



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES (INDUSTRIÓLOGO)

RELACIÓN ENTRE MODALIDAD DE EMPLEO Y NIVEL DE
CALIDAD DE VIDA LABORAL DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD INTELECTUAL LEVE

Realizado por:

De Jesús Izaguirre, Anyi Alejandra
Giron Barrondo, Irune

Profesor guía:

García Chacón, Gustavo José

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de Grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha
obtenido _____ la _____ calificación _____ de
: _____ () puntos.

Nombre: _____ Firma: _____

Nombre: _____ Firma: _____

Nombre: _____ Firma: _____

Caracas, ____ de ____ de ____



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

Relación entre modalidad de empleo y nivel de calidad de
vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve

Tesista: De Jesús, Anyi

Tesista: Girón, Iruñe

Tutor: Gustavo García

Caracas, noviembre de 2008.

Mi Tesis de Grado va dedicada por supuesto con mucho cariño a mis padres porque me dieron el mejor regalo, el regalo de la vida, y hoy yo estoy devolviéndoles eso al terminar mi carrera universitaria. Papá y mamá, gracias por todo el amor y el apoyo, por estar en mis días buenos y malos. Gracias por darme una carrera para mi futuro y por creer en mí. ¡Lo hemos logrado! Los amo, y este trabajo es para ustedes.

A mis hermanos, Yimar, Angel y Guille porque me apoyaron y soportaron los días en que estaba estresada y de mal humor.

A mi novio, por su paciencia y por su apoyo incondicional todo este tiempo. Porque siempre sabía cuando era el momento para felicitarme y darme ánimos y cuando era el momento para poner carácter y recordarme lo importante que era cumplir esta meta.

A todas aquellas personas que creyeron en mí y siempre me apoyaron sin recibir nada a cambio. Y, para aquellas personas que aunque hoy no están físicamente aquí, dejaron su huella en mi vida.

Indudablemente, va dedicada a todas y cada una de las personas con discapacidad intelectual que conocí, quienes me mostraron el verdadero sentido de la vida. Gracias chicas y chicos por ser las personas más maravillosas que he conocido, por su cariño y dulzura, su sinceridad, su inocencia. Gracias por permitirme ser su amiga, por contagiarme de su entusiasmo y de ganas de cambiar los paradigmas. ¡Este trabajo es de ustedes, por ustedes y para ustedes!.

Anyi A. De Jesús I.

Mi tesis la dedico con todo mi amor y cariño.

A ti Dios que me diste la oportunidad de vivir y regalarme una familia maravillosa, así como, por haberme permitido llegar hasta este punto, proporcionándome salud para lograr mis objetivos.

A mis queridos padres Maite y William, quienes verdaderamente son los dueños de este título, ya que sin su apoyo no lo habría logrado. Mil gracias por ser mis guías, y por ser para mí un ejemplo de trabajo, esfuerzo y dedicación. A ustedes les dedico la voluntad de 5 años de estudio y de un aprendizaje que llevaré grabado en mi corazón, porque como siempre me lo dices Papá, “la educación es la única herencia que me dejarás”, mil gracias porque por fin cobraré mi fortuna en sabiduría y lucharé por un futuro aún mucho mejor.

A mi hermana Estibalitz por estar siempre a mi lado, por el apoyo y la amistad y al resto de la familia gracias por estar conmigo, ya que de una u otra manera forman parte de esta meta alcanzada.

A una de mis grandes amigas y compañera de tesis (Anyi), quiero que sepas que nunca me arrepentí, ni me arrepiento de haber tomado la decisión de haber realizado este trabajo de grado a tu lado, ya que a pesar de todos los momentos difíciles que tuvimos pudimos salir adelante. De igual manera quiero reconocer que fue gracias a tu paciencia, comprensión y cariño que finalizamos con éxito.

A las personas con discapacidad intelectual leve, ya que con la mayor disposición y entusiasmo nos permitieron adentrarnos en su mundo, permitiendo darnos cuenta que si los aceptamos y nos contagiamos de ellos, sin lugar a dudas surgirá un mundo totalmente distinto y renovado, apacible y acogedor, sin enfrentamientos ni discriminaciones. En conclusión un mundo más humano y esperanzador, lleno de sueños e ilusiones.

Al profesor Gustavo García por su orientación para el desarrollo del presente trabajo de grado, ya que sin su paciencia y consejos, el mismo tendría aún páginas en blanco.

A todas aquellas personas que trabajan en las instituciones responsables de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual, en especial a Raquel ya que gracias a su ayuda y asesoría nos facilitaron el entendimiento de un tema tan complejo como lo es, el tratar directamente con personas con discapacidad intelectual.

Por último, a la Universidad Católica Andrés Bello y en especial a la Escuela de Ciencias Sociales por permitirme ser parte de una generación de triunfadores y gente productiva para el país; y a todas aquellas personas que se cruzaron en este camino y que me dieron palabras de aliento y apoyo.

*Amargas son las raíces del estudio, pero los frutos son dulces.
(Catón)*

Agradecimientos

*Ante todo, gracias a **Dios**, por estar con nosotras y por haber puesto en nuestro camino a nuestras familias, amigas y amigos, profesores y demás personas que han sido de gran ayuda y compañía durante estos cinco años de carrera.*

*A **nuestro tutor**, Gustavo García, por creer siempre en nosotras y apoyarnos desde el principio en este proyecto. Gracias por todos estos meses de trabajo, por tu tiempo, por tu interés, por tu dedicación y por los conocimientos transmitidos. Sin tu ayuda no lo hubiésemos logrado!*

*A las **personas con discapacidad intelectual** que nos permitieron contar con ellos y nos brindaron toda la información necesaria sin esperar nada a cambio y a las instituciones a las que pertenecen, ya que nos brindaron su apoyo en todo momento.*

Índice de Contenido

	Pág.
CAPÍTULO I	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
CAPÍTULO II	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	18
CAPÍTULO III	
MARCO TEÓRICO	20
1. Discapacidad	20
1.1 Concepto de discapacidad	20
1.2 Historia	21
1.3 Modelos de discapacidad	23
1.4 Situación actual de la discapacidad	24
1.4.1 A nivel mundial	24
1.4.2 En Venezuela	29
1.4.2.1 Concepción de la discapacidad	29
1.4.2.2 Cifras de discapacidad	29
1.4.2.3 Postura del gobierno venezolano frente el problema de la discapacidad	30
1.5 Clasificación de la discapacidad	32
1.5.1 Discapacidad intelectual	33
2. Modalidades de empleo	34
2.1 Empleo con apoyo	35
2.1.1 Concepto y definiciones básicas	35
2.1.2 Historia	39
2.1.3 Inserción laboral de personas con discapacidad y el empleo con apoyo	41
2.2 Empleo protegido	42
2.2.1 Concepto y definiciones básicas	42
2.2.2 Tipos de empleo protegido	44
2.2.3 Debate en relación al empleo protegido	44
3. Calidad de Vida de personas con discapacidad intelectual leve	46
3.1 Concepto de Calidad de Vida	46
3.1.1 Calidad de Vida Laboral	49
CAPÍTULO IV	
MARCO REFERENCIAL	56
1. Instituciones gubernamentales	56
1.1 Taller de Educación Laboral Dora Bargeño	56

2. Instituciones no gubernamentales	57
2.1 Asociación Audaz para Orientación y Estímulo de Personas con Necesidades Especiales (Apoye)	57
2.2 Asociación para el Desarrollo de Educación Especial Complementaria (Asodeco)	58
2.3 Asociación Venezolana para el Síndrome de Down (Avesid)	59
2.4 Fundación para la Cooperación del Desarrollo Integral de Sociedades Especiales (Fundacodise)	61
2.5 Industrias Venezolanas de Buena Voluntad (I.V.B.B)	62
CAPÍTULO V	
MARCO METODOLÓGICO	77
1. Diseño y tipo de investigación	77
2. Unidad de Análisis, Población y Muestra	78
3. Variables: definición conceptual y operacional	81
3.1 Variable Calidad de Vida Laboral	81
3.1.1 Definición conceptual	81
3.1.2 Definición operacional	81
3.2 Variable Modalidad de empleo	84
3.3 Otras variables	84
3.3.1. Género	84
3.3.2. Edad	85
3.3.3. Años totales de experiencia laboral	85
3.3.4. Tiempo que tiene trabajando en la organización	85
3.3.5. Nivel de educación que posee	85
3.3.6. Cargo que ocupa	85
3.3.7. Empresa donde labora	85
3.3.8. Tipo de empresa en donde labora	86
3.3.9. Tamaño de la empresa	86
4. Estrategias para la recolección, procesamiento y análisis de los datos	86
4.1 Instrumento para la medición de la calidad de vida laboral	86
a) Diseño	86
b) Aplicación	92
c) Procesamiento y análisis	93
4.2 Entrevista semi-estructurada para la recolección de información asociada a las instituciones responsables de los programas de inserción laboral para individuos con discapacidad intelectual leve y las características de dichos programas	94
a) Diseño	94
b) Aplicación	95

c) Procesamiento y análisis	95
5. Factibilidad de la investigación y limitaciones del estudio	95
6. Consideraciones éticas	97
CAPÍTULO VI	
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	99
I. Características de las personas con discapacidad intelectual leve atendiendo a la modalidad de empleo e institución.	100
II. Características sociolaborales, atendiendo a la modalidad de empleo, de las personas con discapacidad intelectual leve que conforman la muestra.	102
a) Género y modalidad de empleo	103
b) Edad y modalidad de empleo	105
c) Años totales de experiencia laboral y modalidad de empleo	107
d) Antigüedad en la organización y modalidad de empleo	110
e) Educación y modalidad de empleo	111
f) Cargo y modalidad de empleo	113
g) Empresa donde labora y modalidad de empleo	116
h) Tipo de empresa y modalidad de empleo	118
i) Tamaño de la empresa y modalidad de empleo	119
III. Calidad de vida laboral atendiendo a la modalidad de empleo de las personas con discapacidad intelectual leve que conforman la muestra.	121
1. Índice de Calidad de Vida Laboral según modalidad de empleo	122
2. Nivel de Calidad de vida laboral (frecuencias y porcentajes) según modalidad de empleo	126
a) Variable calidad de vida laboral según modalidad de empleo	127
b) Dimensión Remuneración según modalidad de empleo	129
c) Dimensión Condiciones de Seguridad y Bienestar en el Trabajo según modalidad de empleo	131
d) Dimensión Oportunidades para Usar y Desarrollar las Capacidades Humanas según modalidad de empleo	133
e) Dimensión Oportunidades de Progreso Continuo y Estabilidad en el Trabajo según modalidad de empleo	136
f) Dimensión Integración Social en la Organización según modalidad de empleo	137
g) Dimensión Balance entre Trabajo y Vida Privada según modalidad de empleo	139
3. Índice de Calidad de vida laboral según institución y modalidad de empleo	141
a) Taller de Educación Laboral Dora Burgueño	142
b) Apoye	142
c) Asodeco	143

d) Avesid	144
e) Fundacodise	145
f) Industrias Venezolanas de Buena Voluntad	145
IV. Relación entre calidad de vida laboral y características sociolaborales de las personas con discapacidad intelectual leve que conforman la muestra	146
V. Relación entre calidad de vida laboral (dimensiones) y modalidad de empleo de las personas con discapacidad intelectual leve que conforman la muestra	150
CAPÍTULO VII	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	155
a) Con respecto a las características sociolaborales, atendiendo a la modalidad de empleo, de las personas con discapacidad intelectual leve que conforman la muestra	156
b) Con respecto a la calidad de vida laboral, atendiendo a la modalidad de Empleo Protegido, de las personas con discapacidad intelectual leve que conforman la muestra	158
c) Con respecto a la calidad de vida laboral, atendiendo a la modalidad de Empleo con Apoyo, de las personas con discapacidad intelectual leve que conforman la muestra	160
d) Con respecto a la relación entre calidad de vida laboral con características sociolaborales de las personas con discapacidad intelectual leve que conforman la muestra	162
e) Con respecto a la relación entre calidad de vida laboral y sus dimensiones con modalidad de empleo (protegido o con apoyo) de las personas con discapacidad intelectual leve que conforman la muestra	162
Algunas recomendaciones derivadas del estudio	164
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	167
ANEXOS	175
Anexo A. Instrumento para medir la calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve	175
Anexo B. Carta de invitación a jueces expertos para la validación del instrumento tipo encuesta para la recolección de información sobre la calidad de vida laboral de los individuos con discapacidad intelectual leve que forman participan en programas de inserción bajo las modalidades de empleo protegido o con apoyo	179
Anexo C. Preguntas de apoyo del instrumento para medir la calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve	181

Anexo D. Entrevista semi-estructurada para la recolección de información asociada a las instituciones responsables de los programas de inserción laboral para personas con discapacidad intelectual leve y las características de dichos programas 184

Anexo E. Matriz de vaciado de información para el procesamiento de la entrevista semi-estructurada con las instituciones responsables de los programas de inserción laboral para individuos con discapacidad intelectual leve 185

Índice de Cuadros

Cuadro		Pág.
1	Características de la discapacidad intelectual leve	34
2	Calidad de Vida	47
3	Variables de la calidad de vida laboral según Walton	51
4	Variables de la calidad de vida laboral según García	53
5	Individuos con discapacidad intelectual leve bajo las modalidades de empleo por institución	80

Índice de Tablas

Tabla		Pág.
1	Operacionalización de la variable	83
2	Índice de medición (en base a promedios)	88
3	Índice de medición (Interpretación de Resultados)	88
4	Escala para interpretar el Coeficiente de Confiabilidad	91
5	Análisis de Fiabilidad (Alpha de Cronbach)	92
6	Personas con discapacidad intelectual leve según institución y modalidad de empleo	100
7	Personas con discapacidad intelectual leve según sexo y modalidad de empleo	103
8	Personas con discapacidad intelectual leve según edad y modalidad de empleo	105
9	Personas con discapacidad intelectual leve según años totales de experiencia laboral y modalidad de empleo	108
10	Personas con discapacidad intelectual leve según tiempo que tiene trabajando en la organización y modalidad de empleo	110
11	Personas con discapacidad intelectual leve según educación y modalidad de empleo	111
12	Personas con discapacidad intelectual leve según cargo que ocupa y modalidad de empleo	114
13	Personas con discapacidad intelectual leve según empresa donde labora y modalidad de empleo	117
14	Personas con discapacidad intelectual leve según tipo de empresa donde labora y modalidad de empleo	118
15	Personas con discapacidad intelectual leve según tamaño de la empresa y modalidad de empleo	119
16	Calidad de vida laboral de las personas con discapacidad intelectual leve según modalidad de empleo	122
17	Calidad de vida laboral de las personas con discapacidad intelectual leve según modalidad de empleo (frecuencias y porcentajes)	126
18	Calidad de vida laboral de las personas con discapacidad intelectual leve según institución y modalidad de empleo	141
19	Correlación entre calidad de vida laboral y características sociolaborales de las personas con discapacidad intelectual leve	147
20	Correlación entre calidad de vida laboral (dimensiones) y modalidad de empleo de las personas con discapacidad intelectual leve	150

Índice de Figuras

Figura		Pág.
1	Etapas típicas del proceso de empleo con apoyo	37
2	Alternativas en el proceso de integración laboral	42

Índice de Gráficas

Gráfica		Pág.
1	Personas con discapacidad intelectual leve según institución y modalidad de empleo	100
2	Personas con discapacidad intelectual leve según sexo y modalidad de empleo	103
3	Personas con discapacidad intelectual leve según edad y modalidad de empleo	106
4	Personas con discapacidad intelectual leve según años totales de experiencia laboral y modalidad de empleo	108
5	Personas con discapacidad intelectual leve según tiempo que tiene trabajando en la organización y modalidad de empleo	110
6	Personas con discapacidad intelectual leve según educación y modalidad de empleo	112
7	Personas con discapacidad intelectual leve según cargo que ocupa y modalidad de empleo	114
8	Personas con discapacidad intelectual leve según tipo de empresa donde labora y modalidad de empleo	118
9	Personas con discapacidad intelectual leve según tamaño de la empresa y modalidad de empleo	120
10	Calidad de vida laboral de las personas con discapacidad intelectual leve según modalidad de empleo	127
11	Calidad de vida laboral (Dimensión Remuneración) de las personas con discapacidad intelectual leve según modalidad de empleo	129
12	Calidad de vida laboral (Dimensión Condiciones de Seguridad y Bienestar en el Trabajo) de las personas con discapacidad intelectual leve según modalidad de empleo	131
13	Calidad de vida laboral (Dimensión Oportunidades para Usar y Desarrollar las Capacidades Humanas) de las personas con discapacidad intelectual leve según modalidad de empleo	133
14	Calidad de vida laboral (Dimensión Oportunidades de Progreso Continuo y Estabilidad en el Trabajo) de las personas con discapacidad intelectual leve según modalidad de empleo	136
15	Calidad de vida laboral (Dimensión Integración Social en la Organización) de las personas con discapacidad intelectual leve según modalidad de empleo	137
16	Calidad de vida laboral (Dimensión Balance entre Trabajo y Vida Privada) de las personas con discapacidad intelectual leve según modalidad de empleo	140

RESUMEN

La investigación se planteó como objetivo identificar la relación entre la modalidad de empleo –protegido o con apoyo- y el nivel de calidad de vida laboral de las personas con discapacidad intelectual leve del área metropolitana de Caracas. Se caracterizó por un diseño de investigación no experimental, de tipo transeccional correlacional, por lo que se midió la relación entre ambas variables: modalidad de empleo y calidad de vida laboral, en un tiempo determinado sobre una población con características particulares.

Dadas las dificultades de ubicación de estos individuos se hace importante considerar la mayor cantidad de casos posibles, por lo cual se identificaron, bajo un muestreo intencional (localizadas principalmente por medio de referencias personales y/o profesionales), todas las instituciones con programas de inserción laboral para estos individuos en el área metropolitana de Caracas y se trató de abarcar toda la población de individuos en dichas instituciones. La muestra quedó conformada por 132 personas con discapacidad intelectual leve, de los cuales 50 se encontraban bajo la modalidad de *Empleo Protegido* y 82 bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo*.

Para la recolección de información se utilizó un instrumento elaborado a partir de la operacionalización de la variable “calidad de vida laboral”, para lo cual se tomaron como referencia diversas aproximaciones teóricas e instrumentos de referencia. Igualmente se recolectó información de los programas de inserción laboral a través de otro instrumento diseñado como entrevista semi-estructurada con preguntas abiertas.

Los resultados nos muestran niveles promedio de calidad de vida laboral altos para el caso de los individuos que trabajan bajo las dos modalidades, lo cual resulta tremendamente positivo si consideramos que existen factores sociales que condicionan, en gran medida, la satisfacción individual. Se concluye, igualmente, que no existe relación entre la variable calidad de vida laboral y la modalidad de empleo bajo la cual laboran estos individuos. La calidad de los propios programas de inserción laboral, independientemente de la modalidad que sean, puede determinar la calidad de vida laboral que puedan alcanzar los individuos.

Palabras claves: discapacidad intelectual – empleo protegido – empleo con apoyo – calidad de vida laboral

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel mundial, como señala la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2006), se sabe que más de 600 millones de personas, presenta una u otra forma de discapacidad. Más de las dos terceras partes de esas personas viven en países en desarrollo.

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), según Cáceres (2004), la discapacidad es:

...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 cualquier ser humano. Se caracteriza por insuficiencias o excesos en el desempeño y comportamiento en una actividad rutinaria, que pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos (p. 75).

En Venezuela, y según el Art. 5 de la Ley para las Personas con Discapacidad (2007), la discapacidad es:

...la condición compleja del ser humano constituida por factores biopsicosociales, que evidencia una disminución o supresión temporal o permanente, de alguna de sus capacidades sensoriales, motrices o intelectuales que puede manifestarse en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse sin apoyo, ver u oír, comunicarse con otros, o integrarse a las actividades de educación o trabajo, en la familia con la comunidad, que limitan el ejercicio de derechos, la participación social y el disfrute de una buena calidad de vida, o impiden la participación activa de las personas en las

actividades de la vida familiar y social, sin que ello implique necesariamente incapacidad o inhabilidad para insertarse socialmente.

Bajo este escenario es evidente y no se está errado al decir que el mundo está al tanto de la preeminencia del tema de la discapacidad. Es por ello que muchos países cuentan con distintas herramientas para determinar cuánto es la proporción de su población total que sufre alguna discapacidad y poder así unir esfuerzos en pro de garantizarle sus derechos y permitir la plena integración social y laboral, buscando garantizarle a las personas con discapacidad el disfrute efectivo y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos sin discriminación. Es por ello que toda persona con discapacidad está en pleno derecho de obtener un trabajo con las mismas condiciones que cualquier otra persona, por lo que se unen esfuerzos de todas las organizaciones internacionales para que esas palabras, *discapacidad y situación laboral*, tengan una fusión armónica en todos los países del mundo.

En relación con lo anterior la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad celebrada en la sede de las Naciones Unidas, Nueva York, desde el 14 al 25 de agosto del 2006, presentó algunos datos sobre las personas con discapacidad en materia de empleo señalando que unas 386 millones de personas en edad de trabajar poseen discapacidades. Asimismo se señala que el desempleo alcanza hasta un 80% en algunos países y a menudo los empleadores suponen que las personas con discapacidad no pueden trabajar. Esto se puede evidenciar claramente en los Estados Unidos, donde por medio de una encuesta realizada en el año 2004 se descubrió que sólo el 35% de las personas con discapacidad en edad de trabajar estaban realmente trabajando, en comparación con el 78% de las que no sufren discapacidades; además de esto, dos tercios de los desempleados con discapacidad que respondieron dijeron que les gustaría trabajar pero que no podían encontrar empleo.

Por otro lado, en América Latina se tiene que entre el 80% y el 90% de las personas con discapacidad están desempleados o no integrados a la fuerza laboral y casi todos aquellos que sí tienen trabajo reciben salarios muy bajos o ninguna compensación monetaria.

Específicamente en Venezuela, según García, para el año 2006 se contaba con algunas cifras en materia de empleo, las cuales señalaban que en el país existía un 24,51% (167.935) de individuos con discapacidad dentro de la fuerza de trabajo, de los cuales un 91,24% (153.222) se encontraban ocupados y un 8,76% (14.713) se encontraban desocupados; entre las personas que se encontraban desocupadas un 81,24% (11.953) estaban cesantes y un 18,76% (2760) buscaba trabajo por primera vez. Por otro lado, un 75,49% (517.273) se encontraba fuera de la fuerza de trabajo.

Teniendo clara la definición de discapacidad y la situación laboral de estas personas es importante resaltar la clasificación de la discapacidad. Algunos autores, como García, Ortega y Rocco (2005), señalan que la discapacidad puede ser: “temporal o permanente, reversible o irreversible, progresiva o regresiva, parcial y total”; pero otros van más allá, ya que sostienen que los tipos de discapacidad que existen, son una diversidad bastante amplia, pero de las cuales las más conocidas son: la discapacidad física (como consecuencia de secuelas de poliomielitis, lesión medular o amputaciones); la discapacidad sensorial (personas ciegas o con deficiencia visual, deficiencia auditiva o con problemas en la comunicación y el lenguaje) y la discapacidad intelectual (personas con retraso mental, síndrome de down y parálisis cerebral) (Sistema DIF Oaxaca, 2006).

Este último tipo de discapacidad, la intelectual, es la que interesa a la presente investigación. Lo que hay que tener presente es que a la discapacidad intelectual se le atribuyen infinidad de sinónimos como retraso mental, deficiencia mental, trastornos mentales o discapacidad cognitiva. Las razones pueden ser muchas, pero Egea y Sarabia (2001) explican que al ser la discapacidad una experiencia única para cada individuo, ya que no sólo se manifiesta por una enfermedad, desorden o lesión sino también por una compleja combinación de factores que incluyen las diferencias personales de experiencias, antecedentes y bases emocionales, construcciones psicológicas e intelectuales, el contexto físico, social y cultural en la que la persona vive, se hace imposible sugerir y crear un lenguaje transcultural común. Por ende las percepciones y actitudes hacia la discapacidad son únicas y relativas ya que están sujetas a interpretaciones culturales que dependen de valores, contextos, lugar, tiempo sociohistórico al igual que de la perspectiva del estatus social del observador. Así, la

discapacidad y su construcción social varían de una sociedad a otra y de una a otra época, y van evolucionando con el tiempo.

Por el mismo hecho de que *“las percepciones y actitudes hacia la discapacidad son muy relativas por estar sujetas a interpretaciones culturales”* ha surgido, a lo largo del tiempo, en cuanto a la manera de denominar la discapacidad intelectual, un gran debate, por lo que se han venido dando una serie de reflexiones en torno a las distintas palabras con que se refiere la discapacidad intelectual en estos tiempos. Bajo este escenario se hace difícil encontrar un término único y válido.

Por ejemplo, como señala el Grupo de Apoyo Fudla (2008), en un artículo publicado en base a un extracto de Canal Down 21 y en base a la propuesta de autores como Verdugo (2003) y Luckasson (2002), ya no se está aceptando el término "retraso mental" porque posee un carácter peyorativo que subraya lo negativo. La misma idea es compartida por otros investigadores como Andrés, Fernández y Vidal (2002) quienes señalan que en los últimos años se han abogado a la tarea de la eliminación de dicho término debido a su carácter estigmatizador de individuos. A este respecto, estos mismos autores, citan a Fierro (1984), postulando que *“la clasificación puede afectar profundamente el futuro del individuo, pues supone considerarlo por debajo de lo normal, como persona excepcional en sentido negativo”* (p.140).

Según una publicación del Ministerio de Educación Nacional de Colombia titulada *“Orientaciones Pedagógicas para la Atención Educativa a Estudiantes con Discapacidad Cognitiva”* (2006), y citando lo señalado por Correa (2003):

esta evolución del concepto de retraso mental hacia el de discapacidad intelectual permite concebir a la persona como alguien que presenta una forma particular, dinámica y con posibilidades siempre abiertas para su desarrollo y que dentro de su condición específica merece ser llevada al máximo nivel del progreso posible, en el contexto de las interacciones en las que participa o debería participar (p.16).

Por ende, el término ha sido sustituido ineludiblemente por el de "discapacidad intelectual", que no define ni condena irreversiblemente a la persona, sino que nos alerta de una situación o estado especial evolucionable, cargado de luces y sombras, que exige, eso sí, una atención también especial para limitar problemas y potenciar capacidades (Grupo de Apoyo Fudla, 2008).

El concepto más adecuado de discapacidad intelectual lo define la American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD), anteriormente conocida como la American Association on Mental Retardation (AARM), para la cual la discapacidad intelectual es: “una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa que se manifiesta en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad comienza antes de los 18 años” (AAIDD, 2008).

Por otro lado, la discapacidad intelectual se puede presentar en distintos grados¹, atendiendo a las necesidades y apoyos de estas personas, los cuales pueden ser: “discapacidad intelectual profunda, severa o grave, media o moderada y ligera o leve”, esto según lo señala el Centro de Recursos de Educación Especial de Navarra (CREENA) (2008) atendiendo a lo establecido por el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-IV-TR).

Sin embargo, a pesar de los distintos grados existentes la investigación se centrará en personas con discapacidad intelectual leve quienes en rasgos generales son capaces de alcanzar una completa autonomía para el cuidado personal y en actividades diarias, se implican de forma efectiva en tareas adecuadas a sus posibilidades y desarrollan un lenguaje oral siguiendo las pautas evolutivas generales (Centro de Recursos de Educación Especial de Navarra, 2008).

¹.Paulatinamente, hoy en día, el actual paradigma que gira en torno a la discapacidad intelectual no establece grados de leve, moderado, severo y/o profundo y, por ende, las intensidades de los apoyos se relacionan con los tiempos y ciclos de vida en que debe ofrecerse el acompañamiento y no con los grados de discapacidad, así lo señala el Ministerio de Educación Nacional de Colombia en una publicación titulada “Orientaciones Pedagógicas para la Atención Educativa a Estudiantes con Discapacidad Cognitiva” en el año 2006.

Por las características anteriormente descritas, las personas con discapacidad intelectual leve, tienen mayor probabilidad de entrar al mundo laboral en comparación con personas con una discapacidad más grave o profunda, ya que a estas les cuesta más trabajo entablar una conversación, son más introvertidas y, en algunos casos, pueden llegar a comportarse de manera inadecuada.

No obstante, en líneas generales las personas con discapacidad intelectual tienen una serie de dificultades a la hora de comprender el complejo mundo de relaciones sociales y personales en el trabajo. La entrada y permanencia en el mundo del trabajo presenta múltiples dificultades que resultan ciertamente paradigmáticas, como por ejemplo los prejuicios por parte de los empleadores a la hora de contratar a estas personas. Pero, a pesar de las dificultades que puedan presentarse, la inserción laboral de estas personas hoy en día es un gran reto, donde solo se busca garantizar el respeto de su derecho, como cualquier ser humano, al trabajo y empleo en igualdad de condiciones. Justamente, esa inserción laboral debe darse como:

...un proceso en el cual se debe tener un objetivo finalista, el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna (Jordán de Urríes, 2003, p.1).

Entonces, ¿cómo lograr la ubicación de personas con discapacidad intelectual en el mundo empresarial? A pesar de que las personas con discapacidad han sido vistas bajo una práctica injusta, discriminadora y estigmatizadora por citar algunos adjetivos, en estas últimas décadas, ha venido cambiando ese paradigma sobre las personas con discapacidad e incluso se ha desarrollado la tendencia que conduce a un mayor reconocimiento de los derechos de estas personas.

Las políticas de empleo, como señala De Lorenzo (2004), han experimentado un cambio importante en los últimos años. El autor señala:

Cada vez se pone un mayor énfasis en la promoción y se dedican más recursos a la creación de oportunidades de acceso a los puestos de trabajo existentes en el mercado laboral, tanto en el sistema ordinario como en el protegido (p.76).

Pero todavía, para que sea posible apoyar a las personas con discapacidad a conseguir cada vez más éxito y satisfacción en su integración profesional, será importante que su opinión sea igualmente estudiada. Genelioux (2002) señala que hay que:

Oír y conocer lo que dicen; intentar percibir lo que sienten y piensan sobre: su situación profesional, lo que les gusta y disgusta de su trabajo, la forma en que los compañeros y jefes hablan con ellos, lo que representa para ellos el salario que reciben, si están satisfechos con el tipo de trabajo que tienen o si preferían tener otro tipo de trabajo, si sienten que son oídos y que tienen un papel activo en el proceso de integración en su puesto de trabajo, si consideran útil el trabajo del técnico que los acompaña (p. 227).

En consecuencia, para lograr la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual se puede recurrir, como señala Casado (2004), a diferentes modalidades, tales como: “empleo fomentado, empleo selectivo, empleo reservado y empleo protegido”. Igualmente, Casado (2004) explica que esta última modalidad, “presenta características de la especialidad y la segregación: se realiza en un régimen institucional y, para muchos casos, en espacios físicos separados del medio laboral común” (p.63).

Por lo tanto, el empleo protegido es una vía de inserción laboral todavía necesaria para muchos trabajadores con discapacidad intelectual, especialmente en los casos de discapacidad más severa. Para personas con deficiencias mentales, el paso por un taller protegido puede ser un excelente punto de partida para comprobar sus habilidades, permitirles adquirir experiencia laboral y ver qué tipo de trabajo pueden desempeñar mejor (De Lorenzo, 2004).

Sin embargo, existe una modalidad adicional conocida como empleo con apoyo la cual se desarrolló en los EE.UU. y Canadá durante la década de los setenta y ochenta. Aunque en

sus inicios su objetivo principal era ayudar a personas con discapacidades intelectuales a conseguir un empleo ordinario, en años posteriores el empleo con apoyo ha mostrado ser de gran importancia para ayudar a otros grupos objetivo que normalmente tienen dificultades en conseguir y mantener un puesto de trabajo (Jordán de Urríes, 2003).

El empleo con apoyo se define como:

Empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa (Unión Europea de Empleo con Apoyo, 2005).

Es importante resaltar lo expresado por Genelioux (2002), quien en su trabajo titulado “*Empleo con apoyo y satisfacción: la perspectiva de personas integradas en medio ordinario de trabajo*”, hace referencia a una serie de estudios relacionados con el éxito de los programas a partir de la perspectiva de las personas con discapacidad, analizando resultados como satisfacción en el trabajo y calidad de vida; de estos estudios destacan los de McAfee (1986); Parent (1994); Sandow, Rhodes, Mank, Ramsing, y Lynch (1990); Schalock, Keith, Hoffman, y Karan (1989), Parent, Kregel y Johnson, (1996); Parent, Kregel y Johnson (1996); Test et al. (2000). Los resultados de los estudios centrados en la perspectiva de los usuarios, podrán mostrar buenos indicadores sobre la calidad y el éxito de los programas, a partir de los cuales se podrá también mejorar la calidad de los servicios, adecuándolos de forma más eficaz a las reales necesidades, objetivos e intereses de las personas a las que sirven.

Por lo tanto, el Empleo con Apoyo le permitirá a la persona con discapacidad intelectual el desarrollo de un conjunto de capacidades sociales, laborales, conocimientos y actitudes necesarias para desempeñar adecuadamente los papeles que engloban un ciclo vital facilitándole así la integración a un empleo normalizado.

La transición de jóvenes con discapacidad al empleo normalizado, por ende, puede darse como señala Jenaro (1999) bajo la adopción de medidas “sociales”, tales como la eliminación de barreras, la concienciación de la sociedad, o el establecimiento de leyes que fomenten la denominada “discriminación positiva”. Como ejemplo de este último punto, referente al marco legal, Venezuela cuenta con la recién promulgada Ley de Personas con Discapacidad que sostiene en su Artículo 28 que “... *deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de 5% de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, obreros u obreras*”. Así mismo, esta ley, en su Artículo 29, presenta el empleo con apoyo integral como una solución para la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual, las cuales “*deben ser integradas laboralmente, de acuerdo con sus habilidades, en tareas que puedan ser desempeñadas, de conformidad con sus posibilidades, bajo supervisión y vigilancia*”.

Al llevar a cabo la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual bajo una modalidad de empleo, bien sea *Empleo Protegido* o *Empleo con Apoyo*, se está apostando por mejoras en la vida diaria de estas personas. Como señala Jenaro (1998, p.39), citado por Jordán de Urríes y Verdugo (2003a), “se fomenta la autodeterminación, la satisfacción, el mantenimiento del empleo y la calidad de vida”.

Es importante resaltar este último concepto por ser considerado como el fin último de todo el conjunto de apoyos y adaptaciones que se le ofrecen a estas personas, con ello conseguir que cada persona perciba vivir con dignidad, sentir que se le respetan sus sueños y anhelos, que tienen poder de expresar sus intereses y opiniones, que es agente de la construcción de su propio destino (Tamarit, 2002), además de ser uno de los principios que sustenta y diferencia el empleo con apoyo de otras modalidades de inserción, según lo expresa Mank (1998) citado por Jordán de Urríes y Verdugo (2003a).

Sin embargo, el concepto de calidad de vida ha sido interpretado de diferentes maneras por distintos autores, ya que esta se puede expresar, por ejemplo, bajo un contexto de política social donde su resultado se puede definir como un objetivo común para garantizar una buena vida y una igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos. Por su parte, en el contexto

de políticas sobre discapacidad, salud y rehabilitación, la calidad de vida se puede entender como la ampliación o el incremento de la igualdad para todas las personas, independientemente de su condición. Así, y como señalan Verdugo y Vincent (2004) “la calidad de vida en su definición y concepción ha sido y continúa siendo un proceso complejo que presenta numerosos problemas técnicos y filosóficos” (p.21-22).

Si llevamos el concepto de calidad de vida al contexto laboral, se estaría hablando de *calidad de vida laboral*, que como señalan Kiernan y Knutson (1990), citado por Kiernan y Marrone (1997):

Se refiere al grado de satisfacción de un individuo con su rol, relaciones, y deberes en el lugar de trabajo. Esta satisfacción está basada en una variedad de factores que afectan al individuo incluyendo, aunque no exclusivamente, variables de personalidad, expectativas familiares, normas culturales sociales, cultura del lugar de trabajo, y facetas concretas del trabajo dentro del lugar donde las tareas son realizadas (p. 64-65).

“La calidad de vida laboral, por ende, es un concepto y una herramienta práctica que ha sido discutida, examinada y debatida por científicos sociales, psicólogos y desde la perspectiva del mundo empresarial desde hace ya más de 30 años” (Kiernan y Marrone, 1997, p.64). Estas discusiones han continuado sobre todo hasta el punto de querer saber cuáles son los factores que constituyen la calidad de vida laboral.

Igualmente, es importante señalar que ciertamente existen factores correlacionados con la satisfacción individual, los cuales pueden ser categorizados como: “características específicas del trabajo, las características del trabajador y el contexto social” (Kiernan y Marrone, 1997, p.65). En cuanto a estos factores sociales, es importante señalar que:

estos asumen distintas posturas en los desafíos planteados a personas con discapacidad intelectual. El factor más sobresaliente en personas con discapacidad intelectual, más severas, es que estas generalmente son mucho más aisladas socialmente -carecen de un

esposo(a) o de una vida íntima en pareja y/o tienen un pequeño y reducido grupo de amigos- que las personas sin ningún tipo de discapacidad. El aislamiento social puede dar lugar a limitantes en el nivel de calidad de vida laboral de una persona con discapacidad intelectual. Históricamente, el aislamiento y la segregación han disminuido las expectativas y limitado las oportunidades en muchas instancias (p.70).

De este modo, se hace imprescindible considerar que la calidad de vida laboral es un movimiento social que es interdependiente con otros aspectos de la vida. La calidad de vida laboral no es una simple serie de servicios o programas o un menú de beneficios y compensaciones ofrecidas por los empleadores a sus empleados, esto de hecho, sería una concepción muy primitiva. Es más bien un compromiso filosófico de desarrollar una relación interactiva entre el trabajador y el empleador. Lo que sería la productividad y la satisfacción laboral, la gerencia participativa y la flexibilidad, como conceptos claves para las organizaciones sobre calidad de vida laboral, producen en general un desafío a los individuos, a la organización y a la sociedad. Así, y al considerar que la calidad de vida laboral no son solo las necesidades del trabajador, sino también la interacción entre las expectativas del lugar de trabajo y esas necesidades individuales, cuando haya congruencia entre dichas expectativas y necesidades, la satisfacción será alta, mientras que si el trabajador falla o desconoce las expectativas de la organización o viceversa, la satisfacción y correspondencia de la calidad de vida laboral del individuo será baja (Kiernan y Marrone, 1997).

A pesar de lo señalado anteriormente, sabiendo que el concepto de calidad de vida laboral es un “fenómeno complicado”, como lo señalaron Kiernan y Marrone (1997) y sin ánimos de menospreciar los factores del contexto social, esta investigación se centra más que todo en los factores que tienen que ver con las características específicas del trabajo y las características del trabajador para así conocer y comprender ese compromiso entre empleadores y empleados para establecer un sistema de comunicación interactiva que permita las oportunidades de influencia en los niveles de satisfacción laboral, lo que pudiese convertirse en una limitante del estudio ya que se estaría dejando a un lado el contexto social del tema de la calidad de vida.

Por todo lo anterior, esta investigación esta apostando por un tema que se discute desde hace varios años hasta nuestros días, y no solo en nuestro país sino a nivel mundial, pero del cual lamentablemente aún se cuenta con muy poca información. Sin embargo, esta pudiese ser la razón para que muchos investigadores se den a la tarea de investigar el mundo de la discapacidad intelectual, el tema de la inserción laboral y social y más aun sobre el tema de la calidad de vida de estas personas, lo que va más allá de implementar políticas sociales, diseñar programas de apoyo a estos individuos o a la evaluación de la calidad de dichos servicios.

Así, los estudiosos y científicos han venido presentado, en el transcurso de los años, diversidad de estudios e investigaciones donde relacionan este concepto con el mundo laboral de las personas con discapacidad. Se han encontrado antecedentes de investigaciones realizadas en al década de los 80', como la realizada por Kiernan, Sánchez y Schalock en el año de 1989, citada por Jordán de Urríes y Verdugo (2003a), en la cual se realizó un análisis del empleo de las personas con discapacidad y la calidad de vida, sugiriendo cómo analizar y mejorar esta última. Los autores citan dos encuestas realizadas por la Administration on Developmental Disabilities Employment Initiative que concluyen que el trabajo proporciona a los adultos con discapacidad ambientes en los que pueden incrementar su nivel económico y autosuficiencia, contribuyendo al bienestar de la sociedad y desarrollando un estilo de vida más compatible con el mayoritario. Realizan recomendaciones sobre el marketing, la ubicación laboral, la obtención de datos y la planificación política, para la expansión del empleo de las personas con discapacidad, de manera que no se obtengan solamente ganancias económicas para la sociedad, sino también aumento de la calidad de vida para los individuos. Postulan que es necesario definir qué es lo que constituye la calidad de vida y analizarla como un todo en los diferentes campos de la vida.

Otro estudio, como señalan Jahoda, Kemp, Riddell y Banks (2007), realizado por Jiranek y Kirby, en el año de 1990, comparó el comportamiento de setenta y tres (73) jóvenes empleados, y desempleados, con o sin discapacidad intelectual leve, al igual que comparó aquellos empleados bajo la modalidad de empleo con apoyo y la de empleo protegido. Sobre esto, se propuso medir entre otras cosas satisfacción laboral de estos individuos. Los resultados de esta investigación arrojaron que aquellos individuos con discapacidad

intelectual, bajo empleo con apoyo, disfrutaban de mayores niveles de satisfacción en el trabajo, relaciones sociales y de actividad que aquellos que trabajaban en empleos protegidos.

Una investigación similar, es señalada por Jordán de Urríes y Verdugo (2003b), citando un estudio realizado por Sinnott-Oswald, Gliner y Spencer, en el año de 1991, en el cual se planteó que los individuos con retraso mental en empleo con apoyo se aproximarán en calidad de vida percibida a los sujetos sin discapacidad, y ambos manifestarán más calidad de vida que los sujetos en empleo protegido. Estos autores confirmaron las expectativas de que las personas con retraso mental en empleo con apoyo manifiestan mayor calidad de vida percibida en cuanto a control ambiental, participación en la comunidad, y percepción del cambio personal, que los sujetos con retraso mental en empleo protegido, y en cotas muy similares a las de los sujetos sin discapacidad.

Estos dos autores, de igual manera, destacan el estudio realizado por Fabián (1992), quien analiza la calidad de vida de personas con enfermedad mental severa que participan en programas de empleo con apoyo. El propósito era determinar si la participación en el empleo con apoyo afecta a las percepciones sobre la satisfacción de la vida. Las preguntas de investigación manejadas fueron: ¿hay diferencias en calidad de vida entre el grupo de sujetos en empleo con apoyo y el de los que no están trabajando?, ¿existen factores individuales o del trabajo que medien en las relaciones entre la calidad de vida y el empleo? y ¿hay cambios en calidad de vida del pre al post emplazamiento en el empleo? Fabián concluye que si bien al ingresar en los programas y obtener un empleo apoyado, se produce una mejora en la calidad de vida, ésta no es instantánea ya que, en un primer momento, las características estresantes de la nueva situación pueden decrementar la calidad de vida.

Por otro lado, se encuentra el trabajo de Butterworth, Hagner, Kiernan y Schalock, (1993), citado igualmente por Jordán de Urríes y Verdugo (2003b), donde se plantea que el desarrollo de apoyos naturales en el lugar de trabajo es un elemento clave para aumentar la inclusión del sujeto en el ambiente de trabajo, su satisfacción y la de sus compañeros de trabajo, y su calidad de vida, ya que son “estrategias y recursos que promueven el interés y la motivación de los individuos con y sin discapacidad mediante la capacitación de esas personas

para acceder a la información, recursos, y relaciones inherentes a un lugar de trabajo integrado y a la comunidad, y que resultan en un empleado valorado y satisfecho”. Los autores plantean que los apoyos en el trabajo tienen tres dimensiones que determinan el grado en que ese apoyo es natural: el propio recurso de apoyo, los procesos por medio de los cuales se proporciona ese apoyo, y las relaciones de éste con la cultura del lugar de trabajo. En lo referente a la utilización de apoyos naturales señalan que su principal propósito debe ser aumentar la inclusión en la comunidad y la calidad de vida del sujeto, aunque apoyo natural no significa necesariamente bueno, y en ocasiones pueden ser necesarios otros apoyos más específicos.

En el año de 1999, según señalan Jahoda, Kemp, Riddell y Banks (2007), los investigadores Eggleton, Robertson, Ryan y Kober realizaron una investigación sobre el impacto del empleo en la calidad de vida de personas con discapacidad intelectual bajo una muestra de cincuenta (50) individuos en edades comprendidas entre 19-42 años; la mitad de ellos estaba en empleos competitivos y la otra mitad estaban en empleos protegidos. La hipótesis planteada en dicha investigación sostenía que los individuos en empleos competitivos tenían altos niveles de calidad de vida que los de empleo protegido pero, sin embargo, planteaba el hecho de que aquellos individuos que eran atendidos bajo empleo protegido reportaban altos niveles de calidad de vida en comparación con los que se quedaban en casa. Los autores señalan que en esta investigación se usó el cuestionario de calidad de vida de Schalock el cual pretendía medir la satisfacción, competencia, productividad, independencia, integración entre otros. Los resultados obtenidos en esta investigación señalan que los participantes con empleo alcanzan niveles significativos de calidad de vida, mientras que los que están bajo el empleo protegido o desempleados no presentan el mismo nivel.

De igual manera, los investigadores Jordán de Urríes y Verdugo (2003b) señalan varios trabajos de otros investigadores a lo largo de los años, de los cuales destacan que en primer lugar, los trabajadores en empleo con apoyo muestran niveles más altos de calidad de vida que los que trabajan en empleos protegidos (según señalaron Sinnott-Oswald, Gliner y Spencer, 1991; McCraughrin, Ellis, Rusch y Hear, 1993; Eggleton, Robertson, Riyan y Sorber, 1999). En segundo lugar, los trabajadores en empleo con apoyo muestran niveles de calidad de vida semejantes a los trabajadores sin discapacidad (según señalaron Sinnott-Oswald, Gliner y

Spencer, 1991). Y finalmente, el nivel de calidad de vida no mejora inmediatamente después de la colocación en la empresa ordinaria, ya que el estrés inicial puede decrementarla (según Fabián, 1992).

Por su parte, la Universidad de Salamanca, en el año 2003, realizó una investigación a cargo de los investigadores Jordán de Urríes y Verdugo, que planteaba como objetivo examinar la situación de trabajadores con discapacidad intelectual en programas de empleo con apoyo, en relación con diferentes variables personales, sociales y laborales, las cuales influyen en la obtención de mejores resultados en empleo y en el aumento de la calidad de vida. En este estudio participaron 232 personas con discapacidad intelectual distribuidos en dos grupos de 160 personas pertenecientes a empleo con apoyo y 72 a centros especiales de empleo. Para el desarrollo de esta investigación se utilizaron dos instrumentos diferentes, por un lado el cuestionario de tipicidad y semejanza de Mank (1997) y, por otro, la escala de calidad de vida de Schalock & Keith (1993). Se concluyó que el realizar procesos lo más semejantes posibles es beneficioso para el trabajador con discapacidad ya que suele ir emparejado con cotas más altas de calidad de vida, con más integración y ajuste al empleo y con mejores resultados en él.

La misma universidad en el año 2006, realizó un estudio a cargo de un grupo de investigadores, tales como Verdugo, Jordán de Urríes, Vincent y Martín, en el que se planteó como objetivo el análisis del impacto del Programa ECA Caja Madrid² en la mejora de la calidad de vida de las personas y el estudio de la calidad de vida laboral. En este estudio participaron 89 personas con discapacidad que desarrollan su actividad laboral en empleo con apoyo, gracias al programa ECA Caja Madrid en el año 2005, a los cuales se les aplicó la escala de Calidad de Vida de Schalock & Keith (1993). Esta investigación arrojó como resultado principal que los trabajadores que participan en el Programa ECA, obtienen puntuaciones altas en la calidad de vida considerada globalmente. Además los investigadores sostienen, respecto a la calidad de vida, que “(a) el empleo con apoyo tiene un impacto positivo, (b) son buenos predictores la edad, vivienda, formación reglada, tipo de

².ECA Caja Madrid es un programa de Empleo con Apoyo de obra social de Caja Madrid, España. Su objetivo es producir inserciones laborales en el empleo ordinario mediante el empleo con apoyo, de dos colectivos: 1) personas con discapacidad y; 2) personas en proceso de exclusión social.

discapacidad, experiencia laboral, tipo de jornada y sueldo, y (c) es necesario crear sistemas de apoyo individualizados” (Jordán de Urríes y Verdugo, 2007, p.111).

También se encuentra la referencia del proyecto desarrollado por Verdugo y Vincent (2004) denominado ALSOI (que en sus siglas en inglés significan Assessment of Lifestyles Satisfaction in Occupational Integration), basado en el estudio del impacto que el empleo con apoyo tiene en la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual. El proyecto pretendió desarrollar un método fiable para poder evaluar, de modo objetivo, la percepción subjetiva sobre la satisfacción que los trabajadores con discapacidad intelectual tienen sobre su propio estilo de vida. Este estudio contó con la participación de 49 personas con discapacidad intelectual distribuidas en 12 grupos de discusión a los cuales posteriormente se les aplicó una entrevista semi-estructurada. Los resultados arrojados muestran que las personas con discapacidad intelectual no son autosuficientes a la hora de conseguir un empleo, por lo que encontramos la figura del preparador laboral, pero entienden que el trabajo es indispensable para satisfacer sus necesidades básicas y personales.

Específicamente en Venezuela, Flores (2002) realizó una investigación de campo denominada *“Influencia del Programa de Empleo con Soporte Creando Independencia”* a fin de determinar el nivel de integración social y laboral de las personas con discapacidad intelectual que habían sido empleadas bajo el modelo de empleo con apoyo. Investigación en la cual participaron 22 trabajadores con discapacidad intelectual, 22 supervisores y 22 compañeros de trabajo a los cuales se les aplicó un cuestionario estructurado. Los resultados arrojaron que estos trabajadores tenían un alto grado de satisfacción con su trabajo, cierto grado de dependencia y buen manejo de las relaciones interpersonales. Asimismo se pudo apreciar un cambio de paradigma producido a nivel social y laboral en cuanto a la sensibilización.

Revisando estas líneas de investigación y el escenario sobre discapacidad intelectual e inserción laboral en el país, y junto con el apoyo de las instituciones³ pioneras y especialistas

³.Las instituciones constituyen un elemento clave, así como la ayuda brindada por los psicólogos y especialistas en discapacidad intelectual, para poder contactar, comunicarnos e interactuar de manera efectiva con las personas con discapacidad intelectual leve que hayan tenido una inserción laboral efectiva bajo una u otra modalidad de

para identificar los casos de personas con discapacidad intelectual que hayan sido insertadas laboralmente, bien sea bajo la modalidad de empleo con apoyo o bajo el empleo protegido, se pretende examinar la relación que tiene la modalidad de empleo y la calidad de vida laboral.

Con ello, la investigación busca dar aportes sobre el uso actual de estas modalidades como herramientas que permiten la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual leve en el área metropolitana de Caracas, y específicamente bajo qué modalidad la persona con discapacidad intelectual leve alcanza mayor o menor calidad de vida laboral.

A su vez pretende ser de ayuda para futuras líneas de investigación, debido a que en Venezuela se cuenta con pocos aportes o investigaciones sobre la temática laboral de las personas con discapacidad intelectual. Igualmente, servirá de ayuda para las instituciones en cuanto dará referencia a la mejor manera de insertar laboralmente a las personas con discapacidad intelectual, por lo menos en lo que se refiere a la calidad de vida en el trabajo que logran alcanzar los individuos.

La investigación, por tanto, se desarrolló exitosamente, pudiendo así brindar aportes importantes al tema de la discapacidad en Venezuela, la inserción laboral, aportes para las propias instituciones y para las empresas que contratan personas con discapacidad intelectual, además de constituirse en un insumo valioso para los propios individuos con discapacidad intelectual leve.

En función de todo lo expuesto se dio respuesta a la siguiente pregunta: **¿Cuál es relación entre la modalidad de empleo (protegido o con apoyo) y el nivel de calidad de vida laboral de las personas con discapacidad intelectual leve en el área metropolitana de Caracas?**

empleo. Estas instituciones representan organizaciones gubernamentales y no gubernamentales entre las cuales destacan respectivamente: Taller Laboral Dora Bargueño, Apoye, Asodeco, Avesid, Industrias Venezolanas de Buena Voluntad y Fundacodise.

CAPÍTULO II

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para dar respuesta a la pregunta de investigación se plantean a continuación el objetivo general y los objetivos específicos de la investigación:

Objetivo general

Identificar la relación de la modalidad de empleo –protegido o con apoyo- y el nivel de calidad de vida laboral de las personas con discapacidad intelectual leve en el Área Metropolitana de Caracas.

Objetivos específicos

1. Describir las características sociolaborales de las personas con discapacidad intelectual leve en el Área Metropolitana de Caracas.
2. Describir la calidad de vida laboral de las personas con discapacidad intelectual leve en el área metropolitana bajo la modalidad de empleo protegido.
3. Describir la calidad de vida laboral de las personas con discapacidad intelectual leve en el área metropolitana bajo la modalidad de empleo con apoyo.
4. Identificar la relación entre la calidad de vida laboral y las características sociolaborales en los individuos con discapacidad intelectual leve.
5. Identificar la relación entre el nivel de remuneración y la modalidad de empleo (protegido o con apoyo) en los individuos con discapacidad intelectual leve.

- 6.** Identificar la relación entre las condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo y la modalidad de empleo (protegido o con apoyo) en los individuos con discapacidad intelectual leve.
- 7.** Identificar la relación entre las oportunidades para usar y desarrollar las capacidades humanas y la modalidad de empleo (protegido o con apoyo) en los individuos con discapacidad intelectual leve.
- 8.** Identificar la relación entre las oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo y la modalidad de empleo (protegido o con apoyo) en los individuos con discapacidad intelectual leve.
- 9.** Identificar la relación entre la integración social en la organización y la modalidad de empleo (protegido o con apoyo) en los individuos con discapacidad intelectual leve.
- 10.** Identificar la relación del balance entre trabajo y vida privada y la modalidad de empleo (protegido o con apoyo) en los individuos con discapacidad intelectual leve.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

Empleo con apoyo y empleo protegido en personas con discapacidad intelectual leve.

El objetivo de esta investigación es identificar la relación entre la modalidad de empleo (protegido o con apoyo) y la calidad de vida laboral de las personas con discapacidad intelectual leve. Es pertinente entonces iniciar, el siguiente capítulo, con algunas nociones fundamentales como la definición de discapacidad, su clasificación y la situación actual de las personas con discapacidad, para luego profundizar en la discapacidad intelectual y la manera como se logra la inserción al mercado laboral de estas personas.

Para entender de qué forma puede darse esta inserción al mercado laboral, son revisadas las modalidades de empleo, destacando las modalidades de empleo con apoyo y protegido. Por último, se indaga acerca de la temática de la calidad de vida y en particular de la calidad de vida laboral de las personas con discapacidad intelectual leve.

Para la elaboración de este marco teórico se consideraron fuentes primarias basadas en consulta de motores de búsqueda en Internet, revistas científicas, tesis y entrevistas con expertos e instituciones con trayectoria en el ámbito de la discapacidad intelectual en Venezuela.

1. Discapacidad

1.1 Concepto de discapacidad

Ciertamente hoy, en la mayoría de los países del mundo, está teniendo cada vez mayor incidencia la noción de: ***Discapacidad***.

¿Qué se entiende entonces por Discapacidad? Infinidad de conceptos se pueden encontrar sobre el tema. Puede hablarse de discapacidad cuando “una persona no es capaz de realizar una actividad de forma normal”. (Health System de la Universidad de Virginia, 2004); también se puede ver como “el resultado de la interacción entre impedimentos físicos, mentales o sensoriales y la cultura, las instituciones sociales y los medios físicos” (Banco Mundial, 2006). Pero la definición a la que se le hace más referencia es la que nos brinda la Organización Mundial de la Salud (OMS), la cual sostiene que la discapacidad es:

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 cualquier ser humano. Se caracteriza por insuficiencias o excesos en el desempeño y comportamiento en una actividad rutinaria, que pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos (Cáceres, 2004).

1.2 Historia

Para Wehmeyer (s/f) la evolución histórica de la discapacidad se divide en tres (3) olas. La primera ola, abarcaba aproximadamente la primera mitad del siglo XX, la misma se encontraba dominada por los profesionales, ya que estos tomaban decisiones por si mismos, o se consultaban mutuamente acerca del diagnóstico y la determinación de quiénes se beneficiarían con el tratamiento y quiénes no. Las imágenes asociadas con la discapacidad a menudo eran universalmente negativas, y estas personas con discapacidad se encontraban estereotipadas como amenazas para la sociedad, o como responsables de problemas sociales según lo señalan Scheerenberger (1983) y Trent (1994), citado por Wehmeyer (s/f).

En la mitad del siglo XX, surgió una segunda ola en el movimiento de la discapacidad que fue conocido como el movimiento de los padres. Los avances de la ciencia y la medicina aumentaron enormemente la esperanza de vida de las personas con discapacidades. Surgió entonces un énfasis creciente, en todo el mundo, en la rehabilitación y formación. Con estos avances, los primeros estereotipos de discapacidad se sustituyeron por estereotipos más

humanos, aunque todavía debilitantes en muchos aspectos. Las personas con discapacidad se veían como objetos a los que había que arreglar, curar, rehabilitar y, al mismo tiempo, compadecer. Llegaron a ser vistas como “víctimas” de su condición de discapacitados, merecedores de caridad. Dentro de este estereotipo, las personas con discapacidades intelectuales eran consideradas como “santos inocentes” (por ejemplo, mensajeros especiales, hijos de Dios, etc), y por tanto incapaces de pecar y de responsabilizarse de sus propias acciones. Basándose al menos parcialmente en la práctica dominante de calcular la edad mental a partir de los coeficientes de inteligencia, a las personas con discapacidades intelectuales se las consideraba “niños eternos”. Aunque ya no se les temía ni se les culpaba de todos los males de la sociedad, las personas con discapacidades intelectuales eran consideradas como niños, a los que proteger, compadecer y cuidar.

A finales de los años 70 y durante los 80, empezó a surgir una tercera ola del movimiento de la discapacidad, el movimiento de auto-apoyo según lo señalan Dybwad y Bersani (1996), citado por Wehmeyer (s/f). Surgió a medida que estas personas con discapacidades, cada vez más denominadas como auto-apoyadas, empezaron a reivindicar sus opiniones. Esta ola del movimiento se caracterizó por un énfasis en la atribución de poder, la autodeterminación y la inserción comunitaria. Así que, hacia finales del siglo XX, las conceptualizaciones tradicionales empezaron a sustituirse por maneras más humanas de pensar en la discapacidad que se centraban más en la interacción entre la capacidad personal y el contexto en el que vivían, trabajaban y jugaban.

Es aquí donde surgen, en el año de 1993, las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, las cuales sostienen que “la ignorancia, el abandono, la superstición y el miedo son factores sociales que a lo largo de toda la historia han aislado a las personas con discapacidad y han retrasado su desarrollo”. Sin embargo, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en el año 2006, señaló que en los dos últimos decenios se ha producido un extraordinario cambio de perspectiva, ya que son los derechos humanos el criterio que se aplica al analizar la discapacidad.

Por ende, en la actualidad todos estos estereotipos donde se consideraban a estas personas como discapacitados han cambiado, ya que los mismos profesionales e instituciones le han dado un giro a esta conceptualización, como se señala en el Manual Instructivo para la Accesibilidad de las Personas con Discapacidad (s/f) elaborado por el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS), el cual considera que el término más adecuado para referirse a estos individuos es el de “Persona con Discapacidad”, lo que se traduce en un término más humanista rescatando así su condición humana sin desconocer sus dificultades.

1.3 Modelos de discapacidad

La discapacidad se conoce a través de dos modelos: el modelo médico y el modelo social; ambos modelos sientan las bases para el diseño de políticas y para la implementación de acciones, pues cada uno de ellos prefigura una imagen del colectivo de las personas con discapacidades y de sus potencialidades, así como de los compromisos de la sociedad para su integración efectiva (Pestana, 2005).

El modelo médico, se concentra en la condición clínica del individuo. Surge cuando la Organización Mundial de la Salud estableció la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM) en 1980, donde se incluían los conceptos que permitieron definir de forma lineal la condición de discapacidad de una persona, los cuales eran:

- **Deficiencia:** *toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Puede ser temporal o permanente y en principio solo afecta al órgano.*
- **Discapacidad:** *es 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 cualquier ser humano.*
- **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. (Pestana, 2005, p. 29).*

Pero este modelo es criticado, según Oliver (1999), citado por Aramayo (2001), ya que considera a las personas con discapacidad como objetos pasivos de intervención, tratamiento y rehabilitación, generando consecuencias opresivas al reducir la discapacidad a un estado estático, violando sus componentes experienciales y situacionales. También, señala Hahn (1986), citado por Aramayo (2001), el modelo impone una presunción de inferioridad biológica o fisiológica de las personas con discapacidad.

Por su parte, el modelo social conceptualiza la discapacidad como una interacción entre las limitaciones del individuo y su entorno. Surge de la revisión de la anterior clasificación por lo que se integran dos categorías: bienestar y condición de salud como conceptos universales, necesarios para describir y entender la discapacidad, obteniendo así la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF) en 2001 en donde se define:

- **Bienestar:** concepto que engloba todo el universo de dominios de la vida humana, incluyendo los aspectos físicos, mentales y sociales que componen lo que se considera como tener una buena vida.
- **Dominios relacionados con la Salud:** áreas de funcionamiento humano que, aún teniendo una fuerte relación con una condición de salud, no se incluyen dentro de las responsabilidades prioritarias de los sistemas de salud, sino más bien, dentro de las de otros sistemas que contribuyen al bienestar global.
- **Condición de Salud:** toda alteración o atributo del estado de salud de un individuo que puede generar dolor, sufrimiento o interferencia con las actividades diarias, o que puede llevar a contactar con servicios de salud o con servicios comunitarios/sociales de ayuda (Pestana, 2005, p. 31).

1.4 Situación actual de la discapacidad

1.4.1 A nivel mundial:

Según la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en el año 2006 más de 600 millones de personas, aproximadamente el 10% de la población mundial, presentaba una u otra forma de discapacidad. Más de las dos terceras

partes de esas personas vivían en países en desarrollo. Así, se hace directo y fuerte, en todo el mundo, el vínculo que existe entre la discapacidad, por un lado, y la pobreza y la exclusión social, por el otro.

Por su parte, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad celebrada en la sede de las Naciones Unidas, Nueva York, en el mes de agosto del año 2006, presentó algunos datos sobre las personas con discapacidad. Visto desde un panorama general, como allí se declaró para la fecha, se tenía que:

- Alrededor del 10 % de la población mundial, o sea 650 millones de personas, vivía con una discapacidad. Constituyendo la mayor minoría del mundo. Esta cifra venía aumentando debido al crecimiento de la población, los avances de la medicina y el proceso de envejecimiento, decía la Organización Mundial de la Salud (OMS).
- En los países donde la esperanza de vida fuese superior a los 70 años, en promedio alrededor de 8 años o el 11.5% de la vida de un individuo transcurriría con incapacidades.
- El 80% de las personas con discapacidad, para la fecha, vivían en países en desarrollo, según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).
- En los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), las tasas de discapacidades eran notablemente más altas entre los grupos con menores logros educacionales. El promedio fue de 19%, en comparación con 11% entre los que tienen más educación.
- En la mayoría de los países de la OCDE, se informó que las mujeres tenían una incidencia más alta de discapacidades que los hombres.
- El Banco Mundial estimó que el 20% de los más pobres del mundo tenían discapacidades, y tendían a ser considerados dentro de sus propias comunidades como las personas en situación más desventajosa.
- Se reconoció que las mujeres con discapacidad experimentan múltiples desventajas, siendo objeto de exclusión debido a su género y a su discapacidad.
- Las mujeres y las niñas con discapacidad eran particularmente vulnerables al abuso. Según una pequeña encuesta realizada en Orissa (India), prácticamente todas las

mujeres y las niñas con discapacidad eran objeto de palizas en el hogar, el 25% de las mujeres con discapacidades intelectuales habían sido violadas y el 6% de las mujeres con discapacidad habían sido esterilizadas por la fuerza.

- Según el UNICEF, el 30% de los jóvenes de la calle tenían discapacidades.
- La mortalidad correspondiente a los niños con discapacidad puede alcanzar hasta un 80% en los países en los que la mortalidad de menores de cinco años en su totalidad ha disminuido por debajo del 20%, dice el Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido, añadiendo que en algunos casos parecería que se está “eliminando” a esos niños.
- Los estudios comparativos sobre la legislación en materia de discapacidad indicaron que sólo 45 países cuentan con leyes contra la discriminación y otro tipo de leyes específicas a ese respecto.

La misma convención señala, en materia de empleo:

- Según se estima, unos 386 millones de las personas en edad de trabajar poseen una discapacidad, así lo señaló la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El desempleo alcanzó hasta un 80% en algunos países. A menudo los empleadores suponen que las personas con discapacidad no pueden trabajar.
- Aunque las personas con discapacidad constituían un 5 o 6% significativo de la población de la India, sus necesidades de empleo siguen sin atenderse, dice un estudio del Centro Nacional de Promoción del Empleo para las Personas Discapacitadas, pese a la Ley relativa a las “Personas con Discapacidad”, que les reserva el 3% de los empleos gubernamentales. Cerca de 70 millones de personas con discapacidad en la India, sólo alrededor de 100.000 han logrado obtener empleo en la industria.
- En una encuesta realizada en los Estados Unidos en 2004 se descubrió que sólo el 35% de las personas con discapacidad en edad de trabajar están realmente trabajando, en comparación con el 78% de las que no sufren discapacidades. Dos tercios de los desempleados con discapacidad que respondieron dijeron que les gustaría trabajar pero que no podían encontrar empleo.

- En un estudio de 2003 realizado por la Universidad de Rutgers se encontró que las personas con discapacidad física y mental están enormemente subrepresentadas en el lugar de trabajo en los Estados Unidos. La tercera parte de los empleadores encuestados dijo que las personas con discapacidad no podían cumplir eficazmente las tareas requeridas. La segunda razón más común para no contratar a los discapacitados era el temor al costo de las comodidades necesarias.
- Una encuesta de empleadores realizada en los Estados Unidos en 2003 indicó que el costo de las instalaciones necesarias era solamente de \$500 o menos; el 73% de los empleadores informó que sus empleados no requerían comodidades especiales.
- Las empresas informaron que los empleados con discapacidad tenían mejores tasas de retención en el empleo, reduciendo el alto costo de cambio de personal, según un estudio realizado en los Estados Unidos en 2002. Otras encuestas estadounidenses revelaron que después de un año de empleo, la tasa de retención de personas con discapacidad es del 85%.
- Miles de personas con discapacidad han tenido éxito como dueños de pequeñas empresas, según el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. El censo nacional de 1990 reveló que las personas con discapacidad tienen una tasa más alta de empleo por cuenta propia y de experiencia en pequeñas empresas (12.2%) que las personas sin discapacidad (7.8%).

En América Latina y el Caribe –ALC-, según el Banco Mundial para el año 2007, existían al menos 50 millones de personas con algún tipo de discapacidad, en otras palabras, aproximadamente el 10% de la población de la región.

Los cálculos de las personas que viven con alguna forma de discapacidad en los países en desarrollo son dispares debido a las grandes diferencias que existen en las definiciones y los sistemas de medición de los países, como asimismo en las cifras oficiales.

Por otro lado, la discapacidad es, a la vez, causa y efecto importante de la pobreza y cerca del 82% de los discapacitados de la región son pobres. Esta pobreza en la mayoría de los casos también afecta a los demás miembros de la familia.

Las personas con alguna discapacidad suelen verse excluidas de manera generalizada de la vida social, económica y política de la comunidad, ya sea debido a la estigmatización directa o a la falta de consideración de sus necesidades en el diseño de políticas, programas y servicios.

A menos que las personas con discapacidad sean integradas a las actividades del desarrollo, será muy difícil alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio antes del año 2015, señala el Banco Mundial. Además sostiene que la superación de los obstáculos y la creación de condiciones propicias para que los discapacitados aporten al desarrollo económico y social de su país pueden ayudar a reducir los niveles de pobreza de toda la comunidad. En materia de empleo se tiene que entre el 80% y el 90% de los discapacitados en ALC están desempleados o no integrados a la fuerza laboral y casi todos aquellos que sí tienen trabajo reciben salarios muy bajos o ninguna compensación monetaria. (Banco Mundial, 2007).

Pero no solo se cuenta con las iniciativas del Banco Mundial ya que en la misma línea, en materia de discapacidad, está la referencia del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) cuyos objetivos están orientados a asistir a las personas con discapacidad en el acceso y participación al sistema educativo, el mercado laboral, y las esferas políticas y sociales a través del diseño universal y políticas inclusivas, lo que es cada vez más pertinente en la agenda de desarrollo global para lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio. El BID promueve el acceso al transporte e infraestructura urbana, la educación inclusiva, y los programas de inserción laboral como medios para la creación de oportunidades para incluir a los grupos marginados en la población económicamente activa. Otros proyectos del Banco apoyan la construcción de un marco judicial para conformar los derechos internacionales de discapacidad y fortalecer las capacidades institucionales y técnicas de organizaciones de la sociedad civil y no-gubernamentales. (BID, 2007a).

Desde el año 2003 el BID ha venido organizando una serie de reuniones subregionales basadas en la temática de datos de discapacidad en América Latina y el Caribe (ALC). El propósito de dichas reuniones está enfocado en la evolución del estatus de las estadísticas sobre discapacidad y la armonización regional de la definición de discapacidad en los países

de ALC. Durante los últimos dos años, el BID ha ayudado a los países analizando los datos existentes en las estadísticas de discapacidad y ha financiado encuestas de discapacidad en Nicaragua y Guatemala (BID, 2007b).

1.4.2 En Venezuela:

Si bien a nivel mundial el tema de la discapacidad tiene gran relevancia, es de especial relevancia, dados los fines de esta investigación, revisar la situación del país en relación con este tema, incluyendo concepciones, cifras e inclusive la postura del Estado en relación con este fenómeno.

1.4.2.1 Concepción de la discapacidad

Según el Art. 5 de Ley para las Personas con Discapacidad (2007), se entiende por discapacidad:

...la condición compleja del ser humano constituida por factores biopsicosociales, que evidencia una disminución o supresión temporal o permanente, de alguna de sus capacidades sensoriales, motrices o intelectuales que puede manifestarse en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse sin apoyo, ver u oír, comunicarse con otros, o integrarse a las actividades de educación o trabajo, en la familia con la comunidad, que limitan el ejercicio de derechos, la participación social y el disfrute de una buena calidad de vida, o impiden la participación activa de las personas en las actividades de la vida familiar y social, sin que ello implique necesariamente incapacidad o inhabilidad para insertarse socialmente.

1.4.2.2 Cifras de discapacidad

En el caso venezolano no se cuenta con una fuente de información distinta al Censo 2001 efectuado por el Instituto Nacional de Estadística.

Según el Censo 2001, citado por García, Ortega & Rocco (2005), la población venezolana con alguna discapacidad está constituida por:

907.694 habitantes, de entre los 23.054.210 de habitantes, lo que equivale al 3,9% de la población total. De estas cifras se debe distinguir entre aquéllos que poseen discapacidades totales (225.611 habitantes) y aquéllos que reportaron poseer otro tipo de discapacidad no definido (682.083 habitantes). El primer grupo representa cerca de un 1% de la población total del país, mientras que el segundo grupo asciende a un 2,9% aproximadamente. Esto significa que de la población total de discapacitados, sólo un 25% presenta discapacidades totales (ceguera total, sordera total, retardo mental, discapacidad en las extremidades inferiores o discapacidad en las extremidades superiores), mientras que un 75% reporta poseer algún tipo de discapacidad distinta a éstas (p. 53).

1.4.2.3 Postura del Gobierno venezolano frente al problema de la discapacidad

Las respuestas que pretende dar el Gobierno venezolano en materia de discapacidad están orientadas, en primer lugar, a conformar un Registro de las Personas con Discapacidad, velar por el cumplimiento de la recién aprobada Ley para las Personas con Discapacidad, la creación de un Centro Nacional de Documentación e Información sobre Discapacidad y la formación ocupacional e inserción sociolaboral con la ayuda de los Ministerios del Trabajo y de la Economía Popular, del INCE y de las Misiones, así lo expresaron representantes de Venezuela en la VIII Conferencia de la RIICOTEC, en el año 2005.

En el marco de esto, en el mes de marzo del año 2007, en la ciudad de Caracas, se llevó a cabo la Primera Jornada de Impulso a la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad a cargo del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS)⁴ en el marco

⁴.Anteriormente era el Consejo Nacional para la Integración de Personas Incapacitadas (CONAPI). Hoy llamado CONAPDIS es un organismo adscrito al Ministerio del Poder Popular para la Participación y Desarrollo Social que ejerce la rectoría del área de discapacidad. CONAPDIS es el ente que realiza las funciones de ejecución de los lineamientos, políticas públicas, planes y estrategias diseñados por el órgano rector.

de la Campaña de Concientización y Sensibilización. Dicho evento estuvo dirigido al sector socioproductivo, empleador, con el objetivo de concientizar, orientar y sensibilizar a instituciones públicas y empresas privadas o mixtas en el país para lograr de manera óptima el cumplimiento del Art. 28 de la Ley para Personas con Discapacidad⁵.

Además, Venezuela ha tenido una participación a nivel internacional reflejado en el Seminario Taller de las Américas sobre Discapacidad y Desarrollo⁶ celebrado en Quito en el año 2003, organizado por las Naciones Unidas. De igual forma, en el segundo período del Comité Especial, se formalizó la presentación de la propuesta de texto, de Convención Amplia e Integral para Promover y Proteger la Dignidad y los Derechos de las Personas con Discapacidad, la cual fue distribuida en todos los idiomas oficiales de Naciones Unidas. Con ello Venezuela ha participado en los seis períodos de Sesiones del Comité Especial de la Organización de las Naciones Unidas que discute dicha Convención y ha sido uno de los cinco países representantes del Grupo Latinoamericano y del Caribe (GRULAC), en el Grupo de Trabajo del Comité Especial.

Así mismo, en Iberoamérica, la participación de Venezuela se refleja en su carácter activo desde el año 2000 en el trabajo colectivo desarrollado por la RIICOTEC, constituida por los organismos nacionales de atención a personas con discapacidad. La RIICOTEC es la Red Intergubernamental Iberoamericana de Cooperación Técnica, la cual constituye un instrumento de cooperación técnica para la implementación de políticas integrales dirigidas a los colectivos de personas mayores y personas con discapacidad, entre los países que integran la Comunidad Iberoamericana.

⁵.Capítulo III Del Trabajo y la Capacitación. Art. 28: Los órganos y entes de la Administración Pública nacional, estatal y Municipal, 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.

⁶.Para mayor información sobre el Seminario Taller de las Américas sobre Discapacidad y Desarrollo, recomendamos visitar: <http://www.worldenable.net/quito2003/declaracion.htm>

Con apoyo de la RIICOTEC, el Instituto de Migraciones y Servicios Sociales de España, IMSERSO y el Ministerio de Salud y Desarrollo Social de Venezuela, se creó la Red Iberoamericana de Organizaciones de Personas con Discapacidad y sus Familiares (RIADIS).

La RIADIS tiene como objetivos promover, organizar y coordinar acciones para la defensa de los derechos humanos y libertades fundamentales de las Personas con Discapacidad y sus familias, promoviendo la organización y el fortalecimiento de los movimientos asociativos a nivel nacional y su conformación lo más amplia y participativa posible, constituyéndose en un interlocutor válido ante organismos gubernamentales y no gubernamentales, nacionales e internacionales.

La Primera Conferencia de la RIADIS se celebró en la ciudad de Caracas en Octubre de 2002, convocó a representaciones de 15 países. En ella se acordó en la Declaración de Caracas, celebrar en el año 2004, el Año Iberoamericano de las Personas con Discapacidad. La Segunda Conferencia de la RIADIS fue celebrada en Noviembre de 2004 en Río de Janeiro, Brasil. En la Declaración de Río, se acordó declarar, a partir del mes de enero de 2006 y hasta el 31 de diciembre de 2015, el Decenio Iberoamericano para la Atención de la Discapacidad, para cuyo propósito se solicitó la suma de todas las voluntades presentes en este evento tan significativo. La tercera Conferencia de la RIADIS se celebró en la Ciudad de Panamá en Octubre de 2006. (VIII Conferencia de la RIICOTEC, 2005).

1.5 Clasificación de la discapacidad

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha brindado grandes y distintos aportes que proporcionan el marco para codificar un amplio rango de información acerca de la salud y proveer un lenguaje estandarizado y único que posibilite la comunicación en todo el mundo sobre la salud y la atención sanitaria entre diferentes disciplinas y ciencias. Una primera clasificación dada es la denominada “*Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías*” (CIDDM) de 1980, que surge de trabajos iniciados en 1972 a partir de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE), ya que ésta resultaba insuficiente para explicar y clasificar las consecuencias de la enfermedad sobre el desarrollo global de la persona; y la “*Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y*

la Salud” (CIF), de 2001, que constituye la segunda versión de la CIDDM, cuyo contenido significa importantes avances en la superación de la visión residual de la discapacidad en la que se atribuían a la persona la mayor parte de las causas de la discapacidad para incluir la relación con su entorno físico y social como desencadenante básico de la discapacidad, considerándola en última instancia un “proceso multidimensional” (Cáceres, 2004).

1.5.1 *Discapacidad Intelectual*

De acuerdo a las formas de clasificación disponibles universalmente la investigación se focaliza en aquellas personas con discapacidad intelectual que según la American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD), anteriormente conocida como la American Association on Mental Retardation (AARM), la define como “*una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa que se manifiesta en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad comienza antes de los 18 años*” (AAIDD, 2008).

La discapacidad intelectual se puede presentar en distintos grados, atendiendo a las necesidades y apoyos de estas personas, los cuales pueden ser, según señala el Centro de Recursos de Educación Especial de Navarra (CREENA) (2008) atendiendo a lo establecido por el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-IV-TR): *discapacidad intelectual profunda, severa o grave, media o moderada y ligera o leve*. Caracterizando a esta última como una discapacidad donde se presenta un cociente intelectual entre 70 y 75 con un déficit significativo en la conducta adaptativa. Las personas con discapacidad intelectual ligera suelen presentar ligeros déficit sensoriales y/o motores, adquieren habilidades sociales y comunicativas en la etapa de educación infantil y, con frecuencia, no se diferencian de sus iguales por los rasgos físicos. A lo largo de la enseñanza básica, suelen llegar a adquirir aprendizajes instrumentales y algún grado de conocimientos académicos. A modo de conocer en mayor detalle otras de las características que presentan las personas con discapacidad intelectual leve, a continuación se presenta el siguiente cuadro:

Cuadro 1.
Características de la Discapacidad Intelectual leve

Autonomía, aspectos personas y sociales
- En general, aunque de forma más lenta, llegan a alcanzar completa autonomía para el cuidado personal y en actividades diarias. - Se implican de forma efectiva en tareas adecuadas a sus posibilidades. - A menudo, la historia personal supone un cúmulo de fracasos, con baja autoestima y posibles actitudes de ansiedad. - Suele darse, en mayor o menor grado, falta de iniciativa y dependencia del adulto para asumir responsabilidades, realizar tareas, etc. - El campo de relaciones sociales suele ser restringido y puede darse el sometimiento para ser aceptado. - En situaciones no controladas puede darse inadaptación emocional y respuestas impulsivas o disruptivas.
Cognitivas
- Menos eficiencia en los procesos de control atencional y en el uso de estrategias de memorización y recuperación de información. - Dificultades para discriminar los aspectos relevantes de la información. - Dificultades de simbolización y abstracción. - Dificultades para extraer principios y generalizar los aprendizajes. - Déficit en habilidades metacognitivas (estrategias de resolución de problemas y de adquisición de aprendizajes).
Comunicación y Lenguaje
- Desarrollo del lenguaje oral siguiendo las pautas evolutivas generales, aunque con retraso en su adquisición. - Lentitud en el desarrollo de habilidades lingüísticas relacionadas con el discurso y e habilidades pragmáticas avanzadas o conversacionales (tener en cuenta al interlocutor, considerar la información que se posee, adecuación al contexto, etc.). - Dificultades en comprensión y expresión de estructuras morfosintácticas complejas y del lenguaje figurativo (expresiones literarias, metáforas). - Posibles dificultades en los procesos de análisis / síntesis de adquisición de la lectoescritura y, más frecuentemente, en la comprensión de textos complejos.

Fuente: Centro de Recursos de Educación Especial de Navarra (2008).

2. Modalidades de empleo para Personas con Discapacidad Intelectual

Para lograr la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual leve existen diferentes modalidades, que pretenden dar cobertura a una serie de carencias determinadas detectadas entre el conjunto de las personas con discapacidad demandantes de empleo (...) En la actualidad las personas con discapacidad recurren a una u otra vía para acceder al empleo en

función de las oportunidades que para ellos se generan por cada una de dichas vías (Laloma, 2007, p.26).

Entre estas modalidades se encuentran el Empleo con Apoyo y el Empleo Protegido. Esto sin descartar la posible existencia de otras modalidades que permitan la integración laboral de las personas con discapacidad.

2.1 Empleo con Apoyo

2.1.1 Concepto y definiciones básicas

Al hablar del Empleo con Apoyo se presentan una variedad de ideas que definen esta modalidad como una de las mejores herramientas para la inserción de personas con discapacidad. El Empleo con Apoyo es:

...empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa (Jordán de Urríes y Verdugo, 2003a).

Wehman, Sale y Parent (1992), citado por Jordán de Urríes y Verdugo (2003a), señalan que el empleo con apoyo “es una vía poderosa y flexible para asegurar los beneficios normales derivados del empleo (...) y alcanzar participación plena, integración y flexibilidad”. Los mismos autores, citando esta vez a Mank (1998), sostienen que el empleo con apoyo es “empleo remunerado en lugares de la comunidad, con apoyos individualizados y continuados que aseguren el éxito a largo plazo, y en el que existan claras oportunidades para la interacción con personas sin discapacidad”.

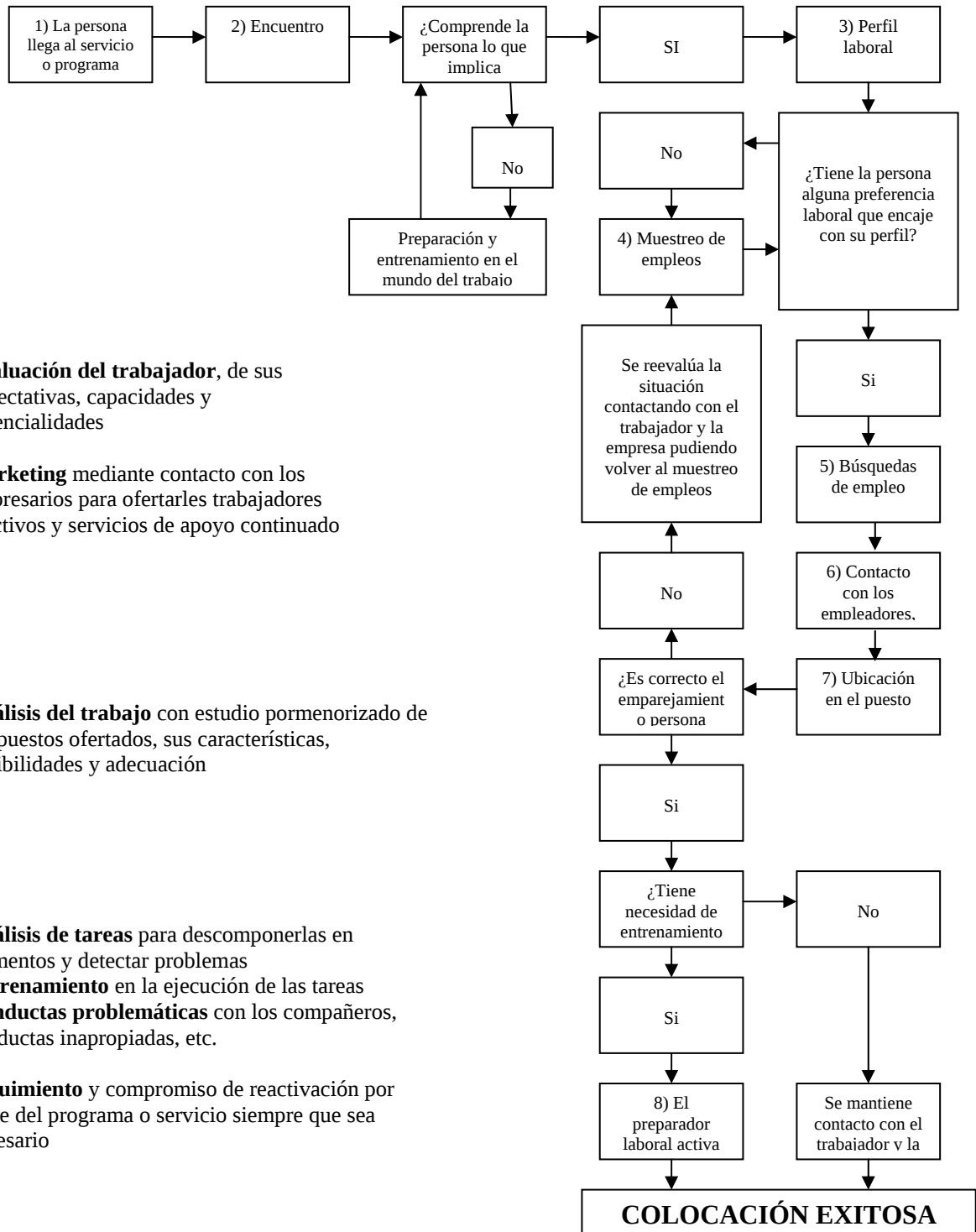
Por lo tanto, el Empleo con Apoyo “consiste en prestar una ayuda de acompañamiento a las personas con discapacidad física, psíquica o sensorial que requieren apoyo y seguimiento para encontrar, aprender y mantener un empleo, facilitando así el proceso de transición desde los centros y talleres especiales hacia un trabajo más normalizado” (De Lorenzo, 2004).

El empleo con apoyo consta de varias fases, como lo expresan Jordán de Urríes y Verdugo (2003a), como son planificación laboral: donde se establecen los resultados que se desean obtener y objetivos de la persona; desarrollo laboral: donde se analizan los diferentes trabajos y ver cuál se adapta mejor a la persona; instrucción: se efectúa la incorporación del trabajador al puesto y se le enseñan las habilidades necesarias y; apoyo continuado: donde se da el acompañamiento o seguimiento durante el tiempo necesario. Por otro lado, es importante considerar, como señalan los autores Jordán de Urríes y Verdugo (2003a), una serie de “puntos críticos en relación al cliente”:

...uno es si comprende las implicaciones de trabajar de manera que su elección sea personal y libre. Otro es si tiene o no una idea determinada del tipo de trabajo que desea y que se ajusta a sus capacidades. Otro más sería si se ha realizado un buen emparejamiento persona puesto. Finalmente, el último sería si la persona tiene necesidades de apoyo y para qué cuestiones concretas (p.22).

Estos autores presentan los diferentes pasos típicos del programa de empleo con apoyo en la siguiente figura:

Figura 1.
Etapas típicas del proceso de empleo con apoyo



Fuente: Jordán de Urrés y Verdugo (2003a).

Por otro lado, podemos señalar como características específicas del Empleo con Apoyo las señaladas por Jordán de Urríes y Verdugo (2003a) citando a Wehman, Sale y Parent (1992):

1. *Empleo*: el propósito de estos programas es el empleo con todos los resultados normales derivados de obtenerlo. Sueldos, condiciones de trabajo, y seguridad del empleo son consideraciones claves.
2. *Apoyo continuado*: el objetivo es proporcionar el apoyo continuado requerido para alcanzar y mantener un empleo en vez de tener una persona preparada para un trabajo que pueda llegar en el futuro.
3. *Empleos, no servicios*: el énfasis se pone en crear oportunidades de empleo en vez de proporcionar solamente servicios para desarrollar habilidades.
4. *Participación plena*: las personas con discapacidades severas no son excluidas. Se asume que todas las personas, independientemente del nivel de su discapacidad, tienen la capacidad de acogerse al empleo con apoyo si pueden proporcionarse los servicios de apoyo continuado necesarios.
5. *Variedad y Flexibilidad*: el empleo con apoyo no cierra los programas en una o dos opciones de trabajo. Es flexible debido al amplio rango de empleos en la comunidad y a las diferentes maneras de proporcionar apoyo a las personas en esos empleos.

Sumado a ello, el Empleo con Apoyo contiene, de igual manera, principios básicos que lo sustentan y que lo diferencian de otras modalidades. Así lo señaló Mank (1998) según citan Jordán de Urríes y Verdugo (2003a), subrayando los siguientes:

- El trabajo tiene significado en nuestra vida.
- Las personas con discapacidades significativas pueden trabajar.
- Integración e inclusión son preferibles a segregación y exclusión.
- La elección y la satisfacción son valiosas.
- Desarrollo de carrera, no sólo de trabajos.
- Crear apoyos individuales, no programas.
- Énfasis en la Calidad de Vida.

Por último, es importante hacer mención de los beneficios del Empleo con Apoyo que implica no solo al usuario del programa, es decir, a la persona con discapacidad, sino también a la sociedad y al empresario. Estos beneficios fueron señalados por Jordán de Urríes y Verdugo (2003a):

1. Para la sociedad, la persona con discapacidad entra a formar parte del sistema productivo y realiza una contribución al producto interior bruto igual a la de cualquier otro trabajador.
2. Para el usuario, los beneficios se presentarán al incorporarse al mercado ordinario de trabajo, donde se le dará la posibilidad de lograr una integración laboral y social con un carácter normalizado. Además de ello, hay que considerar las múltiples repercusiones positivas que tiene en la vida personal y social de cualquier individuo el adoptar un rol de trabajador.
3. Para el empresario, los beneficios se verán reflejados en un trabajador con discapacidad equivalente al resto de los compañeros desde el primer momento en que se realiza el entrenamiento, puesto que la productividad está garantizada por el preparador laboral. Beneficios tales como: acatamiento de asignación de tareas de manera efectiva y eficiente, puntualidad y cumplimiento de las jornadas laborales. A la vez que le da a la empresa la oportunidad de mostrarse con un talante de empresa solidaria, colaboradora y preocupada por la problemática social, al igual que la posibilidad de convertirse en agente directamente implicado con la discapacidad, promoviendo desde su propia empresa la igualdad de trato y oportunidades para las personas con discapacidad.

2.1.2 Historia

La historia y/o evolución del Empleo con Apoyo la presenta la Unión Europea de Empleo con Apoyo EUSE en el “Folleto Informativo y Modelo de Calidad” (s/f), la cual sostiene que esta modalidad se desarrolla en los EEUU y Canadá durante la década de los setenta y los ochenta. Aunque en sus inicios su objetivo principal era ayudar a personas con

discapacidades intelectuales a conseguir un empleo ordinario, en años posteriores el empleo con apoyo ha mostrado ser de gran importancia para ayudar a otros grupos objetivo que normalmente tienen dificultades en conseguir y mantener un puesto de trabajo.

Los orígenes del Empleo con Apoyo se remontan a las actividades de rehabilitación y formación profesional, dirigidas por organizaciones de servicios de trabajo protegido, centros de actividades e instituciones públicas. La principal tarea de este sistema de rehabilitación consistía en formar al cliente y en darle una preparación con el fin de dotarlo de las capacidades necesarias para poder formar parte del mundo laboral ordinario. Tras esta preparación y formación profesional, las personas con discapacidad se consideraban candidatas a un empleo (formación y emplazamiento).

Hacia el final de la década de los setenta comienza a reconocerse que los métodos clásicos de “formación y emplazamiento” de rehabilitación ocupacional y formación no son los más adecuados para la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario. Así, se hace evidente que, en el caso de las personas con discapacidad, la posesión de aptitudes y destrezas para realizar un trabajo no son por sí mismas suficientes para conseguir y mantener un empleo en el mercado laboral. Es por esta razón por la que se introduce el concepto de Monitor Ocupacional. La tarea de estos monitores ocupacionales consistía en ofrecer un apoyo estructurado a la persona con discapacidad dentro su medio laboral; este apoyo podía ser de naturaleza variada, pudiendo consistir en una formación profesional dentro del lugar de trabajo, educación en el trato social, asistencia en los emplazamientos al o desde el trabajo, así como cualquier otro tipo de apoyo necesario para alcanzar el éxito en el trabajo, no sólo para la persona con discapacidad, sino también para el empresario.

Así, el modelo de monitor ocupacional supuso una innovación dentro de la práctica de rehabilitación debido a que los monitores ocupacionales están presentes en el lugar de trabajo apoyando a las personas con discapacidad en su adaptación al nuevo empleo, formación y educación.

Detrás del concepto del monitor ocupacional está la idea de que hay que colocar primero a los participantes en un puesto de trabajo y sólo luego darles una formación en la realización de tareas específicas (emplazamiento y formación). Sin embargo, a las primeras misiones en lugares de trabajo no protegidos normalmente le siguieron estrategias de “emplazamiento y ruego” (dada la falta de certeza sobre la continuidad de los participantes en sus puestos de trabajo). Es por esta razón por la que posteriormente se desarrolló la estrategia de “emplazamiento – formación – mantenimiento”. En esta estrategia se trata de alcanzar un nivel adecuado de estabilidad en el puesto de trabajo, y es sólo entonces cuando el monitor se retira dejando al trabajador manejarse por sí mismo con el apoyo de sus colegas (soportes naturales).

Durante la década de los noventa el empleo con apoyo empieza a basarse en la idea de que las personas con discapacidad son dueños de sus propios requisitos y necesidades en el trabajo, a la vez que aumenta el número de participantes en este tipo de programas.

2.1.3 Inserción laboral de personas con discapacidad y el empleo con apoyo

La integración de las personas con discapacidad en el mundo del empleo es un proceso con diferentes puntos de partida, en función de las posibilidades y capacidades del trabajador y de las posibilidades y recursos del medio o comunidad que lo rodea. Se hace interesante entonces entender, ante todo, el concepto de Inserción Laboral (Jordán de Urríes y Verdugo, 2003a). La inserción laboral se entiende como:

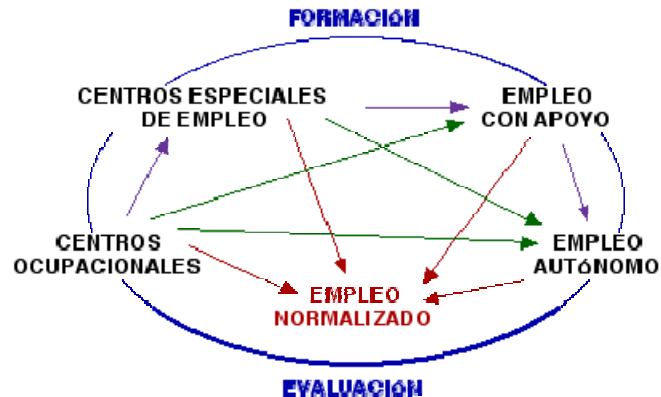
... un proceso en el cual se debe tener un objetivo finalista, el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna (Jordán de Urríes, 2003, p.1).

Lo verdaderamente ideal sería que las personas con discapacidad pudieran encontrarse con unas tasas de desempleo similares a las del resto de la población, de manera que no fuera

necesaria ninguna medida de discriminación positiva por el hecho de que una persona tuviera una determinada limitación. Así, solamente existirían incentivos para realizar más contratos indefinidos, para generar más puestos de trabajo, para crear empleo estable, y no se necesitarían subvenciones para fomentar las contrataciones de las personas con discapacidad. Sin embargo, hay que ser conscientes de que quizás, por multitud de factores (económicos, sociales, ambientales, personales, etc.), la persona pueda quedarse en un determinado punto del proceso de acceso al empleo normalizado (Jordán de Urríes, 2003).

Por todo esto, Jordán de Urríes (2003) señala distintas alternativas en el proceso de integración laboral proporcionando así a la persona la formación necesaria, para llegar al empleo normalizado. Estas alternativas se muestran en la figura:

Figura 2.
Alternativas en el proceso de integración laboral



Fuente: Jordán de Urríes (2003)

2.2 Empleo Protegido

2.2.1 Concepto y definiciones básicas

Se sabe que muchas personas con discapacidad no pueden acceder al mercado abierto de trabajo, es decir, no pueden conseguir empleo en una empresa normalizada con salario igual y en las mismas condiciones que cualquier otra persona sin discapacidad, esto debido digamos, por ejemplo, a la severidad de su discapacidad. Es por ello que dentro de las alternativas para la inserción de las personas con discapacidad se cuenta con la modalidad de empleo protegido.

Como bien lo señala O'Reilly (2003), quien cita al Consejo de Europa (1992), el empleo protegido:

...debe estar abierto a las personas que, por su discapacidad, no pueden obtener ni mantener un empleo normal, sea subsidiado o no, puede cubrir una serie de situaciones diversas, entre las que se encuentran los talleres protegidos y los centros de trabajo. El empleo protegido debe tener un doble propósito: hacer posible que las personas con discapacidades lleven adelante una actividad que valga la pena y prepararlas para, tanto como sea posible, trabajar en el empleo normal. Para este fin, todas las formas de facilitar el pasaje del empleo protegido al empleo ordinario deben ser dispuestas, tales como: el establecimiento de secciones de trabajo protegido en centros de trabajo o centros de trabajo en talleres protegidos o centros de trabajo dentro de empresas comunes, el traslado individual o colectivo de trabajadores de talleres protegidos o de centros de trabajo a empresas comunes (p.40).

Es por ello que el empleo protegido va a seguir siendo una vía de inserción laboral necesaria para muchos trabajadores con discapacidad, especialmente en los casos de discapacidades más severas (De Lorenzo, 2004). Este tipo de empleo le va a ofrecer a la persona con discapacidad principalmente experiencia laboral, formación y capacitación profesional, el desarrollo de habilidades laborales.

Esto va en sintonía con lo que señala García (1998) al expresar que en ellos:

trabajan solo personas con discapacidad que reciben una adecuada formación profesional y, en muchos casos, apoyo y formación social... Por lo general estos talleres pertenecen a asociaciones o fundaciones de/para personas con discapacidad y funcionan con subvenciones públicas sin esperar de ellos que obtengan una rentabilidad económica o financiera. Su principal objetivo es alcanzar la readaptación profesional y el tránsito de sus trabajadores hacia empleos menos protegidos o hacia el empleo ordinario (p. 96).

2.2.2 Tipos de empleo protegido

Según Tejeiro (1995), dentro del empleo protegido existen diferentes tipos según los cuales pueden ser:

- Centros especiales de empleo: el objetivo principal es el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieren sus trabajadores minusválidos, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal.
- Centros ocupacionales: es el establecimiento que tiene como finalidad la habilitación profesional y social de personas con una minusvalía que les impide integrarse provisionalmente o definitivamente a los centros especiales de empleo o a una empresa ordinaria, mediante la realización de trabajos en un régimen lo más parecido al normal de cualquier centro laboral y mediante la aplicación de los tratamientos especializados que su minusvalía demanda.

2.2.3 Debate en relación al empleo protegido

El empleo protegido ha sido criticado en algunos países por no proveer condiciones laborales adecuadas y contratos de empleo. En algunos casos a los

empleados se les paga menos del salario mínimo (...) Algunas de las críticas al empleo protegido pueden reflejar diferencias -e incluso dudas- sobre la filosofía en la que se apoya el concepto más que inadecuaciones en la política, gestión o retornos en términos de costo beneficio (O'Reilly, 2003, p.42).

Autores sostienen que el empleo protegido, específicamente los centros especiales de empleo, no cumplen, en la mayoría de los casos, el objetivo normativo ni práctico por el que fueron creados. Así lo señala Rubio (2003), al sostener que estos deberían ser centros de trabajo transitorios para promover la inserción social y laboral en mercado abierto y normalizado.

Por su parte, Zribi (s/f) señala que el trabajo protegido sólo podrá cumplir totalmente su función si cumple tres condiciones necesarias:

- (a) los centros de trabajo protegidos (centros de asistencia para el trabajo, talleres protegidos) deben constituir auténticos lugares de socialización;
- (b) los centros de trabajo protegidos deberán proponer formas diversificadas de empleo, desde el tradicional empleo protegido intramuros hasta formas ligeras e integradas en entornos ordinarios, lo que suele denominarse “trabajos semiprotegidos”, “empleos acompañados” o “empleos asistidos”;
- (c) por último, los centros de trabajo protegido deberán servir como base de apoyo para desarrollar soluciones alternativas y operaciones de integración, sin desvalorizar por ello a los trabajadores discapacitados que no consigan ejercer un empleo “normal”.

El debate, en cuanto al uso de esta modalidad es amplio, en donde se plantean toda una serie de preguntas que cuestionan el interés e incluso la legitimidad del trabajo protegido y que de alguna manera podrían llevar a la reflexión. Estas interrogantes son:

¿Protege éste a una persona frente a la inactividad, o bien frente a un entorno normal que le rechaza y es demasiado violento o inseguro?; ¿protege nuestros valores tradicionales, que hacen al trabajo premisa de la normalidad, la dignidad e incluso la condición humana? ¿Es el trabajo protegido una nueva alienación social, una jungla sin derechos sociales para los asalariados, una segregación respecto al entorno laboral normal, o bien una auténtica opción social y ética que consistiría en destinar fondos

públicos para ofrecer a los discapacitados en edad y facultad de trabajar posibilidades laborales en ámbitos que no generan de empleo para las personas sanas de cuerpo y mente? ¿No debíamos prestar nuestra atención exclusivamente al trabajo normal?; ¿será éste el único indicador válido de la integración social, la calidad de vida y la categoría personal, al contrario que el trabajo protegido? (Zribi, s/f, p. 1).

3. Calidad de Vida de Personas con Discapacidad Intelectual Leve.

3.1 Concepto de Calidad de Vida

“El término “calidad” hace pensar en la excelencia asociada a valores humanos como felicidad, éxito, dinero, salud y satisfacción; mientras que “de vida” indica que el concepto se refiere a la esencia misma o aspectos esenciales de la existencia humana” (Schalock, Brown, Brown, Cummins, Felce, Matikka, Keith y Parmenter, 2002, p.5).

La calidad de vida es un concepto multidimensional, subjetivo, que se refleja en una percepción general de bienestar o satisfacción, según lo explica Schalock (2001) citado por Jordán de Urríes y Verdugo (2003b). Por ende, se pueden encontrar infinidad de definiciones sobre calidad de vida, pero la mayor parte de estas concepciones comparten características como: sentimientos generales de bienestar, sentimientos de participación social positiva, y oportunidades para lograr la realización personal (Schalock, et al., 2002).

En la década de los ochenta, cuando se da un cambio en la visión de la discapacidad, el concepto de calidad de vida se integra completamente al mundo de las personas con discapacidad. Se habla de que la calidad de vida ha sido y es un concepto guía, ya que, como expresan Gómez y Sabeh (s/f), en la medida que la satisfacción con la vida se consideró muy ligada a las posibilidades de tomar decisiones y elegir entre opciones diversas, se abrieron oportunidades a las personas con discapacidad para expresar sus gustos, deseos, metas, aspiraciones, y a tener mayor participación en las decisiones que les afectan.

Para comprender con mayor exactitud el tema de la discapacidad, sobre todo de la discapacidad intelectual, y la calidad de vida, Rojas (2004), en su tesis doctoral titulada “Autodeterminación y calidad de vida en personas discapacitadas”, hace referencia a varios aspectos que contempla e implica el concepto de calidad de vida, los cuales se presentan en el siguiente cuadro:

Cuadro 2.
Calidad de Vida

CALIDAD DE VIDA	
▪ Un principio que sensibiliza, guía o conciencia en relación con las personas con discapacidad, ofreciendo una visión renovada de la misma y de sus posibilidades. Un cambio significativo que queda reflejado en términos como inclusión social, autodeterminación, ambientes normalizados o ejercicio de los derechos individuales y que el principio de calidad de vida aúna.	
▪ Es un concepto global y dinámico que se extiende a lo largo de todas las etapas del desarrollo de una persona y abarca todas las dimensiones consideradas relevantes para la mayoría (culturalmente hablando).	
▪ Se entiende mejor desde la perspectiva individual, desde lo que para la persona tiene importancia en su vida, desde lo que necesita y le interesa. Implica aceptar que cualquier persona puede tomar decisiones, ejercer control sobre su vida y ser responsable de la misma.	
▪ Esta compuesta por los mismos factores y relaciones que son importantes para todas las personas, por tanto, con o sin discapacidad. Es decir, los componentes que integran el constructo de calidad de vida no varía para personas con o sin discapacidad, lo que cambia es el significado que cada uno le atribuye y la forma en cómo podemos aproximarnos a ese conocimiento.	
▪ Se trata de un concepto multidimensional que puede ser validado tanto por la persona que es sujeto de la evaluación como por quienes con ella viven o trabajan, lo que va a representar puntos de vistas diferentes y en cualquier caso, enriquecedores en relación con la calidad de vida de esa persona. Un constructo desde el que se reflejan, asimismo, valores culturales y actitudes compartidas por el conjunto de miembros de la comunidad.	

Fuente: Creación propia a partir de lo expuesto por Rojas (2004, p. 35-37).

Por esto es que se sostiene que el concepto de calidad de vida está produciendo un impacto en el campo de las discapacidades intelectuales, y en el mundo entero se está utilizando como una noción sensibilizadora que da la sensación de referencia y orientación a partir de la perspectiva del individuo, centrándonos en la persona y el ambiente del individuo; como un constructo social que se usa como principio esencial para mejorar el bienestar del individuo y contribuir al cambio a nivel social y; como un

tema unificador que está otorgando un lenguaje común y un marco sistemático para aplicar los conceptos y principios de calidad de vida (Schalock, et al., 2002).

Considerando lo anterior, el concepto de calidad de vida promete hacer posible una perspectiva nueva de la discapacidad intelectual y ser una influencia positiva para los que trabajan en este ámbito debido a que ofrece una nueva mirada sobre temas de discapacidad, y es un paradigma útil que puede contribuir a la identificación, desarrollo y evaluación de apoyos, servicios y políticas para individuos con discapacidades intelectuales (Schalock, et al., 2002).

Por otro lado, y a nivel internacional, se ha llegado a un acuerdo en cuanto a la medición de la calidad de vida en el campo de la discapacidad intelectual como señalan Schalock, et al. (2002). Una medida que contempla lo objetivo, lo subjetivo, datos categóricos, la descripción y la observación; y por lo tanto no solo es una medida cuantitativa sino también cualitativa (p.6).

Adicionalmente, estos autores también señalan lo siguiente:

La medida de calidad de vida refleja la particular combinación de dos significados de calidad: aquello que es entendido de manera similar por los seres humanos de todo el mundo, y aquello que es valorado por los individuos en tanto viven sus vidas en sus propios ambientes. Normalmente medimos lo primero usando indicadores que pueden ser observados de manera fiable y que parecen ser aceptados universalmente, como logros materiales, estabilidad en las instituciones humanas, relaciones sociales y oportunidades de vida. La medida de calidad de vida tal como es entendida y valorada desde la perspectiva individual, se lleva a cabo habitualmente identificando qué cosas específicas son valoradas por los individuos y equiparando esto con las percepciones individuales de satisfacción personal o felicidad. En algunas ocasiones, la medida de estos dos aspectos de calidad de vida se menciona, respectivamente, como medida “objetiva” y “subjetiva”. Ambas son necesarias para una medida completa de calidad de vida (Schalock, et al., 2002, p.7).

En base a todo ello se han establecido lo que hoy se conoce como los “principios fundamentales para medir la calidad de vida”, y los cuales, como lo señalan Schalock, et al. (2002, p.7), son los siguientes:

1. Calidad de vida mide el grado en que las personas tienen experiencias de vida significativas que son valoradas por ellos.
2. La medida de calidad de vida permite a las personas progresar hacia una vida con sentido, de la que disfrutan y a la que valoran.
3. Calidad de vida mide el grado en que los dominios de la vida contribuyen a una vida plena e interconectada.
4. La medida de calidad de vida se realiza en el contexto de los ambientes que son importantes para ellos, donde viven, trabajan y se divierten.
5. La medida de calidad de vida de los individuos se basa tanto en las experiencias humanas como en las experiencias de vida únicas, individuales.

3.1.1 Calidad de Vida Laboral

El concepto de calidad de vida ha sido interpretado de diferentes maneras por distintos autores, ya que esta se puede expresar, por ejemplo, bajo un contexto de política social donde su resultado se puede definir como un objetivo común para garantizar una buena vida y una igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos. O, de igual manera bajo el contexto de políticas sobre discapacidad, salud y rehabilitación, la calidad de vida se puede entender como la ampliación o el incremento de la igualdad para todas las personas, independientemente de su condición (Verdugo y Vincent, 2004).

Si llevamos el concepto de calidad de vida al contexto laboral, se estaría hablando de *calidad de vida laboral*, que como señalan Kiernan y Marrone (1997):

Se refiere al grado de satisfacción de un individuo con su rol, relaciones, y deberes en el lugar de trabajo. Esta satisfacción está basada en una variedad de factores que afectan al individuo incluyendo, aunque no exclusivamente, variables de personalidad,

expectativas familiares, normas culturales sociales, cultura del lugar de trabajo, y facetas concretas del trabajo dentro del lugar donde las tareas son realizadas.

La calidad de vida laboral, por ende, es un concepto y una herramienta práctica que ha sido discutida, examinada y debatida por científicos sociales, psicólogos y desde la perspectiva del mundo empresarial desde hace más de 30 años. Estas discusiones han continuado sobre todo hasta el punto de querer saber cuáles son los factores que constituyen la calidad de vida laboral. Cierta número de investigaciones han identificado las variables claves que comprenden la calidad de vida laboral. Por ejemplo, como lo señalan Kiernan y Marrone (1997, p.64), Walton en el año de 1975 identificó ocho (8) variables claves asociadas con un alto nivel de calidad de vida laboral, quedando claro con ellas que la calidad de vida laboral no solo comprende el sueldo y el lugar de trabajo, ya que hay un número de factores que impactan en el trabajo directa e indirectamente. Estas ocho (8) variables claves se resumen en el siguiente cuadro:

Cuadro 3.
Variables de la Calidad de Vida Laboral según Walton.

Adecuada y justa compensación
Seguridad y salud en las condiciones de trabajo
Horas razonables
Minimización de riesgos de lesiones o enfermedades
Oportunidades inmediatas para usar y desarrollar las capacidades humanas
Autonomía y autocontrol en el trabajo
Gama de capacidades y habilidades innatas o aprendidas
Conocimiento del resultado de las acciones en el trabajo
Conocimiento de las tareas y de su significado
Oportunidad para involucrarse en la planeación
Oportunidad para continuar creciendo y seguridad
Desarrollo de las capacidades
Posibilidad de usar las habilidades en el futuro
Oportunidades de ascenso
Nivel de seguridad en el trabajo
Integración social en la organización
Libre de prejuicio
Igual oportunidades
Índice de rotación
Soporte de grupos de trabajo primarios
Sentido de pertenencia al grupo de trabajo
Relación interpersonal
Constitución de la organización
Privacidad
Libertad de expresión
Equidad
Debido proceso
Trabajo y espacio de vida
Balance de roles en el trabajo
Relevancia Social de la vida laboral
Responsabilidad social empresarial

Fuente: Walton (1975) citado por Kiernan y Marrone (1997, p. 65).

Ciertamente muchos otros investigadores señalan otras dimensiones y/o variables que definen la calidad de vida laboral pero en esencia, a pesar de que se les denomine de otra manera, llevan intrínsecamente el mismo significado. Por ejemplo, el conjunto de dimensiones señaladas por Kiernan y Schalock (1997), citado por Verdugo (2005), destacan la remuneración justa y adecuada, condiciones de trabajo seguras y saludables, oportunidad de utilizar y desarrollar capacidades, oportunidad de crecimiento y seguridad, integración social en el entorno laboral, derechos en el entorno laboral, trabajo y vida, y la relevancia social de la vida laboral. Estas tienen concordancia con las descritas anteriormente en el Cuadro 3. Bajo esta misma línea le sigue García (2007) quien propone como dimensiones para el estudio de la calidad de vida laboral las presentadas en el siguiente cuadro:

Cuadro 4.
Variables de la Calidad de Vida Laboral según García

Nivel de remuneración del trabajo equitativo y suficiente. Compensación económica justa, suficiente y satisfactoria. Compensación basada en rendimiento o actividad. Compensación equitativa internamente y competitiva externamente.
Condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo Entorno físico, biológico, químico y ergonómico seguro y agradable para trabajar. Aspectos y riesgos psicosociales. Programas de prevención y adiestramiento.
Oportunidades para usar y desarrollar las capacidades humanas. Autonomía. Variedad de aptitudes. Información y retroalimentación. Responsabilidades creativas y satisfactorias del puesto. Planteamiento del trabajo.
Oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo. Nivel de desarrollo y aprendizaje. Oportunidades de progreso y ascenso rápidos Estabilidad.
Integración social en el trabajo de la organización. Compañerismo. Espíritu de equipo. Comunicación abierta entre los trabajadores.
Balance entre trabajo y vida privada. Distribución, dedicación y satisfacción del tiempo libre. Elección de los horarios del trabajo y del tiempo libre. Trabajos en tiempo extra, nocturno y fines de semana.
Significado social de la actividad y la vida laboral del empleado. Actividades socialmente responsables. Significado social de la actividad del empleado. Actividades medioambientales responsables.

Fuente: Creación propia a partir de lo expuesto por García (2007, p. 54).

Por otro lado, es importante recalcar que existen factores correlacionados con la satisfacción individual. Estos factores, según Kiernan y Marrone (1997) pueden ser categorizados como: *características específicas del trabajo, las características del trabajador y el contexto social*. De igual manera, estos autores señalan que:

algunas de las características específicas del trabajo incluyen el interés intrínseco en el trabajo (Graus, 1992), las congruencias del trabajo con las metas de actualización profesional, variedad de tareas (Zeffane, 1994), la participación en la toma de decisiones (Fields y Thacker, 1992; Havlovic, 1991; Rossmiller, 1992), y la autonomía en el trabajo. Algunas de las características estudiadas del trabajador incluyen la edad y el tiempo en el trabajo (Zeffane, 1994), experiencias laborales, habilidades para prever un mejor trabajo, propensiones y disposiciones individuales. Los factores del contexto social incluyen el estatus parental (Barnett, 1992; Shellenbarger, 1993), el estatus marital (Barnett, 1992), la ocupación de la pareja y las relaciones sociales (p.65).

Adicionalmente, Kiernan y Marrone (1997), señalan en cuanto a estos factores sociales que:

es importante señalar que estos asumen distintas posturas en los desafíos planteados a personas con discapacidad intelectual. El factor más sobresaliente en personas con discapacidad intelectual, más severas, es que estas generalmente son mucho más aisladas socialmente -carecen de un esposo(a) o de una vida íntima en pareja y/o tienen un pequeño y reducido grupo de amigos- que las personas sin ningún tipo de discapacidad. El aislamiento social puede dar lugar a limitantes en el nivel de calidad de vida laboral de una persona con discapacidad intelectual. Históricamente, el aislamiento y la segregación han disminuido las expectativas y limitado las oportunidades en muchas instancias (p.70).

Por ende, se hace imprescindible el considerar que la calidad de vida laboral es un movimiento social que es interdependiente con otros aspectos de la vida. La calidad de vida laboral no es una simple serie de servicios o programas o un menú de beneficios y compensaciones ofrecidas por los empleadores a sus empleados, esto de hecho, sería una concepción muy primitiva. Es más bien un compromiso filosófico de desarrollar una relación interactiva entre el trabajador y el empleador. Lo que sería la productividad y la satisfacción laboral, la gerencia participativa y la flexibilidad, como conceptos claves para las organizaciones sobre calidad de vida laboral, producen en general un desafío para los individuos, la organización y la sociedad. Así, y al considerar que la calidad de vida laboral no son solo las necesidades del trabajador, sino también la interacción entre las expectativas del lugar de trabajo y esas necesidades individuales, cuando haya

congruencia entre dichas expectativas y necesidades, la satisfacción será alta, mientras que si el trabajador falla o desconoce las expectativas de la organización o viceversa, la satisfacción y correspondencia de la calidad de vida laboral del individuo será baja.

CAPÍTULO IV

MARCO REFERENCIAL

En este capítulo se presenta el marco de referencia sobre las características principales de las instituciones (gubernamentales y no gubernamentales) del área Metropolitana de Caracas, que se tomaron en cuenta para la realización de la investigación, dado que estas desarrollan programas de inserción laboral bajo las modalidades de empleo protegido y/o con apoyo. Estas instituciones son: Taller de Educación Laboral Dora Borge, Asociación Audaz para Orientación y Estímulo de Personas con Necesidades Especiales (Apoye), Asociación para el Desarrollo de Educación Especial (Asodeco), Asociación Venezolana para el Síndrome de Down (Avesid), Fundación para la Cooperación del Desarrollo Integral de Sociedades Especiales (Fundacodise), Industrias Venezolanas de Buena Voluntad (I.V.B.V), Taller de Educación Laboral Propatria y Taller de Educación Laboral Los Palos Grandes⁷. Este marco de referencia posee utilidad en la medida en que nos permite contar con una descripción de las instituciones y sus programas, lo cual es una base para la identificación de elementos comunes y no comunes en relación con éstos. Igualmente, será un insumo valioso al momento de explicar las diferencias o similitudes que puedan identificarse en relación con el nivel de calidad de vida laboral de los individuos que se insertan en los distintos programas que estas instituciones ofrecen.

1. Instituciones gubernamentales.

1.1 Taller de Educación Laboral Dora Borge⁸.

El T.E.L Dora Borge es una unidad operativa con treinta y dos (32) años de fundada, dependiente del Ministerio del Poder Popular para la Educación, que se encarga de ofrecer una alternativa de capacitación laboral a un aproximado de ciento veinte (120) jóvenes y adultos de escasos recursos económicos y con necesidades

⁷.Estas dos (2) últimas instituciones, de carácter gubernamental, finalmente no brindaron acceso para la recolección de la data.

⁸.Esta información fue obtenida a través de una entrevista personal a la Sub-directora de la institución Gabriela Domínguez, el día 12 de julio de 2007.

educativas especiales (retraso mental y autismo) ofreciéndoles servicios de psicopedagogía, psicología, terapia ocupacional, orientación y recreación.

Su objetivo fundamental es lograr la futura integración en el ámbito de trabajo competitivo, mediante la adecuación de los cambios significativos del proceso educativo, tomando en cuenta el aspecto bio-psico-social y las necesidades del trabajo existente en el país. En el marco de esta capacitación laboral se desarrolla el programa de empleo con apoyo, el cual se lleva a cabo fuera de la institución, es decir, la persona con discapacidad intelectual se ubica en un puesto de trabajo dentro de una empresa con la ayuda del preparador laboral, el cual se irá alejando en la medida en que la personas con discapacidad intelectual vaya adquiriendo autonomía.

La fuente para la obtención de los recursos y el desarrollo de distintas actividades, es por medio de la autogestión (venta de productos elaborados en el T.E.L de las encuadernaciones, carpintería, piñatería, artesanía popular entre otros). Además de esto, el T.E.L recibe donaciones de empresas e instituciones tanto públicas como privadas. Por otro lado, tienen una estrecha vinculación con el Ministerio del Poder Popular para la Educación, el Distrito Escolar nº6, con la Comisión de Integración Laboral y el Equipo de Formación Permanente.

2. Instituciones no gubernamentales.

2.1 Asociación Audaz para Orientación y Estímulo de Personas con Necesidades Especiales (Apoye)⁹.

Apoye es una asociación civil sin fines de lucro que nace en el año 2000 por iniciativa de un grupo de padres y representantes y que esta dedicada a la atención integral de personas con Síndrome de Down a través de programas y servicios para permitirles, en diferentes momentos de sus vidas, el desarrollo de sus habilidades adaptativas, formación básica, preparación e inserción laboral, integración social y la vida independiente para lo cual obtienen sus recursos a través de aportes por parte de socios y directivos.

⁹.Esta información fue suministrada por la Directora Salva Buendía en una entrevista personal el día 11 de julio de 2007 y a través de la página Web de la institución: www.apoye.org.ve

La institución establece sus acciones en dos (2) programas fundamentales: uno de *Formación Básica Integral* el cual se sostiene, principalmente, en la definición de currículos individuales y grupales orientados al desarrollo de las habilidades y destrezas necesarias para el desenvolvimiento eficaz de los individuos en su medio educativo, laboral y social. El otro programa fundamental es el denominado *Formación e Inserción Laboral* que se enmarca en la modalidad que se conoce como “Empleo con apoyo” en donde se propone la adaptación del nuevo empleado a su contexto laboral natural, sin subestimación ni sobreprotección. Este programa ha servido para la incorporación efectiva de los jóvenes de Apoye en preescolares, emisoras de radio, tiendas de video música, quioscos, empresas y bancos importantes en el país. Además de ello la institución presenta programas de apoyo al desarrollo paralelos a los programas fundamentales en áreas de la psicología, terapia ocupacional, computación, vida independiente y recreación.

2.2 Asociación para el Desarrollo de Educación Especial Complementaria (Asodeco)¹⁰.

Asodeco es una asociación civil, sin fines de lucro, pionera en integración socio-laboral de las personas con necesidades educativas especiales, creada desde 1985 con el objetivo de capacitar laboralmente a las personas con discapacidad intelectual a fin de garantizarles una vida útil a través de su participación en el mundo laboral. Asodeco lleva más de 20 años de trabajo exitoso en educación, integración y seguimiento sociolaboral de jóvenes con discapacidad intelectual.

La historia que ha recorrido la integración sociolaboral para Asodeco, se inicia en el año 1988, cuando la corporación Mc Donald's en el espacio ubicado en La Castellana, emplea a una persona con discapacidad intelectual. Por otro lado, el trabajo directo con el psicólogo Álvaro Murillo, quien trabajaba en una organización estadounidense bajo la metodología de empleo “Support System”, impulsó a la asociación a profundizar en la temática de la integración sociolaboral y, uniendo este factor a la experiencia que se estaba viviendo en Asodeco, para el año 1992, se logra registrar el *Programa de Transición Laboral “Creando Independencia”*, el cual ofrece

¹⁰.Información suministrada por la Directora de la asociación Sra. Nelly Goncalves en una entrevista personal el día 12 de julio de 2007 y a través de la página Web de la institución: www.asodeco.org/index.php

entrenamiento, colocación y seguimiento a personas con discapacidad intelectual principalmente, aunque no se excluyen otros tipos de discapacidad.

Para lograr la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual Asodeco cuenta con el Empleo con Soporte¹¹. En esta modalidad se ofrece el entrenamiento previo, se hace la selección de futuros trabajadores en base a sus capacidades e intereses, se busca trabajo en una empresa local y preferiblemente cercana al domicilio de la persona con discapacidad o por lo menos que tenga facilidades de acceso vial, se ofrece entrenamiento en el sitio de trabajo hasta cumplir con los requisitos laborales del cargo a desempeñar y, una vez contratada la persona por la empresa, se hace el seguimiento en el sitio de trabajo y fuera de él.

Por otro lado, el programa de empleo protegido o centro de transición laboral tiene como objetivo la preparación laboral de las personas con discapacidad intelectual bajo el ambiente de la institución en donde realizan actividades como el ensamblaje de cajas para diferentes usos, etiquetado y decoración de productos, servicio de autolavado, entre otras.

2.3 Asociación Venezolana para el Síndrome de Down (Avesid)¹².

La Asociación Venezolana para el síndrome de Down (Avesid) es una institución de carácter privado y sin fines de lucro cuya labor es la difusión y el abordaje desde el punto de vista científico de la problemática del síndrome de Down en Venezuela. Fue fundada el 20 de Enero de 1992, gracias a un grupo de padres y de profesionales y hoy en día cuenta con diez (10) trabajadores regulares y más de treinta y cinco (35) médicos en diversas clínicas y hospitales.

El objetivo prioritario de esta institución es trabajar en pro de la salud; la inclusión en todo sentido; escolar, social y laboral: la lucha por la igualdad de oportunidades en todas estas áreas para la persona con síndrome de Down y la búsqueda

¹¹.El término Empleo con Soporte es tomado como sinónimo de Empleo con Apoyo para efectos de la investigación.

¹².Información obtenida a través de una entrevista personal con Patricia Ayala, vocal de la institución, el día 23 de abril de 2007 y en base a la entrevista semi-estructurada enviada vía e-mail a la institución respondida por Raquel Nasser.

de una mejor calidad de vida para ellos coadyuvando en la consolidación de su proyecto de futuro.

En Avesid actualmente se desarrollan cuatro (4) programas básicos:

1. El programa de capacitación profesional, en el que se busca que los profesionales tengan a su alcance los conocimientos y las herramientas necesarias lo más actualizado posible, por lo cual anualmente invitan al país a profesionales muy destacados en materia de Síndrome de Down provenientes de Estados Unidos, España, Italia, Reino Unido, Bélgica y América Latina. Gracias a esto, la calidad del trabajo que se desarrolla en Venezuela para estas personas ha ido progresando considerablemente.
2. El programa **EduDown**, en el que se aportan recursos económicos a las familias con menos recursos a fin de que sus hijos puedan acceder a los programas educativos, ya que en el país los servicios de educación especial en líneas generales son bastante costosos, lamentablemente, y del Estado se recibe muy poca ó ninguna ayuda en este sentido.
3. El programa **CERES**, programa diseñado para desarrollar habilidades y destrezas sociales en jóvenes con discapacidad y sin ella, a través del aprovechamiento constructivo del ocio y tiempo libre.
4. El Proyecto **CIMA**, centro de capacitación, colocación y apoyo laboral, a través del cual se extiende toda la información al empresariado, de manera de involucrarlos y comprometerlos cada día más a dar la cara a esta realidad, para que abran las puertas hacia una verdadera integración laboral.

El Proyecto CIMA de Empleo con Apoyo lleva a cabo su misión:

- A.- Gestionando la apertura de plazas de trabajo ante las instituciones públicas y la empresa privada.
- B.- Trabajando conjuntamente con las distintas instituciones que llevan a cabo programas de inserción laboral y otras modalidades de empleo a fin de fortalecer estos proyectos y trabajar todos en un frente común en pro del trabajador con discapacidad.
- C.- Creando programas de capacitación profesional para formar nuevos facilitadores que desarrollen estos trabajos en las distintas regiones del país.
- D.- Trabajando en la elaboración de propuestas de cambio normativo que faciliten la inclusión de personas con discapacidad al sistema regular de empleo.

E.- Asesorando a organizaciones y entidades para poner en marcha nuevos proyectos de empleo con apoyo: análisis de puestos de trabajo, información y asesoramiento sobre la contratación de trabajadores con discapacidad (modalidades de contratación, incentivos, etc).

F.- Disponibilidad permanente para cualquier consulta, necesidad o sugerencia de las empresas.

2.4 Fundación para la Cooperación del Desarrollo Integral de Sociedades Especiales (*Fundacodise*)¹³.

Fundacodise es una fundación para la cooperación del desarrollo integral de sociedades especiales, asociación no gubernamental sin fines de lucro dedicada a la investigación, formación de recursos humanos y prestación de servicios, con personalidad jurídica propia, sin afiliación política, religiosa o económica de ningún tipo que pudiera ser objeto de discriminación por género, raza, ideología o cultura.

En la actualidad desarrollan un programa formativo llamado “Programa Calidad de Vida” cuyo objetivo es ofrecer a un grupo de adolescentes y adultos con discapacidad intelectual la oportunidad de formarse para la vida y el trabajo. Igualmente destacan otros programas en áreas socio-educativas, familiares y laborales. Este último, el “Programa Laboral”, ofrece oportunidades de formación e integración laboral como centro de capacitación y empleo. Tiene como objetivo el desarrollo de competencias laborales en los participantes del programa, integrando los diferentes niveles de empleo planteados en el área de la discapacidad intelectual, incluyéndose así las alternativas de taller protegido (dulcería artesanal y artesanía), centro especial de empleo (viviero) e integración y seguimiento laboral (empleo con apoyo).

2.5 Industrias Venezolanas de Buena Voluntad (I.V.B.V.)¹⁴.

Industrias Venezolanas de Buena Voluntad (I.V.B.V.) es una organización benéfica sin fines de lucro, dedicada a la rehabilitación profesional e integración socio-

¹³.Esta información fue obtenida a través de una entrevista personal con Iraima Cisneros, directora de la institución, y Gladis Báez coordinadora, el día 11 de julio de 2007.

¹⁴.Esta información fue obtenida a través de una entrevista personal, por la entrevista semi-estructurada enviada vía e-mail a la Sra. Leda Molinares y Daniela Valera y completada a través de a través de la página Web de la institución: www.buenavoluntad.org

laboral de personas con discapacidades físicas, mentales y sensoriales cuya misión es “lograr la integración productiva de las personas con discapacidad, mediante el proceso de rehabilitación profesional, con sentido social y viable económicamente”.

Fue fundada en 1964 por la Sra. Ingeborg Blohm de Bessin con un grupo de voluntarios venezolanos y de la United Christian Church y con el asesoramiento de Goodwill Industries, Inc. que operan en los Estados Unidos y de la cual recibe ayuda tecnológica más no financiera.

Actualmente ofrece programas a las personas con discapacidad física, mental y/o social de Rehabilitación Profesional en base a:

- **Evaluación y Orientación Ocupacional:** para determinar el perfil ocupacional del aspirante, es decir conocer sus habilidades para desarrollarse en una actividad productiva calificada y/o no calificada.
- **Disciplina Laboral:** se garantiza la formación de hábitos y conductas adecuadas para el desempeño eficiente y eficaz de un oficio, por medio de la realización de actividades productivas sencillas como: pegar, cortar, contar, etiquetar, sellar, embalar, entre otras. Se logra así la incorporación de conceptos básicos del campo laboral, tales como: horario de trabajo, puntualidad, retardos, permisos, reposos, relación laboral, salario, producción, calidad, supervisor, compañero de trabajo, higiene y seguridad industrial, entre otros.
- **Entrenamiento Laboral:** Por medio del diseño de un plan de atención individualizado acorde con el pronóstico de integración productiva del cliente, familia y comunidad, se ofrece capacitación y entrenamiento en oficios calificados y no calificados. Se proporciona evaluación y seguimiento continuo para garantizar el logro de los objetivos planteados para cada cliente. Así también se mantiene el programa de asesoría permanente en áreas básicas: motivación al logro, autoestima, calidad, eficiencia, higiene y seguridad industrial. Actualmente dentro de las instalaciones de I.V.B.V. se brinda la oportunidad de formarse con programas INCE en las áreas de carpintería, cerámica, electrónica, corte-confección, manualidades, zapatería y computación.

- **Integración Laboral:** se evalúan las ofertas de empleo, se efectúa el respectivo análisis ocupacional, estructuración de perfiles de oficios, diseño de estrategias de incorporación productiva según cada caso, información y sensibilización de la comunidad de empresarios y en general, facilitación de talleres informativos de la aptitud de la persona con discapacidad, de inducción al empleo dirigidos al cliente, asesoría al supervisor empleador, seguimiento continuo, diseño de estrategias para logro de estabilidad laboral, información continua de derechos y deberes del empleado y empleador, cursos de administración, contabilidad y mercadeo de micro - empresas. Esto se logra por medio de dos programas específicos: pasantías laborales y colocación productiva dependiente e independiente.
- **Integración Social:** se logra a través de la facilitación de procesos de Escolaridad Formal, la coordinación de programas culturales, recreativos, deportivos y de extensión, con enfoque laboral, la facilitación de actividades de refuerzo psicopedagógico individualizado, el suministro de información sobre temas de actualidad vinculados con el entrenamiento, disciplina laboral, y otros intereses de los clientes, se pretende satisfacer intereses y necesidades psicopedagógicas, académicas, culturales, deportivas, recreativas e informativas, que permitan reforzar la formación de un trabajador responsable, capaz de cumplir las exigencias de determinada actividad productiva bien sea de ejercicio dependiente y/o independiente, logrando estabilidad y promoción en la misma.

A continuación, se presenta una matriz resumen con información referente a las instituciones gubernamentales y no gubernamentales con la finalidad de ampliar lo expuesto anteriormente.

1. Taller de Educación Laboral Dora Burgueño.
Modalidad de empleo: Empleo con Apoyo.
Nombre del programa: Programa de Integración Laboral.
Tipo de Institución: Pública.

Diagnóstico, tratamiento y características de las personas con discapacidad intelectual leve en la institución	Los diagnósticos son realizados por los psicólogos y psiquiatras por medio de evaluaciones y aplicaciones de diferentes tests de rendimiento intelectual. No se aplican tratamientos en la institución sino más bien se les brinda atención y orientación individualizada de acuerdo a las necesidades e intereses de cada uno de los participantes.
Misión y Objetivos del programa	<u>Misión:</u> “Ofrecer una alternativa de capacitación laboral a jóvenes y adultos con discapacidad intelectual, con mayor o menos compromiso cognitivo (retardo mental y autismo)”. <u>Objetivos:</u> • Lograr la futura integración en un ámbito laboral competitivo, mediante la adecuación de los cambios significativos en el proceso educativo tomando en cuenta para ello aspectos bio-psico-sociales y las necesidades del trabajo existentes en el país. • Difundir la labor que realiza la institución con el fin de ampliar los convenios institucionales ya adquiridos y abrir nuevos campos.
Antigüedad del Programa de Inserción Laboral	El programa de integración laboral tiene aproximadamente quince (15) años en funcionamiento.
Requisitos de ingreso al programa	• Jóvenes mayores de 15 años de edad. • Con necesidades educativas especiales de mayor o menor compromiso cognitivo. • Demostrar interés y motivación. • Estabilidad emocional con relación a si mismo y a las relaciones interpersonales.
Etapas del programa	1. Se establece contacto con las empresas públicas y privadas. 2. El preparador laboral analiza las características del puesto de trabajo y elabora un perfil adecuado al mismo. 3. Se evalúa a los candidatos más idóneos al puesto según sus capacidades. 4. El preparador laboral aprende las actividades inherentes al puesto de trabajo para transmitírselas al joven. Con ello, se inserta a la persona con discapacidad y el preparador laboral se queda a su lado por un mínimo de cuatro (4) semanas. 5. Se realizan visitas de supervisión semanalmente a lo largo de la vida laboral de la persona integrada.

Perfil de los profesionales responsables asociados al programa	La institución cuenta con un personal de treinta y seis (36) especialistas docentes tanto a nivel técnico como universitario en psicología, terapia ocupacional y trabajo social.
Características del trabajo desarrollado por personas con discapacidad intelectual	Los jóvenes integrados realizan actividades de: archivos, mensajería interna, reproducción de copias, orden de expedientes ocupando cargos de asistentes o auxiliares.
Políticas y normas asociadas al programa	Todas las emitidas por el Ministerio del Poder Popular para la Educación, la Ley para Personas con Discapacidad, la Ley Orgánica del Trabajo y las normas de convivencia de la institución.
Mecanismos de evaluación de los resultados y desempeño general del programa	Se realizan reuniones técnicas periódicas para evaluar los casos de integración. Se incluyen reuniones con los padres y representantes.
Fortalezas y debilidades identificadas en relación a la modalidad de empleo.	<u>Fortalezas:</u> • Integración laboral exitosa de todos los jóvenes. • Preparadores laborales con un alto perfil lo que facilita la inserción laboral eficiente. • Charlas y talleres de sensibilización para las empresas. <u>Debilidades:</u> • Desinterés por parte de las empresas hacia las personas con discapacidad y poca apertura de puestos de trabajo.
Relación identificada con respecto a la modalidad de empleo y la calidad de vida laboral de los individuos participantes.	El programa permite la realización del individuo como persona, posibilitando así su integración y participación en las actividades de la comunidad, lo cual contribuye a la mejora en su calidad de vida ya que se les reconoce por su honestidad, comportamiento, responsabilidad y eficiencia como un trabajador capaz de beneficiarse de los mismos derechos de los demás ciudadanos.

2. Asociación audaz para orientación y estímulo de personas con necesidades especiales (Apoye).

Modalidad de empleo: Empleo con Apoyo.

Nombre del programa: Programa de Empleo con Apoyo.

Tipo de Institución: Privada.

Diagnóstico, tratamiento y características de las personas con discapacidad intelectual leve en la institución	En la institución se realizan evaluaciones a nivel psicológico y de terapia ocupacional, sin embargo todos los individuos con Síndrome de Down reciben el mismo tratamiento, pero en algunos casos podría observarse algún tipo de variación dependiendo de la persona y sus particularidades.
Misión y Objetivos del programa	<u>Misión:</u> “Cambiar paradigmas y abrir espacios en la sociedad que permitan mejorar la calidad de vida de las personas con síndrome de Down: su formación integral, su integración social y su vida independiente”. <u>Objetivo:</u> • Ofrecer oportunidades y recursos a jóvenes y adultos con necesidades especiales. • Insertar efectivamente a jóvenes y adultos con Síndrome de Down en el medio educativo, social y laboral. • Reforzar las actividades fundamentales con actividades de apoyo en las áreas de psicología, terapia ocupacional, deportes, danza, computación y vida independiente. • Brindar asesoramiento a las empresas en materia de inserción laboral
Antigüedad del Programa de Inserción Laboral	Tiene 7 años en funcionamiento.
Requisitos de ingreso al programa	• Jóvenes mayores de 18 años de edad. • Evaluación conductual y psicológica.
Etapas del programa	1. <u>Fase de preparación y consecución:</u> los jóvenes reciben formación académica de donde se obtienen y desarrollan las distintas habilidades y destrezas necesarias para el desenvolvimiento eficaz de los individuos laboralmente. Esta formación se ve reforzada por los Programas de Apoyo 2. <u>Fase de Entrenamiento:</u> el preparador laboral asiste a la empresa y aprende las tareas y funciones que serán realizadas por el joven a ser insertado. 3. <u>Fase de Inserción:</u> se da la adaptación del nuevo empleado a su contexto laboral sin subestimación ni protección bajo el apoyo del preparador laboral quien se va separando del joven paulatinamente hasta que sea necesario. 4. <u>Fase de monitoreo:</u> el preparador laboral asiste semanalmente y/o mensualmente al puesto de trabajo para realizar la supervisión del joven trabajador en su puesto de trabajo.

Perfil de los profesionales responsables asociados al programa	La institución cuenta con equipo de doce (12) profesionales especialistas en las áreas de la psicopedagogía, psicología, terapia ocupacional y personal deportivo.
Características del trabajo desarrollado por personas con discapacidad intelectual	Los jóvenes integrados ocupan cargos de asistentes o auxiliares en preescolares, emisoras de radio, tiendas de video música, quioscos, empresas y bancos importantes en el país.
Fortalezas y debilidades identificadas en relación a la modalidad de empleo.	<u>Fortalezas:</u> • Sensibilización en las distintas empresas del sector público y privado. • Trabajo constante e individual sobre los jóvenes insertados laboralmente. • Orientación en cada situación particular. • Monitoreo constante de los jóvenes insertados laboralmente (semanal – mensual). <u>Debilidades:</u> • Fallos en algunas inserciones.
Relación identificada con respecto a la modalidad de empleo y la calidad de vida laboral de los individuos participantes.	La experiencia que se tiene en Apoye a raíz de la implementación de la modalidad de empleo con apoyo ha permitido la inserción laboral de jóvenes y adultos con Síndrome de Down a una empresa como cualquier otro individuo sin necesidades especiales. Esto les ha ayudado a tomar por si mismo decisiones, a mejorar su situación económica, a comunicarse de manera efectiva con las demás personas, a ser autónomos; por lo tanto, es un hecho que las personas con Síndrome de Down, pueden llegar a ser capaz de desarrollar su vida feliz y efectivamente, como parte significativa de sus familias y de la sociedad en general y así los jóvenes y adultos de Apoye que han sido integrados laboralmente han mejorado su calidad de vida general y por supuesto laboral.

3. Asociación para el Desarrollo de Educación Especial Complementaria (Asodeco).

Modalidad de empleo: Empleo con Apoyo y Empleo Protegido

Nombre del programa: Programa de Transición Laboral Creando Independencia.

Tipo de Institución: Privada.

Diagnóstico, tratamiento y características de las personas con discapacidad intelectual leve en la institución	La institución, a través de su equipo de profesionales, realiza una evaluación en base a la aplicación de las pruebas de integridad de apoyos, evaluación de habilidades sociales y perfil ocupacional en cada individuo. Además de ello es necesaria la realización de una entrevista con los padres y representantes y que todos los aspirantes pasen por un período de prueba de un (1) mes.
Misión y Objetivos del programa	<u>Misión:</u> “Búsqueda constante del mejoramiento en la calidad de vida de las personas con discapacidad a través de la integración laboral como medio de dignificación y crecimiento del ser humano”. <u>Objetivo:</u> • Explorar y desarrollar las potencialidades de cada participante. • Brindar actividades académicas, sociales, deportivas, culturales y creativas que estimulen el desarrollo integral de cada participante. • Orientar el equilibrio emocional y la autoestima de los jóvenes. • Estimular la independencia de los participantes, para facilitar su adaptación en el proceso de integración socio-laboral. • Integrar a los participantes al campo laboral según sus actividades e intereses. • Asesorar a las empresas en el proceso de integración y seguimiento sociolaboral de las personas con discapacidad.
Antigüedad del Programa de Inserción Laboral	El Programa de Transición Laboral “Creando Independencia” tiene 22 años de antigüedad.
Requisitos de ingreso al programa	• Jóvenes y adultos mayores de 15 años con discapacidad. • Deseos de ingresar al campo laboral. • Con un mínimo de destrezas sociales y académicas. • Aprobar el período de prueba de un (1) mes.
Etapas del programa	1ra etapa: Formación profesional. Fase A: Aprendizaje y consolidación de competencias Sociales y laborales. Fase B: Evaluación y Selección. 2da etapa: Intermediación Laboral. Fase C: Producción-Ocupacional Fase D: Empleo con Soporte
Perfil de los profesionales responsables asociados al programa	Cuenta con un equipo de profesionales en el área de educación especial conformado por docentes especialistas, entrenadores laborales, terapeutas de lenguaje, instructores especializados, psicólogos y voluntariado.

Características del trabajo desarrollado por personas con discapacidad intelectual	Los jóvenes y adultos insertados por la institución ocupan en la mayoría de los casos cargos de: Asistentes Administrativos, Mensajería Interna, Auxiliares de Cocina, entre otros.
Políticas y normas asociadas al programa	La institución se enmarca en las normas contenidas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo, Ley Orgánica de Protección, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Ley para las Personas con Discapacidad, Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación y Tratados Internacionales (Organización de las Naciones Unidas, Organización de Estados Americanos, entre otros).
Mecanismos de evaluación de los resultados y desempeño general del programa	El equipo de profesionales encargado de la inserción laboral realiza quincenalmente reuniones de seguimientos de los jóvenes y adultos, con lo cual pretenden evaluar el proceso de inserción.
Fortalezas y debilidades identificadas en relación a la modalidad de empleo.	<u>Fortalezas:</u> • Pioneros en Venezuela de la inserción laboral de jóvenes y adultos con discapacidad intelectual. • Único programa de inserción que contempla cuatro (4) fases: Formación, Selección, Integración y Seguimiento. • Institución reconocida a nivel nacional e internacional. • Programa de fácil adaptación a los cambios por lo que posee un gran dinamismo. <u>Debilidades:</u> • En algunos casos no se hicieron las evaluaciones pertinentes por lo que la inserción no fue tan exitosa como se esperaba. • Bajo presupuesto. • Falta de instrumentos de medición adaptados al caso venezolano. • Sobreprotección familiar.
Relación identificada con respecto a la modalidad de empleo y la calidad de vida laboral de los individuos participantes.	El programa presenta un modelo sistemático de formación socio-laboral, que ofrece adiestramiento a las personas con discapacidad, asesoría a las empresas y constante apoyo a la familia. El continuo respaldo y seguimiento que se realiza al proceso de integración, garantiza el éxito y prosecución del trabajador en su empleo. A su vez, ofrece una nueva visión de las personas con discapacidad y sin duda alguna ayuda a mejorar la calidad de vida de las personas insertadas laboralmente.

4. Asociación Venezolana para el Síndrome de Down (Avesid).

Modalidad de empleo: Empleo con Apoyo.

Nombre del programa: Fundación CIMA-AVESID.

Tipo de Institución: Privada.

Diagnóstico, tratamiento y características de las personas con discapacidad intelectual leve en la institución	Los profesionales de la institución solo realizan observaciones sobre el individuo y de esta manera adecuan el tratamiento según el caso lo amerite, ya que las características en los niveles de capacidad de cada persona varían. Por esto, se observa fielmente la evolución de la persona en cuanto van alcanzando habilidades y destrezas.
Misión y Objetivos del programa	<u>Misión:</u> “Incluir a personas con discapacidad intelectual y otras discapacidades en el marco ordinario de trabajo, haciendo uso de la metodología de empleo con apoyo”. <u>Objetivos:</u> • Impulsar el Empleo con Apoyo para las personas con discapacidad dispuestas a desarrollar un trabajo. • Gestionar la apertura de plazas de trabajo ante las instituciones públicas y a la empresa privada. • Trabajar en conjunto con las distintas instituciones que llevan a cabo programas de inserción laboral a fin de fortalecer proyectos. • Asesorar a organizaciones y entidades para poner en marcha nuevos proyectos de empleo con apoyo.
Antigüedad del Programa de Inserción Laboral	El programa Cima de Empleo con Apoyo tiene tres (3) años en funcionamiento.
Requisitos de ingreso al programa	• Ser mayor de edad. • Querer, por voluntad propia, ingresar a un puesto de trabajo. • Participar en el proceso de evaluación de habilidades sociales, intervención psicológica, programa AFA (aula de formación de adultos) y los padres, en el aula para padres.
Etapas del programa	1. Se establece contacto con la empresa y se pauta una entrevista entre la institución y la empresa. 2. Se analiza el ambiente laboral de la misma. 3. Se diseña un perfil adecuado a partir de un análisis de tareas del puesto de trabajo requerido. 4. Se evalúan de la base de datos a los candidatos, de acuerdo al criterio previamente estipulado. 5. Antes de la inserción del candidato al puesto de trabajo, el preparador laboral entra a la empresa varios días antes y aprende las actividades a realizar por la persona a integrar. Con ello, se inserta a la persona con discapacidad y el preparador laboral se queda a su lado por un mínimo de cuatro (4) semanas y se encarga de enseñarle sus funciones y mediar entre: la familia, la empresa, el trabajador y AVESID. Se retira paulatinamente según su criterio. 6. Se realizan visitas de supervisión a lo largo de la vida laboral de la persona integrada, en las cuales se conversa con el joven integrado y sus supervisores directos y generan informes que se registran en las historias de cada individuo.

Perfil de los profesionales responsables asociados al programa	Profesionales en el área de educación especial y/o psicología con más de dos (2) años de experiencia laborando con personas con discapacidad, formados como preparadores o supervisores en AVESID y sus demás programas de desarrollo profesional a nivel nacional e internacional.
Características del trabajo desarrollado por personas con discapacidad intelectual	Hasta nuestros días, los jóvenes integrados realizan funciones de asistentes administrativos en todos los casos. Actividades como: archivos, mensajería interna, reproducción de copias, orden de expedientes, etc.
Políticas y normas asociadas al programa	• Afirmar la dignidad de la persona humana, que considera a las personas con síndrome de Down como cualquier otro individuo. • Defender el principio de igualdad de derechos entre las personas con y sin discapacidad. • Defender la normalización e integración a todos los niveles y en todos los servicios y que solo excepcionalmente, cuando la integración no sea posible por la gravedad o complejidad de las limitaciones que pueda presentar la persona, será atendida en servicios especiales de acuerdo a la familia y conforme a la legislación venezolana. • Trabajar por la calidad de vida de las personas con Síndrome de Down.
Mecanismos de evaluación de los resultados y desempeño general del programa	Cada 3 meses se generan informes generales con observaciones específicas y se envían a nuestros socios europeos para evaluación y son ellos quienes realizan observaciones en caso de que las hubiere. AVESID, por su parte, realiza cada semana reuniones clínicas y de desempeño para evaluar personalmente los casos de integración y el modo de abordaje.
Fortalezas y debilidades identificadas en relación a la modalidad de empleo.	<u>Fortalezas:</u> • Mejor y mayor calidad de vida. • Incremento de la autonomía. • Autodeterminación y autogestión. • Mayor nivel de autoestima. • Mayores aprendizajes con base concretas hacia la vida independiente. • Se involucra más las familias y los empresarios en el proceso. <u>Debilidades:</u> • Dificultad en la calle en cuanto al desplazamiento en transporte públicos. • Dificultad con la inseguridad de la ciudad. • Discriminación.
Relación identificada con respecto a la modalidad de empleo y la calidad de vida laboral de los individuos participantes.	Sin duda alguna la modalidad de Empleo con Apoyo, que es la más usada a nivel mundial, ha dado mejores resultados en todos los aspectos, tanto para la persona con discapacidad como para la empresa y para las familias. Esta modalidad permite que la calidad de vida en general mejore, ya que la persona con discapacidad cubre sus necesidades y expectativas, desarrolla potencialidades, disfruta y se garantizan sus derechos.

5. Fundación para la Cooperación del Desarrollo Integral de Sociedades Especiales (Fundacodise).

Modalidad de empleo: Empleo con Protegido.

Nombre del programa: Programa Calidad de Vida.

Tipo de Institución: Privada.

Diagnóstico, tratamiento y características de las personas con discapacidad intelectual leve en la institución	En la institución todos los jóvenes o adultos son evaluados por un período de una (1) semana a tres niveles: psicológico, psicopedagógico y laboral. La evaluación termina con una entrevista personal con el joven y sus padres o representantes en donde se presenta un perfil el cual contiene una serie de competencias.
Misión y Objetivos del programa	<u>Misión:</u> “Ofrecer un programa de formación para la vida y el trabajo que integra la formación en autonomía personal y la preparación e incorporación laboral para el desarrollo integral de jóvenes y adultos con discapacidad intelectual”. <u>Objetivos:</u> • Desarrollar las competencias personales y sociales en los jóvenes y adultos de la fundación. • Desarrollar las competencias laborales generales y específicas en los participantes del programa a través de talleres formativos y el centro especial de empleo (dulcería, artesanal y artesanía), • Brindar una formación integral a nivel socio-educativo, familiar y laboral.
Antigüedad del Programa de Inserción Laboral	El Programa Calidad de Vida tiene aproximadamente un (1) año de funcionamiento.
Requisitos de ingreso al programa	• Jóvenes y adultos a partir de los 16 años de edad. • No poseer problemas conductuales severos.
Etapas del programa	No presentan etapas o fases estructuradas. Simplemente contactan a las empresas en búsqueda de oportunidades laborales para los jóvenes para desarrollar actividades dentro de la institución.
Perfil de los profesionales responsables asociados al programa	La institución cuenta con un equipo de profesionales en las áreas de la psicología, psicopedagogía, educación especial y auxiliar.
Características del trabajo desarrollado por personas con discapacidad intelectual	Los jóvenes realizan actividades en las áreas de cocina y artesanía ocupando cargos de técnicos o auxiliares.
Mecanismos de evaluación de los resultados y desempeño general del programa	La institución realiza evaluaciones diarias y/o semanales sobre el desempeño de los jóvenes y adultos que participan activamente en el programa.

Fortalezas y debilidades identificadas en relación a la modalidad de empleo.	<u>Fortalezas:</u> • Constancia y determinación para lograr el contacto con las empresas. • Sensibilización en la población en general. • Integración laboral exitosa con remuneración a través del empleo protegido. <u>Debilidades:</u> • Aún no se ha logrado la sensibilización y concientización necesarias para que los jóvenes se integren socio-laboralmente. • Falta de organización, registro y documentación debido al poco tiempo de implementado el programa.
Relación identificada con respecto a la modalidad de empleo y la calidad de vida laboral de los individuos participantes.	Gracias al programa, la constancia y determinación de los padres y representantes en conjunto con el equipo de profesionales, se ha logrado que los jóvenes de la institución realicen un trabajo remunerativo, lo que les permite tener una inclusión social digna y productiva que les garantice un óptimo nivel de calidad de vida. Todo esto se refleja cuando los jóvenes participan en experiencias laborales, lo que les permite instaurar y reforzar habilidades de disciplina laboral, cooperativismo, habilidades ocupacionales específicas y financieras. Así, a las personas con discapacidad intelectual se les da la oportunidad a través de programas como este de formarse para la vida y el trabajo.

6. Industrias Venezolanas de Buena Voluntad, C.A. (I.V.B.V).

Modalidad de empleo: Empleo con Apoyo.

Nombre del programa: Programa de Integración Socio-Laboral.

Tipo de Institución: Privada.

Diagnóstico, tratamiento y características de las personas con discapacidad intelectual leve en la institución	Se realiza una evaluación que determina el Perfil Ocupacional del aspirante, lo cual permite elaborar el Plan de Trabajo y la orientación respecto a la formación profesional en los oficios que pueda realizar el individuo con discapacidad intelectual.
Misión y Objetivos del programa	<u>Misión:</u> “Lograr la integración productiva de las personas con discapacidad mediante el proceso de rehabilitación profesional, con sentido social y viable económicamente”. <u>Objetivo:</u> • Ofrecer a las personas con discapacidades físicas, mentales y/o sociales el proceso de Rehabilitación Profesional: Evaluación y Orientación Vocacional, Disciplina Laboral, Entrenamiento Laboral, Integración Social e Integración Laboral.
Antigüedad del Programa de Inserción Laboral	El programa tiene 44 años de antigüedad.
Requisitos de ingreso al programa	• Personas de ambos sexos. • De 16 a 46 años de edad. • Cuyos impedimentos no les permiten trabajar sin adiestramiento previo en un ambiente normalizado.
Etapas del programa	1. Contacto con las empresas empleadoras para obtener de ellas la información sobre los posibles puestos de trabajo con sus respectivos perfiles con el fin de ubicar a los jóvenes. 2. Determinar conjuntamente con la psicopedagogía y terapeuta ocupacional el participante que se adecue al perfil. 3. Realizar un seguimiento y supervisión quincenal al participante en su sitio de trabajo durante tres (3) meses.
Perfil de los profesionales responsables asociados al programa	Profesionales en el área psicopedagogía, terapia ocupacional, trabajo social y educación social.
Características del trabajo desarrollado por personas con discapacidad intelectual	Asistentes Administrativos, mensajeros internos, archivistas entre otros.

Al observar las matrices anteriores se pueden apreciar ciertas similitudes y diferencias entre los programas que desarrollan las instituciones, bien sean gubernamentales o no gubernamentales. Las *similitudes* observadas son:

- Los programas de Empleo con Apoyo están establecidos por fases muy similares como lo son: 1) *capacitación* a nivel personal, social y laboral, por medio de la cual se le ofrece a las personas la oportunidad de desarrollar habilidades cognitivas, adaptativas, laborales y de autoestima; 2) *selección*, a través de la cual se diseña el perfil adecuado a las tareas inherentes al puesto de trabajo, para lo que se evalúan a los candidatos mas idóneos a ser insertados laboralmente; 3) *integración*, mediante la misma se da la adaptación del nuevo empleado a su entorno laboral. Sin embargo, antes de su inserción el preparador laboral ingresa a la empresa con antelación para aprender las actividades a ser realizadas y posteriormente ir separándose hasta que lo considere necesario; 4) *seguimiento*, monitoreo que realiza el preparador laboral de la persona insertada, con la finalidad de ir observando su adaptación al nuevo puesto de trabajo.
- Los programas de Empleo Protegido no presentan etapas o fases estructuradas y se basan en una filosofía muy similar, y es que a pesar de que los jóvenes y adultos no laboren en un entorno normalizado tienen la oportunidad de desarrollar habilidades laborales y percibir una remuneración a través de la realización de diversas actividades prácticas.
- Los programas tienen una misma misión la cual consiste en capacitar e insertar laboralmente a las personas con discapacidad intelectual, poniendo así en marcha prácticas de sensibilización en la comunidad y en el mundo empresarial.
- El trabajo desarrollado por las personas con discapacidad intelectual que se encuentran bajo ambas modalidades se asemeja tanto en su complejidad como en la denominación del cargo, ya que ellos realizan actividades operativas en los cargos de Auxiliares, Asistentes o Ayudantes, Archivistas, Oficinistas y Artesanos.
- Los programas se rigen bajo el marco legal venezolano considerando así la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo, Ley Orgánica de Protección, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Ley para las Personas con Discapacidad, Ley Orgánica de Ciencia,

Tecnología e Innovación y Tratados Internacionales (Organización de las Naciones Unidas, Organización de Estados Americanos, entre otros).

- Los programas han logrado que los jóvenes de las diversas instituciones realicen un trabajo remunerativo, lo que les permite tener una inclusión social digna y productiva, garantizándoles de esta manera un óptimo nivel de calidad de vida. Todo esto les facilita la toma de decisiones por si mismos, la mejora de su situación económica, el comunicarse de manera efectiva con las demás personas, la autodeterminación y el ser autónomos en su vida diaria.

En cuanto a las *diferencias* se observa que:

- Los programas de Empleo con Apoyo, en su fase de seguimiento, presentan variaciones en las diversas instituciones esto en cuanto al tiempo que consideran necesario para que la persona con discapacidad intelectual leve se acople a las actividades inherentes al puesto, es por ello que los preparadores laborales realizan un monitoreo que puede ser: semanal, mensual o a lo largo de toda la vida laboral.
- Los programas varían en lo que a años de antigüedad se refiere, lo que les permite ir ajustando y adaptando su programa en relación a las demandas de la comunidad y el mundo empresarial.

CAPÍTULO V

MARCO METODOLÓGICO

Todo investigador social hace uso de distintas herramientas metodológicas para realizar con éxito su investigación. Es por ello, que en esta investigación sobre la relación de la modalidad de empleo (protegido o con apoyo) y el nivel de calidad de vida laboral de las personas con discapacidad intelectual leve en el área metropolitana de Caracas se contó con un método científico, lo que exigió la definición de aspectos asociados al diseño y tipo de investigación, la unidad de análisis, población y muestra, la definición de las variables, las estrategias para la recolección, procesamiento y análisis de la información, algunos aspectos asociados a la factibilidad, además de algunas consideraciones éticas relevantes.

1. Diseño y tipo de investigación

Con el objetivo de comprender la relación entre la modalidad de empleo (protegido o con apoyo), con la calidad de vida laboral de las personas con discapacidad intelectual leve en el área metropolitana de Caracas, se plantea la siguiente investigación con diseño no experimental, en base a un estudio transeccional y de tipo correlacional.

Según Kerlinger (1979), citado por Hernández, Fernández y Baptista (1998, p.184), “la investigación no experimental o ex post-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o las condiciones”. En este caso, se observan a los individuos con discapacidad intelectual leve que trabajan bajo la modalidad de empleo protegido o con apoyo, sin que exista alguna manipulación de su situación actual.

La característica fundamental de este diseño no experimental es que “no hay ni manipulación intencional ni asignación al azar” (Hernández, et al., 1998, p.185). Podría señalarse, entonces, que en este diseño de investigación:

no es tan riguroso el control sobre las variables y no pueden ser replicados fácilmente, como en el caso de los diseños experimentales... pero en la investigación no experimental se está más cerca de las variables hipotetizadas como “reales” y consecuentemente se tiene mayor validez externa (posibilidad de generalizar los resultados a otros individuos y situaciones cotidianas) (p. 197).

Consecuentemente, y como señalan (Hernández, et al., 1998), “un estudio no experimental transeccional -o transversal-, nos indica el nivel o estado de una o diversas variables en un momento dado, o bien la relación entre un conjunto de variables en un punto en el tiempo” (p.186). Se estaría hablando entonces, y según los mencionados autores, de una recolección de datos en un solo momento, en un tiempo único, donde el propósito sea describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

Por último, esta investigación transeccional fue correlacional ya que:

se describen relaciones entre dos o más variables en un momento determinado ..., se trata también de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones, siendo éstas puramente correlacionales ..., por lo que este diseño lo que mide es la relación entre variables en un tiempo determinado (p. 188).

2. Unidad de Análisis, Población y Muestra

La unidad de análisis está conformada por las personas con discapacidad intelectual leve que estén bajo modalidades de empleo, protegido o empleo con apoyo, en el área metropolitana de Caracas.

Esto nos permite definir la población, que “no es más que el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”, según lo señala Sellitz (1974), citado por Hernández, et al., (1998, p.204). Por lo tanto, la población está compuesta por todas aquellas personas con discapacidad intelectual leve que se encuentren trabajando bajo las modalidades de empleo protegido o con apoyo en el área metropolitana de Caracas.

Si bien, en Venezuela, la población de personas con discapacidad intelectual leve es reducida, más aún si consideramos sólo a aquellos individuos que se encuentren laborando bajo las modalidades de *Empleo Protegido* o *Empleo con Apoyo*, se hace dificultosa la selección de muestras representativas para ambos estratos. Sin embargo, dadas las dificultades de ubicación de estos individuos se hace importante considerar la mayor cantidad de casos posibles con miras a facilitar el análisis correlacional, por lo cual se identificaron todas las instituciones con programas de inserción laboral para estos individuos en el área metropolitana de Caracas y se trató de abarcar toda la población de individuos en dichas instituciones disponibles.

En definitiva, la población considerada en el estudio cumplió con los siguientes requisitos:

1. Individuos con discapacidad intelectual leve que hayan alcanzado una completa autonomía para el cuidado personal y en actividades diarias, que se impliquen de forma efectiva en tareas adecuadas a sus posibilidades y con un lenguaje oral siguiendo pautas evolutivas generales (Centro de Recursos de Educación Especial de Navarra, 2008).
2. Que cuenten con una estabilidad en el lugar de trabajo de mínimo seis (6) meses debido a que el nivel de calidad de vida no mejora inmediatamente después de la colocación en la empresa ordinaria, ya que el estrés inicial puede decrementarla (según Fabián, 1992 citado por Jordán de Urríes y Verdugo, 2003b).
3. Que se encuentren trabajando bajo una de las modalidades, bien sea empleo protegido o con apoyo.

Estas personas fueron contactadas a través de las instituciones que las insertan laboralmente bajo una u otra modalidad de empleo, instituciones escogidas bajo un muestreo intencional, localizadas principalmente por medio de referencias personales y/o profesionales, revisión de la literatura e Internet y participación en congresos. Se estaría hablando entonces de las instituciones ya mencionadas en el marco referencial: T.E.L Dora Burgueño, Apoye, Asodeco, Avesid, Fundacodise, Industria Venezolana de Buena Voluntad. En base a estas instituciones, y el número de personas con

discapacidad intelectual leve que atienden y que efectivamente estén insertadas en el mundo laboral, se conformó la población de estudio.

Cuadro 5.
Individuos con discapacidad intelectual leve
bajo las modalidades de empleo por institución.

Instituciones (Gubernamentales y No Gubernamentales)	Empleo con Apoyo		Empleo Protegido		Total
	Población	Muestra	Población	Muestra	
T.E.L Dora Burgueño	19	12	—	—	12
Apoye	15	13	—	—	13
Asodeco	70	28	8	8	36
Avesid	24	24	—	—	24
Fundacodise	—	—	50	42	42
Industrias Venezolanas de Buena Voluntad	05	05	—	—	05
Total		82		50	132

3. Variables: definición conceptual y operacional

3.1 Variable Calidad de Vida Laboral

3.1.1 Definición conceptual

“Grado de satisfacción de un individuo con su rol, relaciones, y deberes en el lugar de trabajo. Esta satisfacción está basada en una variedad de factores que afectan al individuo incluyendo, aunque no exclusivamente, variables de personalidad, expectativas familiares, normas culturales sociales, cultura del lugar de trabajo, y facetas concretas del trabajo dentro del lugar donde las tareas son realizadas”
(Kierman & Marrone, 1997).

3.1.2 Definición operacional

1. Nivel de remuneración del trabajo equitativo y suficiente.

Cuando los ingresos para mantener un estándar social aceptable para vivir son suficientes minimizando así la brecha entre el pago a ejecutivos y trabajadores por hora. De igual manera se puede considerar la remuneración del trabajo equitativo y suficiente cuando la tasa de pago es proporcional al número de trabajos que un trabajador puede desarrollar más que por el número actualmente programado que hará (García, 2007).

2. Condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo.

Son las horas de esfuerzo por el trabajo semanal normal más allá de las compensaciones por tiempo extra que requiere. Por otro lado, son aquellas condiciones que minimizan el riesgo de enfermedades y daños en el trabajo físico. Igualmente, se consideran las condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo a las edades límites según lo establecido (García, 2007).

3. Oportunidades para usar y desarrollar las capacidades humanas.

Se incluye en esta categoría la autonomía, el uso de múltiples habilidades más que la aplicación repetitiva de una sola, la retroalimentación acerca de los resultados de

una actividad como una base de autorregulación, las tareas totales más que fragmentadas y la planeación tanto como instrumentación de actividades (García, 2007).

4. Oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo.

Abarca todas aquellas asignaciones del trabajo y propósitos educacionales para expandir las capacidades del trabajador, los prospectos susceptibles de adquirir una nueva habilidad o conocimiento para futuros trabajos a asignarse, las oportunidades de ascenso y la estabilidad en el empleo o en el ingreso asociado con el trabajo (García, 2007).

5. Integración social en el trabajo de la organización.

“Esto significa liberarse de prejuicios, igualdad, movilidad, apertura interpersonal, apoyo cara a cara a los grupos o equipos de trabajo, y un sentido de comunidad en la organización que se extienda más allá de los grupos primarios” (García, 2007, p.55).

6. Balance entre trabajo y vida privada.

“Significa que los requerimientos de trabajo, incluyendo programas-presupuesto, asuntos urgentes, y viajes, no se tomen del tiempo de ocio o del tiempo familiar como algo cotidiano, y que las oportunidades de ascenso no requieran frecuentemente de cambios geográficos” (García, 2007, p.55).

A continuación se incluye la siguiente tabla que contempla la operacionalización de la variable calidad de vida laboral:

Tabla 1.
Operacionalización de la variable.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Remuneración	Compensación económica justa, suficiente y satisfactoria.	1, 2, 3
		Compensación basada en rendimiento o actividad.	4
		Compensación equitativa internamente y competitiva externamente.	5, 6
	Condiciones de Seguridad y Bienestar en el Trabajo	Entorno físico, biológico, químico y ergonómico seguro y agradable para trabajar	7, 8, 9
		Aspectos y riesgos psicosociales.	10, 11
		Programas de prevención y adiestramiento.	12
	Oportunidades para Usar y Desarrollar las Capacidades Humanas	Autonomía y método de trabajo.	13
		Variedad de aptitudes.	14
		Información y retroalimentación.	15,16
		Responsabilidades creativas y satisfactorias del puesto.	17,18
	Oportunidades de Progreso Continuo y Estabilidad en el Trabajo	Nivel de desarrollo y aprendizaje.	19, 20
		Oportunidades de progreso y ascenso.	21, 22
		Estabilidad.	23, 24
	Integración Social en la Organización	Compañerismo.	25, 26
		Espíritu de equipo.	27, 28
		Ausencia de discriminación.	29
		Comunicación abierta entre los trabajadores.	30
	Balance entre Trabajo y Vida Privada	Distribución, dedicación y satisfacción del tiempo libre.	31, 32
		Elección de los horarios del trabajo y del tiempo libre.	33, 34
		Trabajos en tiempo extra, nocturno y fines de semana.	35, 36

3.2 Variable Modalidad de empleo

Las modalidades de empleo permiten la inserción laboral de personas con discapacidad (Casado, 2004). Entre otras modalidades destacan la modalidad de *empleo protegido* y la de *empleo con apoyo*. Según el Consejo de Europa (1992), citado por O'Reilly (2003), la primera de estas modalidades:

debe estar abierta a las personas que, por su discapacidad, no pueden obtener ni mantener un empleo normal... El empleo protegido debe tener un doble propósito: hacer posible que las personas con discapacidades lleven adelante una actividad que valga la pena y prepararlas para, tanto como sea posible, trabajar en el empleo normal (p.40).

Mientras que la segunda modalidad, de empleo con apoyo, es empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa (Jordán de Urríes y Verdugo, 2003a).

3.3 Otras variables

La calidad de vida laboral, podría verse influenciada por otras variables sociolaborales las cuales serán consideradas en la investigación a efectos de enriquecer el análisis descriptivo. Estas variables son las siguientes:

3.3.1 Género.

“Distinciones no biológicas, producidas social y culturalmente, entre hombres y mujeres, y entre masculinidad y feminidad” (Calhoun, Light & Keller, 2000, p.248).

3.3.2 Edad.

Biológicamente es el número de años que han transcurrido desde el momento en que ha nacido una persona (Calhoun, Light & Keller, 2000, p. 300).

3.3.3 Años totales de experiencia laboral.

Numero de años desempeñando una actividad que haya sido remunerada o gratuita en el ámbito público o privado donde se hayan adquirido habilidades, aptitudes y conocimientos en un ámbito específico.

3.3.4 Tiempo que tiene trabajando en la organización.

Tiempo total en años que tiene la persona ejerciendo labores por cuenta ajena en una organización bien sea en el ámbito público o privado y por la cual percibe una remuneración.

3.3.5 Nivel de educación que posee.

Es el grado de instrucción académico que posee una persona el cual pudo ser obtenido bien sea a través de una educación regular (primaria, secundaria y diversificada) y que en el caso de personas con discapacidad intelectual leve se da con una adaptación curricular o bajo una educación especial con el apoyo de los instituciones especiales de educación.

3.3.6 Cargo que ocupa.

Es el nivel que ocupa el trabajador de acuerdo con la jerarquía de la organización (directivos, empleados, obreros especializados, obreros generales) considerando para ello el conjunto de tareas que realiza en su jornada de trabajo.

3.3.7 Empresa donde labora

Espacio físico de producción y comercialización de bienes y servicios en la que laboran un determinado número de trabajadores.

3.3.8 Tipo de empresa en donde labora

Las empresas pueden ser públicas o privadas. Entendiendo como pública aquellas empresas que son propiedad o pertenecen al Estado mientras que las empresas privadas no pertenecen a él.

3.3.9 Tamaño de la empresa

El tamaño de una empresa está definido básicamente por el número de trabajadores que posea. Se considera a una empresa como pequeña *“aquella que posee un promedio anual no menor de once (11) trabajadores, ni mayor a cincuenta (50) trabajadores”* Por su parte la mediana empresa es *“aquella que posee un promedio anual no menor a cincuenta y un (51) trabajadores, ni mayor a cien (100) trabajadores”* (Art. 3 de la Ley de Promoción y Desarrollo de la pequeña y mediana industria, 2001). Por ende, para considerar a una empresa como grande se tomaran aquellas que posean más de cien (100) trabajadores.

4. Estrategias para la recolección, procesamiento y análisis de datos.

A fin de dar respuesta a los objetivos planteados en la investigación se hizo indispensable la elaboración de dos instrumentos de recolección de información. A continuación se describen en detalle el diseño, la aplicación y procesamiento para ambos.

4.1 Instrumento para la medición de la Calidad de Vida Laboral.

a) Diseño.

Para registrar la información y datos se utilizó de un instrumento elaborado a partir de la operacionalización de la variable “calidad de vida laboral”, para lo cual se tomaron como referencia diversas aproximaciones teóricas e instrumentos de referencia. Uno de los insumos más importantes fue la encuesta elaborada por García (2007), para el desarrollo de una investigación sobre el nivel de calidad de vida en el trabajo percibido por los empleados de dos (2) empresas privadas y exitosas.

Sin embargo, atendiendo a las características particulares de la unidad de análisis (individuos con discapacidad intelectual leve) se efectuaron algunas modificaciones que posteriormente exigieron comprobar nuevamente la validez del instrumento. En sí, el instrumento para medir la calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve consta de:

I. Datos para el control del entrevistador: esta sección contiene datos que sólo serán manejados por el entrevistador al momento de recoger la información, y que posteriormente facilitará el procesamiento de la misma; estos datos son: N° de encuesta, institución responsable de la inserción laboral, tipo de institución (pública o privada), modalidad de empleo (con apoyo y protegido).

II. Datos sociolaborales de personas con discapacidad intelectual leve a entrevistar: esta sección pretende recoger información sobre las principales características sociolaborales a través de preguntas cerradas en los casos de sexo, edad, años totales de experiencia laboral, tiempo que tiene trabajando en la organización, nivel de educación que posee, tipo de empresa y tamaño de la empresa; y por preguntas abiertas para los casos de cargo que ocupa y empresa donde labora.

III. Datos cuantitativos sobre la variable calidad de vida laboral en personas con discapacidad intelectual leve: los cuales buscan medir el nivel de la calidad de vida laboral de las personas con discapacidad intelectual leve que se encuentren bajo la modalidad de empleo protegido o con apoyo. Para ello se cuenta con treinta y seis (36) ítems con tres opciones de respuestas: Sí; Algunas Veces / Regular / Quizás; No.

A estas opciones de respuestas se les asignó un valor numérico, de utilidad a la hora de organizar y procesar la información; esto conformará lo que se conoce como “Escala de Likert” que no es más que “un instrumento de medición o de recolección de datos que consiste en un conjunto de ítems bajo la forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se solicita la reacción (favorable o desfavorable, positiva o negativa) de los individuos” (Osorio, 2001).

El empleo de la escala tipo likert nos permite obtener un índice de calidad de vida laboral:

Tabla 2.
Índices de medición (en base a promedios).

		Mínimo posible	Máximo posible
En el caso de los ítems	Valor	1	3
	Interpretación	Baja calidad de vida laboral	Alta calidad de vida laboral
En el caso de las dimensiones	Valor	1	3
	Interpretación	Baja calidad de vida laboral	Alta calidad de vida laboral
En el caso del índice general	Valor	1	3
	Interpretación	Baja calidad de vida laboral	Alta calidad de vida laboral

Tabla 3.
Índices de medición (Interpretación de los Resultados).

Índice (Puntuación)	Interpretación
0 – 1,49	Calidad de Vida Laboral Baja
1,5 – 2,49	Calidad de Vida Laboral Media
2,5 – 3	Calidad de Vida Laboral Alta

Validez

Toda medición o instrumento de recolección de datos debe reunir dos requisitos esenciales, el primero de ellos se refiere a la validez y el segundo a la confiabilidad. La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (Hernández, et al., 1998, p.236).

Para ello, y debido a que al instrumento original se le efectuaron considerables modificaciones como se mencionó en líneas anteriores, se requirió de una evaluación por parte de un jurado conformado por cinco (6) expertos:

1. Licenciado José Ramón Naranjo, Profesor de la Escuela de Ciencias Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello.
2. Licenciada Lourdes Montenegro, Profesora de la Escuela de Educación de la Universidad Católica Andrés Bello.
3. Licenciada Gustavo García, Investigador del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello.
4. Licenciada Raquel Nasser, Vocal de la Junta Directiva de la Asociación Venezolana para el Síndrome de Down (Avesid).
5. Licenciada Maruja Rodríguez De García, Coordinadora del Departamento de Terapia del Lenguaje de la Asociación Nacional contra la Parálisis Cerebral.
6. Licenciada Gladys Báez, Coordinadora General de la Fundación para la Cooperación del Desarrollo Integral de Sociedades Especiales (Fundacodise).

A este grupo de expertos, a través de una Carta de Invitación (ver ANEXO B), se les instó a evaluar el instrumento tomando en consideración los siguientes aspectos:

- Adecuación a la operacionalización de la variable (dimensiones e indicadores que forman parte del concepto de calidad de vida laboral).
- Adecuación de los indicadores en relación con cada una de las dimensiones consideradas.
- Adecuación del baremo o escala empleada para la medición de cada indicador y adecuación del sentido de los reactivos en relación con dicha escala.
- Adecuación de los reactivos, en forma y lenguaje, en relación con la unidad de análisis; considerando que la población está conformada por personas con discapacidad intelectual leve.

Con esto se comprobó la validez en cuanto a su contenido, la cual establece la relación del instrumento con las variables que pretende medir y; la validez de construcción, que relaciona los ítems del cuestionario aplicado con los basamentos teóricos y los objetivos de la investigación para que exista consistencia y coherencia técnica (Figuera, s/f).

Confiabilidad.

Ruiz (2007) señala que:

Una de las características técnicas que determinan la utilidad de los resultados de un instrumento de medición es su grado de reproducibilidad. Esta se refiere al hecho de que los resultados obtenidos con el instrumento en una determinada ocasión, bajo ciertas condiciones, deberían ser similares si volviéramos a medir el mismo rasgo en condiciones idénticas. Este aspecto de la exactitud con que un instrumento mide lo que se pretende medir es lo que se denomina la confiabilidad de la medida. En este sentido, el término confiabilidad es equivalente a los de estabilidad y predictibilidad (p.1).

Por lo tanto, “una investigación con buena confiabilidad es aquella que es estable, segura, congruente e igual a si misma en diferentes tiempos y previsible para el futuro” (Martínez, 2006). Precisamente se sabe que una medición es confiable de acuerdo a un rango de valores que oscila entre cero (0) y uno (1), es decir, existe una escala para interpretar el coeficiente de confiabilidad como la siguiente:

Tabla 4.
Escala para Interpretar el Coeficiente de Confiabilidad

<i>Rangos Magnitud</i>
0,81 a 1,00 Muy alta
0,61 a 0,80 Alta
0,40 a 0,60 Moderada
0,21 a 0,40 Baja
0,01 a 0,20 Muy Baja

Fuente: Ruiz (1998), citado por Blanco y Alvarado (2005).

Para comprobar la confiabilidad se utilizó el procedimiento del Alpha de Cronbach en base a la información recopilada por una Prueba Piloto que como señala Hernández, et al., (1998, p. 254), “consiste en administrar el instrumento a una pequeña muestra de personas con características semejantes a la muestra final objetivo de la investigación”.

La Prueba Piloto fue aplicada en la Asociación Venezolana para el Síndrome de Down (Avesid) ubicada en Caracas los días 2, 9, 13 y 23 de agosto de 2008 a un total de veinte (20) individuos con discapacidad intelectual leve, de los cuales nueve (9) eran del sexo femenino y once (11) de sexo masculino.

Para calcular la confiabilidad del instrumento de calidad de vida laboral se utilizó el programa SPSS 12.0. En él se elaboró una matriz de vaciado para las veinte (20) encuestas realizadas y bajo ello se aplicó la prueba del Alpha de Cronbach la cual arrojó los siguientes resultados:

Tabla 5.
Análisis de Fiabilidad (Alpha de Cronbach)

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos	0	,0
	(a)		
Total		20	100,0

a Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,766	36

Como se observa se obtuvo un coeficiente de confiabilidad Alpha de Cronbach de 0.766, por lo que el instrumento para medir la calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve es altamente confiable.

b) Aplicación.

El instrumento que mide la calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve está diseñado en forma de encuesta, pero el mismo fue aplicado a manera de entrevista, considerando las características de los encuestados. Para ello se contó con el soporte y colaboración de especialistas y/o psicopedagogos de las instituciones que colaboraron en este estudio.

El tiempo estipulado para cada una de las entrevistas varió entre treinta (30) a cuarenta y cinco (45) minutos. Para hacer más viable su aplicación, y de acuerdo a las características que presenta la población en estudio, se decidió adicionalmente, contar con un listado de preguntas alternativas para cada ítem, considerando un lenguaje y forma más comprensible para los entrevistados (ver ANEXO C).

La entrevista se inició recogiendo información acerca de los datos sociolaborales. Una vez recogida esta información, se inició la segunda fase de la entrevista conformada por treinta y seis (36) ítems con tres (3) alternativas de respuestas Sí; Algunas Veces/Regular/Quizás; No. Para el desarrollo de la entrevista se consideraron las siguientes recomendaciones:

- ✓ Propiciar un clima de cordialidad entre el entrevistador y el entrevistado.
- ✓ Propiciar un ambiente confortable para el entrevistador y el entrevistado.
- ✓ Mantener el debido respeto hacia el entrevistado.
- ✓ Fomentar una comunicación fluida sin caer en el hostigamiento al momento de recoger la información.

c) Procesamiento y análisis

El análisis de la información, tal como se presenta en el Capítulo VI, se efectuó considerando tres aspectos:

- 1) Descripción de la muestra en función de la modalidad de empleo y de la institución responsable de la inserción laboral.
- 2) Descripción de la muestra en función de las variables socio-laborales y las modalidades de empleo (protegido o con apoyo). Para este análisis se empleó estadística descriptiva.
- 3) Descripción de la muestra en función de la variable Calidad de Vida Laboral. Para este análisis se empleó estadística descriptiva.
- 4) Correlación entre calidad de vida laboral y características sociolaborales y correlación entre calidad de vida laboral y modalidad de empleo. El cálculo para ambas correlaciones se llevó a cabo en función del coeficiente de correlación de Pearson (r), definida como “una prueba estadística para analizar la relación entre dos (2) variables medidas en un nivel por intervalos o de razón” (Hernández, et al., 1998, p. 376). El coeficiente de correlación de Pearson, por lo tanto, se calcula a partir de las puntuaciones obtenidas en una muestra en dos (2) variables. Se relacionan las puntuaciones obtenidas de una variable con las puntuaciones obtenidas de otras variables en los mismos sujetos.

Este coeficiente puede variar de -1 a +1 en donde:

- -1 es igual a una correlación negativa, es decir “a mayor X, menor Y”.
- 0 es igual a que no existe correlación alguna entre las variables.
- +1 es igual a correlación positiva, es decir “a mayor X, mayor Y”.

4.2 Entrevista semi-estructurada para la recolección de información asociada a las instituciones responsables de los programas de inserción laboral para individuos con discapacidad intelectual leve y las características de dichos programas.

a) Diseño.

Para registrar la información detallada de las instituciones que desarrollan programas de inserción laboral para personas con discapacidad intelectual leve en el área metropolitana de caracas, se contó con un instrumento en forma de entrevista semi-estructurada con preguntas abiertas (ver ANEXO D) conformada por los siguientes aspectos:

I. Información general de cada una de la institución en cuanto a:

- Característica de la institución
- Tipos de servicios prestados y población a la que dirige cada servicio
- Relación con los servicios dirigidos a los individuos con discapacidad intelectual leve.

II. Información asociada a los programas de inserción laboral:

- Características generales de los programas que desarrollan para la inclusión de los individuos con discapacidad intelectual leve.
- Descripción general de las características particulares de los programas según modalidad.
- Número total aproximado de individuos con discapacidad intelectual leve en cada programa de inserción laboral según modalidad.
- Antigüedad de cada programa de inserción laboral y lecciones aprendidas más importantes.
- Fortalezas y debilidades identificados en relación con cada modalidad de empleo (protegido o con apoyo).

b) Aplicación.

La entrevista semi-estructurada fue enviada vía correo electrónico a las personas contacto de cada institución, a las cuales se les pedía suministrar toda la información requerida en un período no mayor a tres (3) días hábiles. En algunos casos, se completó la información a través de entrevistas personales o telefónicas y por consultas en las páginas Web de las instituciones.

Esta manera de recoger la información permitió agilizar el proceso en cuanto a la recopilación de datos específicos sobre las instituciones y los programas de inserción laboral.

c) Procesamiento y análisis.

Para procesar la información recolectada a través del instrumento de entrevista semi-estructura, se diseñó una matriz de vaciado de información en la cual se resumían los aspectos y características más importantes de los programas de inserción laboral, según la modalidad de empleo: protegido o con apoyo (ver ANEXO E). Esta matriz permitió la clasificación de la información suministrada por cada institución y de ella identificar similitudes, diferencias y ventajas en los programas de inserción laboral.

5. Factibilidad de la investigación y limitaciones del estudio.

Para esta investigación se recolectó y consultó información procedente de fuentes primarias (libros, publicaciones periódicas, tesis, documentos oficiales, trabajos presentados en conferencias, testimonios de expertos, entre otras.), secundarias y terciarias que permitieron obtener la información necesaria para una aproximación al tema de estudio. Del mismo modo, se tomó en cuenta la disponibilidad de los recursos materiales, financieros, y humanos, necesarios para el cumplimiento de los objetivos planteados.

Así, las instituciones constituyeron un elemento clave, al igual que la ayuda y el apoyo brindado por los psicopedagogos y/o especialistas en discapacidad intelectual en cada una de ellas, para poder contactar, comunicarnos e interactuar de manera efectiva con los trabajadores con discapacidad intelectual leve que habían tenido una inserción laboral efectiva bajo una u otra de las modalidades de empleo en estudio. Para ello fue necesaria la constante comunicación telefónica y personal en las visitas a las mismas. A pesar de ello, es importante destacar que durante la realización de la investigación se presentaron ciertas limitantes, debido a la negativa y rechazo por parte de instituciones públicas en el apoyo y en el suministro de información lo que restringió la recolección de la muestra en el tiempo estipulado.

Igualmente se contó con los recursos financieros y/o económicos necesarios para el levantamiento de la información, ya que se consideraron el tiempo invertido en las visitas y comunicaciones telefónicas con cada institución, el costo del tiempo del personal profesional de la institución y el costo del estudio o del desarrollo de la investigación.

Por último, gracias al esfuerzo y la participación de un gran número de personas (profesionales de las instituciones de inserción, asesores externos y personas con discapacidad intelectual leve), se lograron cumplir con los objetivos planteados.

Con la conjugación de estos elementos se garantizó la factibilidad de esta investigación que pretendió medir el nivel de calidad de vida laboral de los individuos con discapacidad intelectual leve en el área metropolitana de Caracas bajo una estrategia y técnica específica según los objetivos planteados, las características y las condiciones dadas para la investigación.

6. Consideraciones éticas

Para llevar a cabo un estudio en la que participan activamente personas con discapacidad intelectual leve hay que considerar aspectos éticos que garanticen la confiabilidad de los resultados ya que con los mismos se pretenden dar aportes de carácter científico y con fines académicos en el tema de la discapacidad intelectual. Con ello, esta investigación se compromete con el cumplimiento y respeto de los principios éticos y legales pertinentes.

Antes que nada, es importante señalar que esta investigación está comprometida en hacer un llamado a la reivindicación de la igualdad ya que, las personas con discapacidad intelectual son sujetos de dignidad como cualquier otro, por lo cual exhorta a la sociedad en general a despojarse de cualquier idea prejuiciosa o discriminatoria hacia la población en estudio.

Por otro lado, es importante que al trabajar con estas personas se tomen en cuenta ciertos aspectos que garanticen respeto y trato justo. Por lo cual fue necesario:

- El consentimiento y la voluntariedad del representante o tutor legal, de las instituciones responsables de los programas de inserción laboral y de los mismos individuos en estudio.
- Garantizar la confidencialidad de la información suministrada y su uso estrictamente académico y/o profesional, y que bajo ninguna circunstancia se revelarán a terceras personas, no vinculadas directamente con la investigación.
- Debido a que el encuentro personal es vital se generó un ambiente agradable y de confianza con calidad de ambiente.
- Hacer uso de un lenguaje que sea comprensible, evitando así generar confusiones o mal entendidos al momento de la interacción.
- Considerar que la observación no es ni será intrusa sino más bien inductiva.
- Evitar violentar el espacio cotidiano de la persona al intervenir en ámbitos bastantes privados.
- Garantizar el respeto permanente por los sujetos participantes.
- Respetar la voluntariedad con la que las personas dan consentimiento. Lo esencial es que las personas sepan que tienen la opción de participar o no en la investigación y que tendrán el derecho a retirarse en cualquier momento.
- Se garantiza la seguridad física y psicológica de las personas con discapacidad intelectual leve y/o de las instituciones responsables de su inserción laboral involucradas en el estudio.

Con estas consideraciones primordiales la investigación se enmarca bajo las condiciones legales necesarias y se garantiza que la información y datos manejados en ella son confiables y verídicos. De igual forma pueden ser consideradas para futuras investigaciones donde se involucren personas con discapacidad intelectual leve, siempre y cuando se respete la autoría de la investigación.

CAPÍTULO VI

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

A fin de responder a los objetivos específicos planteados en esta investigación, a continuación se exponen y analizan los resultados obtenidos. Inicialmente, se presenta una primera sección donde se describe la muestra de personas con discapacidad intelectual leve atendiendo a la modalidad de empleo e institución responsable de la inserción laboral.

En la segunda sección se describen las características sociolaborales (sexo, edad, años totales de experiencia laboral, tiempo que tiene trabajando en la organización, educación, cargo que ocupa, empresa donde labora –tipo y tamaño-), atendiendo a la modalidad de empleo.

En la tercera sección se describe la calidad de vida laboral de las personas con discapacidad intelectual leve, igualmente en función de la modalidad de empleo.

Finalmente, en las secciones cuarta y quinta se presentan las correlaciones entre la variable calidad de vida laboral y las variables sociolaborales, y las correlaciones entre la variable calidad de vida laboral y sus dimensiones, y la variable modalidad de empleo¹⁵.

¹⁵.En esta investigación no se hace un análisis de la situación laboral de los individuos con discapacidad que se encuentran laborando en contraste con la de los individuos que sin discapacidades también se encuentran incorporadas al mercado de trabajo. El estudio se centra en la descripción y análisis de aspectos asociados a la calidad de vida laboral de individuos con discapacidad, pero resulta conveniente, en el futuro, desarrollar investigaciones cuyo objetivo sea contrastar esta situación con las de los individuos sin discapacidades, pues esto permitirá resaltar las limitaciones y obstáculos que poseen los primeros frente a los segundos. Adicionalmente, si bien la investigación indaga sobre la calidad de vida laboral de los individuos que se encuentran trabajando bajo alguna de las modalidades de empleo (protegido o con apoyo) no podemos ignorar que la cantidad de individuos con discapacidad intelectual que logran incorporarse al mercado de trabajo es baja, de modo que resulta fundamental reconocer la importancia de desarrollar futuras investigaciones donde se indague sobre las diferencias en cuanto a la calidad de vida entre individuos que trabajan y aquellos que no han podido incorporarse al mercado de trabajo.

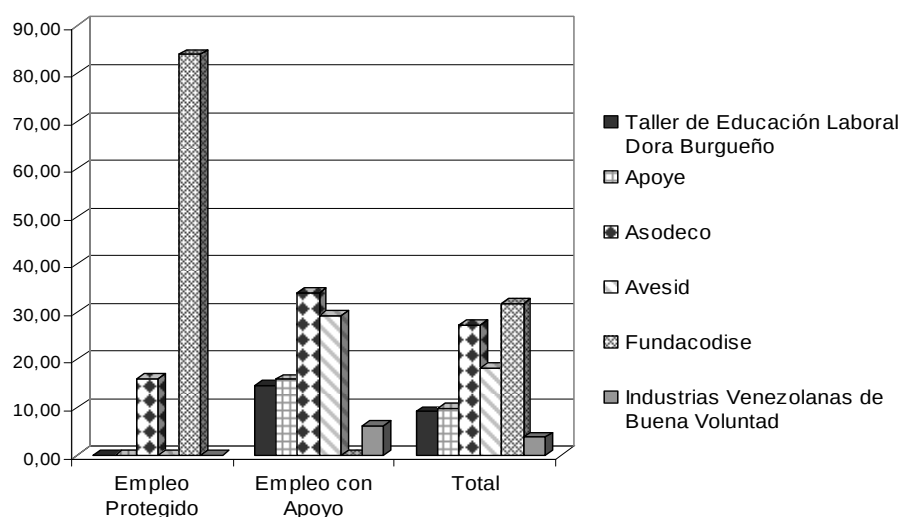
I. Características de las personas con discapacidad intelectual leve atendiendo a la modalidad de empleo e institución.

A continuación se presenta una descripción de la muestra de estudio atendiendo a la modalidad de empleo e institución responsable de su inserción laboral.

Tabla 6. Personas con discapacidad intelectual leve según institución y modalidad de empleo.

Institución	Modalidad de Empleo					
	Empleo Protegido		Empleo con Apoyo		Total	
	f	%	f	%	f	%
Taller Laboral Dora Burgueño	0	0,00	12	14,60	12	9,10
Apoye	0	0,00	13	15,90	13	9,80
Asodeco	8	16,00	28	34,10	36	27,30
Avesid	0	0,00	24	29,30	24	18,20
Fundacodise	42	84,00	0	0,00	42	31,80
Industrias Venezolanas de Buena Voluntad	0	0,00	5	6,10	5	3,80
Total	50	100,00	82	100,00	132	100,00

Gráfico 1. Personas con discapacidad intelectual leve según institución y modalidad de empleo.



Respecto a las personas con discapacidad intelectual leve según institución y modalidad de empleo, los datos recopilados en la muestra conformada por ciento treinta y dos (132) individuos, revelan que 42 individuos (31,80%) se encuentran en la institución Fundacodise, 36 individuos (27,30%) en Asodeco, 24 individuos (18,20%) en Avesid, 13 individuos (9,80%) en Apoye, 12 individuos (9,10%) en el Taller de

Educación Laboral Dora Burgueño y, finalmente, 5 individuos (3,80%) en la institución Industrias Venezolanas de Buena Voluntad.

Cada una de estas instituciones contribuye a la inserción laboral de una cantidad de individuos que varía dependiendo de su capacidad y características de los propios programas de inserción. Aquellas instituciones que poseen programas de *Empleo Protegido* (Fundacodise y Asodeco) tienen la capacidad para acoger a mayor cantidad de individuos, a diferencia de aquellas instituciones que trabajan bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo*, pues no hay duda que se encuentran más dificultades al momento de insertar en el mercado de trabajo a los individuos con este tipo de discapacidad en empleos normalizados, dado que el proceso no sólo dependerá de la propia institución que desarrolla el programa, sino que exigirá el concurso de las organizaciones que finalmente incorporarán a los individuos.

De los individuos que laboran bajo la modalidad de *Empleo Protegido*, los cuales constituyen un total de 50 (37,88%), la mayoría de las personas con discapacidad intelectual leve se encuentran en Fundacodise, la cual emplea a 42 individuos (84,00%), seguido por Asodeco con 8 individuos (16,00%). Mientras que del total de la población que labora bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo* con un total de 82 individuos (62,12%), la institución Asodeco emplea 28 individuos (34,10%), Avesid 24 individuos (29,30%), Apoye 13 individuos (15,90%), Taller de Educación Laboral Dora Burgueño 12 individuos (14,60%) y, por último, Industrias Venezolanas de Buena Voluntad 5 individuos (6,10%)¹⁶.

Las diferencias en cuanto a la cantidad de individuos con discapacidad que logran insertar en el mercado de trabajo las instituciones que poseen programas de inserción laboral bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo* pueden responder a varios factores. En líneas generales, el que instituciones como Asodeco y Avesid posean un mayor número de individuos efectivamente insertados bajo esta modalidad parece responder a las características y calidad de los programas de inserción; estas instituciones han logrado

¹⁶El hecho de que la mayoría de los individuos que se encuentran laborando bajo la modalidad de Empleo Protegido estén ubicados en una sola institución, en este caso Fundacodise, representa para este estudio una limitante, pues las características del programa de inserción laboral determinarán en gran medida la relación entre la modalidad de empleo y la calidad de vida laboral.

una consolidación de sus programas, lo cual les ha otorgado un reconocimiento especial en la sociedad.

Según lo plantea De Lorenzo (2004):

es cierto que hay que esforzarse por innovar medidas en la línea de favorecer la transición del empleo protegido al empleo ordinario y para superar la segmentación que supone separar a las personas con discapacidad en el mundo de los talleres o empresas protegidas. No obstante, como todo cambio de valores es lento, hay que contar con que seguirán existiendo resistencias y barreras en las empresas ordinarias... Esta reflexión nos lleva a considerar que el empleo protegido va a seguir siendo una vía de inserción laboral todavía necesaria para muchos trabajadores con discapacidad (p. 78)¹⁷.

II. Características sociolaborales, atendiendo a la modalidad de empleo, de las personas con discapacidad intelectual leve que conforman la muestra.

En esta sección se describen las características sociolaborales de las personas con discapacidad intelectual leve del área metropolitana de Caracas atendiendo a la modalidad de empleo. Se incluyen las frecuencias y porcentajes de individuos en cada modalidad de empleo atendiendo al género, edad, años totales de experiencia laboral, antigüedad en la organización, educación, cargo, empresa donde labora –tipo y tamaño–.

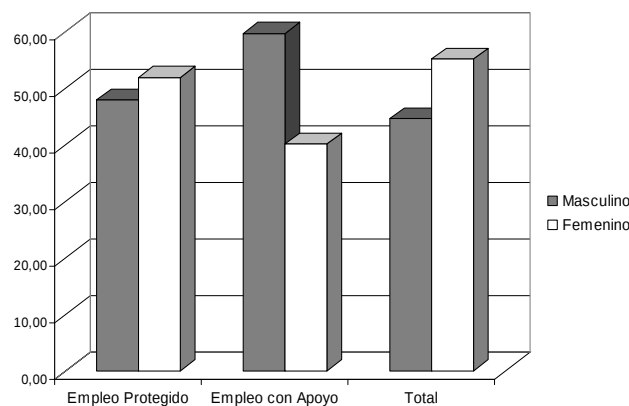
¹⁷.De Lorenzo (2004) plantea, al exponer la diversidad de modalidades de empleo posibles para la inserción laboral de los individuos con discapacidad, que “la preeminencia de una fórmula sobre otra dependerá de diversos factores tales como: antecedentes históricos; sistema organizativo local; importancia de la intervención pública; mayor o menor protagonismo de las organizaciones de afectados, etc.; pero, en todo caso, quisiera dejar patente que no estamos ante fórmulas contrapuestas o incompatibles, sino que, muy por el contrario, deberíamos disponer de todas ellas con flexibilidad y complementariedad, de manera que se pongan al servicio del objetivo final, como es la creación de empleo en el mayor número y con la mayor calidad posible” (p. 77). Esta afirmación nos lleva a plantearnos como premisa que aún cuando esta investigación tenga por objetivo comprobar la relación entre dos modalidades de empleo distintas y la calidad de vida laboral de los individuos con discapacidad (asumiendo que algunas modalidades de empleo generan mayores beneficios que otras en este sentido), es posible que las características de los programas, del contexto en que se desarrollan y las propias expectativas de los individuos puedan derivar, desde luego, en que la calidad de vida laboral no responda exclusivamente a la propia modalidad del empleo en el que se incorporan. A fin de cuentas, la diversidad de alternativas es positiva y mucho más si éstas se ofrecen con niveles de calidad óptimos.

a) *Género y modalidad de empleo*

Tabla 7. Personas con discapacidad intelectual leve según sexo y modalidad de empleo.

Sexo	Modalidad de Empleo					
	Empleo Protegido		Empleo con Apoyo		Total	
	f	%	f	%	f	%
Masculino	24	48,00	49	59,80	59	44,70
Femenino	26	52,00	33	40,20	73	55,30
Total	50	100,00	82	100,00	132	100,00

Gráfico 2. Personas con discapacidad intelectual leve según sexo y modalidad de empleo.



Respecto a las personas con discapacidad intelectual leve según sexo y modalidad de empleo, los datos recopilados en la muestra conformada por ciento treinta y dos (132) individuos, revelan que 73 individuos (55,30%) pertenecen al sexo femenino y 59 individuos (44,70%) pertenecen al sexo masculino.

Del total de individuos que laboran bajo la modalidad de *Empleo Protegido* (50 individuos), 26 (52,00%) pertenecen al sexo femenino y 24 (48,00%) pertenecen al sexo masculino. Mientras que del total de individuos que laboran bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo* (82 individuos), 49 (59,80%) pertenecen al sexo masculino y 33 individuos (40,20%) pertenecen al sexo femenino.

La distribución de los grupos (de empleo con apoyo y protegido) según sexo parece ser proporcional, aún cuando en general las mujeres insertadas en el mercado de trabajo bajo una u otra modalidad superan ligeramente a los hombres. Sin embargo, si consideramos el grupo de individuos con empleo con apoyo (normalizado), los de género masculino superan en casi 20% a los de género femenino. Si bien no es posible

concluir sobre alguna forma de discriminación hacia la mujer en lo que se refiere a su inserción en empleos normalizados, es probable que este comportamiento obedezca a limitaciones que en el mercado de trabajo encuentran las mujeres frente a los hombres.

La discriminación hacia las personas con discapacidad constituye una realidad, la cual ha sido objeto de estudio en diversidad de investigaciones desarrolladas en diferentes lugares del mundo. Si bien no se cuenta con investigaciones sobre este fenómeno en el caso de Venezuela, es suficiente con identificar las limitaciones y obstáculos a las que se enfrentan estos individuos para darse cuenta que no poseen las mismas oportunidades que el resto. De hecho, tal como lo plantea Cabra de Luna (2004) la discriminación puede producirse en forma directa (cuando una persona haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga) o indirecta (cuando existe una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros que pueden ocasionar una desventaja particular).

Partiendo de esta concepción resulta muy sencillo identificar diversidad de formas de discriminación hacia los individuos con discapacidad, que en el aspecto laboral no sólo se traducen en las limitaciones para incorporarse en el mercado de trabajo, sino también en la carencia de suficientes acciones positivas por parte de los diversos actores de la sociedad para el logro de este objetivo. El fenómeno de la discriminación se hace más complejo cuando se asocia a otras causas de discriminación de manera simultánea, como el caso del género. Si bien ya existen investigaciones que demuestran ciertas desventajas de la mujer frente al hombre en lo que se refiere a su incorporación al mercado de trabajo en nuestro país, sospechamos que estos determinantes no dejan de estar presentes cuando hablamos de mujeres con discapacidad. Es decir, si bien ya es difícil la incorporación al mercado de trabajo de cualquier individuo con discapacidad, no debería extrañarnos que este proceso sea todavía más cuesta arriba para el caso de aquellos de género femenino. Como lo plantea Cabra de Luna (2004):

las personas con discapacidad, con especial incidencia en las de mayor edad y en las mujeres, se ven sometidas a barreras y obstáculos de todo orden a la hora de acceder a la vida activa. Pues bien, dichas barreras son no sólo de orden físico, como de tipo arquitectónico en las empresas o en los centros educativos y formativos; de transporte

hasta los centros de trabajo o de inadaptación de los puestos de trabajo, sino también muy frecuentemente de orden psico-social: reticencias, cuando no manifiestos prejuicios, de los empleadores a la hora de contratar a estas personas y falta de motivación y orientación de las propias personas con discapacidad. Dicha situación genera un contexto de discriminación generalizada de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, acentuada en las regiones menos desarrolladas y en determinados colectivos (discapacitados de edad avanzada y mujeres; enfermos mentales, personas con discapacidades severa...) (p.36).

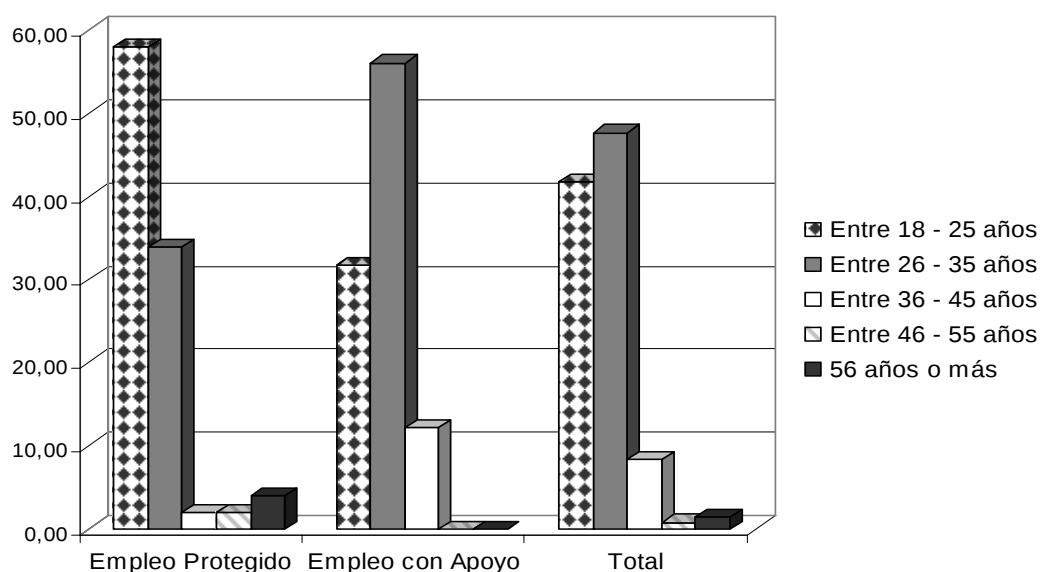
Adicionalmente, las causales de estas desventajas para el caso de la mujer pueden estar asociadas a creencias y percepciones de sus propias familias, que en pro de garantizar una mayor seguridad para estos individuos prefieren apoyarlas a la incorporación a un empleo protegido (donde exista un mayor control sobre las condiciones de trabajo) que a un empleo normalizado (en el que los potenciales riesgos pueden percibirse como mayores). Es por esta razón que la difusión de una cultura de inclusión y de igualdad y de la necesidad de independencia de estos individuos debe producirse en todos los sectores de la sociedad, pues a final de cuentas constituye un problema que atañe a todos.

b) Edad y modalidad de empleo

Tabla 8. Personas con discapacidad intelectual leve según edad y modalidad de empleo.

Edad	Modalidad de Empleo					
	Empleo Protegido		Empleo con Apoyo		Total	
	f	%	f	%	f	%
Entre 18 - 25 años	29	58,00	26	31,70	55	41,70
Entre 26 - 35 años	17	34,00	46	56,10	63	47,70
Entre 36 - 45 años	1	2,00	10	12,20	11	8,30
Entre 46 - 55 años	1	2,00	0	0,00	1	0,80
56 años o más	2	4,00	0	0,00	2	1,50
Total	50	100,00	82	100,00	132	100,00

Gráfico 3. Personas con discapacidad intelectual leve según edad y modalidad de empleo.



Respecto a las personas con discapacidad intelectual leve según edad y modalidad de empleo, los datos recopilados en la muestra conformada por ciento treinta y dos (132) individuos, revelan que 63 individuos (47,70%) se encuentran en el rango de 26 – 35 años, 55 individuos (41,70%) se encuentran en el rango de 18 – 25 años, 11 individuos (8,30%) se encuentran en el rango de 36 – 45 años, 2 individuos (1,50%) se encuentran en el rango de 56 años o más y, por último, 1 individuo (0,80%) se encuentra en el rango de 46 – 55 años.

Del total de la muestra que labora bajo la modalidad de *Empleo Protegido* (50 individuos), 29 individuos (58,00%) se encuentran en el rango de 18 – 25 años, 17 individuos (34,00%) se encuentran en el rango de 26 – 35 años, 2 individuos (4,00%) se encuentran en el rango de 56 años o más, 1 individuo (2,00%) se encuentra en el rango de 36- 45 años y, por último, 1 individuo (2,00%) se encuentra en el rango de 46 – 55 años. Mientras que del total de la muestra que labora bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo*, (82 individuos), 46 individuos (56,10%) se encuentran en el rango de 26 – 35 años, 26 individuos (31,70%) se encuentran en el rango de 18 – 25 años, 10 individuos (12,20%) se encuentran en el rango de 36 - 45 años.

Los individuos que se encuentran insertados en el mercado de trabajo, bien sea bajo la modalidad de *Empleo Protegido* o *Empleo con Apoyo*, constituyen una

población relativamente joven. De los individuos que trabajan bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo* la mayoría se encuentra entre 26 – 35 años de edad, mientras que de los individuos que trabajan bajo la modalidad de *Empleo Protegido* la mayoría se encuentra entre 18 – 25 años de edad.

Dadas las características de cada una de estas modalidades de empleo y de lo que en líneas generales significa la inserción al mercado de trabajo de estos individuos, que poseen una dependencia grande del entorno familiar, resulta comprensible encontrar mayor cantidad de jóvenes trabajando bajo la modalidad de *Empleo Protegido*, que pudiera considerarse por muchos una forma interesante y conveniente de incorporación al mercado de trabajo, donde las condiciones están mucho más controladas. Es posible, igualmente, que los individuos que se aventuren a incorporarse a un empleo en situaciones normales, lo hagan una vez que ha acumulado cierta experiencia laboral y por ende, posean más edad.

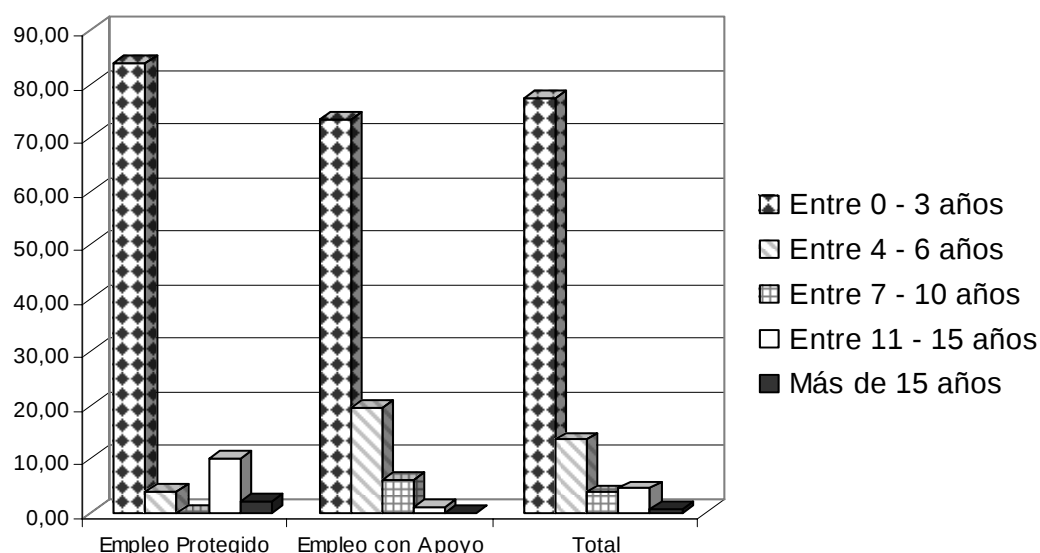
Encontrar un mayor número de individuos de edades jóvenes insertados en el mercado de trabajo, también puede responder a mayores limitaciones para los individuos con mayor edad para incorporarse o mantenerse incorporados a la actividad laboral. Tal como lo planteamos anteriormente, en función de las ideas expuestas por Cabra de Luna (2004), los individuos con discapacidad de edades avanzadas encuentran mayores dificultades en lo que se refiere a su inclusión en la sociedad, incluyendo el aspecto laboral. Debemos estar atentos a esta situación, pues esta realidad podría terminar por frustrar a los individuos con discapacidad, viéndose obligados a pasar sus años maduros en una situación de dependencia, lo cual no responde a la realidad deseable de un desarrollo laboral y personal.

c) Años totales de experiencia laboral y modalidad de empleo

Tabla 9. Personas con discapacidad intelectual leve según años totales de experiencia laboral y modalidad de empleo.

Años Totales de Experiencia Laboral	Modalidad de Empleo					
	Empleo Protegido		Empleo con Apoyo		Total	
	f	%	f	%	f	%
Entre 0 - 3 años	42	84,00	60	73,20	102	77,30
Entre 4 - 6 años	2	4,00	16	19,50	18	13,60
Entre 7 - 10 años	0	0,00	5	6,10	5	3,80
Entre 11 - 15 años	5	10,00	1	1,20	6	4,50
Más de 15 años	1	2,00	0	0,00	1	0,80
Total	50	100,00	82	100,00	132	100,00

Gráfico 4. Personas con discapacidad intelectual leve según años totales de experiencia laboral y modalidad de empleo.



Respecto a las personas con discapacidad intelectual leve según años totales de experiencia laboral y modalidad de empleo, los datos recopilados en la muestra conformada por ciento treinta y dos (132) individuos, revelan que 102 individuos (77,30%) se encuentran en el rango de 0 - 3 años, 18 individuos (13,60%) se encuentran en el rango de 4 - 6 años, 6 individuos (4,50%) se encuentran en el rango de 11 - 15 años, 5 individuos (3,80%) se encuentra en el rango de 7 - 10 años y, por último, 1 individuo (0,80%) se encuentra en el rango de más de 15 años.

Del total que labora bajo la modalidad de *Empleo Protegido* (50 individuos), 42 individuos (84,00%) se encuentran en el rango de 0 – 3 años, 5 individuos (10,00%) se encuentran en el rango de 11 – 15 años, 2 individuos (4,00%) se encuentran en el rango

de 4 – 6 años y, por último, 1 individuo (2,00%) se encuentra en el rango de más de 15 años. Mientras que del total que labora bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo* (82 individuos), 60 individuos (73,20%) se encuentran en el rango de 0 – 3 años, 16 individuos (19,50%) se encuentran en el rango de 4 – 6 años, 5 individuos (6,10%) se encuentran en el rango de 7 - 10 años y, por último, 1 individuo (1,20%) se encuentra en el rango de 11 – 15 años.

Con base a los resultados anteriores se puede afirmar que la mayoría de individuos que se encuentran trabajando, bien sea bajo la modalidad de *Empleo Protegido* o *Empleo con Apoyo*, poseen una experiencia laboral de 0 – 3 años. Esto parece lógico dado que en su mayoría se trata de una población joven, que en muchos casos se ha insertado por primera vez al mercado de trabajo en el empleo que mantienen en la actualidad. Esta realidad puede responder a la poca importancia que se le daba anteriormente a los programas de inserción laboral de estos individuos, lo cual ha cambiado con la aprobación reciente de la *Ley para Personas con Discapacidad* en nuestro país. Sin embargo, resulta curioso que los individuos que conforman la muestra y que forman parte de casi la totalidad de individuos que pertenecen a programas de inserción en el área metropolitana, no acumulen muchos años de experiencia, lo cual podría obedecer a la ausencia de posibilidades de desarrollo o a la salida prematura de la organización. Para corroborar esto sería interesante indagar sobre la experiencia laboral de individuos con este tipo de discapacidad que hayan trabajado pero hayan abandonado el mercado de trabajo.

Si bien los datos no nos permiten concluir sobre la relación entre las modalidades de empleo y la experiencia laboral, algunos autores, como De Lorenzo (2004), plantean que el *Empleo Protegido* puede ser empleado como primera alternativa para insertarse en el mercado de trabajo y el empleo con apoyo como una modalidad adecuada para individuos que han acumulado cierta experiencia de trabajo. Asimismo, el autor señala en relación a los centros pre-laborales, que:

son el mayor nicho de trabajadores con retraso de empleo de los que se nutren las empresas... para personas con determinados tipos de discapacidad (fundamentalmente en el caso de personas con deficiencias mentales), el paso por un taller protegido puede ser

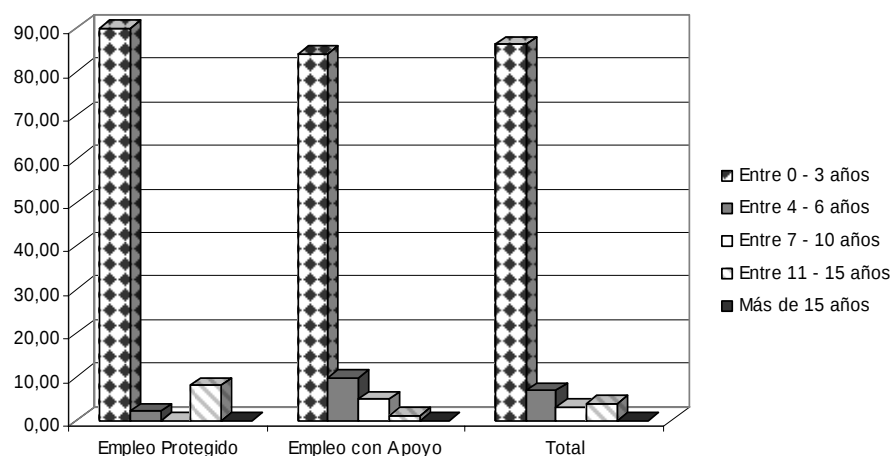
un excelente punto de partida para comprobar sus habilidades, permitirles adquirir experiencia laboral y ver qué tipo de trabajo pueden desempeñar mejor (p. 78).

d) *Antigüedad en la organización y modalidad de empleo*

Tabla 10. Personas con discapacidad intelectual leve según tiempo que tiene trabajando en la organización y modalidad de empleo.

Tiempo que tiene trabajando en la organización	Modalidad de Empleo					
	Empleo Protegido		Empleo con Apoyo		Total	
	f	%	f	%	f	%
Entre 0 - 3 años	45	90,00	69	84,10	114	86,40
Entre 4 - 6 años	1	2,00	8	9,80	9	6,80
Entre 7 - 10 años	0	0,00	4	4,90	4	3,00
Entre 11 - 15 años	4	8,00	1	1,20	5	3,80
Más de 15 años	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Total	50	100,00	82	100,00	132	100,00

Gráfico 5. Personas con discapacidad intelectual leve según tiempo que tiene trabajando en la organización y modalidad de empleo.



Respecto a las personas con discapacidad intelectual leve según el tiempo que tienen trabajando en la organización y la modalidad de empleo, los datos recopilados en la muestra conformada por ciento treinta y dos (132) individuos, revelan que 114 individuos (86,40%) se encuentran en el rango de 0 - 3 años, 9 individuos (6,80%) se encuentran en el rango de 4 - 6 años, 5 individuos (3,80%) se encuentran en el rango de 11 - 15 años y, por último, 4 individuos (3,00%) se encuentra en el rango de 7 – 10 años.

Del total de la muestra que labora bajo la modalidad de *Empleo Protegido* (50 individuos), 45 individuos (90,00%) se encuentran en el rango de 0 – 3 años, 4 individuos (8,00%) se encuentran en el rango de 11 – 15 años y, por último, 1 individuo (2,00%) se encuentra en el rango de 4 – 6 años. Mientras que del total de la muestra que labora bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo* (82 individuos), 69 individuos (84,10%) se encuentran en el rango de 0 – 3 años, 8 individuos (9,80%) se encuentran en el rango de 4 – 6 años, 4 individuos (4,90%) se encuentran en el rango de 7 - 10 años y, por último, 1 individuo (1,20%) se encuentra en el rango de 11 – 15 años.

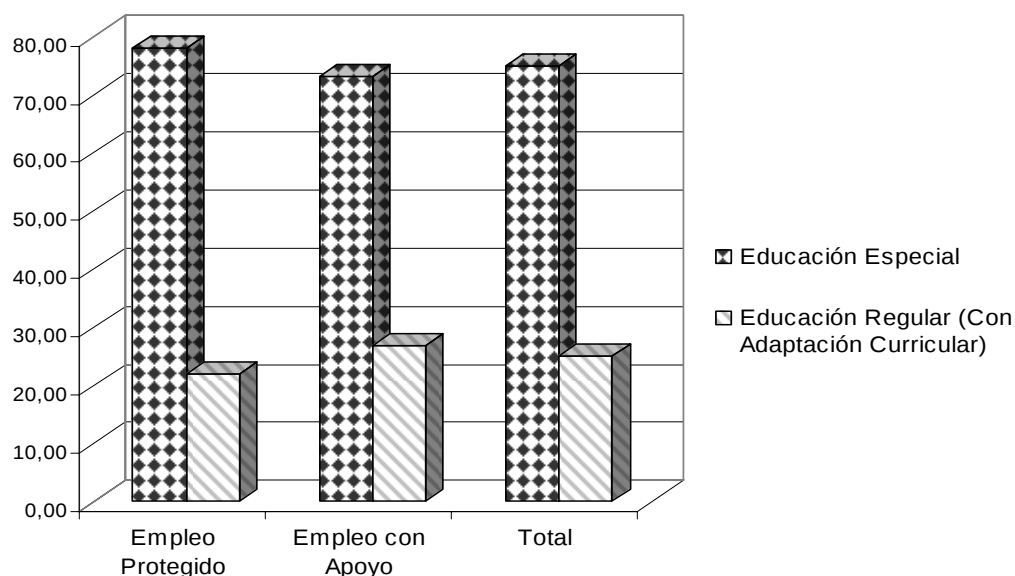
Si contrastamos estos resultados con los asociados a los años totales de experiencia de los individuos suponemos que efectivamente el empleo actual constituye para la mayoría el primer empleo. Resulta preocupante que sólo un pequeño porcentaje de individuos acumulen una antigüedad superior a los tres (3) años, pues podríamos estar frente a un escenario en el que el proceso de inserción ocurre sólo en edades tempranas, pero no existen las condiciones para mantener a los individuos en el mercado de trabajo, procurando su desarrollo laboral y evitando que frustren sus posibilidades de mantenerse en el mercado de trabajo.

e) Educación y modalidad de empleo

Tabla 11. Personas con discapacidad intelectual leve según educación y modalidad de empleo.

Educación	Modalidad de Empleo					
	Empleo Protegido		Empleo con Apoyo		Total	
	f	%	f	%	f	%
Educación Especial	39	78,00	60	73,20	99	75,00
Educación Regular (Con Adaptación Curricular)	11	22,00	22	26,80	33	25,00
Total	50	100,00	82	100,00	132	100,00

Gráfico 6. Personas con discapacidad intelectual leve según educación y modalidad de empleo.



Respecto a las personas con discapacidad intelectual leve según nivel de educación y modalidad de empleo, los datos recopilados en la muestra conformada por ciento treinta y dos (132) individuos, revelan que 99 individuos (75,00%) cursaron educación especial y 33 individuos (25,00%) cursaron educación regular (con adaptación curricular).

Del total de la muestra que labora bajo la modalidad de *Empleo Protegido*, (50 individuos), 39 individuos (78,00%) cursaron educación especial y 11 individuos (22,00%) cursaron educación regular (con adaptación curricular). Mientras que del total de la muestra que labora bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo*, (82 individuos), 60 individuos (73,20%) cursaron educación especial y 22 individuos (26,80%) cursaron educación regular (con adaptación curricular).

Se entiende que la calidad del sistema educativo para los niños, jóvenes y adolescentes con necesidades especiales en nuestro país es baja, pues se carece de los apoyos y recursos necesarios, incluidos dentro de estos los de formación del profesorado y las adaptaciones curriculares respectivas. Esto no sólo dificulta las posibilidades de estos individuos de ingresar en el sistema regular, sino que los obliga a ingresar en programas de educación especial que muchas veces no se ajustan a sus capacidades. Lo grave de esto es que la propia carencia de una adecuada formación, con

la que se haya logrado el desarrollo de competencias de estos individuos, puede culminar limitando las opciones de ingreso al mercado de trabajo bajo cualquier modalidad de empleo.

No son pocos los debates en relación con las características y conveniencia del tipo de educación (especial o regular) que deben recibir los individuos con discapacidad, específicamente aquellos que poseen discapacidad intelectual. Cabra de Luna (2006) plantea que

...la educación especial puede considerarse como el conjunto de recursos educativos que se utilizan con los alumnos con discapacidad para la consecución de un objetivo, que es el facilitar la máxima participación en el sistema educativo general normalizado. Al mismo tiempo, la educación especial puede entenderse como la respuesta que el sistema educativo da a las situaciones individuales de aprendizaje, en contacto permanente con el contexto educativo (p. 70).

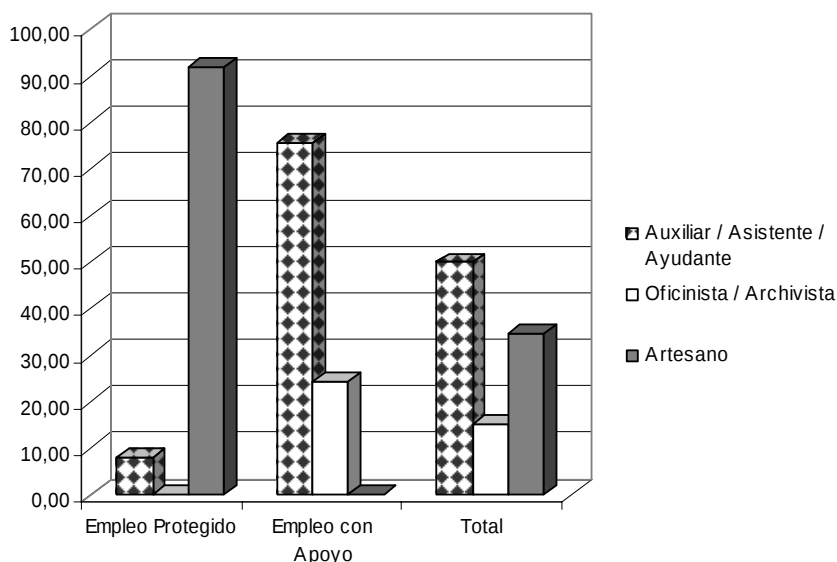
“La educación es un elemento fundamental de integración social de toda persona. Es por ello un campo fundamental para las personas con discapacidad. Asegurar un sistema escolar lo más integrador posible debe ser uno de los pilares de toda política de discapacidad”. (Cabra de Luna, 2004, p. 29). En definitiva, la educación constituye un requisito fundamental para la integración de los individuos con discapacidad al mercado de trabajo, de modo que la calidad de los programas de formación (independientemente de la modalidad en la que se impartan) garantizará, en una buena medida, el adecuado desempeño de los individuos con discapacidad en la actividad laboral que desarrollen.

f) Cargo y modalidad de empleo

Tabla 12. Personas con discapacidad intelectual leve según cargo que ocupa y modalidad de empleo.

Cargo que ocupa	Modalidad de Empleo					
	Empleo Protegido		Empleo con Apoyo		Total	
	f	%	f	%	f	%
Auxiliar / Asistente / Ayudante	4	8,00	62	75,60	66	50,00
Oficinista / Archivista	0	0,00	20	24,40	20	15,20
Artesano	46	92,00	0	0,00	46	34,80
Total	50	100,00	82	100,00	132	100,00

Gráfico 7. Personas con discapacidad intelectual leve según cargo que ocupa y modalidad de empleo.



Respecto a las personas con discapacidad intelectual leve según cargo que ocupan y modalidad de empleo, los datos recopilados en la muestra conformada por ciento treinta y dos (132) individuos, revelan que 66 individuos (50,00%) se desempeñan como Auxiliar / Asistente / Ayudante, 46 individuos (34,80%) se desempeñan como Artesanos y 20 individuos (15,20%) se desempeñan como Oficinista / Archivista.

Del total de la muestra que labora bajo la modalidad de *Empleo Protegido* (50 individuos), 46 individuos (92,00%) se desempeñan como Artesanos y 4 individuos (8,00%) se desempeñan como Auxiliar / Asistente / Ayudante. Mientras que del total de la muestra que labora bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo* (82 individuos), 62 individuos (75,60%) se desempeñan como Auxiliar / Asistente / Ayudante y 20 individuos (24,40%) se desempeñan como Oficinista / Archivista.

El hecho de que la mayoría de los individuos bajo la modalidad de *Empleo Protegido* se desempeñen como Artesanos, es consecuencia de la inserción de la mayoría al programa de una única institución con características particulares. Sin embargo, no debe asociarse el trabajo de artesanos con el *Empleo Protegido*, pues perfectamente la naturaleza del trabajo que se desarrolle bajo esta modalidad de empleo puede variar de acuerdo a las características del programa que se diseñe. Sin embargo,

bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo* los individuos ocupan diversos cargos, como lo son: Auxiliares / Asientes / Ayudantes y Oficinistas / Archivistas. Si bien en este caso la modalidad de empleo puede ser una oportunidad para el desarrollo de actividades de naturaleza diversa, también es importante recalcar que en todos los casos los cargos tienen una naturaleza de asistencia administrativa. Si bien se entiende que las posibilidades para el desarrollo de determinadas actividades en estos individuos se encuentran limitadas por su capacidad intelectual, es importante que se prevean oportunidades de desarrollo en las organizaciones que podrían ser horizontales, permitiéndoles desarrollar actividades diversas y no repetitivas y con ello conseguir un aprendizaje y el desarrollo de nuevas competencias.

Si bien no se recolectó información asociada a otros rasgos socio-laborales, tales como la remuneración o las características de la actividad desarrolladas, es una realidad, según lo señala De Lorenzo (2004), que:

cuando las personas con discapacidad trabajan, frecuentemente lo hacen en empleos en los que se les paga menos y en los que tienen pocas posibilidades de promoción profesional. El resultado final de esta situación es que muchas personas con discapacidad viven en la pobreza y su contribución potencial hacia sus familias, hacia las empresas y hacia la sociedad se ha desaprovechado (p. 75).

Sid Wolinsky (s/f, c.p. De Lorenzo, 2004) afirma que:

debido a una combinación de factores entre los que se incluyen unos niveles formativos inferiores, así como una serie de prejuicios, en general las personas con discapacidad no trabajan, y las que lo hacen ocupan puestos de poca especialización y perciben retribuciones inferiores (p. 75).

Lo cierto es que al hacer referencia a la incorporación al mercado de trabajo de estos individuos, “no vale cualquier empleo; es necesario incorporarse a empleos de mayor calidad” (De Lorenzo, 2004, p. 87).

g) Empresa donde labora y modalidad de empleo

La siguiente tabla presenta el grupo de empresas del área metropolitana de Caracas en las cuales se encuentran insertados los individuos con discapacidad intelectual leve que forman parte de la muestra y que laboran bajo la modalidad de *Empleo Protegido* o *Empleo con Apoyo*. Con esto se tiene una referencia del tipo de empresas que en la actualidad incorporan a su nómina personas con discapacidad intelectual leve.

Tabla 13. Personas con discapacidad intelectual leve según empresa donde labora y modalidad de empleo.

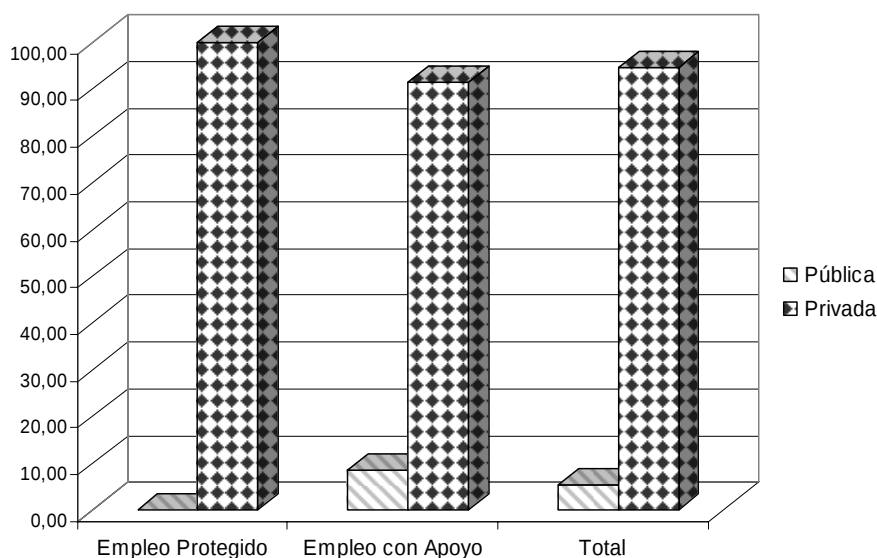
Modalidad de Empleo			
		<i>Empleo Protegido</i>	<i>Empleo con Apoyo</i>
Empresa	Asodeco Fundacodise	Alcaldía de Baruta	GVM
		Araque, Reyna, Sosa, Viso & Pittier Ab	Hotel Gran Melia Caracas
		Arturos	Johnson & Johnson
		Aserca	KFC
		Asodeco	Kiss FM
		Autolavado de Integración	Laboratorios Lilly
		Banco Federal	Lafarge
		Bando Venezolano de Crédito	LCR Electronica
		Blockbuster	Locatel
		Bristol Mayers	Mabe
		Cantv - Movilnet	Mc Donald's
		Casa Hellmund	Monaca
		Centro Médico Docente la Trinidad	Orinoquia
		Chipi's Burguer	Paradas Inteligentes
		Ciudad Banesco	Pastelería Danubio
		Ciudad Comercial Telares los Andes	Pizza Hut
		Coca - Cola	Preescolar Las Lomitas
		Comandancia General de la Armada	Prumorin
		Consejo Municipal de Baruta	Rena Ware
		Coproauto	Renault
		Electricidad de Caracas	Restoven
		Empresas Polar	Rockwell Automation Venezuela
		Expazoo	Seguros Canarias
		FarmaAhorro	Unitickets
		Farmatodo	Valmy
		Ferretotal	Wendy's
		Fondemi	Xinemanía
		Fundación Polar	Zuozfarma
		General Electric	

h) Tipo de empresa y modalidad de empleo

Tabla 14. Personas con discapacidad intelectual leve según tipo de empresa donde labora y modalidad de empleo.

Tipo de empresa donde labora	Modalidad de Empleo					
	Empleo Protegido		Empleo con Apoyo		Total	
	f	%	f	%	f	%
Pública	0	0,00	7	8,50	7	5,30
Privada	50	100,00	75	91,50	125	94,70
Total	50	100,00	82	100,00	132	100,00

Gráfico 8. Personas con discapacidad intelectual leve según tipo de empresa donde labora y modalidad de empleo.



Respecto a las personas con discapacidad intelectual leve según tipo de empresa donde laboran y modalidad de empleo, los datos recopilados en la muestra conformada por ciento treinta y dos (132) individuos, revelan que 125 individuos (94,70%) se desempeñan en empresas privadas y 7 individuos (5,30%) se desempeñan en empresas públicas.

Del total de la muestra que labora bajo la modalidad de *Empleo Protegido*, (50 individuos), todos ellos se desempeñan en empresas privadas. Mientras que del total de la muestra que labora bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo*, conformada por (82

individuos), 75 individuos (91,50%) se desempeñan en empresas privadas y 7 individuos (8,50%) se desempeñan en empresas públicas.

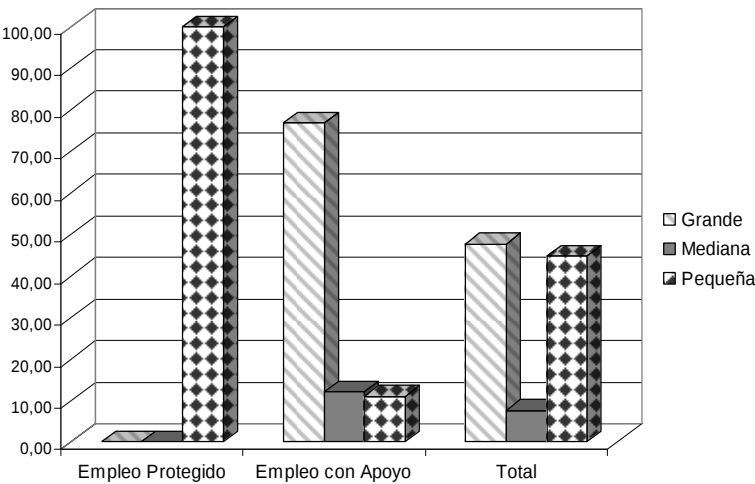
Llama la atención el hecho de que, siendo el Estado el principal responsable de velar por el cumplimiento de lo establecido en la nueva *Ley para Personas con Discapacidad* y quien debe dar el ejemplo al resto de la sociedad en lo que se refiere al diseño y desarrollo de programas para la inserción de individuos con discapacidad, sean las empresas privadas las que acogen a la mayoría de estos individuos. “Desde el sector público se debe asumir un papel proactivo que fomente la creación de empleo de manera directa o indirecta, utilizando para ello todos sus resortes e instrumentos de intervención de que disponen los gobiernos, con carácter general. Así, encontraríamos un primer plano consistente en la creación directa de empleo para personas con discapacidad en el ámbito interno de los diferentes niveles y modos de organización del sector público”. (De Lorenzo, 2004, p.80).

i) *Tamaño de la empresa y modalidad de empleo*

Tabla 15. Personas con discapacidad intelectual leve según tamaño de la empresa y modalidad de empleo.

Tamaño de la empresa	Modalidad de Empleo					
	Empleo Protegido		Empleo con Apoyo		Total	
	f	%	f	%	f	%
Grande	0	0,00	63	76,80	63	47,70
Mediana	0	0,00	10	12,20	10	7,60
Pequeña	50	100,00	9	11,00	59	44,70
Total	50	100,00	82	100,00	132	100,00

Gráfico 9. Personas con discapacidad intelectual leve según tamaño de la empresa y modalidad de empleo.



Respecto a las personas con discapacidad intelectual leve según tamaño de la empresa donde laboran y modalidad de empleo, los datos recopilados en la muestra conformada por ciento treinta y dos (132) individuos, revelan que 63 individuos (47,70%) laboran en empresas de tamaño grande, 59 individuos (44,70%) laboran en empresas de tamaño pequeño y 10 individuos (7,60%) laboran en empresas de tamaño mediano.

Del total de la muestra que labora bajo la modalidad de *Empleo Protegido*, (50 individuos) la totalidad labora en empresas pequeñas. Mientras que del total de la muestra que labora bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo*, (82 individuos), 63 individuos (76,80%) laboran en empresas de tamaño grande, 10 individuos (12,20%) laboran en empresas de tamaño mediana y, por último, 9 individuos (11,00%) laboran en empresas de tamaño pequeño.

Las empresas que acogen a individuos bajo la modalidad de *Empleo Protegido* son pequeñas, pues son las propias organizaciones encargadas de un proceso de formación para el trabajo y del cuidado de estos individuos, que terminan por diseñar un programa de empleo, considerando el desarrollo de una actividad específica. Por otro lado, la mayoría de los individuos que se insertan bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo* lo hacen en empresas en su mayoría grandes, pues son estas las que poseen mayor capacidad para el diseño y desarrollo de programas de inserción laboral, muchas veces bajo los programas de Responsabilidad Social Empresarial de las mismas. Es evidente que la mayor cantidad de recursos generados por estas empresas y la diversidad de roles que pueden ejercerse dentro de estas, les otorgan mayores posibilidades para considerar la inserción laboral de individuos con discapacidad. En todo caso, la participación del Estado en lo que respecta a la promoción de una cultura de inclusión y en el desarrollo de programas que puedan ser desarrollados por las empresas en función de sus características y necesidades resulta fundamental¹⁸.

¹⁸.En la Ley para Personas con Discapacidad se establece que las organizaciones deberán contar con un 5% de sus trabajadores con discapacidad. Esto también podría explicar la mayor cantidad de individuos con discapacidades en empresas grandes, sin embargo, es precisamente su mayor tamaño (y por tanto mayores recursos) lo que deriva en mayores exigencias en este sentido por parte del Estado, es decir, se trata, a fin de cuentas, de una exigencia que responde a principios proporcionales. Sin embargo, está claro que la ley no debe plantear una exigencia que derive en que las organizaciones simplemente “inventen” posiciones a ser ocupadas por estos individuos (para simplemente cumplir), sin considerar la calidad de las mismas; se trata realmente de que tanto individuos con discapacidad como aquellos que no las posean

III. Calidad de vida laboral atendiendo a la modalidad de empleo de las personas con discapacidad intelectual leve que conforman la muestra.

En esta sección se describe la calidad de vida laboral de las personas con discapacidad intelectual leve del área metropolitana de Caracas que se encuentran bajo la modalidad de Empleo Protegido o Empleo con Apoyo. Para analizar e interpretar los resultados se hará uso de un índice de medición de la variable calidad de vida laboral considerando una puntuación de 0 – 1,49 como baja, de 1,50 – 2,49 como media y de 2,5 – 3 como alta. El análisis se efectúa, en primer lugar, sobre la variable calidad de vida laboral y seguidamente para cada una de las dimensiones que la conforman.

1. Índice de Calidad de Vida Laboral según modalidad de empleo

Tabla 16. Calidad de vida laboral de las personas con discapacidad intelectual leve según modalidad de empleo

Calidad de vida laboral	Modalidad de Empleo					
	Empleo Protegido		Empleo con Apoyo		POBLACION	
	Indice (Puntuación)	Interpretación	Indice (Puntuación)	Interpretación	Indice (Puntuación)	Interpretación
Calidad de vida laboral	2,5711	Alta	2,5247	Alta	2,5423	Alta
Dimensión 1 Remuneración	2,1867	Media	2,3577	Media	2,2929	Media
Dimensión 2 Condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo	2,5033	Alta	2,5772	Alta	2,5492	Alta
Dimensión 3 Oportunidades para usar y desarrollar las capacidades humanas	2,4333	Media	2,0163	Media	2,1742	Media
Dimensión 4 Oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo	2,3567	Media	2,3821	Media	2,3725	Media
Dimensión 5 Integración social en la organización	2,9990	Alta	2,8984	Alta	2,9331	Alta
Dimensión 6 Balance entre trabajo y vida privada	2,9567	Alta	2,9167	Alta	2,9318	Alta

puedan competir en igualdad de condiciones para ocupar determinadas posiciones en función de sus competencias; el rol de la organización consistirá en garantizar las adaptaciones necesarias para que los individuos puedan desarrollar la actividad sin importar su condición de discapacitados.

Respecto a las personas con discapacidad intelectual leve según calidad de vida laboral y modalidad de empleo, los datos recopilados en la muestra conformada por 132 individuos, revelan que el índice (puntuación) obtenido es de 2,5423 lo que se interpreta como una calidad de vida laboral “Alta”. En el caso de los individuos que trabajan bajo la modalidad de *Empleo Protegido* (50 individuos), el índice (puntuación) obtenido es de 2,5711 lo que se interpreta como una calidad de vida laboral “Alta”. Mientras que en la modalidad de *Empleo con Apoyo* (82 individuos), el índice (puntuación) obtenido es de 2,5247 lo que se interpreta igualmente como una calidad de vida laboral “Alta”.

Al analizar la calidad de vida laboral (dimensión remuneración) encontramos que, para la totalidad de la muestra (132 individuos), esta es “Media”, reflejada por un valor de 2,2929. Para el caso de los individuos que trabajan bajo la modalidad de *Empleo Protegido* o *Empleo con Apoyo* la calidad de vida laboral (dimensión remuneración) es igualmente “Media” reflejado esto por valores de 2,1867 y 2,3577 respectivamente.

En cuanto a la calidad de vida laboral (dimensión condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo) encontramos que, para la totalidad de la muestra (132 individuos), esta es “Alta”, reflejada por un valor de 2,5492. Para el caso de los individuos que trabajan bajo la modalidad de *Empleo Protegido* y en la modalidad de *Empleo con Apoyo* la calidad de vida laboral (dimensión condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo) es igualmente “Alta”, reflejado esto por valores de 2,5033 y 2,5772 respectivamente.

En lo que respecta a la calidad de vida laboral (dimensión oportunidades para usar y desarrollar las capacidades humanas) encontramos que, para la totalidad de la muestra (132 individuos), esta es “Media”, reflejada por un valor de 2,1742. Para el caso de los individuos que trabajan bajo la modalidad de *Empleo Protegido* o *Empleo con Apoyo* la calidad de vida laboral (dimensión oportunidades para usar y desarrollar las capacidades humanas) es igualmente “Media”, reflejado esto por valores de 2,4333 y 2,0163 respectivamente.

En lo que respecta a la calidad de vida laboral (dimensión oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo) encontramos que, para la totalidad de la muestra (132 individuos), esta es “Media”, reflejada por un valor de 2,3725. Para el

caso de los individuos que trabajan bajo la modalidad de *Empleo Protegido* o *Empleo con Apoyo* la calidad de vida laboral (dimensión oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo) es igualmente “Media”, reflejado esto por valores de 2,3567 y 2,3821 respectivamente.

En lo que respecta a la calidad de vida laboral (dimensión integración social en la organización) encontramos que, para la totalidad de la muestra (132 individuos), esta es “Alta”, reflejada por un valor de 2,9331. Para el caso de los individuos que trabajan bajo la modalidad de *Empleo Protegido* o *Empleo con Apoyo* la calidad de vida laboral (dimensión integración social en la organización) es igualmente “Alta”, reflejado por valores de 2,9990 y 2,8984 respectivamente.

Finalmente, en cuanto a la calidad de vida laboral (dimensión balance entre trabajo y vida privada) encontramos que, para la totalidad de la muestra (132 individuos), esta es “Alta”, reflejada por un valor de 2,9318. En el caso de los individuos que trabajan bajo la modalidad de *Empleo Protegido* o *Empleo con Apoyo* la calidad de vida laboral (dimensión balance entre trabajo y vida privada) es igualmente “Alta”, reflejado esto por valores de 2,9567 y 2,9167 respectivamente.

Si bien Sinnott-Oswald, Gliner y Spencer en el año 1991 citados por Jordan de Urríes y Verdugo (2003b) plantean que “los trabajadores en empleo con apoyo muestran niveles más altos de calidad de vida que los que trabajan en empleo protegido”(p.2), los resultados arrojados en esta investigación demuestran que no existe una diferencia significativa entre la calidad de vida laboral de las personas con discapacidad intelectual leve que se encuentran insertadas laboralmente bien sea bajo la modalidad de *Empleo Protegido* o *Empleo con Apoyo*, quedando así demostrado que ambas modalidades proporcionan a estos individuos una calidad de vida laboral “Alta”.

Como se ha venido mencionando, esto pudiera ser producto de que como la mayoría de los individuos que se encuentran laborando bajo la modalidad de *Empleo Protegido* están ubicados en una sola institución, las características asociadas al programa de inserción laboral determinarán en gran medida la relación entre la modalidad de empleo y la calidad de vida laboral.

Por otro lado, está claro que los individuos con discapacidad, en función de un conjunto de elementos intrínsecos y extrínsecos, es decir, aspectos que responden a su propia condición y otros asociados al entorno, se plantean expectativas diferentes con respecto a su incorporación al mercado de trabajo. Es posible que crecer en un entorno poco inclusivo les lleva a conformarse con trabajos que poseen características no tan favorables, pues a fin de cuentas “contar con un trabajo es ya una suerte y se podría permanecer desempleado”¹⁹. Esto podría estar generando que en medio de tantas limitaciones, los aspectos asociados a la calidad de vida laboral se perciban como muy buenos, esto independientemente de las características del trabajo al que estos individuos puedan incorporarse y sin importar si lo hacen bajo alguna modalidad particular.

A pesar de estos resultados, no podemos simplemente conformarnos con el hecho de que los individuos reporten niveles de calidad de vida laboral altos, ya que, según lo señala De Lorenzo (2004):

el empleo ordinario ha de ser el paradigma y el empleo protegido una alternativa. El debate que confronta el empleo ordinario con el empleo protegido de las personas con discapacidad es un falso debate. La integración social debe llevarse a cabo con el objetivo de facilitar la mejor y más plena incorporación posible de las personas con discapacidad a la sociedad. Esta premisa exige que el esfuerzo fundamental de integración laboral vaya dirigido a la incorporación al empleo ordinario. No obstante, no todas las personas discapacitadas están en condiciones de responder a las exigencias del mercado ordinario ni han podido realizar las experiencias profesionales que la empresa demanda. Por tanto, el empleo protegido debe ser apoyado por los gobiernos como apoyo a la realización de experiencias ocupacionales que facilitan posteriormente la incorporación al empleo ordinario y como formula

¹⁹.Para profundizar sobre el tema de expectativas laborales de los individuos con discapacidad se recomienda consultar la investigación de Quintero y Lavado (2007), sobre las Expectativas Laborales de los individuos con discapacidad que cursan estudios a nivel universitario y que esperan incorporarse por primera vez al mercado de trabajo como profesionales. Como lo plantea De Lorenzo (2004), “en muchas personas con discapacidad ha arraigado cierta cultura de la pasividad inspirada por las circunstancias ambientales, que inducen a muchos discapacitados a pensar que carecen de potencialidades laborales” (p. 75).

empresarial alternativa para enfrentar las dificultades reales que para la incorporación al empleo ordinario tienen las personas discapacitadas (p.87).

En relación con los niveles de calidad de vida laboral asociados a las dimensiones de la variable, llama la atención el hecho de que la calidad de vida laboral en cuanto a las dimensiones remuneración; oportunidades para usar y desarrollar las capacidades humanas; y, oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo puntúen mas bajos con respecto al resto, interpretándose esto como una calidad de vida laboral “Media”. Es muy probable que esto se deba, como señala De Lorenzo (2004), a que “cuando las personas con discapacidad trabajan, frecuentemente lo hacen en empleos en los que se les paga menos y en los que tienen pocas posibilidades de promoción profesional” (p. 74-75).

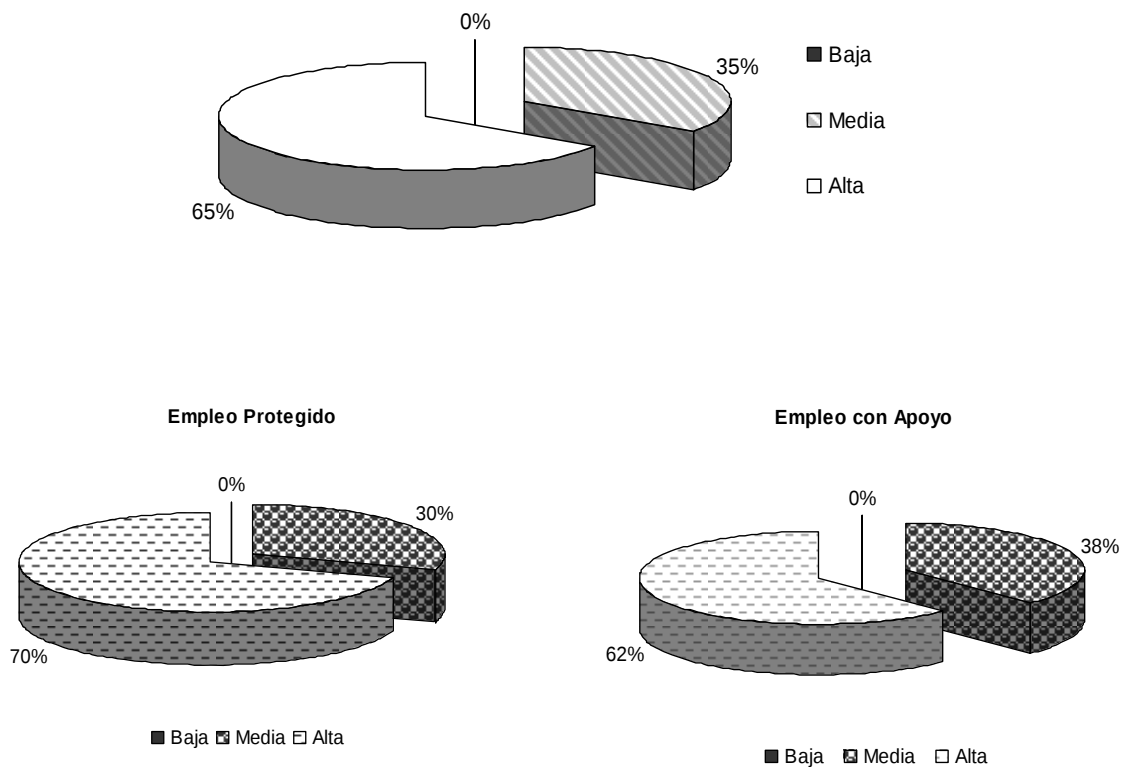
2. Nivel de Calidad de vida laboral (frecuencias y porcentajes) según modalidad de empleo

Tabla 17. Calidad de vida laboral de las personas con discapacidad intelectual leve según modalidad de empleo (frecuencias y porcentajes)

Calidad de vida laboral		Modalidad de Empleo					
		Empleo Protegido		Empleo con Apoyo		Total	
		f	%	f	%	f	%
Calidad de vida Laboral	Baja	0	0,00	0	0,00	0	0,00
	Media	15	30,00	31	37,80	46	34,80
	Alta	35	70,00	51	62,20	86	65,20
	Total	50	100,00	82	100,00	132	100,00
Dimensión 1 Remuneración	Baja	5	10,00	4	4,90	9	6,80
	Media	30	60,00	38	46,30	68	51,50
	Alta	15	30,00	40	48,80	55	41,70
	Total	50	100,00	82	100,00	132	100,00
Dimensión 2 Condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo	Baja	0	0,00	0	0,00	0	0,00
	Media	22	44,00	20	24,40	42	31,80
	Alta	28	56,00	62	75,60	90	68,20
	Total	50	100,00	82	100,00	132	100,00
Dimensión 3 Oportunidades para usar y desarrollar las capacidades humanas	Baja	0	0,00	9	11,00	9	6,80
	Media	27	54,00	54	65,90	81	61,40
	Alta	23	46,00	19	23,20	42	31,80
	Total	50	100,00	82	100,00	132	100,00
Dimensión 4 Oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo	Baja	0	0,00	0	0,00	0	0,00
	Media	39	68,00	53	64,60	92	69,70
	Alta	11	22,00	29	35,40	40	30,30
	Total	50	100,00	82	100,00	132	100,00
Dimensión 5 Integración social en la organización	Baja	0	0,00	0	0,00	0	0,00
	Media	0	0,00	4	4,90	4	3,00
	Alta	50	100,00	78	95,10	128	97,00
	Total	50	100,00	82	100,00	132	100,00
Dimensión 6 Balance entre trabajo y vida privada	Baja	0	0,00	0	0,00	0	0,00
	Media	1	2,00	4	4,90	5	3,80
	Alta	49	98,00	78	95,10	127	96,20
	Total	50	100,00	82	100,00	132	100,00

a) *Variable calidad de vida laboral según modalidad de empleo*

Gráfico 10. Calidad de vida laboral de las personas con discapacidad intelectual leve según modalidad de empleo.



Con respecto a la calidad de vida laboral de los individuos que conforman la muestra, los datos recopilados revelan que 86 individuos (65%) poseen una calidad de vida laboral “Alta” y 46 individuos (35%) poseen una calidad de vida laboral “Media”. Ningún individuo reportó una calidad de vida laboral “Baja”.

Del total de la muestra que labora bajo la modalidad de *Empleo Protegido* (50 individuos), 35 individuos (70%) poseen una calidad de vida laboral “Alta” y 15 individuos (30%) poseen una calidad de vida laboral “Media”. Mientras que del total de la muestra que labora bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo* (82 individuos), 51 individuos (62%) poseen una calidad de vida laboral “Alta” y 31 individuos (38%) poseen una calidad de vida laboral “Media”.

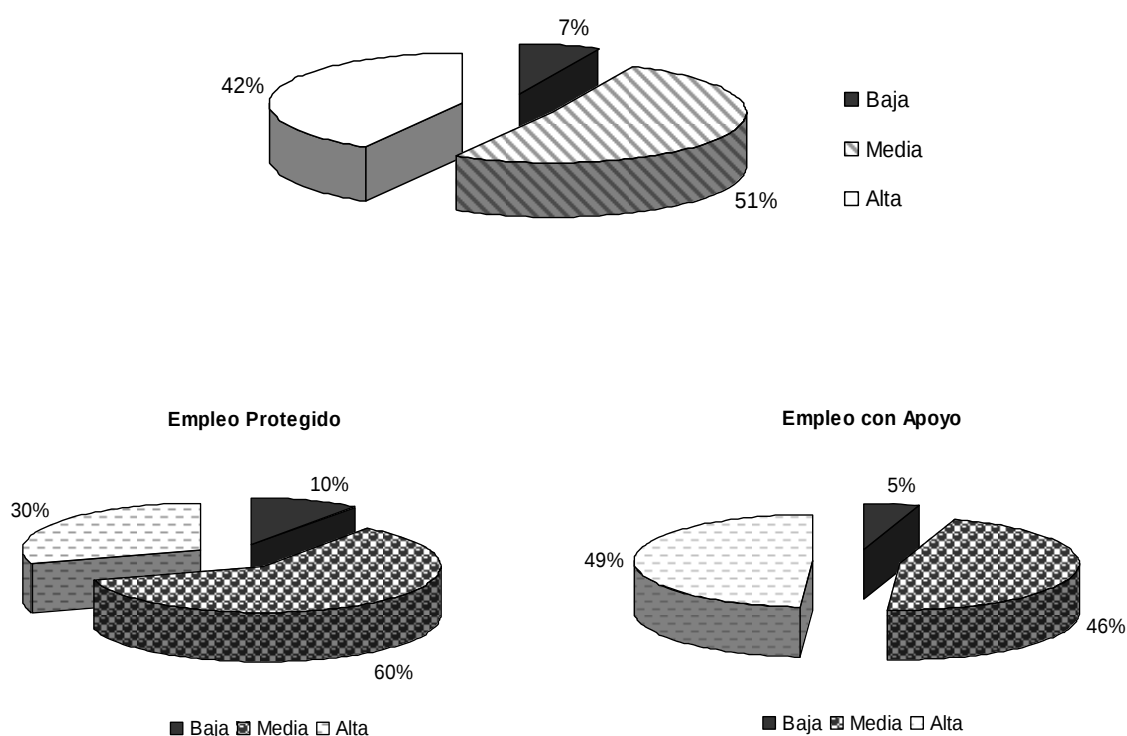
A pesar de que los resultados reflejan una calidad de vida laboral “Alta”, es importante considerar que un gran número de individuos poseen una calidad de vida laboral “Media”, lo que indica la necesidad de seguir trabajando en la mejora de los programas de inserción laboral de los individuos con esta discapacidad. Como señala Jordan de Urríes (1999) lo que debe orientar las acciones de los programas y la actividad de los profesionales de la inserción laboral en los servicios de intermediación son: el incremento de los sueldos de los trabajadores, de manera sean lo más dignos posibles; aumentos de las habilidades que den opciones al individuo, de desarrollar las mismas para el desempeño de un empleo concreto; incremento de las oportunidades de trabajo abriendo el mercado de trabajo para los trabajadores con discapacidad al mayor número y tipos de tareas diferentes dentro de las empresas; desarrollo de empleos que ofrezcan roles positivos, asegurando que les ofrezcan las suficientes garantías de que la persona no solamente va a recibir un sueldo por un trabajo sino que además, va a tener la oportunidad de desarrollar relaciones sociales positivas; clarificación de los intereses y las capacidades, teniendo en cuenta siempre a la persona, permitiéndole expresarse y opinar en cada momento del proceso de integración; aumento de las oportunidades de interacción de manera que los ambientes de trabajos en los que se encuentra la persona con discapacidad y las tareas que desarrolle no le mantengan aislado; aumento de la implicación del empleador, haciéndole ver la importancia que tiene la empresa en el desarrollo de los apoyos; aumento de la implicación de los compañeros de trabajo, entre otros.

Es importante resaltar el hecho de que el porcentaje de individuos que reportan un nivel de calidad de vida laboral “Media” es similar para los grupos que trabajan bajo la modalidad de *Empleo Protegido* o *Empleo con Apoyo*. Esto implica que, en ambos casos, los programas que se ofrecen pueden mejorar elementos que incrementen la proporción de individuos que perciben un nivel de calidad de vida laboral óptimo. Esta mejora requiere del concurso de las instituciones encargadas del desarrollo de los programas de inserción y de las organizaciones públicas o privadas que deciden insertar individuos con esta discapacidad. Si bien los programas poseen diferencias, no cabe duda que bajo cualquier modalidad de empleo puede lograrse una calidad de vida laboral alta, lo que habla, a fin de cuentas, a favor de que estas opciones o modalidades de empleo no sean tomadas como contrarias sino como complementarias.

Finalmente, si bien hemos hecho hincapié sobre la posibilidad de mejora de los programas, también debe dejarse claro que el que la mayoría de los individuos con discapacidad reporten niveles de calidad de vida laboral altos habla a favor de los esfuerzos que en la actualidad hacen todas las organizaciones que participan en la inserción de estos individuos.

b) Dimensión Remuneración según modalidad de empleo

Gráfico 11. Calidad de vida laboral (Dimensión Remuneración) de las personas con discapacidad intelectual leve según modalidad de empleo.



Con respecto a la calidad de vida laboral asociada a la dimensión remuneración de los individuos que conforman la muestra, los datos recopilados revelan que 55 individuos (42%) poseen una calidad de vida laboral (Dimensión Remuneración) “Alta”, 68 individuos (51%) poseen una calidad de vida laboral (Dimensión Remuneración) “Media” y 9 individuos (7%) poseen una calidad de vida laboral (Dimensión Remuneración) “Baja”.

Del total de la muestra que labora bajo *Empleo Protegido*, (50 individuos), 15 individuos (30%) poseen una calidad de vida laboral (Dimensión Remuneración) “Alta”, 30 individuos (60%) poseen una calidad de vida laboral (Dimensión Remuneración) “Media” y 5 individuos (10%) poseen una calidad de vida laboral (Dimensión Remuneración) “Baja”. Mientras que del total de la muestra que labora bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo* (82 individuos), 40 individuos (49%) poseen una calidad de vida laboral (Dimensión Remuneración) “Alta”, 38 individuos (46%) poseen una calidad de vida laboral (Dimensión Remuneración) “Media” y 4 individuos (5%) poseen una calidad de vida laboral (Dimensión Remuneración) “Baja”.

De acuerdo a los resultados, y lo expresado en líneas anteriores, el nivel promedio de calidad de vida laboral asociado a la dimensión remuneración de las personas con discapacidad intelectual leve es “Medio”, además que un número reducido de individuos reportó un nivel “Bajo”.

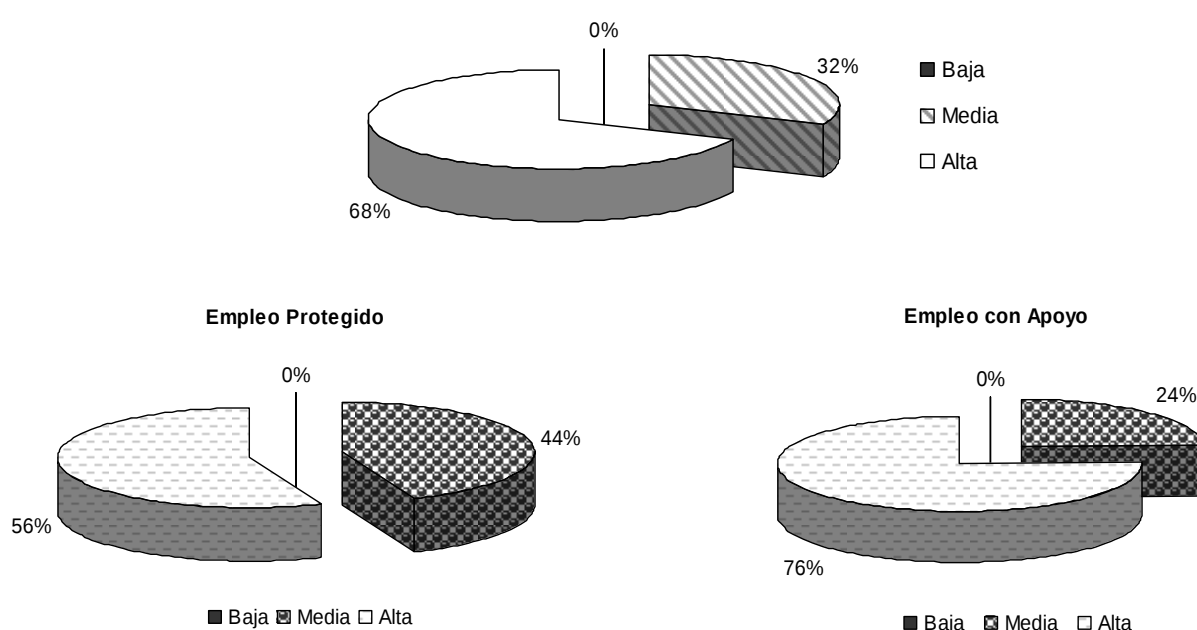
En relación con los niveles de calidad de vida laboral asociados a la dimensión remuneración y modalidad de empleo se observan aspectos interesantes. Las personas con discapacidad intelectual bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo* en su mayoría reportaron una calidad de vida laboral, asociada a la dimensión remuneración, “Alta” sin embargo, no se presenta diferencia notable entre este grupo y el de individuos que reportaron un nivel “Medio”; igualmente, es reducido el grupo de individuos que reportaron un nivel “Bajo”. Por otro lado, la situación de los individuos que trabajan bajo la modalidad de *Empleo Protegido* es distinta, pues son más los individuos que reportaron un nivel “Medio”, siendo sólo unos pocos los que reportaron un nivel “Alto”.

Esto nos lleva a pensar que la inserción laboral en empleos normalizados permite que estos individuos, probablemente, devenguen mejores remuneraciones que los que trabajan en talleres protegidos. Si bien no se efectuó un análisis de los paquetes de compensación en cada grupo, está claro que aquellos individuos que laboran en *Empleos con Apoyo* están más satisfechos con su remuneración que aquellos que trabajan bajo la modalidad de *Empleo Protegido*. Sería interesante, por otro lado, efectuar una comparación entre la remuneración que reciben estos individuos por su trabajo, especialmente aquellos que trabajan en condiciones normales y no protegidas, con la que reciben otros individuos sin discapacidad que ocupan posiciones similares,

pues esta sería la mejor manera de concluir sobre una posible discriminación hacia estos individuos en relación con su remuneración.

c) *Dimensión Condiciones de Seguridad y Bienestar en el Trabajo según modalidad de empleo*

Gráfico 12. Calidad de vida laboral (Dimensión Condiciones de Seguridad y Bienestar en el Trabajo) de las personas con discapacidad intelectual leve según modalidad de empleo.



Con respecto a la calidad de vida laboral asociada a la dimensión de condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo de los individuos que conforman la muestra, los datos recopilados revelan que 90 individuos (68%) poseen una calidad de vida laboral “Alta” y 42 individuos (32%) poseen una calidad de vida laboral “Media”.

Del total de la muestra que labora bajo *Empleo Protegido*, (50 individuos), 28 individuos (65%) poseen una calidad de vida laboral (Dimensión Condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo) “Alta” y 22 individuos (44%) poseen una calidad de vida laboral (Dimensión Condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo) “Media”. Mientras que del total de la muestra que labora bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo*, (82 individuos), 62 individuos (76%) poseen una calidad de vida laboral (Dimensión

Condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo) “Alta” y 20 individuos (24%) poseen una calidad de vida laboral (Dimensión Condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo) “Media”.

En nuestra sociedad se acepta, virtualmente sin discusión, según señala Valdez (1989) citado por García (2007), que “los trabajadores no deben soportar condiciones ambientales o físicas de trabajo, como la higiene, la seguridad, los materiales con que se trabaja día a día u horarios de trabajo que entrañen riesgos indebidos o amenazas para la salud” (p.30). Esto se refuerza por lo expresado en la *Ley para las Personas con Discapacidad* en su Artículo 28 al señalar que “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”.

Como señala Valdez (1989) citado por García (2007):

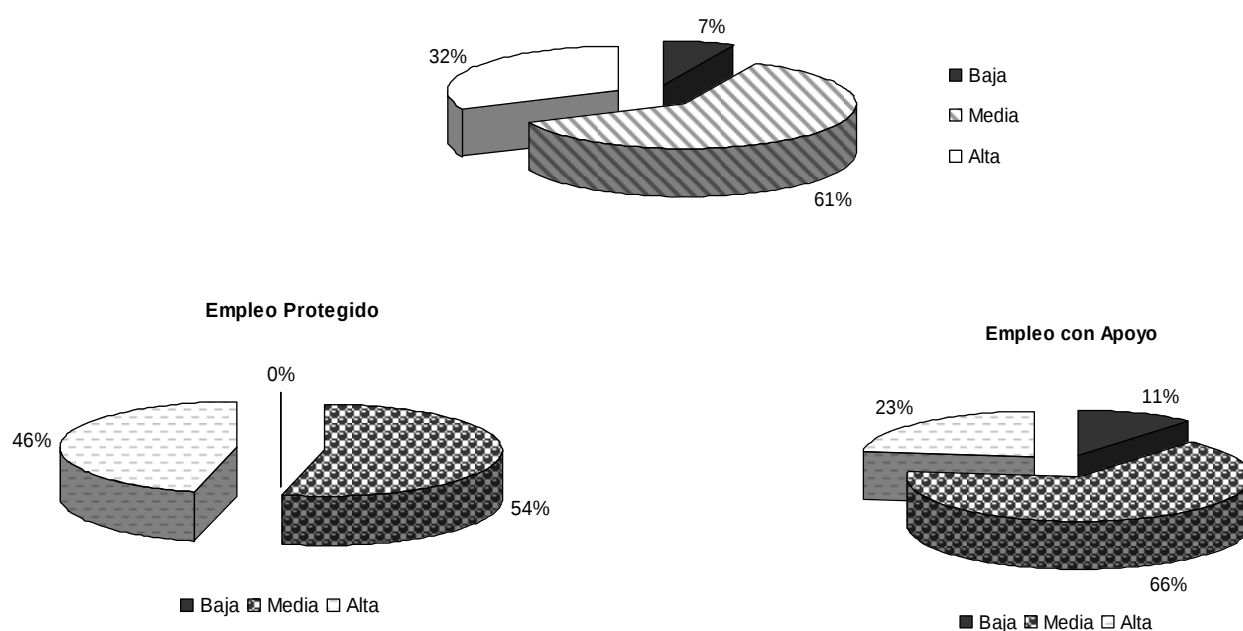
la legislación, la acción gremial y la preocupación de los empleadores han dado lugar a la implantación de exigencias cada vez mayores en lo que atañe a las condiciones de trabajo (como son jornadas de trabajo racionales estableciendo pausas, rotación de puestos de trabajo, arreglos de turnos, tiempo compensado, horarios móviles, estímulos y posibilidades de un mejor manejo del tiempo de acuerdo a las tareas y características de cada trabajador o grupos de trabajadores), fuera de las cuales es obligatorio el pago de compensaciones extraordinarias; mejoras en los sistemas de salud; en la prevención de los accidentes de trabajo y de siniestros como el fuego o los escapes de sustancias tóxicas, en la prevención de los accidentes y enfermedades tradicionales; límites de edad para los casos en que el trabajo puede ser nocivo para quienes no tengan una edad mínima o pasen de una edad máxima (p.30).

En relación con la calidad de vida laboral asociada a la dimensión condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo, un grupo importante de individuos obtuvo niveles altos, especialmente para el caso de aquellos individuos bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo*; sin embargo, el hecho de que un grupo considerable de individuos haya

obtenido un nivel “Medio”, fundamentalmente bajo la modalidad de *Empleo Protegido*, no debe ser ignorado. Esto llama a la reflexión, especialmente en el caso de los programas diseñados bajo esta última modalidad de empleo, en cuanto a la necesidad de mejorar las condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo.

d) *Dimensión Oportunidades para Usar y Desarrollar las Capacidades Humanas según modalidad de empleo*

Gráfico 13. Calidad de vida laboral (Dimensión Oportunidades para Usar y Desarrollar las Capacidades Humanas) de las personas con discapacidad intelectual leve según modalidad de empleo.



Con respecto a la calidad de vida laboral asociada a la dimensión de oportunidades para usar y desarrollar las capacidades humanas de los individuos que conforman la muestra, los datos recopilados revelan que 42 individuos (32%) poseen una calidad de vida laboral “Alta”, 81 individuos (61%) poseen una calidad de vida laboral “Media” y 9 individuos (7%) poseen una calidad de vida laboral “Baja”.

Del total de la muestra que labora bajo *Empleo Protegido* (50 individuos), 23 individuos (46%) poseen una calidad de vida laboral “Alta” y 27 individuos (54%) poseen una calidad de vida laboral “Media”. Mientras que del total de la muestra que labora bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo* (82 individuos), 19 individuos (23%)

poseen una calidad de vida laboral “Alta”, 54 individuos (66%) poseen una calidad de vida laboral “Media” y 9 individuos (11%) poseen una calidad de vida laboral “Baja”.

Con base en los resultados asociados a la calidad de vida laboral asociada a la dimensión oportunidades para usar y desarrollar las capacidades humanas, las personas con discapacidad intelectual leve reportaron un nivel “Medio” y un reducido grupo de individuos reportó un nivel “Bajo”. Sin embargo, resalta el hecho de que con respecto a las modalidades de empleo, un mayor número de individuos bajo la modalidad de *Empleo Protegido* reportó altas oportunidades para usar y desarrollar sus capacidades humanas, en comparación con los individuos bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo*. Esto parece contradictorio, si pensamos que es en empresas normalizadas, especialmente con las características de aquellas que fueron listadas anteriormente (grandes y consolidadas), donde los individuos deberían visualizar mayores oportunidades de crecimiento laboral. Aún cuando esto pueda resultar así en teoría, en la práctica parecen no preverse oportunidades de este tipo para los individuos, que en ocasiones tendrán que conformarse con las competencias que han logrado desarrollar en un momento dado. A fin de cuentas, los programas de inserción laboral en empresas normalizadas, pueden resultar frustrantes para los individuos con discapacidad si no cuentan con las condiciones óptimas, especialmente en lo que se refiere a la propagación de una cultura inclusiva y de no discriminación.

Las limitaciones que en este sentido podemos encontrar en algunas organizaciones pueden deberse, como lo señala Cabra de Luna (2004), a:

los prejuicios y el desconocimiento de la realidad y las potencialidades y capacidades reales de las personas que han tenido que enfrentarse a los problemas de la discapacidad. Ese desconocimiento se construye muchas veces sobre una imagen artificial de déficit productivo que se convierte, por si misma, en una barrera y actúa como un prejuicio (p.36).

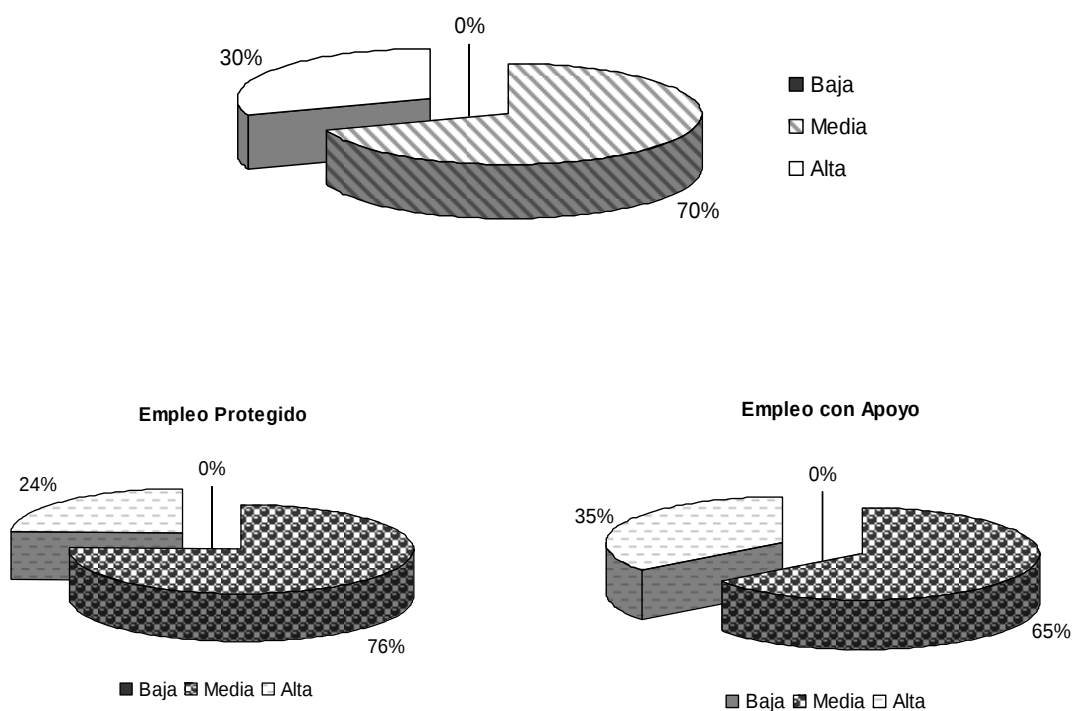
Como se había señalado con anterioridad, un indicador de logro de un programa de inserción laboral es aquel que, según Jordan de Urríes (1999), proporciona un:

incremento de las oportunidades de trabajo abriendo el mercado de trabajo para los trabajadores con discapacidad al mayor número y tipos de tareas diferentes dentro de las empresas, para difundir la capacidad y competencia de estos trabajadores. Con ello evitamos restringir sus oportunidades a determinadas tareas, multiplicando sus posibilidades de desarrollo personal y social (p.5).

“Los cambios en lo referente a formación y oportunidades de empleo que se han producido en los últimos años han tenido un efecto global positivo en las personas con discapacidades. En las últimas décadas se ha aprendido mucho sobre las habilidades y sobre el potencial de las personas con discapacidad, y el resultado ha sido que se les han brindado nuevas oportunidades y que la sociedad se ha enriquecido con su aportación. Durante este proceso se han puesto en cuestión muchas creencias sobre las personas con discapacidad que, aunque carentes de fundamento, eran asumidas como ciertas y estaban impidiendo que las personas con discapacidad participaran plena y activamente en nuestras sociedades. Ahora tenemos claro que, con una formación adecuada, una buena adaptación del entorno y, sobre todo, una adecuada organización social, basada en la integración y la cooperación, se puede aprovechar todo el potencial que atesoran las personas con discapacidad” (De Lorenzo, 2004, p.82).

e) *Dimensión Oportunidades de Progreso Continuo y Estabilidad en el Trabajo según modalidad de empleo*

Gráfico 14. Calidad de vida laboral (Dimensión Oportunidades de Progreso Continuo y Estabilidad en el Trabajo) de las personas con discapacidad intelectual leve según modalidad de empleo.



Con respecto a la calidad de vida laboral asociada a la dimensión de oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo de los individuos que conforman la muestra, los datos recopilados revelan que 40 individuos (30%) poseen una calidad de vida laboral “Alta” y 92 individuos (70%) poseen una calidad de vida laboral “Media”.

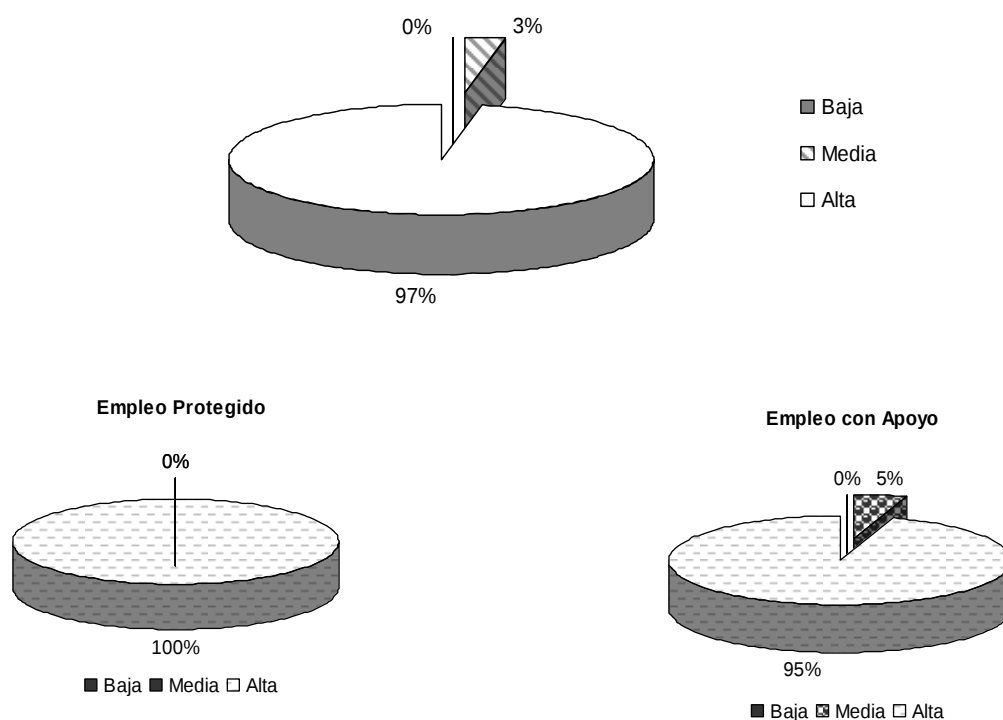
Del total de la muestra que labora bajo *Empleo Protegido* (50 individuos), 11 individuos (24%) poseen una calidad de vida laboral “Alta” y 39 individuos (76%) poseen una calidad de vida laboral “Media”. Mientras que del total de la muestra que labora bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo* (82 individuos), 29 individuos (35%)

poseen una calidad de vida laboral “Alta” y 53 individuos (65%) poseen una calidad de vida laboral “Media”.

En relación con la calidad de vida laboral asociada a la dimensión oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo de los individuos con discapacidad intelectual leve, una mayoría obtuvo un nivel “Medio” bajo ambas modalidades de empleo. No cabe duda que esta es una de las dimensiones en las que se identifican posibilidades de mejora para el conjunto de programas de inserción en ambas modalidades. Como lo señala Jordán de Urríes (1999) el apoyo al desarrollo de la carrera de las personas con discapacidad, no solamente se asocia a la obtención y mantenimiento de un empleo concreto, sino que deben tenerse en cuenta las expectativas y deseos del trabajador, valorando que estos, independientemente de su discapacidad, pueden tener aspiraciones de mejora, de evolución, pueden aburrirse con el tiempo de un determinado empleo o simplemente desear tener nuevas experiencias.

f) Dimensión Integración Social en la Organización según modalidad de empleo

Gráfico 15. Calidad de vida laboral (Dimensión Integración Social en la Organización) de las personas con discapacidad intelectual leve según modalidad de empleo.



Con respecto a la calidad de vida laboral asociada a la dimensión de integración social en la organización de los individuos que conforman la muestra, los datos recopilados revelan que 128 individuos (97%) poseen una calidad de vida laboral “Alta” y 4 individuos (3%) poseen una calidad de vida laboral “Media”.

Del total de la muestra que labora bajo *Empleo Protegido* (50 individuos), 50 individuos (100%) poseen una calidad de vida laboral “Alta”. Mientras que del total de la muestra que labora bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo* (82 individuos), 78 individuos (95%) poseen una calidad de vida laboral “Alta” y 4 individuos (5%) poseen una calidad de vida laboral “Media”.

Uno de los aspectos más importantes de la vida laboral, como señala García (2007) “es el de la calidad de las relaciones sociales que pueden presentarse en el puesto de trabajo y en la carrera profesional de una persona dentro de una organización como sistema social” (p.38).

Davenport (2006), citado por García (2007), muestra los datos de una investigación reciente, la cual indica que la amistad en el entorno laboral promueve la eficiencia en el trabajo. Investigadores de las universidades de Pennsylvania y Minnesota descubrieron que unos grupos laborales constituidos por amigos rendían más que otros cuyos miembros eran simples conocidos. La investigación señaló cuatro razones específicas del rendimiento superior de los grupos de amigos: a) Compromiso con el grupo. La identificación con sus amigos estimulaba a los miembros a trabajar más firme para proteger tanto la identidad del grupo como la individual; b) Cooperación. Los miembros del grupo de amigos se ayudaban mutuamente en las tareas e incrementaban así tanto el esfuerzo como la tasa de producción; c) Observación. Los grupos formados por amigos tendían a determinar el progreso en función de unos plazos y a calcular el volumen de trabajo que restaba hasta el logro del objetivo del equipo; de este modo mejoraban su probabilidad colectiva de completar a tiempo la tarea y; d) Participación de información. El incremento del intercambio de información entre amigos proporciona valiosos conocimientos sobre la tarea, accesibles a todos los miembros del grupo.

De acuerdo a los resultados obtenidos en relación a la calidad de vida laboral asociada a la dimensión integración social en la organización, los individuos con discapacidad intelectual leve obtuvieron un nivel “Alto” bajo ambas modalidades de empleo, lo cual resulta sumamente positivo. Esto se asocia, como señala Jordán de Urríes (1999), a:

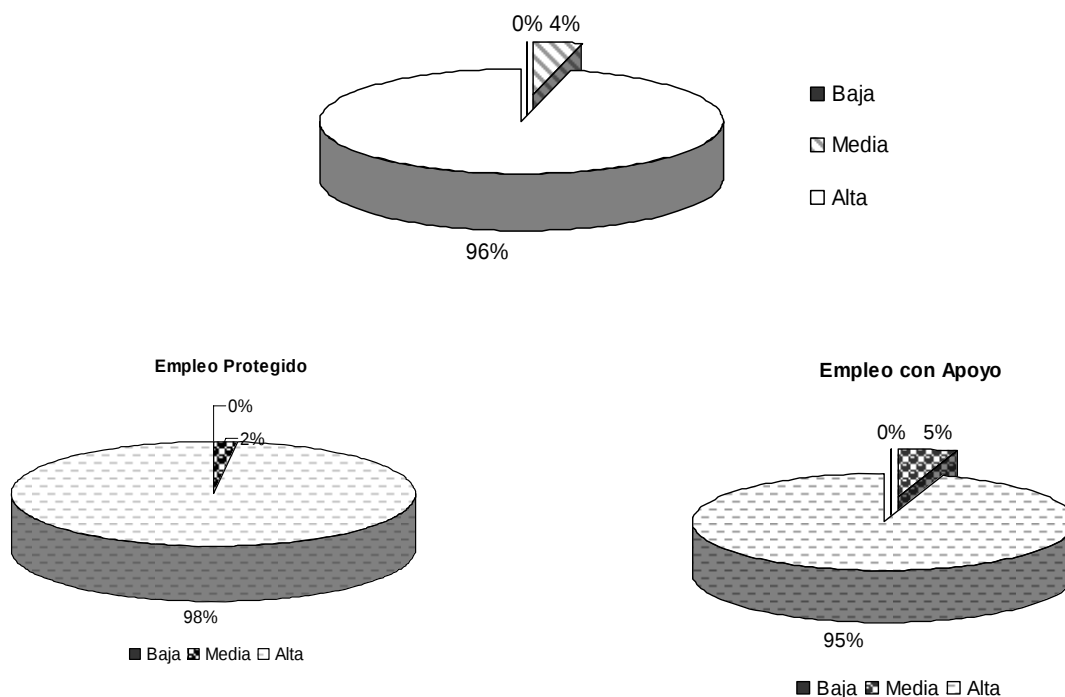
oportunidades de interacción de manera que los ambientes de trabajo en los que se encuentra la persona con discapacidad y las tareas que desarrollan no le mantengan aislado, que tengan la oportunidad de establecer contactos con otros compañeros de trabajo y que su trabajo implique en la medida de lo posible esas interacciones con compañeros, supervisores, clientes, etc. (p.6).

De igual manera, esto habla a favor de:

la implicación de los compañeros de trabajo, favoreciendo como ya hemos dicho la aceptación de la diversidad, haciendo ver la importancia de su papel en lo referente a prestar al trabajador la ayuda necesaria para que sea capaz de ejecutar sus tareas con el mayor grado de autonomía posible, invitándoles a implicar al trabajador en actividades sociales dentro y fuera del lugar de trabajo, haciéndoles ver que no deja de ser un compañero mas, con las mismas aspiraciones, intereses, objetivos, necesidades y problemas, y favoreciendo la progresiva desaparición de la figura del profesional (p.6).

g) *Dimensión Balance entre Trabajo y Vida Privada según modalidad de empleo*

Gráfico 16. Calidad de vida laboral (Dimensión Balance entre Trabajo y Vida Privada) de las personas con discapacidad intelectual leve según modalidad de empleo.



Con respecto a la calidad de vida laboral asociada a la dimensión asociada al balance entre el trabajo y la vida privada de los individuos que conforman la muestra, los datos recopilados revelan que 127 individuos (96%) poseen una calidad de vida laboral “Alta” y 5 individuos (4%) poseen una calidad de vida laboral “Media”.

Del total de la muestra que labora bajo *Empleo Protegido* (50 individuos), 49 individuos (98%) poseen una calidad de vida laboral “Alta” y 1 individuo (2%) poseen una calidad de vida laboral “Media”. Mientras que del total de la muestra que labora bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo* (82 individuos), 78 individuos (95%) poseen una calidad de vida laboral “Alta” y 4 individuos (5%) poseen una calidad de vida laboral “Media”.

De acuerdo a los resultados obtenidos en relación a la calidad de vida laboral asociada a la dimensión balance entre trabajo y vida privada, los individuos con discapacidad intelectual leve obtuvieron un nivel “Alto” bajo ambas modalidades de

empleo. Esto refleja que los programas de inserción, bajo ambas modalidades de empleo, se han diseñado respetando la necesidad de que los individuos con discapacidades, como cualquier otro trabajador, puedan compartir su vida laboral con la vida reproductiva, la cual, de hecho, le presenta algunas limitaciones u obstáculos adicionales, asociados a la falta de independencia, que también exigen mucho por parte de los individuos con discapacidades.

3. Índice de Calidad de vida laboral según institución y modalidad de empleo

Tabla 18. Calidad de vida laboral de las personas con discapacidad intelectual leve según institución y modalidad de empleo

Modalidad de Empleo		Instituciones						
		Taller de Educación Laboral Dora Burgueño	Apoye	Asodeco		Avesid	Fundacodise	Industrias Venezolanas de Buena Voluntad
		Empleo con Apoyo	Empleo con Apoyo	Empleo Protegido	Empleo con Apoyo	Empleo con Apoyo	Empleo Protegido	Empleo con Apoyo
Calidad de vida laboral	Índice (Puntuación) Interpretación	2,5116 Alta	2,6538 Alta	2,4236 Media	2,5506 Alta	2,4618 Media	2,5992 Alta	2,3778 Media
Dimensión 1 Remuneración	Índice (Puntuación) Interpretación	2,0972 Media	2,5513 Alta	1,8333 Media	2,2857 Media	2,4722 Media	2,2540 Media	2,3333 Media
Dimensión 2 Condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo	Índice (Puntuación) Interpretación	2,5972 Alta	2,7051 Alta	2,5417 Alta	2,6369 Alta	2,4653 Media	2,4096 Media	2,4000 Media
Dimensión 3 Oportunidades para usar y desarrollar las capacidades humanas	Índice (Puntuación) Interpretación	2,0139 Media	2,3333 Media	2,0000 Media	2,119 Media	1,7431 Media	2,5159 Alta	1,9333 Media
Dimensión 4 Oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo	Índice (Puntuación) Interpretación	2,3611 Media	2,4615 Media	2,2292 Media	2,4583 Media	2,2778 Media	2,3810 Media	2,3000 Media
Dimensión 5 Integración social en la organización	Índice (Puntuación) Interpretación	3,0000 Alta	2,9487 Alta	3,0000 Alta	2,8631 Alta	2,9236 Alta	2,9881 Alta	2,6000 Alta
Dimensión 6 Balance entre trabajo y vida privada	Índice (Puntuación) Interpretación	3,000 Alta	2,9231 Alta	2,9375 Alta	2,9405 Alta	2,8889 Alta	2,9603 Alta	2,7000 Alta

La tabla anterior presenta los índices (puntuaciones) e interpretaciones de la calidad de vida laboral (dimensiones) de las personas con discapacidad intelectual leve

según institución responsable de su inserción laboral y modalidad de empleo. A continuación se enuncian los aspectos más resaltantes:

a) Taller de Educación Laboral Dora Burgueño

En esta institución los individuos insertados laboralmente bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo*, reportaron, en promedio, un nivel de calidad de vida laboral “Alto” lo que habla positivamente de la trayectoria que posee dicha institución en materia de inserción laboral, al contar con 32 años de experiencia acumulados desde su fundación. Su programa de inserción busca la realización del individuo como persona, posibilitando así su participación e integración en las actividades de la comunidad, lo cual contribuye a la mejora en su calidad de vida. Sin embargo, los individuos insertados en el programa de esta institución reportaron, en promedio, un nivel de calidad de vida laboral “Medio” en relación con las dimensiones remuneración, oportunidades para usar y desarrollar las capacidades humanas, y oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo, lo que puede deberse a las características de los empleos ofrecidos por las propias organizaciones en las que se insertan los individuos. Es deseable que esta institución, al analizar las características de las organizaciones y de los cargos/roles a ser ocupados por los individuos, vele porque éstos reciban una remuneración que se corresponda con la actividad que realizan y que sea percibida como justa; igualmente, esta institución puede trabajar en la asesoría a las propias organizaciones en lo que se refiere al diseño de sistemas de desarrollo que respondan a las necesidades de los individuos.

b) Apoye

En esta institución los individuos insertados laboralmente bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo*, reportaron, en promedio, un nivel de calidad de vida laboral “Alto” lo cual parece ser consecuencia de que a pesar de su poca experiencia en lo que se refiere al programa de inserción laboral, es una institución donde los padres y representantes poseen una participación activa, lo que contribuye a la introducción de mejoras a las actividades que en ella se desarrollan. Como lo menciona Jordán de Urrís (1999):

el compromiso de la familia y de las personas cercanas al trabajador, consiguiendo que se impliquen en el proceso de búsqueda, mantenimiento y mejora del empleo, apoyando a la persona en aquello que necesiten, eliminando los miedos que de manera natural aparecen en algunos casos, y tratando de eliminar en otros casos determinadas actitudes egoístas que no tienen en cuenta las verdaderas necesidades de la persona (p.6).

Ahora bien, en esta institución los individuos también reportaron un nivel promedio de calidad de vida laboral “Medio” con respecto a las dimensiones oportunidades para usar y desarrollar las capacidades humanas y oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo, lo cual puede encontrar explicación en las razones expuestas para el caso del T.E.L Dora Burgueño.

c) Asodeco

Esta institución posee dos programas de inserción laboral, asociados a las dos modalidades de empleo consideradas en este estudio:

c.1) Empleo Protegido

En esta institución los individuos insertados laboralmente bajo la modalidad de *Empleo Protegido*, reportaron, en promedio, un nivel de calidad de vida laboral “Medio”, lo cual puede ser consecuencia de la falta de presupuesto y de personal capacitado para el desarrollo óptimo de las actividades asociadas a dicho programa, lo que le estaría afectando pese a su amplia trayectoria en materia de inserción laboral. Igualmente, los individuos reportaron, en promedio, un nivel de calidad de vida laboral “Medio” con respecto a las dimensiones oportunidades para usar y desarrollar las capacidades humanas y oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo, lo cual puede deberse a las propias limitaciones asociadas a la modalidad de empleo protegido.

c.2) *Empleo con Apoyo*

Los individuos bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo* reportaron, en promedio, un nivel de calidad de vida laboral “Alto”, lo que pudiese estar ligado al carácter dinámico en relación con el diseño del programa, lo que le permite su fácil adaptación a los cambios; también debe ser consecuencia de su amplia y reconocida labor en la inserción laboral de estos jóvenes. Igualmente, el continuo respaldo y seguimiento por parte de la institución a los individuos insertados, hace que se detecten a tiempo irregularidades asociadas a las características de los puestos de trabajo, lo que les permite tomar las medidas correctivas a tiempo. A pesar de que el índice de calidad de vida laboral promedio sea “Alto”, los individuos reportaron un nivel de calidad de vida laboral “Medio” en relación con las dimensiones remuneración, oportunidades para usar y desarrollar las capacidades humanas, y oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo, lo que, tal como hemos señalado para el caso de los programas en las otras instituciones, obedece a características de las organizaciones donde se insertan los individuos, que además se encuentran inmersas en un contexto en el que todavía hay mucho camino por recorrer en relación con la igualdad; en este proceso, uno de los obstáculos a vencer se asocia a la visión de que la inserción de los individuos con discapacidad es tan sólo una forma de cumplir con el rol de responsable socialmente, en lugar de considerar que estos individuos también constituyen una mano de obra valiosa y un recurso aprovechable.

d) *Avesid*

En esta institución los individuos insertados laboralmente bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo*, reportaron, en promedio, un nivel de calidad de vida laboral “Medio”. Esta situación puede obedecer a que no se está haciendo énfasis en los análisis de puesto de trabajo y en los términos de la contratación de las personas con discapacidad intelectual. Sin embargo, se reconoce el valor de este programa, al funcionar como un centro de capacitación, colocación y apoyo laboral de personas con Síndrome de Down.

e) Fundacodise

En esta institución los individuos insertados laboralmente bajo la modalidad de *Empleo Protegido*, reportaron, en promedio, un nivel de calidad de vida laboral “Alto”, probablemente consecuencia de la preocupación de la institución porque los individuos desarrollen competencias personales, sociales y laborales, brindando así no solo la oportunidad de formarse para el trabajo sino también para la vida; el programa se orienta a una formación integral, donde se cubren las áreas socio-educativa, familiares y laborales. Sin embargo, los individuos reportaron un nivel promedio de calidad de vida laboral “Medio” en relación con las dimensiones remuneración, condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo²⁰, y oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo, lo que evidencia la necesidad de algunas mejoras en este sentido.

f) Industrias Venezolanas de Buena Voluntad

En esta institución los individuos insertados laboralmente bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo*, reportaron, en promedio, un nivel de calidad de vida laboral “Medio” lo cual puede deberse a que las evaluaciones de las ofertas de empleo, el respectivo análisis ocupacional y el seguimiento de los individuos insertados en las empresas no se este realizando adecuadamente, por lo que pudiese ser necesario buscar mejoras en lo que se refiere a su calidad. Al igual que en el resto de las instituciones, la percepción de los individuos de su calidad de vida es más baja con respecto a las dimensiones remuneración, condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo, oportunidades para usar y desarrollar las capacidades humanas, y oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo, lo cual responde a las limitaciones expuestas anteriormente.

²⁰.En las visitas realizadas a esta institución se pudo observar la falta de adecuadas condiciones de trabajo. Como consecuencia de que la institución surgiera sin una planificación previa, se optó por usar las instalaciones de una residencia familiar, razón por la cual las instalaciones no son las más apropiadas, dado lo reducido de los espacios para desarrollar las actividades laborales. Además de ello, no se cuenta con mecanismos de protección en caso de accidentes laborales ni con las condiciones de accesibilidad necesarias.

Efectuando un contraste entre las instituciones con respecto a los índices de calidad de vida laboral obtenidos, tenemos lo siguiente:

En cuanto a la calidad de vida laboral de las personas con discapacidad, es en la institución Apoye donde se refleja el más alto índice (puntuación) de calidad de vida laboral con respecto al resto de las instituciones.

En cuanto a la dimensión remuneración los individuos que se encuentran en la institución Apoye reflejaron el más alto índice (puntuación) con respecto al resto de las instituciones. Lo mismo ocurre para el caso de las dimensiones asociadas a las condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo y a las oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo.

En cuanto a la dimensión de oportunidades para usar y desarrollar las capacidades humanas los individuos que se encuentran en la institución Fundacodise reflejaron el más alto índice (puntuación) con respecto al resto de las instituciones.

En cuanto a la dimensión integración social en la organización los individuos que se encuentran en la institución Taller de Educación Laboral Dora Burgueño y los que se encuentran en la institución Asodeco reflejaron el más alto índice (puntuación) con respecto al resto de las instituciones.

Por último, en cuanto a la dimensión balance entre trabajo y vida privada los individuos que se encuentran en la institución Taller de Educación Laboral Dora Burgueño reflejaron el más alto índice (puntuación) con respecto al resto de las instituciones.

IV. Relación entre calidad de vida laboral y características sociolaborales de las personas con discapacidad intelectual leve que conforman la muestra.

En esta sección se relacionan la calidad de vida laboral y las características sociolaborales de las personas con discapacidad intelectual leve del área metropolitana de Caracas. De igual forma, se indaga acerca de la relación existente entre las diferentes variables socio-laborales consideradas.

Tabla 19. Correlación entre calidad de vida laboral y características sociolaborales de las personas con discapacidad intelectual leve

	Calidad de vida laboral	Sexo	Edad	Años totales de experiencia laboral	Tiempo que tiene trabajando en la organización	Educación	Tipo de empresa donde labora	Tamaño de la empresa
Calidad de vida laboral	-----	-,121	,015	,009	-,027	,047	-,118	,136
Sexo		-----	-,081	-,068	-,082	-,185*	-,009	-,076
Edad			-----	,511**	,283**	,114	-,040	-,073
Años totales de experiencia laboral				-----	,777**	,075	-,055	,091
Tiempo que tiene trabajando en la organización					-----	,076	-,113	,069
Educación						-----	-,020	-,109
Tipo de empresa donde labora							-----	,239**
Tamaño de la empresa								-----

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral)

**.. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

La tabla anterior muestra los resultados de la correlación entre calidad de vida laboral y las características sociolaborales de las personas con discapacidad intelectual leve, que se obtuvieron a través del Coeficiente de Correlación de Pearson:

a) Correlación entre calidad de vida laboral y características sociolaborales:

- Calidad de vida laboral vs sexo: negativa, muy baja ($r = -0,121$).
- Calidad de vida laboral vs edad: positiva, muy baja ($r = 0,015$).
- Calidad de vida laboral vs años totales de experiencia laboral: positiva, muy baja ($r = 0,009$).
- Calidad de vida laboral vs tiempo que tiene trabajando en la organización: negativa, muy baja ($r = -0,027$).
- Calidad de vida laboral vs educación: positiva, muy baja ($r = 0,047$).
- Calidad de vida laboral vs tipo de empresa: negativa, muy baja ($r = -0,118$).
- Calidad de vida laboral vs tamaño de la empresa: positiva, muy baja ($r = 0,136$).

b) Correlación entre cada una de las características sociolaborales

Sexo:

- Sexo vs edad: negativa, muy baja ($r = -0,081$).
- Sexo vs años totales de experiencia laboral: negativa, muy baja ($r = -0,068$).
- Sexo vs tiempo que tiene trabajando en la organización: negativa, muy baja ($r = -0,082$).
- Sexo vs educación: negativa, muy baja y significativa ($r = -0,185^*$).
- Sexo vs tipo de empresa donde labora: negativa, muy baja ($r = -0,009$).
- Sexo vs tamaño de la empresa: negativa, muy baja ($r = -0,076$).

Edad:

- Edad vs años totales de experiencia laboral: positiva, moderada y significativa ($r = 0,511^{**}$).
- Edad vs tiempo que tiene trabajando en la organización: positiva, baja y significativa ($r = 0,283^{**}$).
- Edad vs educación: positiva, muy baja ($r = 0,114$).
- Edad vs tipo de empresa donde labora: negativa, muy baja ($r = -0,040$).
- Edad vs tamaño de la empresa: negativa, muy baja ($r = -0,073$).

Años totales de experiencia laboral:

- Años totales de experiencia laboral vs tiempo que tiene trabajando en la organización: positiva, alta y significativa ($r = 0,777^{**}$).
- Años totales de experiencia laboral vs educación: positiva, muy baja ($r = 0,075$).
- Años totales de experiencia laboral vs tipo de empresa donde labora: negativa, muy baja ($r = -0,055$).
- Años totales de experiencia laboral vs tamaño de la empresa: positiva, muy baja ($r = 0,091$).

Tiempo que tiene trabajando en la organización:

- Tiempo que tiene trabajando en la organización vs educación: positiva, muy baja ($r = 0,076$).

- Tiempo que tiene trabajando en la organización vs tipo de empresa donde labora: negativa, muy baja ($r = -0,113$).
- Tiempo que tiene trabajando en la organización vs tamaño de la empresa: positiva, muy baja ($r = 0,069$).

Educación:

- Educación vs tipo de empresa donde labora: negativa, muy baja ($r = -0,020$).
- Educación vs tamaño de la empresa: negativa, muy baja ($r = -0,109$).

Tipo de empresa donde labora:

- Tipo de empresa donde labora vs tamaño de la empresa: positiva, baja y significativa ($r = 0,239^{**}$).

En relación con estos resultados podemos concluir que no existe relación alguna entre calidad de vida laboral y las características sociolaborales de las personas con discapacidad intelectual leve.

Ahora bien, entre la edad y los años totales de experiencia laboral existe una correlación alta y significativa ($r = 0,511^{**}$), lo que indica que una mayor edad se asocia con mayores años totales de experiencia laboral, esto nos permite pensar que los años totales de experiencia laboral aumentan a medida que la persona aumenta sus años de edad.

Igualmente, entre los años totales de experiencia laboral y el tiempo que el individuo tiene trabajando en la organización existe una correlación alta y significativa ($r = 0,777^{**}$), lo que indica que mayor cantidad de años totales de experiencia laboral se asocia con mayor tiempo trabajando en la organización, pues, desde luego, a medida que se tenga más tiempo en la organización aumentan los años totales de experiencia laboral.

V. Relación entre calidad de vida laboral (dimensiones) y modalidad de empleo de las personas con discapacidad intelectual leve que conforman la muestra.

Tabla 20. Correlación entre calidad de vida laboral (dimensiones) y modalidad de empleo de las personas con discapacidad intelectual leve

	Calidad de vida laboral	Remuneración	Condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo	Oportunidades para usar y desarrollar las capacidades humanas	Oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo	Integración social en la organización	Balance entre trabajo y vida privada
Modalidad de empleo	-,116	,187*	,119	-,442**	,042	-,216*	-,110

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral)

**.. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

La tabla anterior señala que entre la calidad de vida laboral y la modalidad de empleo existe una correlación negativa reflejada por ($r = -0,116$).

Con respecto a la calidad de vida laboral (dimensión remuneración) y la modalidad de empleo existe una correlación positiva, muy baja y significativa reflejada por ($r = ,187^*$).

Con respecto a la calidad de vida laboral (dimensión condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo) y la modalidad de empleo existe una correlación positiva, muy baja, reflejada por ($r = 0,119$).

Con respecto a la calidad de vida laboral (dimensión oportunidades para usar y desarrollar las capacidades humanas) y la modalidad de empleo existe una correlación negativa, moderada y significativa reflejada por ($r = -0,442^{**}$).

Con respecto a la calidad de vida laboral (dimensión oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo) y la modalidad de empleo existe una correlación positiva, muy baja, reflejada por ($r = 0,042$).

Con respecto a la calidad de vida laboral (dimensión integración social en la organización) y la modalidad de empleo existe una correlación negativa, baja y significativa reflejada por ($r = -0,216^*$).

Con respecto a la calidad de vida laboral (dimensión balance entre trabajo y vida privada) y la modalidad de empleo existe una correlación negativa, muy baja, reflejada por ($r = -0,110$).

En relación con estos resultados podemos concluir que no existe relación alguna entre calidad de vida laboral y la modalidad de empleo de las personas con discapacidad intelectual leve. Sin embargo, existe relación entre la modalidad de empleo y la calidad de vida laboral de acuerdo a la dimensión oportunidades para usar y desarrollar las capacidades humanas, pues la correlación entre estas variables es moderada y significativa ($r = -0,442^{**}$), lo que indica que mientras la modalidad de empleo es más protegida, las oportunidades para usar y desarrollar las capacidad humanas son mayores.

Los resultados, en términos generales, muestran niveles promedio de calidad de vida laboral altos, lo cual resulta tremendamente positivo si consideramos que existen factores sociales que condicionan, en gran medida, la satisfacción individual. Sobre estos factores, Kiernan y Marrone (1997) señalan que:

El factor más sobresaliente en personas con discapacidad intelectual es que generalmente son mucho más aisladas socialmente -carecen de un esposo(a) o de una vida íntima en pareja y/o tienen un pequeño y reducido grupo de amigos- que las personas sin ningún tipo de discapacidad. El aislamiento social puede dar lugar a limitantes en el nivel de calidad de vida laboral de una persona con discapacidad intelectual. Históricamente, el aislamiento y la segregación han disminuido las expectativas y limitado las oportunidades en muchas instancias. (p.70).

Sería triste descubrir que los altos niveles de calidad de vida laboral reportados por los individuos con esta discapacidad responden a las bajas expectativas que se plantean con respecto al tipo de empleo que podrían conseguir en una sociedad que no se caracteriza por el desarrollo de las condiciones necesarias para su plena integración.

Se hace imprescindible considerar que la calidad de vida laboral es un movimiento social que es interdependiente con otros aspectos de la vida. La calidad de vida laboral no es una simple serie de servicios o programas o un menú de beneficios y

compensaciones ofrecidas por los empleadores a sus empleados, esto, de hecho, sería un concepción muy primitiva. Es más bien un compromiso filosófico de desarrollar una relación interactiva entre el trabajador y el empleador. La productividad y la satisfacción laboral, la gerencia participativa y la flexibilidad, como conceptos claves para las organizaciones sobre calidad de vida laboral, producen en general un desafío a los individuos, a la organización y a la sociedad. Así, y al considerar que la calidad de vida laboral no se reduce a las necesidades del trabajador, sino también a la interacción entre las expectativas del lugar de trabajo y esas necesidades individuales, cuando haya congruencia entre dichas expectativas y necesidades, la satisfacción será alta, mientras que si el trabajador falla o desconoce las expectativas de la organización o viceversa, la satisfacción y correspondencia de la calidad de vida laboral del individuo será baja (Kiernan y Marrone, 1997).

Los estudiosos y científicos han venido presentado, en el transcurso de los años, diversidad de estudios e investigaciones donde relacionan este concepto con el mundo laboral de las personas con discapacidad. Se han encontrado antecedentes de investigaciones realizadas en al década de los 80', como la realizada por Kiernan, Sánchez y Schalock en el año de 1989, citada por Jordán de Urrés y Verdugo (2003a), en la cual se realizó un análisis del empleo de las personas con discapacidad y la calidad de vida. Los autores citan dos encuestas realizadas por la Administration on Developmental Disabilities Employment Initiative que concluyen que el trabajo proporciona a los adultos con discapacidad ambientes en los que pueden incrementar su nivel económico y autosuficiencia, contribuyendo al bienestar de la sociedad y desarrollando un estilo de vida más compatible con el mayoritario. Realizan recomendaciones sobre el marketing, la ubicación laboral, la obtención de datos y la planificación política, para la expansión del empleo de las personas con discapacidad, de manera que no se obtengan solamente ganancias económicas para la sociedad, sino también aumento de la calidad de vida para los individuos. Postulan que es necesario definir qué es lo que constituye la calidad de vida y analizarla como un todo en los diferentes campos de la vida. Si bien este estudio no tuvo como objetivo identificar diferencias en los niveles de calidad de vida laboral entre los individuos con o sin discapacidades intelectuales que ocupan posiciones similares en organizaciones similares, queda claro que esto podría ser una interesante área de estudio a ser

desarrollada en futuras investigaciones. Tampoco se analizaron diferencias en los niveles de calidad de vida laboral de individuos con discapacidad intelectual que laboran (bajo cualquier modalidad de empleo) versus aquellos que no laboran, sin embargo, entendemos que el insertarse a un empleo constituye un aspecto clave en el proceso de integración social y en el camino hacia mayores niveles de independencia.

Por otro lado, como señalan Jahoda, Kemp, Riddell y Banks (2007), un estudio realizado por Jiranek y Kirby, en el año de 1990, concluyó que aquellos individuos con discapacidad intelectual, bajo empleo con apoyo, disfrutaban de mayores niveles de satisfacción en el trabajo, relaciones sociales y de actividad que aquellos que trabajaban en empleos protegidos.

Una investigación similar es reseñada por Jordán de Urríes y Verdugo (2003b), citando un estudio realizado por Sinnott-Oswald, Gliner y Spencer, en el año de 1991, la cual confirmó que las personas con retraso mental en empleo con apoyo manifiestan mayor calidad de vida percibida en cuanto a control ambiental, participación en la comunidad, y percepción del cambio personal, que los sujetos con retraso mental en empleo protegido, y en cotas muy similares a las de los sujetos sin discapacidad.

Igualmente, Jahoda, Kemp, Riddell y Banks (2007) en relación con un estudio realizado por Eggleton, Robertson, Ryan y Kober, plantean que los participantes con empleo con apoyo alcanzan niveles significativos de calidad de vida, mientras que los que están bajo el empleo protegido o desempleados no presentan el mismo nivel.

Los resultados de nuestra investigación no coinciden con estos antecedentes, lo cual puede explicarse por el hecho de que la calidad de los propios programas de inserción laboral, independientemente de la modalidad que sean, puede determinar la calidad de vida laboral que puedan alcanzar los individuos, es decir, per se, un empleo con apoyo, cualquiera que sean sus características, no garantiza una mayor satisfacción que un empleo protegido, especialmente si este último posee niveles óptimos de calidad.

De hecho, podría inclusive darse una relación contraria, que la calidad de vida laboral o que algunas de las dimensiones de esta variable presenten mayores niveles para el caso de individuos en *Empleo Protegido* en contraste con aquellos que trabajen

bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo*. La relación, entonces inversa (contrario a lo que plantean los antecedentes) será posible en la medida en que las organizaciones en las que se insertan los trabajadores no ofrezcan condiciones óptimas de trabajo.

Fabián (1992), analizó la calidad de vida de personas con enfermedad mental severa que participan en programas de empleo con apoyo, concluyendo que si bien al ingresar en los programas y obtener un empleo apoyado se produce una mejora en la calidad de vida, ésta no es instantánea ya que, en un primer momento, las características estresantes de la nueva situación pueden decrementar la calidad de vida. En este sentido, un individuo con discapacidad intelectual se planteará mayores y mejores expectativas con respecto a su empleo una vez que haya participado en programas que si bien pueden caracterizarse por un mayor control de la situación, brindan la oportunidad de insertarse por primera vez en el mercado de trabajo. En el estudio una mayoría de individuos se encuentran trabajando en su primer empleo, lo cual hace que posean una satisfacción alta con respecto a las características del mismo; es posible que a medida que acumulen experiencia y edad, el no percibir que se originen nuevas oportunidades de desarrollo y el sentir que se encuentran estancados en una condición, pueda generar como consecuencia el decremento de los niveles de calidad de vida laboral que reportan en la actualidad. Es por esta razón que no podemos conformarnos con la inserción por primera vez en el mercado de trabajo, es necesario trabajar en el mantenimiento de condiciones adecuadas, que no generen una frustración en los individuos, pues esto podría derivar en su desincorporación del mercado de trabajo.

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Luego de haber presentado y analizado los resultados de la investigación, en este capítulo se exponen las principales conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio. Estas se expondrán en relación al objetivo general y a los objetivos específicos considerados.

Antes de ofrecer las conclusiones más relevantes, es necesario dejar claro que en este trabajo se estudia a una población de individuos con discapacidad que si bien enfrentan limitaciones asociadas al proceso de integración a la sociedad, han podido encontrar un empleo, lo cual los ubica, hasta cierto punto, como un grupo de privilegiados, frente a una gran mayoría que se mantiene recluida en sus hogares, con ausencia total de independencia. Sin embargo, los esfuerzos deben ir en paralelo, es decir, debe trabajarse en lograr una mayor cobertura de estos programas, en la medida en que también se desarrollan esfuerzos por mejorar su calidad, considerando las modalidades de empleo más adecuadas según las características de los individuos y del contexto.

Igualmente, hay que tener presente que no hablamos del proceso de inserción laboral de individuos en sociedades que han logrado resolver estos problemas para la mayoría, sino por el contrario, nos ubicamos en un país donde los problemas de empleo y calidad de vida son problemas de una gran mayoría, sin importar si poseen o no discapacidades, de modo que se identifican problemas o limitaciones estructurales que exigen mucho de los diferentes actores de la sociedad, especialmente del Estado.

Se ofrecen, entonces, a continuación, las principales conclusiones del estudio:

a) *Con respecto a las características sociolaborales, atendiendo a la modalidad de empleo, de las personas con discapacidad intelectual leve que conforman la muestra*

- La mayoría de las personas con discapacidad intelectual leve bajo la modalidad de *Empleo Protegido* se encuentran en Fundacodise mientras que bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo* un gran número de individuos se encuentran en Asodeco y Avesid. Estas instituciones, junto a algunas otras, contribuyen a la inserción laboral de una gran cantidad de individuos con discapacidad intelectual leve. La inserción laboral bajo la modalidad de *Empleo Protegido* tiene la capacidad de acoger a la mayor cantidad de estos individuos a diferencia de aquellas instituciones que trabajan bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo*, esto debido a que el proceso no solo dependerá de la institución en sí, sino que exigirá el apoyo de las organizaciones que finalmente incorporan a los individuos.
- Los individuos de sexo femenino representan más de la mitad de la población. Trabajan, de manera más frecuente, bajo la modalidad de *Empleo Protegido*; en el caso de los hombres, es más frecuente encontrarlos trabajando bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo*. Es probable que este comportamiento obedezca a limitaciones que en el mercado de trabajo encuentran las mujeres frente a los hombres, lo que quizás esté asociado al fenómeno de discriminación por género que puede afectar tanto a personas con discapacidad como sin discapacidad. Del mismo modo, esto puede ser causado por el temor de las familias a exponer a sus hijos a un empleo normalizado en el que los potenciales riesgos puedan percibirse como mayores, esto especialmente para el caso de las mujeres, pues su incorporación a empleos normalizados puede exponerlas a riesgos de diversa naturaleza, incluyendo elementos vinculados a la vida sexual, que preocupan a las familias enormemente.
- Los individuos con discapacidad intelectual leve insertados laboralmente bajo ambas modalidades representan una población relativamente joven, ubicándose la mayoría entre 26 – 35 años. Sin embargo, se hace notable el hecho de que bajo la modalidad de *Empleo Protegido* los individuos son más jóvenes que los que se encuentran en *Empleo con Apoyo*, lo cual

puede ser ocasionado por la necesidad de acumular cierta experiencia laboral antes de incorporarse a un empleo normalizado. Igualmente, este hecho puede estar relacionado con las limitaciones a las que se enfrentan los individuos de mayor edad para incorporarse y/o mantenerse en la actividad laboral.

- La gran mayoría de los individuos posee entre 0 – 3 años totales de experiencia laboral bajo ambas modalidades de empleo, lo cual puede responder a la carencia o al bajo impacto de estos programas en el pasado, situación que mejoró con la aprobación de la reciente *Ley para Personas con Discapacidad*; como se ha explicado anteriormente, también podemos estar frente a programas de inserción que logran la inserción inicial al mercado de trabajo pero no tienen éxito al momento de mantener a estos individuos en los empleos.
- El mayor porcentaje de individuos manifestó tener una educación especial, aspecto que en cierta medida debe estar afectando el desarrollo de las competencias sociales y laborales que requieren; no es un secreto que en muchos casos los sistemas de educación especial carecen de los apoyos y recursos necesarios para funcionar de manera óptima. Todo esto resulta un problema ya que, como menciona Cabra de Luna (2004): *la educación es un elemento fundamental de integración social de toda persona. Es por ello un campo fundamental para las personas con discapacidad. Asegurar un sistema escolar lo más integrador posible debe ser uno de los pilares de toda política de discapacidad* (p.29).
- La mitad de la población ocupa cargos de Auxiliar / Asistente / Ayudante bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo*. Mientras que en el caso del *Empleo Protegido* la mayoría ocupa cargos de Artesanos. Es lógico que la inserción laboral se produzca en posiciones que poseen exigencias a las que puedan responder los individuos con discapacidad. Sin embargo, es importante recalcar que a pesar de la limitada capacidad intelectual de estos individuos, las organizaciones deben prever oportunidades de progreso y realización de diversas actividades que vayan en pro de un mayor aprendizaje y que le permitan el desarrollo de nuevas competencias. Muchas veces es posible identificar y desarrollar

posibilidades de desarrollo horizontal, los cuales pueden suponer el ejercicio de tareas distintas y con ello adquirir nuevas habilidades y destrezas.

- En las empresas de tipo privado es donde la gran mayoría de los individuos se encuentran insertados tanto bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo* como de *Empleo Protegido*, lo cual llama la atención, ya que el Estado debería ser el organismo que de el ejemplo al resto de la sociedad en lo que a diseño y desarrollo de programas para la inserción de individuos con discapacidad intelectual se refiere. Respondiendo a políticas claras de inserción, el Estado posee la capacidad para dictar las pautas asociadas al diseño de estos programas y convertirse en el mejor asesor de los organismos que participan en el proceso de inserción de los individuos con esta u otras discapacidades.
- En las empresas de tamaño grande es donde la gran mayoría de los individuos se encuentran insertados bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo*, esto debido a su mayor capacidad para diseñar y desarrollar programas de inserción laboral, muchas veces en el marco de programas de Responsabilidad Social Empresarial. Mientras que, las empresas que desarrollan la modalidad de *Empleo Protegido* son de tamaño pequeño ya que estas organizaciones son las encargadas tanto del proceso de formación como de la inserción laboral, pues a fin de cuentas constituyen talleres laborales que desarrollan una actividad específica.

b) *Con respecto a la calidad de vida laboral, atendiendo a la modalidad de Empleo Protegido, de las personas con discapacidad intelectual leve que conforman la muestra*

- La calidad de vida laboral promedio de los individuos bajo esta modalidad es “Alta”. Sin embargo, existe un grupo que reporta una calidad de vida laboral “Media”, por lo que se hace necesario buscar las posibles fallas y seguir trabajando en la mejora de los programas de inserción laboral.
- La calidad de vida laboral promedio asociada a la dimensión remuneración de los individuos es “Media”, a pesar de que unos pocos

reportaron un nivel “Alto”; esto indica que en muchos casos la remuneración está por debajo de las expectativas salariales de estos individuos.

- La calidad de vida laboral promedio asociada a la dimensión condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo de los individuos es “Media”, lo que indica la importancia de que estos programas evalúen sus condiciones de seguridad y bienestar para así garantizarle al trabajador un ambiente fuera de amenazas y riesgos.
- La calidad de vida laboral promedio asociada a la dimensión oportunidades para usar y desarrollar las capacidades humanas de los individuos es “Media”, aunque un grupo importante reportó un nivel “Alto”. Esto nos da a entender que los individuos bajo esta modalidad, a pesar de no trabajar en organizaciones normalizadas, perciben que poseen oportunidades de crecimiento laboral y personal.
- La calidad de vida laboral promedio asociada a la dimensión oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo de los individuos es “Media”. Sobre este hecho, se reiteran las posibilidades de mejoras en el programa a fin de proporcionarle a los individuos el desarrollo laboral. Esto exige mucha creatividad en el diseño de rotación horizontal entre tareas diversas o considerando actividades donde haya posibilidades para que la creatividad de estos individuos pueda expresarse.
- La calidad de vida laboral promedio asociada a la dimensión integración social en la organización de los individuos es “Alta”, lo cual les proporciona, según señala Davenport (2006) citado por García (2007), “un mayor rendimiento en lo que refiere a compromiso con el grupo, cooperación, observación y participación de información”.
- La calidad de vida laboral promedio asociada a la dimensión balance entre trabajo y vida privada de los individuos es “Alta” respetándose así la necesidad de que los individuos con discapacidades, puedan compartir su vida laboral con su vida reproductiva.
- En cuanto a la calidad de vida laboral de las personas con discapacidad intelectual leve según la institución y la modalidad de *Empleo Protegido*,

la institución Fundacodise reportó un nivel “Alto” mientras que Asodeco un nivel “Bajo”. En el caso de esta última institución, este hecho podría ser consecuencia de la falta de presupuesto y de personal capacitado para el desarrollo óptimo de las actividades asociadas al programa. Por otro lado, el hecho de que en Fundacodise los individuos reportaran un nivel “Alto” indica la preocupación de la institución porque los individuos desarrollen competencias no solo laborales, sino también personales y sociales, originándose así un programa integral de inserción.

c) Con respecto a la calidad de vida laboral, atendiendo a la modalidad de Empleo con Apoyo, de las personas con discapacidad intelectual leve que conforman la muestra

- La calidad de vida laboral de los individuos bajo esta modalidad es en promedio “Alta”. Sin embargo, más de la mitad de los individuos reporta una calidad de vida laboral “Media”, por lo que igualmente se hace necesario buscar las posibles fallas y seguir trabajando en la mejora de los programas de inserción laboral en conjunto con las organizaciones públicas o privadas.
- La calidad de vida laboral promedio asociada a la dimensión remuneración de los individuos es “Alta”, lo que nos hace pensar que la inserción laboral en empleos normalizados permiten devengar remuneraciones aceptables, probablemente mejores que las de aquellos individuos que laboran en empleos protegidos, aunque no necesariamente iguales a las de individuos sin discapacidades que desarrollan actividades similares.
- La calidad de vida laboral promedio asociada a la dimensión condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo de los individuos es “Alta”.
- La calidad de vida laboral asociado a la dimensión oportunidades para usar y desarrollar las capacidades humanas de los individuos es “Media”. Con ello, las actividades bajo esta modalidad pueden resultar frustrantes para los individuos cuando no se les brindan suficientes oportunidades de crecimiento laboral y personal. Las organizaciones públicas o privadas que en condiciones normales aceptan incorporar individuos con

discapacidades requieren del apoyo de las instituciones especializadas para diseñar alternativas de desarrollo de los individuos; se requiere realmente una cultura de inserción, lo que implica que el rol de las empresas no culmina con aceptar que un individuo con discapacidad ingrese en ellas. Un trabajador con discapacidad debe ser valorado por su productividad y posibilidades de aportes a la organización, al igual que cualquier otro trabajador.

- La calidad de vida laboral promedio asociada a la dimensión oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo de los individuos es “Media”. Sobre este hecho, nuevamente se reiteran las posibilidades de mejoras en el programa a fin de proporcionarle a los individuos posibilidades de desarrollo en la organización. Esto también tiene que ver con la necesidad de contemplar programas de formación para el trabajo que se ajusten a las necesidades de estos individuos, lo que sin duda plantea la necesidad de mantener un vínculo permanente entre las instituciones que trabajan en pro de la inserción y las empresas.
- La calidad de vida laboral promedio asociada a la dimensión integración social en la organización de los individuos es “Alta” lo cual les proporciona, según señala Davenport (2006) citado por García (2007), “un mayor rendimiento en lo que refiere a compromiso con el grupo, cooperación, observación y participación de información”.
- La calidad de vida laboral promedio asociada a la dimensión balance entre trabajo y vida privada de los individuos es “Alta” respetándose así la necesidad de que los individuos con discapacidades, puedan compartir su vida laboral con su vida reproductiva como cualquier otro trabajador.
- En cuanto a la calidad de vida laboral de las personas con discapacidad intelectual leve según la institución y la modalidad de *Empleo con Apoyo*, los individuos en las instituciones Apoye, Asodeco y T.E.L Dora Burgueño reportaron un nivel “Alto” mientras que aquellos asociados a programas de Avesid e Industrias Venezolanas de Buena Voluntad reportaron un nivel “Medio”. En el caso de estas últimas instituciones, este hecho podría ser consecuencia de fallas en las evaluaciones de ofertas de empleo, análisis de puestos de trabajo y seguimiento de los

individuos insertados en las empresas. Por otro lado, el hecho de que en Apoye, Asodeco y T.E.L Dora Burgueño los individuos reportaran un nivel “Alto” indica, en líneas generales, que se introducen a tiempo las mejoras necesarias en los programas de inserción laboral, y se logra el compromiso y apoyo familiar, lo que contribuye la realización del individuo como persona.

d) Con respecto a la relación entre calidad de vida laboral con características sociolaborales de las personas con discapacidad intelectual leve que conforman la muestra.

- No se apreció relación alguna entre la calidad de vida laboral y las características sociolaborales de las personas con discapacidad intelectual leve. Sin embargo, entre la edad y los años totales de experiencia laboral existe una correlación alta y significativa ($r = 0,511^{**}$), lo que indica que una mayor edad se asocia con mayores años totales de experiencia laboral, esto nos permite pensar, como es lógico, que los años totales de experiencia laboral aumentan a medida que la persona aumenta sus años de edad. Asimismo, entre los años totales de experiencia laboral y el tiempo que el individuo tiene trabajando en la organización existe una correlación alta y significativa ($r = 0,777^{**}$), lo que indica que mayor cantidad de años totales de experiencia laboral se asocian con mayor tiempo trabajando en la organización, pues, desde luego, a medida que se tenga más tiempo en la organización aumentan los años totales de experiencia laboral.

e) Con respecto a la relación entre calidad de vida laboral y sus dimensiones con modalidad de empleo (protegido o con apoyo) de las personas con discapacidad intelectual leve que conforman la muestra.

- Los resultados, en términos generales, muestran niveles promedio de calidad de vida laboral altos, lo cual resulta tremendamente positivo si consideramos que existen factores sociales que condicionan, en gran medida, la satisfacción individual de los individuos con discapacidad intelectual.

- No se apreció relación alguna entre la calidad de vida laboral y sus dimensiones con la modalidad de empleo de las personas con discapacidad intelectual leve. Sin embargo, sí se apreció una relación moderada y significativa ($r = -0,442^{**}$) entre modalidad de empleo y calidad de vida laboral de acuerdo a la dimensión oportunidades para usar y desarrollar las capacidades humanas, lo que indica que mientras la modalidad de empleo es más protegida, las oportunidades para usar y desarrollar las capacidad humanas son mayores. Llama la atención el hecho de que estas oportunidades sean brindadas bajo la modalidad de *Empleo Protegido* cuando se supone que bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo* los individuos deberían visualizar mayores oportunidades de crecimiento laboral. Esta situación podría generar frustraciones a los individuos con discapacidad insertados en empresas normalizadas. Ya que como señala, Jordán de Urríes (1999), es necesario proporcionar un: *incremento de las oportunidades de trabajo abriendo el mercado de trabajo para los trabajadores con discapacidad al mayor número y tipos de tareas diferentes dentro de las empresas, para difundir la capacidad y competencia de estos trabajadores. Con ello evitamos restringir sus oportunidades a determinadas tareas, multiplicando sus posibilidades de desarrollo personal y social* (p.5).
- La calidad de vida laboral es un movimiento social que es interdependiente con otros aspectos de la vida. La calidad de vida laboral no es una simple serie de servicios o programas o un menú de beneficios y compensaciones ofrecidas por los empleadores a sus empleados, esto, de hecho, sería un concepción muy primitiva. Es más bien un compromiso filosófico de desarrollar una relación interactiva entre el trabajador y el empleador (Kiernan y Marrone, 1997).
- La calidad de los propios programas de inserción laboral, independientemente de la modalidad que sean, puede determinar la calidad de vida laboral que puedan alcanzar los individuos, es decir, per se, un empleo con apoyo, cualquiera que sean sus características, no garantiza una mayor satisfacción que un empleo protegido, especialmente si este último posee niveles óptimos de calidad. De hecho,

podría inclusive darse una relación contraria, que la calidad de vida laboral o que algunas de las dimensiones de esta variable presenten mayores niveles para el caso de individuos en empleo protegido en contraste con aquellos que trabajen bajo la modalidad de empleo con apoyo.

Algunas recomendaciones derivadas del estudio:

A continuación se enuncian una serie de recomendaciones para los distintos actores involucrados en la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual leve. Específicamente se harán recomendaciones para las instituciones gubernamentales y no gubernamentales que desarrollan programas de inserción laboral bajo la modalidad de *Empleo Protegido y/o Empleo con Apoyo*, para el Estado, para las empresas públicas y empresas privadas, para las mismas personas con discapacidad intelectual leve y para futuras investigaciones.

Recomendaciones para las instituciones gubernamentales y no gubernamentales:

Se reconoce el esfuerzo y dedicación de estas instituciones en materia de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual. A pesar de ello, el desarrollo de sus programas de inserción bajo una u otra modalidad de empleo debe responder con calidad a las necesidades de este colectivo. Deben mantener una evaluación continua de sus programas a fin de incorporar las mejoras necesarias para lograr una colocación laboral exitosa e igualmente deben procurar un acercamiento entre los entes rectores y demás instituciones con el fin de crear alianzas en esta materia, que permitan, en líneas generales, la inserción exitosa de estas personas en las empresas y en la sociedad. Los programas deben ser integrales y sostenidos, no culminar con la entrada del individuo a la organización. Estas instituciones deben procurar la conformación de una red consolidada entre los actores que contribuya con la consolidación de estas iniciativas y que contribuya realmente con la generación de una cultura de receptividad y no discriminación.

Recomendaciones para el Estado:

El Estado debe cumplir y hacer cumplir las leyes en materia de discapacidad y, específicamente, en materia de inserción laboral diseñando y desarrollando programas donde se vincule a todos los actores sociales. Es fundamental que el Estado sea el promotor principal en el desarrollo y difusión de una cultura de inclusión e igualdad de las personas con discapacidad intelectual. Asimismo, el Estado debe garantizar un sistema escolar lo más integrador posible y debe apoyar las iniciativas de instituciones y empresas, tanto públicas como privadas, en el desarrollo de programas bajo las modalidades de empleo.

El Estado debe desarrollar políticas públicas de diversa naturaleza que hagan posibles los esfuerzos de otras instituciones de carácter privado. De nada sirve que en las organizaciones se genere una cultura inclusiva si la sociedad presenta barreras físicas que ni siquiera dejan que el individuo con discapacidades puedan trasladarse hasta ellas. Se trata de un problema integral, general, que afecta todos los subsistemas sociales, de modo que se requiere un estudio a profundidad del fenómeno para ir desarrollando soluciones que realmente respondan a las necesidades de los individuos con discapacidades. No es suficiente la aprobación de la Ley para Personas con Discapacidad, es necesario superar la mera igualdad en términos formales y alcanzar la igualdad sustancial que los individuos con discapacidad merecen.

Recomendaciones para las empresas públicas y privadas:

Estas organizaciones deben garantizar el cumplimiento de la normativa nacional en materia de contratación e inserción laboral de personas con discapacidad intelectual o cualquier otra, donde se garantice el respeto de sus derechos como cualquier otro ciudadano, y en especial como cualquier otro trabajador. Las empresas, tanto públicas como privadas, deben tener políticas de no discriminación de cualquier tipo (por género, raza, religión, políticas, etc.); es decir, deben apoyar el desarrollo y difusión de una cultura de inclusión e igualdad de estos individuos dejando a un lado los prejuicios sobre las potencialidades y capacidades reales de estas personas. Toda empresa debe garantizar el desarrollo y crecimiento profesional y personal de todos sus trabajadores, sobretodo de sus trabajadores con discapacidad intelectual evitando así posibles frustraciones sobre el mantenimiento del empleo. Estas organizaciones deben hacer esfuerzos por dejar atrás la visión de que la incorporación de individuos con

discapacidades constituye tan sólo una iniciativa para cumplir con el rol de responsables socialmente, para comenzar a pensar que estos individuos realmente pueden ser productivos y contribuir al logro de los objetivos de la organización. En Venezuela, las organizaciones tienen mucho por recorrer en lo que se refiere al desarrollo de planes integrales para la Gerencia de la Discapacidad en las mismas.

Recomendaciones para las personas con discapacidad intelectual leve:

Estos individuos deben conocer sus deberes y derechos como personas que son, a fin de tener un rol activo y participativo frente a las instituciones y empresa donde laboran ya que son el centro de cualquier planteamiento sobre discapacidad; en este sentido, el Estado posee una responsabilidad compartida. También, deben conservar una actitud positiva frente al empleo, sabiendo que son capaces de realizar un trabajo digno y remunerativo, como cualquier otra persona.

Recomendaciones para futuras investigaciones:

A fin de desarrollar y contar con estudios sobre el tema de la discapacidad en nuestro país, resultaría conveniente desarrollar investigaciones cuyo objetivo sea contrastar la situación laboral de individuos con discapacidad que se encuentran laborando con la de los individuos sin discapacidad, también incorporados al mercado de trabajo, pues esto permitirá resaltar las limitaciones y obstáculos que poseen los primeros frente a los segundos.

Igualmente, se reconoce la importancia de desarrollar futuras investigaciones en las cuales se indague sobre las diferencias en cuanto a la calidad de vida entre individuos con discapacidad que trabajan y aquellos que no han podido incorporarse al mercado de trabajo o indagar sobre la experiencia laboral de individuos con discapacidad intelectual que hayan trabajado pero hayan abandonado el mercado de trabajo.

Por otro lado, también pueden desarrollarse estudios aplicados orientados al diagnóstico y a la mejora de los programas de inserción laboral en sus distintas modalidades. A fin de cuentas, los esfuerzos por comprender el fenómeno de la discapacidad deben estar acompañados de acciones positivas concretas que mejoren rápidamente las condiciones de estos individuos y faciliten su proceso de inserción social y laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Andrés, P., Fernández, S. y Vidal, J. (2002). *El diagnóstico psicopedagógico en la deficiencia mental*. [Revista electrónica]. Consultado el día 7 de junio de 2007 de: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/274/27404312.pdf>

Aramayo, M. (2001). *La persona con discapacidad y su familia: una evolución cualitativa*. Caracas: Fondo Editorial de Humanidades y Educación, UCV.

Asociación audaz para orientación y estímulo de personas con necesidades especiales (Apoye). www.apoye.org.ve

Asociación para el Desarrollo de Educación Especial Complementaria (Asodeco). www.asodeco.org/index.php

Asociación Venezolana para el Síndrome de Down (Avesid). www.avesid.org

American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD) (2008). *Definition of Intellectual Disability* [Homepage]. Consultado el día 7 de junio de 2008 de: http://www.aamr.org/Policies/faq_intellectual_disability.shtml

Banco Interamericano de Desarrollo (2007a). *Discapacidad y el BID*. [Homepage]. Consultado el día 26 de marzo de 2007 de: http://www.iadb.org/SDS/SOC/site_6213_s.htm

Banco Interamericano de Desarrollo (2007b). *Datos de Discapacidad*. [Homepage]. Consultado el día 26 de marzo de 2007 de: http://www.iadb.org/SDS/SOC/site_6215_s.htm

Banco Mundial. (2006). *Discapacidad: Reseña temática*. Consultado el día 26 de marzo de 2007 disponible en:

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/BANCOMUNDIAL/NEWSSPANISH/0,,contentMDK:20549018~pagePK:64257043~piPK:437376~theSitePK:1074568,00.html>

Banco Mundial. (2007). *Discapacidad y desarrollo inclusivo en América Latina y el Caribe*. Consultado el día 26 de marzo de 2007 disponible en:

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/BANCOMUNDIAL/NEWSSPANISH/0,,contentMDK:20549018~pagePK:64257043~piPK:437376~theSitePK:1074568,00.html>

Blanco, N. y Alvarado, M. (2005). *Escala de actitud hacia el proceso de investigación científico social*. [Revista electrónica]. Consultado el día 23 de agosto de 2008 de: http://www.serbi.luz.edu.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182005012000011&lng=pt&nrm=is

Cabra de Luna, M. (2004). Discapacidad y aspectos sociales: la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal como ejes de una nueva política a favor de las personas con discapacidad y sus familias. Algunas consideraciones en materia de protección social. *Revista Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, (50), 21-45.

Cabra de Luna, M. (2006). Dimensión y alcance de las políticas públicas sobre discapacidad en España: El reparto de papeles entre el estado y las CCAA. *Revista Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, (65), 61-75.

Cáceres, C. (2004). *Sobre el concepto de discapacidad: Una revisión de las propuestas de la OMS*. [Revista Electrónica]. Consultado el día 26 de marzo de 2007 de: <http://www.auditio.com/revista/vol2/3/020304.pdf>

Calhoun, C., Light, D. y Keller, S (2000). *Sociología*. (7ma edición). España: McGraw Hill.

Casado, D. (2004). Conocimiento y gestión del empleo de las personas con discapacidad. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, (50), 47-72.

Centro de Recursos de Educación Especial de Navarra (CREENA) (2008). *Retraso Mental*. Consultado el 5 de agosto de 2008 disponible en:
<http://www.pnte.cfnavarra.es/creena/008psiquicos/retraso%20mental.htm>

Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) (s/f). *Manual Instructivo para la Accesibilidad de las Personas con Discapacidad*.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006). *Algunos datos sobre las personas con discapacidad*. Consultado el día 26 de marzo de 2007 de:
<http://www.un.org/spanish/disabilities/convention/overview.html>

De Lorenzo, R. (2004). El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, (50), 73-89.

Egea, C. y Sarabia, A. (diciembre, 2001). “Clasificación de la OMS sobre discapacidad”. Boletín del Real Patronato sobre Discapacidad, 50, p. 15-30, Madrid. Consultado el día 5 de agosto de 2008 disponible en:
http://www.cedd.net/docs/ficheros/200405120002_24_0.pdf

Figuera (s/f). Validez y Confiabilidad del instrumento. Consultado el 5 de agosto de 2008, disponible en:
<http://www.eumed.net/libros/2007b/303/validez%20y%20confiabilidad%20del%20instrumento.htm>

Flores, M. (2002, noviembre). *Influencia del Programa de Empleo con Soporte “Creando Independencia” aplicado en Asodeco*. Artículo presentado en el VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo, Salamanca, España.

García, V. (1998). Los centros especiales de empleo como puente hacia el microemprendimiento de las personas con discapacidad. *Revesco, revista de Estudios Cooperativos*, (65), 73-114.

García, G. (2006). Igualdad formal versus igualdad sustancial: situación de los individuos con discapacidades en Venezuela y Canadá (énfasis en su situación laboral y en los procesos para la formulación de políticas públicas orientadas a su inserción). *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*, (42), 59-108

García, A. (2007). *Percepción de los trabajadores sobre la calidad de vida en el trabajo en empresas exitosas según Venezuela competitiva*. Tesis de grado. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

García, G., Ortega, M., y Rocco, V. (2005). Algunas características de la población de discapacitados en Venezuela: Énfasis en su situación laboral. *Temas de Coyunturas*, (51), 43-87.

Genelioux, M. (2002). Empleo con apoyo y satisfacción: la perspectiva de personas integradas en medio ordinario de trabajo, *Hacia la integración plena mediante en el empleo*, VI Simposio Internacional del Empleo con Apoyo, mayo 21-23, (pp.224-238) Salamanca, Instituto Universitario de la Integración en la Comunidad.

Gómez, M. y Sabeh, E. (s/f). Calidad de vida. Evolución del concepto y su influencia en la investigación y la práctica. Madrid: Instituto de Integración en la Comunidad. Universidad de Salamanca.

Grupo de Apoyo Fudla (2008). *Discapacidad intelectual: ¿qué es? ¿qué define? ¿qué se pretende?*. Consultado el día 14 de julio de 2008 disponible en:
<http://feyamorfudla.galeon.com/aficiones823761.html>

Health System de la Universidad de Virginia (2004) *Discapacidad*. Consultado el día 26 de marzo de 2007 disponible en:
http://www.healthsystem.virginia.edu/UVAHealth/adult_pmr_sp/glossary.cfm#D

Hernández R., Fernández C., Baptista P. (1991) *Metodología de la Investigación*. México. McGraw Hill

Industrias Venezolanas de Buena Voluntad (I.V.B.B). www.buenavoluntad.org

Jahoda, A., Kemp, J., Riddell, S. y Banks, P. (2007). Feelings about work: A review of the socio-emotional impact of supported employment on people with intellectual disabilities. [Revista Electrónica]. Consultado el día 09 de abril de 2008.

Jenaro, C. (1999, marzo). La transición a la vida adulta en jóvenes con discapacidad: necesidades y demandas. Artículo presentado en la III Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad, Salamanca, España. Versión disponible en: <http://www.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/transicion.htm>

Jordán de Urríes, F. (2003). Empleo con apoyo, empleo integrado. Madrid: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad. Universidad de Salamanca.

Jordán de Urríes, F. y Verdugo, M. (2003a). *El empleo con apoyo en España: Análisis de variables que determinan la obtención y mejora de resultados en el desarrollo de servicios*. Tesis de doctorado inédita, Madrid: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad. Universidad de Salamanca.

Jordán de Urríes, F. y Verdugo, M. (2003b). Variables del Apoyo, la Persona y el Empleo: Breve Exposición de la investigación desarrollada. Madrid: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad. Universidad de Salamanca.

Jordán de Urríes, F. y Verdugo, M. (2007). El camino hacia la inserción laboral. *Aportaciones significativas recientes en empleo con apoyos desarrollados desde el INICO, VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo*, marzo 7-9, (pp.108-114). Salamanca: Instituto Universitario de la Integración en la Comunidad.

Kiernan, W. E., Marrone, J. (1997). Quality of Work life for persons with disabilities: emphasis on the employee. En W. Kiernan y R. Schalock (Eds.). *Quality of life Vol II, Application to persons with disabilities*. (1ra ed., pp. 63-77) Washington, DC.

Laloma, M. (2007). *Empleo Protegido en España. Análisis de la normativa legal y logros alcanzados*. Madrid: Colección Telefónica Accesible, Ediciones Cinca.

Martínez, M. (2006) Validez y confiabilidad en la metodología cualitativa. Revista Paradigma [online]. Diciembre 2006, Vol. 27, nº2. Consultado el día 23 de agosto de 2008 de:

http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S101122512006000200002&lng=en&nrm=iso

Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (1993). Consultado el día 26 de marzo del 2007 disponible en: <http://www.un.org/spanish/disabilities/standardrules.pdf>

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2006). [Homepage] Consultado el día 26 de marzo de 2007 de: <http://www2.ohchr.org/spanish/issues/disability/>

O'Reilly, A. (2003). El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidad. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo

Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (2006). *Orientaciones Pedagógicas para la Atención Educativa a Estudiantes con Discapacidad Cognitiva*.

Osorio, R. (2001). El cuestionario. Consultado el día 5 de agosto de 2008, disponible en: <http://www.nodo50.org/sindpitagoras/Likert.htm>

Pestana, L. (2005). Integración de personas con discapacidad en la Educación Superior en Venezuela. *Colección Educación Superior en Venezuela*, (12), 27-56.

Red Iberoamericana de Organizaciones de personas con discapacidad y sus familiares (RIADIS). www.riadis.org

Representantes de Venezuela (2005, Octubre) La atención a la Discapacidad en la República Bolivariana de Venezuela. Artículo presentado en la VIII Conferencia de la RIICOTEC, Natal, Brasil. Versión disponible en: http://www.mj.gov.br/sedh/ct/corde/dpdh/sicorde/SIRIICOTEC/voc1_venezuela.ppt#8

República Bolivariana de Venezuela (2001). Ley de Promoción y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria.

República Bolivariana de Venezuela (2007). Ley para Personas con Discapacidad.

Rojas, S. (2004). *Autodeterminación y calidad de vida en personas discapacitadas*. Tesis de doctorado. Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona.

Ruiz, C. (2007). Confiabilidad [Documento online]. Consultado el día 9 de agosto de 2008 disponible en:

<http://www.carlosruizbolivar.com/articulos/archivos/Curso%20CII%20%20UCLA%20Art.%20Confiabilidad.pdf>

Rubio, J. (2003). *Construcción social del empleo protegido: los centros especiales de empleo*. [Revista electrónica]. Consultado el día 18 de junio de 2007 disponible en:

<http://www.ucm.es/info/nomadas/>

Schalock, R; Brown I.; Brown R.; Cummins R., Felce D.; Matikka L.; Keith K. y Parmenter T. (2002). La conceptualización, medición y aplicación de calidad de vida en personas con discapacidad intelectual. Informe de un panel internacional de expertos. *Revista española sobre discapacidad intelectual*, (33), 3-13.

Seminario Taller de las Américas sobre Discapacidad y Desarrollo (2003). Declaración de Quito. Quito, Ecuador.

Sistema DIF Oxaca (2006). *Departamento de Atención a Personas con Discapacidad: ¿Qué es la discapacidad?*. Consultado el 5 de agosto de 2008 disponible en:

http://dif.oaxaca.gob.mx/index.php?option=com_content&task=view&id=15&Itemid=4

2

Tamarit, J. (2002). Nuevas necesidades de las personas. Artículo presentado en las Jornadas Técnicas sobre Dependencia: Nuevo reto de la Política Social. Villamedina, Logroño.

Tejeiro, A. (1995). *Integración laboral del retraso mental*. [Revista electrónica]. Consultado el día 18 de junio de 2007 disponible en: <http://www.psicothema.com/pdf/958.pdf>

Unión Europea de Empleo con Apoyo EUSE (s/f). *Folleto Informativo y Modelo de Calidad*. Consultado el día 8 de junio de 2007 de: <http://www.euse.org/DocFdocs/30-docFDoc08062000164205.pdf>

Verdugo, M. (2005, Octubre). Tendencias actuales en la integración laboral de personas con discapacidad. Artículo presentado en el I Simposio Discapacidad y Empleo-ASODECO, Caracas, Venezuela.

Verdugo, M., y Vincent, C. (2004). Evaluación de la calidad de vida en empleo con apoyo: Proyecto ALSOI. *Publicaciones del INICO*. (1ra Ed, pp.1-78). Madrid, Salamanca.

Verdugo, M, Jordán de Urríes, B., Vincent, C. y Martín, R. (2006). *Integración Laboral y Discapacidad*. Madrid: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad. Universidad de Salamanca.

Wehmeyer, M. (s/f). Autodeterminación y empleo: el Nuevo paradigma en apoyo a las discapacidades. Universidad de Kansas. Consultado el día 9 de agosto de 2008 disponible en: <http://www.trevol.org/wehmeyer.htm>

Zribi, G. (s/f). Autonomía profesional y/o autonomía personal: la función del sentido del trabajo protegido dentro del proceso de emancipación. Consultado el día 18 de junio de 2007 disponible en: http://www2.trainingvillage.gr/download/agora/themes/agora12/A12_Zribi_ES.pdf

**ANEXO A – INSTRUMENTO PARA MEDIR LA CALIDAD DE VIDA
LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL LEVE.**

ENCUESTA

INSTRUCCIONES: Con el presente instrumento se pretende efectuar el levantamiento de información que nos permitirá concluir sobre la relación entre la modalidad de empleo (protegido o con apoyo) y la calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve. Por esta razón le pedimos unos minutos para contestar algunas preguntas. La información que suministre es anónima y solo será empleada con fines académicos. Agradecemos su interés y colaboración con este proyecto.

Solo para el uso del Entrevistador.

Nº _____
Institución responsable de la Inserción Laboral: _____
Privada: _____ Pública: _____
Modalidad de Empleo: _____
Empleo con Apoyo: _____ Empleo Protegido _____

DATOS SOCIOLABORALES:

Sexo: F _____ M _____

Edad:

Entre 18 - 25 años _____
Entre 26 - 35 años _____
Entre 36 - 45 años _____
Entre 46 - 55 años _____
56 años o más _____

Educación que posee:

Educación Especial _____
Educación Regular _____
(Con Adaptación Curricular)

Cargo que ocupa:

Años totales de experiencia laboral:

Entre 0 - 3 años _____
Entre 4 - 6 años _____
Entre 7 - 10 años _____
Entre 11 - 15 años _____
Más de 15 años _____

Empresa donde labora:

Tipo de empresa en donde labora:

Pública _____ Privada _____

Tiempo que tiene trabajando en la organización:

Entre 0 - 3 años _____
Entre 4 - 6 años _____
Entre 7 - 10 años _____
Entre 11 - 15 años _____
Más de 15 años _____

Tamaño de la empresa:

Grande _____
Mediana _____
Pequeña _____

INSTRUCCIONES: A continuación se le presenta una serie de preguntas. Todas las preguntas están asociadas a su trabajo actual y las características de la empresa donde labora. Marque con una “X” sobre la opción que mejor exprese su opinión. Hay tres tipos de respuestas posibles: SI, ALGUNAS VECES/REGULAR/QUIZÁS, NO.

NO DEJE DE RESPONDER NINGUNA DE LAS PREGUNTAS.

Nota asociada a la aplicación del instrumento: Este instrumento será aplicado a manera de entrevista, considerando las características de los encuestados. Esto permitirá al entrevistador valerse de preguntas adicionales con el objeto de que cada planteamiento esté absolutamente claro antes de ser respondido. Adicionalmente, se tiene planteado, en algunos casos, contar con el soporte de un especialista o psico-pedagogo que acompañe el proceso.

PREGUNTAS	SÍ	ALGUNAS VECES/ REGULAR /QUIZÁS	NO
1. El sueldo que recibes es justo (en relación con tu esfuerzo).			
2. El sueldo que recibes es suficiente para tu sustento.			
3. El sueldo que recibes te permite ahorrar y te permite/permitiría mantener una familia.			
4. Los aumentos de sueldo dependen de lo bien que se realice el trabajo.			
5. La remuneración que recibes está en sintonía con los salarios de conocidos que trabajan en otras empresas y realizan el mismo trabajo que tú.			
6. Te sientes satisfecho con la distribución de los sueldos en la empresa, considerando los sueldos que reciben tus compañeros y comparándolos con el que tú recibes.			
7. La empresa es un lugar físicamente seguro para trabajar.			
8. La empresa cuenta con las condiciones de higiene adecuadas para trabajar.			
9. Estás satisfecho con las condiciones de seguridad e higiene asociadas específicamente con tu puesto de trabajo.			
10. El ambiente de trabajo es agradable.			
11. Las exigencias asociadas al trabajo tienen asociados niveles de estrés adecuados.			

12. La empresa desarrolla programas de seguridad y salud ocupacional relacionados con la prevención de riesgos a los que están expuestos los trabajadores.			
13. Puedes trabajar con independencia y poner en práctica tus ideas, incluso proponiendo mejoras al método de trabajo.			
14. Tu lugar de trabajo te permite desarrollar diferentes tipos de actividades (diversidad de tareas).			
15. La gerencia informa constantemente de asuntos y cambios importantes en la organización.			
16. La gerencia te brinda críticas y sugerencias sobre tu desempeño.			
17. Consideras que tu trabajo llena tus aspiraciones y expectativas.			
18. Consideras que tu trabajo plantea retos atractivos e interesantes que te permiten desarrollar tu creatividad.			
19. Consideras que en la empresa donde trabajas existe un ambiente que te estimula a mejorar.			
20. Te ofrecen oportunidades de capacitación o desarrollo para poder crecer profesionalmente.			
21. Si continúas estudiando y formándote puedes aspirar a un ascenso en la organización.			
22. El nivel de dificultad del trabajo que realizas se ajusta a tus capacidades.			
23. En tu lugar de trabajo, la gerencia despediría a empleados solamente como última medida (sientes seguridad con respecto a tu estabilidad en el empleo).			
24. Tu empleo es estable (tiempo indeterminado).			
25. Sientes que hay buenas relaciones de amistad y compañerismo en el lugar de trabajo (te sientes como en familia).			
26. Puedes contar con la colaboración y apoyo de los demás miembros de la organización cuando se te presenta algún problema.			
27. Realmente sientes que formas parte de un equipo de trabajo, donde todos colaboran para garantizar el éxito.			
28. En la organización todos contribuyen para el logro de las metas.			
29. La organización posee políticas claras de no discriminación e inclusión para cualquier individuo.			

30. Puedes comunicarte con el resto de las personas, compañeros y jefes sin ningún problema.			
31. Estás satisfecho del tiempo libre del que dispones.			
32. En tu trabajo puedes tomarte un día libre (de manera justificada) sin ser sancionado.			
33. Tu trabajo te deja tiempo para compartir con tu familia y amigos.			
34. La gerencia te permite trabajar con horarios flexibles para ayudarte a satisfacer necesidades personales.			
35. En la empresa cumples con tu horario de trabajo sin tener que prolongarla y trabajar horas adicionales.			
36. La empresa posee políticas que no obligan a trabajar en días domingos y feriados.			

ANEXO B

Carta de invitación a jueces expertos para la validación del instrumento tipo encuesta para la recolección de información sobre la calidad de vida laboral de los individuos con discapacidad intelectual leve que forman participan en programas de inserción bajo las modalidades de empleo protegido o con apoyo

Estimado Profesor/Investigador/Experto:

Por medio de la presente queremos informarle que usted ha sido seleccionado como “Experto” en el Proceso de Validación de un instrumento que pretende medir la Calidad de Vida Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual leve en el área metropolitana de Caracas.

El estudio está siendo realizado por las tesis: *Anyi De Jesús (C.I:16.299.668) e Irune Girón (C.I: 17.498.106)*, estudiantes del último año de la carrera de Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello, bajo la Tutoría del Profesor Gustavo García.

El instrumento fue elaborado a partir de la operacionalización de la variable “calidad de vida laboral”, para lo cual se tomaron como referencia diversas aproximaciones teóricas e instrumentos de referencia. Uno de los insumos más importantes fue la encuesta elaborada por García (2007), para el desarrollo de una investigación sobre el nivel de calidad de vida en el trabajo percibido por los empleados de dos (2) empresas privadas y exitosas. Sin embargo, atendiendo a las características particulares de la unidad de análisis (individuos con discapacidad intelectual leve) hemos efectuado algunas modificaciones que exigen comprobar nuevamente la validez del instrumento.

Por este motivo, queremos que usted como experto evalúe y valide el instrumento anexo a la presente y que para ello considere los siguientes aspectos:

- Adecuación a la operacionalización de la variable (dimensiones e indicadores que forman parte del concepto de calidad de vida laboral).
- Adecuación de los indicadores en relación con cada una de las dimensiones consideradas.
- Adecuación del baremo o escala empleada para la medición de cada indicador y adecuación del sentido de los reactivos en relación con dicha escala.
- Adecuación de los reactivos, en forma y lenguaje, en relación con la unidad de análisis; considerando que dicha población esta conformada por personas con discapacidad intelectual leve²¹.

Es importante señalar, que este instrumento consta, en una primera parte, de una sección de datos sociolaborales y, una segunda parte, con treinta y seis (37) preguntas el cual

²¹.Se entiende por Personas con Discapacidad Intelectual Leve a aquellos individuos que: son capaces de mantener una conversación sencilla; logran alcanzar una independencia para su cuidado personal (comer, asearse, vestirse, controlar esfínteres, entre otras.); desarrollan habilidades sociales y de comunicación desde edades tempranas y suelen presentar dificultades de aprendizaje generalizados.
Nota: considerando estas características, el instrumento será administrado en forma de entrevista, lo que tiene como objetivo garantizar la comprensión de cada reactivo por parte de los individuos a estudiar.

será aplicado en forma de entrevista, de una duración estimada de treinta (30) minutos por persona. La misma, será realizada en las instituciones educativas en donde recibieron una formación basada en la modalidad de empleo con apoyo o en las instituciones donde se encuentren bajo la modalidad de empleo protegido. De igual manera, se contará con el apoyo de un especialista de cada institución al momento de la aplicación y en caso en que se amerite se contará también con un material de apoyo visual (figuras que expresen emociones (😊😐😞) que facilitará la respuestas por parte de los individuos.

Esperamos que incorpore todas sus observaciones en el propio formato de encuesta. Le agradecemos toda su colaboración.

Estudiantes:

Anyi De Jesús

Irene Giron

Profesor/Investigador (tutor)

Gustavo García

**ANEXO C – PREGUNTAS DE APOYO DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA
CALIDAD DE VIDA LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
INTELECTUAL LEVE.**

PREGUNTAS	
1. El sueldo que recibes es justo (en relación con tu esfuerzo).	
<i>¿Cuánto recibes de sueldo?, ¿Te parece justo?</i>	
2. El sueldo que recibes es suficiente para tu sustento.	
<i>¿Te alcanza?</i>	
3. El sueldo que recibes te permite ahorrar y te permite/permitiría mantener una familia.	
<i>¿Qué haces con él?, ¿Qué pagas en casa?, Por ejemplo, si vas al cine ¿pagas tú? ¿Quién paga?</i>	
4. Los aumentos de sueldo dependen de lo bien que se realice el trabajo.	
<i>¿Te han aumentado el sueldo? ¿Sabes por qué te lo aumentaron?</i>	
5. La remuneración que recibes está en sintonía con los salarios de conocidos que trabajan en otras empresas y realizan el mismo trabajo que tú.	
<i>¿Conoces de personas que realicen el mismo trabajo? ¿Cuánto ganan?</i>	
6. Te sientes satisfecho con la distribución de los sueldos en la empresa, considerando los sueldos que reciben tus compañeros y comparándolos con el que tú recibes.	
<i>¿Te sientes satisfecho con tu sueldo sabiendo que hay personas que ganan más/menos que tú?</i>	
7. La empresa es un lugar físicamente seguro para trabajar.	
<i>¿Has tenido algún accidente en tu lugar de trabajo? ¿Te has lastimado severamente?</i>	
8. La empresa cuenta con las condiciones de higiene adecuadas para trabajar.	
<i>¿La empresa donde trabajas, está limpia?, ¿Los baños están limpios?</i>	
9. Estás satisfecho con las condiciones de seguridad e higiene asociadas específicamente con tu puesto de trabajo.	
<i>¿Te sientes seguro cuando estas en la empresa donde trabajas?</i>	
10. El ambiente de trabajo es agradable.	
<i>¿Cómo te tratan tus compañeros?, ¿Cómo se comporta tu jefe?</i>	

11. Las exigencias asociadas al trabajo tienen asociados niveles de estrés adecuados.
<i>¿Te sientes tranquilo en tu trabajo? ¿Cuándo te pones nervioso? ¿Te estresas? ¿Cuándo?</i>
12. La empresa desarrolla programas de seguridad y salud ocupacional relacionados con la prevención de riesgos a los que están expuestos los trabajadores.
<i>¿En tu empresa, por ejemplo han realizado simulacros de incendios?</i>
13. Puedes trabajar con independencia y poner en práctica tus ideas, incluso proponiendo mejoras al método de trabajo.
<i>Cuándo llegas a tu trabajo, ¿comienzas tus actividades sólo o debes esperar por tu jefe/supervisor?</i>
14. Tu lugar de trabajo te permite desarrollar diferentes tipos de actividades (diversidad de tareas).
<i>¿Cuántas actividades realizas?</i>
15. La gerencia informa constantemente de asuntos y cambios importantes en la organización.
<i>¿Los gerentes mantienen comunicación con los empleados?</i>
16. La gerencia te brinda críticas y sugerencias sobre tu desempeño.
<i>Cuándo debes mejorar algo de tus actividades, ¿te lo dice tu jefe o quién?</i>
17. Consideras que tu trabajo llena tus aspiraciones y expectativas.
<i>En tu trabajo, ¿haces lo que te gusta o te gustaría hacer otras actividades?</i>
18. Consideras que tu trabajo plantea retos atractivos e interesantes que te permiten desarrollar tu creatividad.
<i>¿En tu lugar de trabajo, puedes plantear nuevas ideas sin ningún inconveniente?</i>
19. Consideras que en la empresa donde trabajas existe un ambiente que te estimula a mejorar.
<i>¿Sientes que puedes crecer como persona en la empresa donde trabajas?</i>
20. Te ofrecen oportunidades de capacitación o desarrollo para poder crecer profesionalmente.
<i>¿Haz realizado algún curso de capacitación dentro de la empresa?</i>
21. Si continúas estudiando y formándote puedes aspirar a un ascenso en la organización.
<i>¿Podrías ocupar un cargo superior al que estas actualmente? ¿Por qué?</i>
22. El nivel de dificultad del trabajo que realizas se ajusta a tus capacidades.
<i>Las actividades que realizas, ¿son difíciles? ¿Cuáles?</i>
23. En tu lugar de trabajo, la gerencia despediría a empleados solamente como última medida (sientes seguridad con respecto a tu estabilidad en el empleo).
<i>Sin variaciones</i>

24. Tu empleo es estable (tiempo indeterminado).
<i>Sin variaciones</i>
25. Sientes que hay buenas relaciones de amistad y compañerismo en el lugar de trabajo (te sientes como en familia).
<i>Sin variaciones</i>
26. Puedes contar con la colaboración y apoyo de los demás miembros de la organización cuando se te presenta algún problema.
<i>Sin variaciones</i>
27. Realmente sientes que formas parte de un equipo de trabajo, donde todos colaboran para garantizar el éxito.
<i>Sin variaciones</i>
28. En la organización todos contribuyen para el logro de las metas.
<i>Sin variaciones</i>
29. La organización posee políticas claras de no discriminación e inclusión para cualquier individuo.
<i>Sin variaciones</i>
30. Puedes comunicarte con el resto de las personas, compañeros y jefes sin ningún problema.
<i>Sin variaciones</i>
31. Estás satisfecho del tiempo libre del que dispones.
<i>Sin variaciones</i>
32. En tu trabajo puedes tomarte un día libre (de manera justificada) sin ser sancionado.
<i>¿Puedes faltar a tu trabajo si te sientes enfermo? ¿Te han descontado el día de tu sueldo?</i>
33. Tu trabajo te deja tiempo para compartir con tu familia y amigos.
<i>Sin variaciones</i>
34. La gerencia te permite trabajar con horarios flexibles para ayudarte a satisfacer necesidades personales.
<i>¿Puedes pedir permisos en tu trabajo sin ningún inconveniente?</i>
35. En la empresa cumples con tu horario de trabajo sin tener que prolongarla y trabajar horas adicionales.
<i>¿Haz trabajo más horas de las habituales? ¿Lo haces con frecuencias?</i>
36. La empresa posee políticas que no obligan a trabajar en días domingos y feriados.
<i>¿Haz trabajado un domingo o un día de fiesta nacional?</i>

ANEXO D.

ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA
PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN ASOCIADA
A LAS INSTITUCIONES RESPONSABLES DE LOS PROGRAMAS
DE INSERCIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD
INTELLECTUAL LEVE Y LAS CARACTERÍSTICAS DE DICHOS PROGRAMAS

INFORMACIÓN GENERAL

1. Nombre de la institución.
2. Características de la institución:
 - Tipo (pública o privada; con o sin fines de lucro).
 - Tamaño (número de trabajadores).
 - Fuente de los recursos para el desarrollo de las actividades.
 - Vinculación con los organismos rectores y formuladores de políticas asociadas a la gestión de la discapacidad y la inclusión de los individuos con discapacidades.
3. Tipos de servicios prestados y población a la que dirige cada servicio (indicar también el número total aproximado de beneficiarios por tipo de servicio).
4. En relación con los servicios dirigidos a los individuos con discapacidad intelectual leve:
 - ¿Cómo se efectúa el diagnóstico del nivel de severidad de la discapacidad?
 - ¿Reciben estos individuos un tratamiento diferenciado de individuos con otros niveles de severidad de la discapacidad?
 - ¿Qué características posee un individuo con discapacidad intelectual leve en términos de sus limitaciones y potencialidades?

INFORMACIÓN ASOCIADA A LOS PROGRAMAS DE INSERCIÓN LABORAL

5. ¿Qué programas desarrollan para la inclusión de los individuos con discapacidad intelectual leve? Efectuar una descripción de sus características generales:
 - Modalidad (empleo protegido, con apoyo u otra).
 - Misión y objetivos.
 - Requisitos de ingreso.
 - Otros que se consideren relevantes.
6. Descripción general de las características particulares de los programas según modalidad:
 - Modelo de funcionamiento (etapas).
 - Vinculación con otras instituciones y empresas.
 - Mecanismos de supervisión.
 - Perfil de los profesionales responsables asociados al programa.
 - Características del trabajo desarrollado por los individuos con discapacidad.
 - Políticas y normas asociadas a cada programa.
 - Mecanismos de evaluación de los resultados y desempeño general del programa.
 - Otras que considere relevantes.
7. Número total aproximado de individuos con discapacidad intelectual leve en cada programa de inserción laboral según modalidad.
8. Antigüedad de cada programa de inserción laboral y lecciones aprendidas más importantes.
9. Fortalezas y debilidades identificados en relación con cada modalidad de empleo (protegido o con apoyo). Relación identificada con respecto a la modalidad de empleo y la calidad de vida laboral de los individuos participantes.

Nota: Las entrevistas serán acompañadas de una revisión exhaustiva de la documentación disponible en la organización asociada a los programas de inserción laboral para los individuos con discapacidad intelectual leve.

Lugares y Fechas de la Entrevista:

Nombres/Apellidos de los Entrevistados:

Cargos/Roles en la Institución:

**ANEXO E – MATRIZ DE VACIADO DE INFORMACIÓN PARA EL
PROCESAMIENTO DE LA ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA CON LAS
INSTITUCIONES RESPONSABLES DE LOS PROGRAMAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA INDIVIDUOS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL LEVE**

Nombre de la Institución.
Modalidad de empleo:
Nombre del programa:
Tipo de Institución:

Diagnóstico, tratamiento y características de las personas con discapacidad intelectual leve en la institución	
Misión y Objetivos del programa	
Antigüedad del Programa de Inserción Laboral	
Requisitos de ingreso al programa	
Etapas del programa	
Perfil de los profesionales responsables asociados al programa	
Características del trabajo desarrollado por personas con discapacidad intelectual	
Políticas y normas asociadas al programa	
Mecanismos de evaluación de los resultados y desempeño general del programa	
Fortalezas y debilidades identificadas en relación a la modalidad de empleo.	
Relación identificada con respecto a la modalidad de empleo y la calidad de vida laboral de los individuos participantes.	