios superiores previos, mientras que 39 (82,98%) de los sujetos expresaron no haber estudiado previamente estudios superiores.

Tabla 30. Individuos en universidades privadas con estudios superiores previos según tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	Privada				Total	
	Sí		No			
	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	2	25	6	75	8	100
Discapacidad Visual	0	0	3	100	3	100
Discapacidad Auditiva	1	8,33	0	0	1	100
<i>Total</i>	3	25	9	75	12	100

Gráfico 19. Individuos en universidades privadas con estudios superiores previos según tipo de discapacidad (porcentajes).



De los individuos de las universidades privadas, 3 (25%) expresaron haber cursado estudios superiores previos, mientras que 9 (75%) de los sujetos manifestaron no haber tenido estudios superiores previos.

Tabla 31. Individuos que reciben ayuda económica de la universidad de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	Si		No		Total	
	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	5	20,00	20	80,00	25	100
Discapacidad Visual	5	20,00	20	80,00	25	100
Discapacidad Auditiva	3	27,30	8	72,70	11	100
<i>Total</i>	<i>13</i>	<i>21,31</i>	<i>48</i>	<i>78,69</i>	<i>61</i>	<i>100</i>

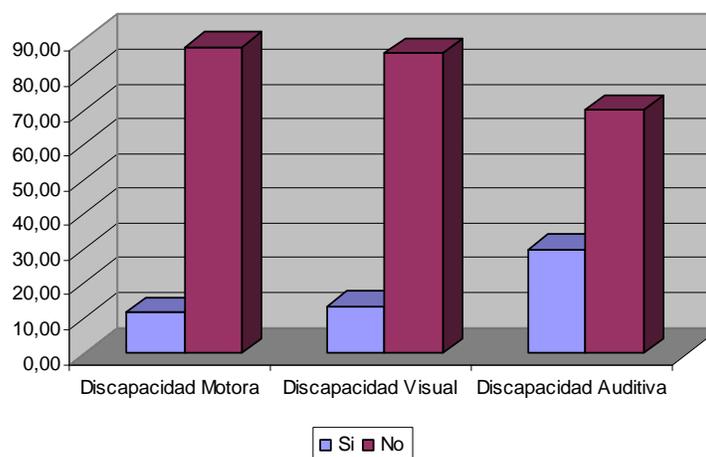
De la población total encuestada, 13 (21,31%) manifestaron tener ayuda económica de la universidad, mientras que 48 (78,69%) de los sujetos expresaron no recibir este tipo de ayuda. El porcentaje de individuos que reciben ayuda económica es de 20% para aquellos con discapacidad motora, 20% para aquellos con discapacidad visual y 27,30% para aquellos con discapacidad auditiva.

Es posible que la decisión sobre el otorgamiento de este tipo de ayudas se sustente en los rasgos socio-económicos de los individuos, más que en su condición de discapacitados, sin embargo, si tomamos en cuenta el alto porcentaje de individuos que manifestaron tener una posición socio-económica regular, lo lógico sería encontrar un mayor porcentaje con este tipo de beneficio. Este apoyo es realmente importante para estos individuos, pues muchas veces debe adquirir tecnologías que les permitan un adecuado proceso de aprendizaje, por lo tanto, sería interesante efectuar una revisión sobre las posibilidades adicionales de apoyo económico para estos estudiantes.

Tabla 32. Individuos en universidades públicas que reciben ayuda económica de la universidad de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes)

Tipo de discapacidad	Pública					
	Si		No		Total	
	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	2	11,80	15	88,20	17	100
Discapacidad Visual	3	13,60	19	86,40	22	100
Discapacidad Auditiva	3	30,00	7	70,00	10	100
<i>Total</i>	<i>8</i>	<i>16,30</i>	<i>41</i>	<i>83,67</i>	<i>49</i>	<i>100</i>

Gráfico 20. Individuos en universidades públicas que reciben ayuda económica de la universidad de acuerdo al tipo de discapacidad (porcentajes).



Del total de individuos encuestados en las universidades públicas, 8 (16,33%) manifestaron tener ayuda económica por parte de la universidad, mientras que 41 (83,67%) manifestaron no tener ayuda económica de la universidad.

Tabla 33. Individuos en universidades privadas que reciben ayuda económica de la universidad de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes)

Tipo de discapacidad	Privada					
	Si		No		Total	
	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	3	37,50	5	62,50	8	100
Discapacidad Visual	2	66,70	1	33,30	3	100
Discapacidad Auditiva	0	0,00	1	100,00	1	100
<i>Total</i>	<i>5</i>	<i>41,67</i>	<i>7</i>	<i>58,33</i>	<i>12</i>	<i>100</i>

Del total de individuos encuestados en las universidades privadas, 5 (41,67%) manifestaron tener ayuda económica por parte de la universidad, mientras que 7 (58,33%) no tienen ayuda económica.

Si bien el número de individuos con discapacidades considerados en la muestra es menor en el caso de las universidades privadas, un mayor porcentaje de estos individuos reciben apoyo económico en este tipo de universidad.

Gráfico 21. Individuos en universidades privadas que reciben ayuda económica de la universidad de acuerdo al tipo de discapacidad (porcentajes).

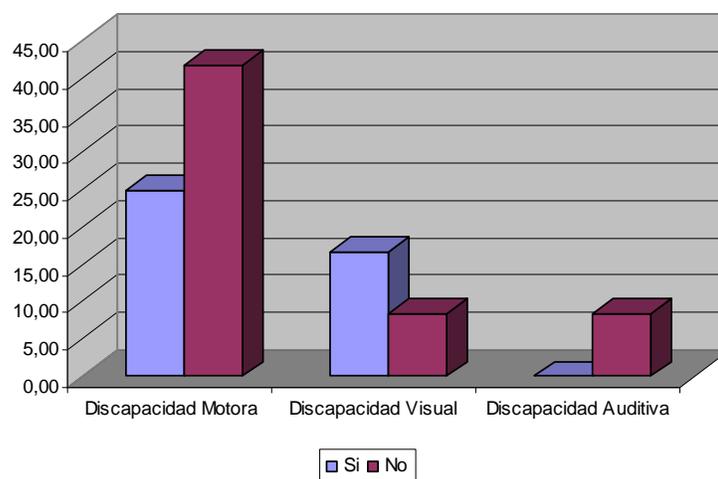


Tabla 34. Consideración sobre adaptaciones de la universidad de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	Definitivamente Si		Medianamente		Definitivamente no		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	5	20	12	48	8	32	25	100
Discapacidad Visual	6	24	12	48	7	28	25	100
Discapacidad Auditiva	4	36	5	46	4	18	11	100
Total	15	25	29	48	17	27,87	61	100

De los individuos que conforman la muestra, 15 (25%) consideran que la universidad en la que estudian definitivamente tiene las adaptaciones necesarias para cumplir con un proceso de aprendizaje adecuado, 29 (48%) creen que su universidad medianamente tiene las adaptaciones necesarias para cumplir con un proceso de aprendizaje adecuado y 17 (27,87%) declaran que su universidad definitivamente no tiene las adaptaciones necesarias (Ver tabla 34). Como vemos, la gran mayoría de individuos opina que las adaptaciones en sus universidades no están presentes o sólo se han efectuado de forma incompleta, lo cual termina por dificultar su adecuada inserción a las universidades. La situación se hace más compleja si consideramos que tampoco en la sociedad, especialmente en lo que se refiere a los servicios públicos, se cuenta con las adaptaciones que se requieren para desplazarse desde o hacia las instituciones educativas.

De los individuos que poseen discapacidad motora, un 48% considera que las adaptaciones están medianamente presentes y un 32% considera que no están presentes.

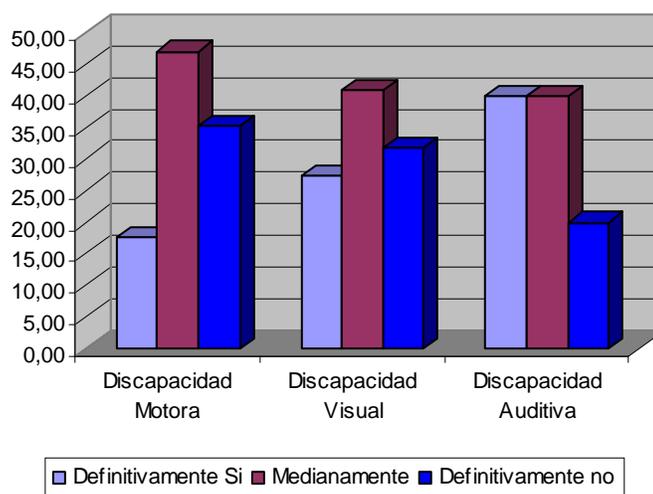
De los que poseen discapacidad visual, un 48% considera que las adaptaciones sólo se ajustan medianamente, mientras que un 28% piensa que no se ajustan.

De los que poseen discapacidad auditiva, un 46% piensa que dichas adaptaciones sólo se ajustan medianamente a sus requerimientos, mientras un 18% piensa que definitivamente no se ajustan.

Tabla 35. Consideración sobre adaptaciones de la universidad de individuos en universidades públicas según tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	Pública							
	Definitivamente Si		Medianamente		Definitivamente no		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	3	17,60	8	47,10	6	35,30	17	100
Discapacidad Visual	6	27,30	9	40,90	7	31,80	22	100
Discapacidad Auditiva	4	40	4	40,00	2	20,00	10	100
<i>Total</i>	<i>13</i>	<i>27</i>	<i>21</i>	<i>42,86</i>	<i>15</i>	<i>31</i>	<i>49</i>	<i>100</i>

Gráfico 22. Consideración sobre adaptaciones de la universidad de individuos en universidades públicas según tipo de discapacidad (porcentajes)



Dentro de las universidades públicas, se encontró que 13 (27%) afirmaron que su universidad definitivamente posee las adaptaciones necesarias, 21 (42,86%) dijeron que medianamente, y 15 (31%) que definitivamente no poseían las adaptaciones necesarias.

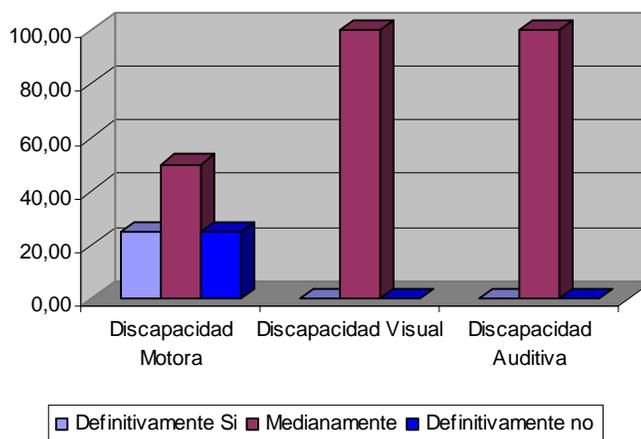
De los que poseen discapacidad motora, un 35,30% opina que la universidad no posee las adaptaciones necesarias y un 47,10% opina que estas adaptaciones se ajustan medianamente a lo requerido. De los que poseen discapacidad visual, un 31,80% opina que no se cuenta con las adaptaciones necesarias y 40,90% opina que estas adaptaciones sólo se ajustan medianamente a lo requerido. Finalmente, de los que poseen discapacidad auditiva, un 20% opina que no se cuenta con las adaptaciones necesarias y 40% opina que estas adaptaciones sólo se ajustan medianamente a lo requerido.

Como vemos, para todos los tipos de discapacidad, la mayoría de los individuos opinan que no se cuenta con todas las adaptaciones que se requieren para su plena integración a la universidad, lo cual es importante dado que esto puede terminar por afectar su rendimiento e inclusive podría significar su deserción de las universidades. Siendo universidades públicas, consideramos que éstas deberían comenzar por dar el ejemplo con respecto al suministro de las condiciones de adaptabilidad.

Tabla 36. Consideración sobre adaptaciones de la universidad de individuos en universidades privadas según tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	Privada							
	Definitivamente Si		Medianamente		Definitivamente no		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	2	25,00	4	50,00	2	25,00	8	100
Discapacidad Visual	0	0	3	100	0	0	3	100
Discapacidad Auditiva	0	0	1	100,00	0	0	1	100
Total	2,00	16,67	8	66,67	2	16,67	12	100

Gráfico 23. Consideración sobre adaptaciones de la universidad de individuos en universidades privadas según tipo de discapacidad (porcentajes)



De aquellos individuos pertenecientes a universidades privadas, 2 (16,67%) manifestaron que su universidad definitivamente posee las adaptaciones necesarias para el cumplimiento de un proceso de aprendizaje adecuado, 8 (66,67%) consideran que la universidad cumple medianamente con las adaptaciones, y 2 (16,67%) creen que su universidad definitivamente no posee adaptaciones necesarias.

De los que poseen discapacidad motora, un 25% opina que la universidad no posee las adaptaciones necesarias y un 50% opina que estas adaptaciones se ajustan medianamente a lo requerido. De los que poseen discapacidad visual, el 100% opina que estas adaptaciones sólo se ajustan medianamente a lo requerido. Finalmente, de los que poseen discapacidad auditiva, el 100% opina que estas adaptaciones sólo se ajustan medianamente a lo requerido.

Como vemos, para todos los tipos de discapacidad, la mayoría de los individuos opinan que no se cuenta con todas las adaptaciones que se requieren para su plena integración a la universidad, caso similar al de las universidades públicas.

Tabla 37. Promedio acumulado (desempeño académico) de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

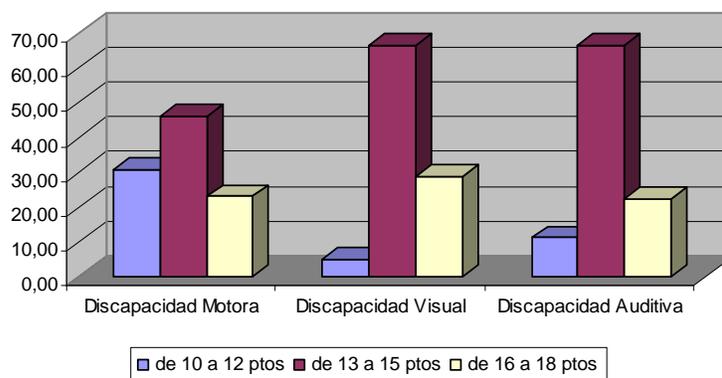
Tipo de discapacidad	de 10 a 12 pts		de 13 a 15 pts		de 16 a 18 pts		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	4	21,05	9	47,37	6	40,00	19	100
Discapacidad Visual	1	4,35	16	69,57	6	26,09	23	100
Discapacidad Auditiva	1	10,00	6	60,00	3	30,00	10	100
<i>Total</i>	6	11,54	31	59,62	15	28,85	52	100

Con respecto al rendimiento académico, encontramos que solo 52 respondieron a la interrogante, 6 (11,54%) se encuentran entre los 10 y los 12 puntos, 31 (59,62%) entre los 13 y los 15 puntos y 15 (28,85%) de 16 hasta 18 puntos. Como vemos, la mayoría de los estudiantes poseen un rendimiento que parece aceptable, aún cuando para concluir con mayor profundidad deberían compararse con el de individuos sin discapacidades.

Tabla 38. Promedio acumulado (desempeño académico) de estudiantes en universidades públicas según tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	de 10 a 12 pts		de 13 a 15 pts		de 16 a 18 pts		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	4	30,77	6	46,15	3	23,08	13	100
Discapacidad Visual	1	4,76	14	66,67	6	28,57	21	100
Discapacidad Auditiva	1	11,11	6	66,67	2	22,22	9	100
<i>Total</i>	6	13,95	26	60,47	11	25,58	43	100

Gráfico 24. Promedio acumulado (desempeño académico) de estudiantes en universidades públicas según tipo de discapacidad (porcentajes).

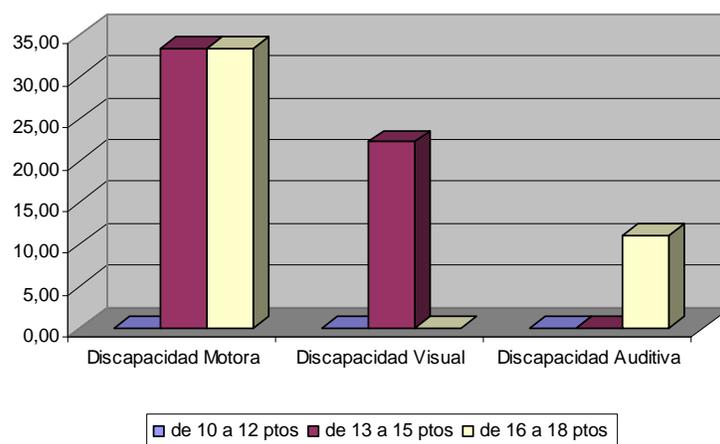


De acuerdo a los resultados de la tabla anterior, de los 43 individuos en universidades públicas que respondieron a la pregunta, 6 (13,95%) poseen un rendimiento de 10 a 12 puntos; los que expresaron tener un promedio acumulado de 13 a 15 puntos, estaban representados por 26 (60,47%); finalmente, los que manifestaron tener un promedio acumulado de 16 a 18 puntos, estaban representados por 11 (25,58%) individuos.

Tabla 39. Promedio acumulado (desempeño académico) de estudiantes en universidades privadas según tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	Privada						Total	
	de 10 a 12 pts		de 13 a 15 pts		de 16 a 18 pts			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	0	0,00	3	50,00	3	50,00	6	100
Discapacidad Visual	0	0,00	2	100,00	0	0,00	2	100
Discapacidad Auditiva	0	0,00	0	0,00	1	100,00	1	100
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>5</b>	<b>55,56</b>	<b>4</b>	<b>44,44</b>	<b>9</b>	<b>100</b>

Gráfico 25. Promedio acumulado (desempeño académico) de estudiantes en universidades privadas según tipo de discapacidad (porcentajes).



De los individuos pertenecientes a las universidades privadas, 5 (55,56%) poseen un promedio de 13 a 15 puntos, y 4 (44,44%) poseen un promedio de 16 a 18 puntos.

A diferencia de las universidades públicas, en las universidades privadas no se encuentran individuos con promedios de 10 a 12 puntos.

#### A. IV. En cuanto a los rasgos asociados a su condición de discapacitados

En la siguiente sección se muestran los resultados obtenidos en cuanto a las características que describen los rasgos asociados a la condición de discapacitado de los individuos que formaron parte de la muestra. Estas características tienen que ver con el tipo de discapacidad, percepción sobre si su condición ha limitado su inserción en la sociedad, tenencia de apoyo para desenvolverse, tenencia de apoyo de organismos gubernamentales o no gubernamentales y sobre el significado que otorgan al trabajo.

Tabla 40. Percepción acerca de si su condición limita su inserción en la sociedad de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	Nada		Algo		Mucho		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	8	32,00	15	60,00	2	8,00	25	100,00
Discapacidad Visual	10	40,00	12	48,00	3	12,00	25	100,00
Discapacidad Auditiva	6	54,40	5	45,50	0	0	11	100,00
<i>Total</i>	<i>24</i>	<i>39,34</i>	<i>32</i>	<i>52,46</i>	<i>5</i>	<i>8,20</i>	<i>61</i>	<i>100</i>

De acuerdo a los resultados de la tabla anterior, del total de individuos encuestados, 24 (39,34%) se agrupan en la categoría que considera que su condición no limita en nada su inserción en la sociedad, 32 (52,46%) se agrupan en la categoría que considera que su condición limita en algo su inserción en la sociedad, mientras que 5 (8,20%) se agrupan en la categoría que considera que su inserción limita mucho su inserción en la sociedad.

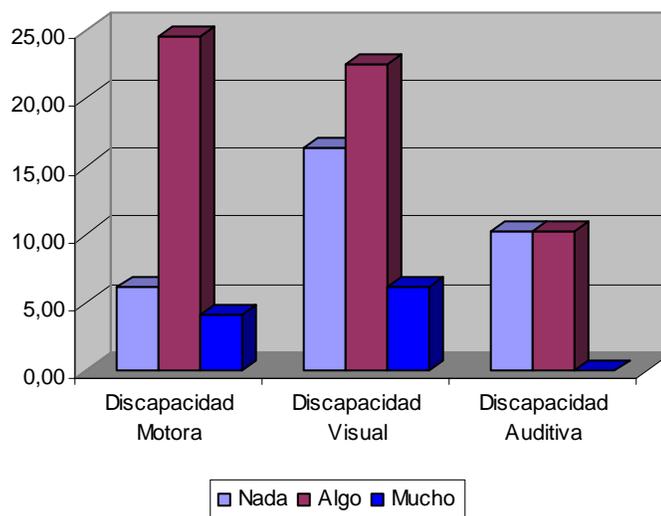
De los que poseen discapacidad motora, el 60% considera que su condición limita su inserción a la sociedad en algo y un 8% considera que los limita en mucho. De los que poseen discapacidad visual, 48% consideran estar limitados en algo y 12% considera estar limitados en mucho. De los que poseen discapacidad auditiva, el 45,5% considera tener algunas limitaciones en este sentido. Esta percepción relativamente negativa con respecto a sus limitaciones para la inserción en la sociedad pueden afectar las expectativas laborales de los

individuos, considerando que la inserción laboral constituye una dimensión de dicho proceso de inserción. A pesar de esto, debemos aclarar que un buen número de estudiantes opinan que su condición realmente no limita en nada su inserción, lo cual puede estar asociado a la severidad de su discapacidad. Cabe aclarar que aquellos individuos que perciben menos limitaciones son los que poseen discapacidad auditiva, probablemente porque requieren menos adaptaciones asociadas a los servicios públicos y consideran más factible adaptarse a las condiciones presentes en las organizaciones.

Tabla 41. Percepción de los individuos en universidades públicas acerca de si su condición limita su inserción en la sociedad según tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	Pública						Total	
	Nada		Algo		Mucho		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	3	32,00	12	60,00	2	8,00	17	100,00
Discapacidad Visual	8	40,00	11	48,00	3	12,00	22	100,00
Discapacidad Auditiva	5	54,50	5	45,50	0	0	10	100,00
<i>Total</i>	<i>16</i>	<i>32,65</i>	<i>28</i>	<i>57,14</i>	<i>5</i>	<i>10,204</i>	<i>49</i>	<i>100</i>

Gráfico 26. Percepción de los individuos en universidades públicas acerca de si su condición limita su inserción en la sociedad según tipo de discapacidad (porcentajes).



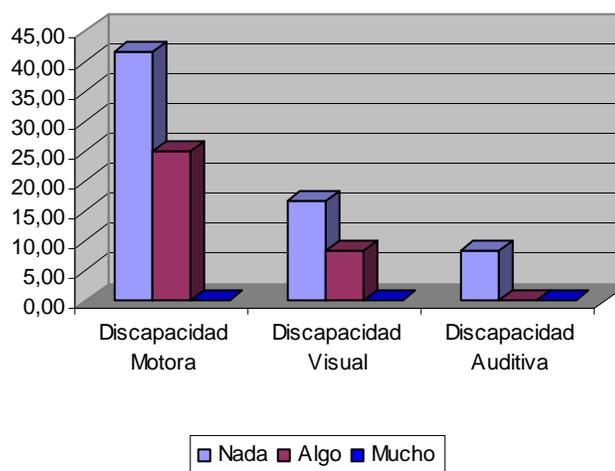
Del total de individuos de las universidades públicas, 16 (32,65%) se agrupan en la categoría que considera que su condición no limita su inserción en la sociedad, 28 (57,14%) se agrupan en la categoría que considera que su condición limita en algo su inserción, y 5

(10,204%) se agrupan en las categoría que considera que su condición limita mucho su inserción en la sociedad.

Tabla 42. Percepción de los individuos en universidades privadas acerca de si su condición limita su inserción en la sociedad según tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	Privada						Total	
	Nada		Algo		Mucho			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	5	62,50	3	37,50	0	0,00	8	100,00
Discapacidad Visual	2	66,70	1	33,30	0	0,00	3	100,00
Discapacidad Auditiva	1	100,00	0	0,00	0	0	1	100,00
<i>Total</i>	8	66,70	4	33,33	0	0	12	100

Gráfico 27. Percepción de los individuos en universidades privadas acerca de si su condición limita su inserción en la sociedad según tipo de discapacidad (porcentajes).



Del total de individuos de las universidades privadas, 8 (66,67%) se agrupan en la categoría que considera que su condición no limita su inserción en la sociedad, 4 (33,33%) se agrupan en la categoría que considera que su condición limita en algo su inserción, y ninguno ellos se agrupa en las categoría que considera que su condición limita mucho su inserción en la sociedad.

Los resultados de la tabla 42 muestran que, la mayor parte de los individuos, el 66,67%, considera que su condición no limita en nada su inserción en la sociedad, por lo tanto

presentan una diferencia significativa en cuanto a los individuos de universidades públicas quienes en su mayoría consideran que su condición limita en algo su inserción en la sociedad.

Es probable que esto se asocie a la disponibilidad de mejores condiciones generales asociadas al entorno, lo cual les brinda una seguridad mayor con respecto a sus posibilidades de inserción a la sociedad.

Tabla 43. Tenencia de apoyo de alguna persona para desenvolverse de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	Si		No		Total	
	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	14	22,95	11	44,00	25	100,00
Discapacidad Visual	13	52,00	12	48,00	25	100,00
Discapacidad Auditiva	4	36,40	7	63,00	11	100,00
<i>Total</i>	<i>31</i>	<i>50,82</i>	<i>30</i>	<i>49,18</i>	<i>61</i>	<i>100</i>

Del total de los individuos que formaron parte de la muestra, 31 (50,82%) manifestaron que reciben apoyo de alguna persona para desenvolverse, mientras que 30 (49,18%) manifestaron que no reciben apoyo para desenvolverse.

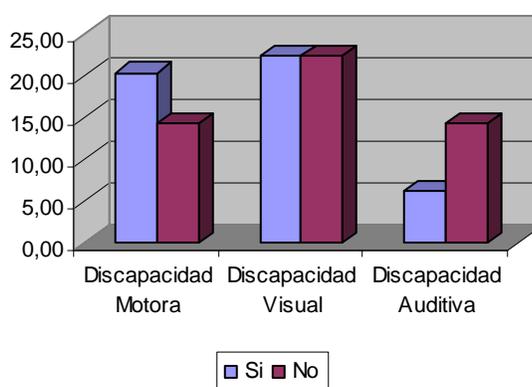
De los individuos que poseen discapacidad motora, 14 (22,95%) manifestaron contar con este tipo de apoyo, mientras que 11 (44%) manifestó no tenerlo. De los individuos con discapacidad visual, 13 (52%) afirmaron contar con este apoyo, mientras que 12 (48%) lo negaron. Finalmente, de los individuos con discapacidad auditiva, 4 (36,40%) manifestaron tener el apoyo de alguna persona para desenvolverse, mientras que 11 (63%) manifestaron no tenerlo.

Como vemos, un buen número de individuos, 31 (50,82%) plantearon que cuentan con apoyo de alguna persona para desenvolverse. Aún cuando este apoyo resulta necesario en algunas ocasiones, sin embargo, la plena integración se logra cuando el individuo realmente logra adquirir su independencia, valiéndose por sí mismo sin la dependencia de otros. Sin embargo, entendemos que este apoyo es imprescindible si consideramos las pobres condiciones de la sociedad para recibir a estos individuos.

Tabla 43. Individuos en universidades públicas según la tenencia de apoyo de alguna persona para desenvolverse y tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	Pública					
	Si		No		Total	
	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	10	58,80	7	41,20	17	100,00
Discapacidad Visual	11	50,00	11	50,00	22	100,00
Discapacidad Auditiva	3	30,00	7	70,00	10	100,00
<i>Total</i>	<i>24</i>	<i>49,00</i>	<i>25</i>	<i>51,00</i>	<i>49</i>	<i>100</i>

Gráfico 28. Individuos en universidades públicas según la tenencia de apoyo de alguna persona para desenvolverse y tipo de discapacidad (porcentajes).

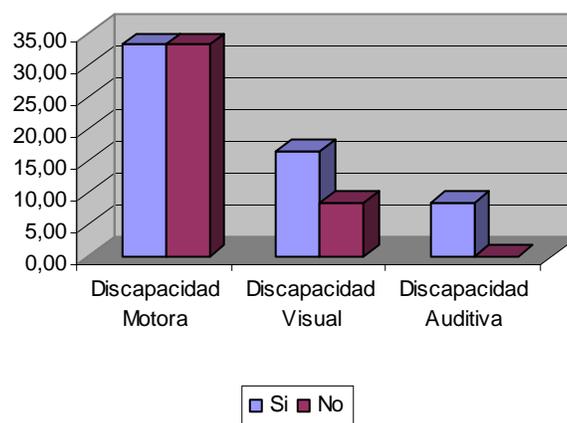


Del número total de individuos encuestados en las universidades públicas, 24 (48,98) manifestaron recibir apoyo de alguna persona para desenvolverse, por el contrario, 25 (51,02%) manifestaron no recibir apoyo.

Tabla 44. Individuos en universidades privadas según la tenencia de apoyo de alguna persona para desenvolverse y tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	Privada					
	Si		No		Total	
	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	4	50,00	4	50,00	8	100,00
Discapacidad Visual	2	66,00	1	33,00	3	100,00
Discapacidad Auditiva	1	100,00	0	0,00	1	100,00
<i>Total</i>	<i>7</i>	<i>58,33</i>	<i>5</i>	<i>41,67</i>	<i>12</i>	<i>100</i>

Gráfico 29. Individuos en universidades privadas según la tenencia de apoyo de alguna persona para desenvolverse y tipo de discapacidad (porcentajes).



Los resultados de la tabla 44 muestran que, del total de individuos encuestados en las universidades privadas, 7 (58,33%) manifestaron recibir apoyo de alguna persona para desenvolverse, mientras que 5 (41,67%) manifestaron no recibir apoyo.

Tabla 45. Persona de la cual reciben a apoyo los individuos para sus actividades diarias de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	De su cónyuge / pareja		De sus padres o hermanos		De Familiares		De Personas contratadas para		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	1	7,10	8	57,10	4	28,60	1	7,10	14	100
Discapacidad Visual	1	7,70	6	46,20	6	46,20	0	0	13	100
Discapacidad Auditiva	1	25,00	1	25,00	2	50,00	0	0	4	100
<i>Total</i>	<i>3</i>	<i>9,70</i>	<i>15</i>	<i>48,39</i>	<i>12</i>	<i>38,71</i>	<i>1</i>	<i>3,23</i>	<i>31</i>	<i>100</i>

De los individuos que formaron parte de la muestra, los que manifestaron recibir apoyo representan un total de 31 individuos, de los cuales 3 (9,68%) reciben apoyo de su cónyuge/pareja, 15 (48,39%) reciben apoyo de sus padres o hermanos, 12 (38,71%) reciben apoyo de familiares y 1 (3,23%) recibe apoyo de personas contratadas para apoyarle.

La mayoría de los individuos que reciben este tipo de apoyo, independientemente de su tipo de discapacidad, reciben apoyo de sus padres, hermanos o familiares, lo cual resulta lógico si consideramos que en su mayoría viven con ellos.

Tabla 46. Tenencia de apoyo por parte de organismos gubernamentales o no gubernamentales de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	Si		No		Total	
	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	1	4,00	24	96	25	100
Discapacidad Visual	5	20,00	20	80,00	25	100
Discapacidad Auditiva	1	10,00	9	90	10	100
<i>Total</i>	7	11,67	53	88,33	60	100

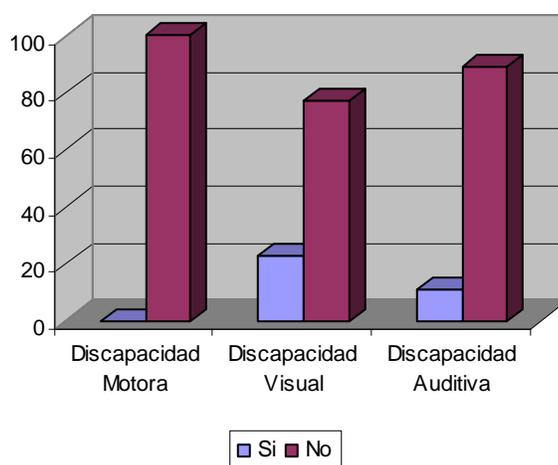
La tabla 46 muestra que, de 60 individuos que dieron respuesta a esta pregunta, 7 (11,67%) manifestaron recibir apoyo de organismos gubernamentales o no gubernamentales, mientras que 53 (88,33%) manifestaron no recibir apoyo.

Una mayor proporción de individuos con discapacidad visual recibe este tipo de apoyo, probablemente porque las organizaciones especializadas en esto están más consolidadas y tienen mayor alcance.

Tabla 47. Individuos en universidades públicas según tenencia de apoyo por parte de organismos gubernamentales o no gubernamentales y tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	Pública					
	Si		No		Total	
	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	0	0	17	100,00	17	100
Discapacidad Visual	5	22,70	17	77,30	22	100
Discapacidad Auditiva	1	11,10	8	88,90	9	100
<i>Total</i>	6	12,50	42	87,50	48	100

Gráfico 29. Individuos en universidades públicas según tenencia de apoyo por parte de organismos gubernamentales o no gubernamentales y tipo de discapacidad (porcentajes).

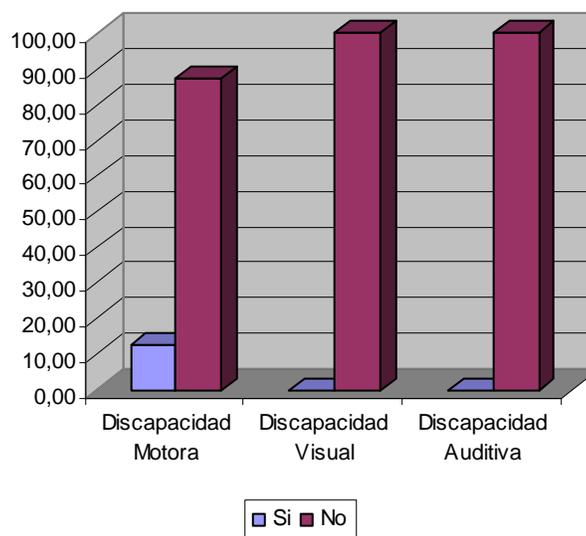


La tabla 47 muestra que, de 48 individuos de las universidades públicas, 6 (12,50%) manifestaron recibir apoyo gubernamental o no gubernamental, mientras que 42 (87,50%) manifestaron no recibir ningún tipo de apoyo.

Tabla 48. Individuos en universidades privadas según tenencia de apoyo por parte de organismos gubernamentales o no gubernamentales y tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	Privada				Total	
	Si		No			
	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	1	12,50	7	87,50	8	100
Discapacidad Visual	0	0	3	100	3	100
Discapacidad Auditiva	0	0	1	100,00	1	100
Total	1	8,33	11	91,67	12	100

Gráfico 30. Individuos en universidades privadas según tenencia de apoyo por parte de organismos gubernamentales o no gubernamentales y tipo de discapacidad (porcentajes).



Del total de individuos que formaron parte de la muestra en las universidades privadas, sólo 1 (8,33%) manifestó recibir apoyo por parte de organismos gubernamentales o no gubernamentales, mientras que 11 (91,67%) manifestaron no recibir apoyo.

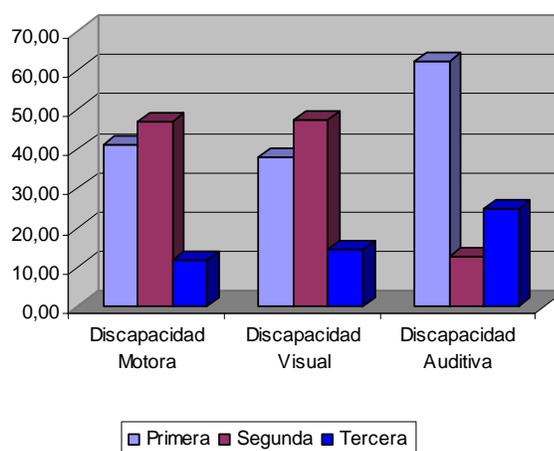
Como vemos, una mayor proporción de estudiantes con discapacidades en universidades públicas, en comparación con aquellos que se encuentran en universidades

privadas, reciben apoyo por parte de organizaciones gubernamentales o no gubernamentales. Esto puede asociarse a mayor disponibilidad de información y posibilidades de lograr vínculos con instituciones en las universidades en las que se encuentran.

Tabla 49. Significado que el individuo le otorga al trabajo (una forma de obtener ingresos) de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	Primera		Segunda		Tercera		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	7	41,20	8	47,10	2	11,80	17	100
Discapacidad Visual	8	38,10	10	47,60	3	14,30	21	100
Discapacidad Auditiva	5	62,10	1	12,50	2	25,00	8	100
<i>Total</i>	20	43,48	19	41,30	7	15,22	46	100

Gráfico 31. Significado que el individuo otorga al trabajo (una forma de obtener ingresos) de acuerdo al tipo de discapacidad (porcentajes).

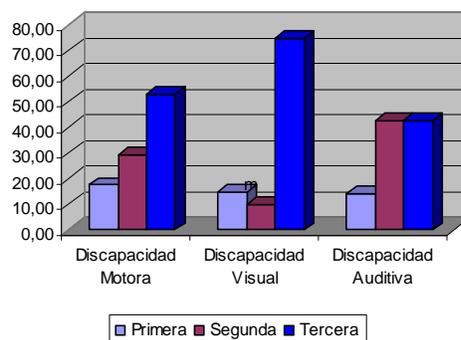


La tabla 49 muestra que, de 46 individuos que piensan que el trabajo es una forma de obtener ingresos, 20 (43,48%) seleccionaron este significado como primera opción, 19 (41,30%) como segunda opción y 7 (15,22%) como tercera opción.

Tabla 50. Significado que el individuo le otorga al trabajo (una forma de socializar y hacer amigos) de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	Primera		Segunda		Tercera		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	3	17,60	5	29,40	9	52,90	17	100
Discapacidad Visual	3	15,00	2	10,00	15	75,00	20	100
Discapacidad Auditiva	1	14,30	3	42,90	3	42,90	7	100
<i>Total</i>	7	15,91	10	22,73	27	61,36	44	100

Gráfico 32. Significado que el individuo otorga al trabajo (una forma de socializar y hacer amigos) de acuerdo al tipo de discapacidad (porcentajes).

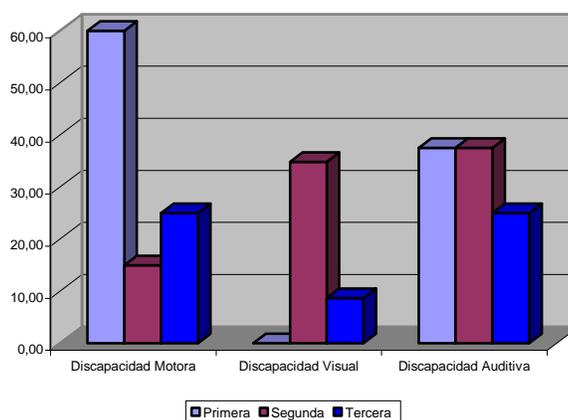


Los resultados de la tabla 50 muestran que, de 44 individuos que piensan que el trabajo es una forma de socializar y hacer amigos, 7 (15,91%) seleccionaron este significado como primera opción, 10 (22,73%) como segunda opción y 27 (61,36%) como tercera opción.

Tabla 51. Significado que el individuo le otorga al trabajo (una medio para obtener independencia) de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	Primera		Segunda		Tercera		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	12	60,00	3	15,00	5	25,00	20	100
Discapacidad Visual	13	56,5	8	34,80	2	8,70	23	100
Discapacidad Auditiva	3	37,50	3	37,50	2	25,00	8	100
<i>Total</i>	<i>28</i>	<i>54,90</i>	<i>14</i>	<i>27,45</i>	<i>9</i>	<i>17,65</i>	<i>51</i>	<i>100</i>

Gráfico 33. Significado que el individuo otorga al trabajo (un medio para obtener independencia) de acuerdo al tipo de discapacidad (porcentajes).



Los resultados de la tabla 51 muestran que, de 51 individuos que piensan que el trabajo es un medio para obtener independencia, 28 (54,90%) seleccionaron este significado como primera opción, 14 (27,45%) como segunda opción y 9 (17,65%) como tercera opción.

Como vemos, la mayoría de los individuos está claro que el trabajo constituye un medio útil para el logro de mayores niveles de independencia. Tal como lo plantea De Lorenzo (2004, c. p. García, 2005), “sin un empleo digno no es factible la plena integración y participación de las personas con discapacidad en la sociedad” (p. 51).

***B) Experiencias laborales pasadas de los estudiantes con discapacidades que conforman la muestra, atendiendo a su tipo de discapacidad y al tipo de institución en la que cursan estudios.***

En esta sección se muestran las características de las experiencias laborales pasadas de los individuos de la muestra que las tuvieron. Esta sección es importante dado que las experiencias previas pueden determinar las expectativas laborales que en un futuro puedan tener los individuos con discapacidades que se encuentran estudiando en universidades.

Tabla 52. Individuos según si han trabajado alguna vez o se encuentra actualmente trabajando y tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

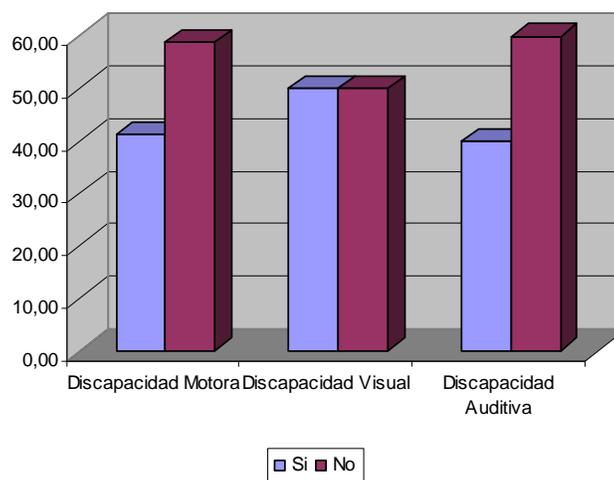
Tipo de discapacidad	Si		No		Total	
	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	11	44	14	56	25	100
Discapacidad Visual	12	48	13	52	25	100
Discapacidad Auditiva	5	45,45	6	54,55	11	100
<i>Total</i>	28	45,90	33	54,10	61	100

En la tabla 52, se evidencia que 33 (54,10%) de los individuos que conformaron la muestra no han trabajado, ni se encuentra trabajando en este momento, mientras que 28 (45,90%) sí han trabajado o se encuentran trabajando. Estos porcentajes son similares para el caso de los individuos con diferentes tipos de discapacidad.

Tabla 53. Individuos en universidades públicas según si han trabajado alguna vez o se encuentra actualmente trabajando y tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	Pública				Total	
	Si		No		f	%
Discapacidad Motora	7	41,18	10	58,82	17	100
Discapacidad Visual	11	50	11	50	22	100
Discapacidad Auditiva	4	40,00	6	60,00	10	100
<i>Total</i>	22	44,90	27	55,10	49	100

Gráfico 30. Individuos en universidades públicas según si han trabajado alguna vez o se encuentra actualmente trabajando y tipo de discapacidad (porcentajes).

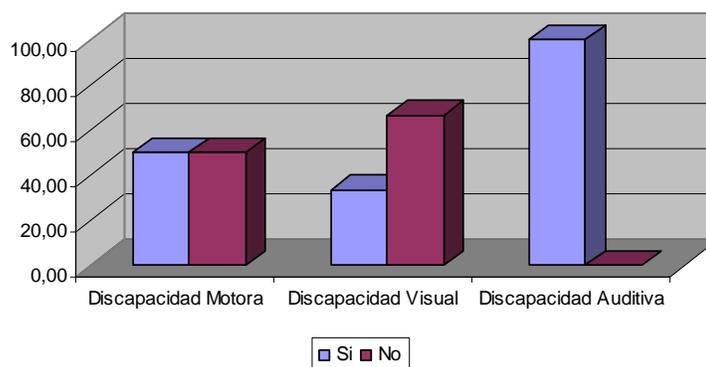


De los 49 individuos con discapacidad que conforman la población encuestada en las universidades públicas, 27 (55,10%) no han trabajado o no se encuentran trabajando en este momento, mientras que 22 (44,90%) han trabajado o se encuentran trabajando en este momento.

Tabla 54. Individuos en universidades privadas según si han trabajado alguna vez o se encuentra actualmente trabajando y tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	Privada				Total	
	Si		No		f	%
	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	4	50,00	4	50,00	8	100
Discapacidad Visual	1	33,33	2	66,67	3	100
Discapacidad Auditiva	1	100,00	0	0,00	1	100
<i>Total</i>	6	50,00	6	50,00	12	100

Gráfico 31. Individuos en universidades privadas según si han trabajado alguna vez o se encuentra actualmente trabajando y tipo de discapacidad (porcentajes).



En universidades privadas, la población encuestada estuvo conformada por 12 individuos, de los cuales, 6 (50%) aseguraron no haber trabajado o no encontrarse trabajando en este momento, y los otros 6 (50%) afirmaron haber trabajado o encontrarse trabajando en este momento.

Como vemos, una importante proporción de individuos, tanto en universidades públicas como privadas, han trabajado alguna vez o se encuentran trabajando. Eso nos hace ser optimistas con respecto a sus posibilidades de incorporación al mercado de trabajo, aún cuando también es importante considerar aspectos tales como la calidad de los trabajos en los que se incorporan y su adecuación a las competencias de estos individuos.

Tabla 55. Individuos según tipo de trabajo realizado y tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes)

Tipo de trabajo	Discapacidad Motora		Discapacidad Visual		Discapacidad Auditiva		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Docencia	4	40	5	41,67	0	0	9	33,33
Economía Informal	1	10	1	8,33	0	0	2	7,407
Espectáculos	1	10	2	16,67	0	0	3	11,11
Comercio	1	10	1	8	3	60	5	18,52
Promotor social	0	0	2	16,67	0	0	2	7,407
Labores Administrativas	2	20	1	8,33	1	20	4	14,81
Asistente Jurídico y Penal	0	0	0	0	1	20	1	3,704
Teleoperador	1	10	0	0	0	0	1	3,704
<i>Total</i>	<i>10</i>	<i>100</i>	<i>12</i>	<i>100</i>	<i>5</i>	<i>100</i>	<i>27</i>	<i>100</i>

De un total de 27 individuos que afirmaron encontrarse trabajando o haber trabajado alguna vez, 10 (37,04%) poseen discapacidad motora, 12 (44,44%) poseen discapacidad visual y 5 (18,52%) poseen discapacidad auditiva.

De los individuos con discapacidad motora, 4 (40%) se dedicaron o se dedican a la docencia, 1 (10%) a la economía informal, 1 (10%) al área de espectáculos, 1 (10%) al comercio, 2 (20%) a las labores administrativas y 1 (10%) trabaja o se desempeñaba como teleoperador.

De los individuos con discapacidad visual, 5 (41,67%) se han dedicado a la docencia, 1 (8,33%) a la economía informal, 2 (16,67%) al área de espectáculos, 1 (8%) al comercio, 2 (16,67%) han sido promotores sociales y 1 (8,33%) se ha dedicado a las labores administrativas.

Con discapacidad auditiva encontramos que 3 (60%) individuos se han dedicado al comercio, 1 (20%) se ha dedicado a las labores administrativas y finalmente 1 (20%) se desempeña como asistente jurídico y penal.

En cuanto a lo expresado anteriormente, es importante destacar que tanto los individuos con discapacidad visual como motora han tenido trabajos asociados a la docencia, seguidos por los espectáculos y labores administrativas. Por otra parte, la mayoría de los individuos con discapacidad auditiva se han dedicado o se dedican al comercio.

Tabla 56. Tipo de negocio u organismo donde trabajó o trabaja por tipo de discapacidad (frecuencias y porcentaje)

Tipo de discapacidad	Público		Privado		Total	
	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	5	50	5	50	10	100
Discapacidad Visual	11	91,67	1	8,33	12	100
Discapacidad Auditiva	1	20,00	4	80,00	5	100
<i>Total</i>	<i>17</i>	<i>62,96</i>	<i>10</i>	<i>37,04</i>	<i>27</i>	<i>100</i>

De los 27 individuos que trabajaron o se encuentran trabajando en este momento, 17 (62,96%) afirmaron haber trabajado o estar trabajando en el sector público, y 10 (37,04%) trabajaron o se encuentra trabajando en el sector privado.

De los individuos con discapacidad motora, 5 (50%) trabajan o trabajaron en el sector público, mientras que los otros 5 (50%) trabajan o trabajaron en el sector privado. De los individuos con discapacidad visual, 11 (91,67%) trabajaron o trabajan en el sector público, mientras que 1 (8,33%) trabaja o trabajó en el sector privado. Finalmente, de los individuos con discapacidad auditiva, 1 (20%) trabaja o trabajó en el sector público, mientras que 4 (80%) trabajan o trabajaron en el sector privado. Resalta el hecho de que los individuos con discapacidad visual se inserten en su mayoría en trabajos en el sector público, pues es probable que en este sector se reserven puestos de trabajo para individuos con esta condición.

Tabla 57. Tipo de empleado por tipo de discapacidad (frecuencias y porcentaje)

Tipo de discapacidad	Empleado Fijo		Empleado Contratado		Empleado Ocasional		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	4	40	4	40	2	20	10	100
Discapacidad Visual	1	8,33	6	50	5	41,67	12	100
Discapacidad Auditiva	0	0	2	40	3	60	5	100
<i>Total</i>	<i>5</i>	<i>18,52</i>	<i>12</i>	<i>44,44</i>	<i>10</i>	<i>37,04</i>	<i>27</i>	<i>100</i>

De los 27 que afirmaron estar trabajando o haber trabajado alguna vez, 5 (18,52%) manifestaron ser o haber sido empleados fijos, 12 (44,44%) manifestaron ser o haber sido empleados contratados, y 10 (37,04%) manifestaron ser o haber sido empleados ocasionales.

De los individuos con discapacidad motora, 4 (40%) han sido empleados fijos, 4 (40%) han sido empleados contratados y 2 (20%) han sido empleados ocasionales. De los individuos con discapacidad visual, 1 (8,33%) ha sido empleado fijo, 6 (50%) han sido empleados contratados y 5 (41,67%) han sido empleados ocasionales. De los individuos con discapacidad auditiva, 2 (40%) han sido empleados contratados y 3 (60%) han sido empleados ocasionales.

De acuerdo a lo expresado anteriormente, se evidencia que la mayoría de los individuos con discapacidad han sido contratados o poseen un empleo ocasional y en muy pocas ocasiones poseen un trabajo fijo.

Tabla 58. Lugar donde desempeña o desempeñó el trabajo por tipo de discapacidad (frecuencias y porcentaje).

Tipo de discapacidad	El local o lugar exclusivo		En la calle (puesto callejero)		Servicio a Domicilio		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	10	90,91	1	9,09	0	0	11	100
Discapacidad Visual	10	83,33	1	8,33	1	8,33	12	100
Discapacidad Auditiva	5	100	0	0	0	0	5	100
<i>Total</i>	25	89,29	2	7,14	1	3,57	28	100

De los individuos que trabajan o trabajaron alguna vez 25 (89,29%) aseguraron desempeñar o haber desempeñado su trabajo en un local o lugar exclusivo, 2 (7,14%) en la calle (puesto callejero) y 1 (3,57%) en servicio a domicilio.

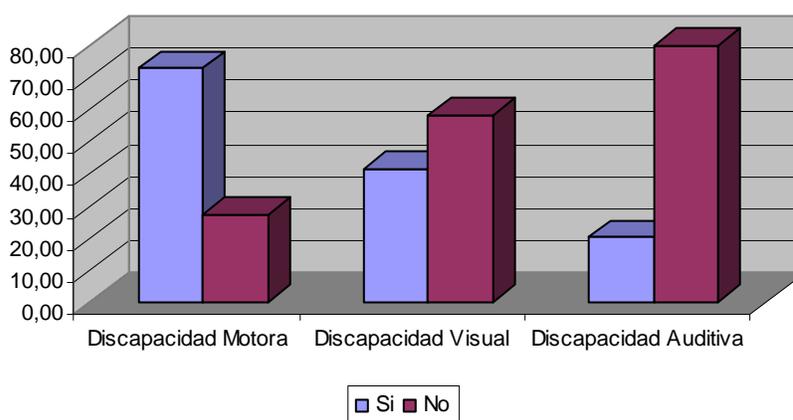
De los individuos con discapacidad motora, 10 (90,91%) trabajaron o trabajan en un local o lugar exclusivo, y 1 (9,09%) trabajo o se desempeña en la calle. De los individuos con discapacidad visual, 10 (83,33%) trabajaron o trabajan en un local o lugar exclusivo, 1 (8,33%) trabajó en la calle y 1 (8,33) prestó o presta servicio a domicilio. Para culminar, de los individuos con discapacidad auditiva, 5 (100%) se desempeñaron en un local lugar exclusivo.

En este punto se hace evidente que la mayoría de los individuos, sin importar su discapacidad, lleva o llevó a cabo su trabajo en un local o lugar exclusivo.

Tabla 59. Recepción de formación ocupacional por tipo de discapacidad (frecuencias y porcentaje)

Tipo de discapacidad	Si		No		Total	
	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	8	72,73	3	27,27	11	100
Discapacidad Visual	5	41,67	7	58,33	12	100
Discapacidad Auditiva	1	20	4	80	5	100
<i>Total</i>	<i>14</i>	<i>50</i>	<i>14</i>	<i>50</i>	<i>28</i>	<i>100</i>

Gráfico 32. Recepción de formación ocupacional por tipo de discapacidad (porcentajes).



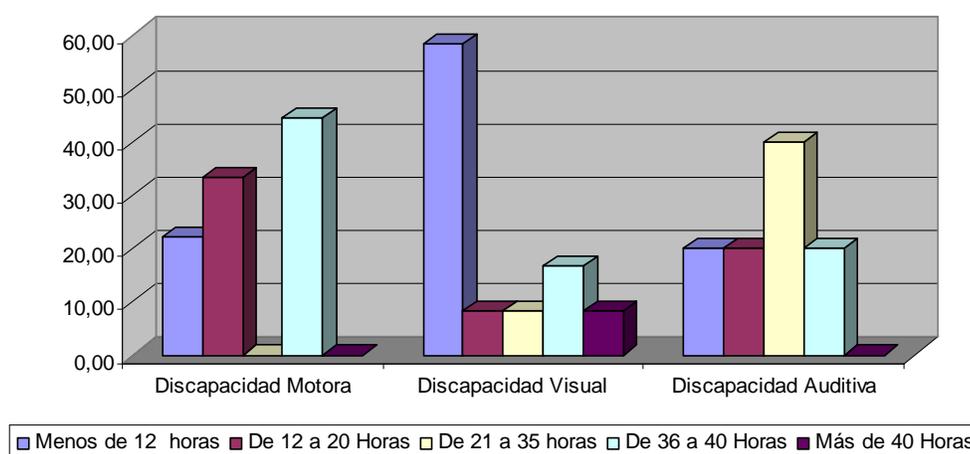
En esta tabla se reflejan los resultados sobre la recepción de formación ocupacional por parte de los individuos con discapacidad que se encuentran trabajando o trabajaron alguna vez. Del total de individuos, 14 (50%) manifestaron haber recibido formación ocupacional, mientras que 14 (50%) manifestaron lo contrario.

De los individuos con discapacidad motora, 8 (72,73%) recibieron formación ocupacional, mientras que 3 (27,27%) no lo hicieron; de los individuos con discapacidad visual, 5 (41,67%) recibieron formación ocupacional, mientras que 7 (58,33%) no; finalmente, de los individuos con discapacidad auditiva, 1 (20%) recibió formación ocupacional y 4 (80%) no la recibieron. Como vemos, una mayor proporción de individuos con discapacidad auditiva no recibió formación ocupacional, seguidos por aquellos con discapacidad visual. Es probable que esto se deba a las necesidades de ajuste de los recursos didácticos y estrategias de enseñanza, lo cual no resulta sencillo para algunas organizaciones, especialmente por la carencia de asesoría en este sentido.

Tabla 60. Horas semanales trabajadas por tipo de discapacidad (frecuencias y porcentaje).

Tipo de discapacidad	Menos de 12 horas		De 12 a 20 Horas		De 21 a 35 horas		De 36 a 40 Horas		Más de 40 Horas		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	2	22,22	3	33,33	0	0	4	44,44	0	0	9	100
Discapacidad Visual	7	58,33	1	8,33	1	8,33	2	16,67	1	8,33	12	100
Discapacidad Auditiva	1	20	1	20	2	40	1	20	0	0	5	100
<i>Total</i>	<i>10</i>	<i>38,46</i>	<i>5</i>	<i>19,23</i>	<i>3</i>	<i>11,54</i>	<i>7</i>	<i>26,92</i>	<i>1</i>	<i>3,85</i>	<i>26</i>	<i>100</i>

Gráfico 33. Horas semanales trabajadas por tipo de discapacidad (porcentajes).



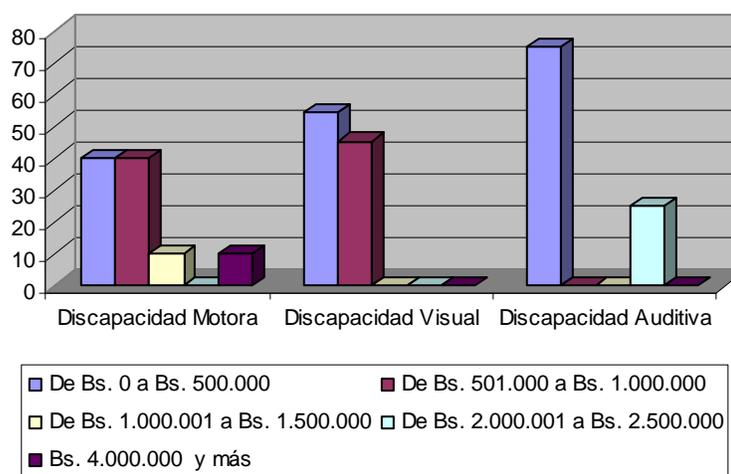
De los 26 individuos que respondieron a esta interrogante, 9 (34,62%) poseen discapacidad motora, 12 (46,15%) posee discapacidad visual, y 5 (19,23%) posee discapacidad auditiva. De estos, 10 (34,86%) trabajan o trabajaron menos de 12 horas la semana pasada o la última semana que trabajaron, 5 (19,3%) trabajan o trabajaron de 12 a 20 horas, 3 (11,54%) trabajan o trabajaron de 21 a 35 horas, 7 (26,92%) trabajan o trabajaron de 36 a 40 horas y 1 (3,85%) trabaja o trabajó mas de 40 horas.

La mayoría de los individuos trabajan menos de 12 horas semanales, lo cual podría deberse a que la mayoría de estos cumplen tareas muy puntuales y no necesitan permanecer mucho tiempo en la empresa. Esto habla en contra de la calidad de los puestos de trabajo a los cuales se insertan los individuos con discapacidades; en términos proporcionales, esta situación es más grave para el caso de los individuos que poseen discapacidad visual, pues un 58,33% labora menos de 12 horas semanales.

Tabla 61. Ingresos mensuales por tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes)

Tipo de discapacidad	De Bs. 0 a Bs. 500.000		De Bs. 501.000 a Bs. 1.000.000		De Bs. 1.000.001 a Bs. 1.500.000		De Bs. 2.000.001 a Bs. 2.500.000		Bs. 4.000.000 y más		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	4	40	4	40	1	10	0	0	1	10	10	100
Discapacidad Visual	6	54,55	5	45,45	0	0	0	0	0	0	11	100
Discapacidad Auditiva	3	75	0	0	0	0	1	25	0	0	4	100
<i>Total</i>	<i>13</i>	<i>52</i>	<i>9</i>	<i>36</i>	<i>1</i>	<i>4</i>	<i>1</i>	<i>4</i>	<i>1</i>	<i>4</i>	<i>25</i>	<i>100</i>

Gráfico 34. Ingresos mensuales por tipo de discapacidad (porcentajes).



De los ingresos estimados mensuales de aquellas individuos que trabajaron alguna vez o se encuentran trabajando, se tiene que, de un total de 25 individuos, 13 (52%) manifestaron ganar entre Bs. 0 y Bs. 500.000, 9 (36%) manifestaron ganar de Bs. 500.001 hasta Bs. 1.000.000, 1 (4%) ganó de Bs. 1.000.001 a Bs. 1.500.000, ninguno manifestó ganar entre Bs. 1.500.001 a 2.000.000, 1 (4%) ganó entre Bs. 2.000.001 y Bs. 2.500.000, y 1 (4%) ganó desde Bs. 4.000.000 y más.

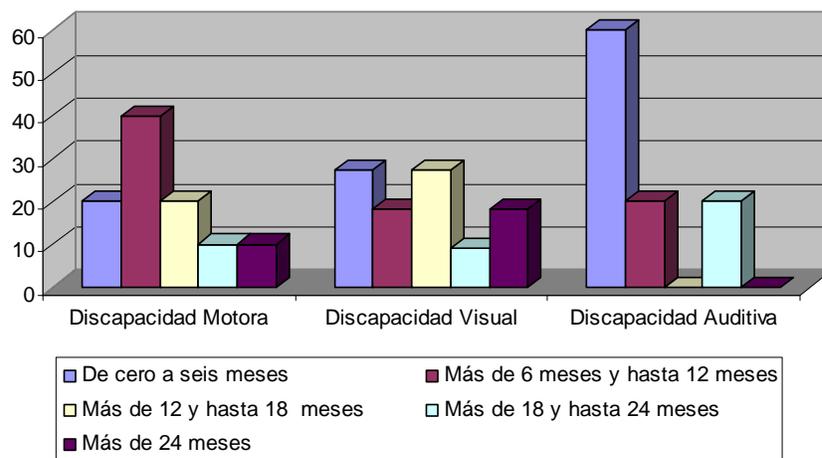
La mayoría de los individuos percibe un sueldo menor a los Bs. 500.000, lo cual podría significar que tienen un ingreso menor al sueldo mínimo actual, pero es importante recordar, que para efectos de esta investigación se toman en cuenta todas las experiencias laborales que haya experimentado cada individuo, por lo cual, dicha premisa sólo es válida para los empleados actualmente. Sin embargo, es necesario llamar la atención sobre la necesidad de

que los individuos con discapacidades reciban ingresos que se ajusten a sus competencias y responsabilidades, pues de lo contrario, su incorporación al mercado de trabajo constituye tan sólo una ficción, dada la ausencia de aspectos fundamentales para adquirir una adecuada calidad de vida.

Tabla 62. Máxima antigüedad acumulada (frecuencias y porcentaje)

Tipo de discapacidad	De cero a seis meses		Más de 6 meses y hasta 12 meses		Más de 12 y hasta 18 meses		Más de 18 y hasta 24 meses		Más de 24 meses		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	2	20	4	40	2	20	1	10	1	10	10	100
Discapacidad Visual	3	27,3	2	18,2	3	27,3	1	9,09	2	18,2	11	100
Discapacidad Auditiva	3	60	1	20	0	0	1	20	0	0	5	100
<i>Total</i>	8	30,8	7	26,9	5	19,2	3	11,5	3	11,5	26	100

Gráfico 35. Máxima antigüedad acumulada (porcentajes).



De los 26 individuos que respondieron a esta interrogante, 8 (30,77%) acumularon una antigüedad máxima de cero a seis meses, 7 (26,92%) acumularon más de 6 meses y hasta 12, 5 (19,23%) acumularon más de 12 y hasta 18, 3 (11,54%) acumularon más de 18 y hasta 24 meses y 3 (11,54%) acumularon más de 24 meses.

De los individuos con discapacidad motora, el 60% acumuló una antigüedad máxima inferior a 1 año; de los individuos con discapacidad visual, un 45,5% acumuló una antigüedad

máxima menor a 1 año; finalmente, en el caso de los individuos con discapacidad auditiva, un 80% acumuló una antigüedad máxima de 1 año.

Los resultados presentados anteriormente muestran que la mayoría de los individuos con discapacidad han permanecido durante poco tiempo en un trabajo. Esto puede estar directamente relacionado a la condición de empleo que posea el individuo, dado que la mayoría manifestaron estar contratados a tiempo determinado. Es necesario aclarar que este tipo de empleos no garantizan las condiciones que estos individuos requieren para el logro de su independencia.

Tabla 63. Adaptaciones para accesibilidad en el lugar de trabajo por tipo de discapacidad (frecuencias y porcentaje)

Tipo de discapacidad	Todas		Algunas		Ninguna		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	3	30	7	70	0	0	10	100
Discapacidad Visual	1	8,33	4	33,33	7	58,33	12	100
Discapacidad Auditiva	2	40	2	40	1	20	5	100
<i>Total</i>	6	22,22	13	48,15	8	29,63	27	100

Sobre si los lugares donde trabajan o trabajaron poseían las adaptaciones necesarias para la accesibilidad, encontramos que 6 (22,22%) individuos afirmaron que el lugar donde trabajaban o se encuentran trabajando, posee todas las adaptaciones necesarias para su accesibilidad; 13 (48,15%) individuos afirmaron tener algunas adaptaciones; y 8 (29,63%) declararon no tener ninguna adaptación en el lugar donde trabajaban o se encuentran trabajando.

De los individuos con discapacidad motora, un 70% declaró contar sólo con algunas de las adaptaciones necesarias; de los individuos con discapacidad visual, un 58,33% declaró no contar con ninguna adaptación y 33,33% declaró contar sólo con algunas; de los individuos con discapacidad auditiva, un 20% declaró no contar con ninguna adaptación y 40% declaró contar sólo con algunas.

Como se hace evidente en los resultados anteriores, la mayoría de las instalaciones en las que laboran los individuos con discapacidad no cuentan con las condiciones necesarias y por ende no están aptas para ellos, lo cual puede dificultar su acceso, así como también su movilidad dentro de las mismas; esta realidad puede terminar por afectar el desempeño de los individuos en el trabajo.

Gráfico 36. Adaptaciones para accesibilidad en el lugar de trabajo por tipo de discapacidad (porcentajes).

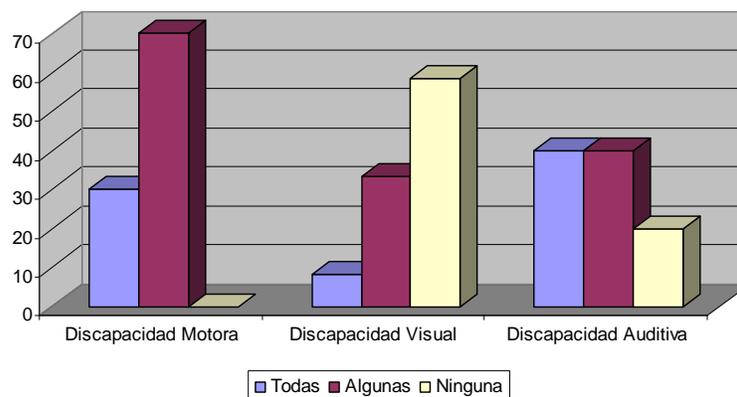
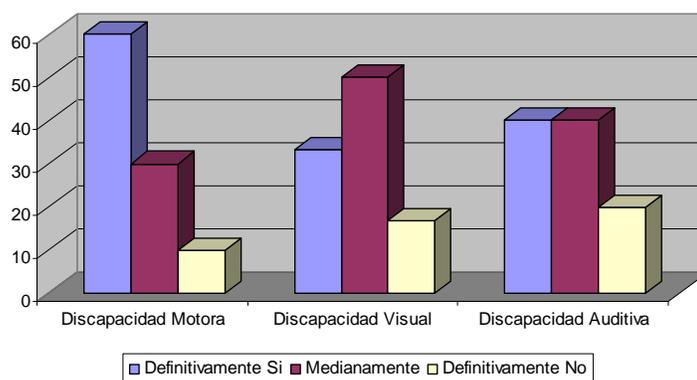


Tabla 64. Cultura de receptividad en el lugar de trabajo por tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes)

Tipo de discapacidad	Definitivamente Si		Medianamente		Definitivamente No		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	6	60	3	30	1	10	10	100
Discapacidad Visual	4	33,33	6	50	2	16,67	12	100
Discapacidad Auditiva	2	40	2	40	1	20	5	100
<i>Total</i>	<i>12</i>	<i>44,44</i>	<i>11</i>	<i>40,74</i>	<i>4</i>	<i>14,81</i>	<i>27</i>	<i>100</i>

Gráfico 37. Cultura de receptividad en el lugar de trabajo por tipo de discapacidad (porcentajes).



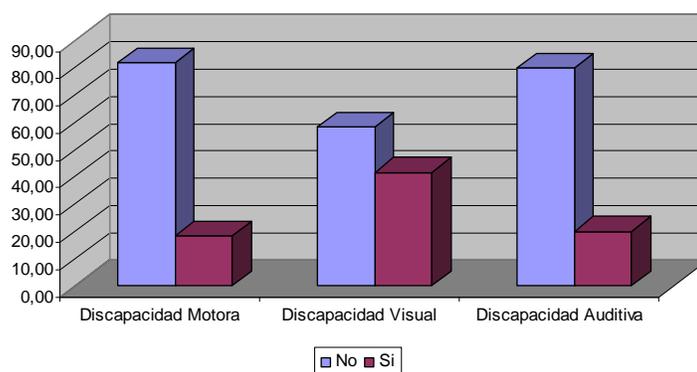
De los 27 individuos que respondieron a esta interrogante, 12 individuos (44,44%) afirman que definitivamente sí existe una cultura de receptividad hacia su discapacidad, 11 (40,74%) opinan que medianamente existe una cultura de receptividad hacia la discapacidad, y 4 (14,81%) manifestaron que la organización donde trabajan o trabajaron, definitivamente no posee una cultura receptividad hacia la discapacidad.

La percepción de existencia de culturas de receptividad hacia la discapacidad constituye un factor positivo en su experiencia laboral, de modo que las carencias fundamentales no parecen estar asociadas a la dimensión cultural sino a las condiciones de infraestructura y servicios que estos individuos requieren.

Tabla 65. Necesidad de apoyo para el desarrollo del trabajo por tipo de discapacidad (frecuencias y porcentaje)

Tipo de discapacidad	No		Si		Total	
	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	9	81,82	2	18,18	11	100
Discapacidad Visual	7	58,33	5	41,67	12	100
Discapacidad Auditiva	4	80	1	20	5	100
<i>Total</i>	<i>20</i>	<i>71,43</i>	<i>8</i>	<i>28,57</i>	<i>28</i>	<i>100</i>

Gráfico 38. Necesidad de apoyo para el desarrollo del trabajo por tipo de discapacidad (porcentajes).

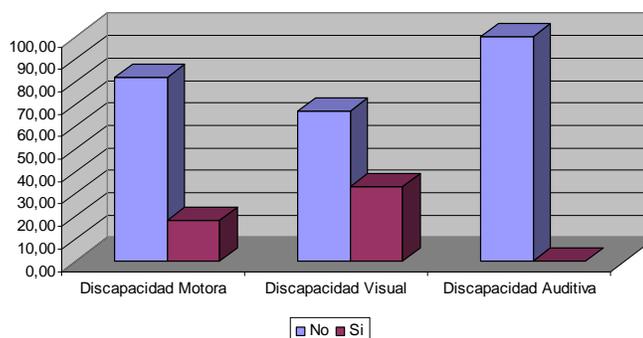


De aquellos individuos que respondieron a esta interrogante, 20 individuos (71,43%) aseguraron no necesitar apoyo y 8 (28,57%) manifestaron que sí necesitaban algún tipo de apoyo. Una mayor proporción de individuos con discapacidad visual (41,67%) manifestaron requerir de este apoyo, seguiditos por los individuos con discapacidad auditiva (20%) y finalmente los de discapacidad motora (18,18%).

Tabla 66. Necesidad de apoyo para las actividades del hogar (antes y después del trabajo) por tipo de discapacidad (frecuencias y porcentaje)

Tipo de discapacidad	No		Si		Total	
	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	9	81,82	2	18,18	11	100
Discapacidad Visual	8	67	4	33	12	100
Discapacidad Auditiva	5	100	0	0	5	100
<i>Total</i>	<i>22</i>	<i>78,57</i>	<i>6</i>	<i>21,43</i>	<i>28</i>	<i>100</i>

Gráfico 39. Necesidad de apoyo para las actividades del hogar (antes y después del trabajo) por tipo de discapacidad (porcentajes).



Así mismo, 6 individuos (21,43%) expresaron necesitar apoyo para las actividades del hogar y 22 (78,57%) manifestaron no necesitar algún apoyo para las actividades del hogar. La gran mayoría de los individuos expresaron no necesitar apoyo para las actividades que tuviesen que desempeñar en el hogar, lo que evidencia un nivel importante de autosuficiencia de estos individuos, por lo menos en lo que se refiere a las actividades que realizan en casa.

Tabla 67. Necesidad de apoyo de otros para desplazarse al trabajo por tipo de discapacidad (frecuencias y porcentaje).

Tipo de discapacidad	No		Si		Total	
	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	6	54,55	5	45,45	11	100
Discapacidad Visual	9	75	3	25	12	100
Discapacidad Auditiva	5	100	0	0	5	100
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>71,43</b>	<b>8</b>	<b>28,57</b>	<b>28</b>	<b>100</b>

De los 28 individuos que respondieron a esta interrogante, 8 (28,57%) afirmaron que necesitan apoyo para desplazarse al trabajo y 20 (71,43%) expresaron no necesitar apoyo para esto. La mayor proporción de los que requieren apoyo está representada por individuos con discapacidad motora (45,45%), seguidos por aquellos que poseen discapacidad visual (25%); todos los individuos con discapacidad auditiva manifestaron no requerir este tipo de apoyo.

Tabla 68. Requiere apoyo, de acuerdo al tipo de discapacidad (frecuencias y porcentaje)

Tipo de discapacidad	No		Si		Total	
	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	5	45,45	6	54,55	11	100
Discapacidad Visual	4	33	8	67	12	100
Discapacidad Auditiva	4	80	1	20	5	100
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>46,43</b>	<b>15</b>	<b>53,57</b>	<b>28</b>	<b>100</b>

De aquellos individuos que manifestaron haber trabajado o encontrarse trabajando, 13 (46,43%) expresaron no necesitar apoyo en general y 15 (53,57%) manifestaron necesitar apoyo. Como vemos, una importante proporción de estos individuos requiere algún tipo de apoyo, lo cual, como hemos sostenido anteriormente, nos hace pensar en la necesidad de desarrollo de acciones positivas, con el concierto del Estado, las familias y las instituciones de diversa índole, para garantizar los niveles de independencia que estos individuos merecen.

Tabla 69. Nivel del cargo/rol que poseía la población en la empresa que trabajó o trabaja por tipo de discapacidad (frecuencias y porcentaje)

Tipo de discapacidad	Nivel de Analista		Nivel operativo		Nivel Asistencial		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	0	0	4	44,44	5	55,56	9	100
Discapacidad Visual	1	8,33	4	33,33	7	58,33	12	100
Discapacidad Auditiva	0	0	1	20	4	80	5	100
<i>Total</i>	<i>1</i>	<i>3,85</i>	<i>9</i>	<i>34,62</i>	<i>16</i>	<i>61,5385</i>	<i>26</i>	<i>100</i>

Del total de individuos que manifestaron haber trabajado o encontrarse trabajando, 1 (3,85%) indicó poseer un nivel de analista, 9 (34,62%) indicaron poseer un nivel operativo, y 16 (61,54%) manifestaron tener o haber tenido un nivel asistencial. Como vemos, los cargos ocupados por estos individuos son en su mayoría a nivel operativo o asistencial; esto puede resultar lógico dado que esta experiencia laboral se asocia a la acumulada antes de haberse graduado como profesionales, sin embargo, no estamos seguros que esto cambie al momento de haber culminado sus estudios universitarios, por lo que es necesario llamar la atención sobre la necesidad de considerar a estos individuos para cargos que se adecuen a sus competencias, procurando todo el conjunto de adaptaciones que se requieran para que puedan desempeñarse con normalidad.

***C) Expectativas laborales asociadas al primer trabajo como profesionales de los estudiantes que conforman la muestra, atendiendo a su tipo de discapacidad y al tipo de institución en la que cursan estudios.***

En esta sección se exponen las características de las expectativas laborales con respecto al primer empleo como profesionales de los individuos con discapacidad que cursan estudios a nivel superior. Para ello, se atiende a la operacionalización que se ha efectuado de la

variable, considerando las siguientes dimensiones: proceso de búsqueda de empleo o desarrollo de un negocio, características del trabajo que esperan encontrar, condiciones de trabajo, estabilidad en la organización y apoyo que esperan obtener del Estado.

*C.I. Expectativas con respecto al proceso de búsqueda de empleo o desarrollo de un negocio*

Tabla 70. Expectativa de encontrar un empleo o desarrollar un negocio según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	Muy Difícil		Difícil		Relativamente Fácil		Fácil		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	2	8,30	11	45,80	9	37,5	2	8,30	24	100
Discapacidad Visual	5	20	9	36	9	36	2	8,00	25	100
Discapacidad Auditiva	3	27,3	5	45,50	3	27,3	0	0	11	100
<i>Total</i>	<i>10</i>	<i>16,70</i>	<i>25</i>	<i>41,70</i>	<i>21</i>	<i>35</i>	<i>4</i>	<i>6,67</i>	<i>60</i>	

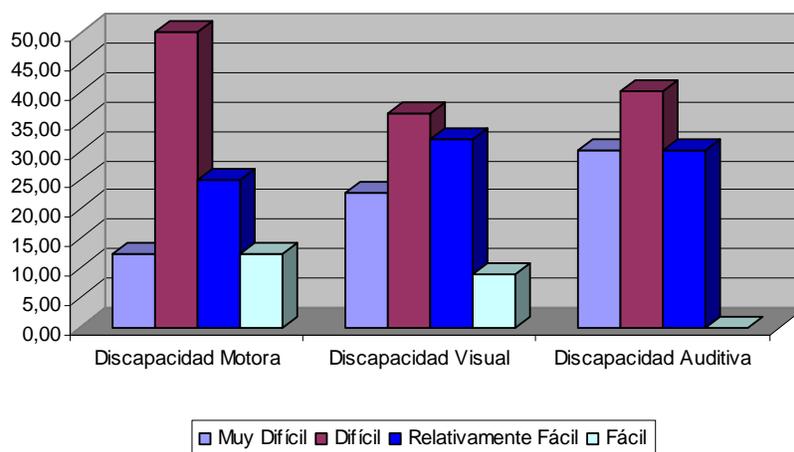
En la tabla 70 se pueden observar los resultados sobre la percepción que tienen los individuos respecto a la búsqueda de un empleo o el desarrollo de un negocio. Se encontró que, de 24 individuos con discapacidad motora 2 (8,30%) manifestaron que sería muy difícil, 11 (45,80%) manifestaron que sería difícil, 9 (37,5%) manifestaron que sería relativamente fácil y 2 (8,30%) manifestaron que sería fácil. De los individuos con discapacidad visual, 5 (20%) manifestaron que será muy difícil, 9 (36%) manifestaron que será difícil, 9 (36%) manifestaron que sería relativamente fácil y 2 (8%) manifestaron que sería fácil. De los individuos con discapacidad auditiva, 3 (27,3%) manifestaron que sería muy difícil, 5 (45,50%) manifestaron que sería difícil, 3 (27,3%) manifestaron que sería relativamente fácil y ninguno manifestó que sería fácil. Del total de los individuos, 10 (16,70%) opinan que encontrar un empleo será muy difícil, 25 (41,70%) opinan que será difícil, 21 (35%) opinan que será relativamente difícil, y sólo 4 (6,67%) opinan que será fácil.

Como vemos, alas expectativas sobre la facilidad de encontrar empleo no son muy altas, por el contrario, la mayoría de los individuos espera encontrar dificultades en relación con este proceso.

Tabla 71. Expectativa de encontrar un empleo o desarrollar un negocio de los individuos en universidades públicas, según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	Pública								Total	
	Muy Difícil		Difícil		Relativamente Fácil		Fácil			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	2	12,50	8	50,00	4	25,00	2	12,50	16	100
Discapacidad Visual	5	22,70	8	36,40	7	31,80	2	9,10	22	100
Discapacidad Auditiva	3	30	4	40,00	3	30,00	0	0,00	10	100
Total	10	20,80	20	41,70	14	29,20	4	8,30	48	

Gráfico 40. Expectativa de encontrar un empleo o desarrollar un negocio de los individuos en universidades públicas, según el tipo de discapacidad (porcentaje).

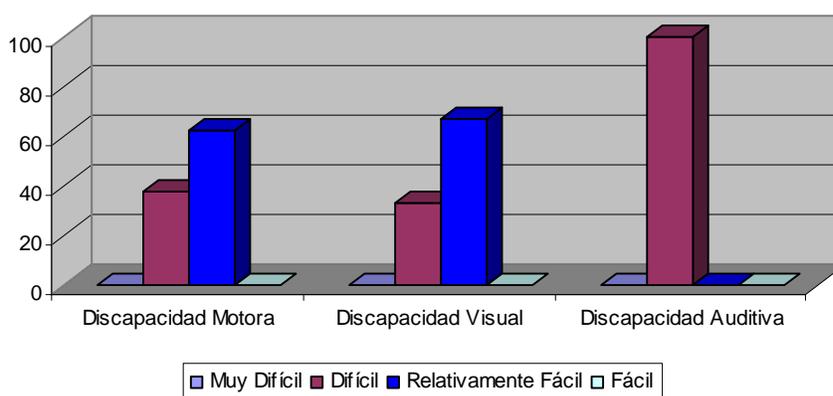


De los 49 individuos que se encuentran en universidades públicas, 48 dieron respuesta a esta pregunta. De los 16 que presentan discapacidad motora, 2 (12,5%) esperan que conseguir un empleo o desarrollar un negocio sea muy difícil, 8 (50%) piensan que será difícil, 4 (25%) manifestaron que sería relativamente fácil, mientras que 2 (12,50%) manifestaron que sería fácil. De los individuos con discapacidad visual, 5 (22,70%) manifestaron que será muy difícil, 8 (36,40%) difícil, 7 (31,80%) manifestaron que será relativamente fácil y 2 (9,10%) consideraron que este proceso será fácil. De los individuos con discapacidad auditiva, 3 (30%) manifestaron que sería muy difícil, 4 (40%) manifestaron que sería difícil, 3 (30%) manifestaron que sería relativamente fácil y ninguno manifestó que sería fácil.

Tabla 72. Expectativa de encontrar un empleo o desarrollar un negocio de los individuos en universidades privadas, según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	Privada									
	Muy Difícil		Difícil		Relativamente Fácil		Fácil		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	0	0	3	37,5	5	62,50	0	0	8	100
Discapacidad Visual	0	0	1	33,3	2	66,70	0	0	3	100
Discapacidad Auditiva	0	0	1	100	0	0	0	0	1	100
Total	0	0	5	41,7	7	58,30	0	0	12	

Gráfico 41. Expectativa de encontrar un empleo o desarrollar un negocio de los individuos en universidades privadas, según el tipo de discapacidad (porcentaje).



Los resultados de la tabla 76 muestran que, del total de individuos con discapacidad motora en las universidades privadas, ninguno de ellos espera que conseguir un empleo o desarrollar un negocio sea muy difícil, 3 (37,5%) manifestaron que será difícil, 5 (62,50%) manifestaron que sería relativamente fácil, mientras que ninguno manifestó que sería fácil. De los individuos con discapacidad visual, ninguno manifestó que será muy difícil, 1 (33,3%) manifestó que será difícil, 2 (66,70%) manifestaron que será relativamente fácil y ninguno manifestó que este proceso será fácil. Por último, el único individuo con discapacidad auditiva consideró que este proceso será difícil.

En las universidades públicas, una cantidad importante de individuos opina que será muy difícil encontrar un empleo, mientras que en las universidades privadas, esta categoría de respuesta no fue considerada por ningún estudiante. Tomando en cuenta que las expectativas son un juicio anticipatorio que se forma un individuo, a partir de su experiencia y de los

estímulos del presente, podemos decir que los individuos de universidades públicas poseen expectativas más bajas, con respecto a la facilidad o dificultad para encontrar un empleo, que aquellos individuos con discapacidad de universidades privadas.

Tabla 73. Expectativa sobre si las dificultades para encontrar empleo tienen que ver con su discapacidad, según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	Definitivamente Si		Probablemente		Definitivamente No		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	5	20,00	16	64,00	4	16,00	25	100
Discapacidad Visual	9	36,00	14	56,00	2	8,00	25	100
Discapacidad Auditiva	0	0	10	90,90	1	9,10	11	100
<i>Total</i>	<i>14</i>	<i>23,00</i>	<i>40</i>	<i>65,60</i>	<i>7</i>	<i>11,50</i>	<i>61</i>	

Los datos de la tabla 73 muestran las expectativas que tienen los individuos sobre si las dificultades para encontrar empleo tienen que ver con su discapacidad. En este sentido, 14 individuos (23%) opinan que definitivamente sí hay relación entre estos aspectos, mientras que 40 (65,60%) opinan que probablemente y sólo 7 (11,50%) opina que definitivamente no. De los individuos con discapacidad motora, 5 (20%) consideraron la categoría definitivamente sí, 16 (64%) consideraron la categoría probablemente, 4 (16%) consideraron la categoría definitivamente no. De los individuos con discapacidad visual, 9 (36%) consideraron la categoría definitivamente sí, 14 (56%) consideraron la categoría probablemente, 2 (8%) consideraron la categoría definitivamente no. Por último, de los individuos con discapacidad auditiva, ninguno considero la categoría definitivamente sí, 10 (90,90%) consideraron la categoría probablemente, 1 (9,10%) consideraron la categoría definitivamente no. En relación a los resultados anteriores, el mayor número de individuos que formaron parte de la muestra espera que probablemente las dificultades para encontrar empleo tengan que ver con su discapacidad, lo que nos hace pensar que dado el conjunto de condiciones del entorno, además de aspectos relativos a los propios individuos, la mayor cantidad de individuos asocian sus posibilidades de encontrar empleo a su condición de discapacitados; podemos afirmar que si las condiciones realmente fueran de igualdad los individuos no tendrían por qué pensar que su condición de discapacitados le afectaría al momento de buscar un empleo.

Tabla 74. Expectativa sobre las posibilidades de encontrar trabajo comparándose con individuos sin discapacidad, según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

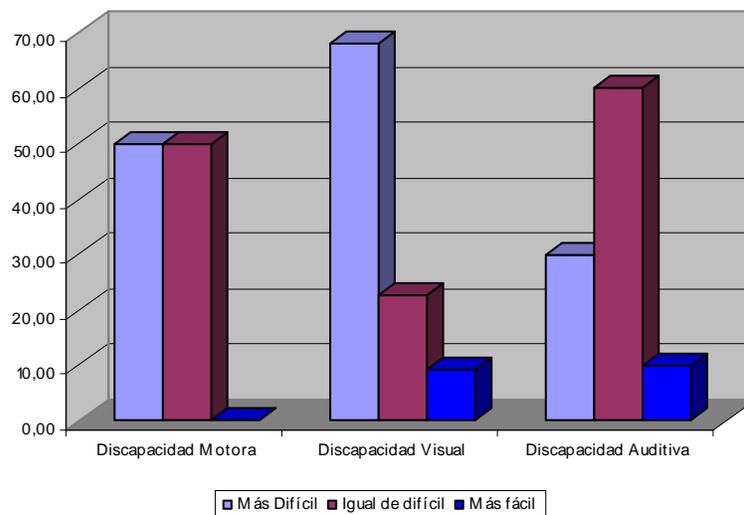
Tipo de discapacidad	Más Difícil		Igual de difícil		Más fácil		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	10	41,70	14	58,30	0	0	24	100
Discapacidad Visual	16	64,00	7	28,00	2	8,00	25	100
Discapacidad Auditiva	3	27,3	7	63,60	1	9,10	11	100
<i>Total</i>	29	48,30	28	46,70	3	5	60	

La tabla 74 muestra la opinión de los estudiantes con respecto a sus posibilidades de encontrar empleo en comparación con individuos sin discapacidades. De un total de 60 individuos que respondieron a esta interrogante, 29 (48,30%) piensan que buscar un empleo para ellos será más difícil que para los individuos sin discapacidades, 28 (46,70%) opinan que será igual de difícil y sólo 3 (5%) piensan que será más fácil. Evidentemente, una importante proporción de estos individuos se percibe con desventajas frente a los individuos con discapacidades, en relación con las posibilidades de encontrar un empleo. De los individuos con discapacidad motora, 10 (41,70%) manifestaron que será más difícil, 14 (58,30%) manifestaron que será igual de difícil y ninguno consideró la categoría más fácil. De los individuos con discapacidad visual, 16 (64%) consideraron que será más difícil, 7 (28%) consideraron que sería igual de difícil y 2 (8%) consideraron que sería mas fácil. De los individuos con discapacidad auditiva, 3 (27,3%) consideraron que será más difícil, 7 (63,60%) consideraron que sería igual de difícil y 1 (9,10%) consideraron que sería mas fácil.

Tabla 75. Expectativa sobre las posibilidades de encontrar trabajo comparándose con individuos sin discapacidad, de los individuos en universidades públicas, según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	Pública							
	Más Difícil		Igual de difícil		Más fácil		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	8	50,00	8	50,00	0	0	16	100
Discapacidad Visual	15	68,2	5	22,70	2	9,10	22	100
Discapacidad Auditiva	3	30	6	60	1	10,00	10	100
<i>Total</i>	26	54,20	19	39,60	3	6,3	48	

Gráfico 42. Expectativa sobre las posibilidades de encontrar trabajo comparándose con individuos sin discapacidad, de los individuos en universidades públicas, según el tipo de discapacidad (porcentajes).



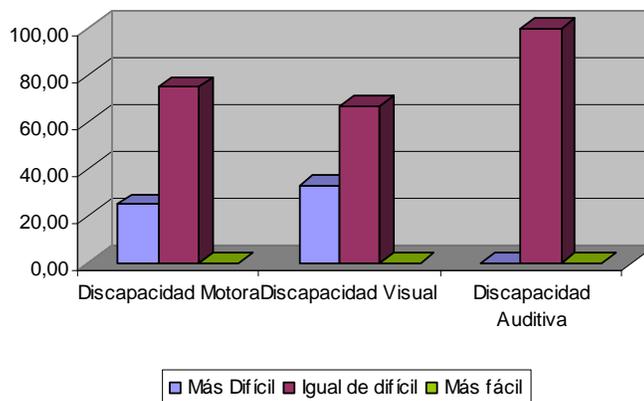
Con respecto a los individuos que se encuentran en universidades públicas, 26 (54,20%) opinan que les será más difícil encontrar empleo que a individuos sin discapacidades, mientras que 19 (39,60%) opinan que les será igual de difícil.

De los individuos con discapacidad motora, 8 (50%) manifestaron que será más difícil, 8 (50%) manifestaron que será igual de difícil y ninguno consideró la categoría más fácil. De los individuos con discapacidad visual, 15 (68,2%) consideraron que será más difícil, 5 (22,70%) consideraron que sería igual de difícil y 2 (9,10%) consideraron que sería mas fácil. De los individuos con discapacidad auditiva, 3 (30%) consideraron que será más difícil, 6 (60%) consideraron que sería igual de difícil y 1 (10%) consideraron que sería mas fácil.

Tabla 76. Expectativa sobre si las dificultades para encontrar empleo tienen que ver con su discapacidad, de individuos en universidades privadas, según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	Privada						Total	
	Más Difícil		Igual de difícil		Más fácil			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	2	25,00	6	75	0	0	8	100
Discapacidad Visual	1	33,30	2	66,70	0	0	3	100
Discapacidad Auditiva	0	0	1	100,00	0	0	1	100
<i>Total</i>	3	25	9	75	0	0	12	

Gráfico 44. Expectativa sobre las posibilidades de encontrar trabajo comparándose con individuos sin discapacidad, de individuos en universidades privadas, según el tipo de discapacidad (porcentajes).



Con respecto a los individuos que se encuentran en universidades privadas, 3 (25%) opinan que les será más difícil encontrar empleo que a individuos sin discapacidades, mientras que 9 (75%) opinan que les será igual de difícil.

De los individuos con discapacidad motora, 2 (25%) manifestaron que será más difícil, 6 (75%) manifestaron que será igual de difícil y ninguno consideró la categoría más fácil. De los individuos con discapacidad visual, 1 (33,30%) consideraron que será más difícil, 2 (66,70%) consideraron que sería igual de difícil y ninguno consideró la categoría más fácil. De los individuos con discapacidad auditiva, 100 % considero que sería igual de difícil.

Como vemos, los individuos que forman parte de universidades privadas se piensan, en mayor proporción, en condiciones similares a los individuos sin discapacidades, con respecto a las posibilidades de encontrar un empleo.

Tabla 77. Expectativa con respecto a la disponibilidad de información asociada a la búsqueda de empleo o desarrollo de un negocio para individuos con discapacidad, según el tipo de discapacidad (frecuencias).

Tipo de discapacidad	Habrá poca información disponible		Habrá alguna información disponible		No encontrará ninguna		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	12	48	12	48	1	4	25	100
Discapacidad Visual	14	56	9	36	2	8	25	100
Discapacidad Auditiva	6	54,55	4	36,36	1	9,09	11	100
<i>Total</i>	32	52,46	25	40,98	4	6,56	61	100

Sobre la expectativa de disponer de información para la búsqueda de empleo, se tiene que, 32 (52,46%) creen que habrá poca información disponible, 25 (40,98%) piensan que habrá alguna información disponible, y 4 (6,56%) piensan que no encontrarán ninguna información.

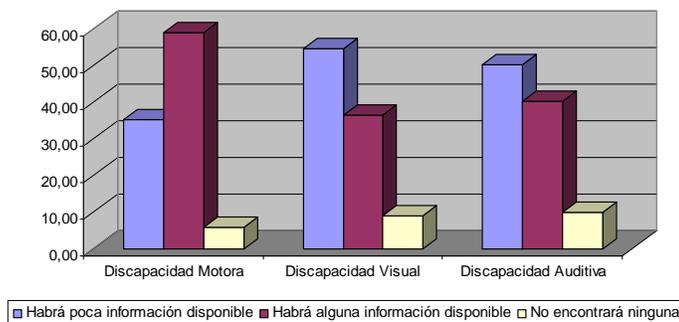
La disponibilidad de información con respecto a las posibilidades, aspectos a considerar y formas de abordar el proceso de búsqueda de empleo es fundamental para estos individuos, de modo que sus expectativas, asociadas a la carencia o poca disponibilidad de este tipo de información es preocupante. No cabe duda que los entes gubernamentales y no gubernamentales deben trabajar en este sentido, tomando como ejemplo iniciativas como las desarrolladas en otros países, por ejemplo0 Canadá, donde las instituciones publican listados de recomendaciones para la búsqueda de empleo, las cuales van desde la escogencia del empleo hasta la forma de preparar la hoja de vida y afrontar las entrevistas de selección.

Un elemento importante a considerar es el formato en el que debe ofrecerse la información, el cual debe ser accesible para individuos con los distintos tipos de discapacidad; especialmente importante es la consideración de formatos a los que puedan tener acceso los individuos con discapacidad visual, que en un porcentaje importante piensan que habrá ninguna o poca información disponible.

Tabla 78. Expectativa con respecto a la disponibilidad de información asociada a la búsqueda de empleo o desarrollo de un negocio para individuos con discapacidad, de individuos en universidades públicas, según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	Pública						Total	
	Habrá poca información disponible		Habrá alguna información disponible		No encontrará ninguna			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	6	35,29	10	58,82	1	5,88	17	100
Discapacidad Visual	12	54,55	8	36,36	2	9,09	22	100
Discapacidad Auditiva	5	50,00	4	40,00	1	10,00	10	100
<i>Total</i>	<i>23</i>	<i>46,94</i>	<i>22</i>	<i>44,90</i>	<i>4</i>	<i>8,16</i>	<i>49</i>	<i>100</i>

Gráfico 44. Expectativa con respecto a la disponibilidad de información asociada a la búsqueda de empleo o desarrollo de un negocio para individuos con discapacidad, de individuos en universidades públicas, según el tipo de discapacidad (porcentaje).

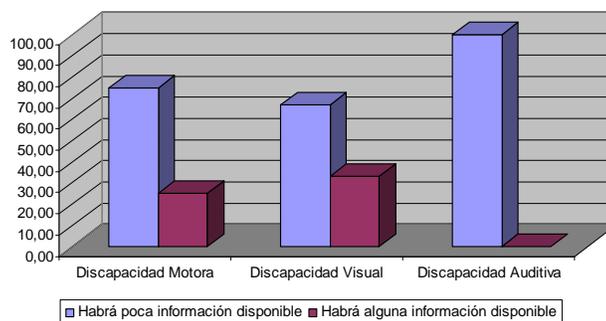


En universidades pùblicas se tiene que 23 (46,94%) individuos creen que habrà poca informaci3n disponible, 22 (44,90%) creen que habrà alguna informaci3n disponible, y 4 (8,16%) creen que no encontraràn informaci3n asociada al a búsqueda de empleo o desarrollo de un negocio.

Tabla 79. Expectativa con respecto a la disponibilidad de informaci3n asociada a la búsqueda de empleo o desarrollo de un negocio para individuos con discapacidad, de individuos en universidades privadas, según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	Privada					
	Habrà poca informaci3n disponible		Habrà alguna informaci3n disponible		Total	
	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	6	75,00	2	25,00	8	100,00
Discapacidad Visual	2	66,67	1	33,33	3	100,00
Discapacidad Auditiva	1	100,00	0	0,00	1	100,00
<i>Total</i>	<i>9</i>	<i>75,00</i>	<i>3</i>	<i>25,00</i>	<i>12</i>	<i>100,00</i>

Gráfico 45. Expectativa con respecto a la disponibilidad de informaci3n asociada a la búsqueda de empleo o desarrollo de un negocio para individuos con discapacidad, de individuos en universidades privadas, según el tipo de discapacidad (porcentaje).



En las universidades privadas, 9 (75%) individuos creen que habrá poca información asociada a la búsqueda de empleo o desarrollo de un negocio y el resto de la población encuestada cree que habrá alguna información disponible.

Tabla 80. Expectativa sobre cuál será el mejor método para encontrar trabajo según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	Enviar su hoja de vida según las empresas soliciten alguien		Mediante conocidos en las empresas		Dirigirse a organismos especializados dada su condición		Otros		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	9	39,1	7	30,4	7	30,4	0	0	23	100
Discapacidad Visual	10	41,7	8	33,3	5	28,8	1	4,2	24	100
Discapacidad Auditiva	4	40	4	40	1	10	1	10	10	100
Total	23	40,4	19	33,3	13	22,8	2	3,5	57	

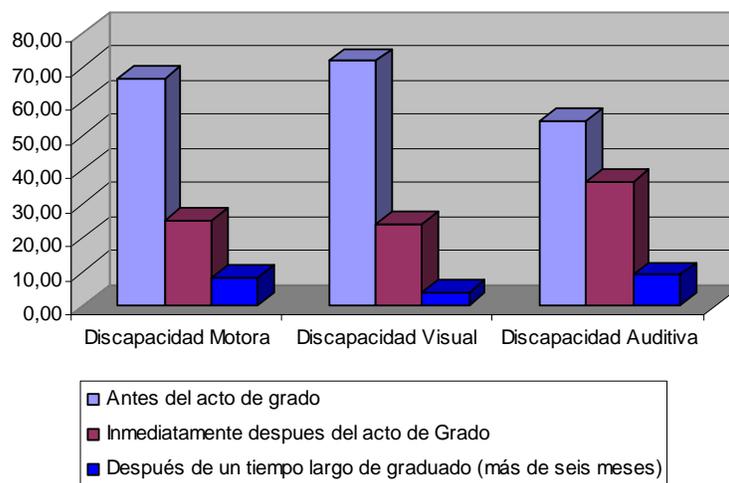
Del total de individuos que conforman la muestra, 57 respondieron a esta pregunta; del total, 23 (40,4%) piensa que el mejor método para encontrar trabajo será el envío de la hoja de vida a las empresas, 19 (33,3%) piensa que la mejor estrategia será valerse de conocidos en las empresas y 13 (22,8%) piensa que será preferible recurrir a organismos especializados. De los individuos con discapacidad motora, 9 (39,1%) consideran que enviar su hoja de vida según las empresas lo soliciten será el mejor método para encontrar empleo, 7 (30,4%) se agrupan en la categoría que opina que la mejor opción será recurrir a conocidos en las empresas y 7 (30,4%) se agrupan en la categoría que considera preferible dirigirse a organismos especializados dada su condición. De los individuos con discapacidad visual 10 (41,7%) se agrupan en la categoría que considera que el mejor método es enviar su hoja de vida según las empresas lo soliciten, 8 (33,3%) se agrupan en la categoría que cree más efectivo recurrir a conocidos en las empresas y 5 (28,8%) se agrupan en la categoría que opina que lo mejor es dirigirse a organismos especializados dada su condición y 1 (4,2%) consideran otros métodos. De los individuos con discapacidad auditiva, 4 (40%) se agrupan en la categoría que prefiere enviar su hoja de vida según las empresas lo soliciten, 4 (40%) se agrupan en la categoría que considera que la mejor opción está en recurrir a conocidos en las empresas, y 1 (10%) se agrupa en la categoría que prefiere dirigirse a organismos especializados dada su condición.

Para el caso de los individuos con los tres tipos de discapacidad contemplados en el estudio, consideran que el mejor método para encontrar empleo está en enviar su hoja de vida según las empresas soliciten alguien, y mediante conocidos en las organizaciones o empresas. Es posible que la reciente aprobación de la Ley para Personas con Discapacidades y la situación actual de las empresas (que se encuentran trabajando en mecanismos para poder incorporar a estos individuos) determine las preferencias de los sujetos con respecto a estos métodos. Aún cuando la opción de recurrir a entes especializados tiene la menor proporción para los individuos con los tres tipos de discapacidad, ésta es proporcionalmente mayor en el caso de los individuos con discapacidad motora o visual, posiblemente asociado esto a las características de las instituciones que brindan apoyo a este tipo de individuos.

Tabla 81. Expectativa sobre la fecha para encontrar trabajo, para individuos con discapacidad según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de discapacidad	Antes del acto de grado		Inmediatamente después del acto de Grado		Después de un tiempo largo de graduado (más de seis meses)		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	16	66,70	6	25,00	2	8,30	24	100
Discapacidad Visual	18	72,00	6	24,00	1	4,00	24	100
Discapacidad Auditiva	6	54,50	4	36,40	1	9,10	11	100
<i>Total</i>	<i>40</i>	<i>66,70</i>	<i>16</i>	<i>26,70</i>	<i>4</i>	<i>6,7</i>	<i>60</i>	

Gráfico 46. Expectativa sobre la fecha para encontrar trabajo, para individuos con discapacidad según el tipo de discapacidad (porcentajes)



Del total de individuos que conformaron la muestra, 40 (66,70%) esperan encontrar trabajo antes del acto de grado y 16 (26,70%) esperan encontrar trabajo inmediatamente después del acto de grado, lo cual es muestra de las altas expectativas que poseen estos individuos con respecto a su momento de incorporación al mercado de trabajo.

De los individuos con discapacidad motora, 16 (66,70%) esperan encontrar empleo antes del acto de grado, 6 (25%) esperan encontrar empleo inmediatamente después del acto de grado y 2 (8,30%) esperan encontrar empleo después de un tiempo largo de graduado. De los individuos con discapacidad visual, 18 (72%) esperan encontrar empleo antes del acto de grado, 6 (24%) esperan encontrar empleo inmediatamente después del acto de grado y 1 (4%) espera encontrar empleo después de un tiempo largo de graduado. De los individuos con discapacidad auditiva, 6 (54,50%) esperan encontrar empleo antes del acto de grado, 4 (36,40%) esperan encontrar empleo inmediatamente después del acto de grado y 1 (9,10%) esperan encontrar empleo después de un tiempo largo de graduado.

Tabla 82. Expectativa sobre la modalidad del trabajo que espera encontrar, según el tipo de discapacidad (frecuencias).

Tipo de Discapacidad	Ordinario		Protegido (exclusivo para individuos con discapacidad)		Con apoyo (De instituciones especializadas)		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	14	56	2	8	9	36	25	100
Discapacidad Visual	19	79,17	2	8,333	3	12,5	24	100
Discapacidad Auditiva	6	54,55	2	18,18	3	27,27	11	100
<i>Total</i>	<i>39</i>	<i>65</i>	<i>6</i>	<i>10</i>	<i>15</i>	<i>25</i>	<i>60</i>	<i>100</i>

De los individuos que conforman la muestra, 39 (65%) esperan encontrar un empleo ordinario, 6 (10%) esperan encontrar un empleo protegido, y 15 (25%) esperan encontrar un empleo con apoyo. Es probable que la modalidad de empleo que se espera encontrar esté asociado a la severidad de la discapacidad, sin embargo, hay autores que sostienen que la igualdad de condiciones se logra realmente cuando estos individuos logra encontrar un empleo

ordinario, lo cual constituye la expectativa de la mayoría de los individuos que conforman la muestra.

Tabla 83. Expectativa sobre cuál cree que será la principal motivación de la organización al decidir sobre su contratación según el tipo de discapacidad (frecuencias).

Tipo de Discapacidad	Aprovechar su potencial como profesional		Cumplir con su responsabilidad Social		Cumplir con una exigencia de ley		Todas las anteriores		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	13	54,17	1	4,17	3	12,5	7	29,17	24	100
Discapacidad Visual	8	32	2	8	3	12	12	48	25	100
Discapacidad Auditiva	8	72,73	1	9,09	1	9,09	1	9,09	11	100
<i>Total</i>	<i>29</i>	<i>48,33</i>	<i>4</i>	<i>6,67</i>	<i>7</i>	<i>11,67</i>	<i>20</i>	<i>33,33</i>	<i>60</i>	<i>100</i>

De la muestra de individuos, 29 (48,33%) esperan que la organización tenga la motivación de contratarlo para aprovechar su potencial como profesional, 4 (6,67%) esperan que la principal motivación para su contratación sea la de cumplir con una responsabilidad social, 7 (11,67%) individuos piensa que la principal motivación de la organización al momento de su contratación puede ser cumplir con una exigencia de la ley, y 20 (33,33%) individuos creen que tanto aprovechar su potencial como profesional como cumplir con una responsabilidad social o cumplir con una exigencia de la ley representan la motivación de la organización al decidir sobre su contratación.

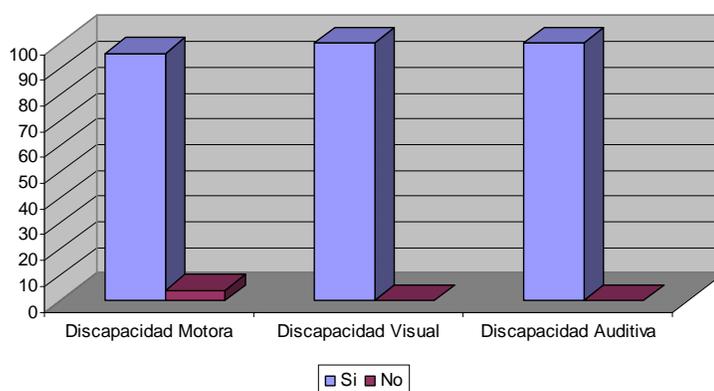
Muchos de los individuos esperan que la principal motivación de las organizaciones para su contratación, sea la de aprovechar su potencial como profesional, al igual que un grupo significativo consideró la opción que agrupaba a todas las categorías, entre las cuales se incluyen como motivación, además de la opción antes mencionada, el cumplir con una responsabilidad social por parte de la empresa u organización y cumplir con una exigencia de la ley. No cabe duda que en este momento son diversos los factores los que impulsan a las organizaciones a la contratación de individuos con discapacidad; si bien es cierto que una de las razones fundamentales puede estar en cumplir con una cuota de contratación según lo exigido en la nueva Ley para Personas con Discapacidades, debe quedar claro que no debe ser este el motivador principal, pues la contratación de estos individuos debe basarse en la verdadera necesidad de aprovechar su potencial.

## C.II. Expectativas con respecto a las características del trabajo que esperan encontrar

Tabla 84. Expectativas sobre encontrar un trabajo asociado a su profesión por tipo de discapacidad (frecuencias).

Tipo de Discapacidad	Si		No		Total	
	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	24	96	1	4	25	100
Discapacidad Visual	25	100	0	0	25	100
Discapacidad Auditiva	11	100	0	0	11	100
<i>Total</i>	<i>60</i>	<i>98,36</i>	<i>1</i>	<i>1,64</i>	<i>61</i>	<i>100</i>

Gráfico 47. Expectativas sobre encontrar un trabajo asociado a su profesión, según el tipo de discapacidad (porcentaje).



Del total de individuos que formaron parte de la muestra, 60 (98,36%) manifestaron que esperan encontrar un trabajo asociado a su profesión, mientras que 1 (4%) manifestó que no espera encontrar un trabajo asociado a su profesión.

Es clara la tendencia relacionada a encontrar un empleo asociado a la profesión que se estudia, en el caso de los tres tipos de discapacidad, de modo que los individuos con discapacidad se sienten en plena capacidad de ejercer una profesión.

Tabla 85. Expectativa sobre el tipo de negocio u organismo en el que espera trabajar según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentaje).

Tipo de Discapacidad	Público		Privado		Total	
	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	6	33,33	12	66,67	18	100
Discapacidad Visual	13	61,90	8	38,10	21	100
Discapacidad Auditiva	4	44,44	5	55,56	9	100
<i>Total</i>	<i>23</i>	<i>47,92</i>	<i>25</i>	<i>52,08</i>	<i>48</i>	<i>100</i>

Del total de individuos que dieron respuesta a esta pregunta, 23 (47,92%) manifestaron querer trabajar en un negocio u organismo público, mientras que 25 (52,08%) manifestaron querer trabajar en negocio u organismo privado.

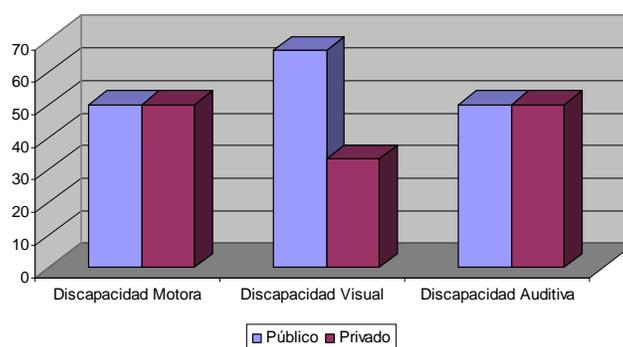
De los individuos con discapacidad motora, 6 (33%) esperan encontrar trabajo en un organismo público, mientras que 12 (66,67%) esperan encontrarlo en un organismo privado. De los individuos con discapacidad visual, 13 (61,90%) esperan encontrar trabajo en un organismo público, mientras que 8 (38,10%) esperan encontrarlo en un organismo privado. De los individuos con discapacidad auditiva, 4 (44,44%) esperan encontrar trabajo en un organismo público, mientras que 5 (55,56%) esperan encontrarlo en un organismo privado.

Los individuos con discapacidad motora se inclinan en mayor proporción por empleos en el sector privado, tendencia contraria a los individuos con discapacidad visual, que esperan, en su mayoría, incorporarse a empleos en el sector público. En el caso de los individuos con discapacidad auditiva, las proporciones en cuanto a su interés de incorporarse a un empleo en el sector público o privado son similares.

Tabla 86. Expectativa sobre el tipo de negocio u organismo en el que espera trabajar, de individuos en universidades públicas, según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de Discapacidad	Pública					
	Público		Privado		Total	
	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	5	50	5	50	10	100
Discapacidad Visual	12	66,67	6	33,33	18	100
Discapacidad Auditiva	4	50	4	50	8	100
<i>Total</i>	<i>21</i>	<i>58,33</i>	<i>15</i>	<i>41,67</i>	<i>36</i>	<i>100</i>

Gráfico 48. Expectativa sobre el tipo de negocio u organismo en el que espera trabajar , de individuos en universidades públicas, según el tipo de discapacidad (porcentajes).

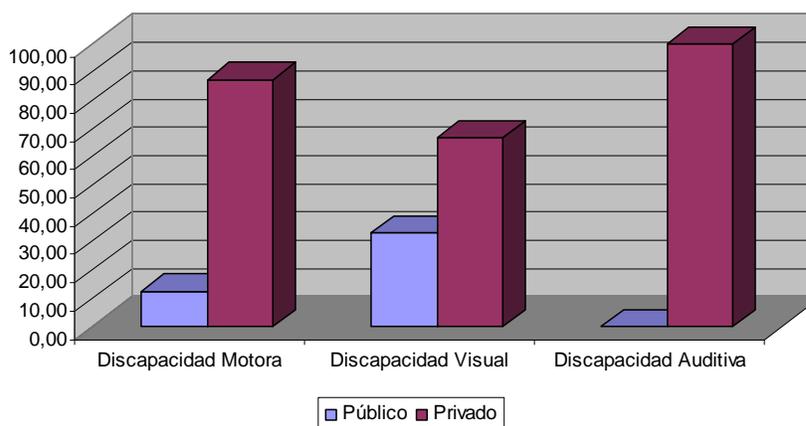


De acuerdo a los resultados de la tabla 100, de 36 (100%) individuos que dieron respuesta a esta pregunta, 21 (58,33%) manifestaron esperar trabajar en negocio u organismo público, mientras que 15 (41,67%) manifestaron esperar trabajar en negocio u organismo privado.

Tabla 87. Expectativa sobre el tipo de negocio u organismo, en el que espera trabajar, de individuos en universidades privadas, según tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de Discapacidad	Público		Privada		Total	
	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	1	12,50	7	87,50	8	100
Discapacidad Visual	1	33,33	2	66,67	3	100
Discapacidad Auditiva	0	0	1	100	1	100
<i>Total</i>	2	16,67	10	83,33	12	100

Gráfico 49. Expectativa sobre el tipo de negocio u organismo en el que espera trabajar, de individuos en universidades privadas, según el tipo de discapacidad (porcentajes).



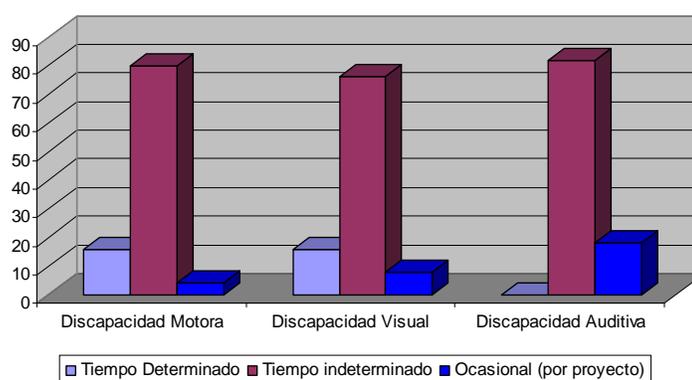
De 12 (100%) individuos que se encuentran en universidad privadas, 2 (16,67%) manifestaron esperar trabajar en negocio u organismo público, mientras que 10 (83,33%) manifestaron esperar trabajar en negocio u organismo privado.

Los individuos que estudian en universidades privadas esperan encontrar un empleo en organismos privados en mayor proporción que los individuos que se encuentran estudiando en universidades públicas, donde la tendencia es la contraria.

Tabla 88. Expectativas sobre el tipo de contrato que espera obtener según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de Discapacidad	Tiempo Determinado		Tiempo indeterminado		Ocasional (por proyecto)		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	4	16	20	80	1	4	25	100
Discapacidad Visual	4	16	19	76	2	8	25	100
Discapacidad Auditiva	0	0	9	81,82	2	18,18	11	100
<i>Total</i>	8	13,11	48	78,69	5	8,20	61	100

Gráfico 45. Expectativas sobre el tipo de contrato que espera obtener según el tipo de discapacidad (porcentajes).

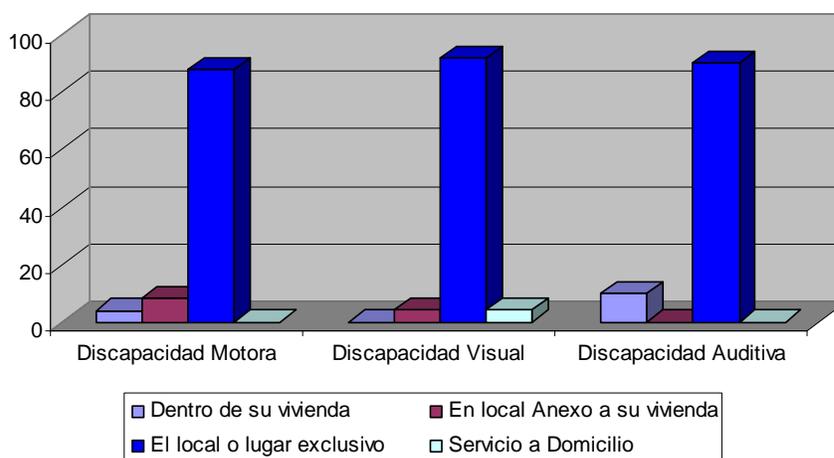


De los individuos que forman parte de la muestra, 8 (13,11%) esperan tener contrato por tiempo determinado, 48 (78,69%) esperan obtener contrato por tiempo indeterminado y 5 (8,20%) espera obtener contrato ocasional (por proyectos). Como vemos, el mayor número de individuos se agrupa en la categoría que espera obtener un contrato por tiempo indeterminado, lo cual está asociado a la estabilidad laboral que brinda un contrato por tiempo indeterminado y los beneficios de esta condición para cualquier trabajador, especialmente si se poseen discapacidades.

Tabla 89. Expectativas sobre el lugar donde espera desarrollar su actividad laboral según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de Discapacidad	Dentro de su vivienda		En local Anexo a su vivienda		El local o lugar exclusivo		Servicio a Domicilio		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	1	4	2	8	22	88	0	0	25	100
Discapacidad Visual	0	0	1	4,17	22	91,67	1	4,17	24	100
Discapacidad Auditiva	1	10	0	0	9	90	0	0	10	100
<i>Total</i>	2	3,39	3	5,08	53	89,83	1	1,69	59	100

Gráfico 50. Expectativas sobre el lugar donde espera desarrollar su actividad laboral de acuerdo al tipo de discapacidad (porcentajes).



De un total de 59 (100%) individuos que dieron respuesta a esta pregunta, 2 (3,39%) esperan trabajar dentro de su vivienda, 3 (5,08%) esperan trabajar en local anexo a su vivienda y 53 (89,83%) espera trabajar en un local o lugar exclusivo, y sólo 1 (1,69%) espera trabajar a domicilio.

Este resultado muestra que la mayoría de los individuos con discapacidad que esperan ejercer alguna actividad productiva están dispuestos a salir a trabajar a la calle pese a la falta de adaptaciones de las que disponen en la sociedad. Es lógico que estos individuos no deseen estar restringidos a su hogar o un local anexo, queriendo experimentar todas las condiciones propias de un trabajo como cualquier otro individuo sin discapacidad.

Tabla 90. Expectativas sobre la distancia a la cual se encontrará su trabajo de su vivienda según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de Discapacidad	Muy cerca		Relativamente cerca		A cualquier Distancia		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	5	20	13	52	7	28	25	100
Discapacidad Visual	0	0	10	40	15	60	25	100
Discapacidad Auditiva	1	9,09	3	27,27	7	63,64	11	100
<i>Total</i>	6	9,84	26	42,62	29	47,54	61	100

Del total de individuos que forman parte de la muestra, 6 (9,84%) esperan trabajar muy cerca de su vivienda, 26 (42,62%) esperan trabajar relativamente cerca de su vivienda y 29 (47,54%) espera trabajar a cualquier distancia de su vivienda. En el caso de los individuos con

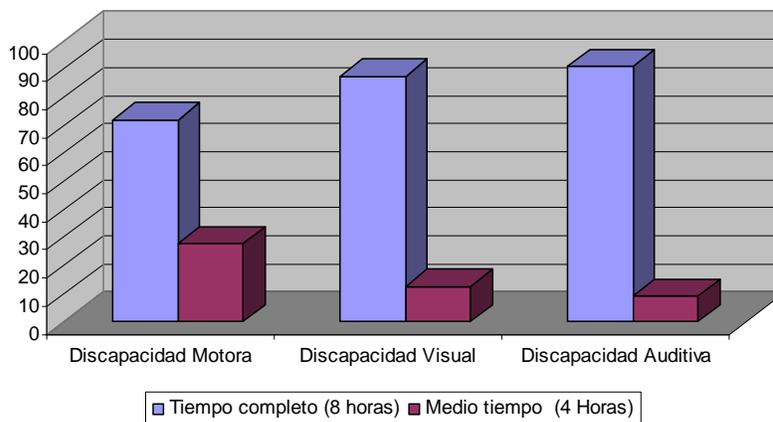
discapacidad motora, el 72% espera trabajar muy cerca o relativamente cerca de su hogar, lo cual es comprensible, dadas sus dificultades de desplazamiento y las pobres condiciones de accesibilidad.

### C.III. Expectativas con respecto a las condiciones de trabajo

Tabla 90. Expectativas sobre las horas que esperan trabajar al día teniendo en cuenta su discapacidad según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de Discapacidad	Tiempo completo (8 horas)		Medio tiempo (4 Horas)		Total	
	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	18	72	7	28	25	100
Discapacidad Visual	21	87,5	3	12,5	24	100
Discapacidad Auditiva	10	90,91	1	9,09	11	100
<i>Total</i>	<i>49</i>	<i>81,67</i>	<i>11</i>	<i>18,33</i>	<i>60</i>	<i>100</i>

Gráfico 51. Expectativa sobre las horas que esperan trabajar al día teniendo en cuenta su discapacidad según el tipo de discapacidad (porcentajes).



De 60 individuos, 49 (81,67%) esperan trabajar tiempo completo (8 horas) y 11 (18,33) esperan trabajar medio tiempo (4 horas). La mayor proporción de los individuos espera obtener un empleo a tiempo completo.

Tabla 91. Expectativa sobre su remuneración básica mensual según el tipo de discapacidad (frecuencias).

Tipo de Discapacidad	De Bs. 0 a Bs. 614.090 (Sueldo Mínimo)		De Bs. 614.091 a Bs. 1.000.000		De Bs. 1.000.001 a Bs. 1.500.000		De Bs. 1.500.001 a Bs. 2.000.000		De Bs. 2.000.001 a Bs. 2.500.000		De Bs. 2.500.001 a Bs. 3.000.000		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	1	6,67	4	26,67	6	40	1	6,67	2	13,33	1	6,67	15	100
Discapacidad Visual	2	11,76	3	17,65	5	29,41	6	35,29	1	5,88	0	0	17	100
Discapacidad Auditiva	0	0	4	40	2	20	3	30	1	10	0	0	10	100
<i>Total</i>	<i>3</i>	<i>7,14</i>	<i>11</i>	<i>26,19</i>	<i>13</i>	<i>30,95</i>	<i>10</i>	<i>23,81</i>	<i>4</i>	<i>9,52</i>	<i>1</i>	<i>2,38</i>	<i>42</i>	<i>100</i>

Con respecto a las expectativas sobre la remuneración base a obtener en su primer empleo como profesionales, el 30,95% de los individuos espera obtener entre 1 millón y 1,5 millones mensuales, un 26,19% espera obtener entre 614.091 bolívares a un millón y el 23,81% espera obtener entre 1,5 y 2 millones de bolívares.

Tabla 92. Expectativa sobre los beneficios y remuneraciones que esperan obtener (primas y bonos por desempeño) según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de Discapacidad	No		Sí		Total	
	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	13	52	12	48	25	100
Discapacidad Visual	14	63,64	8	36,36	22	100
Discapacidad Auditiva	6	54,55	5	45,45	11	100
<i>Total</i>	<i>33</i>	<i>56,9</i>	<i>25</i>	<i>43,1</i>	<i>58</i>	<i>100</i>

De 58 individuos, 33 (56,60%) manifestaron que no esperaran obtener primas y bonos por desempeño, mientras que 25 (43,10%) sí esperan obtenerlas.

Tabla 93. Expectativa sobre los beneficios y remuneraciones que esperan obtener (Seguro Social) según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de Discapacidad	No		Sí		Total	
	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	9	36	16	64	25	100
Discapacidad Visual	5	22,73	17	77,27	22	100
Discapacidad Auditiva	4	36,36	7	63,64	11	100
<i>Total</i>	<i>18</i>	<i>31,03</i>	<i>40</i>	<i>68,97</i>	<i>58</i>	<i>100</i>

De 58 individuos, 18 (31,03%) manifestaron que no esperaran obtener seguro social, mientras que 40 (68,97%) sí esperan obtenerlo.

Tabla 94. Expectativa sobre los beneficios y remuneraciones que esperan obtener (préstamos o ayudas para vivienda) según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de Discapacidad	No		Sí		Total	
	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	5	20	20	80	25	100
Discapacidad Visual	7	31,82	15	68,18	22	100
Discapacidad Auditiva	3	27,27	8	72,73	11	100
<i>Total</i>	<i>15</i>	<i>25,86</i>	<i>43</i>	<i>74,14</i>	<i>58</i>	<i>100</i>

De 58 individuos, 15 (25,86%) manifestaron que no esperaran obtener préstamos o ayudas para viviendas, mientras que 43 (74,14%) sí esperan obtenerlo.

Tabla 95. Expectativa sobre los beneficios y remuneraciones que esperan obtener (Caja de Ahorro) según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de Discapacidad	No		Sí		Total	
	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	13	52	12	48	25	100
Discapacidad Visual	6	27,27	16	72,73	22	100
Discapacidad Auditiva	5	45,45	6	54,55	11	100
<i>Total</i>	<i>24</i>	<i>41,38</i>	<i>34</i>	<i>58,62</i>	<i>58</i>	<i>100</i>

De 58 individuos, 24 (41,38%) manifestaron que no esperaran obtener el beneficio de la caja de ahorro, mientras que 34 (58,62%) sí esperan obtenerlo. La proporción de individuos con discapacidad visual que espera obtener este beneficio es superior a la de los individuos con otros tipos de discapacidades.

Tabla 96. Expectativa sobre los beneficios y remuneraciones que esperan obtener (seguro HCM) según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de Discapacidad	No		Sí		Total	
	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	10	40	15	60	25	100
Discapacidad Visual	4	18,18	18	81,82	22	100
Discapacidad Auditiva	4	36,36	7	63,64	11	100
<i>Total</i>	<i>18</i>	<i>31,03</i>	<i>40</i>	<i>68,97</i>	<i>58</i>	<i>100</i>

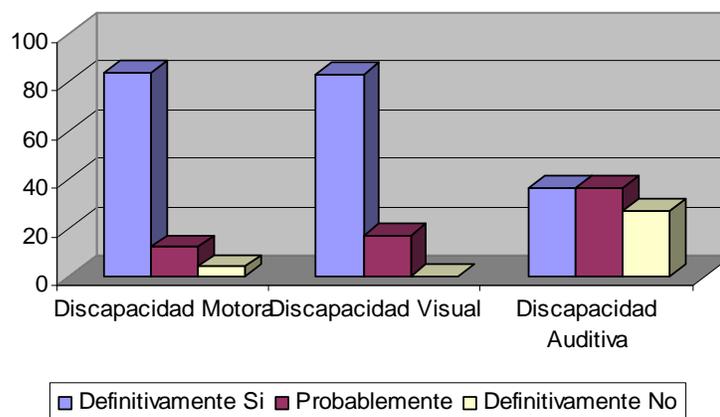
De los 58 individuos que contestaron a la interrogante, 40 (68,97%) aseguraron esperar un seguro HCM como parte de los beneficios a obtener. La proporción de individuos con discapacidad visual que espera obtener este beneficio es superior a la de los individuos con otros tipos de discapacidades.

En líneas generales, las expectativas sobre recibir los beneficios asociados a bonos por desempeño y caja de ahorro se encuentran repartidas, pero la proporción de individuos interesados en obtener los beneficios de seguro social, préstamos por vivienda, caja de ahorro y seguro HCM se incrementan.

Tabla 97. Expectativa sobre el que los planes de salud y seguridad ocupacional se ajusten a la discapacidad, según tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de Discapacidad	Definitivamente Si		Probablemente		Definitivamente No		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	21	84	3	12	1	4	25	100
Discapacidad Visual	20	83,33	4	16,67	0	0	24	100
Discapacidad Auditiva	4	36,36	4	36,36	3	27,27	11	100
<i>Total</i>	<i>45</i>	<i>75</i>	<i>11</i>	<i>18,33</i>	<i>4</i>	<i>6,67</i>	<i>60</i>	<i>100</i>

Gráfico 52. Expectativa sobre los planes de salud y seguridad ocupacional se ajusten a la discapacidad, según tipo de discapacidad (porcentaje).



De un total de 61 individuos, se recibieron 60 respuestas a esta pregunta; 45 (75%) individuos esperan que los planes de salud y seguridad ocupacional definitivamente se ajusten a las necesidades de los discapacitados, 11 (18,33%) esperan que probablemente el plan de seguridad y salud ocupacional se adapte a su discapacidad, y sólo 4 (1,67%) individuos no

esperan que el plan de salud y seguridad ocupacional se ajuste a su discapacidad. Esta adecuación parece ser menos importante para los individuos que poseen discapacidad auditiva.

Tabla 98. Expectativa sobre oportunidades de desarrollo en la organización en la que trabaje, según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de Discapacidad	Si		Total	
	f	%	f	%
Discapacidad Motora	25	100	25	100
Discapacidad Visual	25	100	25	100
Discapacidad Auditiva	11	100	11	100
<i>Total</i>	<i>61</i>	<i>100</i>	<i>61</i>	<i>100</i>

La totalidad de individuos espera tener oportunidades de desarrollo en la organización en la que trabaje. Como vemos, no se trata sólo de que estos individuos puedan tener acceso a un empleo, sino que de hecho poseen la expectativa de conservarlo, aspirando, inclusive a tener oportunidades de crecimiento dentro de la organización.

Tabla 99. Expectativa sobre estándares de desempeño, según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes)

Tipo de Discapacidad	Que se ajusten a su discapacidad		Que sean los mismos que para otros individuos		Total	
	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	10	40	15	60	25	100
Discapacidad Visual	6	24	19	76	25	100
Discapacidad Auditiva	2	18,18	9	81,82	11	100
<i>Total</i>	<i>18</i>	<i>29,51</i>	<i>43</i>	<i>70,49</i>	<i>61</i>	<i>100</i>

De un total de 61 individuos que respondieron a esta interrogante, 43 (70,49%) esperan que los estándares de desempeño sean los mismos que para otros individuos que ocupen su posición aun cuando no tengan discapacidad. El resto de individuos que conforma la muestra, esperan que los estándares de desempeño se ajusten a su discapacidad. Como vemos, los individuos con discapacidades esperan, en su mayoría, tener los mismos estándares que aquellos individuos sin discapacidad, lo que demuestra su intención de contar con una igualdad de trato, dispuestos a competir en igualdad de condiciones. Para que estas expectativas no se vean frustradas es necesario que las organizaciones cuenten con el conjunto de adaptaciones que se requieren para la inserción y la adecuada ejecución del trabajo por parte de los individuos con discapacidades.

Tabla 100. Expectativas sobre estándares de desempeño, de individuos en universidades públicas, según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentaje).

Tipo de Discapacidad	Pública					
	Que se ajusten a su discapacidad		Que sean los mismos que para otros individuos		Total	
	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	9	52,94	8	47,06	17	100
Discapacidad Visual	6	27,27	16	72,73	22	100
Discapacidad Auditiva	2	20	8	80	10	100
<i>Total</i>	<i>17</i>	<i>34,69</i>	<i>32</i>	<i>65,31</i>	<i>49</i>	<i>100</i>

Para el caso de los individuos en universidades públicas, se tiene que, 32 (65,31%) esperan que los estándares de desempeño sean los mismos que para otros individuos que ocupen su posición aun cuando no tengan discapacidad. Por otro lado, 17 (34,69%) esperan que los estándares de desempeño se ajusten a su discapacidad.

Tabla 101. Expectativas sobre estándares de desempeño, de individuos en universidades privadas, según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentaje).

Tipo de Discapacidad	Privada					
	Que se ajusten a su discapacidad		Que sean los mismos que para otros individuos que ocupen su		Total	
	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	1	12,50	7	87,50	8	100
Discapacidad Visual	0	0	3	100	3	100
Discapacidad Auditiva	0	0	1	100	1	100
<i>Total</i>	<i>1</i>	<i>8,33</i>	<i>11</i>	<i>91,67</i>	<i>12</i>	<i>100</i>

En universidades privadas, 11 (91,67%) individuos esperan que los estándares de desempeño sean los mismos que para otros individuos que ocupen su posición aun cuando no tengan discapacidad, mientras que sólo 1 (8,33%) espera que los estándares de desempeño se ajusten a su discapacidad.

En comparación a las universidades públicas, y tomando en cuenta el concepto de expectativas aducido por Blanco y Marín (1995), se puede decir que los estímulos existentes en las universidades privadas influyen en la inclinación de estos individuos hacia la preferencia de estándares de desempeño iguales a los de otros individuos sin discapacidad, en una mayor proporción a aquellos individuos que se encuentran en universidades públicas.

Tabla 102. Expectativa sobre el trato de los otros, según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes)

Tipo de Discapacidad	Que lo traten mejor que a los demás		Que lo traten igual que a los demás		Total	
	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	2	8,00	23	92,00	25	100
Discapacidad Visual	0	0	25	100	25	100
Discapacidad Auditiva	1	11,11	8	88,89	9	100
<i>Total</i>	<i>3</i>	<i>5,08</i>	<i>56</i>	<i>94,92</i>	<i>59</i>	<i>100</i>

Un total de 56 (94,92%) individuos esperan que se les trate igual que a los demás, mientras sólo 3 (5,08%) esperan ser tratados mejor que a los demás, dos de los cuales poseen discapacidad motora y uno discapacidad auditiva.

Tabla 103. Expectativa sobre el si la organización a la que se que se incorpore tenga un cultura de receptividad hacia la discapacidad., según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de Discapacidad	Si		No		Total	
	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	24	96	1	4	25	100
Discapacidad Visual	23	92	2	8	25	100
Discapacidad Auditiva	9	81,82	2	18,18	11	100
<i>Total</i>	<i>56</i>	<i>91,80</i>	<i>5</i>	<i>8,20</i>	<i>61</i>	<i>100</i>

De los individuos que forman parte de la muestra, 51 (91,80%) esperan que la organización a la que se incorporen posea una cultura de receptividad hacia la discapacidad, mientras sólo 5 (8,20%) no tienen la expectativa de contar con una cultura receptiva a la discapacidad.

*Sobre las adaptaciones de acceso y Adaptaciones del puesto de trabajo:*

- *Adaptaciones de acceso:* los individuos con discapacidad motora aseguran que necesitan adaptaciones en cuanto a un fácil acceso a la organización, así como más de la mitad necesitan de una infraestructura adecuada para su desplazamiento y desarrollo de sus actividades. De los individuos con discapacidad visual, cerca de un 35% espera contar con fácil acceso a la organización, esto se relaciona directamente con la ubicación y la forma de transportarse hacia y desde la misma. Así mismo, en algunos casos requieren de acompañantes o mascotas de apoyo, además de una infraestructura

adecuada que incluya ascensores parlantes y/o señalización adecuada, este mismo requerimiento lo necesitan los individuos con discapacidad auditiva.

- *Adaptaciones del puesto de trabajo:* en cuanto a los individuos con discapacidad motora, necesitan de apoyo o asistencia para desempeñar algunas tareas, necesitan de algunas adaptaciones espaciales, así como de adaptaciones ergonómicas y algunas acomodaciones adecuadas a su discapacidad. Los individuos con discapacidad visual, por su parte, requieren, en la mayoría de los casos, de un software de computación adecuado, así como una pizarra regleta y lector óptico para desempeñarse en un puesto. Los individuos con discapacidad auditiva esperan tener adaptaciones acorde con su discapacidad.

Tabla 104. Expectativa sobre el si la organización a la que se que se incorpore ofrezca un plan de adiestramiento, según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de Discapacidad	Si		No		Total	
	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	22	91,67	2	8,33	24	100
Discapacidad Visual	24	96	1	4	25	100
Discapacidad Auditiva	10	90,91	1	9,09	11	100
<i>Total</i>	56	93,33	4	6,67	60	100

Del total de individuos que forman parte de la muestra, 56 (93,33%) esperan que la organización a la que se incorporen ofrezca planes de adiestramiento.

Tabla 105. Expectativa sobre tener cursos adaptados a su discapacidad, según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de Discapacidad	Si		No		Total	
	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	14	58,33	10	41,67	24	100
Discapacidad Visual	15	60	10	40	25	100
Discapacidad Auditiva	5	50,00	5	50,00	10	100
<i>Total</i>	34	57,63	25	42,37	59	100

Para el caso de los individuos que poseen expectativas sobre si tendrán o no cursos adaptados a su discapacidad, se puede observar que 34 (57,63%) individuos esperan obtener cursos adaptados a su discapacidad, mientras que 25 (42,37%) individuos no esperan obtener cursos adaptados a su discapacidad.

Tabla 106. Expectativa sobre tiempos libres y permisos que pueda obtener, según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes).

Tipo de Discapacidad	Para asistir a visitas médicas		Para hacer diversas diligencias		Para continuar otros estudios		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	8	42,11	2	10,53	9	47,37	19	100
Discapacidad Visual	2	10,53	6	31,58	11	57,89	19	100
Discapacidad Auditiva	2	22,22	3	33,33	4	44,44	9	100
<i>Total</i>	<i>12</i>	<i>25,53</i>	<i>11</i>	<i>23,40</i>	<i>24</i>	<i>51,06</i>	<i>47</i>	<i>100</i>

Del total de individuos que conforman la muestra, 47 (100%) respondieron esta interrogante, de los cuales 12 (25,53%) individuos esperan obtener permisos para asistir a visitas médicas, 11 (23,40%) esperan obtener permisos para hacer diversas diligencias, y 24 (51,06%) esperan recibir permisos para continuar con otros estudios.

#### C.IV. Expectativas con respecto a su estabilidad en la organización

Tabla 107. Expectativas sobre el trabajo que espera encontrar en relación a su permanencia en la organización, según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentaje).

Tipo de Discapacidad	Un trabajo de por vida		Un trabajo por algunos años		Total	
	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	16	69,57	7	30,43	23	100
Discapacidad Visual	17	70,83	7	29,17	24	100
Discapacidad Auditiva	9	90	1	10	10	100
<i>Total</i>	<i>42</i>	<i>73,68</i>	<i>15</i>	<i>26,32</i>	<i>57</i>	<i>100</i>

De 57 individuos, 42 (73,68%) esperan encontrar un trabajo de por vida, 15 (26,32%) esperan encontrar un trabajo por algunos años, mientras que la opción que consideraba esperar obtener un trabajo por poco tiempo no fue seccionada por ninguno de los individuos.

Tabla 108. Expectativas sobre el trabajo que espera encontrar en relación a su permanencia en la organización, de individuos en universidades públicas, según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentaje).

Tipo de Discapacidad	Pública					
	Un trabajo de por vida		Un trabajo por algunos años		Total	
	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	13	81,25	3	18,75	16	100
Discapacidad Visual	16	76,19	5	23,81	21	100
Discapacidad Auditiva	9	100	0	0	9	100
<i>Total</i>	<i>38</i>	<i>82,61</i>	<i>8</i>	<i>17,39</i>	<i>46</i>	<i>100</i>

Los resultados de la tabla 124 muestran que, de 46 individuos de las universidades públicas, 38 (82,61%) esperan encontrar un trabajo de vida, y sólo 8 (17,39%) esperan encontrar un trabajo por algunos años.

Tabla 109. Expectativas sobre el trabajo que espera encontrar en relación a su permanencia en la organización, de individuos en universidades privadas, según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentajes)

Tipo de Discapacidad	Privada					
	Un trabajo de por vida		Un trabajo por algunos años		Total	
	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	3	42,86	4	57,14	7	100
Discapacidad Visual	1	33,33	2	66,67	3	100
Discapacidad Auditiva	0	0	1	100	1	100
<i>Total</i>	<i>4</i>	<i>36,36</i>	<i>7</i>	<i>63,64</i>	<i>11</i>	<i>100</i>

En la tabla 125 se muestra que, de 11 individuos de las universidades privadas, 4 (36,36%) esperan encontrar un trabajo de vida y 7 (63,64%) esperan encontrar un trabajo por algunos años.

En las universidades privadas es mayor la proporción de individuos que tienen la expectativa de encontrar un trabajo por algunos años en lugar de un trabajo de por vida.

#### *C.V. Expectativas con respecto al apoyo que esperan obtener del Estado*

Tabla 110. Expectativas sobre el apoyo que espera obtener del Estado según el tipo de discapacidad (frecuencias y porcentaje).

Tipo de Discapacidad	Si		No		Total	
	f	%	f	%	f	%
Discapacidad Motora	20	80	5	20	25	100
Discapacidad Visual	20	83,33	4	16,67	24	100
Discapacidad Auditiva	4	36,36	7	63,64	11	100
<i>Total</i>	<i>44</i>	<i>73,33</i>	<i>16</i>	<i>26,67</i>	<i>60</i>	<i>100</i>

De 60 (100%) individuos que dieron respuesta a esta pregunta, 44 (73,33%) manifestaron que sí esperan obtener apoyo del Estado, por el contrario, 16 (26,67%) manifestaron que no esperan obtener apoyo del Estado.

La proporción de individuos que esperan obtener apoyo del estado es menor en el caso de aquellos que poseen discapacidad auditiva.

Según García, Ortega y Rocco (2005), “es en el poder ejecutivo, a nivel nacional, donde recae la mayor responsabilidad en cuanto a la formulación de políticas y estrategias asociadas al problema de la discapacidad. Es en este nivel donde debe desarrollarse una rectoría o coordinación general de los esfuerzos que se realizan en el país y por supuesto, esto implica el desarrollo de trabajos de investigación orientados al diagnóstico de las características de la población con discapacidad y del desempeño de cada una de las instituciones encargadas de su apoyo, entre otras cosas” (p. 81).

**CAPÍTULO VII**  
**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alomar, E. y Cabré, M. (2005). El trabajo de los jóvenes con discapacidad intelectual en entornos normalizados, *Revista Síndrome De Down*, Diciembre, Volumen 22 pp.:118-124. Barcelona.
- Angelucci, L. (1994) *La expectativa como variable explicativa del efecto placebo*. Trabajo de grado de Maestría. Universidad Simón Bolívar. Psicología Social.
- Aramayo, M. (2005). *Universidad y diversidad, Venezuela hacia una educación de calidad para las personas con discapacidad*. Caracas: Cátedra libre Discapacidad UCV.
- Atkinson, J. (1990). *Teoría de la Motivación*, México: Editorial Iberoamericana.
- Bandura, A. (1986) *Pensamiento y acción*. Barcelona España: Martínez Roca
- Blanco, N. y Marín, N. (1990). *Estudio exploratorio de las expectativas y satisfacción marital de un grupo de mujeres casadas de la facultad de humanidades y educación de la universidad central de Venezuela*. Facultad de Humanidades y Educación. Universidad Central de Venezuela.
- Blake, O. (1997). *La capacitación Un Recurso dinamizador de las organizaciones*. Ediciones Macchi: Argentina, 2da Edición.
- Cabello, A. (1995). *Predicción del desempeño laboral a partir de las expectativas del empleado y del supervisor*. Trabajo de grado de Maestría. Universidad Simón Bolívar. Psicología Social.
- Corbetta, P. (2003). *Metodología y Técnicas de Investigación Social*. Madrid: Mc Graw-Hill.

- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad CIEFDCPD (1999). Uruguay: Editorial Fundación Braille.
- Cummings, L.; Schwab, D. (1985). *Recursos Humanos*. México: Trillas.
- Cusati, D.; Sayegh, N., (2003). *La integración laboral del joven con retardo mental participante en la Asociación de Educación Complementaria Venezolana (ASODECO) en el marco de la Sociología de la Discapacidad (Estudio de Caso)* Tesis de Grado. Universidad Central de Venezuela. Caracas.
- Davis, K. (1986). *El comportamiento humano en el trabajo*. México: Prentice Hall.
- De Lorenzo, R. (2003). *El Futuro De Las Personas Con Discapacidad En El Mundo Desarrollo Humano Y Discapacidad*. Madrid: Ediciones del Umbral Fundación ONCE.
- Dirección General de Educación Especial (DGEE) (1991). *Reunión Nacional De Responsables Del Equipo Del Centro De Orientación Para La Integración Educativa*. México: Secretaría de Educación Pública, (Documento interno).
- Fernández, C.; Hernández, R., (1995). *Autotransición de Empleo: Una Búsqueda Satisfactoria*. Comunicometría S.C.: México.
- Frasier, N., Jugo, I. (1982). *El impedido motor y las barreras arquitectónicas*. Trabajo de Grado. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. UCV. Caracas.
- García, G., Ortega, M., Rocco, V., (2005). Algunas Características De La Población De Discapacitados En Venezuela. *Revista Temas de Coyuntura*, Junio. Numero 51. Instituto De Investigaciones Económicas Y Sociales. Caracas: UCAB. pp. 43-88.
- García, I. (2002). *La integración educativa en el aula regular. Principios finalidades y estrategias*, México: SEP - Fondo Mixto México – España.
- Gibson, J. (1987). *Organizaciones, Conducta, Estructuras y Procesos*. México: Nueva editorial interamericana. Pág. 214.

- Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, P. (1998). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw- Hill.
- Hilgard E. (1986). *Teorías del Aprendizaje*. México: Fondo de de Cultura Económica.
- Hopkins, K., Hopkins, B., Glass, G. (1997). *Estadística Básica para las ciencias sociales y del comportamiento*. Tercera edición. México: Prentice Hall.
- Instituto Nacional de Estadística, (2007). Venezuela [Homepage] consultado el día 18 de Junio de 2007 de la World Wide Web :<http://www.ine.gob.ve>
- Jenaro, C, (1999). *Planificación de la transición a la vida adulta de jóvenes con discapacidad*. Tercer Congreso de “Atención a la Diversidad en el Sistema Educativo”. Universidad de Salamanca.
- Lawler, E., Suttle. L. (1973). *Organizational Behavior and Human Performance*. Pp. 482-503.
- Linares, V. (1996). *La integración laboral del deficiente intelectual en la empresa privada*. Tesis de Postgrado. Especialidad de Gerencia de Recursos Humanos. Universidad de Carabobo.
- Madera, I.; Melo, Y.; Disla, P. (2005). *Integración de las Personas con Discapacidad a la Educación Superior en la República Dominicana* República Dominicana: UNAPEC- : Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe UNESCO/IESALC.
- Ministerio de Educación Superior (2004). *Derecho de las personas con discapacidad a una educación superior de Calidad*. Caracas.
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas. *Discapacidad: Estudio Sobre Los Derechos Humanos Y La Discapacidad*. [Homepage] consultado el día 10 de Mayo de 2006 de la World Wide Web: <http://www.ohchr.org/spanish/issues/disability/>
- Organización de las Naciones Unidas, (1948). *Declaración Universal de Los Derechos Humanos*.

- Organización de las Naciones Unidas, (1993). *Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (NUIOPD)*.
- Oficina de Cooperación y Desarrollo Económico (1987). *La Integración Social de los Jóvenes Minusválidos II*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Orga, S. (1997). *La expectativa en la teoría Económica*.
- Padgett, M. Paulson, K. y Hughes, S. (2005). *The relationship between pre-employment expectations, experiences and length of stay in public accounting*. Journal of leadership and organizational studies, Vol. 12, Num. 1 pp-82-102.
- Pereda, C., De Prada, M. y Actis, W. (2003). *La Inserción Laboral de Las Personas con Discapacidades*. Barcelona: Colección Estudios Sociales. Fundación “La Caixa”.
- Pestana, L. (2005). *Integración de personas con discapacidad en la educación superior*, pp.28-30 Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe UNESCO/IESALC.
- Pinazo, D. y Carrero, V. (2002). *Revista electrónica de Motivación y Emoción*. Volumen 3. Universidad Jaume I de Castellón
- Quinn, G. y Degener, T. (2002). *Derechos Humanos Y Discapacidad*. Nueva York Ginebra: Naciones Unidas, P. 12.
- República Bolivariana de Venezuela (2006). *Ley Orgánica del Trabajo*
- República Bolivariana de Venezuela (2000). *Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela*.
- República Bolivariana de Venezuela (2007). *Ley para personas con Discapacidad*.
- Robbins, S. (1996). *Comportamiento Organizacional: Teoría y Práctica*. Prentice Hall: México: Trillas.
- Rodríguez, A. (2005) *Informe sobre la integración de las personas con discapacidad en la Educación Superior en Panamá*, p.3. Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe UNESCO/IESALC.
- Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*. Caracas, Venezuela: Panapo.

- Sepúlveda, L. (2004). *Expectativas y Estrategias Laborales de Jóvenes y Adultos. Juventud y mercado laboral: Brechas y barreras.*
- Statistique Canada (2001). *Participation and Activity Limitation Survey (adults 15 and over)*. Form 02: Canada.
- Trujillo, S. (1992). *Análisis crítico y comparativo de los talleres ocupacionales que funcionan en España y Venezuela para las personas con necesidades Especiales.* Tesis de Grado. Colegio Universitario de Psicopedagogía. Caracas.
- Udal'Tsova, M. Volovskaia, N. y Pliusnina, L. K. (2005). *The social and labor expectations of unemployed persons and them attitudes toward independent employment.* Sociological Research, Vol. 44. pp. 80-94.
- Vroom, V., y Deci, E. (1990). *Motivación y Alta Dirección.* México: Trillas.

# Instrumento para la recolección de información en relación con las Expectativas Laborales de los individuos con discapacidades totales que cursan estudios superiores en universidades públicas y privadas en el Área Metropolitana de Caracas.

**Instrucciones generales.** Se entiende por expectativas a sus juicios anticipatorios, en este caso en relación con diversos aspectos laborales asociados a lo que será su primer trabajo como profesional, una vez que haya obtenido el grado en la carrera que se encuentra estudiando.

El instrumento se divide en tres secciones:

Sección A. Rasgos demográficos, socio-económicos, educativos y asociados a la condición de discapacitado del individuo: en esta sección se incluyen interrogantes asociadas a sus características demográficas, sociales y educativas.

Como parte de los aspectos sociales se incluyen interrogantes asociadas a su dificultad o apoyo que recibe actualmente con respecto a su discapacidad.

Sección B. Experiencias laborales pasadas: en esta sección se incluyen interrogantes asociadas a la tenencia o no de experiencia laboral y sus características.

Sección C. Expectativas Laborales: en esta sección se incluyen interrogantes asociadas a lo que usted espera sean las características de su primera experiencia laboral en relación a diversas dimensiones laborales.

Se le pide que conteste a cada interrogante con la mayor sinceridad posible, según las opciones de respuesta que se le presentan. La encuesta es confidencial y nuestros intereses están sobre los resultados globales.

Para ser completado por el encuestador:

Universidad en la que estudia el encuestado: _____	¿Esta universidad es? <input type="checkbox"/> Pública <input type="checkbox"/> Privada
--	---

## Sección A. Rasgos demográficos, socio-económicos, educativos y asociados a su condición de discapacitado:

### I. Rasgos demográficos

a. Sexo

 Masculino  
 Femenino

b. Edad (años)

### II. Rasgos socio-económicos

c. ¿Con quién vive en este momento?

 Solo  
 Con amigos  
 Con familiares  
 Con sus padres

d. ¿Cómo describiría su situación socio-económica?

 Muy buena  
 Buena  
 Regular  
 Mala  
 Muy mala

e. ¿Cuál es su situación conyugal actual?

 Unido(a)  
 Casado(a)  
 Separado(a) de unión o matrimonio  
 Soltero(a)  
 Viudo(a) de unión o matrimonio

f. ¿Cuántos hijos tiene?

### III. Rasgos educativos

g. ¿Qué carrera estudia en la universidad?  
\_\_\_\_\_

h. ¿Qué año cursa?

 Año  
 Semestre  
 Trimestre

i. ¿Ha usted repetido algún año o semestre?

 Sí  
 No

j. ¿Cursó usted estudios superiores previos a la universidad?

 Sí  
 No

k. ¿Recibe usted ayuda económica de la universidad?

 Sí  
 No

l. ¿Considera usted que la universidad en la que estudia tiene las adaptaciones necesarias para que usted cumpla con un proceso de aprendizaje adecuado?

 Definitivamente Sí  
 Medianamente  
 Definitivamente No

m. Con respecto a su rendimiento académico, ¿cuál es su promedio aproximado acumulado hasta este momento?

### IV. Rasgos asociados a su condición de discapacitado

n. Tipo de discapacidad

 Discapacidad motora  
 Discapacidad visual  
 Discapacidad auditiva

o. ¿Piensa que su condición ha limitado su inserción a la sociedad?

 Nada  
 Algo  
 Mucho

p. ¿Recibe usted apoyo de alguna persona para poder desenvolverse?

 No  
 Sí

(en caso de responder afirmativamente pase a la próxima pregunta, de lo contrario pase a la pregunta "r")

q. ¿De quién recibe apoyo para el desarrollo de sus actividades diarias?

 De su cónyuge / pareja  
 De sus padres o hermanos  
 De familiares  
 De amigos  
 De personas contratadas para apoyarle

r. ¿Recibe usted apoyo de algún organismo gubernamental o no gubernamental en relación con su discapacidad?

- Sí  
 No

s. Dada su condición, ¿qué significa el trabajo para usted?

(jerarquice las opciones)

- Una forma de obtener ingresos  
 Una forma de socializar y hacer amigos  
 Un medio para obtener independencia

### Sección B. Experiencias laborales pasadas (sin considerar las pasantías académicas)

a. ¿Ha usted trabajado alguna vez o se encuentra trabajando en este momento?

- Sí  
 No

Con respecto a su trabajo actual o su último trabajo:

b. ¿Qué tipo de trabajo realizó o realiza?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

c. ¿En qué tipo de negocio u organismo trabajó o trabaja?

- Público  
 Privado

d. ¿En ese trabajo usted era o es?

- Empleado fijo  
 Empleado contratado  
 Empleado ocasional

e. Desempeñó o desempeña su trabajo:

- Dentro de su vivienda  
 En local anexo a su vivienda  
 En local o lugar exclusivo  
 En la calle (puesto callejero)  
 En kiosco  
 En mercado  
 En vehículo  
 Servicio a domicilio

f. ¿Recibió o recibe formación ocupacional para el oficio que desempeña o desempeñó?

- Sí  
 No

g. ¿Cuántas horas trabajó la semana pasada o la última semana que trabajó?

Total de horas

h. ¿Cuánto ganó en total el mes pasado o el último mes que trabajó?

Total ganancias

i. ¿Cuál ha sido la máxima antigüedad que ha acumulado en un trabajo (en meses)?

Total de meses

j. La organización en la que trabajó o trabaja, ¿poseía o posee las adaptaciones que usted requiere o requería para trabajar?

- Todas  
 Algunas  
 Ninguna

k. En la organización en la que trabajó o trabaja, ¿poseía o posee una cultura de receptividad hacia la discapacidad?

- Definitivamente Sí  
 Medianamente  
 Definitivamente No

l. Para realizar su actividad laboral, usted:

(puedes marcar más de una)

- Requiere apoyo de otros para desarrollar su trabajo  
 Requiere apoyo de otros para las actividades del hogar (antes y después del trabajo)  
 Requiere apoyo de otros sólo para desplazarse hacia el trabajo  
 No requiere apoyo

m. Indique el nivel del cargo/rol que poseía en la empresa que trabajó o trabaja

- Nivel Gerencial  
 Nivel Supervisorio  
 Nivel de Analista  
 Nivel Operativo  
 Nivel Asistencial

### Sección C. Expectativas laborales asociadas a su primer trabajo como profesional

Con respecto al proceso de búsqueda de empleo o desarrollo de un negocio:

a. Usted cree que encontrar un empleo o desarrollar un negocio será:

- Muy difícil  
 Difícil  
 Relativamente fácil  
 Fácil  
 Muy fácil

b. ¿Considera usted que las posibles dificultades para encontrar empleo o desarrollar un negocio tendrían algo que ver con su discapacidad?

- Definitivamente Sí  
 Probablemente  
 Definitivamente No

c. Si compara sus posibilidades con la de individuos sin discapacidad, usted diría que encontrar trabajo será para usted:

- Más difícil  
 Igual de difícil  
 Más fácil

d. Con respecto a la disponibilidad de información asociada a la búsqueda de empleo o desarrollo de un negocio para el caso de individuos con discapacidades, ¿qué opina?

- No encontrará información  
 Habrá poca información disponible  
 Habrá alguna información disponible

e. Dada su condición, ¿cuál espera sea el mejor método para encontrar trabajo?

- Bolsas de empleo  
 Enviar su hoja de vida según las empresas soliciten a alguien con su perfil  
 Mediante conocidos en las empresas  
 Dirigirse a organismos especializados dada su condición

Otro (especifique): \_\_\_\_\_

f. ¿Cuándo espera usted encontrar un trabajo?

- Antes del acto de grado  
 Inmediatamente después del acto de grado  
 Después de un tiempo largo de graduado (Mas de seis meses)

g. ¿Cuál cree usted que será la principal

p. ¿Qué otros beneficios y remuneraciones

x. ¿Espera usted que la

motivación de una organización al decidir sobre su contratación?

- Aprovechar su potencial como profesional
- Cumplir con su responsabilidad social
- Cumplir con una exigencia de ley
- Todas las anteriores

*Sobre las características del trabajo que espera encontrar:*

h. ¿Qué modalidad de trabajo espera encontrar?

- Ordinario
- Protegido (exclusivo para individuos con discapacidades)
- Con apoyo (de instituciones especializadas)

i. ¿Espera usted encontrar un trabajo asociado a su profesión?

- Sí
- No

j. ¿En qué tipo de negocio u organismo espera trabajar?

- Público
- Privado

k. ¿Qué tipo de contrato espera obtener?

- Tiempo indeterminado
- Tiempo determinado
- Ocasional (por proyectos)

l. ¿Dónde espera desarrollar su actividad laboral?

- Dentro de su vivienda
- En local anexo a su vivienda
- En local o lugar exclusivo
- En la calle (puesto callejero)
- En kiosco
- En mercado
- En vehículo
- Servicio a domicilio

m. De no trabajar en su vivienda, ¿a qué distancia espera que se encuentre su trabajo de su vivienda?

- Muy cerca
- Relativamente cerca
- A cualquier distancia

*Sobre las condiciones de trabajo:*

n. ¿Cuántas horas espera trabajar al día teniendo en cuenta su discapacidad?

- Tiempo completo (8 horas)
- Medio tiempo (4 horas)
- Sólo un par de horas al día

o. ¿De cuánto espera que sea su remuneración básica mensual?

Total (Bs.)

espera obtener?

- Primas y bonos por desempeño
- Seguro Social
- Préstamos o ayudas para vivienda
- Caja de Ahorro
- Seguro HCM
- Ayudas dada su discapacidad
- Todos los anteriores

Otro:

q. ¿Espera usted tener oportunidades de desarrollo en la organización en la que trabaje?

- Sí
- No

r. En cuanto a los planes de seguridad y salud ocupacional, ¿espera usted que estos se ajusten a la discapacidad que usted posee?

- Definitivamente Sí
- Probablemente
- Definitivamente No

s. ¿Qué espera en cuanto a los estándares de desempeño?

- Que se ajusten a su discapacidad
- Que sean los mismos que para otros individuos que ocupen su posición aún cuando no tengan discapacidad

t. En cuanto al trato de otros, ¿qué espera usted?

- Que lo traten mejor que a los demás
- Que le traten igual que a los demás
- Que le traten peor que a los demás

u. ¿Espera usted que la organización a la que se incorpore tenga una cultura de receptividad hacia la discapacidad?

- Sí
- No

v. ¿Qué adaptaciones espera encontrar en relación con el acceso a la organización?

w. ¿Qué adaptaciones espera encontrar en relación con su puesto de trabajo?

organización le ofrezca planes de adiestramiento para el trabajo?

- Sí
- No

y. ¿Espera usted contar con cursos que se adapten a su discapacidad?

- Sí
- No

z. ¿Qué tiempos libres y permisos espera obtener en su trabajo?

- Para asistir a visitas médicas
- Para hacer diversas diligencias
- Para continuar otros estudios

*Sobre su estabilidad en la organización*

aa. En relación con su permanencia en la organización, ¿qué tipo de trabajo espera encontrar?

- Un trabajo de por vida
- Un trabajo por algunos años
- Un trabajo por poco tiempo

*Sobre el apoyo que espera obtener del Estado*

ab. ¿Espera usted recibir apoyo y protección del Estado dada su condición?

- Sí
- No

*Comentarios adicionales del entrevistado en relación con sus expectativas laborales*

*Comentarios del entrevistador sobre el proceso de entrevista*