



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)**

Título:

**Programas de inserción laboral y niveles de satisfacción (casos
de personas con discapacidad intelectual leve)**

Realizado por:

Sabrina Nuñez
Gabriela Pabón

Profesor guía:

Aracelis Tortolero

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
CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES

Programas de inserción laboral y niveles de satisfacción (casos de personas con discapacidad intelectual leve)

Tesista: Sabrina Nuñez
Tesista: Gabriela Pabón

Tutora: Aracelis Tortolero

Caracas, octubre de 2009.

DEDICATORIA

A ti, Dios, por iluminar el camino y darme una familia maravillosa, sin la cual no hubiera podido llegar a donde estoy en estos momentos; gracias por darme salud y las fuerzas para seguir adelante día tras día.

A mis padres y por estar siempre a mi lado, apoyándome y dándome el impulso necesario para continuar este largo camino. Por darme la oportunidad de superarme y estudiar esta carrera, ustedes saben que son las personas que se merecen este título, ya que sin su colaboración y apoyo no lo hubiera logrado.

A mi hermano, que a pesar de que se encuentre lejos siempre estuvo a mi lado dándome ánimos para seguir sin importar los inconvenientes.

A mi novio, por permanecer a mi lado en los buenos y malos momentos regalándome sonrisas que me ayudaron a seguir adelante sin importar los obstáculos que se me presentaran

A mi compañera, Gaby, sabes que sin ti esto no hubiera sido posible. Quiero que sepas que no me arrepiento de haber realizado este trabajo contigo y que, a pesar de que algunos momentos fueron bien difíciles logramos superarlos dándonos ánimos la una a la otra sin importar lo que pasara. Viste tonta lo logramos...

A toda mi familia, que de una u otra manera estuvieron a mi lado y sin su apoyo y cariño esto no hubiera sido posible.

Sabrina Nuñez

DEDICATORIA

A Dios, por abrirme el camino y permitirme lograr esta meta.

A mis padres Diana y Hernando por apoyarme, comprenderme y acompañarme en lo que va de mi vida guiando mis pasos y en especial durante estos 5 años, de altos y bajos, dándome las energías para hacerlo cada vez mejor. ¡Los adoro!

A mi hermana Daniela, que siempre me ofreció su ayuda y sus conocimientos y estuvo dispuesta a apoyarme en los momentos difíciles. ¡Te quiero manita!

A Sabri, por aceptar ser mi compañera de tesis y estar dispuesta a realizar conmigo este arduo trabajo y compartir no sólo una responsabilidad sino una amistad, además de aguantarme en los momentos de estrés, cuentas conmigo para siempre. ¡Nuestra amistad pudo más que una tesis! jajaja. A su familia, por recibirme como una hija más y en especial a Daphne por todas las velitas que prendió por nosotras, estoy segura que sirvieron de mucho para que todo saliera bien.

A Ricky por acompañarme y hacer amenas las noches en las que tuve que trasnocharme. Por todo el apoyo y ánimo que me dio en los momentos que más lo necesitaba.

A Gianni por estar dispuesto a ayudarme en lo que necesitara y brindarme su apoyo.

A todos mis amigos y familiares que estuvieron pendientes de cada avance de este proyecto, haciendo que sintiera su apoyo durante todo este tiempo, dándome fuerzas para seguir adelante.

A Roberto por haber recuperado la información del pen drive!

A todos los que por alguna manera contribuyeron a que pudiera alcanzar este objetivo.

Gabriela Pabón Fonseca

AGRADECIMIENTOS

Primero que nada queremos agradecer a Dios por estar a nuestro lado en los buenos y malos momentos y por ser fuente de inspiración y fuerza para llegar a donde nos encontramos actualmente.

A nuestras familias por su apoyo incondicional sin el cual no hubiésemos podido alcanzar esta meta. Gracias por confiar siempre en nosotras y por darnos esta oportunidad.

A nuestros amigos y amigas por su colaboración y apoyo en cada momento que lo necesitamos y formar parte de nuestras vidas.

A nuestra tutora, Aracelis Tortolero, por creer siempre en nosotras, por estar a nuestro lado cada vez que lo necesitamos y por siempre estar dispuesta a ofrecernos sus conocimientos.

Por darnos fuerzas para continuar cada vez que sentíamos que no podíamos más.

A Lourdes Montenegro, por su paciencia y colaboración. Por siempre estar dispuesta a atendernos cada momento que necesitábamos su ayuda.

A las personas con discapacidad intelectual y sus instituciones, por estar dispuestas a formar parte de este proyecto y que gracias a su colaboración pudimos desarrollar.



ÍNDICE DE CONTENIDO

ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	x
RESUMEN.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	13
I.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
II.OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	29
III.BASES TEÓRICAS.....	31
1.Inserción laboral de personas con discapacidad intelectual.....	32
1.1 ¿Qué es la inserción laboral?.....	32
2.Programas de inserción laboral para personas con discapacidad intelectual.....	36
2.1 Empleo protegido.....	39
2.1.1 Definición y algunas concepciones básicas.....	39
2.1.2 Tipos de empleo protegido.....	40
2.2 Empleo con apoyo.....	44
2.2.1 Historia.....	44
2.2.2 Definición y algunas concepciones básicas.....	46
3.Similitudes entre las prácticas de Recursos Humanos y los programas de inserción laboral.....	52
3.1 Nociones preliminares.....	52
3.2 Relación entre las prácticas de Recursos Humanos y los programas de inserción laboral.....	56
4.Breves referencias en torno a la discapacidad.....	59
4.1 Definición de discapacidad.....	60
4.2 Clasificación de la discapacidad.....	63
4.3 Discapacidad intelectual.....	65
5.Satisfacción laboral.....	68
5.1 Algunas definiciones de satisfacción laboral.....	68
5.2 Teorías de la satisfacción laboral.....	69



5.3 Causas de la satisfacción laboral.....	74
5.4 Consecuencias de la satisfacción laboral.....	76
5.5 Importancia de la satisfacción laboral.....	77
IV.MARCO REFERENCIAL.....	79
1.Instituciones no gubernamentales.....	79
1.1 Asociación audaz para la orientación y estímulo de las personas con necesidades especiales.....	79
1.2 Asociación venezolana para el síndrome de down.....	81
1.3 Industrias venezolanas de buena voluntad.....	83
1.4 Asociación para el desarrollo de educación especial complementaria.....	85
1.5 Fundación para la cooperación del desarrollo integral de sociedades especiales.....	87
2.Instituciones gubernamentales.....	88
2.1 Taller de educación laboral dora burgueño.....	88
V.MARCO METODOLÓGICO.....	94
1. Tipo de investigación.....	94
2.Diseño de la investigación.....	96
3.Población y muestra.....	96
4.Variables: definición conceptual y operacional.....	99
4.1 Variable de comparación: satisfacción laboral.....	99
4.1.1 Definición conceptual.....	99
4.1.2 Definición operacional.....	100
4.2 Variable de clasificación: modalidad de empleo.....	104
4.3 Variables demográficas.....	104
4.3.1 Definición operacional.....	104
5.Métodos para la recolección de datos.....	106
5.1 Diseño.....	106
5.2 Validez.....	108
5.2.1 Validación del instrumento.....	108
5.3 Confiabilidad.....	109



5.4 Aplicación.....	112
6.Codificación del instrumento.....	112
6.1 Variable demográfica: institución.....	113
6.2 Variable demográfica: tipo de institución.....	113
6.3 Variable demográfica: edad.....	114
6.4 Variable demográfica: género.....	114
6.5 Variable demográfica: nivel de educación.....	114
6.6 Variable demográfica: cargo.....	115
6.7 Variable demográfica: antigüedad.....	115
6.8 Opciones del instrumento: reactivos.....	115
7.Procesamiento y análisis de los datos.....	116
8.Técnicas de análisis.....	116
9.Consideraciones éticas.....	117
10.Factibilidad.....	117
VI.ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	118
1.Datos socio-laborales.....	118
2.Resultados obtenidos de la variable satisfacción laboral por indicador.....	127
3. Resultados obtenidos de la variable satisfacción laboral por dimensión.....	151
4. Resultados obtenidos de la variable satisfacción laboral.....	154
VII.CONCLUSIONES.....	159
VIII.RECOMENDACIONES.....	166
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	168
ANEXOS.....	176



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Comparación de las fases de empleo con apoyo.....	90
Tabla N° 2: Comparación de las fases de empleo protegido.....	93
Tabla N° 3: Distribución de la muestra definitiva de estudio por instituciones y modalidad de empleo.....	99
Tabla N° 4: Operacionalización de la variable satisfacción laboral.....	103
Tabla N° 5: Índices de medición.....	107
Tabla N° 6: Índices de medición para la interpretación de resultados.....	108
Tabla N° 7: Interpretación del coeficiente de confiabilidad.....	110
Tabla N° 8: Análisis de confiabilidad.....	111
Tabla N° 9: Codificación – institución.....	113
Tabla N° 10: Codificación - tipo de empleo.....	113
Tabla N° 11: Codificación – edad.....	114
Tabla N° 12: Codificación – género.....	114
Tabla N° 13: Codificación – nivel de educación.....	114
Tabla N° 14: Codificación – cargo.....	115
Tabla N° 15: Codificación – antigüedad.....	115
Tabla N° 16: Codificación – reactivos.....	115
Tabla N° 17: Distribución de la población encuestada por edad y modalidad de empleo.....	118
Tabla N° 18: Distribución de la población encuestada por sexo y modalidad de empleo.....	120
Tabla N° 19: Distribución de la población encuestada por nivel de educación y modalidad de empleo.....	122
Tabla N° 20: Distribución de la población encuestada por cargo y modalidad de empleo.....	123
Tabla N° 21: Distribución de la población encuestada por antigüedad y modalidad de empleo.....	125
Tabla N° 22: Distribución de la población por progreso y modalidad de empleo.....	129
Tabla N° 23: Distribución de la población encuestada por responsabilidades y modalidad de empleo.....	131



Tabla N° 24: Distribución de la población encuestada por políticas de administración de la empresa y modalidad de empleo.....	135
Tabla N° 25: Distribución de la población encuestada por supervisión y modalidad de empleo.....	138
Tabla N° 26: Distribución de la población encuestada por estatus y modalidad de empleo..	144
Tabla N° 27: Distribución de la población encuestada por salario y modalidad de empleo...	146
Tabla N° 28: Distribución de la población encuestada por beneficios complementarios y modalidad de empleo.....	149
Tabla N° 29: Distribución de la población encuestada por factores motivadores y modalidad de empleo.....	151
Tabla N° 30: Distribución de la población encuestada por factores higiénicos y modalidad de empleo.....	152
Tabla N° 31: Distribución de la población encuestada por nivel de satisfacción y modalidad de empleo.....	154
Tabla N° 32: Distribución de población encuestada por nivel de satisfacción e institución..	156
Tabla N° 33: Distribución de la población encuestada por reconocimiento y modalidad de empleo.....	182
Tabla N° 34: Distribución de la población encuestada por logro y modalidad de empleo ...	182
Tabla N° 35: Distribución de la población encuestada por trabajo en sí y modalidad de empleo.....	183
Tabla N° 36: Distribución de la población encuestada por relaciones interpersonales y modalidad de empleo.....	183
Tabla N° 37: Distribución de la población encuestada por condiciones de trabajo y modalidad de empleo.....	184
Tabla N° 38: Distribución de la población encuestada por seguridad en el empleo y modalidad de empleo.....	184
Tabla N° 39: Distribución de la población encuestada por vida personal y modalidad de empleo.....	185
Tabla N° 40: Distribución de la población encuestada por factores motivadores y modalidad de empleo.....	185



ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Alternativas de inserción laboral.....	36
Gráfico N° 2: Etapas típicas del proceso de empleo con apoyo.....	50
Gráfico N° 3: Teoría de los dos factores de Herzberg.....	75
Gráfico N° 4: Distribución de la población encuestada por edad y modalidad de empleo....	119
Gráfico N° 5: Distribución de la población encuestada por sexo y modalidad de empleo....	120
Gráfico N° 6: Distribución de la población encuestada por nivel de educación y modalidad de empleo.....	122
Gráfico N° 7: Distribución de la población encuestada por cargo y modalidad de empleo...	124
Gráfico N° 8: Distribución de la población encuestada por antigüedad y modalidad de empleo.....	126
Gráfico N° 9: Distribución de la población encuestada por reconocimiento y modalidad de empleo.....	127
Gráfico N° 10: Distribución de la población encuestada por logro y modalidad de empleo..	128
Gráfico N° 11: Distribución de la población por progreso y modalidad de empleo.....	130
Gráfico N° 12: Distribución de la población encuestada por responsabilidades y modalidad de empleo protegido.....	132
Gráfico N° 13: Distribución de la población encuestada por responsabilidades y modalidad de empleo con apoyo.....	132
Gráfico N° 14: Distribución de la población encuestada por trabajo en sí y modalidad de empleo.....	134
Gráfico N° 15: Distribución de la población encuestada por políticas de administración de la empresa y modalidad de empleo protegido.....	135
Gráfico N° 16: Distribución de la población encuestada por políticas de administración de la empresa y modalidad de empleo con apoyo.....	136
Gráfico N° 17: Distribución de la población encuestada por relaciones interpersonales y modalidad de empleo.....	137
Gráfico N° 18: Distribución de la población encuestada por supervisión y modalidad de empleo protegido.....	139



Gráfico N° 19: Distribución de la población encuestada por supervisión y modalidad de empleo con apoyo.....	139
Gráfico N° 20: Distribución de la población encuestada por condiciones de trabajo y modalidad de empleo.....	141
Gráfico N° 21: Distribución de la población encuestada por seguridad en el empleo y modalidad de empleo.....	142
Gráfico N° 22: Distribución de la población encuestada por vida personal y modalidad de empleo.....	143
Gráfico N° 23: Distribución de la población encuestada por estatus y modalidad de empleo protegido.....	145
Gráfico N° 24: Distribución de la población encuestada por estatus y modalidad de empleo con apoyo.....	145
Gráfico N° 25: Distribución de la población encuestada por salario y modalidad de empleo protegido.....	147
Gráfico N° 26: Distribución de la población encuestada por salario y modalidad de empleo con apoyo.....	147
Gráfico N° 27: Distribución de la población encuestada por beneficios complementarios y modalidad de empleo.....	149
Gráfico N° 28: Distribución de la población encuestada por factores motivadores y modalidad de empleo.....	151
Gráfico N° 29: Distribución de la población encuestada por factores higiénicos y modalidad de empleo.....	153
Gráfico N° 30: Distribución de la población encuestada por nivel de satisfacción y modalidad de empleo.....	154
Gráfico N° 31: Distribución de población encuestada por nivel de satisfacción e institución.....	157



RESUMEN

Durante varios años las personas con discapacidad han sido víctimas de la exclusión laboral. Sin embargo, desde hace unos pocos años varios organismos internacionales han comenzado a prestar mayor atención a este problema. De igual forma, en Venezuela, también han surgido iniciativas civiles, leyes y normativas para la promoción de la inclusión de personas con discapacidad, entre dichos programas destacan aquellos dirigidos a lograr la inserción laboral de estas personas, entre ellos se encuentran el empleo con apoyo y el empleo protegido, que son dos modalidades enfocadas a proporcionarles a las personas con discapacidad intelectual, la educación y formación necesaria para que puedan ejercer la actividad laboral.

Ahora bien, determinar el nivel de satisfacción laboral de las personas con discapacidad que se encuentran trabajando y que han sido insertadas en el mercado de trabajo a través de los programas antes mencionados es importante ya que, se pueden ver los factores que están influyendo directa o indirectamente en las satisfacción laboral de estas personas y así detectar las fallas con el propósito de mejorarlas. Por tal razón ésta investigación se centró en la medición de los niveles de satisfacción laboral de personas con discapacidad que han sido incluidas al trabajo por medio de los mencionados programas de inserción laboral.

El estudio se enfocó en las personas con discapacidad intelectual leve, a quienes se les aplicó un instrumento fundamentado en la teoría bifactorial de Herzberg, el cual se divide en factores motivadores e higiénicos. Este instrumento pasado en forma de entrevista, está conformado por 39 ítems con una escala ordinal de respuestas (Si - Algunas veces/Regular - No).

Palabras Claves: Discapacidad intelectual leve, inserción laboral, satisfacción laboral, empleo con apoyo, empleo protegido.

INTRODUCCIÓN

Este documento presenta la tesis de grado para optar al título de Licenciadas en Relaciones Industriales, la cual versa sobre el tema de la inserción laboral de las personas con discapacidad. Específicamente se busca determinar si existen diferencias en los niveles de satisfacción laboral de personas con discapacidad intelectual leve pertenecientes a dos modalidades de empleo (empleo con apoyo y empleo protegido).

La investigación se inicia con un primer capítulo denominado planteamiento del problema en donde se exponen las directrices y los componentes fundamentales del estudio, es decir, toda la problemática que involucra el presente tema de investigación y que nos conduce a la pregunta a la que se pretende dar respuesta.

Posteriormente, se encuentra un segundo capítulo en el cual se presenta el objetivo general y los objetivos específicos que se pretenden alcanzar y que constituyen las guías del presente estudio. Luego se presenta un tercer capítulo, el marco teórico, en donde se expone toda la documentación, es decir, toda la base teórica clave que sirvió de apoyo para el desarrollo de la investigación, tales como: una explicación acerca de los programas de inserción laboral, satisfacción laboral, discapacidad y su clasificación, entre otros conceptos importantes.

Asimismo, un cuarto capítulo conformado por el marco referencial, en el cual se pretende dar un acercamiento a las instituciones que formaron parte de este estudio para conocerlas en profundidad y de esta manera entender sus propósitos, objetivos, programas ofrecidos, entre otros aspectos.

Luego se encuentra un quinto capítulo que corresponde al marco metodológico, en donde se exponen de manera lógica y sustentada, el diseño de la investigación acorde al nivel de desarrollo del problema y de los objetivos respectivos. Además, se plantea la metodología utilizada así como también, se delimita la población, la muestra, las variables, el instrumento utilizado, además de su respectiva validez y confiabilidad. También se presenta de forma detallada la manera en cómo se recolectaron los datos y las técnicas de análisis utilizadas que permitieron llegar a los resultados obtenidos.

En el sexto capítulo llamado análisis y discusión de los resultados, se presentan varias tablas con sus respectivos gráficos, producto de los datos obtenidos durante la realización de esta investigación con la finalidad de dar respuesta a los objetivos planteados.

Posteriormente, en el séptimo capítulo, se presentan las conclusiones a las que se pudo llegar con base en los resultados y en los objetivos planteados. Además se podrán encontrar varias recomendaciones que servirán de apoyo para futuras investigaciones en este campo de estudio.

Por último, se exponen todas las referencias bibliográficas utilizadas tales como, libros, revistas, páginas web, investigaciones, etc. que sirvieron como sustento para esta investigación.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El tema de discapacidad ha adquirido una gran importancia en los últimos años, esto se debe a que en la actualidad existen aproximadamente 386 millones de personas con discapacidad alrededor del mundo en edad de trabajar. Dada esta cifra se ha comenzado a concientizar a la población de que es necesario aprovechar las capacidades y conocimientos de estas personas permitiéndoles así, dar su aporte a la economía mundial.

En el caso particular de Venezuela, según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) del año 2001, la población que presenta alguna discapacidad está conformada por 907.694 personas, representando un 3,9% de la población total. Solo un 1% de la población total del país posee discapacidades totales (sordera total, ceguera total, retardo mental, discapacidad en extremidades superiores o discapacidad en extremidades inferiores), mientras que el 2,9% posee otro tipo de discapacidades (la cuales no se han diagnosticado con precisión pero parecen asociarse a enfermedades diversas que generalmente aparecen durante la vejez). De la población total con discapacidades sólo un 25% presenta discapacidades totales y 75% posee otro tipo de discapacidad (García, 2006).

En relación con el empleo son las siguientes: un 24,51%, es decir, 167.935 de los individuos con discapacidad se encuentra dentro de la fuerza laboral. De estos individuos un, 91,24% lo que equivale a 153.222 personas se encuentran ocupados y un 8,76% lo que representa (14.713) personas se encuentra desocupado. A su vez, de esta población desocupada un 81,24%, es decir, 11.953 personas están cesantes y un 18,76% equivalente a 2.760 personas se encuentra buscando trabajo por primera vez. (García, 2006).



De las cifras mencionadas anteriormente, se puede apreciar que existe una cantidad significativa de personas que no se encuentran ejerciendo alguna actividad laboral. Esto muchas veces se debe, según De Lorenzo (2004) a que con frecuencia

los empleadores creen que las personas con discapacidad no están preparadas para el trabajo y no les dan la oportunidad de demostrar lo contrario. Otras razones son que, a menudo, las personas con discapacidad no han tenido acceso a la educación y a la formación profesional; que los servicios de ayuda que requieren no están disponibles; que la legislación y las políticas no facilitan su incorporación al empleo y que los edificios y los medios de transporte no son accesibles para ellas (p.75)

Por su parte, La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) establece en su Artículo 23 que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”. (p.4) A pesar de esto, se puede observar, por las cifras presentadas anteriormente que en la realidad no es así, ya que gran parte de la población con discapacidad se encuentra en situación de desempleo. De Lorenzo (2004) plantea que la causa de esto pudiera ser que

las personas con discapacidad son considerados ciudadanos de segunda clase en el lugar de trabajo prácticamente en todos los países de la Tierra. 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).

Debido a esta problemática muchos organismos internacionales como por ejemplo la Organización Internacional del Trabajo, UNICEF, la Organización de las Naciones Unidas, entre otras; han realizado numerosos esfuerzos para fomentar conciencia en la importancia del empleo de las personas discapacitadas ya que éstas pueden, efectivamente, hacer su contribución a la economía nacional, pueden atender las necesidades de su familia y en especial ganarse dignamente la vida con su propio trabajo, lo que representaría un gran aporte no sólo para ellos y su familia sino también para la sociedad en general.

Tomando en cuenta, que las personas con discapacidad intelectual serán objeto de este estudio, se debe mencionar que a estos individuos se les ha denominado de diferentes maneras, tales como: débil mental, subnormal, deficiente mental, retrasado mental, entre otros (Chacón, 2009). A raíz de que a estos términos se les era atribuido connotaciones negativas, a finales de los ochenta surge un debate por parte de científicos y profesionales, con el objetivo de encontrar la terminología más adecuada con el propósito de eliminar el carácter despectivo al momento de referirse a este tipo de población (Verdugo, s/f).

Estos términos han sido sustituidos por el de discapacidad intelectual ya que se considera que “no define ni condena irreversiblemente a la persona, sino que nos alerta hacia 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” (Canal Down 21, s/f).

Es por esta razón, que se decide utilizar el término “discapacidad intelectual” definido por La Asociación Americana de Discapacidad Intelectual y del Desarrollo como “una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa, expresada en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad se origina antes de los 18 años” (AAIDD, 2001 c.p. Galarza, 2008, p.180)

La American Psychological Association (APA, 1995) establece una clasificación de cinco categorías diferenciadas en el nivel de discapacidad que presenta el individuo, las cuales son:

1. Leve: CI entre 50-55 y aproximadamente 70. Se considera educable. Incluye la mayoría de personas afectadas por el trastorno (85%).
2. Moderado: CI entre 35-40 y 50-55. Equivale a la categoría pedagógica de “adiestrable”. Afecta a un 10% de la población.
3. Grave: CI entre 20-25 y 35-40. Presentan graves dificultades para la adquisición de contenidos escolares. Cuando son adultos pueden realizar tareas simples supervisadas. Afecta a un 3-4% de la población.
4. Profundo: CI inferior a 20-25. Suelen presentar enfermedades neurológicas que explican su retraso. Requieren para su adecuado desarrollo ambientes estructurados, con apoyo y supervisión de forma continuada. Afecta 1-2% de la población.
5. Gravedad no especificada, es una categoría que puede utilizarse cuando exista una clara presunción de retraso mental, pero no sea posible verificar la inteligencia del sujeto mediante los test usuales.

De todos los niveles mencionados anteriormente de discapacidad intelectual la investigación se focalizará en el leve, debido a que además de representar el mayor porcentaje de la población afectada, estos individuos son capaces de lograr el desarrollo de la mayor cantidad de habilidades tales como independencia, lenguaje, cuidado personal, responsabilidad, etc; representando así, este nivel, en donde se ubica el mayor porcentaje de personas capaces de ingresar al mundo laboral.

Es importante subrayar, el derecho que tienen todas las personas con discapacidad de poder optar por un trabajo, debido a que se ha demostrado que la mayoría de estas personas están en condiciones de trabajar, ya que, si se les proporciona una formación adecuada, pueden adquirir habilidades y destrezas que los capacitan para ingresar en el mundo laboral.

Específicamente, las personas con discapacidad intelectual leve (en las cuales se centrará la investigación) presentan una serie de obstáculos al momento de ingresar en el mundo laboral ya que requieren de gran cantidad de apoyo para poder ampliar el desarrollo de las habilidades necesarias para el éxito en la inclusión social. A pesar de todas estas barreras, en los últimos años se ha venido desarrollando una nueva conciencia encargada de amparar la posibilidad de darles a las personas con discapacidad intelectual la oportunidad de desarrollar sus capacidades y de integrarse al entorno social y laboral. Esto se logra mediante el proceso de inserción laboral que consiste en

ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral. La inserción laboral apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (social, política, cultural, etc). La inserción laboral se desarrolla dentro de un entorno productivo, con funcionamiento de empresa que resulta educativo para la persona (Panyella, 2005, s/p)

Otros autores también han tratado de definir el concepto de inserción laboral desde la perspectiva de la discapacidad tal es el caso de Jordán de Urríes (2003) que lo define 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 en donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna (p.1)

Debido a las altas cifras de desempleo que presentan las personas con discapacidad, en la década de los ochenta surge un interés, por parte de organismos oficiales en los países occidentales los cuales se han interesado “por el desarrollo de programas para facilitar el empleo de personas con discapacidad intelectual” (Tejeiro, 1995, p.77) tanto en empresas competitivas como en talleres protegidos.

A continuación, se procederá a describir las dos modalidades más utilizadas, para que las personas con discapacidad intelectual tengan la oportunidad de ingresar al mundo laboral. Estos programas reciben el nombre de: *empleo con apoyo* y *empleo protegido*.

Por un lado tenemos a la modalidad de empleo protegido, la cual ha sido diseñada “para ayudar a las personas que por una u otra razón se consideran como que no sean capaces de trabajar en un empleo competitivo entorno en su comunidad local” (Kregel & Dean, s/f, p.64). Esta modalidad está conformada por dos tipos de programas los cuales se denominan: Centros Especiales de Empleo y Centros Ocupacionales.

A su vez, otra definición es planteada por García, (2006), la cual establece que el empleo protegido se refiere a los “puestos de trabajo que sólo deben ser ocupados por personas con discapacidades; cuando se trata de Centros Especiales de Empleo, se dice que constituyen instrumentos de integración en el empleo mediante un régimen de segregación laboral, integradores y marginadores a la vez” (p.99).

Una de las características principales del Empleo Protegido “es facilitar la transición de las personas con discapacidad al empleo ordinario” (Laloma, 2007, p.37). Ésta transición, según Laloma (2007), es en general una de las mayores tareas de los centros de empleo protegido, principalmente por:

- La necesidad de asignar recursos, por parte de los Centros de Empleo Protegido, para facilitar la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario.
- El peligro que supone la transición para la supervivencia de los Centros de Empleo Protegido, ya que los trabajadores con discapacidad más apropiados para la transición suelen ser los más cualificados. Con lo que, en caso de producirse la transición, la productividad de los centros de trabajo puede verse afectada en forma negativa.

En la actualidad se está buscando la manera de que la mayoría de las personas con discapacidad ingresen en el empleo ordinario, con la finalidad de superar una de las críticas señaladas a este tipo de empleo, la cual supone que las personas con discapacidad son aisladas de la comunidad al ingresar en los talleres protegidos en donde sólo interactúan con personas que se encuentran en su misma condición. Sin embargo, se sabe que este cambio de concepción será un proceso lento, ya que se deben superar las resistencias y barreras impuestas en las empresas ordinarias.

Según plantea De Lorenzo, (2004)

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, especialmente en los casos de discapacidad más severa o mental. Hay, por ello, que mejorar la calidad y la competitividad del empleo protegido (p.78).

Como alternativa a la modalidad de empleo protegido surge en los Estados Unidos, la modalidad de empleo con apoyo, a través de la cual a los individuos con discapacidad se

les permite el ingreso a empresas normalizadas, evitando de esta manera la segregación criticada en la modalidad anterior.

El Empleo con Apoyo consiste en darle

acceso al mundo 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, 2003, p.16).

Otros autores definen empleo con apoyo como el “empleo competitivo en ambientes integrados de trabajo, o empleo en ambientes integrados de trabajo en que los trabajadores están trabajando hacia el empleo competitivo, consistente con las potencialidades, recursos, prioridades, preocupaciones, habilidades, capacidades, intereses y elecciones realizadas por las personas” (McGaughey y Mank c.p. Jordán de Urríes y Verdugo, 2003, p.15-16).

Por todo lo mencionado anteriormente, se puede apreciar que estos dos programas de inserción laboral son diferentes, ya que, en la modalidad de empleo con apoyo las personas con discapacidad intelectual son capacitadas para desempeñar labores en empresas normalizadas, de esta manera pueden trabajar junto con personas que no tienen discapacidad intelectual y a su vez, pueden establecer contacto con su comunidad. Mientras que en el empleo protegido, la persona ingresa a una institución para trabajar en un ambiente en el que se encuentra rodeado de personas que poseen la misma condición, es decir, se consideran entornos protegidos ya que no tienen las mismas presiones que pudieran tener en una empresa ordinaria y por otro lado, no mantienen un contacto constante con la comunidad.

Según Genelioux (2002), se han realizado algunas investigaciones en las cuales han analizado el éxito de los programas a partir de la perspectiva de las personas con discapacidad, tomando en cuenta variables como satisfacción y calidad de vida (McAfee, 1986; Parent, 1994; Sandow, Rhodes, Mank, Ramsing, & Lynch, 1990; Schalock, Keith, Hoffman, & Karan, 1989, c.p. Parent, Kregel & Johnson, 1996; Parent, Kregel & Johnson, 1996).

En el estudio denominado *“Empleo con apoyo y satisfacción: la perspectiva de personas integradas en medio ordinario de trabajo”* realizado en Portugal por Genelioux (2002) en el cual son

analizados factores relativos a la satisfacción en el trabajo que consideramos importantes por sus implicaciones en programas de empleo con apoyo. Se pretende analizar y describir cuales son los factores del trabajo que originan satisfacción, partiendo de lo que dicen las personas integradas en medio ordinario de trabajo, a través de un programa de empleo con apoyo (p.227).

Ahora bien, resultaría interesante determinar el nivel de satisfacción laboral de las personas con discapacidad intelectual leve que han sido incluidas en el mercado de trabajo a través de los programas de inserción laboral ofrecidos en Venezuela, específicamente en la ciudad de Caracas, con el objetivo de conocer la eficiencia con la que se están desarrollando éstos programas ya que se puede decir que al obtener altos niveles de satisfacción se considerará que estas personas están logrando ser insertadas de forma adecuada en el mundo laboral, ya sea en una empresa ordinaria o en la misma institución.

Para este estudio, es importante aclarar algunos aspectos relacionados con la satisfacción laboral. Se puede comenzar con la definición del concepto, que según Bravo, Peiró y Rodríguez (1996), c.p. Cuadra y Veloso (2007) es

una actitud o un conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su experiencia y su situación de trabajo. Dichas actitudes pueden referirse al trabajo en general o a facetas específicas del mismo. Dentro de esta última postura, específicamente la que alude a la satisfacción conformada por "facetas específicas", Misener, Haddock y Gleaton (1996), c.p. Cuadra y Veloso (2007, s/p) establecen que, éste es un constructo multidimensional que comprende aspectos particulares de la satisfacción relacionadas con el pago, el trabajo, la supervisión, las oportunidades profesionales, los beneficios, las prácticas organizacionales y las relaciones con los demás trabajadores (s/p).

Otra definición es la que señala Atalaya (1999) la cual plantea que la satisfacción laboral es

el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general (Blum y Naylor, 1988, c.p. Atalaya, 1999, s/p). Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción

laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente (Robbins, 1998, c.p. Atalaya, 1999, s/p).

La satisfacción laboral se considera de gran importancia ya que, se ha demostrado que cuando los trabajadores de una empresa se encuentran satisfechos aumenta la productividad y el rendimiento, y a su vez, se disminuye el ausentismo y la rotación lo que demuestra que los empleados tienen una actitud positiva frente a la empresa, es por eso que se puede afirmar que existe una relación directa entre la decisión que puede tener el empleado de irse de la organización con la satisfacción (Robbins, 1996).

Existen diversas teorías sobre la satisfacción laboral, las cuales como lo plantean Ardouin, Bustos, Gayó y Jarpa (2000) se pueden agrupar en tres grandes enfoques sobre satisfacción en el trabajo:

- Un primer enfoque, basado en el modelo de las expectativas, plantea que la satisfacción en el trabajo está en función de las discrepancias percibidas por el individuo entre lo que él cree debe darle el trabajo y lo que realmente obtiene como producto o gratificación.
- Un segundo enfoque teórico, plantea que la satisfacción en el trabajo es producto de la comparación entre los aportes que hace el individuo al trabajo y el producto o resultado obtenido. Esta misma tendencia llamada equidad plantea también que esta satisfacción o insatisfacción es un concepto relativo y depende de las comparaciones que haga el individuo en términos de aporte y los resultados obtenidos por otros individuos en su medio de trabajo o marco de referencia.
- Por último, la teoría de los dos factores la cual utilizaremos en esta investigación, plantea que existen dos tipos de factores motivacionales; un primer grupo, extrínsecos al trabajo mismo, denominados "de higiene", entre los que podrán

enumerarse: el tipo de supervisión, las remuneraciones, las relaciones humanas y las condiciones físicas de trabajo y un segundo grupo, intrínsecos al trabajo, denominados "motivadores", entre los que se distinguen: posibilidades de logro personal, promoción, reconocimiento y trabajo interesante. Los primeros son factores que producen efectos negativos en el trabajo si no son satisfechos, pero su satisfacción no asegura que el trabajador modifique su comportamiento. En cambio, los segundos son factores cuya satisfacción si motivan trabajar a desplegar un mayor esfuerzo.

La razón por la que se escogió la teoría de los dos factores de Herzberg, se debe a que se considera la más sencilla para ser utilizada en personas con discapacidad intelectual, ya que, no supone una abstracción conceptual y mental muy elevada y a su vez, su contenido resulta sencillo de comprender para este tipo de individuos, motivo por el cual el instrumento resulta de fácil adaptación y entendimiento.

Existen varias investigaciones que han tratado el tema de la situación laboral de las personas con discapacidad intelectual desde distintos ámbitos, una de ellas es la de Jiranek y Kirby, la cual fue realizada en el año 1990, donde se estableció una comparación del comportamiento de 73 jóvenes que se encontraban empleados y desempleados con o sin discapacidad intelectual, así como también aquellos empleados bajo la modalidad de empleo con apoyo y empleo protegido. Como resultados obtuvieron que los individuos con discapacidad intelectual integrados bajo la modalidad de empleo con apoyo presentaban mayores niveles de satisfacción en el trabajo, que los individuos que se encontraban trabajando bajo la modalidad de empleo protegido (De Jesús y Girón, 2008).

Otro estudio es el de Jenaro, Flores, Caballo, Arias, De Elena y Peña (2005), llamado *Demandas y Riesgos Psico-sociales en trabajadores con discapacidad intelectual* el cual se centró en identificar las principales fuentes de estrés y satisfacción asociadas a trabajadores con discapacidad intelectual pertenecientes a centros especiales de empleo. Se utilizó una población de 205 trabajadores, y se les evaluaron las demandas laborales, los



recursos disponibles, el bournout, la satisfacción laboral y la calidad de vida, con instrumentos adaptados a esta población.

Otra investigación realizada se refiere al estudio al índice de rotación de las personas con discapacidad intelectual, este estudio se denomina *Factors associated with intended staff turnover and job search behaviour in services for people with intellectual disability* y fue elaborada por Hatton, Emerson, Rivers, Mason, Swarbrick, Mason, Kiernan, Reeves y Alborz en el año 2001, se estudió los factores que estaban directa o indirectamente asociados a la intención de los individuos de dejar la organización y a su comportamiento en el trabajo. Los resultados arrojados mostraron que la satisfacción laboral, la tensión generada por el trabajo, la edad, las condiciones de trabajo, entre otras; estaban directamente asociadas a la rotación del personal y los mismos factores, con excepción de la edad estaban directamente asociados al comportamiento laboral. Por otro lado, factores como compromiso, horas extra, influencia en toma de decisiones, estatus, entre otros; estaban indirectamente relacionados al índice de rotación y al comportamiento laboral.

A partir de la revisión de estas investigaciones, y con el apoyo de algunas de las instituciones venezolanas encargadas de ofrecer los programas de inserción laboral para personas con discapacidad intelectual, se pretende examinar los niveles de satisfacción laboral existentes ya sea, en la modalidad de empleo con apoyo o en la modalidad de empleo protegido.

Debido al auge que ha surgido en los últimos años en relación al estudio de la inserción laboral de personas con discapacidad se pretende realizar un aporte teórico, con la finalidad de agregar valor en relación a este tema. Durante los últimos años, esta población ha ido aumentando significativamente lo que ha hecho que la sociedad tome en cuenta la importancia que representa su integración en el campo laboral gracias a los aportes que éstos pueden generar para la economía.



Este estudio se considera de gran utilidad, ya que al evaluar actitudes sobre aspectos relacionados con el trabajo, tanto las instituciones como las empresas se pueden servir de esta investigación con el objetivo de que, en el caso de las instituciones puedan conocer si los programas que ofrecen no sólo están alcanzando la inclusión, sino también si las personas con discapacidad se sienten satisfechas con respecto a su trabajo; en el caso de las empresas, les servirá para conocer si sus prácticas, políticas, mecanismos de supervisión, entre otros, les permiten a estas personas desenvolverse y sentirse satisfechos dentro del lugar de trabajo. Además, se considera que esta investigación puede servir de ayuda a futuras investigaciones, con el propósito de aumentar los conocimientos acerca de la situación laboral de estas personas en Venezuela.

Con base en todo lo descrito anteriormente, se pretende dar respuesta a la siguiente pregunta **¿Existen diferencias en los niveles de satisfacción laboral obtenidos bajo la Teoría Bifactorial de Herzberg, en personas con discapacidad intelectual leve que han sido insertadas al mundo laboral a través de la modalidad de empleo con apoyo o empleo protegido pertenecientes a seis instituciones del Área Metropolitana de Caracas?**



II. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General

- Determinar si existen diferencias en los niveles de satisfacción laboral medidos a través de la Teoría Bifactorial de Herzberg, entre personas con discapacidad intelectual que han sido insertadas al mundo laboral bajo dos modalidades (empleo protegido y empleo con apoyo) de seis (6) instituciones del Área Metropolitana de Caracas.

Objetivos Específicos

- Determinar los niveles de satisfacción laboral asociados a los factores motivadores de las personas con discapacidad intelectual insertadas en el campo laboral por medio de cinco (5) instituciones del Área Metropolitana de Caracas bajo la modalidad de empleo con apoyo.
- Determinar los niveles de satisfacción laboral asociados a los factores higiénicos de las personas con discapacidad intelectual insertadas en el campo laboral por medio de cinco (5) instituciones del Área Metropolitana de Caracas bajo la modalidad de empleo con apoyo.
- Determinar los niveles de satisfacción laboral asociados a los factores motivadores de las personas con discapacidad intelectual insertadas en el campo laboral por



medio de dos (2) instituciones del Área Metropolitana de Caracas bajo la modalidad de empleo con apoyo.

- Determinar los niveles de satisfacción laboral asociados a los factores higiénicos de las personas con discapacidad intelectual insertadas en el campo laboral por medio de dos (2) instituciones del Área Metropolitana de Caracas bajo la modalidad de empleo con apoyo.
- Determinar los niveles de satisfacción laboral de las personas con discapacidad intelectual insertadas en el campo laboral por medio de cinco (5) instituciones del Área Metropolitana de Caracas bajo la modalidad de empleo con apoyo.
- Determinar los niveles de satisfacción laboral de las personas con discapacidad intelectual insertadas en el campo laboral por medio de dos (2) instituciones del Área Metropolitana de Caracas bajo la modalidad de empleo protegido.
- Comparar los niveles de satisfacción laboral alcanzados por las personas con discapacidad intelectual insertadas en el campo laboral bajo las dos modalidades (empleo con apoyo y empleo protegido)

III. BASES TEÓRICAS

Empleo protegido y empleo con apoyo, bases para la inserción laboral de las personas con discapacidad

Esta investigación está dirigida a determinar si existen o no diferencias en los niveles de satisfacción laboral de las personas con discapacidad intelectual¹ leve² insertadas al mercado laboral bajo alguna de las dos modalidades objeto de estudio (empleo con apoyo o empleo protegido). En consecuencia, resulta importante tratar en este capítulo algunos aspectos teóricos y conceptuales que nos permitan abordar posteriormente el análisis de los datos dentro de un cuerpo de conocimientos previamente establecido. De acuerdo a esto, se procede a mencionar los aspectos relacionados con: la inserción laboral, los programas de inserción laboral dirigidos las personas con discapacidad intelectual y algunas concepciones referentes al tema de discapacidad. Por último, se abarcarán algunos conceptos acerca de la satisfacción laboral, su importancia, causas, entre otros.

¹ Discapacidad intelectual: una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa, expresada en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad se origina antes de los 18 años (AAIDD, 2001 c.p. Galarza, 2008, p.180).

² Leve: CI entre 50-55 y aproximadamente 70. Se considera educable. Incluye la mayoría de personas afectadas por el trastorno (85%). (American Psychological Association, APA, 1995)

1. Inserción laboral de las personas con discapacidad

1.1 ¿Qué es la inserción laboral?

Es de gran importancia aclarar el concepto de inserción laboral para entender esta investigación. Según Panyella (2005) la inserción laboral

consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral. Este proceso se desarrolla dentro de un entorno productivo, con funcionamiento de empresa, que resulta educativo para la persona (s/p).

Otros autores también han tratado de definir el concepto de inserción laboral desde la perspectiva de la discapacidad tal es el caso de Jordán de Urríes (2003), que lo define 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 en donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna (p.1).

Casado y Egea (2002) plantean que en la actualidad existe un desarrollo de estrategias para el cambio a favor de la inserción de las personas con discapacidad, estableciendo que el propósito de esta inserción es:

- Seguir los principios de no discriminación en función de las condiciones de discapacidad del sujeto.
- Proveer a “todos” de las mejores condiciones y oportunidades.
- Involucrar a todos en las mismas actividades, apropiadas para su edad.



En la sociedad actual no se puede negar el derecho al trabajo que tienen las personas con discapacidad intelectual, esto se debe a que se ha demostrado que la mayoría de las personas que se encuentran bajo esta condición son capaces de desarrollar habilidades y destrezas si se les da la formación adecuada, necesarias para optar a un trabajo sencillo.

Desde otro punto de vista, podemos señalar la importancia que tiene el proceso de insertar laboralmente a las personas con discapacidad, en el caso venezolano, como lo señala García (2006), a través de las cifras obtenidas del INE (Instituto Nacional de Estadística) en el censo realizado en el año 2001, las cuales se pueden apreciar a continuación:

Del total de la población venezolana para ese año representada por 23.054.210, la población de personas que poseen algún tipo de discapacidad está conformada por 907.694, lo que equivale a un 3,9% de la población total. A simple vista pareciera ser un porcentaje poco representativo, pero visto desde la perspectiva del empleo, se puede apreciar que un 75,49% equivalente a 517.273 personas (del total de individuos con discapacidad en Venezuela) se encuentran fuera de la fuerza laboral. Mientras que un 24,51%, es decir, 117.935 personas se encuentran dentro de la fuerza laboral. De éstas personas un 91,24% equivalente a 153.222 personas, se encuentran ocupados; a su vez, un 8,76% lo que representa a 14.173 personas se encuentran desocupadas, de esta población que se encuentra desocupada, un 81,24% equivalente a 11.953 personas se encuentran cesantes, mientras que el 18,76%, representado por 2.760 personas se encuentran buscando trabajo por primera vez.

De esta manera se puede apreciar que el porcentaje de personas con discapacidad en Venezuela fuera de la fuerza laboral, supera al 50% del total de esta población, lo que resulta importante al tratar el tema de la inserción laboral para la creación de políticas que favorezcan a estos individuos que se encuentran en condición de exclusión en su mayoría, con el propósito de ofrecerles los mismos derechos que el resto de la población que no posee ningún tipo de discapacidad.

Sin embargo, en Venezuela se han hecho varios intentos en el transcurso de los últimos años, de implantar leyes e instituciones que favorezcan, beneficien y regulen la inserción en el mundo laboral de las personas con discapacidad. Algunos de estos esfuerzos, se demuestran a continuación:

La primera ley aprobada con respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad fue la “Ley para la Integración de Personas Incapacitadas” el 3 de septiembre de 1993 en la Gaceta Oficial Nro. 4.623, la cual tenía como propósito según lo indica el Art.1 “establecer el régimen jurídico aplicable a las personas incapacitadas, a los fines de su normal desenvolvimiento en la sociedad, y completa realización personal”. (Ley para la Integración de Personas Incapacitadas, 1993)

Más adelante se crea un ente gubernamental llamado Consejo Nacional para la Integración de Personas Incapacitadas (CONAPI), el cual se encontraba adscrito al Ministerio de la Familia.

Posteriormente, asume la presidencia Hugo Rafael Chávez Frías y durante su gobierno se aprueba el 5 de enero de 2007 la Ley para las Personas con Discapacidad, la cual tiene como objetivo

regular los medios y mecanismos, que garanticen el desarrollo integral de las personas con discapacidad de manera plena y autónoma, de acuerdo con sus capacidades, y lograr la integración a la vida familiar y comunitaria, mediante su participación directa como ciudadanos y ciudadanas plenos de derechos y la participación solidaria de la sociedad y la familia. (Ley para las Personas con Discapacidad, Art.1, 2007, p.2)

Con la aprobación de esta ley El Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad (CONAPI) pasa a llamarse desde ese momento Consejo

Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) adscrito al Ministerio del Poder Popular para la Participación Popular y el Desarrollo Social (MINPADES), el cual se convierte en el nuevo órgano rector de las políticas dirigidas a cumplir con el mandato legal.

De igual forma, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) también protege a las personas con discapacidad, en su artículo 81, el cual plantea lo siguiente:

toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, le garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la ley. Se les reconoce a las personas sordas o mudas el derecho a expresarse y comunicarse a través de la lengua de señas venezolana. (p. 74)

Por otro lado, el Estado Venezolano promueve la reducción de la exclusión de personas con discapacidad y para esto en la Ley para Personas con Discapacidad en su Art.28 plantea

los órganos y entes de la Administración Pública y privada, así como las empresas públicas privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5 %) de personas con discapacidad

permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras (p. 10).

Se puede observar, que en Venezuela, ha habido una evolución con respecto al tema de la discapacidad y actualmente el grado de importancia ha sido mayor, logrando así la creación, aplicación y regulación de leyes efectivas que ayuden a mejorar las condiciones de vida, así como la inclusión de las personas con discapacidad tanto en el ámbito laboral como en el social, ya que en nuestro país el porcentaje correspondiente a esta población es notable y sigue en crecimiento y no se debe dejar a un lado.

2. Programas de inserción laboral para personas con discapacidad intelectual

En el siguiente cuadro se reflejan las distintas alternativas que las personas con discapacidad intelectual tienen para ingresar en el mundo laboral, proporcionando de esta manera, la preparación necesaria para llegar al empleo normalizado.

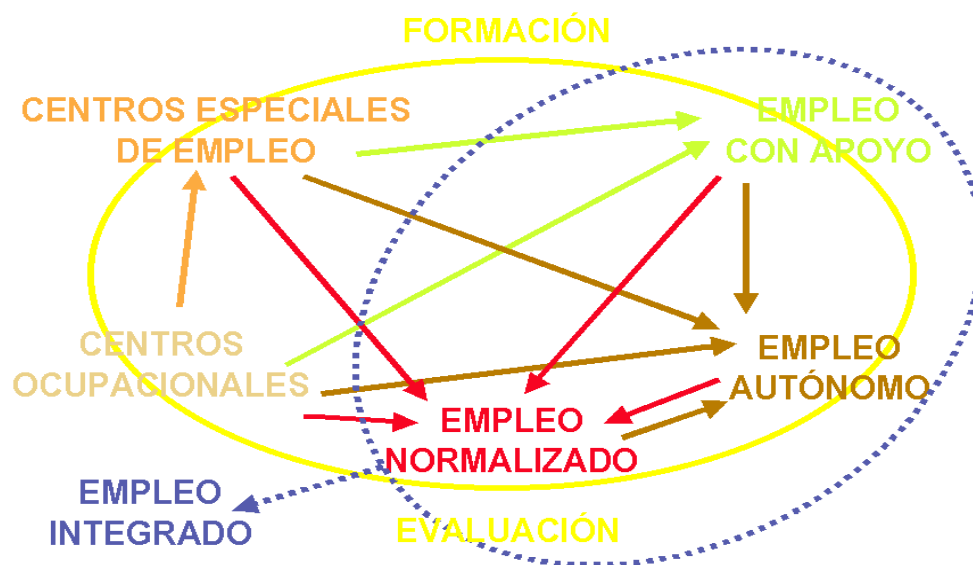


Gráfico N° 1. Alternativas de inserción laboral (Verdugo y Jordán de Urríes, 2002, p.52)



Los centros ocupacionales constituyen el primer escalón de la formación laboral, son concebidos como el mecanismo de paso al centro especial de empleo. Los centros ocupacionales surgen como un

establecimiento que tiene como finalidad la habilitación profesional y social de personas con discapacidad que le impide integrarse provisionalmente o definitivamente en un centro especial de empleo o en una empresa ordinaria, mediante la realización de trabajo en un régimen lo más parecido al normal de cualquier otro centro laboral y mediante la aplicación de los tratamientos especializados que su discapacidad demanda. (Pineda, 1989 c.p. Tejeiro, 1995, p.85)

A pesar de que de que el objetivo primordial de estos centros no es la actividad laboral, la “habilitación profesional constituye un medio para alcanzar la integración personal y social que permitirá el acceso a un centro especial de empleo o a una empresa ordinaria” (Tejeiro, 1995, p.84).

Los centros especiales de empleo son definidos por Tejeiro (1995, p.83) como aquellos centros

cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieren sus trabajadores; a la vez que sea un medio de integración del mayor número de personas con discapacidad al régimen del trabajo normal.

Estos centros la mayoría de las veces son dependientes de asociaciones o instituciones. En ellos, se trabaja a tiempo completo en ciertas actividades industriales, pero la diferencia está en que el trabajador no se expone a situaciones tan estresantes, más propias del empleo normalizado. (Tejeiro, 1995)

Luego tenemos el empleo con apoyo, surge como una línea alternativa a los centros ocupacionales y a los centros especiales de empleo. La importancia de esta nueva opción reside no sólo en el esfuerzo de conseguir un puesto de trabajo, sino en el “valor ejemplarizante que puede tener en el que un grupo de trabajadores sean testigos de la eficacia laboral de los empleados con discapacidad intelectual” (Verdugo, 1993 c.p. Tejeiro, 1995, p.88)

Como se pudo demostrar en el gráfico N° 1 “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” (Jordán de Urríes, 2000 c.p Verdugo y Jordán de Urríes, 2002, p.48). Sin embargo, Verdugo y Jordán de Urríes (2003) plantean que la meta de cada una de estas alternativas de inserción laboral ofrecidas para personas con discapacidad intelectual debe establecerse

en el empleo integrado, ya sea empleo normalizado, empleo autónomo o empleo con apoyo (este último como metodología de inserción en el empleo normalizado). Las alternativas anteriores al empleo integrado (centros ocupacionales y centros especiales de empleo) serán tanto más positivas cuanto más sirvan como plataforma hacia el empleo integrado. Todo este proceso deberá forzosamente de acompañarse de una formación, en ocasiones previa, pero fundamentalmente ligada a las necesidades y demandas del trabajador en cada momento de su vida laboral. (p.16)

Es importante destacar, que en el caso particular de esta investigación, sólo se tomaran en cuenta dos modalidades de inserción laboral para personas con discapacidad intelectual, las cuales son: el empleo con apoyo y el empleo protegido.

2.1 Empleo protegido

2.1.1 Definición y algunas concepciones básicas

La modalidad de integración laboral que se denomina empleo protegido, es ofrecida para las personas que por razones personales tales como: decisión de los familiares, experiencias previas, por toma de precauciones con la finalidad de evitar maltratos o abusos de los cuales pueden ser objeto en el empleo normalizado, o que por otras razones no puedan trabajar bajo las mismas condiciones y por un mismo salario que cualquier otra persona sin discapacidad.

Como lo plantean O'Reilly (2003) c.p. De Jesus y Giron (2008) el empleo protegido

debe estar abierto a las personas que, por su discapacidad, no puedan obtener ni mantener un empleo normal, sea subsidiado o no, puede cubrir una serie de situaciones diversas, entre las cuales se encuentran los talleres protegidos y los centros de trabajo. El empleo protegido debe tener un doble propósito: hacer posible que las personas con discapacidad 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.58)

Por otro lado, según De Lorenzo (2004), la modalidad de empleo protegido se considera una medida eficaz, en gran cantidad de países como oferta de empleo a personas con discapacidades más severas evitando así la exclusión laboral, lo que sugiere que esta modalidad continuará siendo una vía fundamental de inserción laboral para personas con discapacidad, tomando en cuenta que en actualidad siguen existiendo barreras y dificultades para el ingreso a empresas normalizadas de estas personas.

Adicionalmente como lo señala Zribi (s/f), el empleo protegido debe cumplir con tres requisitos fundamentales que sirven para determinar que está cumpliendo con todas sus funciones:

1. Los centros de trabajo protegido deben servir como centros de socialización.
2. Deben proponer distintas formas 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.
3. Los centros de trabajo protegido deberán servir como base de apoyo para desarrollar soluciones alternativas y operaciones de inclusión, sin desvalorizar por ello a los trabajadores discapacitados que no consigan ejercer un empleo normal.

2.1.2 Tipos de empleo protegido

Dentro de la categoría de empleo protegido se encuentran los centros ocupacionales y los centros especiales de empleo.

- **Centros ocupacionales**

Como se mencionó anteriormente, estos centros constituyen el primer escalón de la formación laboral, son concebidos como el mecanismo de paso al centro especial de empleo. Los centros ocupacionales surgen como

un establecimiento que tiene como finalidad la habilitación profesional y social de personas con discapacidad que le impide integrarse provisionalmente o definitivamente en un centro especial de empleo o en una empresa ordinaria, mediante la realización de trabajo en un régimen lo más parecido al normal de cualquier otro centro laboral y mediante la aplicación de los tratamientos especializados que su discapacidad demanda (Pineda, 1989 c.p. Tejeiro, 1995, p.85).

Los centros ocupacionales sirven además como agente socializador, es decir, ayuda a la persona con discapacidad a “integrarse plenamente y cada día en la sociedad en la que vive” (Tejeiro, 1995, p.85). Esto se logra en la medida en que al individuo se le otorgue la responsabilidad de promocionarse y proyectarse dentro de la comunidad donde vive, con el objetivo de que tengan la misma participación en la vida social que el resto de la población haciendo que los individuos con discapacidad desarrollen mejores niveles de autoestima y de autoconfianza (Tejeiro, 1995).

- **Centros especiales de empleo**

Al referirse a los centros especiales de empleo se trata de aquellos lugares

cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieren sus trabajadores; a la vez que sea un medio de integración del mayor número de personas con discapacidad al régimen del trabajo normal (Tejeiro, 1995, p.83).

La Consejería de Trabajo y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla, La Mancha (2009), por otro lado plantea que estos centros

son instituciones de integración laboral y se consideran elementos básicos integradores de las personas con discapacidad en el denominado mundo ordinario de trabajo, cuando por sus circunstancias de orden personal, consecuentes con su discapacidad, no puedan ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales (s/p).

Así mismo, podemos señalar como plantea Jurado (1996), tanto los centros ocupacionales y los centros especiales deben ser tomados como opciones de transición para permitir que las personas con discapacidad intelectual tengan la opción de ingresar a una empresa normalizada que les permita relacionarse y trabajar con personas que no posean ninguna discapacidad. A su vez Moore, McCuller y Salzberg (1988) c.p., Jurado 1996) agregan que

un componente importante de la transición debe ser la preparación para el trabajo, no podemos obviar que un objetivo fundamental de los centros de

trabajo protegidos debe consistir en el perfeccionamiento, mediante la instrucción, de los trabajadores discapacitados que tienen potencial para el empleo competitivo (p.121).

De igual manera es importante mencionar, que para las personas con discapacidad intelectual “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, p.78).

Por otro lado, existen algunos autores que señalan algunas críticas y constantemente se cuestionan acerca de la efectividad de este tipo de programas, entre ellas se destacan las siguientes:

- Este tipo de empleo no proporciona resultados significativos, es decir, que la remuneración es considerada una gratificación más que una recompensa acorde con el trabajo que se realiza (Kregel y Dean, s/f, c.p. Bellamy et al, 1986).
- Los programas de empleo protegido aíslan innecesariamente a los individuos del resto de la comunidad, en consecuencia, esta segregación contribuye a que estas personas posean bajas expectativas así como actitudes negativas con respecto al trabajo (Kregel y Dean, s/f, c.p. Wehman, 1981)
- Una vez que las personas están en el empleo protegido, son muy pocas las personas que son capaces de avanzar al empleo normalizado. Además de que el impacto que tiene esta modalidad de empleo sobre la productividad y la integración comunitaria de las personas con discapacidad no es significativo (Kregel y Dean, s/f, c.p. Murphy & Rogan, 1995).

Como reacción a estas críticas es que más adelante surge la modalidad de empleo con apoyo para integrar a las personas con discapacidad al mundo laboral, la cual se explicará a continuación.

2.2 Empleo con apoyo:

2.2.1 Historia

Es importante saber, que la historia del empleo con apoyo es obtenida de la European Union of Supported Employment presentada en el Folleto Informativo y Modelo de Calidad (s/f), en donde se plantea que el empleo con apoyo se desarrolla en los EEUU y Canadá durante las décadas 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 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 discapacitadas se consideraban candidatas a un empleo.

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 inclusión de las personas discapacitadas en el mercado laboral ordinario. Así, se hace evidente que, en el caso de las personas discapacitadas, 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 *“preparador laboral”*. La tarea de éstos 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 desplazamientos 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 discapacitada, sino también para el empresario. Así, el modelo de *“preparador laboral”* supuso una innovación dentro de la práctica de rehabilitación. Ello es debido a que los preparadores laborales están presentes en el lugar de trabajo apoyando a las personas discapacitadas en su adaptación al nuevo empleo, formación y educación.

Detrás del concepto del *“preparador laboral”* 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 a 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 discapacidades 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. Además, en esta década comienza a cobrar énfasis en la promoción de apoyos naturales y la formación de asociaciones con grupos de interés. De forma progresiva, la perspectiva de empleo con apoyo se ha sido basando en los principios de inclusión y de la obtención de un puesto de trabajo en el mercado laboral ordinario.

2.2.2 Definición y algunas concepciones básicas

El empleo con apoyo, según Tejeiro (1995) constituye una nueva vía para la inclusión de personas con discapacidad. Es definido por primera vez en 1984 en el Developmental Disabilities Act, como

empleo remunerado para personas con discapacidad para quienes es poco probable la consecución de un salario mínimo en el empleo competitivo y que, a causa de su discapacidad, necesitan apoyo continuado para realizar el trabajo en el marco natural, realizado en una variedad de contextos, principalmente lugares regulares de trabajo en el que están empleadas personas sin discapacidades, apoyado por cualquier actividad necesaria para mantener el trabajo remunerado por personas con discapacidades, incluyendo supervisión, entrenamiento y transporte (Federal Register, 1984 c.p. Tejeiro 1995, p.88).

Otra definición es la de Paul Wehman, quien para muchos es considerado el padre y primer impulsor del empleo con apoyo, plantea que “es un empleo competitivo en entornos integrados, para aquellos individuos que tradicionalmente no han tenido esta oportunidad, utilizando entrenadores laborales preparados adecuadamente y fomentando la formación sistemática, el desarrollo laboral y los servicios de seguimiento entre otros”. (Wehman, Moon, Everson, Wood y Barcus, 1987 c.p. Verdugo y Jordán de Urrés, 2003, p. 15)

Por lo tanto, el empleo con apoyo es considerado un

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, 2001, p.48).

Según McGaughey y Mank (1999) c.p Verdugo y Jordán de Urríes (2003) el empleo con apoyo va dirigido a personas a las cuales:

- a. El empleo competitivo no haya tenido lugar, es decir, para personas discapacitadas que nunca han tenido la oportunidad de insertarse en un empleo normalizado.
- b. El empleo competitivo les haya sido interrumpido como resultado de haber adquirido una invalidez (por enfermedad, accidente, etc.) y quienes, por causa de la naturaleza y severidad de su discapacidad pueden continuar laborando, pero que necesitan servicios intensivos de empleo apoyado.

El empleo con apoyo consta de varias fases (Verdugo y Jenaro, 1993 c.p. Verdugo y Jordán de Urríes, 2003) como lo son:

1. *Planificación laboral* (estableciéndose los resultados que se desean obtener y objetivos de la persona). Durante el transcurso de esta fase, las personas con discapacidad intelectual deben desarrollar habilidades y destrezas tanto sociales como laborales, esto se realiza a través del programa de inserción de laboral.
2. *Desarrollo laboral* (analizando diferentes trabajos para ver cuál se adapta mejor a la persona). En esta fase, la empresa ofrece un cargo y las personas que intervienen en

el desarrollo del programa de inserción laboral realizan un análisis del cargo con el propósito de desarrollar un perfil que se adecúe a las actividades que puedan realizar las personas con discapacidad, para posteriormente buscar dentro de sus participantes el candidato que mejor se adapte al cargo ofrecido.

3. *Instrucción* (incorporando al trabajador al puesto y enseñándole las habilidades necesarias). El preparador laboral procede a enseñarle las tareas y las funciones que deberá realizar en el puesto de trabajo al cual está siendo incorporado.
4. *Apoyo continuado* (durante el tiempo necesario). El preparador laboral debe permanecer al lado de la persona con discapacidad insertada hasta que éste considere que la persona domina completamente las tareas y funciones asociadas al puesto. Posteriormente, el preparador laboral hará visitas de supervisión y monitoreo esporádicamente para observar su desempeño.

De igual manera, Huges y Kinsford (1997), señalan de manera más detallada los diferentes pasos típicos de un programa de empleo con apoyo con los momentos críticos que podemos encontrarnos. Estos pasos aparecen reflejados en el siguiente cuadro:

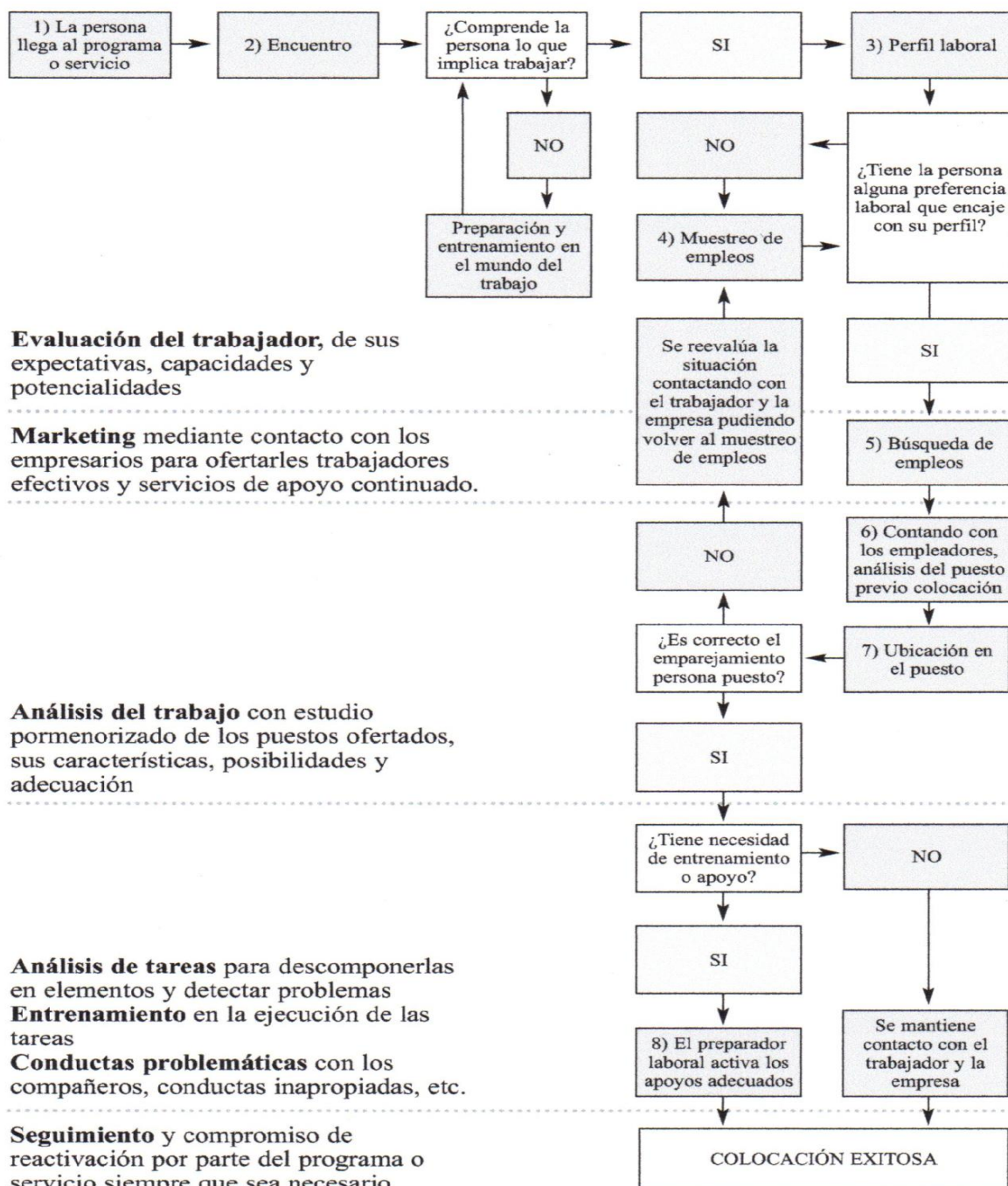


Gráfico N° 2. Etapas típicas del proceso de empleo con apoyo (Verdugo y Jordán de Urríes, 2003, p.21)

Es importante aclarar, que en el transcurso de estas fases, se trata de dar el control de su propio proceso a la persona con discapacidad intelectual “integrándole en el mismo como pieza fundamental, de darle una oportunidad real de realizar elecciones, y en definitiva de poder alcanzar la autodeterminación” (Verdugo y Jordán de Urries, 2003, p.22)

En todo este proceso, existen dos elementos fundamentales, que permiten garantizar el éxito de la inserción laboral bajo esta modalidad de empleo, los cuales son:

1. El preparador laboral: es considerado como una pieza clave en el desarrollo del empleo con apoyo. Es definido por la Comunidad de Madrid (s/f) como

un profesional que proporciona uno a uno ayuda individualizada en cuestiones de acceso al puesto de trabajo, entrenamiento en habilidades laborales durante el desempeño profesional, evaluación continua y a largo plazo. Con el tiempo el preparador laboral reducirá su presencia en el puesto de trabajo, conforme el trabajador vaya estando mejor adaptado y sea más independiente en el trabajo (s/p).

El preparador laboral es considerado como un elemento fundamental ya que, es la persona encargada de realizar la inserción laboral, de proporcionar el entrenamiento en el puesto de trabajo, y además de constituir uno de los apoyos necesarios para el éxito en el proceso de inserción bajo esta modalidad de empleo.

2. El propio apoyo: otro elemento fundamental en el desarrollo del empleo con apoyo, es el propio apoyo, ya que según Verdugo y Jordán de Urries (2003, p.26) “los apoyos son los elementos necesarios para que el trabajador pueda suplir los déficits derivados de su discapacidad, y afrontar de manera exitosa su empleo”. Es de gran importancia tomar en

cuenta, que las tecnologías y estrategias de apoyo utilizadas tienen un gran impacto en el adecuado desarrollo de estos programas. Cuando nos referimos a tecnologías y estrategias de apoyo hablamos, por ejemplo de: el apoyo que pueda proporcionar el preparador laboral al momento de entrenar a la persona con discapacidad que próximamente será insertada en el campo laboral, o también podría ser del apoyo que pueda suministrar el mundo laboral como tal, es decir, el apoyo que puedan prestar compañeros de trabajo y empleadores a la persona con discapacidad intelectual ya cuando se encuentra trabajando de manera regular en su puesto de trabajo.

Ambos elementos, como se demostró anteriormente son vitales (en el empleo con apoyo) para el correcto desenvolvimiento de la persona desde el momento en que llega a la institución que ofrece el programa de inserción laboral hasta el momento en que la persona ya se encuentra trabajando de manera regular.

Por otro lado, el empleo con apoyo tiene unas características específicas bien señaladas por Wehman, Sale y Parent (1992) c.p. Verdugo y Jordán de Urríes (2003):

1. *Empleo*: el propósito de estos programas es el empleo con todos los resultados normales derivados de obtenerlo; sueldo, condiciones de trabajo, y seguridad del empleo son consideraciones claves.
2. *Apoyo continuado*: el objetivo es proporcionar el soporte constante requerido para alcanzar y mantener un empleo en vez de tener una persona preparada para un trabajo que pueda llegar en un 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.

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.

3. Similitudes de las prácticas de Recursos Humanos con los programas de inserción la laboral

3.1 Nociones preliminares

Antes de empezar a tratar los componentes del subsistema de Recursos Humanos es conveniente plantear porque es necesario mencionarlos. Si bien sabemos, para entrar al mundo laboral son necesarios ciertos procesos previos a través de los cuales se garantiza que la inserción se realizará de manera exitosa como lo son el reclutamiento del personal, la selección del personal que va a ejercer el puesto y la socialización para lograr la adaptación de la persona a la empresa y viceversa. Si se consideran estos aspectos para personas sin ninguna discapacidad, se tendrían que suponer necesarios aún mas cuando se trata de personas con discapacidad intelectual, las cuales necesitan desarrollar en gran medida sus habilidades y así luego, poder adaptarse ya sea a un empleo normalizado como a un trabajo bajo la modalidad protegida.

Es necesario aclarar que los programas de inserción laboral para personas con discapacidad intelectual, tienen como objetivo el ingreso de estas personas dentro de una empresa o taller, por lo cual, no se puede negar su relación con las prácticas de Recursos Humanos.

El reclutamiento, la selección y la socialización organizacional son los procesos que conforman el Subsistema de Integración de Recursos Humanos.

Según Chiavenato (2007) las personas y las organizaciones conviven en un continuo proceso de atracción, es decir, así como los individuos se sienten atraídos por determinadas organizaciones basándose en opiniones e información que obtienen al respecto, las organizaciones buscan la mejor manera de captar su atención para que se sientan atraídos hacia ella y obtener la información necesaria de los individuos, para poder determinar si los aceptan o no. A este proceso de atracción que se realiza por parte de la organización se le da el nombre de reclutamiento, el cual es definido como

un conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización. Básicamente es un sistema de información, mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de Recursos Humanos oportunidades de empleo que pretende llenar (Chiavenato, 2007, p.149).

De tal manera, se puede considerar el reclutamiento como el conjunto de técnicas y procedimientos que utiliza la organización con el propósito de atraer la mayor cantidad de posibles candidatos adecuados a los puestos vacantes dentro de la organización. Cabe destacar, que este proceso no solo se realiza para satisfacer las necesidades de Recursos Humanos presentes sino también las necesidades futuras que puedan surgir dentro de la organización.

Se considera que el reclutamiento es eficaz, en el momento en que, por ejemplo, se ofrezca un puesto dentro de la empresa y para cubrirlo se cuente con una cantidad suficiente de candidatos aptos que permitan abastecer de manera adecuada el proceso de selección.

Por su lado, el proceso de selección “busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos que existen en la empresa, con la intención de mantener o

aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización” (Chiavenato, 2007, p.169). Este proceso se considera fundamental a la hora de ingresar a alguien a la organización, ya que de este depende la elección del candidato que mejor se adecue al perfil del puesto ofrecido.

La selección puede ser vista como un proceso de contraste entre dos variables, por un lado se tiene lo que la empresa busca, es decir, “los requisitos que exige el puesto a quien lo desempeñe; y por otro lado el perfil de las características de los candidatos seleccionados” (Chiavenato, 2007, p.170). La primera variable resulta de la descripción y análisis de los cargos. La descripción de cargos es “un proceso que consiste en enunciar las tareas o responsabilidades que lo conforman y lo hacen distinto a todos los demás puestos que existen en la organización” (Chiavenato, 2007, p.226). Una vez realizada la descripción se debe realizar el análisis de puestos, esto significa que después de haber identificado los aspectos intrínsecos (descripción), se procede a identificar los aspectos extrínsecos (análisis) tomando en cuenta los requisitos del puesto, es decir, “estudiar y determinar los requisitos, responsabilidades y condiciones que el puesto exige para su adecuado desempeño” (Chiavenato, 2007, p.228). La segunda variable por su lado, es obtenida a través de las técnicas de selección, algunas de estas técnicas son: entrevistas, exámenes psicométricos, técnicas de simulación, exámenes de personalidad, entre otros.

Una vez aceptadas, y antes de emplearlas en su puesto, las organizaciones tratan de inducir a las personas al contexto organizacional, sociabilizándolas y adaptándolas mediante actividades de iniciación y difusión de la cultura organizacional, a las prácticas y filosofías predominantes; además, simultáneamente, apoyándolas a desprenderse de viejos hábitos y prejuicios indeseables que la organización tratar de eliminar del comportamiento del recién llegado. Así es como la organización recibe a sus nuevos empleados y los integra en su cultura, su contexto y su sistema, para que puedan comportarse de manera adecuada a las expectativas de la organización.

A modo de comparación entre el reclutamiento y la selección según Chiavenato (2007, p.169) “el objetivo básico del reclutamiento es abastecer el proceso de selección de su materia prima: los candidatos. El objetivos básico de la selección es escoger y clasificar a los candidatos adecuados para las necesidades de la organización”.

Una vez que se han reclutado y seleccionado a los individuos aptos para el cargo ofrecido, se procede al ingreso de las personas dentro de la organización, es decir, luego de ser aceptadas y ubicadas en su puesto, se realizan actividades en las cuales se promueve la cultura de la organización, y al mismo tiempo las prácticas y políticas más importantes para integrarlo en el contexto organizacional, de tal manera que su comportamiento se adecúe a las expectativas de la organización y a su vez se busca desprender al individuo de las actitudes y prejuicios que sean negativos para la organización, es lo que se ha denominado como socialización.

En el proceso de socialización, los nuevos empleados intentaran influir en la organización con el propósito de que su situación laboral le proporcione satisfacción y le ayude a alcanzar sus objetivos personales; y la organización intentará influir en ellos con el fin de que se adapten a sus necesidades y objetivos (Chiavenato, 2000).

la socialización se trata de un proceso que va en dos direcciones, en el que cada una de las partes trata de influir y adaptar a la otra a sus intereses y propósitos. La modificación en realidad es una adaptación mutua en busca de una verdadera simbiosis entre las partes. En otras palabras, además de bilateral es recíproca, porque cada una de las partes actúa sobre la otra (Chiavenato, 2007, p.196).

Luego de que el individuo está adaptado al contexto organizacional, muchas veces es necesario ayudarlo en su proceso de desarrollo profesional y personal, lo cual se realiza a través de la función de entrenamiento, el cual consiste en

un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos. El entrenamiento implica la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, y desarrolla habilidades (Chiaventato, 2000, p.557).

En síntesis el entrenamiento, es considerado un proceso mediante el cual se busca la adaptación del individuo con la finalidad de que desempeñe un cargo de manera eficiente y de acuerdo a las expectativas de la organización.

A modo de conclusión, se puede decir que estos cuatro procesos son claves para la inclusión del trabajador en su trabajo en particular y en el mundo laboral en general y, a su vez, aumentan las probabilidades (si se realizan de manera adecuada), de que la persona que está ingresando sea la adecuada para el cargo y así pueda desempeñar las funciones y tareas asociadas al mismo de manera eficiente, logrando el alcance de los objetivos organizacionales y de sus objetivos personales beneficiando a ambas partes.

3.2 Relación entre las prácticas de Recursos Humanos y los programas de inserción laboral

Luego de haber planteado los procesos a través de los cuales se integra a las personas al mundo laboral, se procederá a relacionarlos con los programas de inserción

laboral para personas con discapacidad intelectual, de tal manera que se pueda hacer una comparación con el mundo laboral para personas que no poseen ninguna discapacidad.

Se comenzará relacionando el proceso de reclutamiento el cual sería el equivalente en las dos modalidades de empleo para personas con discapacidad intelectual utilizadas en esta investigación, en el momento en que la institución utiliza técnicas y mecanismos de información para ofrecer sus programas de inserción laboral y así captar a las personas con discapacidad intelectual que quieran ingresar al mundo del trabajo.

Una vez que la persona es captada pasa a formar parte de la institución y a partir de este momento, la institución se encarga de ofrecerle una formación profesional, es decir, le proporciona a los individuos con discapacidad una preparación y un entrenamiento que les permitan desarrollar, destrezas, habilidades y competencias las cuales le serán útiles para desenvolverse posteriormente en el mundo laboral. A su vez, se les proporciona una formación básica, es decir, aspectos relacionados con el día a día, que les permitan en la medida en que sea posible llevar una vida independiente, esta formación incluye asuntos como: utilización de medios de transporte, el manejo del dinero, la importancia de asumir responsabilidades en general, toma de decisiones, entre otros.

Luego de que la persona reúne las habilidades y capacidades necesarias para desenvolverse en el mundo laboral, la institución que ofrece la modalidad de empleo con apoyo procede a realizar un muestreo de empleo para determinar cuáles son los puestos ofrecidos para estas personas en el mercado de trabajo, de manera tal que se realice un estudio de los puestos sus características posibilidades y adecuación, es decir, qué cantidad de cargos vacantes necesitan ser cubiertos en ese momento y si existe alguno que sea el indicado para el perfil laboral de la persona con discapacidad intelectual; este perfil laboral se define como “una descripción de las habilidades que un profesional o trabajador debe tener para ejercer eficientemente un puesto de trabajo” (López, 2008, s/p).



Posterior al muestreo de empleo, se procede a realizar una descripción y análisis del puesto con la finalidad de descomponer las tareas y responsabilidades que lo conforman, para de esta manera detectar si existe algún tipo de problema que impida el desenvolvimiento adecuado y con el objetivo de ajustar el puesto a la persona con discapacidad.

Una vez seleccionado el puesto apropiado para la persona, en el caso de la modalidad de empleo con apoyo, el preparador laboral se dirige a la empresa con el propósito de aprender las tareas y funciones que deberá desempeñar la persona con discapacidad intelectual al momento en que se ingrese al puesto de trabajo. En este proceso el preparador laboral también procede a suministrarle los conocimientos, herramientas y actitudes necesarias a la persona que se encargará de la supervisión (por parte de la empresa) de la persona con discapacidad intelectual, con el objetivo de proporcionar a la empresa la información necesaria acerca de cómo tratar a estos individuos en caso de presentarse alguna conducta problemática o inapropiada, ya sea por su parte o por parte de sus compañeros de trabajo. Luego de que el preparador laboral ha aprendido la manera en que se debe desempeñar el cargo, procede a transmitirle a la persona con discapacidad las tareas y funciones asociadas al cargo, aquí se observa la presencia del entrenamiento, ya que la persona está siendo capacitada con el propósito de lograr una eficiente ejecución de la tareas de acuerdo a las expectativas de la organización.

Al mismo tiempo se le está enseñando al nuevo integrante de la empresa, las bases y premisas con las cuales funciona la organización y como podrá colaborar él en este aspecto, es decir, se le da a conocer la misión, visión, valores, con el fin de lograr una inserción exitosa dentro de la empresa, dándose de esta manera el proceso de socialización organizacional, observándose a través de dos aspectos: una inducción sobre el contenido del cargo y otro sobre las características relevantes de la empresa.

En el caso del empleo protegido, los individuos son entrenados por las personas encargadas de realizar los programas, para realizar trabajos específicos o tareas sencillas

que serán ejecutadas dentro de la propia institución, ya que éstos por razones personales no están dispuestos a sufrir los riesgos que supone el empleo normalizado.

Para finalizar, se realiza un proceso de seguimiento y supervisión, por parte del preparador laboral en el caso de la modalidad de empleo con apoyo y por parte de los encargados del programa en la modalidad de empleo protegido. En el primer caso, al inicio esta supervisión se realiza de manera constante y luego se va alejando paulatinamente; en el segundo caso, debido a la condición de estas personas, la supervisión se mantiene constante.

4. Breves referencias en torno a la discapacidad

El concepto de discapacidad, según Lagerwall (2006) ha evolucionado en el tiempo a través de tres (3) etapas históricas que se mencionan a continuación:

“El concepto médico donde los expertos (médicos) con sus intervenciones iban a hacer todo lo posible para rehabilitar la persona con discapacidad. Para utilizar los expertos al máximo, las personas con discapacidad (los pacientes) deberían estar en instituciones” (p.3).

Según Cáceres (2004) bajo esta perspectiva la discapacidad es considerada como un problema de la persona directamente causado por una enfermedad, trauma o condición de salud, que requiere de cuidados médicos prestados en forma de tratamiento individual por profesionales, encaminado a conseguir la cura, o una mejor adaptación de la persona y un cambio en su conducta.

El concepto social significa que se tenía como “objetivo que la persona debería regresar a la sociedad. La rehabilitación estaba organizada de tal forma que la persona podría superar las barreras de la sociedad” (Lagerwall, 2006, p.3).

Con el pasar de los años, el concepto social evolucionó de tal manera que la discapacidad comenzó a ser entendida según Cáceres (2004) como un problema de origen social y principalmente como un asunto centrado en la completa inclusión de las personas en la sociedad. La discapacidad no es un atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el contexto/entorno social. La atención de estas necesidades, hace inminente la actuación y la responsabilidad social, se deben hacer las modificaciones necesarias para que estas personas puedan gozar de una participación plena en todas las áreas sociales. Bajo esta concepción se plantea que la sociedad se debe adaptar para poder lograr el acceso de las personas con discapacidad.

A través de esta evolución se puede observar que en un comienzo la discapacidad era vista como una condición propia de la persona y que debía ser atendida sólo por especialistas en el área. Con el pasar de los años, se puede apreciar que esta concepción ha cambiado ya que en la actualidad se considera que es la sociedad la que debe intervenir en la atención y se debe adaptar a las condiciones de las personas con discapacidad mejorando a través de su actuación la inclusión de estas personas, permitiéndoles la participación en todas las áreas sociales.

4.1 Definición de discapacidad

Es importante destacar el esfuerzo de varias organizaciones por proponer una definición universal de discapacidad, sin embargo no debemos dejar a un lado las definiciones propuestas por otros autores para, de esta manera, lograr un mayor entendimiento del concepto de discapacidad.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la discapacidad como:

toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera

normal para 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, p.75)

La Organización Mundial del Trabajo (OIT, 2001) define la discapacidad como “toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida” (s/p).

Por otro lado existen otros autores que han aportado otras definiciones al concepto de discapacidad tal es el caso de Valdez (2006) que plantea que la discapacidad “refleja las consecuencias de la deficiencia a partir del rendimiento funcional y de la actividad del individuo; las discapacidades representan por lo tanto, trastornos en el nivel de la persona (p.2).

En Venezuela, se define la discapacidad en el Art.5 de la Ley para Personas con Discapacidad (2006, p.3) como:

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. En esta Ley en su artículo 6 se establece la definición de persona con discapacidad como “todas aquellas personas que por causas congénitas o adquiridas presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual, sensorial o combinaciones de ella; de carácter temporal, permanente o intermitente, que al interactuar con diversas barreras le impliquen desventajas que dificultan o impidan su participación, inclusión a la vida familiar y social, así como el ejercicio pleno de sus derechos humanos en igualdad de condiciones con lo demás.

La Ley para Personas con Discapacidad (2006) establece en su Art. 6 que:

se reconocen como personas con discapacidad: las sordas, las ciegas, las que tienen disfunciones visuales, auditivas, intelectuales, motoras de cualquier tipo, alteraciones de la integración y la capacidad cognoscitiva, las de baja talla, las autistas y con cualesquiera combinaciones de algunas de las disfunciones o ausencias mencionadas, y quienes padezcan alguna enfermedad o trastorno discapacitante; científica, técnica y profesionalmente clasificadas, de acuerdo con la Clasificación Internacional

del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud de la Organización Mundial de la Salud (p.3).

4.2 Clasificación de la discapacidad

La Organización Mundial de la Salud propone en 1980 La Clasificación Internacional de las Deficiencias, Discapacidad y Minusvalías (CIDDM-1). Esta clasificación va a estar constituida por tres dimensiones, las cuales según Cáceres (2004) son deficiencia, minusvalía y discapacidad, que se van a presentar mediante una relación causal.

- *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.

Se clasifican en nueve grupos: de la conducta, de la comunicación, del cuidado personal, de la locomoción, de la disposición del cuerpo, de la destreza, de situación, de una determinado aptitud y otras restricciones de la actividad.

- *Deficiencia*: es toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Puede ser temporal o permanente y en principio sólo afecta al órgano. Estas pueden ser intelectuales, psicológicas, del lenguaje, del órgano de la audición, viscerales, músculo esqueléticas, desfiguradoras, generalizadas, sensitivas y otras. Este concepto explica solamente que la deficiencia afecta a los órganos y a las funciones específicas del cuerpo pero no explica como las deficiencias afectan las actividades del día a día de una persona.

- *Minusvalía*: toda situación desventajosa para una persona concreta, producto de una deficiencia o de una discapacidad, que supone una limitación o un impedimento en el desempeño de un determinado rol en función de su edad, sexo y factores sociales y culturales.

Las minusvalías se clasifican en seis categorías: de orientación, de independencia física, de la movilidad, ocupacional, integración social, de autosuficiencia económica, entre otras.

Sin embargo, a partir de 1990 la Organización Mundial de la Salud comienza a cuestionarse esta la validez de esta clasificación debido a ciertas limitaciones que presentaba tales como:

el no proporcionar una información adecuada sobre la relación entre los conceptos de enfermedad, deficiencia, discapacidad y minusvalía, el establecimiento de un modelo causal entre las distintas dimensiones, estableciendo un papel causal de la deficiencia y finalmente, esta clasificación no refleja el papel del entorno social y físico en el proceso discapacitante, clasificando únicamente lo negativo del funcionamiento de la persona (Gómez y Nevado, 2001, p.29).

A partir de la revisión por las limitaciones que presentaba esta clasificación surge la Clasificación Internacional de Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF) que constituye la segunda versión de la CIDD-2, “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, p.74). La CIF plantea esta nueva clasificación con el fin de lograr un “lenguaje unificado y estandarizado, y un marco conceptual para la descripción de salud y estados”. (Cáceres, 2004, p.75)

Según Águila (2001), los términos Funcionamiento y Discapacidad son conceptos genéricos que abarcan tres (3) dimensiones:

- Funciones y estructuras corporales
- Actividades en el nivel individual
- Participación en la sociedad

Estas dimensiones de la experiencia asociadas con la salud, como lo plantea Águila (2001)

reemplazan los términos utilizados anteriormente: deficiencia, discapacidad y minusvalía y extiende su significado para incluir experiencias positivas.

De la misma manera, existe un malentendido acerca de que la CIDDM-2 trata únicamente sobre personas con discapacidades, sin embargo, es válida para cualquier otra persona. Los estados funcionales relacionados con cualquier estado de salud a escala individual, personal y social, pueden ser descritos utilizando la CIDDM-2, lo que quiere decir que la CIDDM-2 tiene una aplicación universal (s/p).

4.3 Discapacidad intelectual

El concepto de discapacidad intelectual es asociado con una gran cantidad de sinónimos tales como: deficiencia mental, retraso mental, discapacidad cognitiva, entre otros. Para los efectos de esta investigación será utilizado el término discapacidad intelectual, el cual es definido por la Asociación Americana de Discapacidad Intelectual y del Desarrollo (AAIDD) como “una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa,

expresada en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad se origina antes de los 18 años” (AAIDD, 2001 c.p. Galarza, 2008, p.180).

La American Psychological Association (APA, 1995) establece una clasificación de cinco categorías diferenciadas en el nivel de discapacidad que presenta el individuo, las cuales son:

- *Leve*: CI entre 50-55 y aproximadamente 70. Se considera educable. Incluye la mayoría de personas afectadas por el trastorno (85%). Consideradas en su conjunto, tales personas suelen desarrollar habilidades sociales y de comunicación durante los años preescolares, tienen insuficiencias mínimas en las áreas sensorias motoras y con frecuencia no son distinguibles de otros niños sin retraso mental hasta edades posteriores. Durante los años de la adolescencia pueden adquirir conocimientos académicos que les sitúa aproximadamente en un sexto curso de enseñanza básica. Durante su vida adulta suelen adquirir habilidades sociales y laborales adecuadas para su autonomía mínima, pueden necesitar supervisión, orientación y asistencia, especialmente en situaciones de estrés social o económico.
- *Moderado*: CI entre 35-40 y 50-55. Equivale a la categoría pedagógica de “adiestrable”. No debería utilizarse este término anticuado, porque implica erróneamente que las personas con este tipo de retraso no pueden beneficiarse de programas pedagógicos. Afecta a un 10% de la población. La mayoría de los individuos con este nivel de retraso adquieren habilidades de comunicación durante los primeros años de la niñez. Pueden aprovecharse de una forma laboral y, con supervisión moderada, atender a su propio cuidado personal. A su vez, pueden beneficiarse de adiestramiento en habilidades sociales y laborales, pero es improbable que progresen más allá de un segundo nivel en materia escolares. Pueden aprender a trasladarse independientemente por lugares que le son familiares. Durante la adolescencia, sus dificultades para reconocer las convenciones sociales pueden interferir las relaciones con otras personas. Alcanzada la edad adulta, en su mayoría son capaces de realizar trabajos no cualificados o semi-cualificados, siempre

con supervisión en talleres protegidos o mercado general de trabajo. Se adaptan bien a la vida en comunidad, usualmente en instituciones con supervisión.

- *Grave*: CI entre 20-25 y 35-40. Presentan graves dificultades para la adquisición de contenidos escolares. Cuando son adultos pueden realizar tareas simples supervisadas. Afecta a un 3-4% de la población. Durante los primeros años de la niñez adquieren un lenguaje comunicativo escaso o nulo. Durante la edad escolar pueden aprender a hablar pueden ser adiestrados en habilidades elementales de cuidado personal. Se benefician sólo limitadamente de la enseñanza de materias pre-académicas, así como la familiaridad con el alfabeto y el cálculo simple, pero pueden dominar ciertas habilidades como el aprendizaje de la lectura global de algunas palabras imprescindibles para la supervivencia. En los adultos pueden ser capaces de realizar tareas simples estrechamente supervisadas en instituciones. En su mayoría se adaptan bien a la vida en comunidad, sea en hogares colectivos o con sus familias, a no ser que sufran alguna discapacidad asociada que requiera cuidados especializados o cualquier otro tipo de asistencia.
- *Profundo*: CI inferior a 20-25. Suelen presentar enfermedades neurológicas que explican su retraso. Requieren para su adecuado desarrollo ambientes estructurados, con apoyo y supervisión de forma continuada. Afecta 1-2% de la población. Durante los primeros años de la niñez desarrollan considerablemente alteraciones del funcionamiento sensorio motor. Puede predecirse un desarrollo óptimo en un ambiente altamente estructurado con ayuda y supervisión constante, así como una relación individualizada con el educador. El desarrollo motor y las habilidades para la comunicación y el cuidado personal pueden mejorar si se les somete a un adiestramiento adecuado. Algunos de ellos llegan a realizar tareas simples en instituciones protegidas y estrechamente supervisadas.

- *Gravedad no especificada*: es una categoría que puede utilizarse cuando exista una clara presunción de retraso mental, pero no sea posible verificar la inteligencia del sujeto mediante los test usuales.

Por otra parte, la discapacidad intelectual no obedece a una única causa sino que existe una gran cantidad de circunstancias que pueden provocar su aparición. Según Ríos (2008) estas causas se pueden agrupar de la siguiente manera:

- *Antes del nacimiento*: a consecuencia de enfermedades de la madre o el feto, alteraciones de los cromosomas, alteraciones del sistema nervioso central y alteraciones del metabolismo.
- *Durante el parto*: por traumatismos craneales, partos prematuros, presentación anormal del feto, trastornos respiratorios, meningitis y hemorragias intracraneales.
- *Después del nacimiento*: originados por factores ambientales adversos como la falta de estimulación, maltrato físico, carencias alimenticias, traumatismos craneales, consumo de determinados productos tóxicos, infecciones y por trastornos degenerativos.

5. Satisfacción laboral

5.1 Algunas definiciones de satisfacción laboral

Antes de empezar a desarrollar el tema de la satisfacción laboral, cabe destacar lo difícil que resulta en ocasiones diferenciar los procesos de motivación y satisfacción, es por esto que el estudio, desarrollo y comprensión de la satisfacción laboral es explicada por muchos autores a través de teorías de la motivación.

La satisfacción laboral es entendida como “una actitud general del individuo hacia su puesto de trabajo, la misma da a conocer las evaluaciones positivas o negativas que

mantienen los empleados sobre diversos aspectos en su ambiente de trabajo” y es una de las actitudes laborales más estudiadas en comportamiento organizacional (Robbins, 1996, p.68).

Por su parte, Bravo, Peiró y Rodríguez (1996) c.p. Cuadra y Veloso (2007) definen Satisfacción Laboral como, una “actitud o un conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su experiencia y su situación de trabajo. Dichas actitudes pueden referirse al trabajo en general o a facetas específicas del mismo” (p.50).

Según Davis y Newstrom (1999, p.276), la Satisfacción Laboral es

un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables, con el cual los empleados consideran su trabajo. Esta puede concebirse como una actitud general o aplicarse a las diversas partes de la labor de un individuo. Sin embargo si se le considera sólo como una actitud general, se corre el riesgo de ignorar algunas importantes excepciones ocultas al evaluar la satisfacción general de un empleado. Por lo tanto, los estudios de satisfacción laboral toman en cuenta a menudo las diversas partes que se consideran importantes, ya que estas actitudes respecto al trabajo, predisponen a un empleado a comportarse de ciertas maneras. Entre los aspectos más relevantes de la satisfacción laboral están la remuneración, el supervisor directo, la naturaleza de las tareas ejecutadas, los compañeros de trabajo o equipo de un empleado y las condiciones de trabajo inmediatas.

5.2 Teorías de la satisfacción laboral

Durante la década de los treinta se dio inicio a los estudios sistemáticos sobre la satisfacción laboral y factores que podrían afectarla (Parra y Paravic, 2002).

La primera persona en publicar una investigación en el cual se hacía un análisis exhaustivo acerca de la satisfacción laboral fue Hoppock en 1935. En los resultados de su investigación encontró que “existen múltiples factores que podrían ejercer influencia sobre la satisfacción laboral, dentro de los cuales hizo mención a la fatiga, monotonía, condiciones de trabajo y supervisión” (Parra y Paravic, 2002, s/p)

Luego en el año 1959, Herzberg plantea, que la satisfacción laboral del ser humano “provenía del hecho de enriquecer el puesto de trabajo, para que de esta manera pueda desarrollar una mayor responsabilidad y experimente a su vez un crecimiento mental y psicológico” (Parra y Paravic, 2002, s/p).

Como señalan Parra y Paravic (2002), fue Locke quien en 1976 plantea que la satisfacción laboral es el resultado de la discrepancia entre lo que el trabajador quiere de su trabajo y lo que realmente obtiene, mediada por la importancia que para él tenga, es decir, que a menor discrepancia entre lo que quiere y lo que tiene, mayor será la satisfacción.

Locke llegó a la conclusión de la satisfacción laboral es el resultado de la apreciación que cada individuo hace de su trabajo que le permite alcanzar o admitir el conocimiento de la importancia de los valores en el trabajo, siendo estos valores congruentes o de ayuda para satisfacer sus necesidades básicas (Parra y Paravic, 2002).

En síntesis y luego de varios estudios, se pueden diferenciar 3 enfoques teóricos principales acerca de la satisfacción laboral como lo señala Schultz (1998) c.p. Ruiz (2005) en su tesis de grado:



Plantea como primer enfoque aquel que está basado en el modelo de las expectativas en el cual se dice que la satisfacción en el trabajo “está en función de las discrepancias percibidas por el individuo entre lo que él cree debe darle el trabajo y lo que realmente obtiene como producto y gratificación” (p.32).

Según esta teoría, la fuerza de una tendencia para actuar en cierta forma depende de la fuerza de la expectativa de que el acto se acompañará de cierto resultado y de la atracción que este último tiene para el individuo (Robbins, 1987).

Así mismo Robbins (1987) señala que la clave de la teoría de las expectativas, consiste en conocer las metas de un individuo y el nexo entre esfuerzo y desempeño, entre desempeño y premios y, por último entre los premios y la satisfacción de las metas individuales.

Como segundo enfoque plantea el que está basado en la llamada teoría de la equidad, la cual a pesar de ser una teoría de motivación tiene mucho que decir sobre las causas de la satisfacción/insatisfacción. El enfoque nos señala que satisfacción laboral es el resultado “de la comparación entre los aportes que hace el individuo al trabajo y el producto o resultado obtenido”. Plantea también que esta satisfacción o insatisfacción es “un concepto relativo y depende de las comparaciones que haga el individuo en términos de aporte y los resultados obtenidos por otros individuos en su medio de trabajo o marco de referencia” (Ruiz, 2005, p.32)

Esta teoría como bien lo plantea Robbins (1987), reconoce que los individuos no sólo les interesa la cantidad absoluta de premios que reciben por su esfuerzo, sino también la relación que éste tiene con lo que reciben otros. Es decir, los individuos hacen juicios sobre la relación que existe entre su esfuerzo y resultados y los de los demás.

Como último enfoque señala el que está basado en la teoría bifactorial. En ésta se plantea que existen dos tipos de factores motivacionales, divididos en dos grandes grupos:

un primer grupo, extrínsecos al trabajo, denominados de higiene o de mantenimiento, como pueden ser: las remuneraciones, las relaciones humanas, el tipo de supervisión, etc, y un segundo grupo, intrínsecos al trabajo, denominados motivadores, entre los que se resaltan: promoción, reconocimiento, trabajo interesante, etc.

Ruiz (2005) a parte señala que los primeros factores producen efectos negativos en el trabajo si no se satisfacen, pero su satisfacción no asegura que el trabajador modifique su comportamiento. Por su lado el segundo grupo de factores, son aquellos cuya satisfacción motiva a trabajar, a realizar un mayor esfuerzo.

Como bien lo explica Ruiz (2005); los tres enfoques se complementan y los resume diciendo que la satisfacción laboral “nos muestra las discrepancias entre lo que el individuo espera obtener en su trabajo en relación a lo que invierten en él los miembros de su grupo de referencia, y lo que obtienen de aquél, siendo diferentes las actitudes si se trata de factores extrínsecos o intrínsecos al mismo tiempo” (p.33).

La teoría que será fundamental para nuestra investigación fue la realizada por Frederick Herzberg (1959), quien planteó la teoría de los dos factores sobre la motivación, la cual está basada en el ambiente externo y en el trabajo del individuo, en la cual se definen dos tipos de necesidades: necesidades motivadoras y de higiene o mantenimiento. Es considerada apropiada para la investigación ya que es la que supone ser más completa y totalizadora desde una visión sistémica como lo plantea Ruiz (2005), adicionalmente establece los factores específicos que permiten el alcance de la satisfacción laboral.

Debido a las características de la población utilizada para la investigación, es decir, personas con discapacidad intelectual, se considera utilizar la teoría de los dos factores por considerarla como la más sencilla para estimar los niveles de satisfacción de estas personas a través de los factores intrínsecos y extrínsecos, ya que las formas de medición y el instrumento se pueden adaptar fácilmente a ellos y así obtener la información requerida. Por otro lado, el contenido de las demás teorías antes mencionadas, supone niveles de

abstracción mental más complejos y elevados, lo que dificultaría su adaptación para crear instrumentos que se adapten a las personas con discapacidad intelectual.

Esta teoría fue formulada por Frederick Herzberg en 1966, parte de la base, de que la relación de las personas con su trabajo es fundamental y de gran importancia dentro de las organizaciones, y bien la actitud que pueda tomar cada individuo frente a su trabajo puede ser determinante en el éxito o fracaso en el medio laboral.

Su investigación se basó en la recolección de datos sobre actitudes en el empleo a partir de las cuales pudieran deducirse supuestos sobre el comportamiento humano. Comprendió extensas entrevistas con 200 ingenieros y contadores de once industrias en Pittsburg, USA; se les preguntaba acerca de los factores que les producían satisfacción e insatisfacción en su trabajo. Según Hampton (1983), esta teoría explica el comportamiento de las personas a través de las actitudes expresadas en el trabajo cotidiano. De esta investigación se separaron dos tipos de factores de los cuales depende la satisfacción según Herzberg (Chiavenato, 2000)

- *Factores Higiénicos*: consisten en las condiciones que rodean al individuo cuando trabaja; comprenden las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibida, entre otras. Corresponden a la perspectiva ambiental y constituyen los factores que las empresas han utilizado tradicionalmente para lograr la motivación de los empleados. Sin embargo, los factores higiénicos poseen una capacidad muy limitada para influir en el comportamiento de los trabajadores. (Chiavenato, 2000).

Cuando estos factores son óptimos, simplemente evitan la insatisfacción, puesto que su influencia en el comportamiento no logra elevar la satisfacción de manera sustancial y duradera. Cuando son precarios, producen insatisfacción y se denominan factores de insatisfacción (Chiavenato, 2000, c.p. Guzmán y Olave, 2004).

- *Factores Motivacionales:* tienen que ver con el contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí; producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad hasta niveles de excelencia, es decir, muy por encima de los niveles normales. El término motivación incluye sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional, manifiestos en la ejecución de tareas y actividades que constituyen un gran desafío y tienen bastante significación para el trabajo. (Chiavenato, 2000)

Cuando los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción, de modo sustancial; cuando son precarios, provocan la pérdida de satisfacción (Chiavenato, 2000 c.p. Díaz, 2003). Tal y como lo señala Calderón (2002) “se representan como la energía que da el impulso necesario para conducir a las personas a depositar sus fuerzas en la organización con el objeto de alcanzar los resultados”.

En la vida de la organización la falta de cobertura de los factores higiénicos provocará la insatisfacción de sus miembros, impidiendo a los mismos permanecer en un estado de motivación debido a su preocupación por satisfacer necesidades de este tipo. Una vez satisfechas las necesidades higiénicas en forma mínima, evitará que los miembros de la organización padezcan un estado de insatisfacción, pero no será suficiente para provocar motivación.

Chiavenato (2000) finalmente esquematiza la Teoría de los Dos Factores de Herzberg de la siguiente manera:

- La satisfacción en el cargo es función del contenido o de las actividades desafiantes y estimulantes del cargo: éstos son llamados factores motivadores.
- La insatisfacción en el cargo depende del ambiente, de la supervisión, de los colegas y del contexto general del cargo: éstos son los llamados factores higiénicos.

Resulta de gran importancia tener claro que lo opuesto a satisfacción profesional no es la insatisfacción, sino la no satisfacción profesional de la misma manera, lo opuesto a la insatisfacción profesional es la no insatisfacción profesional y la no satisfacción.

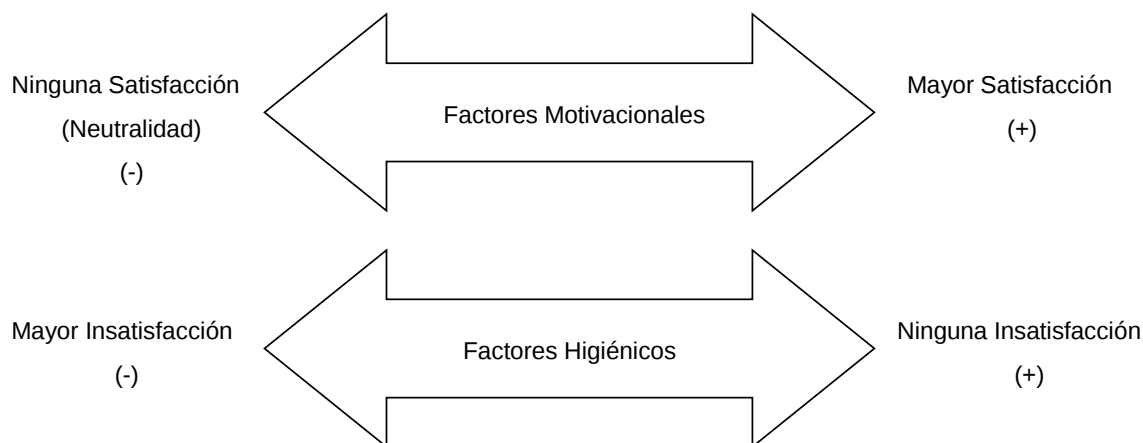


Gráfico N° 3. Teoría de los dos factores de Herzberg (Chiavenato, 2000, p.78)

5.3 Causas de la satisfacción laboral

Según Kreitner y Kinicki (1997) un individuo puede estar satisfecho con algunos aspectos de su trabajo y con otros no, en consecuencia, se puede decir que el concepto de Satisfacción Laboral no es unitario. Estos autores plantean que esto se debe a las siguientes causas:

- *Cumplimiento de necesidades:* la satisfacción está determinada por el grado hasta el que las características de un trabajo permiten al individuo satisfacer sus necesidades personales.
- *Discrepancia:* se refiere al resultado de las expectativas encontradas. Las expectativas cumplidas representan la diferencia entre lo que un individuo espera recibir de un empleo y lo que realmente recibe.



- *Consecución de valores*: es importante para el individuo tener la percepción de que su trabajo es importante para la consecución de objetivos valiosos.
- *Equidad*: la satisfacción es una función de que tan justo percibe un individuo que es tratado en comparación con otros.
- *Componentes genéticos/rasgos*: las diferencias estables individuales son tan importantes para explicar la satisfacción laboral, como lo son las características del medio que los rodea.

5.4 Consecuencias de la satisfacción laboral

Como lo plantean Kreitner y Kinicki (1997) la no satisfacción laboral tiene importantes implicaciones en el trabajo:

- *Ausentismo*: se refiere a la ausencia de un empleado a su puesto de trabajo, inclusive la impuntualidad podría considerarse un ausentismo parcial de la jornada.
- *Movimiento de personal*: el movimiento de personal o rotación es importante porque rompe la continuidad organizativa y es muy costoso.
- *Conducta cívica organizativa*: son aquellas conductas que van más allá del deber de ser del empleado, es aquella actitud que le da valor al desempeño, pueden ser aportes relacionados, a su función, departamento o incluso en la organización. Estas conductas se pueden evaluar con respecto a su frecuencia por parte de los directivos, para de esta manera incrementar la satisfacción laboral que a su vez repercute en la productividad de los individuos.
- *Compromiso organizativo*: grado en el que un individuo se identifica con la organización y sus objetivos.

- *Rendimiento laboral*: una de las mayores controversias dentro de los centros de investigación organizativa son las relaciones entre la satisfacción y el rendimiento laboral.
- *Votación a favor de los sindicatos*: los resultados de varios estudios han arrojado que existe una relación negativa significativa entre la satisfacción laboral y la votación de los sindicatos.
- *Implicaciones más generales*: la insatisfacción laboral está asociada con el aumento de enfermedades cardíacas, incremento del estrés y las depresiones.

5.5 Importancia de la satisfacción laboral

La importancia de la Satisfacción Laboral es dividida por Peiró (s/f) de la siguiente manera:

Para la persona:

- Un mecanismo importante de desarrollo personal si se canaliza y utiliza adecuadamente.
- Un elemento de salud y bienestar (enfoque positivo de la salud en el trabajo)
- Una palanca para impulsar la implicación en el proyecto y en la calidad de servicio.
- Un elemento fundamental en la generación de capital relacional confianza.

Para el equipo de trabajo y los compañeros:

- Contribución a un clima positivo.
- Potenciación del trabajo en equipo.
- Relaciones basadas en la confianza y en “el medio/largo plazo”.

- Generación de condiciones positivas que son la base del “capital social” de una organización.

Para la organización:

- Necesaria para un logro adecuado de los objetivos (en especial la intrínseca) y la vinculación afectiva.
- La satisfacción dinamizadora ha de ser una palanca para el cambio y un punto fuerte para la mejora.

Para los clientes y destinatarios de los servicios:

- Mejora la calidad del servicio.
- Mejor atención a las quejas.
- Mayor capacidad de ponerse en el lugar del cliente.
- Facilita la empatía y la interacción con los usuarios.

En el caso de las instituciones involucradas en este trabajo, el poder determinar los niveles de satisfacción laboral de los individuos participantes en los programas puede servir de retroalimentación y de esta manera saber si el logro de los objetivos se está alcanzando de manera eficiente, así como también para conocer los puntos débiles y contribuir en la mejora de los mismos en cuanto a su calidad, contenido, aplicación, etc. Por otro lado conocer cuáles son las actitudes de las personas con discapacidad en relación al trabajo que realizan.

IV. MARCO REFERENCIAL

Las instituciones que se presentarán a continuación están destinadas a ofrecer programas de educación, capacitación y formación para el trabajo a las personas con discapacidad intelectual con el objetivo de lograr una inserción laboral exitosa.

La información presentada a continuación se obtuvo a través de entrevistas realizadas a las personas encargadas, en cada institución, de manejar los programas de inserción laboral, de material suministrado por las instituciones que sirvió como referencia y de las páginas web ofrecidas por cada una de las instituciones objeto de estudio.

1. Instituciones no gubernamentales

1.1 Asociación audaz para orientación y estímulo de personas con necesidades especiales (APOYE)³:

Es una asociación civil sin fines de lucro, creada por un grupo de padres hace aproximadamente 10 años dedicada a la atención integral de personas con Síndrome de Down, a través de programas y servicios con la finalidad de proporcionarles en diferentes momentos de su vida: el desarrollo de habilidades adaptativas, formación básica, preparación e inserción laboral y vida independiente

³ La información presentada fue obtenida a través de una entrevista personal realizada a la Directora de la Institución Salva Buendía y por medio de la página web: www.apoye.org.ve

Esta asociación ofrece dos (2) programas fundamentales con el objetivo de brindarles a estas personas tantas oportunidades y recursos como los que pueden ser disfrutados por niños jóvenes y adultos sin necesidades especiales.

El primero de ellos es *Programa de Formación Básica Integral* el cual se sostiene 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 segundo programa *Formación e Inclusión Laboral*, se enmarca en la modalidad de empleo con apoyo, y se propone la adaptación del nuevo empleado al contexto laboral, sin subestimación ni sobreprotección. Este programa ha logrado la incorporación efectiva de jóvenes en preescolares, emisoras de radio, empresas, bancos, etc.

Tiene como misión “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 integración⁴ social y su vida independiente”.

Este programa cuenta con las siguientes fases:

1. *Fase de preparación y consecución:* en el transcurso de esta fase los estudiantes reciben formación académica en donde obtienen y desarrollan distintas habilidades y destrezas necesarias para el desenvolvimiento eficaz del individuo laboralmente.

2. *Fase de entrenamiento:* en esta fase los preparadores laborales asisten a la empresa con la finalidad de aprender las funciones y tareas que deberán ser realizadas por el individuo que va a ser insertado.

⁴ Es importante aclarar que las instituciones que ofrecen los programas de inserción laboral utilizan el término “integración” como sinónimo de inclusión o inserción.



3. *Fase de inserción:* aquí se comienza a dar la adaptación del empleado al nuevo puesto de trabajo bajo la supervisión del preparador laboral quien se va alejando paulatinamente.

4. *Fase de monitoreo:* el preparador laboral comienza a asistir semanalmente y más adelante mensualmente, dependiendo del dominio del individuo insertado de las tareas y de las funciones del puesto de trabajo, para realizar la supervisión.

1.2 Asociación Venezolana para el Síndrome de Down (AVESID)⁵:

Es una asociación privada y sin fines de lucro que nace el 20 de enero de 1992 gracias a un grupo de padres y profesionales que se unen con el objetivo de dar una respuesta específica a una condición específica como lo es el Síndrome de Down. Tiene como propósito trabajar en pro de la salud, la inclusión de los jóvenes en todos los sentidos (escolar, social y laboral), luchar por la igualdad de oportunidades, buscando una mejora de la calidad de vida y en la consolidación de su proyecto futuro.

Avesid actualmente desarrolla cuatro (4) programas:

1. *Programa de Capacitación Profesional:* se busca que los profesionales encargados de ofrecer los programas tengan a su alcance los conocimientos y las herramientas necesarias en materia de Síndrome de Down.

2. *El programa EduDown:* se aportan recursos económicos a las familias con menos recursos a fin de que sus hijos puedan acceder a los programas educativos.

⁵ La información presentada fue obtenida a través de una entrevista personal realizada a Raquel Nasser y por medio de la página web: www.avesid.org

3. *El programa CERES:* 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. *Programa CIMA:* se enmarca en la modalidad de empleo con apoyo y persigue como principal objetivo impulsar el empleo para las personas con discapacidad dispuestas a desarrollar un trabajo. Es un centro de capacitación, colocación y apoyo laboral, a través del cual se extiende toda la información al empresariado, para involucrarlos y comprometerlos cada día más a dar la cara a esta realidad, para que abran las puertas hacia una verdadera inclusión laboral.

El programa CIMA tiene como misión “incluir a las personas con discapacidad intelectual y otras discapacidades en el marco ordinario de trabajo de trabajo, haciendo uso de la metodología de empleo con apoyo”.

Este programa se caracteriza por las siguientes fases:

1. Se establece contacto con la empresa y se pauta una reunión entre la asociación y la empresa.
2. Se hace un análisis del ambiente laboral de la misma.
3. Se diseña un perfil adecuado a partir del análisis de las tareas del puesto de trabajo requerido.
4. Se evalúa a los jóvenes, con la finalidad de encontrar al candidato ideal para el puesto requerido.
5. El preparador laboral se dirige a la empresa con la finalidad de aprender las tareas y funciones que deberán ser realizadas por el joven insertado.
6. Se procede a la inserción del individuo y el preparador laboral permanece a su lado por un mínimo de cuatro (4) semanas con el objetivo de enseñarle las tareas y funciones que deberá realizar. Se va retirando paulatinamente según su criterio.



7. Se realizan visitas de supervisión a lo largo de la vida laboral del trabajador insertado.

1.3 Industrias Venezolanas de Buena Voluntad (I.V.B.V)⁶

Es una asociación sin fines de lucro, por Ingeborg Blohm de Bessim, en 1964, con un grupo de voluntarios venezolanos y 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. Tiene como propósito rehabilitar a las personas con discapacidad, proporcionándoles entrenamiento y capacitación para lograr su inserción a la vida productiva del país, como un medio para propiciar su realización humana y bienestar familiar.

Actualmente ofrece cinco (5) programas:

1. *Evaluación y Orientación Ocupacional:* construir el perfil ocupacional a las personas en situación de discapacidad, a fin de identificar las características específicas para desempeñarse en determinados oficios, garantizando resultados más acertados, en la orientación vocacional, permitiendo elaborar un pronóstico ocupacional preliminar.

2. *Disciplina Laboral:* formar a las personas en situación de discapacidad en las competencias propias de las distintas tareas.

3. *Entrenamiento y Capacitación Laboral:* proveer a la persona en situación de discapacidad las herramientas necesarias para que pueda desempeñarse en la ocupación, a diferentes niveles de calificación y dentro de las condiciones existentes a nivel nacional en el mundo del trabajo.

⁶ La información presentada fue obtenida a través de una entrevista personal realizada a Daniela Valera y por medio de la página web: www.buenavoluntad.org



4. *Integración Social*: propiciar el desarrollo humano integral de la persona en situación de discapacidad, reforzando la formación de un trabajador responsable capaz de cumplir las exigencias de determinada actividad productiva, logrando estabilidad y promoción en la misma.

5. *Integración Laboral*: lograr la incorporación de la persona en situación de discapacidad en el mercado laboral, de una forma productiva e independiente.

Este programa tiene como misión “lograr la integración productiva de las personas con discapacidad, mediante el proceso de rehabilitación profesional, con sentido social y viable económicamente.

Cuenta con las siguientes fases:

1. Se establece un contacto con las empresas con la finalidad de ubicar los posibles puestos con sus respectivos perfiles para seleccionar al candidato ideal.
2. Determinar entre la psicopedagoga y el terapeuta ocupacional la persona que se adecúe al perfil.
3. El preparador se dirige al puesto de trabajo con la finalidad de aprender las tareas y funciones que deberá desempeñar el individuo a insertar.
4. Se coloca al candidato en el puesto de trabajo junto con el preparador laboral para que le enseñe las tareas y funciones de su puesto de trabajo.
5. El preparador realiza un proceso de seguimiento y supervisión quincenal al individuo durante los primeros 3 meses.

1.4 Asociación para el desarrollo de Educación Especial Complementaria (ASODECO)⁷

Es una asociación civil sin fines de lucro, fundada el 12 de agosto de 1985 pionera en Venezuela del diseño y aplicación del programa de transición laboral “Creando Independencia”, el cual facilita la formación, integración y seguimiento socio-laboral de jóvenes y adultos con discapacidad.

ASODECO tiene como propósito fundamental, la búsqueda constante del mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad, a través de la integración laboral como medio de dignificación y crecimiento del ser humano. Para alcanzar este fin cuenta con la participación activa de la familia, las empresas, la comunidad y de profesionales altamente calificados para el diseño, implementación y evaluación de programas que garanticen una formación integral y una efectiva integración socio-laboral.

El Programa de Transición Laboral “Creando Independencia” tiene como misión la “búsqueda constante del mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad a través de la integración laboral como medio de dignificación y crecimiento del ser humano”.

Tiene las siguientes fases:

1. Una primera etapa de formación profesional con las siguientes fases:

- *Fase A: Aprendizaje y consolidación de competencias sociales y laborales:* Su principal objetivo es formar a los aprendices en diferentes oficios

⁷ La información presentada fue obtenida por medio de una entrevista personal realizada a María Alejandra Alvarado Coordinadora de Formación Laboral y a través de la página web: www.asodeco.org

según sus aptitudes, desde el proceso pedagógico “Aprender Haciendo”, el cual permite impulsar: el aprendizaje, el desarrollo de competencias, la semi – cualificación y la experiencia en una actividad económica estable a futuro, a la vez de fomentar la integración social y autonomía individual.

- *Fase B: Evaluación y Selección:* facilitar al aprendiz formas concretas y realistas de disfrutar una mayor independencia y autoestima a través del desarrollo de destrezas sociales que contribuyan a plantearse en los jóvenes proyectos reales, o hacer algo nuevo y placentero ganado a través de acciones productivas y efectivas. La clave de este proceso es atraer al aprendiz hacia objetivos deseables, ajustados a sus potencialidades, necesidades e intereses.

2. Una segunda etapa de intermediación laboral con las siguientes fases:

- *Fase C: Producción-Ocupacional:* el reclutamiento de trabajadores, no ya aprendices como hasta ahora se les había llamado en las fases A y B, a fin de realizar trabajos específicos o tareas sencillas para personas con discapacidad intelectual de mayor nivel de compromiso que no están aptas para realizar trabajos de mayor complejidad y que requieren supervisión, o también para aquellos trabajadores que están en transición a la espera de algunas de las alternativas de trabajo que ofrece la fase D, o por último para aquellas personas con discapacidad que por razones muy particulares, como puede ser aprehensión de la familia o de ellos mismos a exponerse a los riesgos que impone un trabajo competitivo prefieren la seguridad que ofrece el CTL.

- *Fase D: Empleo con Soporte:* el principal objetivo es la inserción y el seguimiento laboral de los jóvenes y adultos con discapacidad. Durante esta

fase se prepara al individuo para el primer empleo con la finalidad de facilitar su adaptación al nuevo ambiente laboral y social.

El entrenamiento laboral de la persona con discapacidad se da a través del preparador laboral, el cual ya anteriormente ha aprendido las funciones y tareas correspondientes al puesto que va a ocupar la persona insertada. Paulatinamente se va retirando el preparador conforme a su criterio.

1.5 Fundación para la Cooperación del Desarrollo Integral de Sociedades Especiales (FUNDACODISE)⁸

Es una asociación sin fines de lucro dedicada a la investigación, formación de los recursos humanos y prestación de servicios con el propósito de cooperar en el desarrollo integral de sociedades especiales.

Actualmente están desarrollando un programa formativo “*Programa Calidad de Vida*” con la finalidad de proveer a jóvenes y adultos la oportunidad de formarse para la vida y el trabajo integrando la formación en autonomía personal, preparación e incorporación laboral mediante el desarrollo de competencias personales, sociales y laborales en los participantes, partiendo de un abordaje integral estructurado mediante la implementación de un Proyecto Socioeducativo, que estimula las áreas que potencializan las habilidades cognitivas, para afianzar la armonía y el equilibrio socioemocional.

Esto se logra contactando empresas que ofrezcan oportunidades laborales a los participantes en donde se les permita realizar su trabajo dentro de la misma institución.

Existe otro programa formativo llamado “*Programa Laboral*” que tiene como propósito el desarrollo de competencias laborales a través de actividades que les facilitan la

⁸ La información presentada fue obtenida por medio de una entrevista personal a Iraima Cisneros, Directora de la Institución y a Gladys Báez Coordinadora.



capacitación, la incorporación y seguimiento con la ayuda de psicopedagogos y preparadores laborales con la finalidad de aumentar los niveles de independencia personal y laboral de las personas con discapacidad intelectual.

2. Instituciones gubernamentales:

2.1 Taller de Educación Laboral Dora Burgueño (T.E.L)⁹

El T.E.L Dora Burgueño fue fundada hace aproximadamente 32 años, es de tipo gubernamental y dependiente del Ministerio del Poder Popular para la Educación. En la actualidad se encuentra promoviendo programas educativos y de formación pedagógica para la capacitación laboral que permitan a las personas con discapacidad intelectual ingresar al mercado laboral de forma exitosa.

Esta institución, ofrece capacitación laboral realizada a través de actividades de piñatería, encuadernación, carpintería, etc. dado que cuentan con la modalidad de empleo con soporte, donde la figura del Preparador Laboral constituye la primera y más importante herramienta de apoyo, pues hacen posible la participación y el desarrollo en los programas de capacitación laboral para incorporarse de manera exitosa en el ambiente laboral, mientras trabajan para fortalecer las habilidades psicológicas y emocionales de los participantes.

El programa para la capacitación laboral es denominado “Programa de Integración Laboral” y ofrece una alternativa de capacitación laboral a jóvenes y adultos con discapacidad intelectual. Tiene las siguientes etapas:

1. Se establece el contacto con la empresa.

⁹ La información presentada fue obtenida por medio de una entrevista personal realizada a Gabriela Domínguez Subdirectora de la Institución.



2. Los docentes, psicopedagogos y preparadores laborales analizan el puesto y determinan el perfil.
3. Se evalúan los participantes del programa para determinar el candidato ideal.
4. El preparador laboral aprende las tareas y funciones del puesto de trabajo.
5. El preparador laboral permanece al lado del joven insertado por un mínimo de cuatro (4) semanas para enseñarle a desempeñar las tareas y funciones inherentes al puesto.
6. Se realizan visitas de supervisión a lo largo de la vida laboral de la persona.

A continuación se presenta un cuadro con la finalidad de ampliar el conocimiento referente a las instituciones, donde se mostraran las fases de cada programa (empleo con apoyo/empleo protegido) a manera de comparación.



Tabla N° 1. Comparación de las fases de empleo con apoyo

Empleo con Apoyo				
ASODECO	AVESID	APOYE	Industrias Venezolanas de Buena Voluntad	T.E.L Dora Burgueño
1. <i>Fase A:</i> Aprendizaje y consolidación de competencias sociales y laborales 2. <i>Fase B:</i> Evaluación y Selección 3. <i>Fase C:</i> Producción-Ocupacional 4. <i>Fase D:</i> Empleo con Soporte	1. Se establece contacto con la empresa y se pauta una reunión entre la asociación y la empresa. 2. Se hace un análisis del ambiente laboral de la misma. 3. Se diseña un perfil adecuado a partir del análisis de las tareas del puesto de trabajo requerido. 4. Se evalúa a los jóvenes, con la finalidad de encontrar al candidato ideal para el puesto	1. <i>Fase de preparación y consecución:</i> en el transcurso de esta fase los estudiantes reciben formación académica en donde obtienen y desarrollan distintas habilidades y destrezas necesarias para el desenvolvimiento eficaz del individuo 2. <i>Fase de entrenamiento:</i> en esta fase los	1. Se establece un contacto con las empresas con la finalidad de ubicar los posibles puestos con sus respectivos perfiles para seleccionar al candidato ideal. 2. Determinar entre la psicopedagoga y el terapeuta ocupacional la persona que se	1. Se establece el contacto con la empresa. 2. Los docentes, psicopedagogos y preparadores laborales analizan el puesto y determinan el perfil. 3. Se evalúan los participantes del programa para determinar el candidato ideal. 4. El preparador laboral aprende las tareas y



	requerido.	preparadores laborales	adecúe al perfil.	funciones del puesto de trabajo.
	5. El preparador laboral se dirige a la empresa con la finalidad de aprender las tareas y funciones que deberán ser realizadas por el joven insertado.	asisten a la empresa con la finalidad de aprender las funciones y tareas que deberán ser realizadas por el individuo que va a ser insertado.	3. El preparador se dirige al puesto de trabajo con la finalidad de aprender las tareas y funciones que deberá desempeñar el individuo a insertar.	5. El preparador laboral permanece al lado del joven insertado por un mínimo de cuatro (4) semanas para enseñarle a desempeñar las tareas y funciones inherentes al puesto.
	6. Se procede a la inserción del individuo y el preparador laboral permanece a su lado por un mínimo de cuatro (4) semanas con el objetivo de enseñarle las tareas y funciones que deberá realizar. Se va retirando paulatinamente según su criterio.	3. <i>Fase de inserción:</i> aquí se comienza a dar la adaptación del empleado al nuevo puesto de trabajo bajo la supervisión del preparador laboral quien se va alejando paulatinamente.	4. Se coloca al candidato en el puesto de trabajo junto con el preparador laboral para que le enseñe las tareas y funciones de su puesto de trabajo.	6. Se realizan visitas de supervisión a lo largo de la vida laboral de la persona.
	7. Se realizan visitas de	4. <i>Fase de monitoreo:</i> el preparador laboral comienza a asistir		



	supervisión a lo largo de la vida laboral del trabajador insertado.	semanalmente y más adelante mensualmente, dependiendo del dominio del individuo insertado de las tareas y de las funciones del puesto de trabajo, para realizar la supervisión.	5. El preparador realiza un proceso de seguimiento y supervisión quincenal al individuo durante los primeros 3 meses.	
--	---	---	---	--

Fuente: Datos propios. Núñez y Pabón, 2009.



Tabla N° 2. Comparación de las fases del empleo protegido

Empleo Protegido	
FUNDACODISE	ASODECO
No tiene etapas estructuradas como las de la modalidad de empleo con apoyo sólo se establece contacto con empresas que estén dispuestas a ofrecer oportunidades laborales a los participantes para que realicen sus labores dentro de la misma institución.	No tiene etapas estructuradas como las de la modalidad de empleo con apoyo sólo se establece contacto con empresas que estén dispuestas a ofrecer oportunidades laborales a los participantes para que realicen sus labores dentro de la misma institución.

Fuente: Datos propios. Núñez y Pabón, 2009.

V. MARCO METODOLÓGICO

En toda investigación social se hace uso de una serie de herramientas metodológicas para realizar con éxito un determinado estudio. A los efectos de esta investigación, dirigida a conocer si existen diferencias en la satisfacción laboral de las personas con discapacidad intelectual bajo las modalidades de empleo con apoyo y empleo protegido en el Área Metropolitana de Caracas, se contó con un método científico que requirió la definición de aspectos asociados con el diseño y tipo de investigación, la unidad de análisis, la población y muestra, definición de variables, estrategias y técnicas para la recolección de datos, procesamiento y análisis de la información.

1. Tipo de investigación

La investigación realizada se inserta en los estudios descriptivos-comparativos, la cual se abordó a través de un diseño de campo transeccional. Encuadran aquí aquellas investigaciones cuyo propósito es describir y comparar grupos o contexto con base a una o varias variables, recolectando los datos fundamentales de fuentes primarias en un solo momento o perspectiva del presente y en su ambiente natural (Hurtado, 2000)

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (Danhke, 1998, c.p. Hernández, Fernández y Baptista, 2007). Miden evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. Se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información, para así describir lo que se investiga. Son útiles para mostrar con

precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación. (Hernández, et al, 2007)

Por otro lado, los estudios comparativos tienen como finalidad “lograr la identificación de diferencias o semejanzas con respecto a la aparición de un evento en dos o más contextos, grupo o situaciones diferentes” (Hurtado, 2000, p.266).

En los estudios comparativos, según Hurtado (2000), los investigadores

trabajan con un evento o característica de estudio (de la cual se derivan los criterios de comparación) y trata de identificar el comportamiento diferencial de dicho evento en varias situaciones, contextos, fenómenos o grupos. En investigación estos grupos o contextos a comparar se forman utilizando los niveles o categorías de otro evento, el cual, para efectos de la investigación comparativa no se asume como variable dependiente o independiente, dado que el objetivo no es buscar relaciones causales, ni verificar hipótesis, sino que se asume como criterio de clasificación (p.267).

De tal manera que en un estudio descriptivo-comparativo se investigarán las características de un fenómeno en particular para determinar si existen diferencias o semejanzas en dos o más aspectos en particular para luego describir los resultados conseguidos de tal manera que se puedan clasificar.

De acuerdo a lo anterior, en esta investigación se determinaron los niveles de satisfacción laboral mediante un instrumento que se elaboró a partir de la Teoría bifactorial de Herzberg, la cual engloba los factores intrínsecos y extrínsecos que influyen sobre la satisfacción laboral; y se aplicó directamente a personas con discapacidad intelectual leve,

que se encontraba vinculadas a los programas de inserción laboral (empleo con apoyo y empleo protegido). Para poder luego comparar los niveles de satisfacción de ambas modalidades.

2. Diseño de investigación

El diseño de investigación para este estudio es no experimental, la cual es definida por Hernández, Fernández y Baptista (2006) como aquellas investigaciones que se “realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p.205)

Es también de tipo transeccional o transversal descriptivo, ya que se recolectarán datos en un solo momento, describiendo las variables y analizando su incidencia en un momento dado, además de indagar la incidencia de las modalidades o niveles de la variable a analizar en la población luego señalada.

3. Población y Muestra

La población se define, según Selltiz (1980) c.p. Hernández, Fernández y Baptista, (2006) como “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 238). Para los efectos de este estudio, la población la componen las personas con discapacidad intelectual leve que se encuentren bajo las modalidades de empleo con apoyo y empleo protegido, pertenecientes a las seis (6) instituciones (objeto de estudio) en el área metropolitana de Caracas.

Por razones de tiempo y economía se decidió trabajar con una muestra de la población, la cual, por la carencia de registros acerca de las diversas instituciones que en el área Metropolitana de Caracas ofrecen programas de empleo protegido y de empleo con apoyo hubo de elegirse intencionalmente. Adicionalmente a esto, la población con discapacidad intelectual leve en Venezuela es reducida lo que hace prácticamente imposible la selección de

una muestra representativa. Razón por la cual se buscó abarcar la mayor cantidad de instituciones que ofrecieran estos programas, y a su vez, la mayor cantidad de población dentro de cada una de ellas.

Para la determinación de la muestra se trabajó en dos etapas:

En la primera etapa se indagó sobre las instituciones que contaban con estos programas de inserción laboral por diferentes vías; principalmente internet, referencias personales y/o profesionales y bibliografía. Luego con direcciones y teléfonos se procedió a realizar una consulta para determinar si accedía a participar. El resultado fue que de las consultadas, diez (10) en total, se eligieron seis (6) instituciones, las cuales constituyeron la muestra definitiva.

Las seis instituciones son:

- FUNDACODISE (Fundación para la Cooperación y Desarrollo Integral de Sociedades Especiales)
- AVESID (Asociación Venezolana para el Síndrome de Down)
- APOYE (Asociación Audaz para la orientación y estímulo de Personas con Necesidades Especiales)
- ASODECO (Asociación para el Desarrollo de Educación Especial Complementaria)
- Talleres de la Buena Voluntad
- Taller de Educación Laboral Dora Burgueño

Las cuatro (4) instituciones que no accedieron a participar fueron: CONAPDIS, TEL de los Palos Grandes y Tel de la Castellana y AVEPANE.

En la segunda etapa, se establecieron los siguientes criterios de selección de las unidades muestrales en cada una de las instituciones seleccionadas en la primera etapa:

- Personas con discapacidad intelectual capaces de desenvolverse por sí mismos, en cuanto al cuidado personal, la realización de tareas de acuerdo a sus posibilidades, la utilización de un lenguaje adecuado, etc.
- Que tuvieran un mínimo de 6 meses de antigüedad, tiempo que se consideró el mínimo en que una persona podría saber si se encuentra satisfecha con el puesto de trabajo.

Con esos criterios, se obtuvo la muestra definitiva en cada institución, para lo cual se trabajó la siguiente manera:

1. Se realizó un primer contacto con el personal de la institución, en la que se pautó una cita.
2. En esa primera cita se procedió a proporcionar información sobre la investigación (resumen, objetivos, operacionalización de la variable, instrumento y metodología para la recolección de los datos)
3. Se pautó un calendario de visitas con el propósito de aplicar el instrumento de la prueba piloto.
4. Validado el instrumento se pautó el calendario para la aplicación de la prueba definitiva en cada institución a todos los casos que se encontraron en el momento de la recolección y que concordaban con los criterios de selección de unidades muestrales antes indicados.

En la tabla 3 se indica la distribución definitiva de las unidades muestrales encuestadas. Se observa que el número de personas con discapacidad intelectual leve ubicadas en la modalidad de empleo protegido era de 70 personas y se lograron entrevistar a 63 personas lo que equivale al 90% de la muestra en la etapa 1. Mientras que en la modalidad de empleo con apoyo, inicialmente se ubicaron a 127 personas con discapacidad intelectual leve y se lograron entrevistar a 85 personas lo que equivale al 66.9% de la muestra en la etapa 1. Al final el total de individuos o unidades muestrales entrevistadas fue de 148 personas lo que equivale al 75.1% de la muestra en su etapa

Tabla N° 3. Distribución de la muestra definitiva de estudio por instituciones y modalidad de empleo

Instituciones	Empleo Protegido		Empleo con Apoyo		TOTAL MUESTRA
	Población	Muestra	Población	Muestra	
Fundacodise	60	54	—	—	54
Avesid	—	—	20	15	15
Apoye	—	—	17	14	14
Asodeco	10	9	68	40	49
Talleres de la Buena Voluntad	—	—	6	6	6
Dora Burgueño	—	—	16	10	10
TOTAL	70	63	127	85	148
% de participación	100 %	90 %	100 %	66.9 %	75.1 %

4. Variables: definición conceptual y operacional

4.1 Variable de comparación: satisfacción laboral

4.1.1 Definición conceptual

Para los efectos de esta investigación se utilizará la definición de Bravo, Peiró y Rodríguez, (1996), c.p. Cuadra y Veloso, (2007), que definen Satisfacción Laboral como “una actitud o un conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su experiencia y su situación de trabajo. Dichas actitudes pueden referirse al trabajo en general o a facetas específicas del mismo” (p.50).

4.1.2 Definición Operacional

- **Factores Motivadores:**

tienen que ver con el contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí; producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad hasta niveles de excelencia, es decir, muy por encima de los niveles normales. El término motivación incluye sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional, manifiestos en la ejecución de tareas y actividades que constituyen un gran desafío y tienen bastante significación para el trabajo. (Chiavenato, 2000, p.77)

- ✓ **Reconocimiento:** se refiere a la importancia que se le da por parte de la empresa o supervisor a aquellas actividades que la persona realiza en el lugar de trabajo.
- ✓ **Logro:** se refiere a aquellas actividades o metas que el empleado se ha planteado y ha logrado alcanzarlas.
- ✓ **Progreso:** se refiere a los avances y mejoras que permitan el crecimiento personal y el ascenso de la persona dentro de una empresa.
- ✓ **Responsabilidad:** cumplimiento de las obligaciones o cuidado al hacer o decidir algo (Diccionario de la lengua española).
- ✓ **Trabajo en sí:** se refiere a la ejecución de las tareas y actividades que contiene un cargo específico.

- **Factores Higiénicos:**

consisten en las condiciones que rodean al individuo cuando trabaja; comprenden las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibida, entre otras. Corresponden a la perspectiva ambiental y constituyen los factores que las empresas han utilizado tradicionalmente para lograr la motivación de los empleados. Sin embargo, los factores higiénicos poseen una capacidad muy limitada para influir en el comportamiento de los trabajadores. (Chiavenato, 2000, p.76).

- ✓ **Políticas de Administración la Empresa:** se refiere a las normas, lineamientos y directrices establecidas por la empresa y que el empleado debe cumplir.
- ✓ **Relaciones Interpersonales:** se refiere a la interacción recíproca que existe entre el empleado, sus supervisores y compañeros de trabajo.
- ✓ **Supervisión:** se refiere al apoyo y seguimiento que se le da a las actividades que realiza el trabajador con el objeto de que las realice de forma satisfactoria.
- ✓ **Condiciones de Trabajo:** se refiere al estado en que se encuentra el ambiente en donde realizan las actividades, así como también, si cuentan con las herramientas para realizar su trabajo.
- ✓ **Vida Personal:** se refiere a las actividades que se realizan en el lugar de trabajo para compartir con los compañeros, así como también, la relación entre el trabajo y la vida familiar.



- ✓ **Estatus:** se refiere a la conformidad que tiene la persona con respecto a la posición ocupa dentro de la organización.
- ✓ **Salario:** se refiere a la remuneración que recibe la persona por el trabajo realizado.
- ✓ **Beneficios complementarios:** se refiere a todas las ganancias que recibe el empleado a parte de la remuneración por el trabajo realizado.

Tabla N° 4. Operacionalización de la variable Satisfacción Laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Satisfacción Laboral	Motivadores	Reconocimiento	3,16
		Logro	4,17,35
		Progreso	5,18,25,33
		Responsabilidades	11,26,36
		Trabajo en sí	6,19,23,27,32,39
	Higiénicos	Políticas de Administración de la Empresa	8,13,22,28,34
		Relaciones Interpersonales	12,21,37
		Supervisión	7,20,31
		Condiciones de Trabajo	1,14,38
		Seguridad en el Empleo	2
		Vida Personal	9,30
		Estatus	29
		Salario	10,24
		Beneficios Complementarios	15

4.2 Variable de clasificación: modalidad de empleo

- **Empleo con apoyo:** consiste en el empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mundo 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 Urrés y Verdugo, 2001).
- **Empleo protegido:** es aquél que ha sido generado para personas con discapacidad en empresas ordinarias que cumplen determinadas características orientadas a facilitar la incorporación de trabajadores con discapacidad al mercado laboral (Laloma, 2007).

4.3 Variables demográficas

Se medirán también un conjunto de variables demográficas que por una parte permitirán caracterizar la muestra y por la otra ver si por segmentación de los encuestados según estas variables se pueden establecer diferencias o no en cuanto a los niveles de satisfacción laboral, tales como: edad, sexo, antigüedad, entre otros.

4.3.1 Definición Operacional:

Las dimensiones que presenta esta variable son las siguientes:

- **Sexo:** se refiere a la “condición biológica que distingue a las personas en hombres y mujeres y está determinada antes del nacimiento”. (INE, 2005, p.54)
- **Edad:** es el período transcurrido entre la fecha de nacimiento de la persona y el día en que fue empadronada, expresado en años completos. (INE, 2005, p.55)

- **Nivel Educativo:** se refiere al último año, grado o semestre de estudios aprobados dentro del nivel de educación que ha cursado la persona empadronada, expresado en años completos. (INE, 2005, p.59) En el caso de las personas con discapacidad intelectual se da a través de la educación especial (instituciones especializadas) o la educación regular con una adaptación curricular.

Es importante aclarar 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 facilitar de la mejor manera posible, 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 (Cabra de Luna, 2006 c.p. De Jesus y Giron, 2008, p.127).

Mientras que la educación con adaptación curricular consiste en la educación que se le ofrece a las personas con discapacidad dentro de una escuela normalizada, adaptando la educación con el propósito de que pueda ser incluido. Según Yadarola (1998) este modelo se considera, el más “óptimo y más cercano a la máxima integración y mínima discriminación del niño especial” (p.3).

- **Cargo:** nivel que ocupa un individuo dentro de la jerarquía de una organización (directivo, empleado, gerente, etc.) considerando para ello el conjunto de tareas que realiza en su jornada de trabajo.

- **Antigüedad:** número de años que tiene desempeñando una actividad laboral bien sea, remunerada o gratuita en el ámbito público o privado, donde se hayan adquirido habilidades, aptitudes y conocimientos en un ámbito en específico.

5. Métodos para la Recolección de Datos

5.1 Diseño:

El instrumento elaborado se realizó a partir de la operacionalización de la variable Satisfacción Laboral, se tomaron como referencia varios instrumentos, pero lo más importantes fueron: el elaborado por Cruz y Romero en 1991 y el de Betancourt y González (1999) para la realización de un estudio sobre la satisfacción del empleado en el trabajo y calidad de servicio al cliente según la teoría dual de Herzberg.

Resulta importante aclarar, que por el tipo de población a la que se dirige esta investigación el instrumento original tuvo que ser modificado para que pudiera ser de fácil entendimiento para la población, en consecuencia tuvo que ser nuevamente validado.

El instrumento diseñado para medir la satisfacción laboral de las personas con discapacidad intelectual leve consta básicamente de 3 partes:

- **Items para el control del entrevistador:**

Esta sección contiene datos que sólo serán manejados por el entrevistador, tales como: número del instrumento, institución a la que pertenece, tipo de institución (pública/privada). Estos datos permitirán al entrevistador llevar un control de las encuestas y le facilitará el procesamiento de los datos.

- **Items demográficos de las personas con discapacidad intelectual leve:**

Esta sección permitirá obtener datos acerca de algunas de las características socio-laborales de las personas con discapacidad intelectual, a través de una serie de preguntas cerradas y abiertas, tales como: sexo, antigüedad, nivel de educación, etc.

- **Items de la variable “Satisfacción Laboral” de las personas con discapacidad intelectual leve:**

Esta sección está estructurada por 39 preguntas cerradas con tres (3) opciones de respuesta (Si-Algunas Veces/Regular-No), que serán planteadas a través de una entrevista con la persona con discapacidad intelectual leve, además se contará con el apoyo de la psicopedagoga de la institución durante la realización de cada entrevista, considerando una duración estimada de 20-25 minutos.

A cada una de las respuestas se le proporcionó un valor numérico o peso formando una escala ordinal, mediante el cual se elaboró un índice de satisfacción laboral, el cual se presenta en la siguiente tabla.

Tabla N° 5. Índices de Medición

Valores			
Items	No Satisfecho 1	Medianamente Satisfecho 2	Satisfecho 3
Indicadores	No Satisfecho 1	Medianamente Satisfecho 2	Satisfecho 3
Dimensiones	No Satisfecho 1	Medianamente Satisfecho 2	Satisfecho 3
Variable	No Satisfecho 1	Medianamente Satisfecho 2	Satisfecho 3

Fuente: Datos propios. Nuñez y Pabón, 2009.

Tabla N° 6. Índices de Medición para la Interpretación de los Resultados

Índice	Interpretación de Resultados
(1 -1,49)	No Satisfecho
(1,5 - 2,49)	Medianamente Satisfecho
(2,5 - 3)	Satisfecho

Fuente: Datos propios. Nuñez y Pabón, 2009.

Además, se debe saber que todo instrumento debe cumplir con dos requisitos fundamentales como lo son: la validez y la confiabilidad

5.2 Validez:

Es definida por Hernández, Fernández y Baptista (2006) como “el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p.277). Por otro lado, Selltiz, Wrightman y Cook (1965) proponen que la validez de un instrumento se refiere al “grado en que las diferencias de puntuación reflejan verdaderas diferencias entre individuos en la característica que se pretende medir, más que los errores constantes o de azar” (p.238).

5.2.1 Validación del instrumento:

Una vez construido el instrumento, fue sometido a una evaluación por parte de expertos en el área de metodología y discapacidad, a fin de determinar si las preguntas planteadas median la variable “Satisfacción Laboral”. Posteriormente, se procedió a realizar las correcciones pertinentes, en aquellos casos en los que fuera necesario, para así lograr una mejor efectividad.

Para determinar el grado de validez del instrumento, el panel de experto estuvo conformado por cuatro (4) expertos:

- José Naranjo (Coordinador de Relaciones Industriales de la UCAB)

- Lourdes Montenegro (Profesora de la Escuela de Psicología de la UCAB)
- Juan Manuel Trak (Profesor de la Escuela de Ciencias Sociales de la UCAB)
- Maybelin Peña (Psicopedagoga de FUNDACODISE)
- Aracelis Tortolero (Profesor de la Escuela de Ciencias Sociales de la UCAB)

A este panel de expertos se les presentó una Carta de Invitación (veáse Anexo A) donde se les solicitó evaluar los siguientes aspectos:

- Revisión de la operacionalización de la variable (dimensiones e indicadores que forman parte de la variable Satisfacción Laboral).
- Revisión de la escala empleada para la medición de cada indicador y revisión del sentido de los reactivos, en relación con la escala.
- Revisión de los reactivos, en forma y lenguaje, en relación con la unidad de análisis.

Al terminar todo este proceso, se pudo determinar la validez del instrumento en relación con la variable que se pretende medir y los 39 ítems que conforman el cuestionario, permitiendo de esta manera, satisfacer los objetivos planteados de la investigación.

5.3 Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al “grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales.” (Hernández Fernández y Baptista, 2007, p.277) En otras palabras, una investigación que es confiable es aquella que es “estable, segura, congruente e igual a sí misma en diferentes tiempos y previsible para el futuro”. (Martínez, 2006, s/p)

Es importante destacar que la confiabilidad de un instrumento varía dependiendo de la cantidad de ítems que éste incluya. A mayor número de ítems, mayor confiabilidad y viceversa. (Hernández, Fernández y Baptista, 2007)

La confiabilidad de un instrumento se puede determinar a través de varias técnicas que producen un coeficiente de confiabilidad, sin embargo para los efectos de esta investigación se utilizó el Alpha de Cronbach. El uso de esta técnica tiene como ventaja según Hernández, Fernández y Baptista (2007) que “simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente.” (p.290)

Con la finalidad de conocer si una medición es confiable, es necesario establecer una clasificación en un rango de valores, donde el coeficiente varía entre cero (no confiable) y uno (confiabilidad perfecta). Para poder interpretar el coeficiente de confiabilidad se requiere de la siguiente tabla, presentada por Blanco y Alvarado (2005):

Tabla N° 7. Interpretación del Coeficiente de Confiabilidad

Escala para Interpretar el Coeficiente de Confiabilidad	Rango de Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Blanco y Alvarado, 2005

Con el objetivo de medir la confiabilidad del instrumento, se realizó una prueba piloto, que según Hernández, Fernández y Baptista (2006) consiste en “administrar el instrumento a una pequeña muestra, cuyos resultados se usan para calcular la confiabilidad inicial”. (p. 306)

Para este estudio, la prueba piloto se aplicó en dos instituciones, la primera de ellas fue FUNDACODISE que funciona bajo la modalidad de empleo protegido, la segunda fue ASODECO que funciona bajo la modalidad de empleo con apoyo; ambas se encuentran ubicadas en el Área Metropolitana de Caracas. Estas fueron elegidas por ser las dos instituciones que tienen mayor cantidad de personas insertadas laboralmente bajo sus

respectivas modalidades. De tal manera, se procedió a tomar una muestra de 25 personas, 11 personas pertenecientes a FUNDACODISE y 14 pertenecientes a ASODECO.

Para el cálculo del coeficiente de confiabilidad se utilizó el programa SPSS 17.0, en el cual se procedió a realizar el vaciado de los datos obtenidos a través de las 25 entrevistas realizadas, lo que sirvió para calcular el Alpha de Cronbach, el cual arrojó los siguientes resultados:

Tabla N° 8. Análisis de la Confiabilidad

		N	%
Casos	Válidos	25	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	25	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,810	39

Fuente: Datos propios. Nuñez y Pabón, 2009

En la Tabla N° se puede apreciar que la confiabilidad del instrumento para medir la satisfacción laboral de las personas con discapacidad intelectual leve insertadas bajo alguna de las dos modalidades (empleo protegido y empleo con apoyo) es muy alta, ya que se obtuvo un coeficiente de Alpha de Cronbach de 0,81.

5.4 Aplicación

Una vez realizada la prueba piloto, se procedió a contactar al resto de las instituciones que formaban parte de la muestra para comenzar con la recolección de información a través del cuestionario.

El instrumento diseñado para medir la variable de satisfacción laboral consistía en una encuesta conformada por 39 ítems. Sin embargo, éste fue aplicado a través de una entrevista, la cual es definida por De Canales (s/f) como la “comunicación establecida entre el investigador y el sujeto de estudio a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el tema propuesto” (p.6).

Es importante destacar, como ventaja, que según León y Montero (2003) c.p. Hernández, Fernández y Baptista (2006) la entrevista el método que “consigue un mayor porcentaje de respuestas a las preguntas, su estimación es de 80 a 85%. Incluso puede ser superior a esta cifra con una planeación adecuada” (p. 335).

6. Codificación del Instrumento

Con el objetivo de facilitar y agilizar el procesamiento y análisis de los datos, se procedió a asignarle un código o número a cada una de las preguntas que conformaban el cuestionario, los cuales son los siguientes:

6.1 Variable Demográfica: Institución

Tabla N° 9. Codificación Institución

Institución	Código
T.E.L. Dora Burgueño	1
Industrias Venezolanas de Buena Voluntad	2
ASODECO	3
APOYE	4
AVESID	5
FUNDACODISE	6

Fuente: Datos propios. Núñez y Pabón, 2009

6.2 Variable Demográfica: Tipo de Institución

Tabla N° 10. Codificación Tipo de Empleo

Tipo de Empleo	Código
Empleo Protegido	1
Empleo con Apoyo	2

Fuente: Datos propios. Núñez y Pabón, 2009

6.3 Variable Demográfica: Edad

Tabla N° 11. Codificación Edad

Edad	Código
18 años - 25 años	1
26 años - 35 años	2
36 años - 45 años	3
46 años - 50 años	4
56 años o más	5

Fuente: Datos propios. Núñez y Pabón, 2009

6.4 Variable Demográfica: Género

Tabla N° 12. Codificación Género

Género	Código
Femenino	1
Masculino	2

Fuente: Datos propios. Núñez y Pabón, 2009

6.5 Variable Demográfica: Nivel de Educación

Tabla N° 13. Codificación Nivel de Educación

Nivel de Educación	Código
Educación Especial	1
Educación Regular con Adaptación Curricular	2

Fuente: Datos propios. Núñez y Pabón, 2009

6.6 Variable Demográfica: Cargo

Tabla N° 14. Codificación Cargo

Cargo	Código
Asistente/Auxiliar	1
Mensajería Interna/Archivista/Oficinista	2
Artesano	3
Analista de Sistema	4

Fuente: Datos propios. Nuñez y Pabón, 2009

6.7 Variable Demográfica: Antigüedad

Tabla N° 15. Codificación Antigüedad

Antigüedad	Código
6 meses - 2 años	1
3 años - 6 años	2
7 años - 10 años	3
11 años - 14 años	4
15 años o más	5

Fuente: Datos propios. Nuñez y Pabón, 2009

6.8 Opciones del Instrumento: Reactivos

Tabla N° 16. Codificación Reactivos

Reactivos	Código
Si	3
A veces/Regular	2
No	1

Fuente: Datos propios. Nuñez y Pabón, 2009

En el programa estadístico SPSS 17.0 se registraron las respuestas de las 148 personas que conformaban el total de la muestra, de manera horizontal se registró la respuesta de cada persona a cada una de las preguntas y de forma vertical los datos demográficos y cada una de las preguntas que contenía la encuesta, creando de esta manera una base de datos, la cual se procedió a exportarla a Excel para hacer la tabulación de los datos.

7. Procesamiento y análisis de los datos

Para poder procesar y analizar los datos se utilizó la base de datos anteriormente creada en SPSS 17.0, en donde se realizaron diversos análisis estadísticos relacionados con la investigación, tales como: la obtención de frecuencias y porcentajes de cada una de las dimensiones y de los diversos aspectos que se pretendían medir; todo esto con la finalidad de responder al objetivo general y a cada uno de los objetivos específicos anteriormente planteados.

Se realizaron análisis estadísticos mediante la aplicación de fórmulas para obtener los promedios de las categorías que integran la variable satisfacción laboral, todo esto para poder ubicarlas dentro de una escala de medición, lo que permitió elaborar tablas agrupando en ellas varios ítems, con el propósito de obtener las frecuencias y porcentajes de las dimensiones y así llevar a cabo un estudio de mayor profundidad.

8. Técnicas de Análisis

Es necesario que al obtener los datos se analicen con el propósito de obtener su significado con respecto a los objetivos planteados.

Después de realizar las tablas de contingencia de los indicadores con sus respectivas frecuencias, porcentajes y gráficas se procedió a realizar las tablas de las dimensiones con el objetivo de determinar en qué factores (motivadores o higiénicos) las personas con discapacidad se encontraban más satisfechas y posteriormente se procedió a realizar el mismo procedimiento con el índice de satisfacción general (abarcando todos los ítems) con la

finalidad de determinar el nivel de satisfacción de la población muestral para observar si existían diferencias con respecto a las modalidades de empleo y la variable estudiada.

9. Consideraciones éticas

Es importante resaltar que la información obtenida por parte de las asociaciones y los individuos que formaron parte de la población de estudio de la investigación, fue utilizada únicamente para fines académicos y que no será revelada a personas ajenas a este estudio, motivo por el cual el nombre de los participantes nunca fue solicitado ni documentado en el proceso de recolección de datos, garantizando así el anonimato y la plena confidencialidad de la información manejada durante la realización de la investigación.

10. Factibilidad

La realización de esta investigación se considera de carácter factible, ya que se contó con todos los recursos económicos, con el tiempo de ejecución necesario, y con todos aquellos recursos y elementos que permitieron alcanzar los objetivos de la investigación de la manera esperada.

De igual manera se considera factible y viable el acceso a las fuentes de información, ya que se pudo acceder a la población que formó parte de la muestra, los cuales constituyen una fuente directa y confiable de la data necesaria para poder alcanzar los fines propios de la investigación.

VI. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

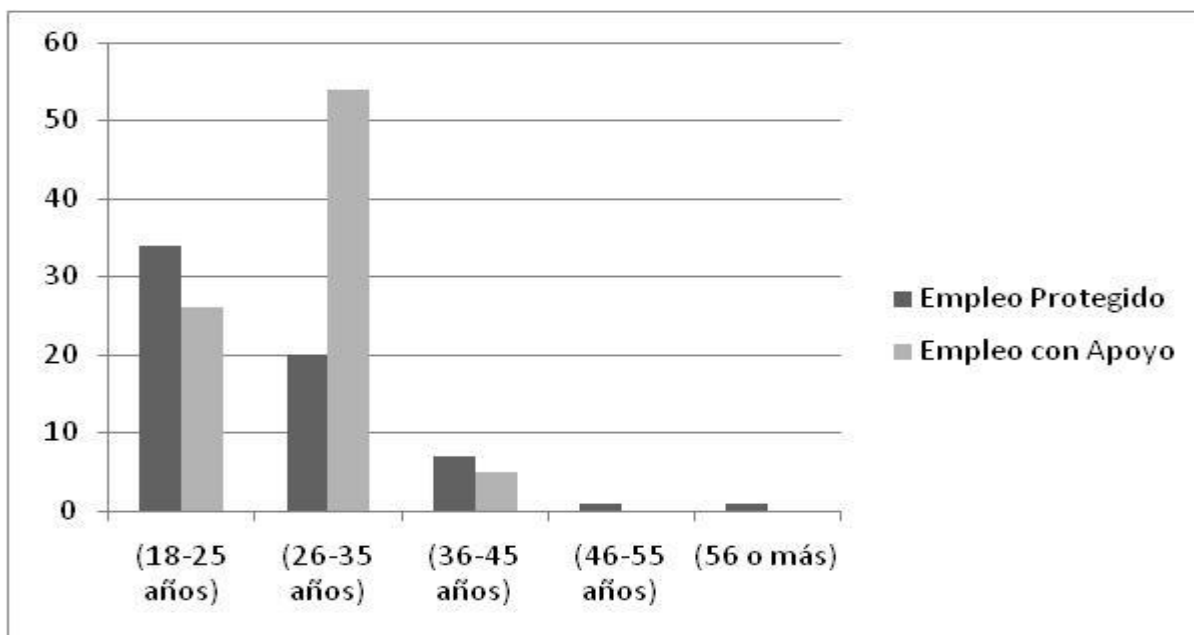
A continuación se presentan los resultados obtenidos con el fin de satisfacer los objetivos planteados anteriormente, comenzando por describir las características socio-laborales de las personas con discapacidad intelectual según la modalidad de empleo. Luego se presentarán las descripciones de los datos obtenidos en relación con los indicadores que conforman cada una de las dimensiones. En la tercera parte se describen los resultados alcanzados con respecto a los factores motivadores y los factores higiénicos; y en la última parte se muestran los niveles de satisfacción alcanzados por las personas con discapacidad intelectual en función a la modalidad de empleo e institución a la cual pertenecen.

1. Datos socio-laborales

Tabla N° 17. Distribución de la población encuestada por edad y modalidad de empleo.

Edad	Modalidad de Empleo					
	Empleo Protegido		Empleo con Apoyo		TOTAL	
	f	%	F	%	F	%
(18-25 años)	34	54,0%	26	30,6%	60	40,5%
(26-35 años)	20	31,7%	54	63,5%	74	50,0%
(36-45 años)	7	11,1%	5	5,9%	12	8,1%
(46-55 años)	1	1,6%	0	0,0%	1	0,7%
(56 o más)	1	1,6%	0	0,0%	1	0,7%
TOTAL	63	100,0%	85	100,0%	148	100,0%

Fuente: Datos propios. Nuñez y Pabón, 2009.



Fuente: Datos propios. Nuñez y Pabón, 2009.

Gráfico N° 4. Distribución de la población encuestada por edad y modalidad de empleo.

La Tabla N°17 nos muestra la distribución de la población encuestada por edad y modalidad de empleo, se observa que de las 148 personas la mayoría se ubica entre los 26 y 35 años de edad dando un 50% equivalente a 74 casos, seguidamente se tiene a la población entre 18 y 25 años de edad con un 40,5%. En el resto de las categorías de edad la cantidad es exigua en comparación con las dos anteriores.

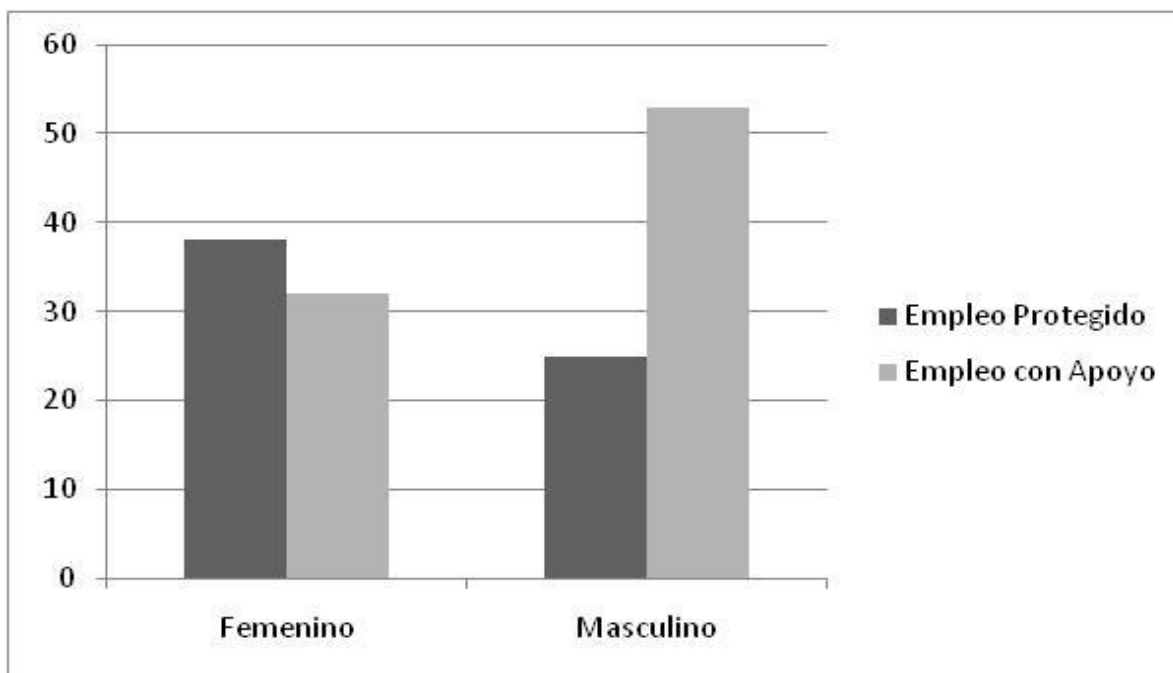
Ahora bien, al diferenciar por modalidad de empleo notamos que dentro de la modalidad de empleo protegido el mayor porcentaje corresponde a las edades entre 18 y 25 años representado por un 54%. En cambio en el caso de las personas discapacitadas insertadas bajo la modalidad de empleo con apoyo tenemos que la mayoría, el 69,4% (63,5% + 5,9%) tienen entre 26 y 45 años. Estas diferencias se deben a que en la modalidad de empleo protegido el tiempo que pasa desde que el individuo llega a la institución hasta que comienza a ejercer la actividad laboral es más corto ya que ellos trabajan en la misma institución, en comparación con el empleo con apoyo en el cual la persona tarda más desde el momento en que llega a la institución hasta que comienza a trabajar en alguna empresa, ya que depende de

cuán rápido este apto para salir al mercado laboral y se hayan determinado sus competencias para poderlos adaptar a las exigencias de la empresa que necesite al empleado.

Tabla N° 18. Distribución de la población encuestada por sexo y modalidad de empleo

Sexo	Modalidad de Empleo					
	Empleo Protegido		Empleo con Apoyo		TOTAL	
	f	%	F	%	F	%
Femenino	38	60,3%	32	37,6%	70	47,3%
Masculino	25	39,7%	53	62,4%	78	52,7%
TOTAL	63	100,0%	85	100,0%	148	100,0%

Fuente: Datos propios. Núñez y Pabón, 2009.



Fuente: Datos propios. Núñez y Pabón, 2009.

Gráfico N° 5. Distribución de la población encuestada por sexo y modalidad de empleo.

En la Tabla N° 18, la cual muestra la distribución de la población encuestada por sexo y modalidad de empleo, se puede observar que de los 148 individuos encuestados el 52,7% son del sexo masculino, mientras que el 47,3% del sexo femenino. Con lo se puede afirmar que hay homogeneidad en cuanto a la distribución por género a nivel del total de encuestados.

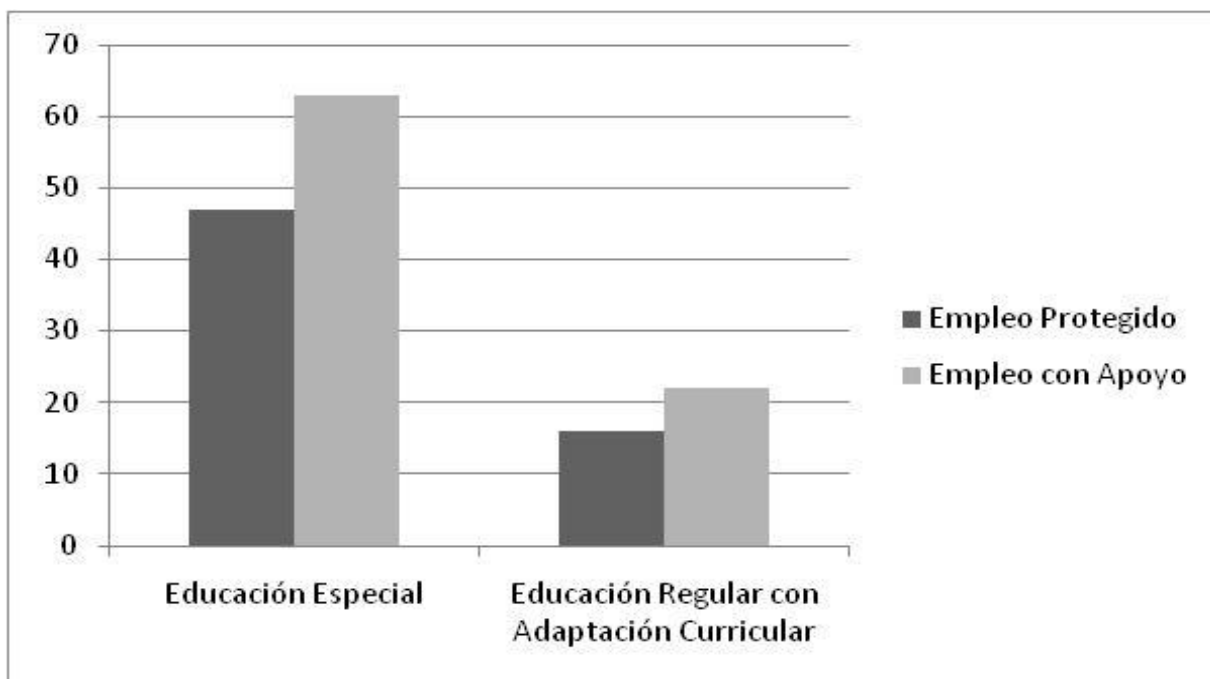
Sin embargo al observar la tendencia por modalidad de inserción laboral se nota que a nivel del empleo protegido predomina el sexo femenino (60,3%). Caso contrario ocurre con el empleo con apoyo en donde predomina el sexo masculino (62,47%).

En otras palabras, se puede observar que en la primera modalidad existe una mayoría de participantes femeninos y en la segunda modalidad una mayoría del sexo masculino. Esto puede ser indicativo de que las mujeres pudieran tener algún tipo de problema para ingresar al mercado laboral (normalizado) tales como: discriminación por género, sobreprotección de familiares, etc. Se pudo constatar a través de preguntas ad hoc con las personas que trabajan dentro de las instituciones que por lo general los padres de las jóvenes con discapacidad intelectual prefieren que sus hijas trabajen bajo la modalidad de empleo protegido ante el temor de rechazo y/o abusos de que pudieran ser objeto.

Tabla N° 19. Distribución de la población encuestada por nivel de educación y modalidad de empleo.

Nivel de Educación	Modalidad de Empleo					
	Empleo Protegido		Empleo con Apoyo		TOTAL	
	f	%	f	%	F	%
Educación Especial	47	74,60%	63	74,10%	110	74,30%
Educación Regular con Adaptación Curricular	16	25,40%	22	25,90%	38	25,70%
TOTAL	63	100%	85	100%	148	100%

Fuente: Datos propios. Nuñez y Pabón, 2009.



Fuente: Datos propios. Nuñez y Pabón, 2009.

Gráfico N° 6. Distribución de la población encuestada por nivel de educación y modalidad de empleo.

En esta tabla de distribución de la población encuestada por nivel educativo y modalidad de empleo se observa, que del total de personas encuestadas (148 personas) un 74,3% cursó educación especial y un 25,7% cursó educación especial con adaptación curricular. De las personas insertadas bajo la modalidad de empleo protegido un 74,6% equivalente a 47 casos cursó educación especial, mientras que un 25,4% equivalente a 16 casos cursó educación regular con adaptación curricular. Del total de personas insertadas bajo la modalidad de empleo con apoyo un 74,1% equivalente a 63 casos cursó educación especial, mientras que un 25,9% equivalente a 22 casos cursó educación regular con adaptación curricular.

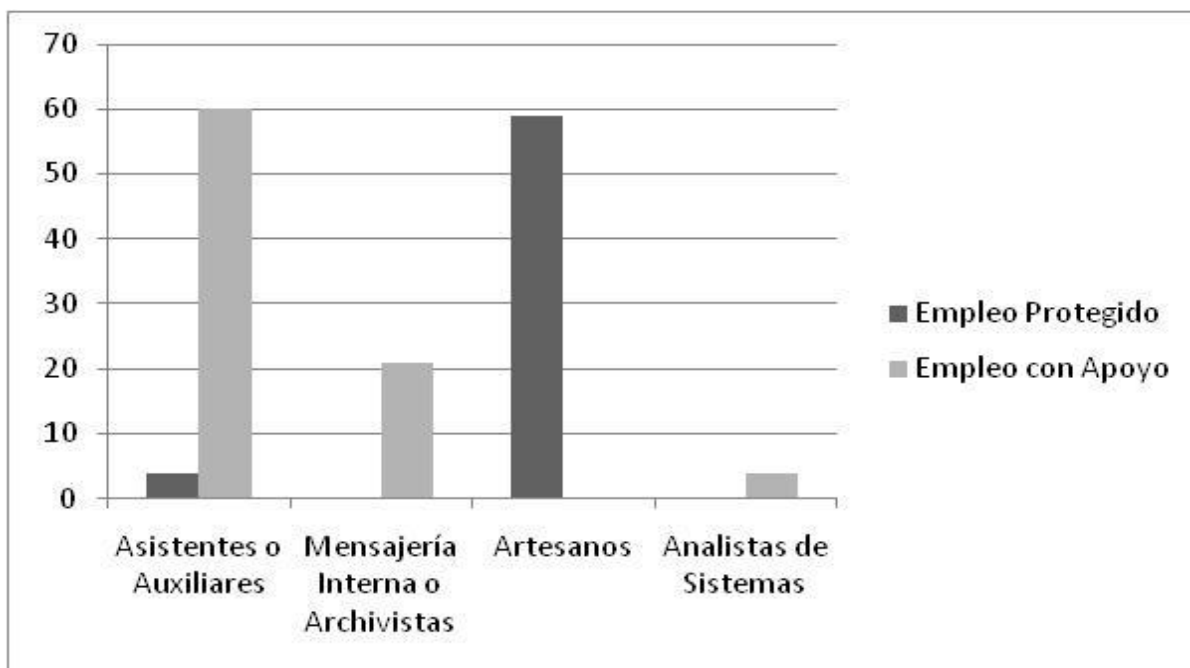
De los datos obtenidos en la investigación, se puede decir que la mayoría de las personas, participantes en ambas modalidades, cursó educación especial; esto se debe a que los institutos que ofrecen la educación regular con adaptación curricular no son suficientes

para satisfacer las necesidades de todas las personas con discapacidad y sólo muy pocos tienen la oportunidad de ingresar a ella. En cambio, existe un mayor número de institutos que ofrecen educación especial, haciendo que los éstos individuos tengan la oportunidad de tenerla.

Tabla N° 20. Distribución de la población encuestada por cargo y modalidad de empleo.

Cargo	Modalidad de Empleo					
	Empleo Protegido		Empleo con Apoyo		TOTAL	
	f	%	F	%	f	%
Asistentes o Auxiliares	4	6,3%	60	70,6%	64	43,2%
Mensajería Interna o Archivistas	0	0%	21	24,7%	21	14,2%
Artesanos	59	93,7%	0	0%	59	39,9%
Analistas de Sistemas	0	0%	4	4,7%	4	2,7%
TOTAL	63	100%	85	100%	148	100%

Fuente: Datos propios. Nuñez y Pabón, 2009.



Fuente: Datos propios. Nuñez y Pabón, 2009.

Gráfico N° 7. Distribución de la población encuestada por cargo y modalidad de empleo.

En cuanto al cargo, podemos apreciar que del total de la muestra estudiada (148 personas), la mayoría que es representada por un 43,2% se encuentra trabajando como asistentes o auxiliares en diversas áreas, seguido por un 39,9% que se encuentran trabajando como artesanos. La minoría de la población, representada por un 2,7% se encuentra trabajando como analistas de sistemas.

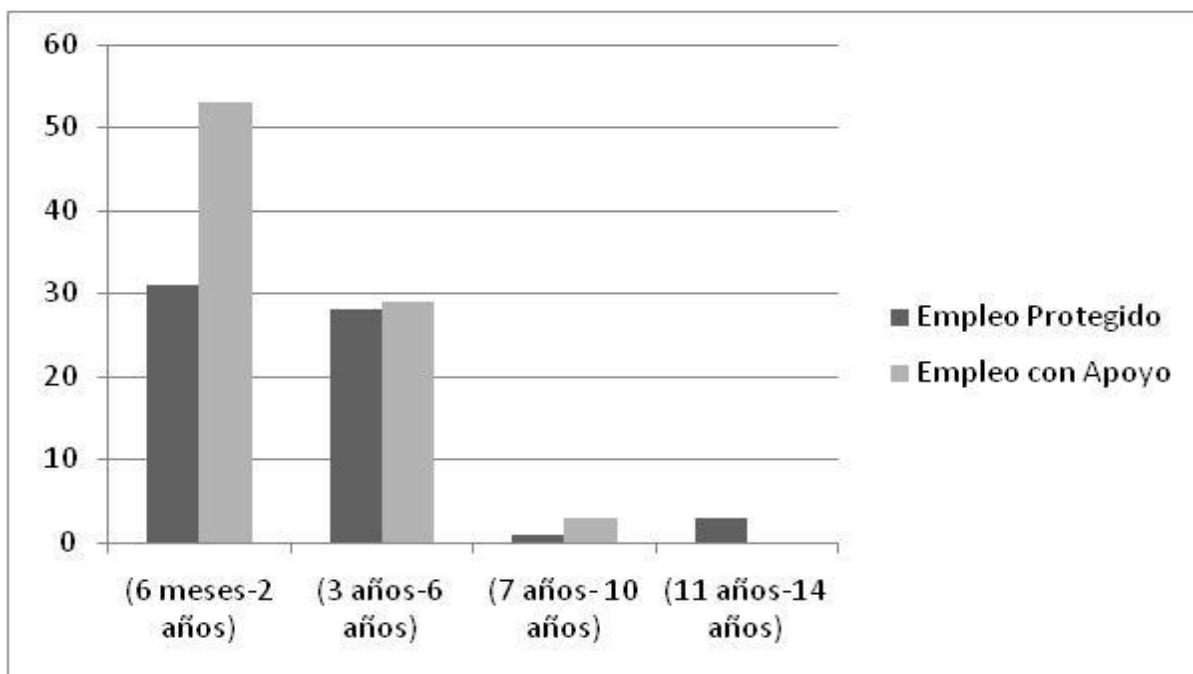
En el empleo protegido, se observa que la mayoría de la población, representada por un 93,7% se encuentra desempeñando como artesanos, mientras que el resto de la población, representado por un 6,3% se encuentra trabajando como auxiliares o asistentes. Es importante resaltar, que no se debe asociar esta modalidad de empleo con el cargo de artesanos, ya que esto varía dependiendo de la naturaleza del trabajo que realicen las diferentes instituciones que ofrecen esta modalidad, los resultados dan esta diferencia porque la gran mayoría de las personas que se entrevistaron son de la misma institución; institución que se caracteriza por promover este tipo de trabajo dentro de sus instalaciones.

En el empleo con apoyo, la mayoría de la población, representada por un 70,6% se encuentra trabajando como asistente o auxiliar, mientras que el resto de la población se encuentra trabajando como analistas de sistemas, cabe destacar que los analistas de sistemas se encargan en general de la transcripción de datos y de realizar diversos trabajos sencillos que tengan que ver con el uso de computadoras, más no realizan actividades todas las actividades que se asocian con el cargo de analista de sistemas para personas que no poseen discapacidad.

Tabla N° 21. Distribución de la población encuestada por antigüedad y modalidad de empleo.

Antigüedad	Modalidad de Empleo					
	Empleo Protegido		Empleo con Apoyo		TOTAL	
	f	%	f	%	F	%
(6 meses-2 años)	31	49,2%	53	62,4%	84	56,8%
(3 años-6 años)	28	44,4%	29	34,1%	57	38,5%
(7 años- 10 años)	1	1,6%	3	3,5%	4	2,7%
(11 años-14 años)	3	4,8%	0	0%	3	2%
TOTAL	63	100%	85	100%	148	100%

Fuente: Datos propios. Nuñez y Pabón, 2009.



Fuente: Datos propios. Nuñez y Pabón, 2009.

Gráfico N° 8. Distribución de la población encuestada por antigüedad y modalidad de empleo.

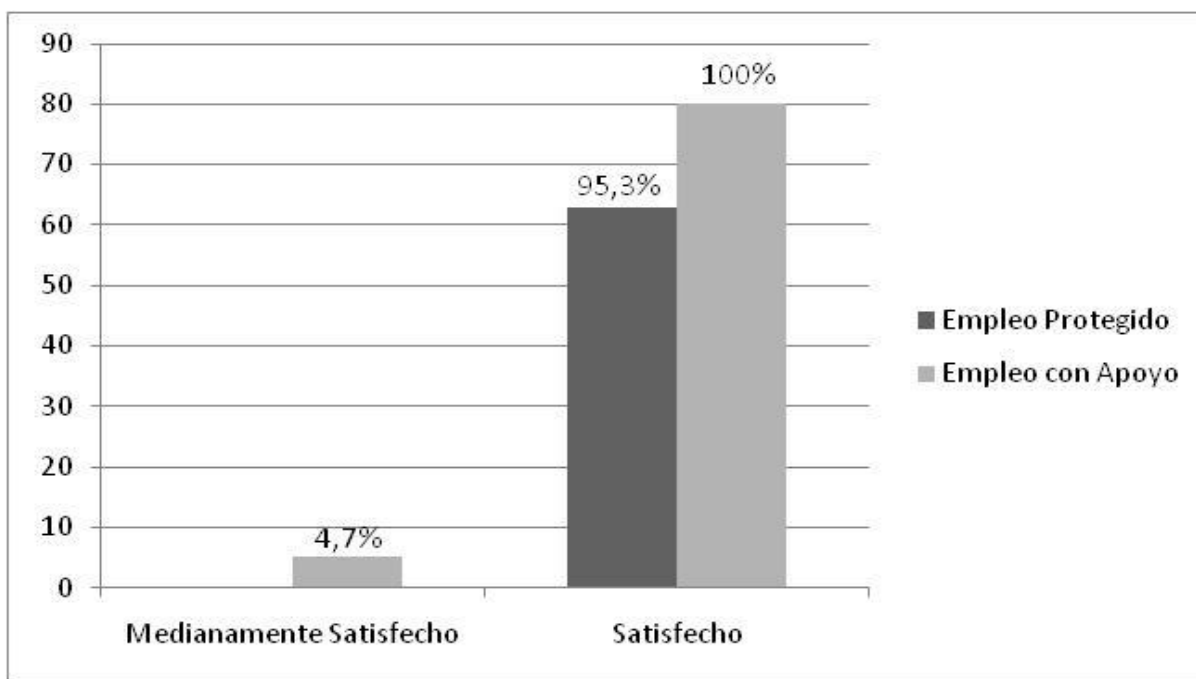
En la Tabla N° 21, observamos la distribución de la población encuestada por antigüedad y modalidad de empleo, se puede ver que de las 148 personas que formaron parte de la muestra, el 56,8% tiene una antigüedad entre 6 meses y 2 años, mientras que la minoría tiene una antigüedad entre 11 y 14 años, representado por un 2%.

Particularmente, en el empleo protegido se observa que la mayor parte de la población muestral, representada por un 49,2% tiene una antigüedad entre 6 meses y 2 años. A su vez, en el empleo con apoyo observamos que la mayor parte de la población muestral, representada por un 62,4% tiene una antigüedad de 6 meses a 2 años.

Resulta de gran importancia aclarar que, en el empleo protegido la antigüedad nos da mayoría entre 6 meses y 2 años porque la institución de la que se obtuvo gran parte de la muestra apenas tiene 5 años de funcionamiento. En cuanto a los resultados en el empleo con apoyo, pudiera decirse la poca antigüedad se debe a que los individuos encuestados tienen

pocas posibilidades de ascenso y progreso lo que hace que su trabajo se vuelva rutinario y por ende puedan cansarse de realizarlo. Por otro lado es relevante recordar que el artículo N° 28 de la Ley para las Personas con Discapacidad en el cual se establece que las empresas deben contar con mínimo del 5% dentro de su nómina, tiene una vigencia de 2 años por lo cual muchas de las personas con discapacidad intelectual que se encuentran trabajando tienen poca antigüedad.

2. Resultados obtenidos de la variable satisfacción laboral por indicadores



Fuente: Datos propios. Nuñez y Pabón, 2009.

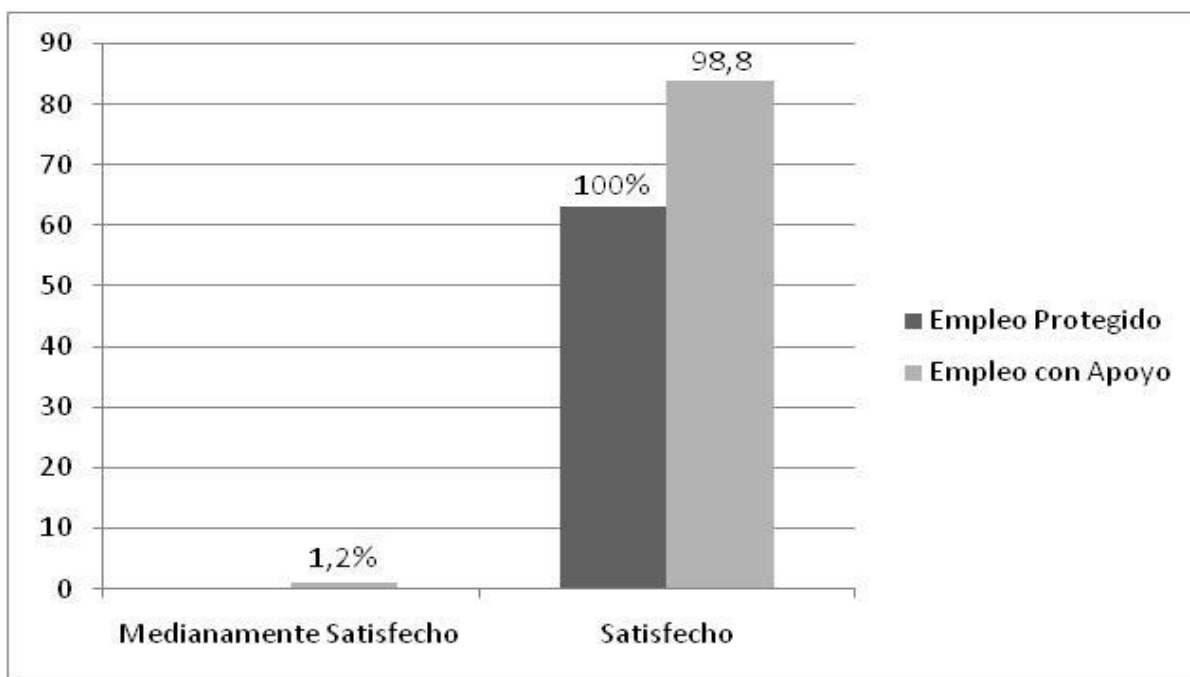
Gráfico N° 9. Distribución de la población encuestada por reconocimiento y modalidad de empleo.

En el caso del Gráfico N° 9 podemos apreciar la distribución de la población encuestada por reconocimiento y modalidad de empleo. El reconocimiento se refiere se refiere

a la importancia que se le da por parte de la empresa o supervisor a aquellas actividades que la persona realiza en el lugar de trabajo.

Se puede observar que el total de la población insertada bajo la modalidad de empleo protegido se encuentra satisfecha; en la modalidad de empleo con apoyo un 95,3% se encuentra satisfecho y una menor parte representada por un 4,7% se encuentra medianamente satisfecha.

En la modalidad de empleo protegido, los individuos se encuentran satisfechos en cuanto al reconocimiento de su trabajo por parte de sus supervisores y compañeros en institución en general. Por su lado los individuos bajo la modalidad de empleo con apoyo a pesar de presentar mayor cantidad de individuos satisfechos se encontró una pequeña cantidad de individuos medianamente satisfechos, lo que significa que el reconocimiento de su trabajo por parte de sus compañeros, supervisores y empresa en escaso.



Fuente: Datos propios. Nuñez y Pabón, 2009.

Gráfico N° 10. Distribución de la población encuestada por logro y modalidad de empleo.

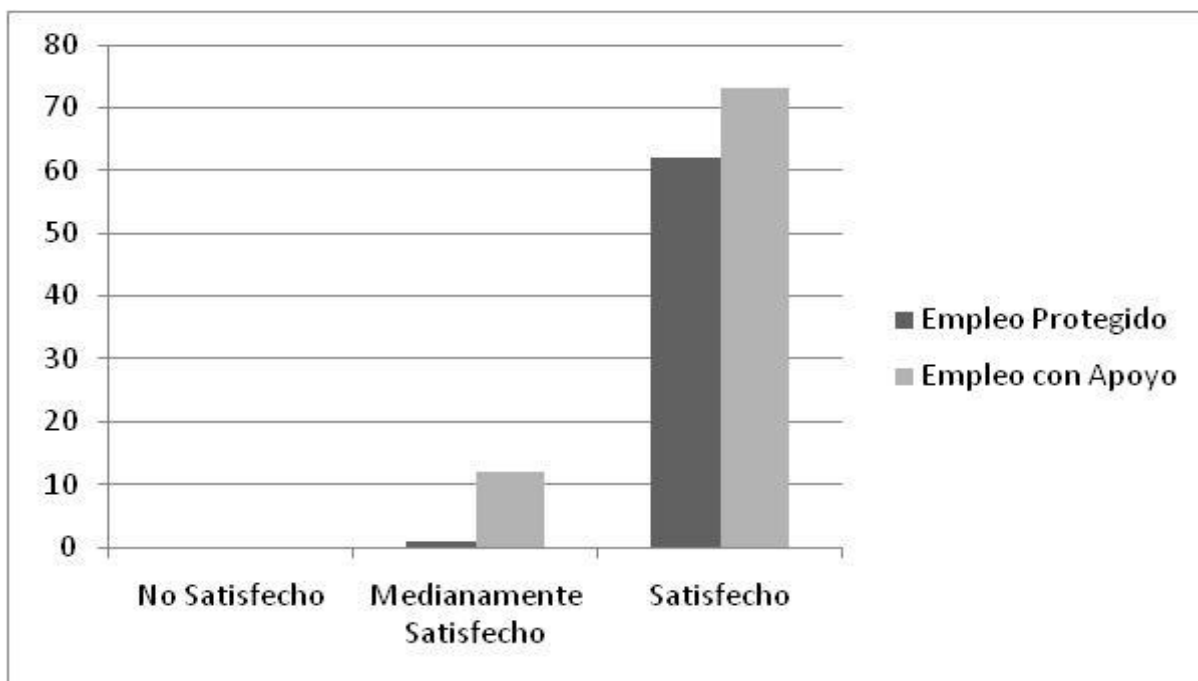
En el Gráfico N° 10, observamos la distribución de la población encuestada por logro y modalidad de empleo. El logro se refiere a aquellas actividades o metas que el empleado se ha planteado y ha logrado alcanzarlas.

En el empleo protegido encontramos que el 100% de la población insertada bajo esta modalidad se encuentra satisfecha en cuanto al logro alcanzado con respecto a su trabajo, mientras que en el empleo con apoyo se encuentra un 1,20% medianamente satisfecho, y el resto de la población se encuentra satisfecha, representada por un 98,8%. A pesar de este porcentaje que se encuentra medianamente satisfecho en cuanto al logro alcanzado en su trabajo, se puede considerar que las personas con discapacidad intelectual se encuentran satisfechas en lo que se refiere a los resultados alcanzados en su trabajo, lo que nos muestra que han podido realizar con éxito las labores asignadas en el mayor de los casos.

Tabla N° 22. Distribución de la población por progreso y modalidad de empleo.

Progreso	Tipo de Empleo					
	Empleo Protegido		Empleo con Apoyo		TOTAL	
	f	%	f	%	F	%
No Satisfecho	0	0%	0	0%	0	0%
Medianamente Satisfecho	1	1,6%	12	14,1%	13	8,8%
Satisfecho	62	98,4%	73	85,9%	135	92,1%
TOTAL	63	100%	85	100%	148	100%

Fuente: Datos propios. Nuñez y Pabón, 2009.



Fuente: Datos propios. Nuñez y Pabón, 2009.

Gráfico N° 11. Distribución de la población encuestada por progreso y modalidad de empleo.

En el caso de la Tabla N° 22, muestra la distribución de la población encuestada por progreso y modalidad de empleo. El progreso se refiere a los avances y mejoras que permitan el crecimiento personal y el ascenso de la persona dentro de una empresa.

Se puede observar, que de los 148 casos estudiados la mayoría de la población muestral, representada por un 92,1% se encuentra satisfecha en relación a esta dimensión, mientras que un 8,8% de la población, se encuentran medianamente satisfechos en relación al progreso.

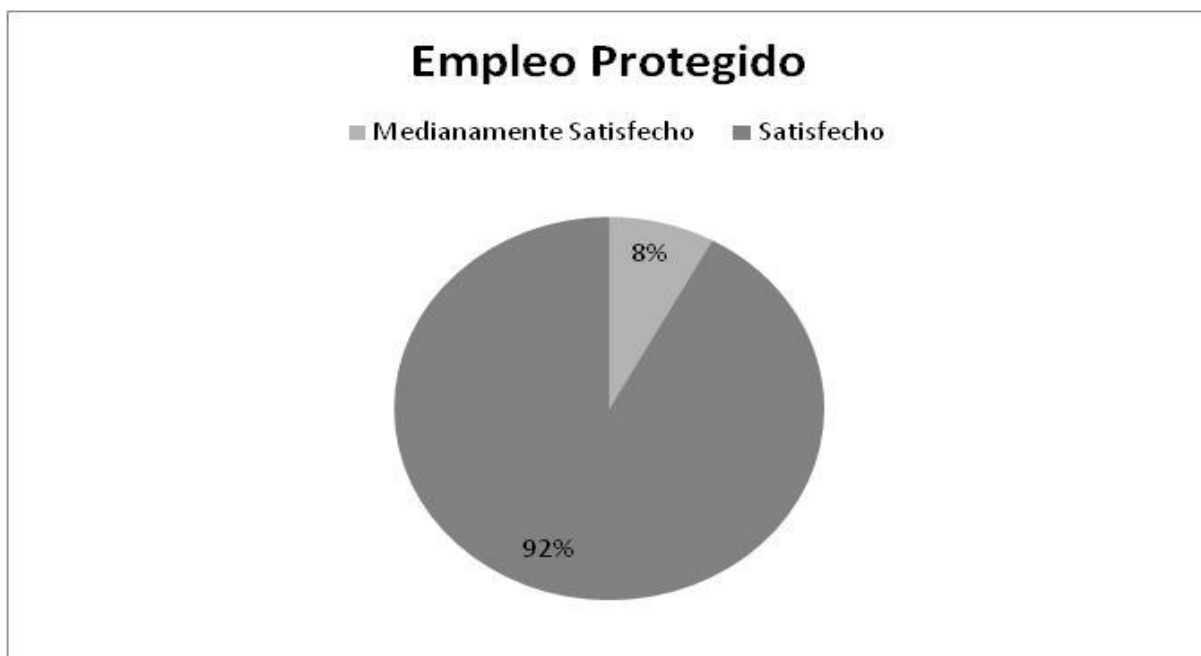
Particularmente, las personas insertadas bajo la modalidad de empleo protegido se sienten en su mayoría satisfechas en cuanto al progreso, tomando en cuenta un 98,4% se ubicaron en esta categoría de respuesta, teniendo sólo un 1,6% en la categoría de respuesta medianamente satisfecho. Al comparar estos resultados con los obtenidos en el empleo con apoyo, podemos observar que un 85,9% se encuentran satisfechas, mientras un 14,1%

manifestaron estar medianamente satisfechas en cuanto al progreso. Podemos explicar estas diferencias, tomando en cuenta que las personas con discapacidad intelectual que se encuentran en la modalidad de empleo protegido, cambian de actividad constantemente dentro de la institución, es decir, sienten que pueden cambiar de roles a pesar de que no son muchos los roles a los que pueden optar dentro de esta institución, mientras que las personas que fueron insertadas laboralmente bajo la modalidad de empleo con apoyo, a pesar de que han podido ejercer su actividad laboral con éxito, es comprensible que llegará un punto en que no pueden seguir escalando posiciones verticalmente dentro de la empresa y sienten que su trabajo se vuelve rutinario y tedioso en algunos casos. Sería recomendable permitir que estas personas puedan moverse horizontalmente dentro de la empresa en la que trabajen para así evitar que su labor se vuelva demasiado rutinaria, lo que pudiera causar que la persona decida renunciar al trabajo.

Tabla N° 23. Distribución de la población encuestada por responsabilidades y modalidad de empleo.

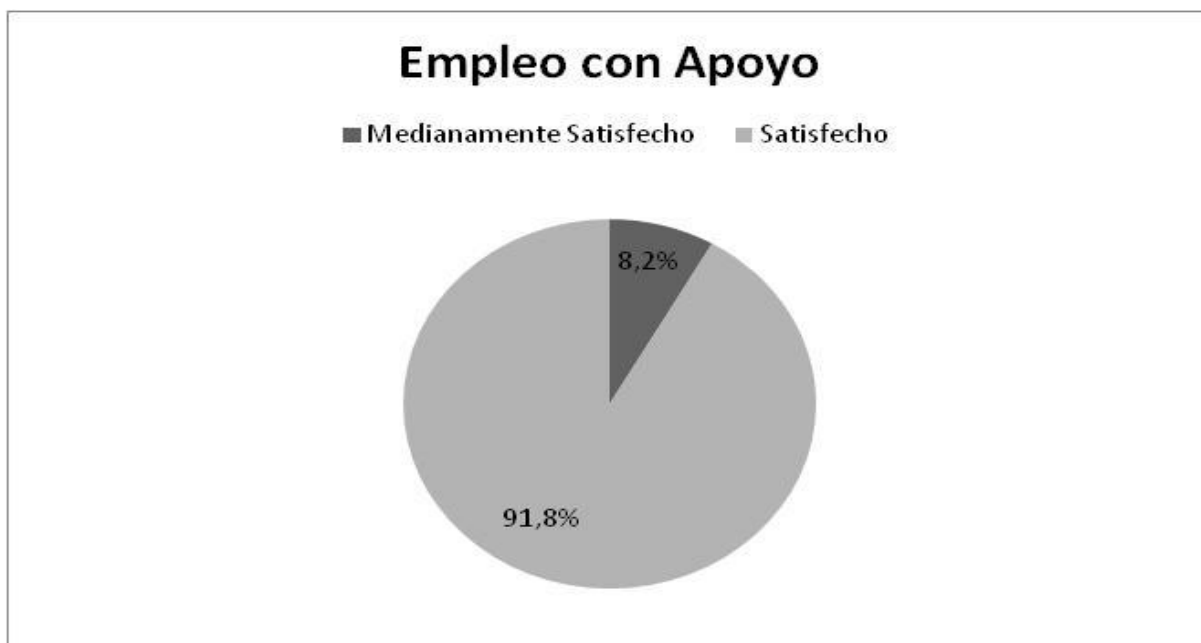
Responsabilidades	Tipo de Empleo					
	Empleo Protegido		Empleo con Apoyo		TOTAL	
	f	%	f	%	F	%
No Satisfecho	0	0%	0	0%	0	0%
Medianamente Satisfecho	5	8%	7	8,2%	12	8,1%
Satisfecho	58	92%	78	91,8%	136	91,9%
TOTAL	63	100%	85	100%	148	100%

Fuente: Datos propios. Nuñez y Pabón, 2009.



Fuente: Datos propios. Núñez y Pabón, 2009.

Gráfico N° 12. Distribución de la población encuestada por responsabilidades y modalidad de empleo protegido.



Fuente: Datos propios. Núñez y Pabón, 2009.

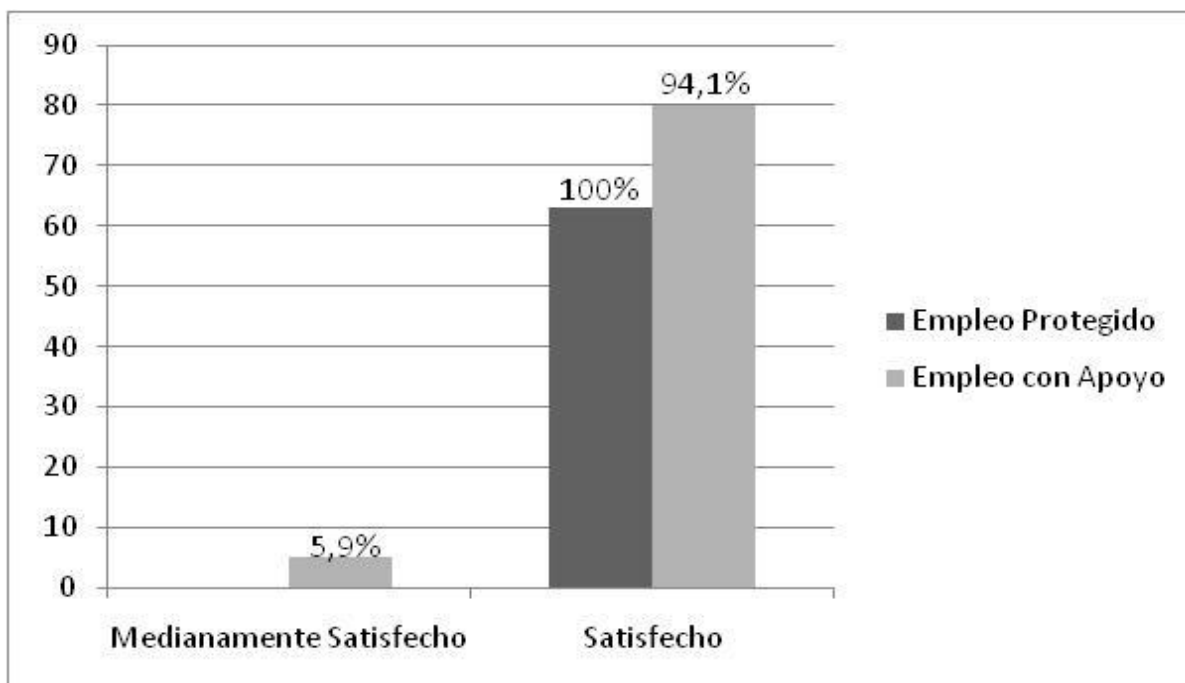
Gráfico N° 13. Distribución de la población encuestada por responsabilidades y modalidad de empleo con apoyo.

La Tabla N° 23 nos muestra la distribución de la población encuestada por responsabilidades y modalidad de empleo. La responsabilidad se refiere cumplimiento de las obligaciones del trabajador o cuidado al hacer o decidir algo con respecto a su trabajo.

Se observa que del total de casos estudiados, el 91,9% manifestó sentirse satisfecho en cuanto a la responsabilidad con respecto a sus labores, mientras que un 8,1% resultó medianamente satisfecho con respecto a este indicador.

Observamos que en el empleo protegido la mayoría resulto estar satisfecha con respecto a la responsabilidad (92%), mientras que el 8% manifestó estar medianamente satisfecho. Encontramos resultados muy similares en el empleo con apoyo obteniendo los resultados de esta manera, un 91,8% se siente satisfecho y un 8,2% se siente medianamente satisfecho con respecto a la responsabilidad relacionada con el trabajo.

En estos resultados es importante resaltar que las personas que manifestaron estar medianamente satisfechas, consideraban que estaban en capacidad que tener una mayor responsabilidad como para tomar alguna decisión en cualquier momento, pero en su lugar de trabajo no se les daba esta oportunidad, simplemente debían cumplir con las responsabilidades asignadas, no optando por tomar decisiones propias cuando lo consideraban conveniente.



Fuente: Datos propios. Nuñez y Pabón, 2009.

Gráfico N° 14. Distribución de la población encuestada por trabajo en sí y modalidad de empleo.

En el Gráfico N° 14 observamos como quedó distribuida la población encuestada según su respuesta en cuanto al trabajo en sí con respecto a la modalidad de empleo, es decir, a la labor u oficio realizado, a la ejecución de las tareas y actividades que contiene un cargo específico.

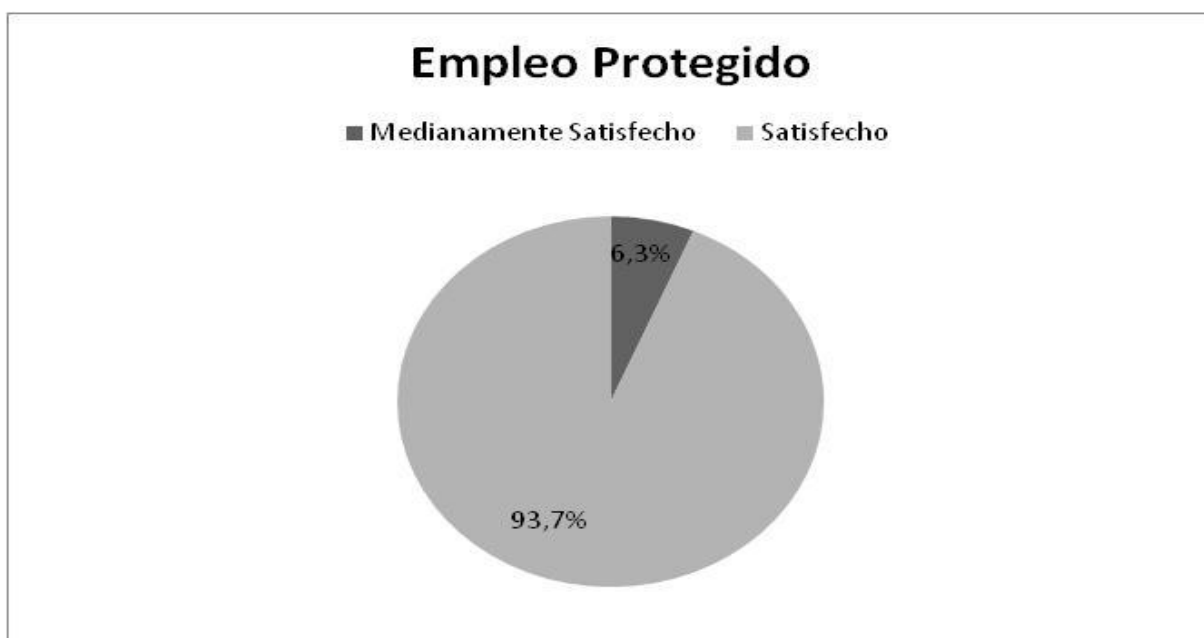
Se puede notar que en la modalidad de empleo protegido el total de los casos resultaron estar satisfechos en cuanto a lo relacionado con su trabajo dentro de la institución. El 3,4% que resultó medianamente satisfecho está dentro de la población ubicada dentro de la modalidad de empleo con apoyo, algunas de estas personas sienten que su trabajo es poco retador, es decir, manifiestan la sensación de poder hacer algo más con respecto a su trabajo, cuando en la práctica no es así, mientras que otras manifestaron sentirse agotadas al terminar su jornada de trabajo. Es conveniente que en cada empresa se realice una entrevista con el empleado con

discapacidad, para evaluar si se deben hacer cambios con respecto a la labor que desempeñan, para evitar estas situaciones.

Tabla N° 24. Distribución de la población encuestada por políticas de administración de la empresa y modalidad de empleo.

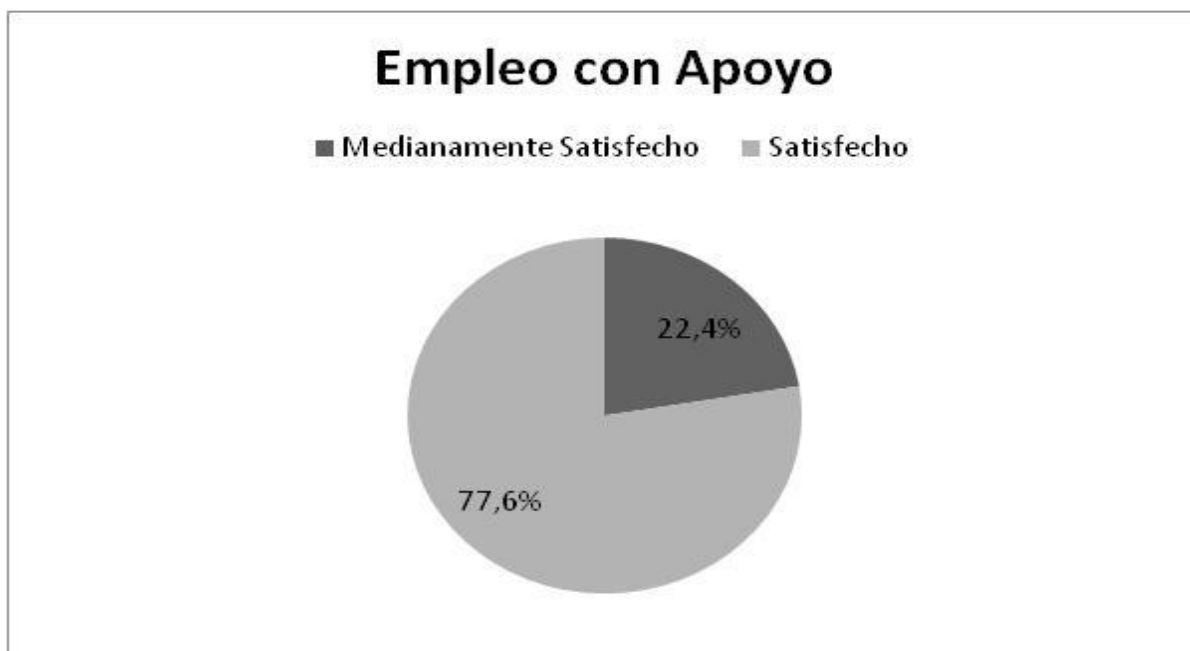
Políticas de Administración de la Empresa	Tipo de Empleo					
	Empleo Protegido		Empleo con Apoyo		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
No Satisfecho	0	0%	0	0%	0	0%
Medianamente Satisfecho	4	6,3%	19	22,4%	23	15,5%
Satisfecho	59	93,7%	66	77,6%	125	84,5%
TOTAL	63	100%	85	100%	148	100%

Fuente: Datos propios. Núñez y Pabón, 2009.



Fuente: Datos propios. Núñez y Pabón, 2009.

Gráfico N° 15. Distribución de la población encuestada por políticas de administración de la empresa y modalidad de empleo protegido.



Fuente: Datos propios. Nuñez y Pabón, 2009.

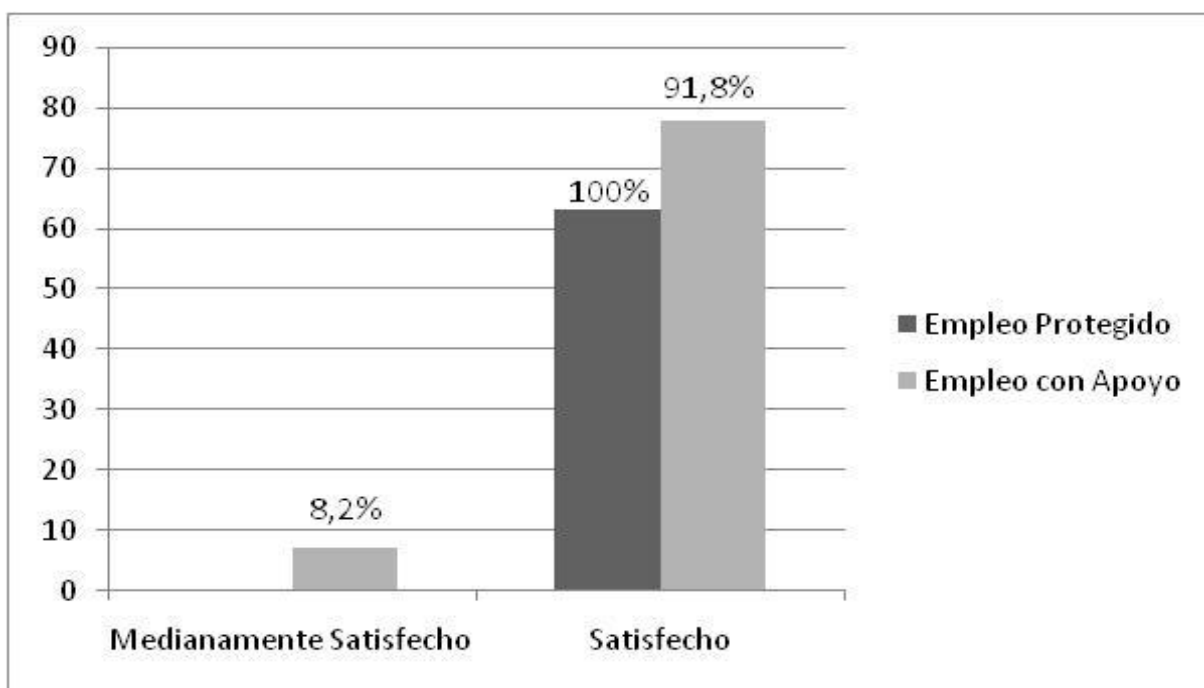
Gráfico N° 16. Distribución de la población encuestada por políticas de administración de la empresa y modalidad de empleo con apoyo.

Observamos la distribución de la población por políticas de administración de la empresa y la modalidad de empleo en la Tabla N° 24. Las políticas de administración de la empresa se refieren a las normas, lineamientos y directrices establecidas por la empresa y que el empleado debe cumplir.

Se puede ver que de 148 casos, es decir, del total, un 84,5% se encuentra satisfecho en cuanto a las políticas de administración de la empresa, y un 15,5% manifiesta estar medianamente satisfecho.

Si lo vemos según la modalidad de empleo, nos damos cuenta que en el empleo protegido gran parte de las personas se encuentran satisfechas, dando un total de 93,7%, mientras que el equivalente a un 6,3% se encuentran medianamente satisfechas. Esto se debe a que consideran que no pueden cumplir con la cantidad de trabajo asignada en el horario

establecido, podemos señalar que estas personas tienen un antigüedad relativamente baja y quizás no se han adaptado al ritmo de trabajo manejado en el taller. También manifestaron que las normas del taller no le permiten trabajar con libertad, esto se debe a que el trabajo que realizan estas personas en un trabajo estandarizado, por ende no se puede cambiar la forma de hacerlo aunque ellos quieran. En la modalidad de empleo con apoyo las diferencias son aún menores, ya que el 84,5% manifestó estar satisfecho y un 15,5% se encuentra medianamente satisfecho, éste último resultado se debe principalmente a que no conocían las metas y objetivos de la empresa en la que están trabajando, principalmente porque su antigüedad en dicha empresa era menor al año.



Fuente: Datos propios. Nuñez y Pabón, 2009.

Gráfico N° 17. Distribución de la población encuestada por relaciones interpersonales y modalidad de empleo.

Como observamos en el gráfico N° 17 el cual muestra la distribución de la población encuestada por relaciones interpersonales y modalidad de empleo. Las relaciones

interpersonales se refieren a la interacción recíproca que existe entre el empleado, sus supervisores y compañeros de trabajo.

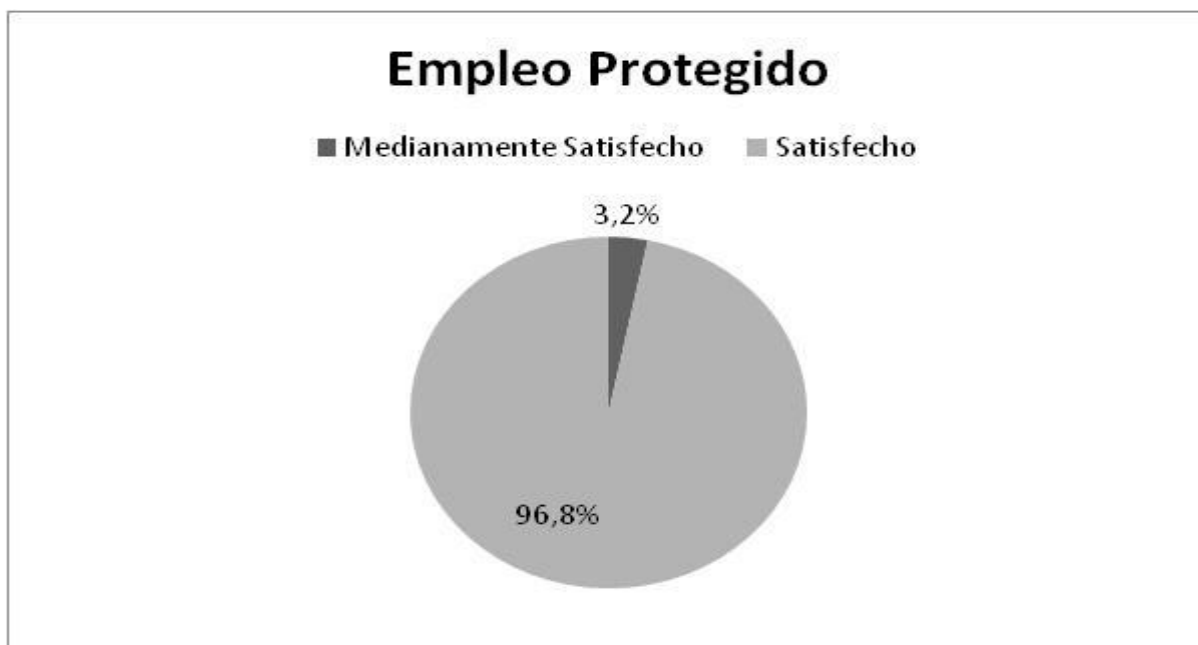
En el caso de la modalidad de empleo protegido se encontró que el total de los casos resultaron estar satisfechos, esto se debe principalmente porque la institución con mayor cantidad de personas insertadas laboralmente bajo esta modalidad cuenta con numerosas actividades para que sus trabajadores puedan compartir con sus compañeros de trabajo.

El 8,2% que manifestó estar medianamente satisfecho con respecto a las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo insertadas laboralmente a través del empleo con apoyo, consideraban no tener actividades en las cuales pudieran compartir con sus compañeros, a su vez un pequeño número de personas manifestó no tener una buena comunicación con sus jefes, debiéndose esto a que los jefes en estos casos no estaban presentes la mayor parte del tiempo. El resto 91,8% tienen o han tenido actividades a través de las cuales pueden compartir con sus compañeros de trabajo, dentro de las empresas en las cuales trabajan.

Tabla N° 25. Distribución de la población encuestada por supervisión y modalidad de empleo.

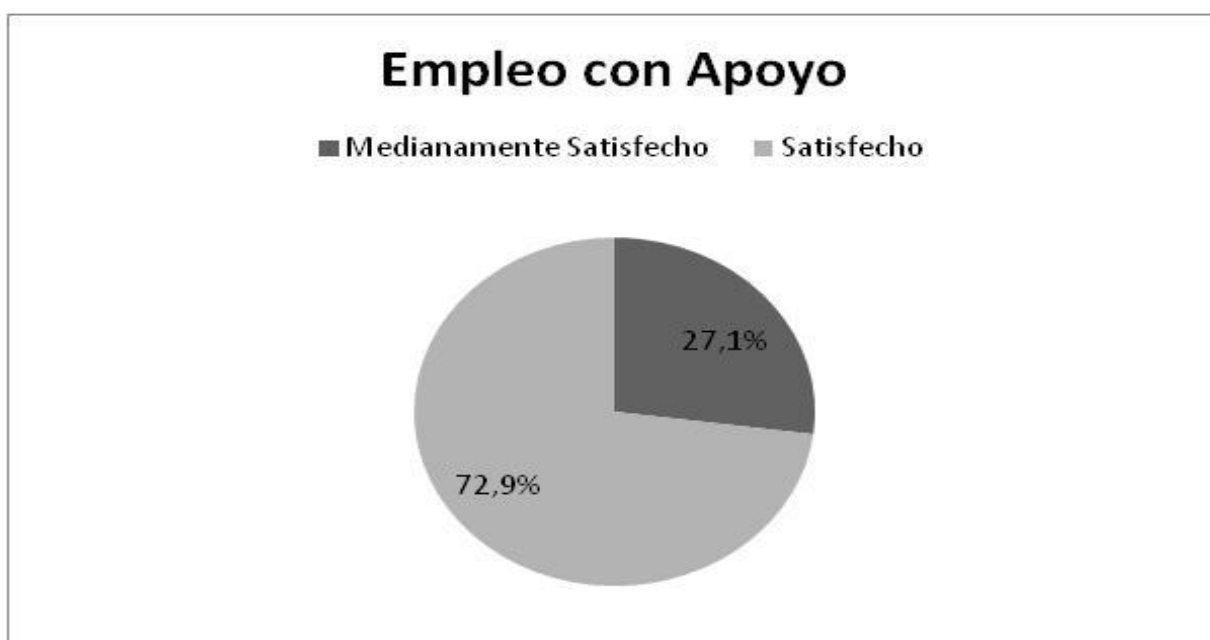
	Modalidad de Empleo					
	Empleo Protegido		Empleo con Apoyo		TOTAL	
Supervisión	f	%	f	%	F	%
No Satisfecho	0	0%	0	0%	0	0%
Medianamente Satisfecho	2	3,2%	23	27,1%	25	16,9%
Satisfecho	61	96,8%	62	72,9%	123	83,1%
TOTAL	63	100%	85	100%	148	100%

Fuente: Datos propios. Nuñez y Pabón, 2009.



Fuente: Datos propios. Núñez y Pabón, 2009.

Gráfico N° 18. Distribución de la población encuestada por supervisión y modalidad de empleo protegido.



Fuente: Datos propios. Núñez y Pabón, 2009.

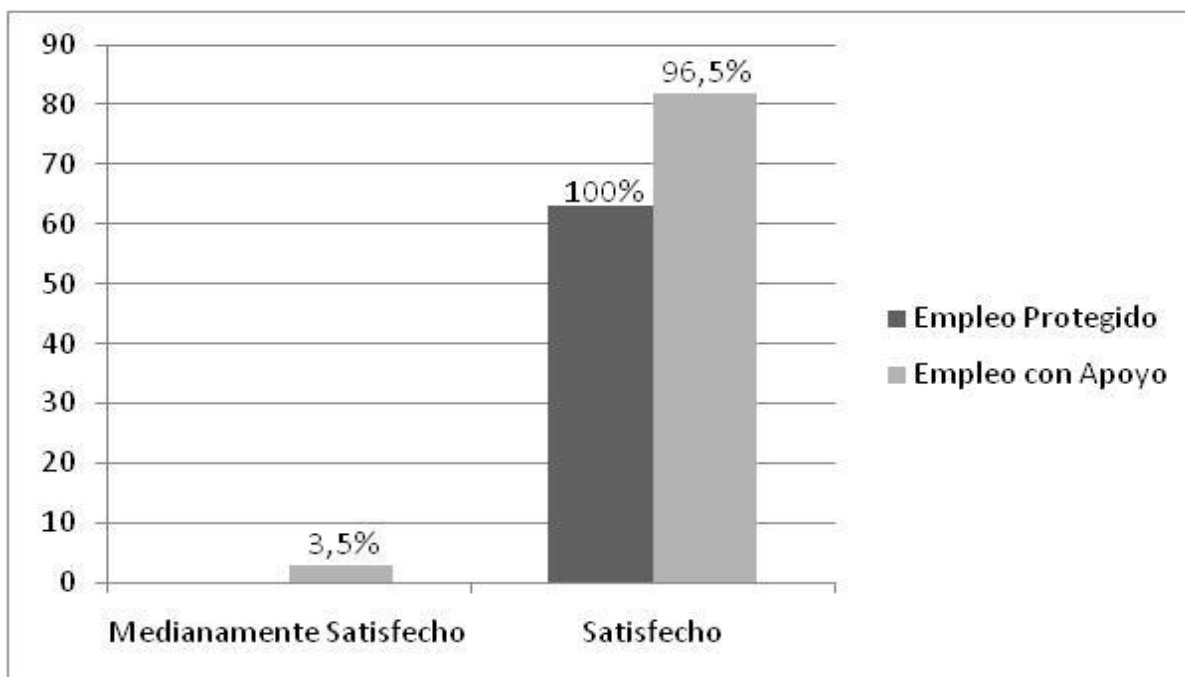
Gráfico N° 19. Distribución de la población encuestada por supervisión y modalidad de empleo con apoyo.

La tabla N° 25 nos muestra la distribución de la población encuestada por supervisión y modalidad de empleo. La supervisión se refiere al apoyo y seguimiento que se le da a las actividades que realiza el trabajador con el objeto de que las realice de forma satisfactoria.

Se observa que del total de 148 casos, un 83,1% se encuentran satisfechos en lo referido a la supervisión en el trabajo, mientras que un 16,9% se encuentran medianamente satisfechos.

Desde otro punto de vista observamos que en la modalidad de empleo protegido la mayoría de los encuestados manifestaron estar satisfechos en cuanto a la supervisión, siendo estos un 96,8%, mientras solo un 3,2% manifestó estar medianamente satisfecho. En esta modalidad de empleo los supervisores se encuentran la mayor parte del tiempo en que realizan sus labores junto con ellos, prestándole cualquier tipo de atención o necesidad que requieran en cualquier momento. A su vez, consideran que toman en cuenta sus opiniones, a excepción de lo que se refiere a las ideas que las personas con discapacidad intelectual tengan acerca de cómo realizar el trabajo, ya que en estas instituciones en particular, el trabajo ya estar preestablecido y no hay diversidad en la manera en que puedan realizarlo para llegar al resultado final. Es importante señalar que a pesar de esto, siempre están dispuestos a escucharlos y tomar en cuenta sus ideas para otros aspectos.

En la modalidad de empleo con apoyo observamos una mayor cantidad de personas en la categoría medianamente satisfecho en comparación con lo resultado en el empleo protegido resultando un 27,1%, y en la categoría satisfecho encontramos un 72,9%. Ciertas personas insertadas laboralmente bajo esta modalidad manifestaron que de vez en cuando sus jefes inmediatos no tomaban en cuenta sus opiniones, es por esto que el porcentaje en la categoría medianamente satisfecho es mayor en esta modalidad de empleo.



Fuente: Datos propios. Nuñez y Pabón, 2009.

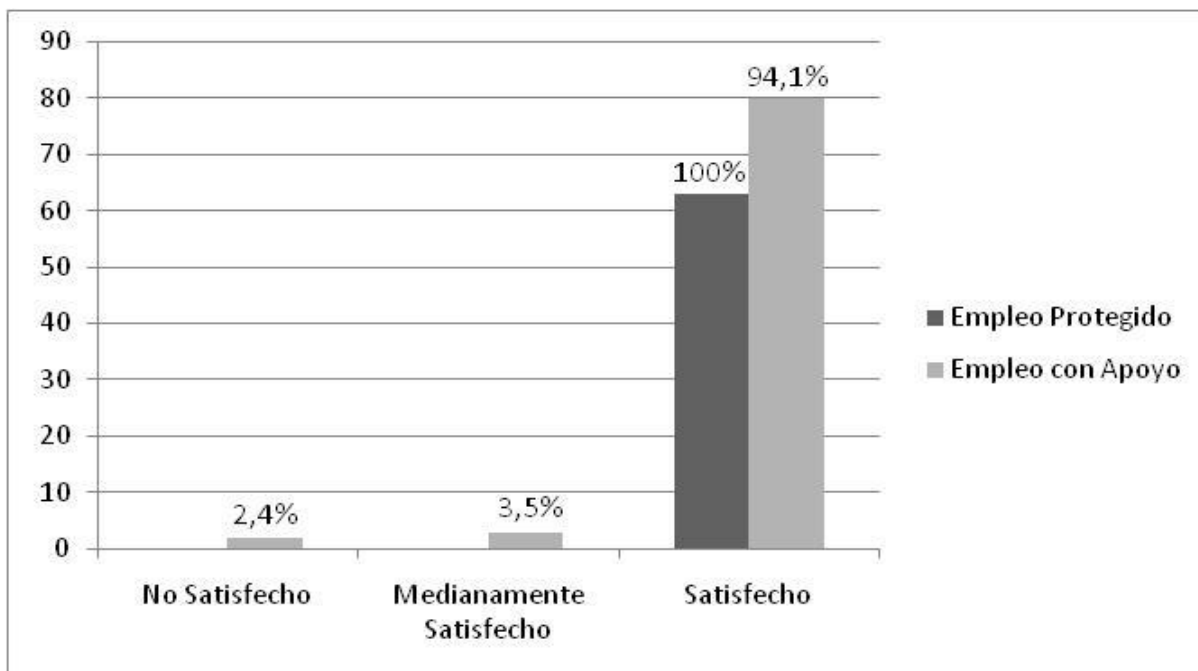
Gráfico N° 20. Distribución de la población encuestada por condiciones de trabajo y modalidad de empleo.

Los resultados mostrados en el Gráfico N° 20 de la distribución de la población por condiciones de trabajo y modalidad de empleo. Las condiciones de trabajo se refieren al estado en que se encuentra el ambiente en donde realizan las actividades, así como también, si cuentan con las herramientas para realizar su trabajo.

Se encontró que todas las personas encuestadas pertenecientes a la modalidad de empleo con protegido están satisfechas con respecto a las condiciones de trabajo, es decir, consideran que el lugar de trabajo es limpio, ordenado, aireado, cómodo, etc., además consideran que cuentan con los equipos necesarios para realizar el trabajo así como también cuentan con los servicios adecuados.

Las personas pertenecientes al empleo protegido que manifestaron estar medianamente satisfechos, consideran que a veces no cuentan con los equipos necesarios para realizar su

trabajo, sin embargo están satisfechos en lo que se refiere al lugar de trabajo como tal, ya que consideran que es limpio, cómodo, aireado, etc., y cuentan con los servicios que necesitan como baños, agua, aire acondicionado, etc.

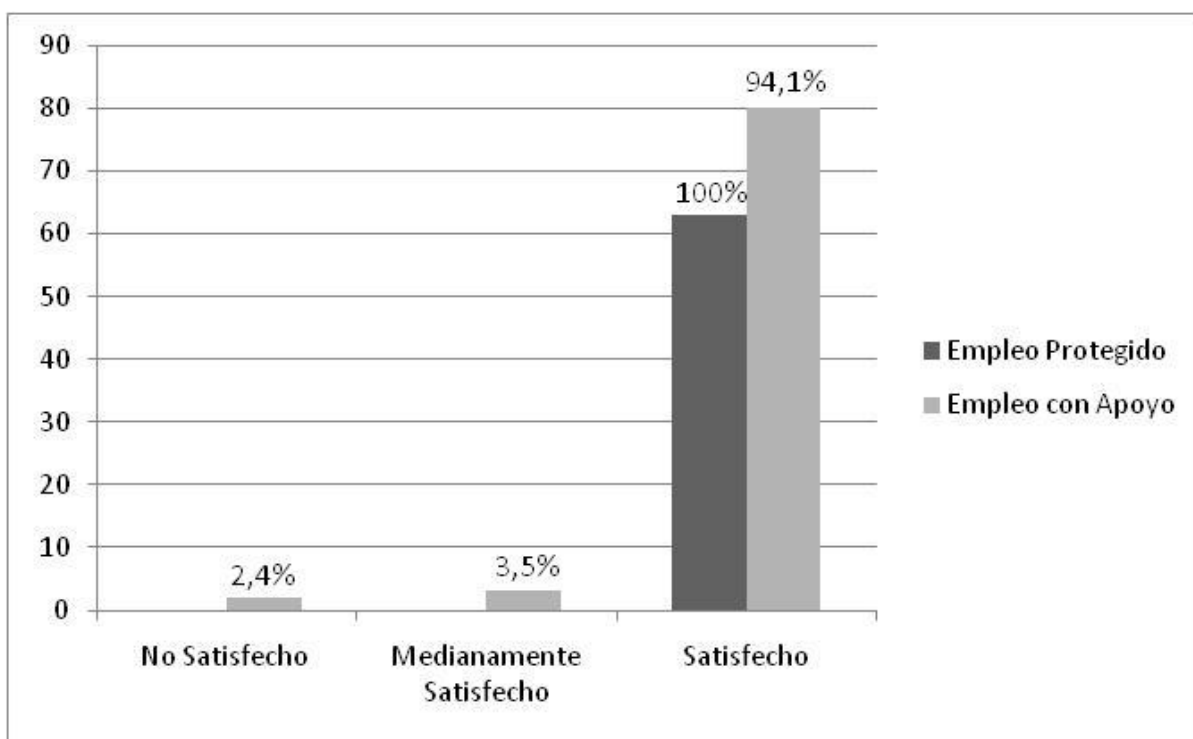


Fuente: Datos propios. Nuñez y Pabón, 2009.

Gráfico N° 21. Distribución de la población encuestada por seguridad en el empleo y modalidad de empleo.

En el caso de la seguridad en el empleo en las dos modalidades de empleo, es decir, que las personas sientan que los pueden despedir en cualquier momento, los resultados fueron los siguientes: en el empleo con protegido el 100% de las personas manifestaron estar satisfechas en relación a la seguridad en el empleo, es decir, no sienten que el taller en donde trabajan puedan despedirlos en cualquier momento, lo que nos hace pensar que en estas instituciones las personas con discapacidad intelectual sienten cierta estabilidad en relación a la actividad laboral que ejercen.

Con respecto a la modalidad de empleo con apoyo los resultados presentan variaciones, ya que nos encontramos con que un 94,1% se sienten satisfechos, es decir, no sienten que la empresa pueda despedirlos en cualquier momento, por otro un 3,5% manifestó estar medianamente satisfecho, por consiguiente sienten que en ciertas ocasiones la empresa en donde trabajan pueda despedirlos y por último, un 2,4% siente que en cualquier momento la empresa puede despedirlos, es decir, no sienten estabilidad en ese aspecto. Podemos decir que estos casos en los cuales las personas manifestaron sentirse medianamente satisfechas y no satisfechas se deben a las relaciones que tienes con sus supervisores, así como también pudiera ser porque sienten que no realizan su trabajo satisfactoriamente.



Fuente: Datos propios. Nuñez y Pabón, 2009.

Gráfico N° 22. Distribución de la población encuestada por vida personal y modalidad de empleo.

El Gráfico N° 22 muestra la distribución de la población encuestada por vida personal y modalidad de empleo. La vida personal hace referencia a las actividades que se realizan en el lugar de trabajo para compartir con los compañeros, así como también, la relación entre el trabajo y la vida familiar.

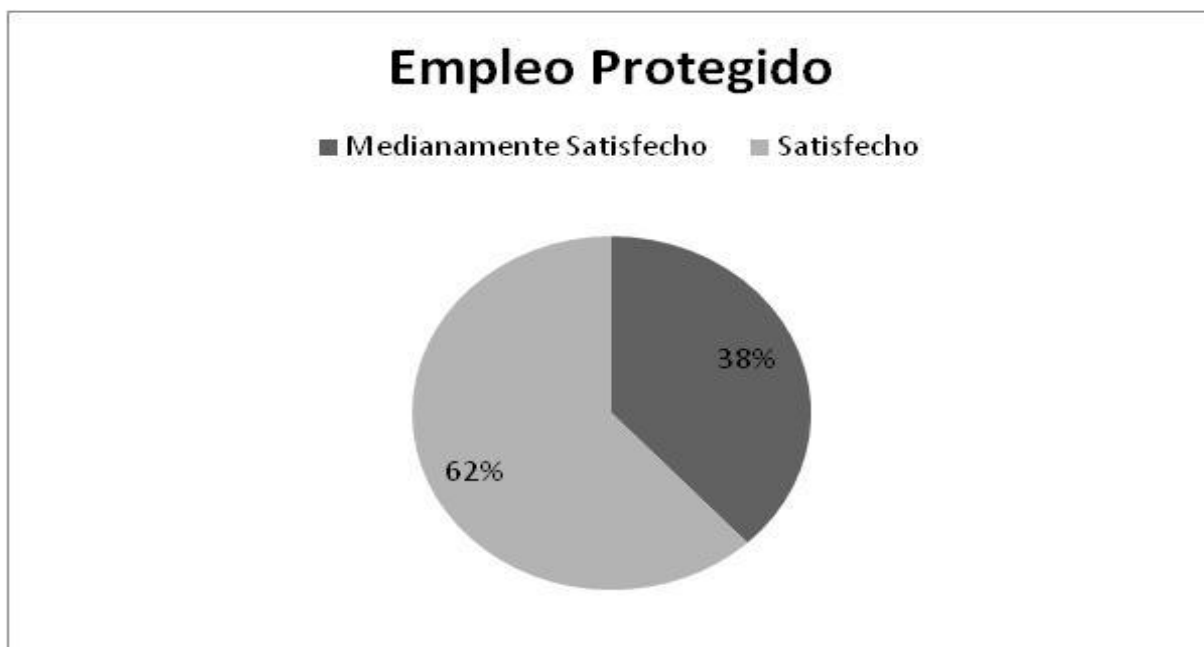
Las personas pertenecientes a las instituciones encargadas de ofrecer la modalidad de empleo protegido manifestaron estar satisfechas en su totalidad es decir el 100%, esto se debe a que en estas instituciones constantemente se realizan actividades deportivas y recreativas para ellos, logrando equilibrar el trabajo con el tiempo libre. Además al presentarse algún problema con respecto al trabajo tratan de que se solucione en el mismo lugar para que de esta manera no les afecten su vida familiar.

En el caso de las personas integradas laboralmente mediante el empleo con apoyo un 94,1% manifestó estar satisfecho en este aspecto, el 3,5% manifestó estar medianamente satisfecho y un 2,4% manifestó estar no satisfecho. Las personas que resultaron estar medianamente satisfechas o no satisfechas, manifestaron que en la empresa en la cual trabajan no se realizan actividades recreativas o deportivas o sienten que los problemas y retos que enfrentan diariamente les afectan su vida familiar, es decir, no lo solucionan en el momento en el lugar de trabajo.

Tabla N° 26. Distribución de la población encuestada por estatus y modalidad de empleo.

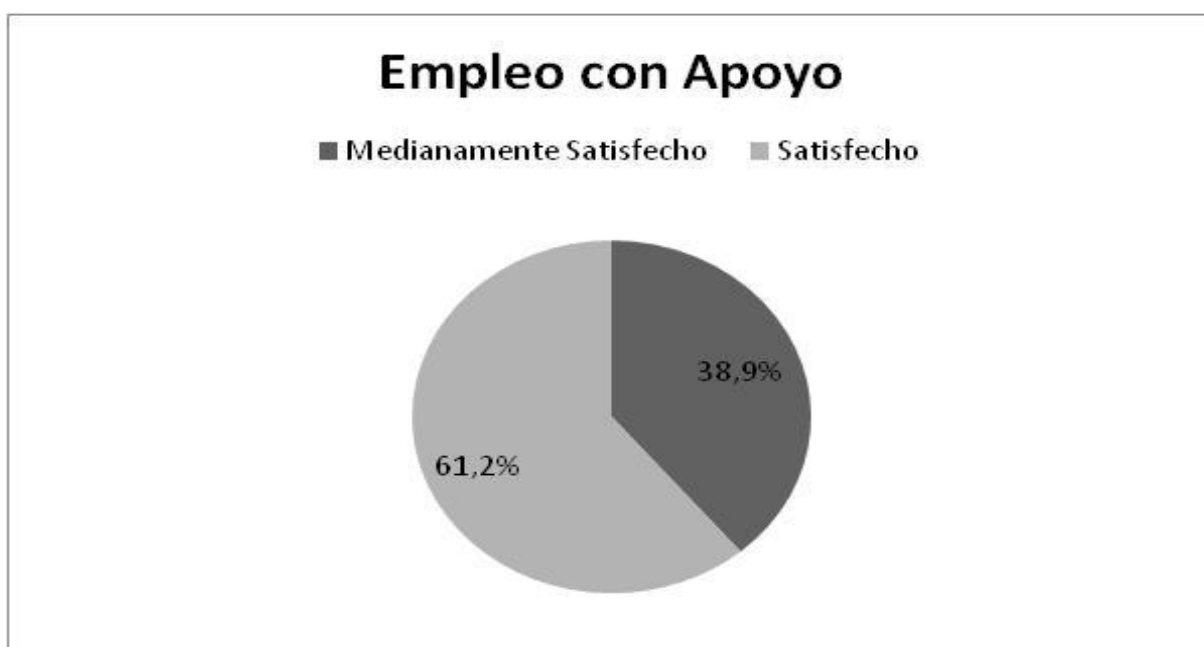
Estatus	Tipo de Empleo					
	Empleo Protegido		Empleo con Apoyo		TOTAL	
	F	%	f	%	F	%
No Satisfecho	0	0%	0	0%	0	0%
Medianamente Satisfecho	24	38%	33	38,8%	57	39%
Satisfecho	39	62%	52	61,2%	91	62%
TOTAL	63	100%	85	100%	148	100%

Fuente: Datos propios. Nuñez y Pabón, 2009.



Fuente: Datos propios. Núñez y Pabón, 2009.

Gráfico N° 23. Distribución de la población encuestada por estatus y modalidad de empleo protegido.



Fuente: Datos propios. Núñez y Pabón, 2009.

Gráfico N° 24. Distribución de la población encuestada por estatus y modalidad de empleo con apoyo.

En la Tabla N° 26 se observa la distribución de la población por estatus y la modalidad de empleo. El estatus se refiere a la conformidad que tiene la persona con respecto a la posición ocupa dentro de la organización.

Se puede ver que del total de la población encuestada (148 personas), un 62% manifestó estar satisfecho en relación a la posición que tienen actualmente y un 39% manifestó estar medianamente satisfecho en este aspecto.

Con respecto a la modalidad de empleo protegido, un 62% del total, resultó estar satisfecho y un 68% manifestó estar medianamente satisfecho. Estos últimos consideran que les gustaría tener otro puesto o quizás rotar sus labores con las demás personas ya que se les hace rutinario el trabajo.

En la modalidad de empleo con apoyo un 61,2% manifestó estar satisfecho en cuanto a su estatus en la empresa, y un 38,8%, manifestó estar medianamente satisfecho ya que consideran que tienen la capacidad de estar en otra posición dentro de la empresa, sintiéndose más útiles que en la posición que ocupan actualmente.

Tabla N° 27. Distribución de la población encuestada por salario y modalidad de empleo

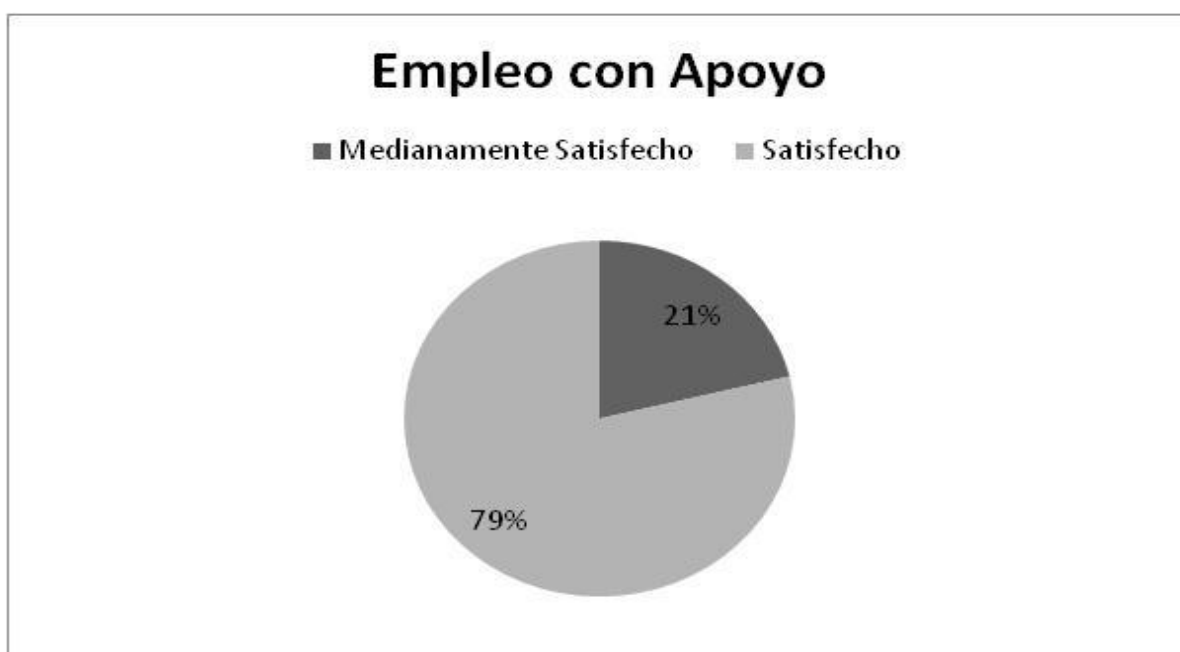
Salario	Tipo de Empleo					
	Empleo Protegido		Empleo con Apoyo		TOTAL	
	F	%	f	%	F	%
No Satisfecho	0	0%	0	0%	0	0%
Medianamente Satisfecho	11	18%	18	21%	29	20%
Satisfecho	52	83%	67	79%	119	80%
TOTAL	63	100%	85	100%	148	100%

Fuente: Datos propios. Nuñez y Pabón, 2009.



Fuente: Datos propios. Núñez y Pabón, 2009.

Gráfico N° 25. Distribución de la población encuestada por salario y modalidad de empleo protegido.



Fuente: Datos propios. Núñez y Pabón, 2009.

Gráfico N° 26. Distribución de la población encuestada por salario y modalidad de empleo con apoyo.

La Tabla N° 27 nos muestra la distribución de la población por salario y modalidad de empleo. El salario se refiere a la remuneración que recibe la persona por el trabajo realizado.

En ella se observa que del total de las 148 personas encuestadas, un 80% manifestó estar satisfecho en cuanto al salario que reciben, por otro lado un 20% se siente medianamente satisfecho con el salario que recibe.

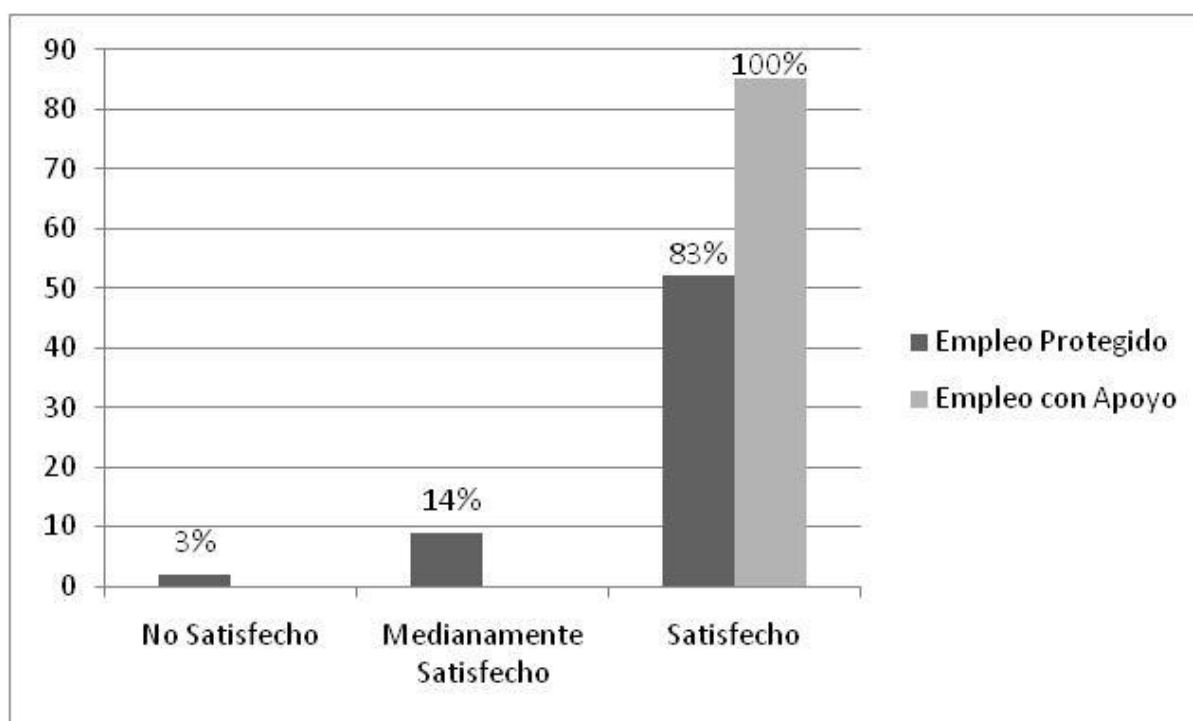
Observamos que en la modalidad de empleo protegido, el 83% se siente satisfecho con respecto al salario que reciben y consideran que les es suficiente y les proporciona seguridad para sus gastos personales, considerando que la mayoría vive con sus padres o algún familiar. Por otro lado un 18% manifestó estar medianamente satisfecho y consideran que el sueldo que reciben no les es suficiente para cubrir sus gastos personales; en muchos de los casos estas personas viven con sus padres o familiares pero estos no tienen suficientes recursos financieros para cubrir la cuota que deben pagar a la institución y es por esto que los trabajadores utilizan parte de su sueldo para cubrir este gasto y sienten que no les es suficiente para manejar los demás gastos que puedan tener.

En la modalidad de empleo con apoyo, un 79% manifestó estar satisfecho con respecto a su salario, y un 21% se sintió medianamente satisfecho con respecto a este aspecto, las razones de las dos cifras pudieran explicarse por lo manifestado en el empleo protegido.

Tabla N° 28. Distribución de la población encuestada por beneficios complementarios y modalidad de empleo.

Beneficios Complementarios	Tipo de Empleo					
	Empleo Protegido		Empleo con Apoyo		TOTAL	
	f	%	F	%	F	%
No Satisfecho	2	3%	0	0%	2	3%
Medianamente Satisfecho	9	14%	0	0%	9	14%
Satisfecho	52	83%	85	100%	137	83%
TOTAL	63	100%	85	100%	148	100%

Fuente: Datos propios. Núñez y Pabón, 2009.



Fuente: Datos propios. Núñez y Pabón, 2009.

Gráfico N° 27. Distribución de la población encuestada por beneficios complementarios y modalidad de empleo.

La Tabla N° 28 muestra la distribución de la población por beneficios complementarios y la modalidad de empleo. Los beneficios complementarios se refieren a todas las ganancias que recibe el empleado a parte de la remuneración por el trabajo realizado.

Se observa que en la modalidad de empleo protegido el 83% se sintió satisfecho con respecto a los beneficios complementarios que reciben y consideran que los ayudan a mejorar su nivel de vida; un 14% se sintió medianamente satisfecho ya que consideran que los beneficios complementarios que reciben los ayudan a mejorar su nivel de vida pero no lo suficiente como para cubrir sus gastos alimentarios y por último un 3% manifestó estar no satisfecho ya que consideran que deberían recibir más beneficios complementarios de los que reciben actualmente.

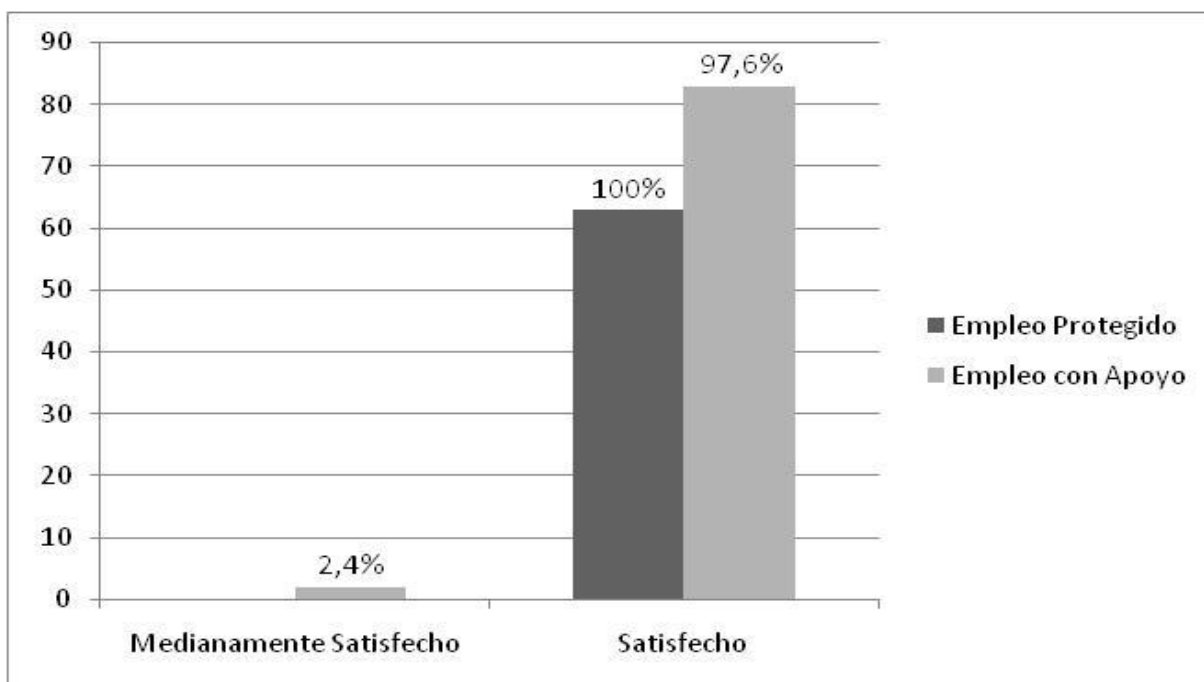
Con respecto a las personas pertenecientes a la modalidad de empleo con apoyo en 100% de las personas encuestadas manifestaron estar satisfechas, es decir, consideran que los beneficios complementarios que reciben los ayudan a mejorar su nivel de vida. Esto puede deberse a que éstas personas reciben todos los beneficios complementarios que por ley debe tener todo trabajador en cualquier empresa, de tal forma que tienen mayores beneficios si se comparan con los que reciben las personas que trabajan bajo la modalidad de empleo protegido.

3. Resultados obtenidos de la variable satisfacción laboral por dimensiones.

Tabla N° 29: Distribución de la población encuestada por factores motivadores y modalidad de empleo.

Motivadores	Modalidad de Empleo					
	Empleo Protegido		Empleo con Apoyo		TOTAL	
	F	%	f	%	F	%
No Satisfecho	0	0%	0	0%	0	0%
Medianamente Satisfecho	0	0%	2	2,4%	2	1,4%
Satisfecho	63	100%	83	97,6%	146	98,6%
TOTAL	63	100%	85	100%	148	100%

Fuente: Datos propios. Núñez y Pabón, 2009.



Fuente: Datos propios. Núñez y Pabón, 2009.

Gráfico N° 28: Distribución de la población encuestada por factores motivadores y modalidad de empleo.

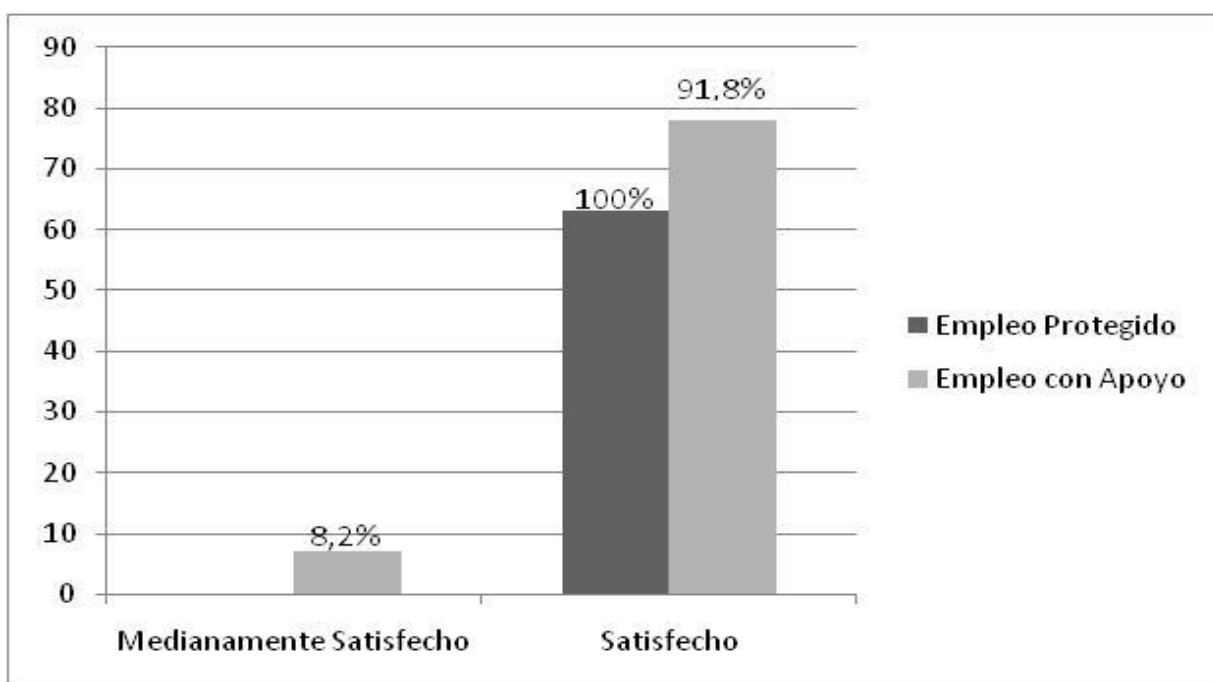
La Tabla N° 29 nos muestra la distribución de la población por factores motivadores y modalidad de empleo. Los factores motivadores son los referidos al contenido del cargo, es decir, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí.

Como podemos observar, en el empleo protegido las personas encuestadas en general resultaron satisfechas en cuanto a los factores motivadores. Las personas pertenecientes a la modalidad de empleo con apoyo, quedaron distribuidas de la siguiente manera: el 97,6% resultó estar satisfecho y el 2,4% resultó estar medianamente satisfecho en cuanto a los factores que tienen que ver con el contenido del cargo, las tareas, y los deberes relacionados con el cargo en sí.

Tabla N° 30: Distribución de la población encuestada por factores higiénicos y modalidad de empleo.

Higiénicos	Modalidad de Empleo					
	Empleo Protegido		Empleo con Apoyo		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
No Satisfecho	0	0%	0	0%	0	0%
Medianamente Satisfecho	0	0%	7	8,2%	7	4,7%
Satisfecho	63	100%	78	91,8%	141	95,3%
TOTAL	63	100%	85	100%	148	100%

Fuente: Datos propios. Nuñez y Pabón, 2009.



Fuente: Datos propios. Nuñez y Pabón, 2009.

Gráfico N° 29: Distribución de la población encuestada por factores higiénicos y modalidad de empleo.

La Tabla N° 30 representa la distribución de la población por factores higiénicos y la modalidad de empleo. Estos factores higiénicos se refieren a las condiciones que rodean a la persona cuando trabaja, es decir las condiciones físicas y ambientales como el salario, los beneficios sociales, las políticas de administración de la empresa, la supervisión que recibe el individuo.

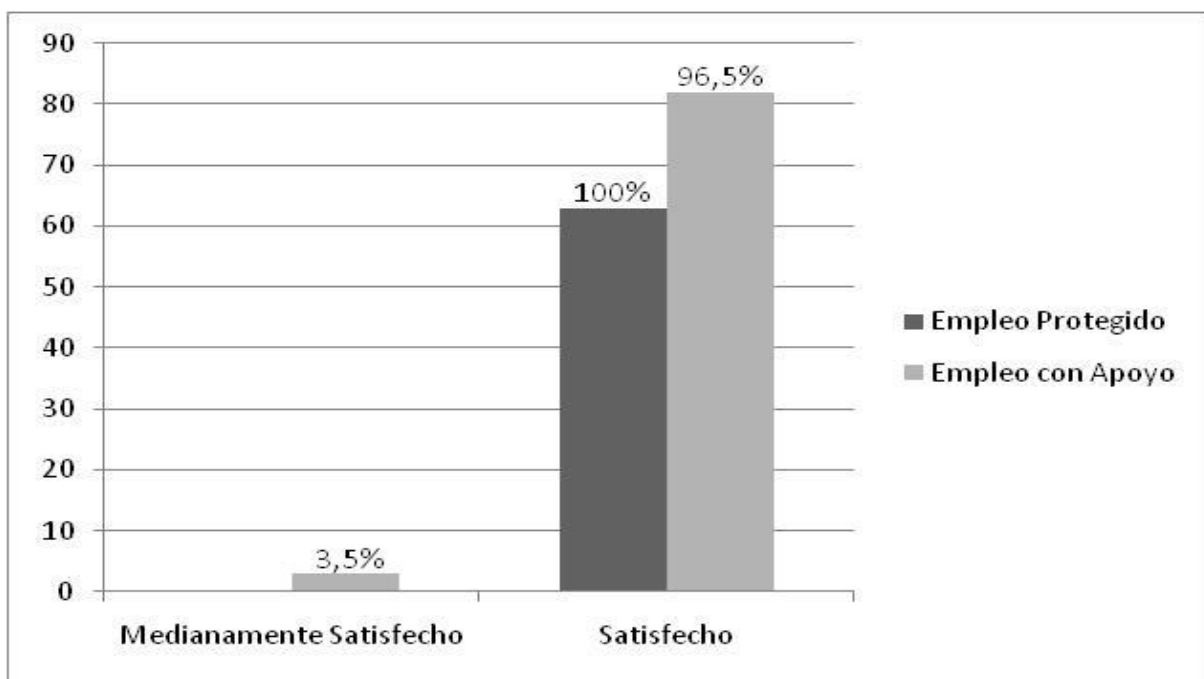
Nos muestra que los resultados en la modalidad de empleo protegido reflejan que el 100% de los encuestados resultaron satisfechos con respecto a estos factores en general. En el caso de los resultados de las personas encuestadas que están bajo la modalidad de empleo con apoyo un 91,8% de las personas se encuentran en la categoría de satisfechos mientras que un 8,2% se encuentran en la categoría de medianamente satisfechos.

4. Resultados obtenidos de la variable satisfacción laboral

Tabla N° 31: Distribución de la población encuestada por nivel de satisfacción y modalidad de empleo.

Nivel de Satisfacción	Modalidad de Empleo					
	Empleo Protegido		Empleo con Apoyo		TOTAL	
	f	%	f	%	F	%
No Satisfecho	0	0%	0	0%	0	0%
Medianamente Satisfecho	0	0%	3	3,5%	3	2%
Satisfecho	63	100%	82	96,5%	145	98%
TOTAL	63	100%	85	100%	148	100%

Fuente: Datos propios. Núñez y Pabón, 2009.



Fuente: Datos propios. Núñez y Pabón, 2009.

Gráfico N° 30: Distribución de la población encuestada por nivel de satisfacción y modalidad de empleo.

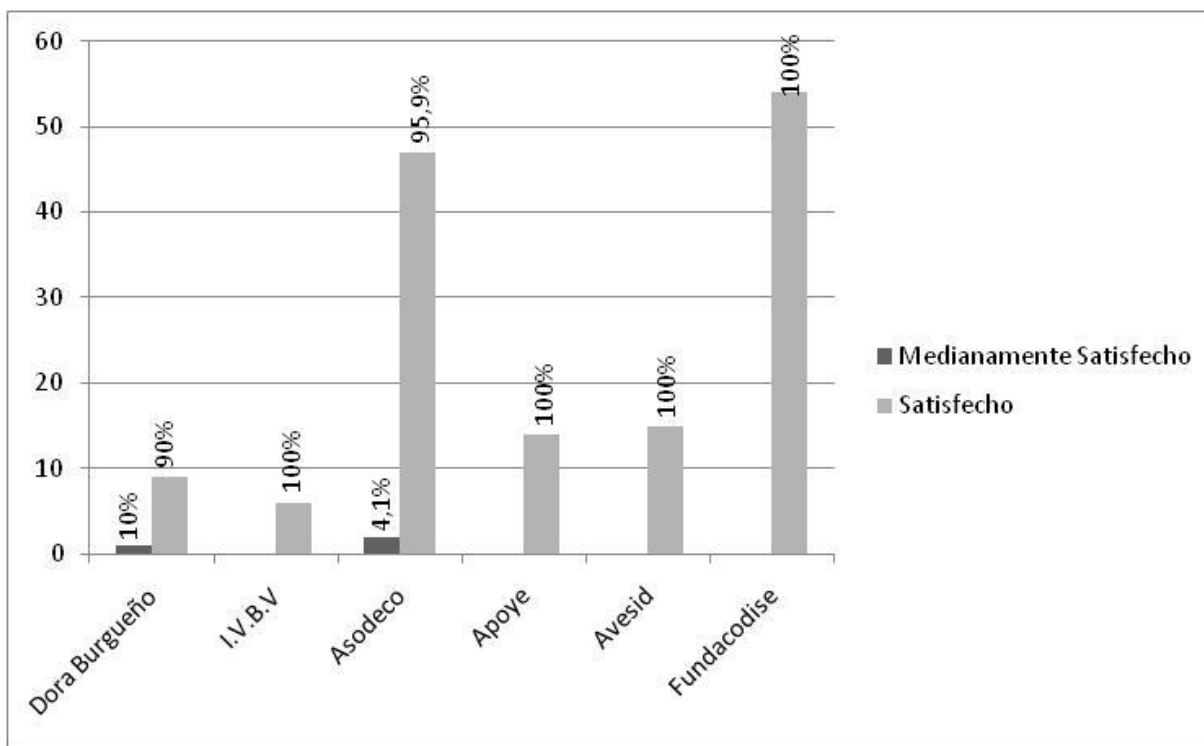


La Tabla N° 31 nos muestra la distribución de la población por nivel de satisfacción en general y la modalidad de empleo. Como podemos observar la población perteneciente a la modalidad de empleo protegido en general está satisfecha en el trabajo representando un 100% del total. Con respecto a la población que se encuentra insertada laboralmente a través del empleo con apoyo, podemos decir que en su mayoría se encuentra satisfecha laboralmente representada por un 96,5%, mientras que un 3,5% se encuentran medianamente satisfechos. Es notable mencionar que en la modalidad de empleo protegido se encuentra una mayor cantidad de personas satisfechas que en la modalidad de empleo con apoyo, lo que nos hace pensar que para estas personas es preferible la inserción laboral a través del empleo protegido. Es conveniente que se revisen las prácticas con respecto al trato que se les da a las personas con discapacidad intelectual que han sido insertadas laboralmente a través del empleo con apoyo ya que ingresar al mundo laboral normalizado representa un reto para ellos, puesto que éstos deben adaptarse a lugares que no están hechos especialmente para ellos y de esta manera, se contribuya a fomentar estas iniciativas, ya que las personas con discapacidad intelectual tienen capacidades excepcionales y no deben ser excluidas por ningún motivo del mundo laboral.

**Tabla N° 32:** Distribución de población encuestada por nivel de satisfacción e institución.

	Instituciones													
	Dora Burgueño		I.V.B.V		Asodeco		Apoye		Avesid		Fundacodise		TOTAL	
Nivel de Satisfacción	F	%	f	%	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%
No Satisfecho	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Medianamente Satisfecho	1	10%	0	0%	2	4,1%	0	0%	0	0%	0	0%	3	2%
Satisfecho	9	90%	6	100%	47	95,9%	14	100%	15	100%	54	100%	145	98%
TOTAL	10	100%	6	100%	49	100%	14	100%	15	100%	54	100%	148	100%

Fuente: Datos propios. Nuñez y Pabón, 2009.



Fuente: Datos propios. Nuñez y Pabón, 2009.

Gráfico N° 31: Distribución de la población encuestada por nivel de satisfacción e institución.

La Tabla N° 32 nos permite observar la distribución de la población por nivel de satisfacción e institución. Como vemos 145 personas del total de encuestados (148 personas) se encuentran satisfechas en el trabajo mientras 3 personas se encuentran medianamente satisfechas.

De las instituciones que trabajan con la modalidad de empleo protegido podemos observar que la que presenta una mayor cantidad de personas satisfechas es Fundacodise con un 32,7% quedando en segundo lugar Asodeco con un 32,4%.

Con respecto a las instituciones encargadas de ofrecer inserción laboral a personas con discapacidad intelectual a través del empleo con apoyo, encontramos que en Avesid hay una mayor cantidad de personas que resultaron estar satisfechas, seguida por Apoye



con un 9,7%, en tercer lugar encontramos a Dora Burgueño con un 6,2% y por último al Instituto Venezolano de la Buena Voluntad con un 4,1%.

Las instituciones que presentaron niveles de satisfacción en la categoría medianamente satisfecho fueron Asodeco y Dora Burgueño. Cabe destacar que estas dos ofrecen la modalidad de empleo con apoyo y es importante señalar que a pesar de que Asodeco ofrece las dos modalidades, las personas que manifestaron estar medianamente satisfechas se encuentran insertadas laboralmente bajo la modalidad de empleo con apoyo.

Cabe destacar que a través de estos resultados no se puede concluir la efectividad de cada programa, ya que esto va a depender de muchos aspectos que no se evaluaron en esta investigación. Sólo se pueden establecer comparaciones en cuanto a los resultados obtenidos con respecto a los niveles de satisfacción laboral.

VII. CONCLUSIONES

A partir de los datos y el análisis de los resultados realizado se encontraron varios aspectos relevantes en base a los objetivos señalados en la investigación, los cuales se pueden agrupar a manera de conclusiones y se presentan a continuación:

1. Conclusiones con respecto a los datos socio-laborales:

- ✓ La mayoría de las personas con discapacidad intelectual insertadas bajo la modalidad de empleo protegido se encuentra entre los 18 y 25 años mientras que las que se encuentran bajo la modalidad de empleo con apoyo se encuentran entre los 26 y 35 años. Esto nos lleva a pensar que estas personas prefieren incorporarse en un primer momento bajo la modalidad de empleo protegido con el objetivo de obtener experiencia laboral que posteriormente, les permita incorporarse en empresas normalizadas. Además de esto, también puede estar influyendo el hecho de que las familias de estas personas prefieren que éstas se incorporen primero bajo la primera modalidad para observar su desenvolvimiento y así evaluar si estarían de acuerdo en insertarlos en empresas normalizadas en las cuales van a asumir mayores riesgos.
- ✓ Con respecto al sexo, existe bajo la modalidad de empleo protegido una mayor cantidad de personas pertenecientes al sexo femenino y en el empleo con apoyo sucede todo lo contrario. Una de las razones que se puede inferir con respecto a este hecho sería que a las mujeres les resulta más difícil el ingreso a las empresas normalizadas, es decir, al hecho de que dentro de los lugares de

trabajo exista un fenómeno mundialmente conocido como discriminación por género. Otra razón puede ser que las familias prefieran que sus hijas se encuentren trabajando en un ambiente protegido ya que las mujeres tienen mayores probabilidades de enfrentar casos de abuso que los hombres.

- ✓ Haciendo referencia al cargo que ocupan, la mayoría de las personas que se encuentran trabajando bajo la modalidad de empleo con apoyo tienen cargos de auxiliares, mensajeros, asistentes, archivistas y analistas de sistemas, mientras que en el empleo protegido las personas ocupan cargos de artesanos o asistentes. Es importante saber, que a pesar de que estas personas están un poco limitadas en cuanto a su capacidad intelectual, las empresas deberían ofrecerles oportunidades de desempeñar otros cargos que les permitan su desarrollo y crecimiento profesional. Esto se puede lograr a través del desarrollo horizontal lo que les permite aprender nuevas actividades y con ello nuevos conocimientos y desarrollo de destrezas.
- ✓ La mayoría de las personas con discapacidad intelectual en ambas modalidades tiene una antigüedad de 6 meses a 2 años, una de las causas que pueden hacer que esto sea así es la reciente aprobación de la Ley para las Personas con Discapacidad, en donde se obliga a las empresas a contratar un porcentaje mínimo de trabajadores con algún tipo de discapacidad, todo ello con el propósito de ofrecer a éstas personas una oportunidad de empleo. Otra causa pudiese ser, que existen algunas instituciones que son eficaces al momento de ingresar a las personas dentro del campo laboral pero son ineficaces al proporcionar las herramientas necesarias para que esa persona se pueda mantener en el trabajo.

2. Conclusiones con respecto a la satisfacción laboral (factores motivadores) y la modalidad de empleo con apoyo y empleo protegido

✓ La mayoría de la población con discapacidad intelectual bajo ambas modalidades de empleo se encuentra satisfecha con respecto a los factores motivadores (reconocimiento, logro, progreso, responsabilidades y trabajo en sí). Esto nos lleva a plantear, que éstos factores en general se encuentran en un nivel óptimo en estas modalidades, ya que ellos influyen directamente en la satisfacción laboral. A pesar de que existen personas en la modalidad de empleo con apoyo que presentaron niveles de satisfacción medios en algunos indicadores no tuvieron una influencia significativa ya que el promedio en esta dimensión es alto.

✓ Con respecto al reconocimiento la satisfacción promedio es alta. Sin embargo, existen algunos individuos medianamente satisfechos en la modalidad de empleo con apoyo, es decir, no se sienten completamente satisfechos con el reconocimiento que hacen sus supervisores, sus compañeros y la empresa. Esto nos lleva a pensar que estas personas no están reconociendo suficientemente el trabajo realizado por estas personas, ya que por la condición en las que ellas se encuentran necesitan un mayor elogio por el trabajo que realizan que cualquier otra persona sin discapacidad, esto puede conducir a que ellos no se sientan a gusto con lo que están realizando dentro de la empresa y con las personas que lo rodean dentro de la misma.

✓ Con respecto al indicador logro los niveles de satisfacción son altos, es decir, los individuos consideran que han alcanzado sus metas y objetivos planteados. Esto ocurre ya que las personas con discapacidad intelectual al lograr ingresar en una empresa o taller sienten que han cumplido con todas las expectativas que se han planteado.

- ✓ En cuanto al progreso, resulta importante señalar que a pesar de que el promedio de la población se encuentra satisfecho, existe un número representativo de personas bajo la modalidad de empleo con apoyo que se encuentran medianamente satisfechos. Una de las razones que podría estar originando esto puede ser que a las personas con discapacidad se le está dando la oportunidad de ingresar en una empresa pero no para ascender dentro de ella, ya sea de manera horizontal o vertical, lo que puede originar sentimientos de frustración en ellos, debido a que se encuentran realizando el mismo trabajo año tras año, sin poder progresar profesionalmente como causa de la condición en la que se encuentran.
- ✓ Cuando nos referimos a las responsabilidades el promedio de la población se encuentra satisfecho. A pesar de esto, existen personas que se encuentran medianamente satisfechos con respecto a este indicador en ambas modalidades. Una de las probables causas para que esto sea así es que algunos individuos consideran que están en capacidad asumir mayores responsabilidades de las que están asociadas a su lugar de trabajo.
- ✓ La mayoría de la población se encuentra satisfecha en el indicador trabajo en sí. Sin embargo existen personas que se encuentran medianamente satisfechas bajo la modalidad de empleo con apoyo. La razón que puede explicar este resultado se debe a que en algunos casos las tareas y actividades asociadas al puesto de trabajo son muy exigentes para estos individuos lo que puede generar agotamiento físico y mental. Otra razón que puede estar ocasionando esto, sería lo contrario, es decir, consideran que el trabajo es demasiado simple para sus capacidades.

3. Conclusiones con respecto a la satisfacción laboral (factores higiénicos) y la modalidad de empleo con apoyo y empleo protegido

✓ El promedio de la población tiene un nivel de satisfacción alto con respecto a los factores higiénicos (políticas de administración de la empresa, supervisión, relaciones interpersonales, salario, seguridad en el empleo, vida personal, condiciones de trabajo, beneficios complementarios y estatus). Se puede decir que existe un nivel óptimo de satisfacción en estos factores en esta modalidad, sin embargo se debe aclarar que estos factores no logran aumentar la satisfacción de manera sustancial, pero influyen de manera significativa cuando no están presente ya que son capaces de generar altos niveles de insatisfacción.

✓ A pesar de que la mayoría de la población se encuentra satisfecha en cuanto a las políticas de administración de la empresa, existe un número representativo de personas que se encuentran medianamente satisfechas en ambas modalidades. La causa que puede estar originando esto es que muchos individuos sienten que las normas y políticas de las que dispone la empresa o taller son muy estrictas para ellos lo que podría generar sentimientos de frustración al sentir que no pueden realizar su trabajo con libertad ocasionándoles insatisfacción.

✓ En cuanto a las relaciones interpersonales el promedio de la población tiene un nivel alto de satisfacción. No se debe descartar que existen personas que manifiestan en la modalidad de empleo con apoyo tener un nivel medio de satisfacción, la causa de esto es que tienen problemas al relacionarse con su supervisor y con sus compañeros de trabajo ya sea por ellos o por las personas con las que trabajan. Esto nos lleva a reflexionar y a determinar que los programas de inserción laboral deben preocuparse más por desarrollar mejores habilidades sociales lo que les va a permitir a las personas con discapacidad relacionarse mejor con otras personas; y a las empresas se les debe enseñar la forma en cómo deben manejar estas situaciones al contratar empleados con discapacidad intelectual.

- ✓ La mayoría de la población se encuentra altamente satisfecha con respecto a la supervisión. A pesar de esto, existe una cifra significativa de personas que se encuentra con niveles de satisfacción medios en la modalidad de empleo con apoyo. Una de las razones que puede estar ocasionando esta situación se debe a que algunos individuos sienten sus supervisores no le están dando el apoyo ni el seguimiento necesario, lo que genera incertidumbre en el individuo con respecto a la labor que está realizando.
- ✓ En cuanto a las condiciones y la seguridad en el trabajo los empleados tienen altos niveles de satisfacción.
- ✓ El promedio de personas con discapacidad en el indicador vida personal se encuentra altamente satisfechas. Sin embargo, existen personas con niveles de satisfacción medios y bajos en la modalidad de empleo con apoyo los cuales pueden estar siendo generados porque estos individuos están siendo afectados por altos niveles de estrés ocasionados por el trabajo que se encuentran realizando.
- ✓ Con respecto al estatus a pesar de que la mayoría de la población tiene altos niveles de satisfacción una gran parte se encuentra medianamente satisfecho en ambas modalidades. Una de las causas probables de este fenómeno se puede deber a que los individuos consideran que dentro algunas empresas o talleres no se les da la oportunidad de desarrollarse ya sea de forma horizontal o vertical a otro puesto que le permita realizar actividades diferentes a las que han venido realizando, ocasionando las labores realizadas se vuelvan rutinarias y que probablemente tiendan al abandono del puesto de trabajo en un futuro. Es importante considerar que dentro de la modalidad de empleo protegido las instituciones deben buscar la manera de desarrollar distintas actividades de forma tal que los individuos vayan siendo rotados con la finalidad de evitar que sientan que las actividades que realizan son rutinarias y pierdan el interés en ellas.

✓ La mayoría de las personas se sienten satisfechos con el salario que se encuentran recibiendo. A pesar de esto, las remuneraciones percibidas por estos individuos no son suficientes para permitirles llevar una vida económica independiente. Es importante tomar este aspecto en consideración ya que se debería evaluar si los salarios que están recibiendo estas personas se encuentran acorde a las labores que realizan dentro de la empresa o taller.

✓ Las personas se encuentran con respecto a los beneficios complementarios percibidos altamente satisfechos. Sin embargo resulta importante aclarar que las personas bajo la modalidad de empleo con apoyo reciben todos los beneficios impuestos por la ley del trabajo mientras que las personas bajo la modalidad de empleo protegido sólo perciben cesta ticket.

4. Conclusiones con respecto a la satisfacción laboral y la modalidad de empleo con apoyo y empleo protegido

✓ La población con discapacidad intelectual en promedio se encuentra altamente satisfecha. Sin embargo, existen algunos casos que se encuentran medianamente satisfechos en la modalidad de empleo con apoyo. Esto nos lleva a concluir que los programas de inserción laboral bajo esta modalidad deben revisar sus prácticas para detectar aquellas áreas en las que están fallando y mejorarlas con la finalidad de aumentar la satisfacción y lograr una inserción exitosa.

VIII. RECOMENDACIONES

A continuación se presentarán una serie de recomendaciones que pueden servir para futuras investigaciones con el propósito de profundizar en este tema, logrando de esta manera obtener un mayor conocimiento de la situación laboral de las personas con discapacidad y así detectar donde se encuentran las debilidades para mejorarlas, logrando así, una mejora en su situación laboral.

- ✓ Resultaría conveniente realizar futuras investigaciones en donde no sólo se tome en cuenta la satisfacción laboral de las personas con discapacidad intelectual pertenecientes instituciones del Área Metropolitana de Caracas sino que se incluyan el resto de las instituciones que existen en Venezuela.
- ✓ Por otro lado, se recomienda realizar investigaciones en donde se evalúen la efectividad y eficiencia de los programas de inserción laboral bajo las diferentes modalidades.
- ✓ Sería de gran utilidad realizar investigaciones en las que se establezca una comparación entre la situación laboral de las personas con discapacidad intelectual y las que no disponen de ningún tipo de discapacidad, con la finalidad de determinar cuáles son los obstáculos que tienen los individuos con discapacidad al momento de ingresar en una empresa.



- ✓ Se pueden desarrollar futuras investigaciones que busquen determinar la relación entre las diferentes modalidades de empleo y la satisfacción laboral, con el objetivo de determinar si existe alguna relación entre estas dos variables.

- ✓ Resultaría importante evaluar la satisfacción laboral incorporando otros tipos de discapacidad, es decir, sin tomar únicamente en cuenta a las personas con discapacidad intelectual.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Águila, L.M. (2001). *El concepto de discapacidad como problema. En pos de un término más universal, neutro e inclusivo*. La voz Latinoamericana de las personas con Discapacidad. N° 2. Diciembre de 2001. Perú. Consultado el 14 de octubre de 2008. Disponible en: <http://usuarios.discapnet.es/lavoz/LaVoz2/problema.htm>

Ardouin, J., Bustos, C., Gayó, R., y Jarpa, M. (2000) *Motivación y Satisfacción laboral*. Universidad de Concepción. Consultado el día 16 de octubre de 2008. Disponible en: <http://www.apsique.com/wiki/LaboMotysatis>

Asociación audaz para la orientación y estímulo de personas con necesidades especiales (APOYE). Disponible en: www.apoye.org.ve

Asociación para el desarrollo de educación especial complementaria (ASODECO). Disponible en: www.asodeco.org/index.php

Asociación venezolana para el síndrome de down (AVESID). Disponible en: www.avesid.org

Atalaya, M. (1999) *Satisfacción Laboral y Productividad*. Revista de la Facultad de Psicología de la Universidad Mayor de San Marcos. [versión electrónica] Año III, Num. 5. 47-76. Consultado el 23 de octubre de 2008. Disponible en: http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm



Belloch. A, Sandín. B, y Ramos. F (1995). *Manual de Psicopatología*. España: Madrid. Editorial Mc Graw Hill.

Blum, M. y Naylor, J. (1981) *Psicología Industrial*. México, 2º edición, Editorial Trillas.

Bravo, M., Peiró J. M y Rodríguez, I. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo*. La actividad laboral en su contexto. Vol. 1. Madrid. pp.343-394.

Cáceres, C. (2004) *Sobre el concepto de discapacidad. Una revisión de las propuestas de la OMS*. Revista electrónica de audiolología. vol. 2(3), pp. 74-77. Consultado el 15 de octubre de 2008. Disponible en:

http://www.uco.es/dptos/educacion/invadiv/documentos/CELSA_CACERES.pdf

Casado, D y Egea, C. (2002). *Las Estrategias para el cambio pro-inclusión de las personas con discapacidad*. Disweb 2000. IV Congreso Internacional: Unidos por la Discapacidad. Consultado el 15 de Octubre de 2008. Disponible en: <http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/art/estrategias.htm>

Cayama, C. y Pazmiño, A. (1998). *Congruencia de Valores Individuales Organizacionales y Satisfacción Laboral en el Grupo Lorven*. Tesis de Licenciatura de Relaciones Industriales, Caracas, UCAB.

Chiavenato, I (2000) *Administración de Recursos Humanos*. 5ta edición. Colombia: McGraw Hill.

Chiavenato (2007). *Administración de Recursos Humanos*. El Capital Humano de las Organizaciones 8va edición. McGrawHill.



Comunidad de Madrid (s/f). *Preparador laboral, figura clave para la integración*. Proyecto empleo con apoyo para personas con enfermedad mental crónica. Consultado el 15 de junio de 2009. Disponible en:

http://www.madrid.org/cservicios_sociales/enfermedad_mental/preparador.htm

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. En Gaceta Oficial N° 36860 (1999, 30 de diciembre).

Cuadra, A. y Veloso, C. (2007). *Liderazgo, Clima y Satisfacción Laboral en las Organizaciones*. Revista Universum. Núm. 22, Vol 2 (2007) 40-56. Consultado el 1 de abril de 2009. Disponible en:

http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071823762007000200004&script=sci_arttext

Davis, K. y Newstrom, J. W. (1999). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: McGraw Hill, décima edición.

Davis, K (1991) *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México. McGraw Hill.

De Canales, (s/f). *Metodología de la investigación Métodos técnicas e instrumentos de recolección de datos*. Metodología de la investigación. Serie Paltex. Núm 9. México. Universidad de Antioquía. Consultado el 15 de agosto de 2009. Disponible en:

<http://medicina.udea.edu.co/SYS/paginaweb/Documentos%20001/Metodos.doc>

De Jesús, A. y Girón I. (2008). *Relación entre modalidad de empleo y nivel de calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve*. Tesis de grado. Universidad Católica Andrés Bello.



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 e Inmigración. Núm.50 (73-90). Consultado el 17 de septiembre de 2008. Disponible en: <http://www.mtas.es/es/publica/revista/numeros/50/Est04.pdf>

Galarza , H. M. (2008). *Discapacidad intelectual: demanda por un análisis cultural y social crítico en Ecuador*. Revista Sociológica de Pensamiento Crítico. Vol. 2 (2). University of Leeds. Consultado el 19 de Julio de 2009. Disponible en: www.intersticios.es/article/download/2711/2135

García, C. E. (2004a). *Conceptos y términos sobre la discapacidad de la OMS*. [Artículo en línea]. Consultado el día 15 de septiembre de 2008. Disponible en: <http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/portadas/13jun2004.htm>

García, Carlos E (2004b) *Consideraciones sobre el fenómeno de la discapacidad*. [Artículo en línea]. Consultado el día 10 de septiembre de 2008. Disponible en: <http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/portadas/07jul2004.htm>

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.

Gómez-Jarabo, G. y Nevado, C. (2001). *Utilización de la CIDDM-2 en trabajos de campo propuestos por la OMS. Un estudio de su fiabilidad*. Boletín del Real Patronato sobre Discapacidad. Núm. 49 (29-44). Consultado el 18 de julio de 2009. Disponible en: <http://sid.usal.es/idos/F8/ART9341/utilizacion.pdf>



Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2007) Metodología de la Investigación. Cuarta edición. México: McGraw Hill.

Industrias venezolanas de buena voluntad (I.V.B.B) Disponible en: www.buenavoluntad.org

Instituto Nacional de Estadística de Venezuela (2001). Cuestionario Censal: Censo 2001.

Jordán de Urríes, J. F. y Verdugo, M. (2003). El empleo con apoyo en España. Análisis de variables que determinan la obtención y mejora de resultados en el desarrollo de servicios. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Núm. 59 (2003). Consultado el 18 de septiembre de 2009. Disponible en: <http://sid.usal.es/idos/F8/FDO6482/documento59de2003.pdf>

Jurado, P. (1996). *Los profesionales de centros de empleo protegidos. Generalidades y actuación*. Educar. Núm. 20 (1996) p. 117-124. Consultado el 17 de agosto de 2009. Disponible en: <http://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn20p117.pdf>

Kregel, J y Dean D. Sheltered vs. Supported Employment: A Direct Comparison of Long-Term Earnings Outcomes for Individuals with Cognitive Disabilities. [Revista electrónica]. Consultado el 20 el septiembre de 2008. Disponible en: <http://www.worksupport.com/Main/downloads/dean/shelteredchap3.pdf>

Kreitner, R y Kinicki, A (1997). Comportamiento Organizacional, Chicago, USA. Editorial Irwin.

Lagerwall, T (2006). *Encuentro Internacional contra la Discriminación*. CONAPRED. México. Consultado el 10 de julio de 2009. Disponible en: www.riglobal.org/events/Tomas_Mexico_Oct_06_Final.doc



Laloma, M (2007). *Empleo protegido en España*. 1º edición. España. Ediciones Cinca. Consultado el 10 de mayo de 2009. Disponible en:

http://www.mercadis.com/pdf/Empleo_protegido_normativa_legal_logros_alcanzados.pdf

Ley para las Personas con Discapacidad. En Gaceta Oficial N° 38.598 (2006, 5 de enero). Asamblea Nacional. (2006, 15 de noviembre). Consultado el 20 de junio de 2008. Disponible en: <http://www.asoquim.com/quimitips/LeyPersonasDiscapacidad.pdf>

Ley para la Integración de Personas Incapacitadas (2003). En Gaceta Oficial N° 4.623 (1993, 3 de octubre) Congreso de la República de Venezuela. Consultado el día 4 de julio de 2009. Disponible en: <http://www.mijuicio.com/leyes/especiales/230.pdf>

Martínez, M. (2006). *Validez y confiabilidad en la metodología cualitativa*. Revista Paradigma. Vól. 27. Núm. 2. Consultado el 30 de agosto de 2008. Disponible en: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S101122512006000200002&script=sci_arttext

Ministerio de Educación Nacional (2006). *Orientaciones pedagógicas para la atención de estudiantes con discapacidad cognitiva*. Consultado el 15 de agosto de 2008. Disponible en: www.colombiaaprende.edu.ve

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2001). *La gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo*. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. Ginebra. Primera Edición 2002. Consultado el día 10 de julio de 2008. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/employment/skills/disability/draftcod.htm>.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2001). *La discapacidad y el mundo del trabajo*. Consultado el 16 de agosto de 2009. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/employment/skills/disability/diswork.htm>



Panyella, J (2005). *Inserción Laboral*. Guías Temáticas. Consultado el 23 de septiembre de 2008. Disponible en: <http://www.canalsolidario.org/web/sp/?id=223>

Peiró, J.M. (s/f). *Satisfacción Laboral y Calidad de Servicio*. Unidad de Investigación de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo (UIPOT). Consultado el 20 de noviembre de 2008. Disponible en: <http://www.uji.es/bin/serveis/opaq/qualitat/fdirec/ttsatlab/jmpeiro.pdf>

Ríos, M. (2008). *Personas con discapacidad: Retraso Mental*. Compartir: revista de cooperativismo sanitario. Consultado el 16 de agosto de 2009. Disponible en: http://www.fundacionespriu.coop/pfw_files/cma/articulos/2008281368monopersonas.pdf

Robbins, S. (1994). *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall, 1994

Rubio, F. J. (2003). *La construcción social del empleo protegido: los centros especiales de empleo*. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas. Nómadas 8.

Schalock, R. L. (1999). *Hacia una Nueva Concepción de la Discapacidad*. III Jornadas Científicas de Investigación Sobre personas con discapacidad. Consultado el 10 de julio de 2008. Disponible en: <http://www.usal.es/~inico/investigacion/jornadas/jornada3/actas/conf6.pdf>

Schultz, D. (1998). *Psicología Industrial*. (3era Edición) México. McGraw Hill.

Sistema DIF Oaxaca (2006). *¿Qué es la discapacidad?*. Consultado el 20 de agosto de 2008. Disponible en: http://dif.oaxaca.gob.mx/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=15

Servicio de Información sobre Discapacidad (2008). Empleo Protegido. Ministerio de Educación, Política Social y Deporte. Secretaría de Estado de Política Social, Familias y Atención a la Dependencia y a la Discapacidad. Consultado el 21 de julio de 2008. Disponible en: <http://sid.usal.es/tema.aspx?tema=4.4.2>



Staw, B. (1991). *Psychological Dimensions of Organizational Behavior*. Singapore: Maxwell Macmillan International Editions.

Tejeiro A. (1995) *Integración laboral del retrasado mental*. Revista Psicotema. Vol. 7. Núm 001. Consultado el 25 de Octubre de 2008. Disponible en: http://www.recolecta.net/buscador/single_page.jsp?id=oai:dialnet.unirioja.es:ART0000075331

Valdez, M. (2006). *Localización estratégica para instalar un sistema productivo de uniformes escolares con personas con discapacidades diferentes*. México, D. F.; Mayo 2006; N° de Pág. 237. Consultado el 2 de septiembre de 2008. Disponible en: <http://www.sepi.upiicsa.ipn.mx/tesis/303.pdf>

Verdugo, M. (1999) *Avances conceptuales y de futuro inmediato: revisión de la definición de 1992 de la AAMR*. Revista Española Sobre Discapacidad Intelectual. Vol. 30 (5). Núm. 185.

Yadarola, M. E. (1998) *Investigación comparativa sobre niños con síndrome de down escolarizados en escuelas comunes y en escuelas especiales*. Boletín de la Asociación Síndrome de Down de Argentina. Núm. 31. Año 10. Consultado el día 9 de octubre de 2008. Disponible en: <http://www.pasoapaso.com.ve/CMS/images/stories/Integracion/yadarolaasdra98.pdf>

Zribi, G. (s/f). *Autonomía profesional y/o autonomía personal: la función y el sentido del trabajo protegido del proceso de emancipación*. Consultado el 12 de mayo de 2009. Disponible en: http://www2.trainingvillage.gr/download/agora/themes/agora12/A12_Zribi_ES.pdf

ANEXOS

Anexo A: Carta de invitación a los expertos para validar el instrumento

Junio, 2009

Estimado Profesor:

Por medio de la presente queremos informarle que usted ha sido seleccionado como experto para la validación del instrumento que pretende medir la Satisfacción Laboral de las Personas con Discapacidad Intelectual integradas en los Programas de Inserción Laboral, que está siendo realizado por las tesis **Sabrina Núñez y Gabriela Pabón**, estudiantes de 5to año de la carrera de Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello, bajo la Tutoría de la Profesora Aracelis Tortolero.

El instrumento fue elaborado a partir de la operacionalización de la variable “Satisfacción Laboral” para lo cual se tomó como referencia diferentes aproximaciones teóricas e instrumentos. Uno de los instrumentos más importantes fue el elaborado por Cruz y Romero (1996), como parte de su trabajo de grado, en el cual estudiaban la relación entre la satisfacción laboral y la evaluación del desempeño. Dicho instrumento fue elaborado teniendo como base la Teoría Bifactorial de Herzberg. Sin embargo, atendiendo a las características particulares de nuestra muestra (personas con discapacidad intelectual) se han efectuado una serie de modificaciones, por lo tanto se requiere comprobar nuevamente la validez del instrumento.

Es importante señalar que el instrumento consta, en una primera parte, de una sección de datos sociolaborales, y una segunda parte, con cuarenta (40) preguntas el cual será aplicado en forma de entrevista, de una duración estimada de treinta (30) minutos por persona. Ésta será realizada en las instituciones que ofrecen las modalidades de empleo estudiadas. De igual manera, se contará con la presencia de una psicopedagoga al momento de la aplicación.

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

- Adecuación a la operacionalización de la variable (dimensiones e indicadores que forman parte de la variable Satisfacción Laboral).
- Adecuación de los indicadores 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.

Igualmente se le anexa a la presente el resumen, los objetivos de la investigación, la operacionalización de las variables y el instrumento a ser validado. Si al finalizar el proceso de



la validación desea hacer alguna observación o crítica le agradecemos colocarlo directamente en el formato del instrumento que se le fue suministrado.

Agradecemos su colaboración.

Sabrina Núñez

Gabriela Pabón

Aracelis Tortolero

**Anexo B:** Formato del instrumento aplicado

El presente instrumento tiene como propósito recabar la información acerca de la satisfacción laboral. Él mismo, forma parte de una investigación de campo realizada como Trabajo de Grado de Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello.

La información recogida será utilizada únicamente para fines académicos, se les garantiza la confidencialidad en su manejo.

Antes de proceder al llenado del instrumento, le agradecemos suministrar la siguiente información, la cual será de gran utilidad para el procesamiento de los datos estadísticos del estudio.

Datos para uso interno	
N° _____	
Institución _____	
Privada _____	Pública _____
Modalidad:	
Empleo con apoyo _____	Empleo Protegido _____
Nombre del Entrevistador _____	

Edad	
Entre 18 – 25 años	
Entre 26 – 35 años	
Entre 36 – 45 años	
Entre 46 – 55 años	
56 años o más	

Sexo	
Femenino	
Masculino	

Cargo que ocupa:

Nivel de Educación	
Educación Especial	
Educación Regular con Adaptación Curricular	

Antigüedad	
Entre 6 meses - 2 años	
Entre 3 años – 6 años	
Entre 7 años – 10 años	
Entre 11 años – 14 años	
15 años o más	



Instrucciones:

- luego de leer cada proposición en las afirmaciones, por favor marque con una (X) en la columna que corresponda a su opinión.
- Para facilitar el análisis del cuestionario le agradecemos responda en todas las casillas.

Afirmaciones		Si	A veces/ Regular	No
1.	El lugar donde realizo mi trabajo es limpio, claro, aireado y cómodo			
2.	Siento que la empresa/taller puede despedirme en cualquier momento			
3.	El trabajo que realizo es reconocido por mis compañeros y mi jefe			
4.	Al finalizar un trabajo se siente que lo ha logrado terminar con éxito			
5.	El trabajo que realizo permite mi crecimiento y desarrollo profesional			
6.	Siento que el trabajo que realizo es poco retador			
7.	Mi jefe toma en cuenta las ideas acerca de cómo realizar el trabajo			
8.	La empresa/taller me proporciona la información necesaria para poder realizar mi trabajo			
9.	La empresa/taller desarrolla actividades deportivas y recreativas con nosotros			
10.	El sueldo que recibo me proporciona seguridad para mis gastos personales			
11.	La labor que realizo dentro de la empresa/taller me da la oportunidad de tomar decisiones			



12. Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo			
13. Conozco las metas y los objetivos de la empresa/taller			
14. En mi trabajo cuento con los equipos necesarios para realizar mis actividades			
15. Considero que los beneficios complementarios que recibo en la empresa/taller me ayudan a mejorar mi nivel de vida			
16. Considero que la empresa/taller da importancia al trabajo que realizo			
17. Se siente satisfecho con los resultados alcanzados en su trabajo			
18. Me siento estancado en el trabajo que realizo			
19. Adelanto o termino mis actividades aún cuando mi jefe no se encuentre			
20. Cuando hago mi trabajo de forma correcta mi jefe me lo reconoce			
21. Considero que la comunicación entre mi jefe y yo es buena			
22. Puedo cumplir con la cantidad de trabajo que me asignan en el horario de trabajo establecido			
23. Me siento satisfecho con el trabajo que realizo en la empresa			
24. Trabajo en esta empresa/taller por el sueldo que recibo			
25. La empresa/taller me brinda oportunidades de ascenso dentro de mi área de trabajo			



26. Si el trabajo que realizo es o no exitoso lo considero mi responsabilidad			
27. El trabajo que realizo me permite hacer uso de todas mis capacidades			
28. Siento que las políticas de la empresa/taller son muy estrictas			
29. La posición que ocupo dentro de la empresa/taller me produce satisfacción			
30. Los problemas y retos que enfrento a diario en mi lugar de trabajo influyen en mi vida familiar			
31. Mis jefes inmediatos toman en cuenta mis opiniones			
32. Siento que esta empresa contribuye al logro de mis metas personales			
33. Las políticas de esta empresa/taller me permiten progresar profesionalmente			
34. Las normas de la empresa/taller me permiten trabajar con libertad			
35. Se siente satisfecho con los logros alcanzados por el equipo al cual pertenece			
36. Mis funciones y responsabilidades están de acuerdo al puesto que ocupo en la empresa/taller			
37. La empresa/taller realiza actividades donde puedo compartir con mis compañeros de trabajo			
38. Considero que la empresa/taller cuenta con los servicios adecuados (baños, agua, aire acondicionado, etc.)			
39. Siento que el trabajo que realizo es agotador			

Anexo C: Tablas de algunos indicadores

Tabla N° 33. Distribución de la población encuestada por reconocimiento y modalidad de empleo.

Reconocimiento	Modalidad de Empleo					
	Empleo Protegido		Empleo con Apoyo		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
No Satisfecho	0	0%	0	0%	0	0%
Medianamente Satisfecho	0	0%	5	4,70%	5	3,40%
Satisfecho	63	100%	80	95,30%	143	97%
TOTAL	63	100%	85	100%	148	100%

Fuente: Datos propios. Núñez y Pabón, 2009.

Tabla N° 34. Distribución de la población encuestada por logro y modalidad de empleo.

Logro	Modalidad de Empleo					
	Empleo Protegido		Empleo con Apoyo		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
No Satisfecho	0	0%	0	0%	0	0%
Medianamente Satisfecho	0	0%	1	1,2%	1	0,7%
Satisfecho	63	100%	84	98,8%	147	99,3%
TOTAL	63	100%	85	100%	148	100%

Fuente: Datos propios. Núñez y Pabón, 2009.

Tabla N° 35. Distribución de la población encuestada por trabajo en sí y modalidad de empleo.

	Modalidad de Empleo					
	Empleo Protegido		Empleo con Apoyo		TOTAL	
Trabajo en Sí	f	%	f	%	f	%
No Satisfecho	0	0%	0	0%	0	0%
Medianamente Satisfecho	0	0%	5	5,9%	5	3,4%
Satisfecho	63	100%	80	94,1%	143	96,6%
TOTAL	63	100%	85	100%	148	100%

Fuente: Datos propios. Núñez y Pabón, 2009.

Tabla N° 36. Distribución de la población encuestada por relaciones interpersonales y modalidad de empleo.

	Modalidad de Empleo					
	Empleo Protegido		Empleo con Apoyo		TOTAL	
Relaciones Interpersonales	F	%	f	%	f	%
No Satisfecho	0	0%	0	0%	0	0%
Medianamente Satisfecho	0	0%	7	8,2%	7	4,7%
Satisfecho	63	100%	78	91,8%	141	95,3%
TOTAL	63	100%	85	100%	148	100%

Fuente: Datos propios. Núñez y Pabón, 2009.

Tabla N° 37. Distribución de la población encuestada por condiciones de trabajo y modalidad de empleo.

Condiciones de Trabajo	Modalidad de Empleo					
	Empleo Protegido		Empleo con Apoyo		TOTAL	
	F	%	f	%	F	%
No Satisfecho	0	0%	0	0%	0	0%
Medianamente Satisfecho	0	0%	3	3,5%	3	2%
Satisfecho	63	100%	82	96,5%	145	98%
TOTAL	63	100%	85	100%	148	100%

Fuente: Datos propios. Núñez y Pabón, 2009.

Tabla N° 38. Distribución de la población encuestada por seguridad en el empleo y modalidad de empleo.

Seguridad en el Empleo	Modalidad de Empleo					
	Empleo Protegido		Empleo con Apoyo		TOTAL	
	F	%	f	%	F	%
No Satisfecho	0	0%	2	2,4%	2	1,4%
Medianamente Satisfecho	0	0%	3	3,5%	3	2%
Satisfecho	63	100%	80	94,1%	143	96,6%
TOTAL	63	100%	85	100%	148	100%

Fuente: Datos propios. Núñez y Pabón, 2009.

Tabla N° 39. Distribución de la población encuestada por vida personal y modalidad de empleo.

	Modalidad de Empleo					
	Empleo Protegido		Empleo con Apoyo		TOTAL	
Vida Personal	F	%	f	%	F	%
No Satisfecho	0	0%	2	2,4%	2	1,4%
Medianamente Satisfecho	0	0%	3	3,5%	3	2%
Satisfecho	63	100%	80	94,1%	143	96,6%
TOTAL	63	100%	85	100%	148	100%

Fuente: Datos propios. Núñez y Pabón, 2009.

Tabla N° 40. Distribución de la población encuestada por factores motivadores y modalidad de empleo.

	Modalidad de Empleo					
	Empleo Protegido		Empleo con Apoyo		TOTAL	
Motivadores	F	%	f	%	F	%
No Satisfecho	0	0%	0	0%	0	0%
Medianamente Satisfecho	0	0%	2	2,4%	2	1,4%
Satisfecho	63	100%	83	97,6%	146	98,6%
TOTAL	63	100%	85	100%	148	100%

Fuente: Datos propios. Núñez y Pabón, 2009.