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

BARRERAS QUE ENFRENTAN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL PARA LA INSERCION LABORAL MEDIANTE PROGRAMAS DE EMPLEO CON APOYO

Tesistas:
Mauriello Alvarado, Anmari
González Infante, Eloisa Carolina

Caracas, Octubre 2015

AGRADECIMIENTOS

A Dios por permitirnos culminar este proyecto
A nuestras familias por apoyarnos en todo momento y darnos una mano cuando más lo necesitamos, especialmente a Albani Alvarado.

A Gustavo García por habernos dado un gran empuje al principio de este camino, y por el increíble asesoramiento en la parte metodológica.

A las Instituciones ASODECO; AVESID, BUENA VOLUNTAD y APOYE por abrirnos las puertas y darnos a los protagonistas de esta investigación

A Alexis De Ornela, por su paciencia y orientación en el desarrollo del Capítulo del Método

A Lourdes Montenegro, por aceptar ser nuestra tutora y darnos los mejores consejos y contactos

DEDICATORIA

A Dios, por permitirme respirar y amanecer todos los días.

A mi mamá, por darme la vida y despertarme cada mañana para ir a la universidad y regañarme cuando fue necesario, gracias mamá soy lo que soy por ti

A mi papá, por apoyarme y hacerme entender que pese a las dificultades hay que seguir dando lo mejor para poder cumplir las metas que me proponga, papá eres el mejor del mundo

A mi hermana, por escucharme y entenderme cuando ni yo misma lo hacía.

A Anmari Alvarado, no solo por ser mi compañera de tesis si no por acompañarme por este recorrido en la mejor Universidad de Venezuela.

Eloisa Infante.

Principalmente quiero agradecerle a mi papa Ángel Alvarado, y a mi mama Mariella Mauriello por estar presentes en todo momento. En especial le quiero agradecer a mi hermana Albani Alvarado por todo el apoyo que nos dio en el transcurso del proyecto.

Quiero agradecerle a Marianella Tovar por habernos brindado su apoyo desde el principio del trabajo de grado, y por habernos abierto las puertas a la organización ASODECO facilitándonos la muestra de nuestro proyecto.

A nuestra tutora Lourdes Montenegro por haber aceptado ser nuestra tutora, y por su colaboración.

Quiero agradecerle a nuestro compañero Alexis de Ornelas, que a pesar de que no estudiamos la misma carrera, tuvo la paciencia de ayudarnos en una parte importante del proyecto.

Le quiero agradecer a todos mis familiares, amigos que estuvieron presentes a lo largo de este camino tan importante en mi vida.

A las organizaciones (ASODECO, AVESID, Buena Voluntad y APOYE) que nos brindaron apoyo en la selección de la muestra

A una de las partes más importantes de nuestro proyecto que son los muchachos entrevistados con los que aprendimos bastante, y disfrutamos conversar con ellos.

Para finalizar, y no siendo lo menos importante, quiero agradecerle a mi amiga, mi compañera de clases, y mi pareja de tesis, Eloisa Infante, con la que he tenido el inmenso agrado de compartir desde el primer año de la universidad. La elaboración de nuestro trabajo de grado no hubiese sido lo mismo sin ella.

Anmari Alvarado

INDICE DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS ii
DEDICATORIA iii
INDICE DE CONTENIDO v
INDICE DE TABLAS viii
INTRODUCCIÓN 11
CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 12
CAPITULO II. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 25
Objetivo General. 25
Objetivos Específicos. 25
CAPITULO III. MARCO CONTEXTUAL 26
1. Concepto de Discapacidad 26
1.1 Historia de la discapacidad 28
1.2. Modelos teóricos para la comprensión del concepto de la discapacidad 29
1.3. Situación actual de la discapacidad 30
1.3.1 A nivel mundial 30
1.3.2. Situación de la discapacidad en Venezuela. 31
1.4. Clasificación de la discapacidad 33
1.5. Discapacidad Intelectual 35
CAPITULO IV. MARCO TEÒRICO 38
1. Inclusión de las personas con discapacidad 38
1.1. Inserción laboral de las personas con discapacidad 40
1.1.1. Legislaciones internacionales relacionadas a la inserción Laboral de personas con discapacidad 41
1.1.2. Legislación venezolana con respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad 42
1.1.2. Instituciones que implementan programas de inserción laboral en Venezuela. 44
1.2. Modalidades de empleo para Personas con Discapacidad Intelectual. 45
1.2.1. Empleo con apoyo 45
1.2.1.1. Historia 46
1.2.1.2. Definición y algunas concepciones básicas de Empleo con Apoyo... 47

1.2.2. Barreras de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual. 53
1.2.2.1. Barreras del entorno 53
1.2.2.1.1. Barreras del entorno físico 53
1.2.2.1.2. Barreras del entorno sociocultural 54
1.2.2.2. Barreras por falta de Apoyo en la inserción laboral. 56
1.2.2.2.1. Familia 56
1.2.2.2.2. Institución 58
1.2.2.3. Barreras individuales 59
1.2.2.3.1. Educación para el trabajo 59
CAPITULO V. MARCO METODOLÓGICO 61
1. Diseño y tipo de investigación 61
2. Unidad de análisis, población y muestra 62
3. Variables: definición conceptual y operacional 64
3.1. Variable: barreras de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual leve. 64
3.2. Definición operacional 64
3.2.1. Barreras del entorno 64
3.2.1.1. Barreras del entorno físico 65
3.2.1.2. Barreras del entorno sociocultural 65
3.2.1.2.1. Actitud hacia la discapacidad intelectual leve 65
3.2.1.2.2. Cultura hacia la discapacidad 66
3.2.2. Barreras por falta de Apoyo en Inserción Laboral 66
3.2.2.1. Familia. 66
3.2.2.1.1. Situación socioeconómica de la familia 67
3.2.2.1.2. Aproximación a la discapacidad por parte de la familia 67
3.2.2.1.3. La familia vinculada al tema de la inserción laboral 67
3.2.2.1.4. Autonomía otorgada al individuo con discapacidad 67
3.2.2.2. Institución 68
3.2.2.2.1. Preparación para la incorporación al Mercado Laboral: 68
3.2.2.2.2. Búsqueda de trabajo personalizado y búsqueda activa de trabajo 68
3.2.2.2.3. Adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo 68
3.2.2.2.4. Seguimiento por el mantenimiento del lugar de trabajo 69
3.2.3. Barreras individuales 69
3.2.3.1. La Educación para el Trabajo 69

4. Estrategias para la recolección, procedimiento y análisis de datos. 72
5. Factibilidad de la investigación 78
6. Consideraciones éticas en el estudio. 78
CAPITULO VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS 80
Barrera del Entorno: 88
Barreras por Falta de Apoyo 93
Barreras Individuales 96
CAPITULO VII. RECOMENDACIONES 99
CAPITULO VIII. CONCLUSIONES 103
LISTA DE REFERENCIAS 106
ANEXO A 115
CONSENTMIENTO INFORMADO 115
ANEXO A. CONSENTMIENTO INFORMADO 116
ANEXO B 117
FORMATOS DE ANÁLISIS DE CONTENIDO 117

INDICE DE TABLAS

Nº de Tabla	Nombre de Tabla	Pág.
Tabla Nº 1.	Taxonomía de los Apoyos en el Trabajo	47
Tabla Nº 2	Individuos con discapacidad intelectual por institución	58
Tabla Nº 3.	Operacionalización de la Variable	65
Tabla Nº 4.	Cont. Operacionalización de la Variable	66
Tabla Nº 5.	Guión de Entrevista	68
Tabla Nº 6.	Entrevistas realizadas	69
Tabla Nº 7.	Listado de documentos primarios analizados	76
Tabla Nº 8.	Descripción de Códigos	77
Tabla Nº 9.	Cont I. Descripción de Códigos	78
Tabla Nº 10.	Cont II. Descripción de Códigos	79
Tabla Nº 11.	Con III. Descripción de Códigos	80
Tabla Nº 12.	Tabla de Frecuencias	81
Tabla Nº 13	Tabla de Frecuencias por Dimensiones	82
Tabla Nº 14	Tabla de Frecuencias en la Dimensión Barreras del Entorno	83

INDICE DE TABLAS

Nº de Tabla	Nombre de Tabla	Pág.
Tabla Nº 15	Frecuencias en la Dimensión Barreras por Falta de Apoyo en la Inserción Laboral	87
Tabla Nº 16	Tabla de Frecuencias en la Dimensión Barreras Individuales	90

RESUMEN

La investigación planteó como objetivo describir las barreras por las que enfrentan los individuos con discapacidad intelectual leve, que se encuentran integrados en el mercado laboral mediante Empleo con Apoyo en el Área metropolitana de Caracas en el año 2015. La investigación se caracterizó por tener un diseño no experimental de tipo transversal descriptivo, en un tiempo determinado sobre una población con características particulares.
Se realizó una selección de sujetos tipos; los criterios para la elección fueron: el nivel que tiene la persona con discapacidad intelectual de alcanzar los niveles de desempeño funcional de acuerdo al cargo que desempeñe en el trabajo, y la capacidad de comunicación oral.
Para la recolección de información se aplicaron entrevistas semi estructuradas con preguntas abiertas, el instrumento se elaboró basándose en la operacionalización de la variable.
Los individuos en su relato mencionaron que las 3 barreras más influyentes son Acoso Laboral con 18 repeticiones, seguido de Discriminación hacia la Discapacidad con 13 y Aislamiento Social con 10 repeticiones.
Palabras clave: cualitativa, discapacidad intelectual leve, inserción laboral, Empleo con Apoyo.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación planteó como objetivo describir cuales son las barreras por las que atraviesan los individuos con discapacidad intelectual leve, que se encuentran integrados en el mercado laboral mediante Empleo con Apoyo en el Área Metropolitana de Caracas en el año 2015. La investigación que se realizó con un tipo de metodología se enfoca en un diseño no experimental, transversal y de tipo descriptivo.

La unidad de análisis estuvo conformada por las personas con discapacidad intelectual leve que estén trabajando en condiciones normalizadas bajo la modalidad de empleo con apoyo, en el Área Metropolitana de Caracas en el año 2015, para ubicar la muestra se realizó un muestreo intencional, tomando en cuenta las instituciones gubernamentales o no gubernamentales que tengan el programa de inserción laboral de Empleo con Apoyo en el Área Metropolitana de Caracas (APOYE, ASODECO, AVESID e Industrias Venezolanas de Buena Voluntad), para determinar el número de individuos que están en los programas de Empleo con Apoyo.

La población del estudio cumplió los siguientes requisitos: el nivel que tiene la persona con discapacidad intelectual de alcanzar los niveles de desempeño funcional de acuerdo al cargo que desempeñe en el trabajo, y la capacidad de comunicación oral

Finalmente, para la recolección de la información se realizaron entrevistas semiestructuradas a los informantes, las cuales fueron llevadas a cabo en una atmósfera agradable y de confianza. Las preguntas abiertas del instrumento se elaboraron basándose en la operacionalización de la variable.

En el primer capítulo se puede observar el planteamiento del problema, de modo que se pueda detallar a fondo detalles de la investigación. El segundo capítulo explica los objetivos de la investigación, luego en el tercer capítulo se ubica el Marco Contextual, en el cuarto el Marco Teórico, y en el capítulo V se explicó toda la metodología utilizada en el proyecto. Finalmente en el capítulo VI se encuentran los análisis de los resultados, junto con el capítulo VII y VIII que se colocaron las Recomendaciones para todos los protagonistas involucrados en la investigación, seguido por las Conclusiones.

CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La lucha de las personas con discapacidad para lograr la participación e igualdad, ha constituido un paradigma en defensa de la diversidad para buscar soluciones, solventarlas y minimizarlas (Castillo, Cerrillo e Izuzquiza, 2007).

La situación de las personas con discapacidad ha sido un problema mundial a lo largo de los años. Becerra, Montanero, Lucero y González (2008) indican que, para lograr el derecho a la igualdad de oportunidades, es vital alcanzar medidas de acción positivas dirigidas a reducir las dificultades por las cuales enfrentan las personas con discapacidad, para permitir el acceso de la participación en la vida económica y cultural. Aunado a esto, Mañan (2004) señala que:

> Desde hace varios años se habla de la inclusión social de las personas con discapacidad, como un deseo de equidad y como un derecho de todas las personas a ser reconocidas y valoradas como miembros de una sociedad de la que forma parte (p.3).

La Organización Mundial de la Salud (c.p. Cáceres, 2004), define la discapacidad como:

> Toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la discapacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano. Se caracteriza por insuficiencias o excesos en el desempeño y comportamiento en una actividad rutinaria, que pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos (p.2).

Según el Informe Mundial sobre la Discapacidad por la Organización Mundial de la Salud (2011) se estima que más de 1.000 millones de personas en el mundo tienen algún impedimento físico, mental o sensorial, el cual representa el 15% de la población mundial. A la mayoría de las personas con discapacidad se les impide que puedan desarrollarse en al ámbito tanto educacional como laboral, muchas veces las excluyen del entorno cultural y las relaciones entre las personas; incluso se les complica la entrada a lugares públicos y transporte debido a sus condiciones.

En América Latina y el Caribe, según el estudio Panorama Social de América Latina realizado por la CEPAL (2012), aproximadamente el 12% de la población latinoamericana y caribeña viviría con al menos una discapacidad, lo que involucra aproximadamente a 66 millones de personas. Entre el 80% y el 90% de los discapacitados en la región se encuentran en situación de desempleo, o no están integrados a la fuerza laboral y casi todos aquellos que sí tienen trabajo reciben salarios muy bajos o ninguna compensación monetaria.

Parra (c.p. Páez, 2008) señala que en Latinoamérica, los obstáculos a los cuales se enfrentan las personas con discapacidad son mayores, debido a que, principalmente, no existe un nivel estándar para facilitar el desenvolvimiento de los mismos, así como no son considerados con el interés requerido y por sus necesidades especiales, notándose un nivel de exclusión mayor que en los países más desarrollados.

Por su parte, en Venezuela las cifras del Censo 2011, en el cual participó un total de 27.019.815, las personas que respondieron a la pregunta de deficiencia, condición o discapacidad, una proporción importante de 5,38%, declaró tener al menos una discapacidad, siendo este 1.454.845 de la población venezolana, que imposibilita o dificulta el desenvolvimiento normal de esas personas en el contexto laboral y social.

> Al hablar de las cifras de las personas con discapacidad en el mercado laboral de nuestro país, las cifras que reportan Ortega y Rocco (2003) estas indican que, “el 75% de las 687.996 personas que conforman la población total de 15 años o más con alguna deficiencia, es decir, 515.155 personas, se encuentran fuera de la fuerza de trabajo, mientras que solo 167.935, el 25% restante, están en la fuerza de trabajo” (p.137). Las cifras reflejan que una notable mayoría de las personas con discapacidad en Venezuela están excluidas del mercado laboral, afectando así su inclusión social.

El reconocimiento jurídico de las personas con discapacidad es fundamental para atender sus necesidades laborales. En la mayoría de los países en vías de desarrollo no existen documentos oficiales que beneficien a las personas con discapacidad. Según el Centro de Información de las Naciones Unidas (2000) las personas con discapacidad se encuentran en desventaja jurídica, ya que no cuentan con un documento oficial que enumere sus derechos, sino que están dispersos en una serie de dictámenes judiciales.

En el año 2007 se promulgó La Ley para Personas con Discapacidad, logrando así un reconocimiento jurídico por parte del Estado que orienta la gestión pública y privada.

"Regular los medios y mecanismos, que garanticen el desarrollo integral de las personas con discapacidad de manera plena y autónoma, de acuerdo con sus capacidades, el disfrute de los derechos humanos y lograr la integración a la vida familiar y comunitaria, mediante su participación directa como ciudadanos y ciudadanas plenos de derechos y la participación solidaria de la sociedad y la familia. Estas disposiciones son de orden público." (Art.1).

Pese a este marco jurídico, en Venezuela, según García (2006) la inclusión laboral de las personas con discapacidad enfrenta muchos obstáculos, pues requieren contar con servicios especializados que garanticen un apoyo familiar e institucional continuo y efectivo en el marco de un país que no ofrece las condiciones adecuadas para que las personas con discapacidad logren la inclusión social. Pese a ello hay cada vez mayor conciencia de la importancia de la educación e inclusión laboral de personas con discapacidad, de allí la importancia de investigar el tema de la inclusión laboral de personas con discapacidad, como se pretende en esta investigación.

En la práctica cotidiana impera la exclusión laboral, barrera con la que se confrontan las personas con discapacidad y sus familias, Situación que se agrava ante los prejuicios sobre el tema y la insuficiencia de servicios para atender a la población con condición de discapacidad. García (2006) señala que en Venezuela los programas dirigidos por el Estado además de ser insuficientes con frecuencia no logran cumplir con el objetivo de lograr la independencia de las personas con discapacidad, ya sea por mal manejo del programa, por falta de difusión o carencias de políticas públicas claras que permitan la inclusión.

Lograr la inclusión social plena de las personas con discapacidad es todo un reto, pues los obstáculos serán mayores o menores y afectarán más en unos ámbitos que en otros. El Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (CONAPDIS) en su Manual Instructivo para la Accesibilidad de las Personas con Discapacidad (s.f.) establece distintos tipos de discapacidad: discapacidad visual, discapacidad auditiva, discapacidad física o motora y discapacidad cognitiva. Este último tipo de discapacidad, la intelectual, es el foco de esta investigación, ya que, lograr la inclusión social se hace más complejo debido a las limitaciones que estas personas tienen para adquirir nuevos conocimientos, resolver

problemas, tomar decisiones etc., obstáculos o barreras que confrontan las personas con discapacidad intelectual.

La DSM-5 APA (2013) indica que la discapacidad intelectual “presenta déficit en el funcionamiento intelectual, tal como en razonamiento, solución de problemas, planificación, pensamiento abstracto, toma de decisiones, aprendizaje académico y aprendizaje a través de la propia experiencia” (p. 4)

Conforme al Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-IV-TR) (citado por CREENA, s.f.) se reconocen distintos niveles de discapacidad leve, moderado, grave, profundo y gravedad no especificada.

Esta investigación estudia el tema de la inclusión laboral de personas con diagnóstico de discapacidad intelectual leve, quienes poseen un compromiso cognitivo que les permite integrarse a la vida laboral de la sociedad de acuerdo al cargo que desempeñen en el trabajo. Debido a la caracterización de su cuadro clínico y unido a fortalezas personales (producto de haber sido canalizados adecuadamente desde edades tempranas con base en un trabajo en equipo de la familia, escuelas, centros asistenciales y comunidad. (León, 2014, Mogollón, 2015) tienen posibilidades de lograr no solo el acceso sino tener éxito y realizarse plenamente en la vida laboral. El logro de esta meta requiere sembrar mayor conciencia sobre la importancia del tema pues la sociedad y los empleadores no conocen la importancia de satisfacer esta necesidad vital y aún existen prejuicios por parte de esta, lo cual dificulta una adecuada inclusión laboral.

La inclusión laboral es un mecanismo eficiente, que permite a las personas con discapacidad integrarse en la sociedad. De Lorenzo (2004) explica que el desarrollo de políticas de formación que fomentan la inclusión de personas con discapacidad en el trabajo, aparte de otorgarle la autonomía económica a la personas con discapacidad, mejora el autoestima, el sentimiento de permanencia de la persona en la comunidad como contribuyente y de esta manera se logra una verdadera integración en su entorno.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948, art 23) y la Constitución venezolana reconocen que el trabajo es un derecho básico que tienen todas las personas con y sin discapacidad dentro de la sociedad. A pesar de esta proclamación, se conoce que no todos los individuos tienen el privilegio de tener acceso a un trabajo digno. Esto es aún más grave en el caso de las personas con discapacidad, pues el acceso al trabajo

debe superar obstáculos adicionales y el ajuste y mantenimiento en los cargos son un proceso más complejo de lo normal. De Lorenzo (2004) explica que el desempleo crónico de las personas con discapacidad se debe a la combinación de medios inaccesibles de transporte público, falta de infraestructura adecuada y barreras actitudinales, originando que el empleo de las personas con discapacidad sea, como mucho, una actividad marginal.

Pallisera y Ruiz (2007) sostienen que:

> A pesar del reconocimiento internacional de la igualdad de derechos de las personas con discapacidad, y de las medidas que se establecen para la atención del colectivo, estas personas experimentan hoy serias dificultades para conseguir, encontrar y mantener un trabajo (p.330).

En el caso específico de Venezuela la Ley para las Personas con Discapacidad , promulgada el 5 de enero del año 2007, obliga a las empresas a contratar un número mínimo de personas con discapacidad equivalente al 5% de su nómina; el artículo 28 de la Ley para las Personas :

> Los órganos y entes de la Administración Pública y privada, así como las empresas públicas privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras. No podrá oponerse argumentación alguna que discrimine, condicione o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad. Los cargos que se asignen a personas con discapacidad no deben impedir su desempeño, presentar obstáculos para su acceso al puesto de trabajo, ni exceder de la capacidad para desempeñarlo. Los trabajadores o las trabajadoras con discapacidad no están obligados u obligadas a ejecutar tareas que resulten riesgosas por el tipo de discapacidad que tengan (LPD, 2007, p.10)

La promulgación de esta ley abrió una brecha para la inclusión laboral de las personas con discapacidad y de hecho las empresas cumplen la cuota pero en la práctica cotidiana no hay un monitoreo que garantice el desarrollo pleno en el cargo y las

posibilidades de superación dentro de la empresa, aunado a inadecuadas condiciones del entorno que limitan el desenvolvimiento pleno de ellas en el ámbito laboral.

Pese a estos obstáculos para la atención integral del tema es fundamental el valioso aporte de las empresas. De Lorenzo (2004) indica que:

> Para lograr el objetivo de integrar en el mercado de trabajo a un número cada vez mayor de personas con discapacidad, es imprescindible promover iniciativas empresariales que tengan como objetivo contribuir a la lucha contra la exclusión social mediante la creación de empleo (p.78).

Becerra, Montanero, Lucero y González (2008) establecen que la integración laboral es uno de los retos más fundamentales y complejos, en el cual se requiere que la persona tenga apoyos educativos, económicos y sociales que se acoplen a las necesidades del mercado laboral. De igual manera Furstenberg, Iriarte y Navarro (s.f.) señalan que en la búsqueda efectiva de empleo por parte de las personas con discapacidad, intervienen factores como el tipo de empleo al que la persona puede acceder dependiendo de sus condiciones físicas y mentales, así como también el tiempo que la persona esté dispuesta a utilizar en la búsqueda de un puesto de trabajo.

En el caso de las personas con discapacidad intelectual, los apoyos se pueden plantear en marcos de empleo distintos. Según De Lorenzo (2004) existen diferentes modalidades de empleo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual: sistema de cuotas, empleo autónomo, empleo con apoyo y el protegido. Becerra, Montanero, Lucero y González (2008) explican que, “el empleo protegido permite a los trabajadores con discapacidad, la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales, a través de los Centros Especiales de Empleo (CEE)”, impidiendo así que estas personas puedan laborar en las empresas ordinarias; las personas con discapacidad que forman parte del empleo protegido son personas que se encuentran en los niveles más altos de discapacidad, como el nivel grave o profundo.

La Asociación Española de Empleo con Apoyo (AEEA) (s.f.) explica que el Empleo con Apoyo consiste en un conjunto de servicios y acciones centradas en la persona, fundamentalmente individualizadas, para que la persona con discapacidad y con especiales

dificultades pueda acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria en el mercado de trabajo abierto, con el apoyo de profesionales y otros tipos de apoyos.

Esta investigación muestra interés en estudiar la modalidad de **E**mpleo con **A**poyo, ya que es la empleada para las personas con discapacidad intelectual leve que ingresan al mundo laboral en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad. Jordán De Urries (2011) explica que el empleo con apoyo logra asegurar los beneficios normales derivados del empleo, otorgándoles así la integración plena al mercado laboral, gozando de los mismos beneficios que el resto de las personas por prestar un servicio dentro de una determinada organización.

El apoyo proporcionado mediante este mecanismo según Weheman y Kragel (c.p Jordán de Urries, 2011) incluyen el proceso de formación, supervisión y transporte. El acompañamiento se da para facilitar el proceso de inclusión laboral de la persona con discapacidad, ya que es evidente que las personas con discapacidad intelectual leve necesitan un apoyo mayor que el resto. Las personas que ingresan mediante este mecanismo se enfrentan automáticamente a retos superiores a los que se pudieran enfrentar los que ingresan a través del empleo protegido. Millán (2002) señala que “son más las limitaciones que impone el medio social, que las limitaciones derivadas por su discapacidad, para que una persona con minusvalía pueda desarrollar el rol de trabajador” (p.334). El empleo con apoyo involucra directamente al individuo con la sociedad, haciéndolo más vulnerable a las limitaciones que se dan en su entorno social.

El proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad cognitiva, bajo cualquier modalidad, es aún más difícil que diagnósticos sensoriales o motores pues el cuadro limita la capacidad de procesamiento de información, solución de problemas, tomas de decisiones etc. lo cual exige un acompañamiento y seguimiento sistemático dentro de la empresa en actividades adecuadas al cuadro Ej., rutinarias, repetitivas que exijan perfección y paciencia. De las variantes de limitación cognitiva la que tiene mayor oportunidad de éxito son los leves, de allí que esta investigación profundiza en ellos al tener mayor capacidad para compartir su experiencia laboral. La modalidad empleo con apoyo es la más adecuada para ellos pues captan con mayor veracidad que los moderados o severos la múltiples barreras que les impone la sociedad a la hora de incluirse en el mundo laboral, como señala Villa.

> **Las Barreras sociales,** que hacen diferencias entre las personas, motivo para el rechazo, la limitación de oportunidades y la marginación social. **Barreras del entorno físico**, que limitan o impiden el acceso, la movilidad o la comunicación. Barreras psicosociales tales como la excesiva protección familiar, la deficiencia educativa y formativa, la desmotivación, la falta de información y orientación profesional. **Barreras mentales** o las sociales autoexclusión del mercado de trabajo y le hace en exceso dependiente de la políticas de protección (Fundación Encuentro, 2001, citado por Villa, 2008, p. 3)

En lo referente a las barreras sociales se sabe que la actitud de las personas sin discapacidad hacia las personas con discapacidad según Moreno (2004) es un asunto que tiene consecuencias importantes en la integración social de las personas con algún tipo de compromiso cognitivo, sensorial o de cualquier tipo, por lo cual sin duda alguna es una de las barreras a las cuales se tienen que enfrentar los individuos que tengan discapacidad intelectual a la hora de la inclusión laboral.

Ferreira (2008) alega que se debe tomar en cuenta, también, que la discapacidad se deriva de un patrón cultural según el cual las actividades humanas se entienden como aquellas que llevan –pueden llevar- a cabo las personas “normales” en un entorno que se rige por las necesidades e intereses de las personas que no posean ningún tipo de discapacidad, en este marco social y económico; en el caso venezolano se sabe que la cultura en el país, a pesar de que existen los mecanismos adecuados de inclusión, la discriminación sigue siendo una realidad, ya que, la discapacidad es construida a partir de los intereses como una forma de opresión. La discapacidad representa un sistema complejo de restricciones sociales impuestas a las personas con deficiencias. “Ser discapacitado hoy, significa sufrir la discriminación” (Barnes, 1991, citado por Ferreira, 2008, p.148)

De la misma forma, en reiteradas investigaciones mencionan la importancia de la familia a la hora del proceso de inclusión; según el estudio Colectivo OIE (c.p.Pallisera, Vilá y Valls, 2004), declaran que:

> La familia es la instancia fundamental de mediación entre los individuos con discapacidad y el resto de entramados sociales y, como consecuencia, a

> partir de los casos que se estudian se deduce que, salvo raras excepciones, la inserción social y laboral de las personas con discapacidad es más un asunto de familia que una cuestión individual (p.104).

Relacionado a lo anterior se determina que la familia juega un papel fundamental en el proceso de inserción laboral; la comunicación que exista entre la familia y las personas que están involucradas en el proceso de inserción es muy importante, sobre todo cuando se habla de la inclusión laboral de una persona que posea discapacidad cognitiva.

La integración de las personas con discapacidad según Pereda, De Prada y Actis (2003) corresponde al grupo familiar que suele movilizar los medios a su alcance para la formación profesional y académica de esta. Los resultados que se obtienen del proceso de inserción laboral dependen del estatus económico y cultural de la familia y de los recursos disponibles en el lugar donde viven.

Por ende, la prevalencia de la discapacidad está relacionada con el estatus económico y social, el cual vendría siendo otro factor influyente en el acceso al mercado laboral. Howard, Rogan y Jenaro (c.p.Furstenberg, Iriarte, Navarro s/f) indican que, “a mayor nivel socioeconómico la familia contará con una mayor cantidad de contactos y, por ende, de alternativas laborales para sus hijos/as con discapacidad, así como con recursos económicos para hacer frente a los altos costes que conlleva la discapacidad.” (p.29)

Se han encontrado diferentes investigaciones que explican la inclusión laboral de las personas con discapacidad y todos los aspectos relevantes que incluye este proceso. De Jesús, y Girón (2008), se plantearon como objetivo, identificar la relación entre la modalidad de empleo –protegido o con apoyo- y el nivel de calidad de vida laboral de las personas con discapacidad intelectual leve del área metropolitana de Caracas; para medir calidad de vida laboral se basaron en las siguientes dimensiones: remuneración, condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo, oportunidades para usar y desarrollar las capacidades humanas, oportunidades de proceso continuo y estabilidad en el trabajo, integración social en la organización, y balance entre trabajo y vida privada. Una de las conclusiones a la que llegó el estudio, es que la calidad de vida laboral de los individuos, bajo la modalidad de empleo con apoyo en promedio es “alta”; es posible que este resultado se deba a que la inclusión de las personas con discapacidad sea limitada, ya que, se desenvuelven en un entorno poco inclusivo, lo que les lleva a conformarse con trabajos

que poseen características no tan favorables generando que en medio de tantas limitaciones los aspectos asociados a la calidad de vida laboral se perciban, independientemente si las características del trabajo son buenas o malas.

Alfonzo y Gamarra (2007) industriólogos de la Universidad Católica Andrés Bello, plantearon el objetivo de describir algunos rasgos de la vida laboral de las personas con discapacidades totales (motoras, visuales, auditivas y mentales) en Venezuela, específicamente en el área metropolitana. La investigación partió de una operacionalización del concepto "vida laboral" en función de las diferentes fases que se recorren a partir del ingreso de los individuos en las organizaciones. Para conseguir este objetivo, el estudio se abordó desde tres perspectivas (la de los propios individuos con discapacidad, la de instituciones gubernamentales y no gubernamentales y la de las empresas públicas y privadas que incorporan a individuos con discapacidades). Los resultados demostraron que todavía existe mucho camino por recorrer en cuanto a la cultura inclusiva y receptiva hacia los individuos con discapacidades, y que todavía deben desarrollarse algunas acciones positivas a nivel de la sociedad y a nivel de empresa, que les otorguen a estos individuos una igualdad en términos sustanciales y sin ningún tipo de discriminación. Es fundamental que estas personas formen parte de los procesos de selección en igualdad de condiciones sin ser discriminados, de esta manera, las barreras por las cuales enfrentan estos individuos con discapacidad puedan disminuirse.

Por otro lado, se encuentra el trabajo de Valls, Vilá y Pallisera (2004) publicado en la revista de educación de la Universidad de Girona, donde se plantean que aspectos relacionados con el ámbito familiar, pueden contribuir a facilitar los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad en el contexto del empleo con apoyo; realizaron 19 entrevistas a los responsables de los servicios y/o a las personas directamente relacionadas con los procesos de inserción laboral, en España, en el periodo comprendido entre octubre del 2001 y febrero del 2002. Configuraron aspectos esenciales para favorecer la inserción en el mercado laboral ordinario, la colaboración entre la institución familiar, los servicios, y la generación de expectativas realistas respecto a las posibilidades laborales de las personas con discapacidad. En este estudio, se entiende que la familia es una dimensión fundamental que no se puede dejar atrás, pero se debe comprender que la familia no es el único elemento que forma parte de la inclusión laboral de las personas con

discapacidad. La inserción laboral abarca otros factores determinantes, el nivel socio económico de las familias, las condiciones físicas del entorno donde se encuentra, cultura y actitud de las personas de las personas sin discapacidad hacia las personas con algún tipo de discapacidad.

Iglesias y Polanco (2009), industriólogos de la Universidad Católica Andrés Bello explicaron en su trabajo de grado las actitudes que tienen las personas sin discapacidad hacia las personas que tienen algún tipo de discapacidad. La población estudiada fue las personas sin discapacidad que laboran en pequeñas empresas ubicadas en el área metropolitana de Caracas, donde se encontraban incluidas personas con discapacidad; de dicha población se seleccionó una muestra de 130 trabajadores sin discapacidad de diez pequeñas empresas. La variable dependiente del estudio es la actitud, que está dividida en cinco dimensiones: Valoración de Limitaciones y Capacidades, Asunción de Roles, Reconocimiento o Negación de Derecho, Implicación Personal y Calificación Genérica, en todas ellas obtuvieron una actitud en dirección favorable. Concluyeron que para lograr el correcto desempeño y una óptima realización de las actividades laborales de una persona con discapacidad es primordial que su entorno inmediato y social lo acepten. Es importante conocer las actitudes de las personas sin discapacidad hacia los individuos que tienen alguna discapacidad debido a que esto facilita o dificulta la inserción laboral de estas personas.

En el libro de Cotrina, Gutiérrez, Porras, et al (2010) basado en la investigación realizada por un equipo de investigadores, españoles y ecuatorianos, titulada “Evaluación de las Necesidades y Demandas de las Personas con Discapacidad. Estado de la situación en Ecuador”. El objetivo de esta investigación fue conocer la integración socio laboral y educativa de las personas con discapacidad, y analizar la percepción y valoración de la discapacidad en la familia y en la sociedad ecuatoriana. Se realizó un proceso de 18 estudios de casos, realizados en diferentes instituciones educativas repartidos por toda la geografía del Ecuador, y se construyeron 7 historias de vida de personas con discapacidad, con el objeto de alcanzar un conocimiento más profundo de la integración sociolaboral, y hacer ver cuáles son las buenas prácticas a pesar de las restricciones e impedimentos que se encontraban en el seno de la sociedad ecuatoriana. A partir de la historia de vida de la persona con discapacidad cognitiva se profundizó en cuales fueron las vivencias y retos a

los cuales se tuvo que enfrentar a la hora de la inserción laboral, entendiendo el proceso como un fenómeno de la sociedad. Uno de los aspectos importantes que resaltaron es que hay una ausencia importante de mecanismos sociales de ayuda a esta persona; consideran que las ayudas públicas o privadas han sido muy escasas, y que son los factores individuales y familiares decisivos en la superación de las barreras. Se demostró que en el ámbito laboral, la persona con discapacidad no recibió ayudas técnicas para realizar sus tareas en el puesto de trabajo, dificultándole el proceso de inserción.

Finalmente, un trabajo doctoral realizado en el mes de abril de este año, por Mogollón en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, plantearon como objetivo generar una proposición teórica sobre el Desarrollo Integral del adulto joven con Trastorno del Espectro Autista (TEA) en contextos de inclusión social, a partir de cuatro objetivos específicos: (a)descubrir las vivencias significativas en la trayectoria de vida del adulto joven con TEA, (b) comprender la vivencia de inclusión social actual (c) interpretar las expectativas futuras y (d)construir los elementos teóricos que fundamenten el Desarrollo Integral del adulto joven con TEA. La investigadora parte de la vivencia de seis informantes claves adultos jóvenes con TEA egresados de CAIPA-Aragua de moderado y alto nivel de funcionamiento, que actualmente enfrentan las tareas evolutivas del adulto: la formación e inserción laboral. Utilizaron como técnica de recolección de datos la entrevista a profundidad, procesaron la data según Strauss y Corbin (2002) con categorización abierta, axial y selectiva. Concluyeron que el Desarrollo Integral del adulto joven con TEA es un proceso complejo, socio constructivo y dinámico, mediado por las vivencias en la historia de vida en los contextos familia, escuela, comunidad e institución mediadora, que sientan las bases de la integración entre las dimensiones tener TEA, Ser adulto, lograr inclusión social y poseer expectativas futuras.

Esta investigación se enfoca en la visión que tienen las personas con discapacidad que están activas en el mundo laboral sobre estas barreras que dificultan la inclusión laboral de las personas con discapacidad cognitiva, a su vez, con los hallazgos se pretende contribuir a sensibilizar a que tanto las empresas públicas y privadas, el Estado y las organizaciones que desarrollan el mecanismo empleo con apoyo para la inclusión laboral, se mantengan al tanto de todo lo que conlleva este proceso, para que de esta manera se puedan implementar mejores prácticas de la inclusión laboral, aportándole al individuo con

discapacidad cognitiva las herramientas necesarias para eliminar las barreras y superar los retos del proceso de inserción laboral, mejorando la situación y contribuyendo a realizar el proyecto de vida de las personas con discapacidad,

Esta investigación se plantea responder a la siguiente pregunta: **¿Cuáles son las barreras que enfrentan los individuos con discapacidad intelectual leve, que se encuentran integrados en el mercado laboral mediante el programa Empleo con Apoyo en el Área metropolitana de Caracas para el año 2015**

CAPITULO II. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para la presente investigación se establecieron los siguientes objetivos:

Objetivo General.

Describir las barreras que enfrentan los individuos con discapacidad intelectual leve, que se encuentran integrados en el mercado laboral mediante el programa Empleo con Apoyo en el Área metropolitana de Caracas en el año 2015

Objetivos Específicos.

- Describir las barreras del entorno que enfrentan los individuos con discapacidad intelectual leve, que se encuentran integrados en el mercado laboral mediante el programa Empleo con Apoyo en el Área metropolitana de Caracas en el año 2015.
- Describir las barreras por falta de apoyo de las instituciones y la familia, que enfrentan los individuos con discapacidad intelectual leve, que se encuentran integrados en el mercado laboral mediante el programa Empleo con Apoyo en el Área metropolitana de Caracas en el año 2015.
- Describir las barreras individuales de las personas con discapacidad intelectual leve, que se encuentran integrados en el mercado laboral mediante el programa Empleo con Apoyo en el Área metropolitana de Caracas en el año 2015.

CAPITULO III. MARCO CONTEXTUAL

Esta investigación está dirigida a descubrir cuáles son las barreras que enfrentan los individuos con discapacidad intelectual leve, que se integran en el mercado laboral mediante el programa de Empleo con Apoyo en el área metropolitana de Caracas para el año 2015. En consecuencia, resulta conveniente tratar en este capítulo conceptos relacionados con la discapacidad que permitan enmarcar la investigación. En este apartado se introduce el debate asociado al concepto de discapacidad, su clasificación, la inserción laboral de las personas con discapacidad, modalidades de inserción laboral y legislaciones con respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad cognitiva. Finaliza este apartado con la descripción de los factores determinantes para la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual.

1. Concepto de Discapacidad

Resulta pertinente señalar como las organizaciones internacionales definen discapacidad y saber cuál es la concepción de la discapacidad según la legislación venezolana.

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

> Toda restricción o ausencia (debido 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).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2002), una persona con discapacidad, es” toda aquella cuya posibilidades de obtener un empleo adecuado, reintegrarse al empleo, conservar su empleo o progresar en el mismo, resultan considerablemente reducida como consecuencia de una disminución física, sensorial, intelectual o mental debidamente reconocida” (s/p).

En Venezuela, en el Artículo 5 de La ley para Personas con discapacidad (LPD) se define discapacidad como:

> La condición compleja del ser humano constituida por factores biopsicosociales, que evidencia una disminución o suspensión temporal o permanente, de alguna de sus capacidades sensoriales, motrices o intelectuales que puede manifestarse en ausencia , 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 (p.4).

La misma Ley en su Artículo 6 define a las personas con discapacidad:

> Son todas aquellas personas que por causa congénita o adquiridas, presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual, sensorial o combinaciones de ellas; de carácter temporal, permanente o intermitente, que al interactuar con diversas barreras le impliquen desventajas que le dificulten o impidan su participación, inclusión e integración a la vida familiar y social, así como el ejercicio pleno de sus derechos humanos en igualdad de condiciones que los demás (p.5).

1.1 Historia de la discapacidad

La Organización Mundial de la Salud (c.p. Pereda, De Prada y Actis, 2003) establece los enfoques tradicionales como clave para entender las discapacidades:

La historia de cómo se han abordado las deficiencias físicas o psicológicas en las distintas culturas que se conocen, desde la antigüedad hasta el presente, es ilustrativa desde distintos puntos de vista en torno a unas limitaciones aparentemente objetivas. Generalmente, los historiadores han planteado que ha habido grandes transformaciones en los modelos de tratamiento, si bien en cada etapa histórica las actitudes de apoyo y de rechazo han coexistido hacia las personas con deficiencias, que dependían de la posición socioeconómica de las familias, en los cuales había más exclusión en los hogares con menores recursos económicos (Organización Mundial de la Salud; c.p. Pereda, De Prada y Actis, 2003).

La transformación más importante tuvo lugar cuando se dio el paso de un enfoque mágico-religioso, que recurría a la intervención de poderes sobrehumanos y ponían a prueba a los seres humanos por algún mal cometido, y al enfoque técnico-secularizado, que explicó las discapacidades como resultado de algún accidente, siendo estos fenómenos naturales que requerían una terapia adecuada (Organización Mundial de la Salud; c.p. Pereda, De Prada y Actis, 2003).

Entre fines del siglo XIX y la II Guerra Mundial se avanzó bastante en el progreso de la explicación de diversos trastornos, que se relacionan tanto con factores físicos como psíquicos. Además, los gobiernos le dieron más importancia a la atención educativa y asistencial de las personas con discapacidad, sin embargo, aún prevalecía el etiquetamiento y una política más bien paternalista (protección social a través de pensiones) que reforzaron la dependencia de las instituciones y nuevas formas de discriminación social y laboral (Organización Mundial de la Salud; c.p. Pereda, De Prada y Actis, 2003).

Por último, en la segunda mitad del siglo XX hubo nuevas transformaciones que se afincaban en el origen social de las discapacidades. Se favorecieron los centros de salud, los servicios comunitarios, y los “centros especiales” de educación o trabajo, que defienden la inclusión y están a favor de la normalización escolar y laboral. Por su parte, las personas con discapacidad y su familia se constituyen como un movimiento social para defender sus derechos (Organización Mundial de la Salud; c.p. Pereda, De Prada y Actis, 2003).

A lo largo del siglo XX, el liderazgo en este campo pasó de Europa a Estados Unidos, donde se produjeron importantes progresos en el estudio de la deficiencia mental que luego se ampliaron al resto de las deficiencias.

En la actualidad se elimina la etiqueta genérica por discapacidad y se avanza hacia una visión positiva de inclusión personal, familiar, laboral y social de las personas con discapacidad, donde es necesario el análisis de los factores personales, familiares, educativos, laborales y sociales que concurren en cada caso y especialmente de su capacidad de respuesta ante los apoyos que reciben para lograr incluirse con igualdad de derechos que las personas sin discapacidad. El movimiento *PeopleFirst* condensó esta crítica al etiquetado tradicional mediante un eslogan: “Etiquetad las latas, no las personas” (Organización Mundial de la Salud; c.p. Pereda, De Prada y Actis, 2003).

En el contexto laboral actual, estos nuevos elementos conviven con los elementos del pasado y también con diversas contra-tendencias, como la burocratización y mercantilización de ciertos servicios, o los recortes presupuestarios que reducen los apoyos económicos y profesionales imprescindibles y no facilitan la inclusión de las personas con discapacidad.

1.2. Modelos teóricos para la comprensión del concepto de la discapacidad

Existen dos modelos teóricos utilizados para entender mejor la discapacidad. El Modelo Médico, toma a la discapacidad como una condición exclusivamente de salud, y el Modelo Social, toma a la discapacidad como una condición determinada por las interrelaciones entre las personas y el contexto social.

- **Modelo Médico de la Discapacidad**: surge cuando la Organización Mundial de la Salud estableció la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM), donde se incluían los conceptos que permitieron la condición de discapacidad de una persona, estos conceptos son “deficiencia”, “discapacidad” y “minusvalía” que son definidas en este capítulo. Este modelo considera la discapacidad 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. En el ámbito político, la respuesta fundamental desde este modelo al reto que plantea la discapacidad seria la modificación y reforma de la política de atención a la salud

(Centro Mejicano para la Clasificación de Enfermedades, 2005; c.p. Alfonzo y Gamarra, 2007).

- **Modelo Social de la Discapacidad**: considera el fenómeno fundamentalmente como un problema de origen social y principalmente como un asunto centrado en la completa integración de las personas en la sociedad. La discapacidad no es atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el entorno social. Por ende, el manejo del problema requiere la actuación social y es responsabilidad colectiva de la sociedad hacer modificaciones ambientales necesarias para la participación plena de las personas con discapacidades en todas las áreas de la vida social (Centro Mejicano para la Clasificación de Enfermedades, 2005; c.p. Alfonzo y Gamarra, 2007).

1.3. Situación actual de la discapacidad

1.3.1 A nivel mundial

La cantidad de personas con algún tipo de discapacidad en el mundo ha ido aumentando con el tiempo; según el Informe Mundial sobre la Discapacidad (2011), se estima que más de 1000 millones de personas en el mundo viven con algún tipo de discapacidad; alrededor del 15% de la población mundial.

La Organización Mundial de la Salud (2011) aporta datos y cifras sobre la situación actual de las personas con discapacidad, entre ellos destaca:

- Los países de ingresos bajos tienen una mayor prevalencia de discapacidades que los países de ingresos altos. La discapacidad es más común entre las mujeres, las personas mayores y los niños y adultos que son pobres.
- Las personas con discapacidades de bajos recursos no suelen recibir la atención de salud que necesitan. La mitad de las personas con discapacidades no pueden pagar la atención de salud, frente a un tercio de las personas sin discapacidades, dado el alto costo de los servicios requeridos. Las personas con discapacidades son más de dos veces propensas a considerar insatisfactorios los servicios de salud que se les dispensan. Son cuatro veces más propensas a informar que se las trata mal y casi tres veces más propensas a que se les niegue la atención de salud.

- Según se estima unos 386 millones de personas en edad de trabajar son discapacitados, dice la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El desempleo alcanza hasta un 80% en algunos países. A menudo los empleadores suponen que las personas con discapacidad no pueden trabajar.
- Las personas con discapacidades tienen más probabilidades de estar desempleadas que las personas no discapacitadas. Los datos mundiales indican que las tasas de empleo son más bajas para los hombres con discapacidad (53%) y las mujeres con discapacidad (20%) que para los hombres sin discapacidad (65%) y las mujeres sin discapacidad (30%). En los países de la OCDE, la tasa de empleo para las personas con discapacidad (44%) ascendió a poco más de la mitad de la correspondiente a las personas sin discapacidad (75%).
- Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) el 80% de las personas con minusvalías viven en los países en desarrollo, mientras que en las naciones industrializadas, la tasa de discapacidad es mayor en los sectores sociales más marginados y con menor acceso a la educación.
- Según el estudio del Banco Mundial, 2009 (c.p la CEPAL s.f.) en América Latina y el Caribe, entre el 80% y el 90% de los discapacitados están desempleados o no integrados a la fuerza laboral y casi todos aquellos que sí tienen trabajo reciben salarios muy bajos o ninguna compensación monetaria
- Según el Informe Mundial sobre la Discapacidad (2011) publicado por la Organización Mundial de la Salud, sólo entre el 20% y el 30% de los niños discapacitados asisten a la escuela en la región.

  El Banco Mundial estima que el 20% de los más pobres del mundo tienen discapacidades, y tienden a ser considerados dentro de sus propias comunidades como las personas en situación más desfavorable.

1.3.2. Situación de la discapacidad en Venezuela.

Si bien es cierto que a nivel mundial el tema de la discapacidad ha adquirido relevancia, y hay documentos que respaldan la identificación y calidad de atención que recibe la población con discapacidad, en la realidad venezolana se carece de cifras oficiales que evidencien la magnitud de las personas con la condición de discapacidad en Venezuela,

documentos que evidencien la calidad de la atención educativa e inclusión laboral de las personas con discapacidad.

En cuanto a cifras destaca el censo que justificó la creación de la "Misión Dr. José Gregorio Hernández" (2007), cuyo objetivo es llevar atención primaria a las personas que padezcan algún tipo de discapacidad. Según este estudio, en Venezuela existen:

> 21 mil 917 casos en Miranda, mil 164 en Delta Amacuro, 33 mil 119 en Zulia, 6 mil 382 en Barinas y 4 mil 256 en Vargas. En febrero de 2008 se realizó en Caracas, específicamente en el municipio Libertador, donde se registraron 16mil 412 casos. (García, 2008).

Sumando los casos de las zonas censadas, se contabilizan un total de 83.324 personas que presentan alguna discapacidad, de las cuales un 14% está en cama por falta de atención médica. Casi un 7% de los casos son de personas que padecen discapacidad intelectual; 11 mil de las personas con discapacidad, pueden desempeñarse en un puesto de trabajo, sin embargo el 75% está desempleado, arrojando una primera aproximación al tema de la cantidad de personas con la condición de discapacidad y atención asistencial y educativa (García, 2008).

Cuatro años más tarde, se realizó el Censo 2011 (población venezolana de 27.019.815 habitantes) donde se incorporó por primera vez la pregunta si la familia tenía algún miembro con discapacidad y el 5,38% de la población venezolana declaró tener alguna discapacidad, es decir, 1.454.845 venezolanos, cifra muy superior a la reportada por el Censo de la Misión José Gregorio Hernández.

En relación a la educación, García (2006) encontró que:

> Tomando como referencia todas las categorías de discapacidades (incluyendo la de otras discapacidades) tenemos que el 49,76% (448.431) de los individuos con discapacidades poseen educación básica, el 32,99% (297.273) no posee ningún nivel educativo, el 7,98% (71.905) tiene educación media, el 3,54% (31.923) posee nivel universitario, el 1,97% (17.792) recibió educación especial, el 1,42% (12.810) posee nivel técnico superior, el 1,37% (12.343) nivel pre-escolar y el 0,97% (8.695) nivel técnico medio (p.72).

En relación con el empleo:

> Un 24,51% (167.935) de los individuos con discapacidades reporta encontrarse dentro de la fuerza de trabajo, mientras que un 75,49% (517.273) reporta encontrarse fuera de la fuerza de trabajo, de modo que la mayoría de individuos en esta condición parece dedicarse a actividades no económicas; esta situación puede deberse a decisiones de los individuos o puede encontrar origen en las barreras que les impiden su normal desenvolvimiento en la sociedad (p.73).
>
> En relación con los individuos que se encuentran en la fuerza de 1,24% (153.222) se encuentra ocupado y un 8,76% (14.713) se encuentra desocupado. De los desocupados, un 81,24% (11.953) están cesantes y un 18,76% (2.760) se encuentra buscando trabajo por primera vez. Es probable que la mayoría de los individuos con discapacidades, dadas sus limitaciones, se mantengan con pocas esperanzas ante la idea de encontrar un trabajo (p.73).

Las referencias indican que una parte importante de la población venezolana tiene necesidades educativas especiales dada su condición de discapacidad, requieren del soporte individualizado educativo y de la formación de competencias con respeto por su diversidad funcional para incorporarse con éxito a cargos laborales apoyándose en sus fortalezas y no en sus debilidades, de allí la importancia de esta investigación que se aborda desde la perspectiva del industriólogo.

1.4. Clasificación de la discapacidad

En un esfuerzo por dar estructura a esta compleja temática, pues la discapacidad agrupa a cuadros clínicos muy diferentes, todos con fortalezas y debilidades, los organismos internacionales establecen clasificaciones de las discapacidades que sean de utilidad universal. Tal es el caso de la Organización Mundial de la Salud (OMS) que en 1980 propuso la Clasificación Internacional de Deficiencia, Discapacidades y Minusvalía (CIDDM-1). Esta clasificación va a estar constituida por tres dimensiones: deficiencia, discapacidades y minusvalía. Cáceres (2004) las desarrolla de la siguiente manera:

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 determinada 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, musculo esqueléticas, desfiguradoras, generalizadas, sensitivas y otras. El concepto no menciona como las deficiencias afectan las actividades cotidianas de las personas que posean algún tipo de deficiencia.

- *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. Se caracteriza por la discordancia entre el rendimiento o estatus de la persona en relación con sus propias expectativas o las del grupo al que pertenece, representa la socialización de una deficiencia o discapacidad.

La minusvalías se clasifican en 6 categorías: orientación, de independencia física, de la movilidad, ocupacional, integración social, de autosuficiencia económica, entre otras.

Con el objeto de subsanar las deficiencias que se habían identificado en la CIDDM-1 en 1993 nuevamente la Organización Mundial de la Salud (OMS) puso en marcha el proceso de revisión de dicha clasificación.

La CIDDM-2, fue publicada en 1997, *"pasó de ser una clasificación de "consecuencias de enfermedades" (versión de 1980) a una clasificación de "componentes de salud*"". (OMS, 2001, p.8). Los "componentes de salud" logran identificar lo que constituye la salud, mientras que las "consecuencias" se basan en el impacto resultante de las enfermedades y otras condiciones de salud. La CIDDM-2 trata de expresar los términos de una manera neutral evitando la estimación y otras condiciones negativas.

La CIDDM-2 organiza la información de acuerdo a tres dimensiones (1) nivel corporal; (2) nivel individual; y (3) nivel social. Estas dimensiones contienen varias áreas

relacionadas con las funciones y estructuras corporales, y la participación en situaciones de la vida. (FONADIS, s/f).

Según Águila (2001), estas dimensiones:

> Remplazan 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).

A partir de la segunda versión de CIDDM surge la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF). 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 estado" (Cáceres, 2004, p.75).

> La CIF pretende reflejar, por lo tanto, la situación real del funcionamiento humano en la que el "funcionamiento" y la "discapacidad" son vistas como consecuencia de la interacción entre "la condición de salud" de la persona y su entorno físico y socia. En este ámbito se entiende por "condición de salud" toda la alteración o atributo del estado de la salud de un individuo que puede generar dolor, sufrimiento o interferencia con las actividades diarias, o que puede llevar a contactar con servicios de la salud o con servicios comunitarios/sociales de ayuda (UIPCS-IMERS, s/f, p.16).

1.5. Discapacidad Intelectual

La investigación se enfoca en las personas que poseen discapacidad intelectual, por lo cual resulta pertinente definir el concepto. Según la American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD), (2008) es: "una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa que se manifiesta en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad comienza antes de los 18 años" (s/p).

El Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM), (2013) de la American Psychiatric Association (APA) 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 con áreas adaptativas afectadas. Se consideran educables alrededor del 85 % de las personas afectadas por este trastorno. Suelen desarrollar habilidades sociales y de comunicación durante los años preescolares (0-5 años de edad), tienen insuficiencias mínimas en las áreas sensorias motoras y con frecuencia no son distinguibles de otros niños sin discapacidad cognitiva hasta edades posteriores. Acostumbran adquirir habilidades sociales y laborales adecuadas para una autonomía mínima, pero pueden necesitar supervisión, orientación y asistencia, especialmente en situaciones de estrés social o económico desusado. Contando con apoyos adecuados, los sujetos con discapacidad intelectual leve acostumbran a vivir satisfactoriamente en la comunidad, sea independientemente, sea en establecimientos supervisados.

- *Moderada:* CI 35-40 a 50-55**.** Equivale a la categoría pedagógica de «adiestrable». Este grupo constituye alrededor del 10% de toda la población con discapacidad intelectual. Adquieren habilidades de comunicación durante los primeros años de la niñez. Pueden aprovecharse de una formación laboral y, con supervisión moderada, atender a su propio cuidado personal. También pueden beneficiarse de adiestramiento en habilidades sociales y laborales, pero es improbable que progresen más allá de un segundo nivel en materias escolares. Pueden aprender a trasladarse independientemente por lugares que les son familiares. En su mayoría son capaces de realizar trabajos no cualificados o semi cualificados, siempre con supervisión, en talleres protegidos o en el mercado general del trabajo. Se adaptan bien a la vida en comunidad, usualmente en instituciones con supervisión.

- *Grave:* CI 20-25 a 35-40. Incluye el 3-4 % de los individuos con discapacidad intelectual. Durante los primeros años de la niñez adquieren un lenguaje comunicativo escaso o nulo. Durante la edad escolar pueden aprender a hablar y pueden ser adiestrados en habilidades elementales de cuidado personal. Se benefician sólo limitadamente de la enseñanza de materias pre académicas 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”. Los adultos pueden ser capaces de realizar tareas simples estrechamente supervisadas en instituciones. En su mayoría se adaptan bien a la vida en la comunidad a no ser que sufran alguna discapacidad asociada que requiera cuidados especializados o cualquier otro tipo de asistencia.

- *Profunda:* CI 20-25.Incluye aproximadamente en el 1 % y el 2 % de las personas con discapacidad intelectual. La mayoría de los individuos con este diagnóstico presentan una enfermedad neurológica identificada que explica su discapacidad cognitiva. Durante los primeros años desarrollan considerables alteraciones del funcionamiento sensorio motor. Puede predecirse un desarrollo óptimo en un ambiente altamente estructurado con ayudas y supervisión constantes, así como con 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 supervisados.

- *Gravedad no especificada:* Son los individuos en los que se conoce con claridad sobre la discapacidad que posee pero no es posible verificarla mediante los test.

CAPITULO IV. MARCO TEÒRICO

1. Inclusión de las personas con discapacidad

Según la UNESCO (2005) la inclusión social es una perspectiva que responde de manera positiva a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, de manera que se entienda que no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, mediante la estimulación de la participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades.

A su vez, Mogollón, D (2015) menciona que el movimiento de la inclusión se ha manifestado en los últimos años para hacer frente al alto nivel de índices de exclusión, discriminación y desigualdad que están presentes en los sistemas educativos del mundo. La inclusión social tiene un foco más amplio que lo que se conoce como integración.

> Hace varias décadas se habla de la inclusión social de las personas con discapacidad, como una aspiración de equidad, y como un derecho de todo ser humano a ser reconocido como miembro natural de la sociedad de la que forma parte. Desde los años cincuenta y sesenta, el desarrollo de los principios de integración y normalización, dio lugar a diversas propuestas de apertura social a todas las personas, sin distinción de capacidades o dificultades (Mañan, 2004, p.3).

Portocarrero, 2008 (c.p. Leal y Nasr, 2009) afirma que el concepto de inclusión social está relacionado con los procesos políticos y sociales, en los cuales la sociedad puede participar activamente en la dinámica de su entorno social. Si no hay integración social, los individuos carecen de un sentido de pertenencia y no se sienten identificados con sus comunidades.

Según Blanco (2006):

La preocupación central de la inclusión es transformar la cultura, la organización y las prácticas educativas de las escuelas comunes para atender la diversidad de necesidades educativas de todo el alumnado, que son el resultado de su origen social y cultural y de sus características personales en cuanto a competencias, intereses y motivaciones. En este caso,

a diferencia de lo ocurrido con las experiencias de integración, la enseñanza se adapta a los alumnos y no éstos a la enseñanza (p. 6).

Mañan (2004) afirma que se han realizado propuestas pedagógicas, proyectos educativos, políticas de apoyo económico y diversas ayudas técnicas accesibles; de esta manera se pueden eliminar ciertas barreras que hacen que la persona con discapacidad no se integre completamente en la sociedad. A pesar de que existan formas para lograr la igualdad de derechos y oportunidades de la persona con discapacidad, la inclusión social, sigue siendo una realidad.

Específicamente en Venezuela, Aramayo (2014) agrega que:

> La situación económica del país no tiene un presupuesto adecuado para la magnitud de los movimientos y recursos de personal formado en la diversidad y otros cambios estructurales….La inclusión, la escuela para todos está lejos de ser una realidad. Es una quimera. No se camina hacia ella como lo hacen Chile, Brasil, Colombia, Costa Rica, para dejar a un lado Europa y situarnos en contextos similares a los nuestros… Se juega el clásico ensayo y error. En ausencia total de lineamientos escritos y en un derroche de improvisación se mantiene intacta la exclusión de medio siglo de escuela especial (p. 58-68).

El proceso de inclusión social en Venezuela, tanto desde el sector gubernamental como desde el sector privado ha tenido como misión el mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Aramayo (2013) menciona que tanto en el escenario de inclusión educativo como en el socio-laboral, se aprecian las oportunidades de mejora de un sistema que aún no ha logrado dar respuesta a más de tres millones de venezolanos que tengan algún tipo de condición, y las personas con discapacidad intelectual no escapan de esta realidad. Se ha centrado más que todo en el docente, en los programa de atención, en las adaptaciones, en las condiciones, pero pocos estudios abordan las necesidades individuales, los retos, desafíos que supone crecer y formar parte de una sociedad. Es preciso asumir las bases legales, contextualizar y abordar la realidad desde el momento

histórico que como nación Venezuela afronta, con el objetivo de dar respuestas y soluciones asertivas en el marco de la inclusión social.

1.1. Inserción laboral de las personas con discapacidad

La inserción laboral es una herramienta eficiente para lograr la inserción plena de las personas con discapacidad en la sociedad; según Becerra, Montanero, Lucero y González (2008) es uno de los retos más complejos que requiere conjugar apoyos educativos, económicos y sociales con las necesidades que vienen de la actividad económica de las empresas en el mercado.

Según Panyella, 2005 (c.p.Plaz y Sécola, 2011) la inserción laboral:

> Consiste en ofrecer una orientación a las personas que están en situación de exclusión laboral y social, en el camino a la incorporación al mercado laboral. Este proceso se desarrolla dentro de un entorno productivo, con fundamento en la empresa, que resulta educativo para la empresa (p.27).

Booth & Ainscow (2002, citado por Castilla, Cerrillo e Izuzquiza, 2007) alegan que la inclusión laboral no debe ponerse en el plano de lo deseado sino que se deben concretar las acciones necesarias de promoción del empleo. Se comparte su valor social, considerándola como un derecho inalienable que contribuye a la integración de las personas en la sociedad.

Para lograr la integración de las personas con discapacidad la participación del estado es fundamental, por ende se establecen “algunas recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (2002) para lograr la inserción de los individuos con discapacidades, dirigidas a las autoridades” (OIT, 2002, c.p. García, 2006)

• Deberían desarrollar una política nacional para la incorporación al empleo de individuos con discapacidades, tanto en el sector público como en el privado.

• Deberían desarrollarse las legislaciones que garanticen el proceso de inserción de los individuos con discapacidades a la sociedad.

• Deberían contemplar la revisión permanente de sus programas de protección social.

• Deberían desarrollar políticas de apoyo al sector público y privado en relación con sus programas de gerencia de la discapacidad, incluyendo financiamiento, apoyo técnico y capacitación.

• Deberían garantizar la calidad de los servicios de los diversos organismos con responsabilidad en los procesos de inserción de los individuos con discapacidades.

• Desarrollar mecanismos que faciliten el encuentro entre las organizaciones patronales y de trabajadores, con el objeto de que se discutan planes en conjunto dirigidos a facilitar la inserción laboral de individuos con discapacidades.

• Debe trabajar especialmente en el desarrollo de estrategias de gerencia de la discapacidad para el sector público, dirigidas a sus propios empleados con discapacidades.

1.1.1. Legislaciones internacionales relacionadas a la inserción Laboral de personas con discapacidad

Según Murray (s/f), la OIT sabe con certeza que todas las barreras por las cuales un individuo con discapacidad tiene que atravesar para conseguir un trabajo y ocupar un lugar en la sociedad, dependen en gran medida de políticas, leyes, reglamentaciones, servicios y prácticas. Estas barreras se pueden superar si se logran establecer una serie de medidas ya mencionadas que ayuden a la inclusión en la sociedad de la persona con discapacidad.

El objetivo principal de la OIT es lograr trabajo decente para todos incluyendo a las personas con discapacidad. Poner en práctica el trabajo decente significa promover oportunidades de empleo para personas con discapacidad, basándose en los principios de igualdad de oportunidad, igualdad de trato, integración y participación en la comunidad (OIT, 2007, p.2).

Además de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), otros organismos internacionales han emprendido esfuerzos para concientizar acerca de lo importante que es incorporar a personas con discapacidad en el mercado laboral, contribuyendo así a la economía y al desarrollo de la sociedad, ya que existen estudios comparativos realizados sobre la legislación en materia de discapacidad que señalan que sólo 5 países cuentan con leyes contra la discriminación y otro tipo de leyes específicas al respecto (ONU, s/f).

Los orígenes de la legislación internacional en el tema de la inserción laboral de las personas con discapacidad en la sociedad ocurren en 1981 cuando este año es declaro por la ONU como el “Año Internacional de los Impedidos”; sentándose un precedente en la relación a la inserción socio- laboral de este grupo de personas.

Posteriormente en 1982 se estableció el Programa de Acción Mundial sobre las Personas con Discapacidad, y la Asamblea General de las Naciones Unidas ratificó el derecho de esas personas a la igualdad de oportunidades, la participación plena en las actividades económicas y sociales, a su vez la igualdad en el acceso a la salud, educación y los servicios de rehabilitación. Es responsabilidad de la sociedad la integración de las personas con discapacidad (Amate y Vásquez, 2006).

El convenio 159 de la OIT (1983, c.p. Plaz y Sécola, 2011) relativo a la Rehabilitación Profesional y el Empleo (personas relativos a la igualdad de oportunidades. Tiene como fin promover oportunidades de empleo, y garantizar que existan las condiciones adecuadas de adaptación profesional, de modo que se encuentre al alcance de todas las personas con cualquier tipo de discapacidad.

1.1.2. Legislación venezolana con respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Con el ideal de cumplir con todos los acuerdos y normas internacionales donde Venezuela es copartícipe, se presentan en la Constitución de Venezuela (1999) aspectos relacionados al tema de igualdad de los derechos para todos los ciudadanos, sin efectuarse ningún tipo de discriminación, dentro de los cuales están incluidas las personas que padecen algún tipo de discapacidad. El artículo 81 presenta:

> 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 y de conformidad con la ley (p.74)

Sin embargo, fue a partir del año 1993 cuando en Venezuela nace el interés del tema de la discapacidad, con la creación de la "Ley para la Integración de las Personas Incapacitadas", presentando como objetivo principal "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. Art. 1, 1993)

Esta Ley fue derogada posteriormente por la "Ley para las personas con Discapacidad" el 5 de Enero del año 2007, la cual establece como objetivo principal, lo expresado en el Art. 1 de dicha ley:

> La presente Ley tiene por objeto regular los medios y mecanismos, que garanticen el desarrollo integral de las personas con discapacidad de manera plena y autónoma, de acuerdo con sus capacidades, el disfrute de los derechos humanos y lograr la integración a la vida familiar y comunitaria, mediante su participación directa como ciudadanos y ciudadanas plenos de derechos y la participación solidaria de la sociedad y la familia. Estas disposiciones son de orden público (Art.1).

García (2006) plantea que "la norma es clara en cuanto a su orientación… lo que han ganado los individuos con discapacidades es la igualdad en términos formales, algo necesario pero insuficiente; la clave en el desarrollo de políticas y programas que garanticen la igualdad en términos sustanciales, de modo que esta ley es sólo un punto de partida".

En el Titulo II de esta ley se incluyen aspectos relativos a los derechos y garantías de las personas con discapacidades, las cuales según García (2006) lucen casi como irrealizables. Son en este momento más una visión que aspectos legales a cumplir en el corto plazo, dadas, fundamentalmente, las carencias económicas y las deficiencias estructurales.

A su vez, la Ley para las Personas con Discapacidad establece en su artículo 28 que las empresas deben contratar un mínimo de personas con discapacidad. El artículo dice:

> "Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estadal y Municipal, así como las empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5%)

de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras" (Art.28).

A pesar de la promulgación de esta ley, se sabe que las obligaciones de esta no se cumplen completamente; estas normas para la sociedad no son una exigencia sino constituyen una orientación, debido a la falta de cumplimiento del sistema de justicia. Aunque se haya logrado este avance de integrar a estos individuos en los términos formales, lo ideal es que se integre de manera sustancial a la sociedad, con el desarrollo de políticas y programas que garanticen la igualdad (García, 2006).

La Ley para las Personas con Discapacidad (2007) establece una serie de planes, programas y políticas desarrollados por el Estado venezolano, que tiene como objetivo lograr la inserción social y laboral de las personas con discapacidad. Estos planes desarrollados por el Estado dependen principalmente de los Ministerios, porque a partir de ahí deben implantarse los lineamientos para ejecutar las políticas públicas coherentes que permitan cumplir con el mandato legal (Páez, 2008).

Aparte de la creación de la Ley para las Personas con Discapacidad, existe un instituto autónomo que se encarga de contribuir en la atención integral de las personas con discapacidad; El Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS), tiene como misión dignificar la calidad de vida de las personas con discapacidad, impulsa la integración socio-laboral y la participación protagónica de todas las personas con discapacidad en el territorio nacional (CONAPDIS, s/f).

1.1.2. Instituciones que implementan programas de inserción laboral en Venezuela.

Han surgido diferentes organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que ofrecen servicios tanto a las personas con discapacidad (asesoramiento laboral y educacional) como a las empresas que buscan incorporarlas al área laboral. En Venezuela destacan: Asociación audaz para la orientación y estímulo de personas con necesidades especiales (APOYE), Asociación Venezolana para el Síndrome de Down (AVESID), Industrias Venezolanas de Buena Voluntad (I.V.B.V.), Fundación para la Cooperación del Desarrollo Integral de Sociedades Especiales (FUNDACODISE), Taller laboral de personas

con discapacidad en diferentes modalidades, empleo con apoyo y empleo protegido (De Jesús y Girón, 2008). Junto a estas Organizaciones se encuentra también ASODECO (Asociación Civil Para el Desarrollo de la Educación Complementaria), siendo esta la primera Organización que empezó a desarrollar el Empleo con Apoyo en Venezuela.

1.2. Modalidades de empleo para Personas con Discapacidad Intelectual.

El tipo de empleo que puede desempeñar una persona con discapacidad puede verse influido por la índole de su discapacidad, ya sea visual, auditiva, fisicomotora o intelectual su diversidad personal, familiares, educativa y comunitaria

Existe una amplia diversidad de modalidades o técnicas de intervención para que las personas con discapacidad Intelectual leve se integren en el mundo laboral; según De Lorenzo (2004) son: sistema de cuotas, empleo autónomo, empleo con apoyo y protegido.

En Venezuela han surgido diferentes organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que ofrecen servicios tanto a las personas con discapacidad (asesoramiento laboral y educacional) como a las empresas que buscan incorporarla al área laboral que ofrecen servicios para la inserción laboral, específicamente bajo las modalidades de Empleo con Apoyo y Protegido.

Esta investigación se enfoca en estudiar a personas con discapacidad cognitiva leve que están incorporados a la vida laboral con la modalidad de Empleo con Apoyo.

1.2.1. Empleo con apoyo

El Empleo con Apoyo es una modalidad que combina las ayudas personales prestadas por los tutores y la formación laboral, es una modalidad que consiste en prestar una ayuda de acompañamiento de forma que encuentre, aprendan y mantengan el propio empleo (Castilla, Cerrillo e Izuzquiza, 20007)

1.2.1.1. Historia

La European Union of Supported Employment (EUSE) (s/f), plantea que esta modalidad se desarrolla en EE.UU. y Canadá en los años 1970 y 1980. Aunque en sus inicios su objetivo principal era ayudar a las personas con discapacidad intelectual para conseguir un trabajo ordinario, los últimos anos el apoyo del empleo ha demostrado también ser de gran ayuda para un gran número de personas dificultades para obtener y mantener un empleo.

Los orígenes del empleo con apoyo se remontan a que las actividades de rehabilitación y la formación profesional, solo estaban dirigidas por entidades que ofrecían la modalidad de empleo protegido, centros de actividades, y por las instituciones públicas. La principal tarea de este sistema de rehabilitación consistía en formar al cliente, entrenarlo y capacitarlo con el fin de lograr su inclusión al mundo laboral ordinario. Tras esta preparación y formación profesional, las personas con discapacidad se consideraban candidatos a un empleo.

Fue a finales de la década de los setenta que los métodos clásicos de “formación y emplazamiento” de rehabilitación ocupacional y formación profesional no eran los más adecuados para lograr la integración de personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario. Así, se explica que en el caso de las personas con discapacidad, disponer solo de aptitudes y destrezas no eran suficientes para encontrar y mantener un trabajo en el mundo laboral ordinario. A raíz de lo anterior aparece la figura del “preparador laboral” que tenía la tarea de ofrecer apoyo bien estructurado para una persona dentro de su entorno laboral. Este apoyo podría incluir la formación en el puesto de trabajo, entrenamiento en habilidades sociales, la asistencia a los viajes hacia y desde el trabajo, y otro apoyo necesario para alcanzar el éxito en el trabajo, no solo para la persona con discapacidad sino también para el empleador. El modelo de "preparador laboral" innovó con respecto a las prácticas de rehabilitación ordinaria, involucrando a los entrenadores laborales dentro del lugar de trabajo para ayudar a la adaptación, la capacitación y la educación.

Detrás del concepto de “preparador laboral” está la idea de que hay que colocar primero a los participantes en un puesto de trabajo y solo luego darles una formación en tareas específicas (emplazamiento y formación). Sin embargo, a las primeras tareas en espacios 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), por esa razón se desarrolló la estrategia de “emplazamiento-formación-mantenimiento". En esta estrategia solo cuando se logre un nivel de estabilidad en el puesto de trabajo, el preparador laboral podrá retirarse y la persona con discapacidad se manejara solo con sus compañeros de trabajo (apoyos naturales).

Durante la década de los noventa, el empleo con apoyo se empieza a caracterizar cada vez más por la idea de las personas con discapacidad son dueñas de sus propios requisitos y necesidades. En esta década también se hace promoción la formación de los apoyos naturales en los contextos familiar y comunitario.

1.2.1.2. Definición y algunas concepciones básicas de Empleo con Apoyo.

Existen muchas definiciones de Empleo con Apoyo; Pawl Wehman, considerado padre y primer impulsor del Empleo con Apoyo lo define como “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. Jordán de Urries y Verdugo, 2003, p.15).

La Asociación Española de Empleo con Apoyo, AEEA (s/f) explica que: el Empleo con Apoyo consiste en un conjunto de servicios y acciones centradas en la persona, fundamentalmente individualizadas, para que la persona con discapacidad y con especiales dificultades pueda acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria en el mercado de trabajo abierto, con el apoyo de profesionales y otros tipos de apoyos.

El Empleo con Apoyo tiene unas características específicas señaladas por Wehman, Sale y Parent, 1992 (c.p. Jordán de Urries, 2010):

1. Empleo: el propósito del programa es el empleo con todos los resultados normales derivados de obtenerlo. Sueldos, condiciones de trabajo, y seguridad del empleo son consideraciones clave.

2. Apoyo continuado. El objetivo es proporcionar el apoyo continuado requerido para alcanzar y mantener un empleo en vez de tener una persona preparada para un trabajo que pueda llegar en 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 necesarios.

5. Variedad y flexibilidad. El empleo con apoyo no cierra los programas en una o dos opciones de trabajo. Es flexible debido al amplio rango de empleos en la comunidad y a las diferentes maneras de proporcionar apoyo a las personas en esos empleos.

La Asociación Española de Empleo con Apoyo, AEEA (s/f) enumeran las fases del Empleo con Apoyo:

1. Preparación para la incorporación al mercado laboral*:* elaboración del perfil profesiográfico del candidato, información y orientación laboral de los candidatos en relación a búsqueda de trabajo, actitudes y aptitudes laborales, conocimiento de las organizaciones, normas sanitarias y de seguridad básicas, normativa laboral y red de servicios comunitarios.

2. Búsqueda de trabajo personalizado y búsqueda activa de trabajo, asegurando un puesto de trabajo adecuado a cada persona mediante la difusión del programa, la prospección del mercado laboral, el asesoramiento y estimulación a la empresa, el análisis de puestos de trabajo y condiciones laborales y el análisis de compatibilidad entre candidato y lugar de trabajo.

3. Adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo para la adquisición de aspectos técnicos y la integración relacional y completa en la empresa, con búsqueda de apoyo natural y la retirada progresiva del preparador laboral a medida que el proceso se hace efectivo.

4. Seguimiento por el mantenimiento del lugar de trabajo, mejora de las condiciones laborales y promoción, en un sentido de evaluación preventiva y anticipadora de las necesidades del trabajador con discapacidad y de la entidad empleadora, así como de detección de situaciones conflictivas y la aplicación de medidas correctivas.

5. Autonomía de la persona inserta laboralmente: el proceso del Empleo con Apoyo finaliza cuando se logra la autonomía laboral de la persona con discapacidad, a través de una salida positiva o alta del programa. Esta salida se dará siempre que no se produzcan incidencias durante un periodo de tiempo previamente determinado y existiendo un acuerdo explícito entre el programa, la empresa, el trabajador con discapacidad y, si es el caso, su familia

Dentro de la metodología de empleo con apoyo se consideran elementos que son comunes con el resto de modalidades de inserción laboral: la propia persona, la familia y la empresa y las características del puesto de trabajo, pero a diferencia del resto se le agregan dos elementos característicos y fundamentales: el preparador laboral y el propio apoyo (Jordan de Urries, s/f).

El preparador laboral 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. Con el tiempo el preparador laboral reducirá su presencia en el puesto de trabajo, conforme el trabajo vaya estando mejor adaptado y sea más independiente en el trabajo. (s/f)

El preparador laboral es clave en la inserción laboral, ya que es el principal soporte para la persona a la hora de la realización de sus actividades, le proporciona las

herramientas necesarias para la mejor compresión de las tareas que le asignan y adaptarse al puesto de trabajo que ocupa. (Hernández, Cerrillo e Izuzquiza, 2008)

El propio apoyo son los elementos necesarios para que el trabajador pueda suplir los déficits derivados de su discapacidad, y afrontar de manera exitosa su empleo. Estos apoyos pueden provenir de diferentes fuentes que el especialista de empleo en la comunidad ha de controlar y manejar para poner al servicio del cliente.

Wehman y Bricout, 1999 (c.p. Jordán De Urries, s/f) clasificaron los apoyos en el trabajo en función de la fuente de apoyo. La clasificación es muy útil ya que ayuda a identificar las fuentes de apoyo son necesarias para facilitar el proceso

Taxonomía de los apoyos en el trabajo Wehman y Bricout (1999a)	
Apoyos proporcionados por organizaciones	• Asistencia del preparador laboral (entrenamiento especializado). • Estrategias compensatorias (para salvar las diferencias entre las demandas ambientales y las capacidades del trabajador como ayudas para memorizar los pasos de una tarea) • Tecnología de asistencia (desarrollos tecnológicos y adaptaciones que capacitan a algunas personas con discapacidad para contribuir y participar en las diferentes facetas de la vida laboral igual que los compañeros sin discapacidad). • Servicios de organizaciones especializadas (consejo, servicios para abuso de sustancias, servicios médicos, transporte especializado, rehabilitación profesional).
Apoyos proporcionados por el mundo laboral	• Reestructuración del trabajo. • Acomodaciones del lugar de trabajo (tecnología de asistencia, modificación de tareas, modificación del ambiente, etc.). • Apoyo de compañeros de trabajo y empleadores (entrenamiento en tareas y apoyo).

	• Creación de empleos. Programas de asistencia a los empleados (de retorno al empleo, de gestión de la discapacidad y rehabilitación, de apoyo supervisado, entrenamiento, evaluación, prevención integral, etc.).
Apoyos proporcionados por el Gobierno	• Incentivos a la contratación. • Exenciones fiscales. • Legislación específica.
Apoyos proporcionados por la familia y la comunidad	• Asistir al cuidado personal. • Apoyo psicosocial. • Entrenamiento de habilidades. • Desarrolladores de empleo de iniciativas de empleo con apoyo. • Utilización de redes familiares, amigos y vecinos. • Grupos de iguales como vías de autodeterminación.

Tabla Nº 1. **Taxonomía de los Apoyos en los trabajos.** Wehman y Bricout, 1999, c.p. De Urries, (s/f)

Esta investigación se enfocó en las barreras que tienen que enfrentar las personas con discapacidad intelectual leve en el mercado laboral, tomando en cuenta a las personas que se encuentran bajo la modalidad de Empleo con Apoyo, programa que vela porque los apoyos anteriormente expuestos se cumplan. A continuación se procede a describir de manera teórica parte de las barreras a los cuales los individuos se deben enfrentar.

1.2.2. Barreras de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual.

1.2.2.1. Barreras del entorno

Según Gatjens, 2004 (c.p Leal y Nasr, 2009) esto se encuentra reflejado en un entorno físico lleno de barreras que no ayudan al acceso y a la movilización adecuada, y un entorno socio-cultural lleno de estas limitaciones; esto conlleva a la dificultad de tener acceso a la actividad productiva, al empleo, a la vivienda, a la educación, a la recreación, etc.

1.2.2.1.1. Barreras del entorno físico

Existen diversas barreras por la que los individuos con discapacidad tienen que atravesar en su vida cotidiana, De Lorenzo (2004) afirma que:

"La combinación de medios inaccesibles de transporte público, de barreras arquitectónicas y actitudinales, de un desempleo crónico y de una adjudicación insuficiente de recursos para ayudar a las personas con discapacidad, hace que el empleo de las personas con discapacidad sea, como mucho, una actividad marginal" (p.75).

A su vez, García (2006) explica que:

Es difícil garantizar la integración de los individuos con discapacidades a un empleo digno si no se superan algunas barreras adicionales relativas a aspectos como el transporte y adecuación de la infraestructura en general, aunque en ocasiones las barreras pueden ser todavía mayores, especialmente cuando las economías no pueden generar suficientes fuentes de empleo para los individuos, posean o no discapacidades (p.98).

Leal y Nasr (2009) mencionan algunas de las barreras que pueden limitar el acceso a la actividad laboral:

- **Barreras urbanísticas** que se evidencian en las vías públicas y en los espacios libres: bordillos sin rebajar, alcorques de árboles o jardineras en pasos estrechos, pavimentos deslizantes, etc.

- **Barreras arquitectónicas** en la edificación que existen en los accesos o en el interior de los edificios, como en la distribución de los espacios y la debida señalización e indicación de los mismos.

- **Barreras en los transportes**, se observa en el transporte público que no se adapta a las necesidades de las personas con discapacidad: autobuses que no tienen rampa de acceso y que no sean de piso bajo, entre otras.

- **Barreras de la comunicación** que constituyen "los impedimentos para la emisión o recepción de mensajes, directamente o a través de los medios de comunicación. Asociación de Lesionados Medulares y Discapacitados Físicos de Cantabria, s/f (c.p. Leal y Nasr, 2009, p.19).

1.2.2.1.2. Barreras del entorno sociocultural

1.2.2.1.2.1. Actitud hacia las personas con discapacidad

Sabemos que la actitud es la manera de comportarse ante una situación. Myers, 1988 (c.p. Iglesias y Polanco, 2009) explica que las actitudes son opiniones, creencias y sentimientos que pueden hacer que estemos predispuestos de un modo u otro hacia personas, objetos y/o acontecimientos.

Rokeach (c.p. Aigneren, s/f) afirma que "en la investigación aplicada en Ciencias Sociales, generalmente se acepta que una actitud es una organización relativamente

duradera de creencias en torno a un objeto o una situación, las cuales predisponen a reaccionar preferentemente de una manera determinada” (p.2)

Una vez entendido el concepto de actitud, Clore y Jeffrey, 2007 (c.p. Cantero y Corti, 2012) indican que estas opiniones, sentimientos e intenciones hacia la persona con discapacidad podrían influir en la integración e inclusión social. Asimismo, una actitud positiva de las personas sería la base para generar entornos inclusivos favorables que apoyen a un cambio de mentalidad hacia estas personas.

Novo y Muñoz (2012) también explican que los problemas de exclusión social de las personas con discapacidad que se encuentran en riesgo de exclusión son mirados de distintas formas dependiendo de las sociedades. Por este motivo cabe esperar que las actitudes de las personas hacia la inclusión sean distintas dependiendo del entorno en el que se encuentren. “De ahí la importancia de lo que hemos denominado “Norma Social”. Se trata de la percepción que tiene el agente de la influencia que ejercen terceras personas o grupos” (p.108).

1.2.2.1.2.2. Cultura y discapacidad

De allí la importancia en esta investigación de partir de una definición de “cultura” dada por Webster (c.p. Marcuse, 1986), “la cultura como el complejo de creencias, realizaciones, tradiciones, etc., distintivas, que constituyen el "telón de fondo" de una sociedad” (p.2).

2. “El entorno socio-cultural en el que nos desenvolvemos nos provee de las herramientas representacionales que nos orientan y guían en nuestro quehacer diario; pero simultáneamente el efecto práctico de nuestros actos así orientados, modifica significativamente ese entorno, modificando con ello los referentes en virtud de los cuales elaboramos nuestras representaciones. Actuamos guiados por el modo de ver las cosas que hemos heredado y adquirido como miembros de los colectivos a los que pertenecemos, pero nuestra acción, lejos de ser un efecto puramente mecánico de esa herencia, transforma dichos condicionantes. Nuestras

> prácticas cotidianas implican una coedeterminación recurrente de acción y pensamiento en la que aprendemos haciendo y hacemos aprendiendo" (Ferreira, 2008, p.154).

La discapacidad según Ferreira (2008) adquiere sentido en el contexto de una cultura y, en ella, depende del sentido asignado a otros conceptos culturalmente próximos. La discapacidad puede ser construida como una interpretación cultural y no como una característica, en la cual, tendría su particular modo de definir lo "normal".

Así mismo, Ferreira (2008) menciona que la "identidad" personal, en la cultura, se construye en un contexto social, requiere de una convivencia social y una participación, y a su vez de los recursos que se necesitan en este marco social. En consecuencia, en términos de identidad la discapacidad debe ser entendida a la luz de ese marco o contexto social que determina cuál es su sentido.

1.2.2.2. Barreras por falta de Apoyo en la inserción laboral.

Wehman y Bricout, 1999 (c.p Jordan de Urries, s/f) señalan que la clasificación es muy útil, ya que pueden ayudar a identificar las fuentes de apoyo como la familia y las instituciones que son necesarias para facilitar el proceso de inserción.

1.2.2.2.1. Familia

La familia es el primer contexto socializador por excelencia, es el primer entorno social donde una persona se desarrolla a nivel afectivo, físico, intelectual y cultural, por lo que es la familia quien introduce a los hijos en el mundo de las personas y de los objetos y las relaciones entre los miembros de la familia van a ser en gran medida modelo de comportamiento con los demás, al igual que lo va a ser la forma de afrontar los conflictos que se generan en el medio familiar (Sarto, s/f).

1.2.2.2.1.1. Situación socioeconómica de la familia

Se entiende por situación socio económico las condiciones concretas de existencia en que las personas desarrollan su vivir. Está basado no sólo en la obtención de ingresos y la cantidad de estos, sino también en las posibilidades de estas personas de acceder a los recursos necesarios para poder llevar una mejor calidad de vida (Simoncini, 2003).

1.2.2.2.1.2. Aproximación a la discapacidad por parte de la familia

La familia con un hijo con necesidades especiales debe desempeñar funciones adicionales, tareas encaminadas a satisfacer las necesidades del miembro que tenga alguna deficiencia. Sarto (s/f) las desglosa de la siguiente manera: "(1) función económica; (2) función de cuidado físico; (3) función de descanso y recuperación; (4) función de socialización; (5) función de autodefinición; (6) función de afectividad; (7) función de orientación; (8) función de educación y (9) función vocacional" (p.2).

1.2.2.2.1.3. La familia vinculada al tema de la inserción laboral

Con respecto a la función vocacional Pereda, Prada y Actis (2003) indican que "la familia es la principal institución social encargada de mediar entre los sujetos con discapacidades y el resto de la sociedad" (p.137). El papel de la familia a la hora de la inserción laboral es fundamental para disminuirlas dificultades que se puedan presentar y proporcionarle el apoyo que sea necesario para lograr que la inserción se logre y sea continuada. (Valls, Vila y Pallisera, 2004)

Según el estudio "Factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad" realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2013) las barreras asociadas a la familia de personas con discapacidad son:

- Sobreprotección familiar: Se distingue un tipo de familia que actuaría de manera sobreprotectora, tratando de evitar que su pariente se exponga a situaciones consideradas hostiles, peligrosas o de riesgo, entre las cuales suelen incluir al empleo.

- Discriminación familiar: Además de la familia sobreprotectora, se describe a un tipo de familia que procura evitar que la persona con discapacidad circule socialmente, tratando de ocultar lo que considera un defecto: la discapacidad misma.

1.2.2.2.1.4. Autonomía otorgada al individuo con discapacidad intelectual

Las personas con discapacidad, han sido educadas para la dependencia, se les ha enseñado a esperar que alguien decida en su lugar qué hacer, cómo hacerlo y cuándo Agran, Snow y Swaner, 1999 (c.p Zulueta y Peralta, 2008) y se les han brindado muy pocas oportunidades de participar en aquellas decisiones que formen parte de sus vidas. De este modo, su capacidad para autorregularse y adaptarse al ambiente (social, profesional, académico) se ha visto seriamente afectada Sands y Doll, 2000 (c.p. Zulueta y Peralta, 2008).

Según Butler, 2003; Mithaug, Martin, Agran y Rusch, 1998; Schunk, 1996 (c.p por Zulueta y Peralta, 2008) las personas con discapacidad que han tenido oportunidad de desarrollar su autodeterminación personal, de participar activamente en el establecimiento de sus metas, es más probable que se involucren en su proceso de aprendizaje y de mejora, y se encuentren más automotivadas, desarrollando altas percepciones de competencia, de manera que logren obtener mejores resultados en diferentes facetas de la vida.

En algunos casos no se le da la independencia necesaria al individuo para que la toma de decisiones y el desenvolvimiento de ellos en cualquier tipo de ámbito, ya sea por parte de la familia o por parte de la empresa.

1.2.2.2.2. Institución

Tomando en cuenta la Asociación Española de Empleo con Apoyo, AEEA (s/f) se basaron los indicadores de los apoyos por parte de la institución:

1.2.2.2.2.1. Preparación para la incorporación al mercado laboral:

Elaboración del perfil profesiográfico del candidato, información y orientación laboral de los candidatos en relación a búsqueda de trabajo, actitudes y aptitudes laborales, conocimiento de las organizaciones, normas sanitarias y de seguridad básica, normativa laboral y red de servicios comunitarios.

1.2.2.2.2.2. Búsqueda de trabajo personalizado y búsqueda activa de trabajo

Asegurar el puesto de trabajo adecuado a cada persona mediante la difusión del programa, la prospección del mercado laboral, el asesoramiento y estimulación a la empresa, el análisis de puestos de trabajo y condiciones laborales y el análisis de compatibilidad entre candidato y lugar de trabajo.

1.2.2.2.2.3. Adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo

Adquisición de aspectos técnicos y la integración relacional y completa en la empresa, con búsqueda de apoyo natural y la retirada progresiva del preparador laboral a medida que el proceso se hace efectivo.

1.2.2.2.2.4. Seguimiento por el mantenimiento del lugar de trabajo

Mejora de las condiciones laborales y promoción, en un sentido de evaluación preventiva y anticipadora de las necesidades del trabajador con discapacidad y de la entidad empleadora, así como de detección de situaciones conflictivas y la aplicación de medidas correctivas.

1.2.2.3. Barreras individuales

1.2.2.3.1. Educación para el trabajo

En primer momento la Educación especial fue tomada en cuenta como un proceso de rehabilitación de personas con necesidades educativas especiales y discapacidad intelectual, pero después evoluciono, y ahora este es considerado

como un proceso en el cual esta persona requiere de planes adecuados para favorecer su desarrollo e interacción social (Padron, Pinero y Carfagnini, 2004).

Cabada, 1980 (c.p Padrón, Pinero y Carfagnini, 2004) define Educación especial como:

> "Un proceso integral, flexible y dinámico de las orientaciones, actividades y atenciones, que en su aplicación individualizada comprende los diferentes niveles y grados en sus respectivas modalidades y que se requiere para la superación de las deficiencias e inadaptaciones, y que están encaminadas a conseguir la integración social (p.87)".

Uno de los fines que persigue la educación especial es la de mejorar la calidad de la interacción social de los sujetos con necesidades especiales dentro del medio donde se desenvuelven, elevando su condición actual; y preparar, mediante el tratamiento educativo adecuado a todos las personas con necesidades especiales para su incorporación, tan plena como sea posible a la vida social y a un sistema de trabajo que les permita desarrollar sus habilidades y destrezas (Padrón, Pinero y Carfagnini, 2004).

CAPITULO V. MARCO METODOLÓGICO

1. Diseño y tipo de investigación

Con el objetivo de conocer cuáles son las barreras que enfrentan los individuos con discapacidad intelectual leve, que se integran al mercado laboral mediante Empleo con Apoyo en Venezuela, se plantea la siguiente investigación con diseño no experimental, transversal y de tipo descriptivo.

Según Hernández, Fernández y Baptista (1997) “la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes” (p. 245). En este caso se entrevistaron a los individuos con discapacidad intelectual leve que están en programas de empleo con apoyo, sin manipulación alguna.

La característica fundamental del diseño no experimental es que “no hay manipulación intencional ni asignación al azar” (Hernández, Fernández y Batista, 1997, p.248). Hernández, et al (1997) explican que:

> En un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador. En la investigación no experimental las variables independientes ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas, el investigador no tiene control directo sobre dichas variables, no puede influir sobre ellas porque ya sucedieron, al igual que sus efectos.” (p. 245)

Como se señaló anteriormente se plantea una investigación transversal. Según Hernández, Fernández y Batista (1997) “los diseños de investigación transeccionales o transversales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p.247). La investigación según lo señalado por los autores pretendió observar y recopilar la información en un solo momento, tiempo único, donde el propósito es describir las barreras de las personas con discapacidad intelectual leve, bajo la modalidad de empleo con apoyo.

Esta investigación transversal es de tipo descriptivo, según Toro (2003), los estudios descriptivos se presentan en formatos muy heterogéneos y los forman toda una amplia gama de materiales caracterizados porque representan con fidelidad la vida de los actores sociales, son estudios con bajo nivel interpretativo y tienen un análisis implícito para la organización de los discursos. Su pretensión es la de ofrecer a los lectores la posibilidad de reflexionar sobre la realidad descrita para que ellos mismos saquen sus propias conclusiones.

2. Unidad de análisis, población y muestra

La unidad de análisis estuvo conformada por las personas con discapacidad intelectual leve que estén trabajando en condiciones normalizadas bajo la modalidad de empleo con apoyo, en el área metropolitana de Caracas en el año 2015.

La población, que "es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones", (Selítiz, 1974, c. p Hernández, Fernández y Baptista 1997, p. 262).

A pesar de la dificultad que se tiene para ubicar a la población del estudio, se consideró la mayor cantidad de casos posibles de personas con discapacidad intelectual leve que se encuentren laborando bajo la modalidad de empleo con apoyo en el área metropolitana de Caracas, por eso, para ubicar la muestra se realizó un muestreo intencional, tomando en cuenta las instituciones gubernamentales o no gubernamentales que tengan el programa de inserción laboral de Empleo con Apoyo en el área metropolitana de Caracas (Apoye, Asodeco, Avesid e Industrias Venezolanas de Buena Voluntad), para determinar el número de individuos que están en los programas de Empleo con Apoyo.

La población del estudio cumplió con los siguientes requisitos:

1. Individuos con discapacidad intelectual leve que hayan alcanzado una completa autonomía para el cuidado personal y en actividades diarias, que se impliquen de forma efectiva en tareas adecuadas a sus posibilidades y con un lenguaje oral siguiendo pautas evolutivas generales (Centro de Recursos de Educación Especial de Navarra, 2008)
2. Que se encuentren trabajando bajo la modalidad de empleo con apoyo, en el cual, después de que la personas con discapacidad intelectual culminen su periodo de

preparación y entren al mundo laboral, los preparadores laborales de la organización continúan realizándole el seguimiento a la persona con discapacidad intelectual, de tal manera que se observe el desempeño de esta.

Tabla Nº 2

Individuos con discapacidad Intelectual Leve bajo la modalidad de empleo con apoyo por institución

Instituciones (Gubernamentales y No Gubernamentales	Empleo con Apoyo		
	Población	Femenino	Masculino
Apoye	13	9	4
Asodeco	52	20	32
Avesid	26	10	16
Buena Voluntad	22	9	14
Total	113	39	62

La muestra que se utilizó en el estudio es no probabilística. Hernández, et al., (1997) señalan que en este tipo de muestra "el procedimiento no es mecánico, ni en base a fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de una persona o grupo de personas" (p.269).

Para la elección de los sujetos, se tomaron en cuenta los siguientes criterios

- El compromiso cognitivo laboralmente integrado, siendo este el nivel que tiene la persona con discapacidad intelectual de alcanzar los niveles cognitivos de acuerdo al cargo que desempeñe en el trabajo.
- Capacidad de comunicación oral.

La selección de los informantes dependió del acceso a informantes claves que cumplieron con los criterios anteriormente mencionados. El criterio de accesibilidad se vio limitado dependiendo de la organización con la que se trabajó.

La cantidad de las entrevistas que se realizaron fueron definidas bajo el criterio de saturación de la información, Ardila y Rueda, (2013) señalan que, “la saturación teórica se alcanza cuando la información recopilada no aporta nada nuevo al desarrollo de las propiedades y dimensiones de las categorías de análisis.”(p.93).

3. Variables: definición conceptual y operacional.

3.1. Variable: barreras de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual leve.

> Las barreras sociales, que hacen diferencias entre las personas motivo para el rechazo, la limitación de oportunidades y la marginación social. Barreras del entorno físico, que limitan o impiden el acceso, la movilidad o la comunicación. Barreras psicosociales tales como la excesiva protección familiar, la deficiencia educativa y formativa, la desmotivación, la falta de información y orientación profesional. Barreras mentales o las sociales autoexclusión del mercado de trabajo y le hace en exceso dependiente de la políticas de protección (Fundación Encuentro, 2001, citado por Villa, 2008, pp. 3).

3.2. Definición operacional

3.2.1. Barreras del entorno

Según Gatjens, 2004 (c.p Leal y Nasr, 2009) esto se encuentra reflejado en un entorno físico lleno de barreras que no ayudan al acceso y a la movilización adecuada, y un entorno socio-cultural lleno de estas limitaciones; esto conlleva a la dificultad de tener acceso a la actividad productiva, al empleo, a la vivienda, a la educación, a la recreación, etc.

3.2.1.1. Barreras del entorno físico

Gatjens, 2004 (c.p Leal y Nasr, 2009) mencionan algunas de las barreras que pueden limitar el acceso a la actividad laboral:

- **Barreras urbanísticas** que se evidencian en las vías públicas y en los espacios libres: bordillos sin rebajar, alcorques de árboles o jardineras en pasos estrechos, pavimentos deslizantes, etc.

- **Barreras arquitectónicas** en la edificación que existen en los accesos o en el interior de los edificios, como en la distribución de los espacios y la debida señalización e indicación de los mismos.

- **Barreras en los transportes**, se observa en el transporte público que no se adapta a las necesidades de las personas con discapacidad: autobuses que no tienen rampa de acceso y que no sean de piso bajo, entre otras.

- **Barreras de la comunicación** que constituyen “los impedimentos para la emisión o recepción de mensajes, directamente o a través de los medios de comunicación. Asociación de Lesionados Medulares y Discapacitados Físicos de Cantabria, s/f (c.p. Leal y Nasr, 2009, p.19).

3.2.1.2. Barreras del entorno sociocultural

3.2.1.2.1. Actitud hacia la discapacidad intelectual leve

Con el término actitud entendemos "una idea provista de una carga emocional que predispone a una clase de acciones ante un determinado tipo de situaciones sociales" Triandis, 1971 (c.p Bausela, 2009, p.1).

También se puede definir la actitud hacia la discapacidad como un conjunto de conductas, sentimientos y prejuicios que poseen las personas sin discapacidad y que determinan su comportamiento hacia determinados individuos con algún tipo de

discapacidad, colaborando o dificultando una adecuada integración en la sociedad. Ruiz, 2002; Cooky Selltiz, (c.p Summer, 1976).

El Comité Español de Representantes de Minusválidos, 2001 (c.p. Villa, 2003) señala que existen múltiples factores los que contribuyen a que la situación que vive las personas con discapacidad frente al empleo se mantenga, una de ellas es “la actitud negativa de una parte de los empleadores o los responsables de recursos humanos que revela un prejuicio inicial hacia las capacidades potenciales de la persona con discapacidad o una serie de ideas falsas preconcebidas”.

3.2.1.2.2. Cultura hacia la discapacidad

Según Webster (c.p Marcuse, 1986), la cultura es vista “como el complejo de creencias, realizaciones, tradiciones, etc., distintivas, que constituyen el "telón de fondo" de una sociedad” (p.2).

Así mismo, Ferreira (2008) menciona que la “identidad” personal, en la cultura, se construye en un contexto social, requiere de una convivencia social y una participación, y a su vez de los recursos que se necesitan en este marco social implica una participación y una convivencia social y requiere de los recursos de los que este marco social nos provee. En consecuencia, en términos de identidad, la discapacidad debe ser entendida a la luz de ese marco o contexto social que determina cuál es su sentido.

3.2.2. Barreras por falta de Apoyo en Inserción Laboral

3.2.2.1. Familia.

La familia es el primer contexto socializador por excelencia, es el primer entorno social donde una persona se desarrolla a nivel afectivo, físico, intelectual y cultural, por lo que, es la familia quien introduce a los hijos en el mundo de las personas y de los objetos y las relaciones entre los miembros de la familia van a ser en gran medida modelo de comportamiento con los demás, al igual que lo va a ser la forma de afrontar los conflictos que se generan en el medio familiar (Sarto, s/f).

3.2.2.1.1. Situación socioeconómica de la familia

Se entiende por situación socio económico las condiciones concretas de existencia en que las personas desarrollan su vivir. Está basado no sólo en la obtención de ingresos y la cantidad de estos, sino también en las posibilidades de estas personas de acceder a los recursos necesarios para poder llevar una mejor calidad de vida (Simoncini, 2003).

3.2.2.1.2. Aproximación a la discapacidad por parte de la familia

La autonomía hace referencia a la adecuación del comportamiento en un determinado contexto. Para que una persona logre a desarrollarse de manera autónoma en el ámbito personal es fundamental que desarrolle todo tipo de habilidades que le proporcionen una independencia en los diferentes ámbitos donde se desarrolla. (Valls, Vilá y Pallisera, 2004).

Así, Valls, Vilá y Pallisera, 2004 explican que la autonomía "representa una exigencia ineludible que, desde la familia, se potencien comportamientos independientes y autónomos y se dejen de lado actuaciones caracterizadas por la sobre protección" (p.111).

3.2.2.1.3. La familia vinculada al tema de la inserción laboral

Según Valls, Vilá y Pallisera (2004) las familias que tienen que participar en la inserción laboral de una persona con discapacidad necesitan orientación que les proporcione algún tipo de apoyo, así como indicadores que les confirmen que están llevando la situación con normalidad.

Caleidoscopia, 1997 (c.p Valls, Vilá y Pallisera, 2004) describe los factores personales y sociales que afectan a la integración laboral de las personas con discapacidad, y se afirma que si la familia colabora en el proceso de integración, este va a tener muchas posibilidades de realizarse con éxito.

3.2.2.1.4. Autonomía otorgada al individuo con discapacidad

Según Butler, 2003; Mithaug, Martin, Agran y Rusch, 1998; Schunk, 1996 (c.p por Zulueta y Peralta, 2008) las personas con discapacidad que han tenido oportunidad de

desarrollar su autodeterminación personal, de participar activamente en el establecimiento de sus metas, es más probable que se involucren en su proceso de aprendizaje y de mejora, y se encuentren más automotivadas, desarrollando altas percepciones de competencia, de manera que logren obtener mejores resultados en diferentes facetas de la vida.

En algunos casos no se le da la independencia necesaria al individuo para que la toma de decisiones y el desenvolvimiento de ellos en cualquier tipo de ámbito, ya sea por parte de la familia o por parte de la empresa

3.2.2.2. Institución

Tomando en cuenta la Asociación Española de Empleo con Apoyo, AEEA (s/f) se basaron los indicadores de los apoyos por parte de la institución:

3.2.2.2.1. Preparación para la incorporación al Mercado Laboral:

Elaboración del perfil profesiográfico del candidato, información y orientación laboral de los candidatos en relación a búsqueda de trabajo, actitudes y aptitudes laborales, conocimiento de las organizaciones, normas sanitarias y de seguridad básica, normativa laboral y red de servicios comunitarios.

3.2.2.2.2. Búsqueda de trabajo personalizado y búsqueda activa de trabajo

Asegurar el puesto de trabajo adecuado a cada persona mediante la difusión del programa, la prospección del mercado laboral, el asesoramiento y estimulación a la empresa, el análisis de puestos de trabajo y condiciones laborales y el análisis de compatibilidad entre candidato y lugar de trabajo.

3.2.2.2.3. Adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo

Adquisición de aspectos técnicos y la integración relacional y completa en la empresa, con búsqueda de apoyo natural y la retirada progresiva del preparador laboral a medida que el proceso se hace efectivo.

3.2.2.2.4. Seguimiento por el mantenimiento del lugar de trabajo

Mejora de las condiciones laborales y promoción, en un sentido de evaluación preventiva y anticipadora de las necesidades del trabajador con discapacidad y de la entidad empleadora, así como de detección de situaciones conflictivas y la aplicación de medidas correctivas

3.2.3. Barreras individuales

3.2.3.1. La Educación para el Trabajo

Cabada, 1980 (c.p. Padrón, Pinero y Carfagnini, 2004) define Educación especial como:

"Un proceso integral, flexible y dinámico de las orientaciones, actividades y atenciones, que en su aplicación individualizada comprende los diferentes niveles y grados en sus respectivas modalidades y que se requiere para la superación de las deficiencias e inadaptaciones, y que están encaminadas a conseguir la integración social (p.87)".

Uno de los fines que persigue la educación especial es la de mejorar la calidad de la interacción social de los sujetos con necesidades especiales dentro del medio donde se desenvuelven, elevando su condición actual; y preparar, mediante el tratamiento educativo adecuado a todos las personas con necesidades especiales para su incorporación, tan plena como sea posible a la vida social y a un sistema de trabajo que les permita desarrollar sus habilidades y destrezas (Padrón, Pinero y Carfagnini, 200

Tabla Nº 3.

Operacionalización de la Variable en estudio

Variable	Dimensión	Subdimensiones	Indicadores
Barreras de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual leve	Barrera del Entorno	Barreras del entorno Físico	Urbanística
			Arquitectónica
			Trasporte
			Comunicación
		Barreras del entorno Socio Cultural	Actitud
			Cultura
	Barreras de Apoyo en la inserción Laboral	Familia	Situación Socioeconómica de la familia
			La familia Vinculada al tema de la Inserción laboral
			Aproximación a la discapacidad por parte de la Familia
			Autonomía en la toma de decisiones
			Autonomía en el transporte

Tabla Nº 4.

Cont. Operacionalización de la Variable en estudio

Variable	Dimensión	Subdimensiones	Indicadores
Barreras de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual leve	Barreras por falta de Apoyo en la Inserción Laboral	Institución	Preparación para la Inserción Laboral
			Búsqueda de trabajo personalizado y búsqueda activa de trabajo.
			Adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo
			Seguimiento por el mantenimiento del lugar de trabajo
	Barreras Individuales	Educación para el trabajo	Nivel de Integración de la Persona con Discapacidad
			Habilidades y destrezas para el puesto de trabajo

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

A fin de lograr los objetivos planteados en la investigación fue indispensable recurrir a al método cualitativo como instrumento ideal para extraer las percepciones y experiencias de los sujetos de estudio, con respecto a las barreras a las cuales se enfrentan los individuos con discapacidad intelectual leve a la hora de realizar la inserción laboral bajo la modalidad de empleo con apoyo, información que aporta el eje central de la investigación.

Instrumento: Para registrar la información se aplicaron entrevistas semi estructuradas con el fin de recoger los datos mediante una conversación libre con los sujetos de estudio.

Peláez, Rodríguez, Ramírez, Pérez, Vázquez, González (s/f) explican que en este tipo de entrevistas se debe determinar de antemano cual es la información que se quiere conseguir, y elaborar un guion de preguntas abiertas dando oportunidad a recibir más matices de la respuesta que permiten ir entrelazando temas, pero requiere de una gran atención por parte del investigador para poder encauzar y estirar los temas.

La entrevista semi estructurada deja una mayor libertad a la iniciativa de la persona interrogada, tratándose en general de preguntas abiertas que son respondidas dentro de una conversación teniendo como característica principal la ausencia de una estandarización formal, (Ander-Egg,s/f , c.p Meury, 2009).

FASE I. El guión de entrevista con las preguntas realizadas a los individuos fue elaborado en base a las dimensiones y subdimensiones que se presentaron anteriormente, las cuales están relacionadas con el objetivo de la investigación. El “sistema de revisión” que se realizó fue la validación por expertos que analizaron el instrumento para determinar la validez de constructo del mismo. Finalmente, se obtuvo el instrumento final a utilizar en la investigación.

Todo instrumento de recolección de datos debe completar la validez previa a la aplicación del instrumento. La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide la variable que se pretende medir, de esta manera el instrumento que se construirá va a requerir de una validez relacionada con el contenido, referida al grado en el que el instrumento refleja un dominio específico del contenido de lo que se mide (Hernández, Fernández y Baptista, 1997).

A continuación se presenta el formato guía, con la salvedad de que no se siguió estrictamente el orden del mismo, más bien está estructurado en áreas de exploración y elementos claves (Ver Tabla 5).

Tabla Nº 5. Guión de Entrevista

Guion de Entrevista Áreas de Exploración		**Elementos Claves:**
Datos de Identificación		Edad, género, estado civil, con quién(es) vive, lugar de residencia, grado de instrucción, ocupación actual, institución, años laborando.
Familia		Relación con miembros del grupo familiar, ocupación de los padres y hermanos, apoyos por parte de tu grupo familiar, frecuencia con la que compartes en tu familia.
Institución		Como llegaste a la Institución, que aprendiste, que actividades realizabas, intervención por parte de la institución en algún problema laboral, apoyo por parte del preparador laboral.
Trabajo	Trabajos antiguos	Experiencias laborales, años de antigüedad en la empresa, proceso de inserción, relación con grupo de pares, relación con el jefe, inclusión en la organización, traslado, dificultades, áreas, motivo de retiro de trabajo anterior.
	Trabajo Actual	Años de antigüedad en la empresa, proceso de inserción, relación con grupo de pares, relación con el jefe, inclusión en la organización, traslado, dificultades, áreas, participación de los eventos de la empresa, inconvenientes con pares y jefes, habilidades y destrezas desempeñadas en el cargo, sentimiento hacia el trabajo
Individuales		Grado de instrucción, pasatiempo, gustos.

FASE II. Las entrevistas fueron personales y se desarrollaron en una atmósfera agradable, de manera que permitió que los entrevistados estuviesen cómodos. Como las entrevistas fueron semi estructuradas, cuando se profundizaba en algún tema se volvía a preguntar a la persona con el fin de aclarar cualquier duda.

En este estudio el número de entrevistas realizas fueron una por cada informante, para un total de diez (10) entrevistas, como se aprecia en el siguiente cuadro (Ver Tabla 6).

Tabla 6. Entrevistas realizadas

Seudónimo	**Número de Entrevista**
V	1
M	1
P	1
S	1
J	1
B	1
C	1
R	1
E	1
A	1

FASE III. Las entrevistas se registraron en una grabadora digital y fueron transcritas posteriormente de manera fiel. En el texto de entrevista se designa con la letra I al informante y la letra E al entrevistador. Las mismas fueron transcritas en un documento por informante en formato de Word (Programa Microsoft Office Word, 2010), conformando 10 documentos.

Para el procesamiento y análisis de las entrevistas se utilizó el análisis de contenido Krippendorff (1990), define el Análisis de Contenido como “la técnica destinada a formular, a partir de ciertos datos, inferencias reproducibles y válidas que puedan aplicarse a un contexto”.

El “Análisis de Contenido” según Porta y Silva (2003), se configura, como una técnica objetiva, sistemática, cualitativa y cuantitativa que trabaja con materiales representativos, marcada por la exhaustividad y con posibilidades de generalización. Esto significa:

- Objetiva: Emplea procedimientos de análisis que pueden ser reproducidos por otras investigaciones de modo que los resultados obtenidos sean susceptibles de verificación por otros estudios distintos.
- Sistemática: Exige la sujeción del análisis a unas pautas objetivas determinadas.
- Cuantitativa: Mide la frecuencia de aparición de ciertas características de contenido y obtiene datos descriptivos por medio de un método estadístico.
- Cualitativa: Detecta la presencia y ausencia de una característica del contenido y hace recuento de datos secundarios referidos a fenómenos a los que siempre es posible hacer referencia.
- Representativa: Selecciona materiales y la presencia de categorías en los mismos que aparecen en número suficiente para justificar el recuento.
- Exhaustiva: Una vez definido su objeto no puede olvidarse nada de él.
- Generalización: Tiene unas hipótesis que debe probar de cara a extraer conclusiones en una investigación.

Luego de haber finalizado el instrumento, iniciar la recolección de los datos, y transcribir la información suministrada por los individuos, se elaboraron los indicadores de unidades de análisis, Porta y Silva (2003), indican que “constituyen los núcleos de significado propio que serán objeto de estudio para su clasificación y recuento” (pag. 11). Se pueden diferenciar las siguientes:

a. Unidades Genéricas: son las unidades de observación genérica. A partir de allí el material debe ser estudiado en una unidad genérica para medir la frecuencia de los conceptos definidos.

b. Unidades de Contexto: es el mayor cuerpo de contenido y sirve para captar el significado de la unidad de registro.

c. Unidades de Registro: Es la sección más pequeña del texto que hace referencia a una categoría. Son unidades base con miras a la categorización y al recuento frecuencial (Porta y Silva, 2003).

No existen criterios claros de distinción de unidades de registro por lo que éstas pueden ser muy variadas, van a depender del objetivo que tengan la investigación, en este caso serían las barreras de las personas con discapacidad intelectual leve.

Siguiente a los indicadores de unidades de análisis, se pasa al proceso de categorización, el cual en términos de Strauss y Corbin (2002), consiste en un "proceso analítico por medio del cual se identifican los conceptos y se descubren en los datos sus propiedades y dimensiones" (p. 109).

Siguiente, se pasa a la etapa de la enumeración, Porta y Silva (2003) la define como la forma de contar las unidades de registro codificadas. En este caso la regla del conteo utilizada fue la frecuencia, siendo esta "la más utilizada en investigaciones de este tipo y se refiere al número de veces que aparece un código determinado o unidad de registro" (Porta y Silva 2003, p. 11).

Finalmente, se realizó la categorización, según Martínez, 2009 (c.p Mogollón 2015) La categorización consiste en "resumir o sintetizar en una idea o concepto (una palabra o expresión elocuente) un conjunto de información escrita, grabada o filmada para su fácil manejo posterior. Esta idea o concepto se llama categoría y constituye *el auténtico dato cualitativo*" (p. 96). Mogollón (2015) indica que para este autor, cuando la información ha sido culminada y no se dispone de nuevos contactos con los informantes, el procedimiento adecuado de categorización seguirá estos pasos: (1) transcribir la información, (2) dividir los contenidos en porciones o unidades temáticas, (3) categorizar, es decir, clasificar, conceptualizar o codificar, (4) asignar sub-categorías, (5) categorías más amplias y

comprensivas, (6) se agrupan o asocian las categorías de acuerdo con su naturaleza y contenido y (7) se realiza un despliegue de los datos y las categorías, lo cual revelará relaciones o nexos.

Tal y como se mencionó en el párrafo anterior, las categorías que se establecieron fueron relacionadas con las dimensiones explicadas en capítulos anteriores de esta investigación, estas dimensiones hacen referencia a las barreras que pueden tener las personas con discapacidad intelectual leve, de manera que al relacionarlas con las categorías, y utilizando el proceso de la enumeración, se vio reflejado las barreras que las personas con discapacidad intelectual poseen.

Luego de haber finalizado todo el proceso explicado anteriormente, se pasó a la etapa de los análisis de datos que será explicado a continuación.

Análisis de Datos

Como plantea Bardin (1986), se trata de una fase que “corresponde a un período de intuiciones. Pero tiene como objetivo la operacionalización y la sistematización de las ideas de partida para poder llegar a un sistema preciso de desarrollo de las operaciones sucesivas, a un plan de análisis” (p. 71).

Porta y Silva (2003) indican que esta es la etapa en la cual se lleva a cabo la síntesis y selección de los resultados para realizar, posteriormente las interpretaciones que den lugar a una serie de conclusiones, tomando en cuenta siempre los objetivos de la investigación. Es necesario diferenciar:

- La Descripción: Consiste en enumerar las características del documento en relación a la frecuencia de aparición de las distintas categorías de valor.
- La Inferencia: Es el paso de la descripción, la interpretación y la comparación.
- La Interpretación: Significado axiológico de las frecuencias de categorías descritas.

- Conclusiones: Para la consecución de los objetivos de la investigación. (Porta y Silva, 2003).

Finalmente a la hora de la interpretación de los resultados fue fundamental que las ideas que se obtenidas fueran empleadas para generar las explicaciones. “Se relacionan los datos obtenidos con otros trabajos o estudios y con marcos analíticos más generales, dentro de los que cobran sentido los datos estudiados. De esta manera se intenta integrar los hallazgos obtenidos dentro de áreas de interés más amplias.

5. Factibilidad de la investigación

La realización de esta investigación fue factible, ya que se contó con todos los recursos necesarios para cubrir los objetivos de la investigación, tales como, el tiempo de realización, recursos económicos, entre otros.

Las instituciones fueron fundamentales para realizar esta investigación, con su apoyo se convirtieron en un elemento clave para la investigación. Fueron de gran ayuda para el acercamiento a las personas con discapacidad cognitiva, y se logró una comunicación e interacción efectiva con estas. A su vez nos proporcionaron la información y el entrenamiento necesario para el trato adecuado hacia las personas con discapacidad.

6. Consideraciones éticas en el estudio.

Cuando se trata de un estudio en el que participaron activamente personas con discapacidad intelectual leve se consideraron aspectos éticos que garantizaron la confiabilidad de los resultados, ya que con los mismos se dieron aportes de carácter científicos y con fines académicos en el tema de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual. La investigación se comprometió a cumplir los principios éticos y legales necesarios para el desarrollo de la misma.

Para el desarrollo de la investigación se consideraron los siguientes aspectos:

- Garantizar la confiabilidad de la información suministrada y su uso estrictamente académico y/o profesional y que no será publicada a personas ajenas a este estudio.

- Los entrevistados firmaron un *consentimiento informado* donde autorizaron su participación en el estudio (Ver anexo A).
- Debido a que el encuentro personal es vital, se generó un ambiente de confianza vital para el desarrollo de las entrevistas.
- Hacer uso de un lenguaje comprensible, evitando así, generar confusiones al momento del desarrollo de la entrevista
- Evitar violentar el espacio cotidiano de la persona
- Se garantizó la integridad física y psicológica de las personas con discapacidad y/o los familiares y tutores laborales de las misma
- Siguiendo las consideraciones en torno a la dimensión ética que plantea Galeano (2001), con el fin de salvaguardar los derechos de los informantes, se utilizan seudónimos, para evitar la identificación del informante. Los seudónimos en este estudio, no son más que la nominación de una letra. Asimismo, en vez de colocar los nombres de las empresas donde trabajan los individuos, se colocaban "xxxx", y lo mismo se hizo con los nombres de personas que mencionaban los informantes claves.

CAPITULO VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS

En esta sección se presentan y se analizan los resultados de esta investigación, con la finalidad de cumplir con los objetivos propuestos y responder la pregunta de investigación. Se está consciente que esta investigación es una aproximación a describir las barreras que enfrentan las personas con discapacidad intelectual leve, insertadas al mundo laboral, igualmente se sabe que la misma no necesariamente refleja la situación de toda la población, pues solo se tomó en consideración a un grupo de informantes. Sin embargo, se espera que este estudio colabore con la consecución de nuevas investigaciones relacionadas con el tema.

Según Mogollón (2015), este tipo de fenómeno de estudio posee una estructura y dinámica cuya naturaleza sólo puede ser captada desde el marco de referencia del sujeto que vive y experimenta, se trata de una realidad interna y personal, única y propia.

PROCEDIMIENTOS PREVIOS:

Para el análisis se utilizó el formato Excel (Programa Microsoft Office Excel, 2010), se requirió en un primer término la preparación de los datos. A continuación se describen los pasos que se siguieron:

1. Se crearon diez documentos en formato Word, los cuales corresponden a la transcripción textual de las entrevistas, es decir, cada documento corresponde a un informante. Se dejó una línea entre cada participación de los hablantes (I: informante y E: entrevistador).

2. En el programa Excel 2010, se crearon diez archivos, uno por cada informante. Se elaboraron Unidades Genéricas (Ver Anexos B1, B2, B3, B4, B5, B6, B7, B8, B9, B10) las cuales permitieron que el material fuese estudiado para medir la frecuencia de los códigos definidos. En la siguiente Tabla se aprecia su nominación (ver Tabla 7)

Tabla 7. Listado de documentos primarios analizados

Seudónimo	Nombre del Documento Excel	Abreviatura
V	AC1: Análisis de Contenido V.	AC1.V
M	AC2: Análisis de Contenido M.	AC2.M
P	AC3: Análisis de Contenido P.	AC3.P
S	AC4: Análisis de Contenido S.	AC4.S
J	AC5: Análisis de Contenido J.	AC5.J
B	AC6: Análisis de Contenido B.	AC6.B
C	AC7: Análisis de Contenido C.	AC7.C
R	AC8: Análisis de Contenido R.	AC8.R
E	AC9: Análisis de Contenido E	AC9.E
A	AC10: Análisis de Contenido A.	AC10.A

3. Se realizó la selección de citas (o fragmentos de texto), creando así cada una de las unidades de registro. Se siguió el análisis línea por línea, la cual exigió un exámen minucioso de datos, frase por frase, oración o párrafo entero.

4. Se elaboraron las categorías junto a la descripción de las mismas, estas fueron relacionadas tanto con las Unidades de Registros de cada uno de los archivos de Excel como con cada uno de los objetivos que plantea esta investigación. En la siguiente tabla (ver Tabla 8) se engloban cada una de las categorías, la descripción dada, el número de citas que lo componen y un ejemplo que ilustra su designación, tomado de los textos de las entrevistas con su fuente, es decir el nombre del documento primario abreviado donde es posible ubicar el texto.

Tabla 8. Descripción de Códigos

Códigos	Descripción	N° citas	Cita de Ejemplo y Fuente
Acceso al trabajo.	Limitación a la hora de conseguir un empleo por su propia cuenta	6	Conseguir el trabajo por sí mismo, antes tenías que tener una palanca para que te aceptaran fácilmente. Ahorita hay que depende de la institución… (AC6.B P10.)
Acoso laboral	Refiere constantes situaciones de abuso, violencia, descalificación e intimidación de compañeros de trabajo o superiores en el entorno laboral.	18	...porque también hacías unas salida con nosotros que no debía, como acompáñame a caño amarillo, acompáñame al militar y eran lugares de verdad feos, yo nada más los veías y me asustaba. (AC10.A P4.)
Aislamiento social	Refiere aislamiento, distanciamiento de los pares de su edad.	10	Yo no comparto nada con nadie, todo me lo guardo yo. (AC5.J .P12)
Dependencia en el transporte.	Limitación para trasladarse de un lugar a otro independientemente	6	E: ¿Ese transporte es especial de Apoye? I: Lo hizo la mama de Patricia. El papa lo hizo para compartir. (AC2.M.P7)

Tabla 9. Cont I .Descripción de Códigos

Categorías	Descripción	N° citas	Cita de Ejemplo y Fuente
Dependencia en la Toma de Decisiones	Sus acciones y decisiones importantes no son tomadas por ellos mismos o creencias está centrado en él.	7	E: ¿Te consultaron cuando te cambiaron? I: Sí. Lo consulto con mi jefe Eudosio, por mi mama. (AC2.M.P3)
Desconfianza hacia las Personas	Falta de credibilidad en las personas con o sin discapacidad	8	Me cuesta confiar en la gente, porque me hacen confiar, pero después me tratan de una manera engañosa. (AC6.B.P9)
Discriminación hacia la discapacidad	Trato diferente y prejudicial que se da a la persona con discapacidad por su condición.	13	A veces sí, porque como tengo el carnet de discapacidad y justamente trato de no pagar el autobús para economizarme, entonces los choferes a veces te ignoran para que no pague. (AC6.B.P1)
Falta de Apoyo	La Institución se muestra ausente o deficiente en alguna de las etapas del Empleo con Apoyo	5	E: ¿Quién te enseño a hacer las actividades que hacías en tus trabajos? ¿Aprendiste solo? I: Yo aprendí solo. (AC5.J.P2)

Tabla 10. Cont II. Descripción de Códigos

Categorías	Descripción	N° citas	Cita de Ejemplo y Fuente
Identificación con otros discriminados	Se identifica con otros con los que comparte experiencias de segregación por etiquetas impuestas, pero no hace referencia a personas con discapacidad, solo compara la vivencia.	8	Es que también no salgo mucho porque los amigos de otras instituciones. (AC10.A.P10)
Ignorancia social	Supone que la sociedad ignora, desconoce la realidad de las personas con discapacidad intelectual leve.	2	Mucha gente no sabe que nosotros hacemos deporte, que nosotros salimos igual que ellos, y hasta pagamos cosas que ellos también pagan. (AC10.A.P6)
Impulsividad	Momento o situación en la que emocionalmente se siente inestable, pierde el control y actúa sin medir consecuencias. Drena su malestar.	1	Por ejemplo me porte mal porque estaba atacando a los hombres casados. (AC3.P.P3)
Limitaciones en las habilidades y destrezas para el puesto de trabajo	El nivel que tiene la persona con discapacidad intelectual de alcanzar los niveles cognitivo de acuerdo al cargo que desempeña en el trabajo	6	Tenía problemas para ubicarme y me tocaba repartir periódicos por toda la oficina. (AC6.B.P3)

Tabla 11. Cont III. Descripción de Códigos

Categorías	Descripción	N° citas	Cita de Ejemplo y Fuente
Señalización Inadecuada	Escaza señalización en la infraestructura interna de la Empresa	1	Me confundía mucho en los lugares de la oficina porque no tenía avisos de donde quedaban los departamentos. Encontraba solamente la presidencia y la recepción, todo lo demás me perdía. (AC6.B.P3)
Transporte	Mal funcionamiento del sistema de trasporte	2	Porque a veces no cumplía el horario, llegaba tarde, pero eso fue porque no bajaban los jeep a tiempo y es peligroso. (AC8.R.P5)

5. Se pasó a la etapa del recuento, En este caso la regla de recuento utilizada fue la frecuencia, siendo esta “ la mas utilizada en investigaciones de este tipo, refiriéndose al número de veces que aparece un código determinadoo en la unidad de registro” (Porta y Silva, 2003, p.11). Se elaboró una tabla en donde se colocaron cada una de las categorías descritas anteriormente y los seudónimos de los informantes claves. A partir de ahí se colocaron las frecuencias de las categorias por cada individuo. Ver Tabla 12.

Tabla 12. Tabla de Frecuencias

	Informantes claves										
Códigos	V	M	P	S	J	B	C	R	E	A	Total
Acceso al trabajo.			1		3	1				1	6
Acoso laboral				7	2		1	2		6	18
Aislamiento social				3	5		2				10
Desconfianza hacia las personas				4		1	3				8
Dependencia en el transporte.	2	2	1						1		6
Dependencia en la Toma de Decisiones		2		1	1		1		2		7
Discriminación hacia la discapacidad			1	5	2	1	2	1		1	13
Falta de Apoyo	1				3	1					5
Identificación con otros discriminados	2	1		2		1				2	8
Ignorancia Social										2	2
Impulsividad			1								1
Limitaciones en las habilidades y destrezas para el puesto de trabajo.	1					4			1		6
Señalización Inadecuada						1					1
Transporte				1				1			2
Total	6	5	4	23	16	10	9	4	4	12	93

Con el fin de profundizar el recuento por frecuencia, se agruparon las categorías de acuerdo a las dimensiones y subdimensiones de la investigación, de modo que se vea reflejado el número de frecuencia de cada código con la dimensión a la que se está relacionando. Ver tabla 13

Tabla 13. Tabla de Frecuencias por Dimensiones

Dimensión	Sub dimensión	Categorías	Frecuencia
Barreras del Entorno	Barreras del Entorno Físico	Señalización Inadecuada	1
		Transporte	2
	Barreras del Entorno Socio Cultural	Acceso al trabajo.	6
		Acoso laboral	18
		Discriminación hacia la discapacidad	13
		Identificación con otros discriminados	8
		Ignorancia Social	2
Barreras por Falta Apoyo en la Inserción Laboral	Familia	Dependencia en el transporte.	6
		Dependencia en la Toma de Decisiones	7
	Institución	Falta de apoyo en la inserción Laboral	5
Barreras Individuales	Educación para el trabajo	Aislamiento Social	10
		Desconfianza hacia las personas	8
		Impulsividad	1
		Limitaciones en las habili0dades y destrezas para el puesto de trabajo.	6

Es importante destacar que la frecuencia es solo un indicador de la cantidad de veces que se repitió cada código. Esto no necesariamente significa que los códigos más repetidos son los más influyentes relacionados con los objetivos de esta investigación.

De la Tabla 13 podemos rescatar que las categorías más mencionadas en los relatos son; Acoso Laboral con 18 frecuencias, seguida de Discriminación Laboral con 13 y en tercer lugar con 10 repeticiones Aislamiento Social. Las dos primeras están ampliamente relacionadas con el entorno socio-cultural y la última a características individuales del

individuo asociados a las dificultades sociales y comunicacionales que puede ter un individuo con discapacidad intelectual leve.

El propósito del análisis de resultado en esta investigación es describir cuales son las barreras por las que atraviesas las personas con discapacidad intelectual leve que se encuentran insertados en el mercado laboral, para de esta manera cumplir con los objetivos planteados de la investigación.

Barrera del Entorno:

Cuando se habla del entorno se refiere a todo lo que rodea a la persona con discapacidad y es externo a ellos, tanto en lo físico como en lo socio cultural donde ellos se desenvuelven diariamente.

En los relatos de las personas con discapacidad intelectual leve, las sub categorías que surgen en este sentido son, en cuanto al Entorno Físico son: señalización inadecuada y transporte. Asimismo, en el Entorno Socio- Cultural se encuentran: acceso al trabajo, acoso laboral, discriminación hacia la discapacidad, identificación con otros discriminados e ignorancia social. En la Tabla 14 se muestra el número de veces que se detectó en las entrevistas de los informantes claves frases relacionadas a cada una de las categorías pertenecientes a la Dimensión de Barreras del Entorno. La sumatoria de las Frecuencias dio un total de 50, siendo esta la Dimensión a la cual se le asocian más frases.

Tabla 14. Frecuencias en la Dimensión Barreras del Entorno

Dimensión	Sub dimensión	Categorías	Frecuencia
Barreras del Entorno	Barreras del Entorno Físico	Señalización Inadecuada	1
		Transporte	2
	Barreras del Entorno Socio Cultural	Acceso al trabajo.	6
		Acoso laboral	18
		Discriminación hacia la discapacidad	13
		Identificación con otros discriminados	8
		Ignorancia Social	2
		Total	50

El entorno físico se conoce como todo lo que se encuentra alrededor de tu hábitat, el lugar donde vives, donde compartes con tus amistades, donde trabajas, entre otros. En cuanto a los informantes claves que entrevistamos, uno de ellos mencionó que en la empresa donde había trabajado había mala señalización, por lo que le costaba conseguir ciertos lugares, “Me confundía mucho en los lugares de la oficina porque no tenía avisos de donde quedaban los departamentos. Encontraba solamente la presidencia y la recepción, todo lo demás me perdía” (AC6.B.2). Para el trabajo que realizaba este informante se necesitaba el conocimiento de la infraestructura de la empresa, y debido a la mala señalización que hay, a la persona se le complicaba, lo que lleva a la primera subcategoría Señalización Inadecuada. Esta se convierte en una barrera para el informante, ya que, no le permitió tener un excelente desempeño en el cargo que ocupaba.

En lo que respecta a la categoría de Transporte en los relatos de los entrevistados se encontraron dos comentarios que hacen referencia a esa categoría “prácticamente en el

metro me ha tocado personas que vienen directo a empujarte a enfrentarse, que yo me les quedo viendo" (AC4. S. 11) y "a veces no cumplía el horario, llegaba tarde, pero eso fue porque no bajaban los jeep a tiempo y es peligroso." (AC7. R.5). Ambas frases refieren a que se han visto afectadas sus dinámicas diarias, por la inseguridad y la deficiencia de los Trasportes públicos en Caracas, lo que automáticamente forma parte del grupo de Barreras a los que los individuos con discapacidad intelectual leve se ven obligados a enfrentar a la hora de la inserción laboral.

Se conoce que para lograr una verdadera inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual es indispensable entender la importancia del entorno socio cultural, ya que es una de las condiciones más elementales para la supresión de barreras. Los informantes claves dieron a entender en sus respuestas que una de las barreras más influyente en lo que respecta su inclusión laboral es la relacionada con este entorno.

Expresiones como: "Conseguir el trabajo por mí mismo, antes tenías que tener una palanca para que te aceptaran fácilmente. Ahorita hay que depender de la institución. Yo solo no creo que pueda conseguir trabajo…" (AC6.B. 10) .Esta cita puede referir que las personas con discapacidad intelectual leve tienen limitaciones a la hora de conseguir empleo por su propia cuenta, ya que, juegan diversos factores como el no tener un grado de instrucción suficiente al que las empresas requieren, por su misma discapacidad, pero más que eso "La actitud negativa de una parte de los empleadores o los responsables de recursos humanos que revela un prejuicio inicial hacia las capacidades potenciales de la persona con discapacidad o una serie de ideas falsas preconcebidas "Comité Español de Representantes de Minusválidos, 2001 (c.p. Villa, 2003). Por lo tanto, deben recurrir a la intermediación de instituciones que utilicen el mecanismo de Empleo con apoyo, esta modalidad aspira minimizar el impacto y ofrecer herramientas a las personas con discapacidad intelectual y a la empresa para disminuir el impacto de esta posible barrera.

En la sub-categoría llamada Acoso Laboral se encontraron diferentes frases o expresiones claves comunicadas por los informantes, en los cuales se observa claramente que esta implica una dificultad en la inclusión laboral. El acoso laboral se refiere a constantes situaciones en las que se muestran abusos hacia los individuos por su condición,

la siguiente expresión constata lo anteriormente expuesto “...Para mí él se estaba haciendo el gafo con nosotros, como para decir "ellos son discapacitados, no se acuerdan de que yo les pedí prestado y les debo dinero". (AC10. A. 4). A su vez se encontraron descalificaciones por los compañeros de trabajo, las cuales señalan bajo nivel de inclusión, la expresión como “...me echaban broma y yo me molestaba, me ofenden y así”. (AC8.R.3) puede relacionarse con lo recientemente expuesto.

Entonces, significa que los individuos con discapacidad están sujetos a situaciones no favorables como "...nada el jefe la tenía aplicado con nosotros… Bueno siempre quería que trabajáramos más y el menos, nos ponía más cosas." (AC4.S. 4), que implican estar condicionado y tener restricciones sociales, que con el tiempo puede conllevar a la soledad, alejándose del mundo laboral. En esta concepción tiene un peso importante la propia experiencia de la persona con discapacidad, su familia, su entorno inmediato y el entorno social donde se desenvuelven.

Al hablar de la subcategoría Discriminación hacia la Discapacidad, se puede observar la siguiente expresión "E: ¿en el trabajo te tratan distinto?. I: deberían tratarme igual pero como siempre están los chismes, la cizaña, la envidia" (AC4.S.13). Las personas con discapacidad experimentan formas comunes de discriminación, como un alto nivel de desempleo, prejuicios en cuanto a su productividad o incluso la exclusión del mercado laboral. “me botaron, pero sin darme explicaciones.” (AC5.J 7). Al igual que el resto de las personas tienen el derecho de recibir explicaciones cuando se dan este tipo de situaciones, evitando así ser víctima de un trato diferente prejudicial simplemente por su condición.

Ante este entorno sociocultural que se explica en párrafos previos, las personas con discapacidad intelectual tienden a juntarse con sujetos con los que comparten experiencias de segregación por etiquetas impuestas. Es posible que estos individuos se sientan más cómodos compartiendo con personas con su misma condición que con el resto de ellas. “E: ¿va a ir gente de tu trabajo a tu cumpleaños, invitaste a alguien? I: No, porque tengo a mis amigas aquí de Apoye, que son las que están para mí. "(AC1.V. 4)

Se detectó que la ignorancia social es el común denominador del colectivo, es decir, los entornos sociales no manejan información básica ni mucho menos actualizada, poseen errores de concepto y no comprenden en un sentido general la diversidad que encierra un cuadro tan complejo como la discapacidad intelectual leve, ante esto, es común la tendencia a generalizar, descalificar y segregar, esto se ve expresado en el siguiente comentario “una de las barreras es hacerle llegar a las personas lo que uno es como persona con discapacidad, que no somos tan diferentes como ellos, y otra es que nos presten ayuda, no como personas con discapacidad sino más bien que sean más amables con nosotros (AC10. A. 11).

Barreras por Falta de Apoyo

Los apoyos son recursos y estrategias que persiguen promover el desarrollo, educación, interés y bienestar personal de alguien, que favorecen el funcionamiento individual. En el caso de las personas con discapacidad los apoyos son elementales para favorecer su inclusión laboral, permitiéndoles ser autónomos y lograr un equilibrio entre la necesaria independencia y el apoyo proporcionado por las instituciones y la familia. En este caso las sub categorías que surgieron en este sentido con respecto a la familia son: dependencia en el transporte y en la toma de decisiones, y por parte de las Instituciones es la falta de apoyo en la inserción laboral. En la Tabla 15 se muestra el número de veces que se encontraron frases en cada una de las entrevistas realizadas a los informantes claves frases relacionadas a cada una de las categorías pertenecientes a la Dimensión de Barreras por Falta de Apoyo en la inserción Laboral, con un total de 18 frases en toda la dimensión.

Tabla 15. Frecuencias en la Dimensión Barreras por Falta de Apoyo en la Inserción Laboral

Dimensión	Sub Dimensión	Categorías	Frecuencia
Barreras por Falta de Apoyo en la Inserción Laboral	Familia	Dependencia en el transporte.	6
		Dependencia en la Toma de Decisiones	7
	Institución	Falta de apoyo en la inserción Laboral	5
		Total	18

Hay que considerar que “Los padres deben ponerse sus propios límites a la hora de tomar decisiones que afecten a su hijos/as, deben diferenciar los pasos que éstos pueden asumir por sí mismos de los que precisan alguna ayuda, o requieren ser completados o apoyados por ellos.” (Zulueta y Peralta, 2008, p.39). Es importante que estos límites se

establezcan de manera positiva y clara, apoyando y valorando el crecimiento de sus hijos/as en el cumplimiento de las metas que se propongan.

En la subcategoría Dependencia en el Transporte se evidenció que de los diez informantes claves cuatro señalan que no se desplazan independientemente. “Mi papá me deja en la mañana y luego me voy con un transporte para acá… el transporte que siempre me trae para acá, es el Sr. xxxx" (AC3.P.2).

Por su parte, en la subcategoría Dependencia en la Toma de Decisiones el siguiente relato demuestra cierta dependencia que tiene este individuo con su madre a la hora de manejar su dinero “E: ¿Tus padres dejan que manejes el dinero de tu sueldo?, ¿te puedes comprar lo que quieras? I: No, mi mama tiene mis tarjetas E: ¿No quisieras manejar tu dinero? I: Sí, pero con ella al lado, por seguridad.. E: ¿Llegaste a manejar tu dinero? I: Cuando me la dieron, la tenía yo, y después se la di a mi mama. Mi mamá siempre me acompaña.” (AC9.E.7). En la medida que la discapacidad tengan la oportunidad de proponerse sus metas y de comprometerse con su crecimiento personal y profesional, las barreras de estas a la hora de la inclusión laboral podrán ser minimizadas, ya que en muchas ocasiones los niveles de apoyo intensificados pueden ser contraproducentes.

Referente a los apoyos por parte de cada una de las instituciones que usan el mecanismo de Empleo con Apoyo como forma de lograr la inclusión de las personas discapacidad que fueron tomadas en cuenta a la hora de realizar esta investigación. En los relatos de los informantes, que se encuentran trabajando, se encontró que presentan alguna dificultad por ausencia en lo que representa la adaptación del puesto de trabajo. Según Flores, Goncalves y Otero (s/f), el cuarto paso de la Fase D del mecanismo Empleo con Apoyo afirma que “Comienzan a trabajar conjuntamente el entrenador laboral y el trabajador. Durante este tiempo, que dura aproximadamente entre 2 y 8 semanas, el entrenador enseña la rutina de trabajo y los medios de transporte a ser utilizados para trasladarse independientemente hasta el sitio de trabajo” (p.63).

En las entrevistas realizadas a los informantes claves, 3 de ellos expresaron no haber tenido el apoyo requerido de lo explicado en la Fase D. Expresiones como “eso si me lo

enseñaron a hacer en esta tienda. Todo lo que yo sé, me han enseñado en la tienda" (AC5.J.7), o "E: ¿Quién te enseñó lo que hacías en la xxxx? I: Solo me dieron las indicaciones y ya" (AC6.B.10) pueden referirse a que no obtuvieron el apoyo necesario que la Fase D indica, dificultándose aprender las actividades que forman parte del puesto de trabajo, pero sobretodo adaptarse al entorno y sensibilizar las personas que trabajaran directamente con el individuo con discapacidad. Es importante resaltar que la personas que expresan este tipo de comentarios aún se encuentran apoyados por parte de cada una de las Instituciones participando en la etapa de seguimiento.

Con los apoyos en la inclusión social de las personas con discapacidad intelectual, se pretende llegar a una mejor calidad en los ambientes donde se integra el individuo, por ende, el apoyo de los preparadores laborales son de suma importancia para que logren desenvolverse de la mejor manera posible en cualquier ámbito que los rodee.

Barreras Individuales

Las Barreras individuales se ven afectadas por factores que pueden formar parte, por un lado, a la baja autoimagen del individuo y, por otro, a limitar el nivel cognitivo de la persona, al igual que estas barreras pueden estar asociadas a algún tipo de defensa o protección que los individuos con discapacidad intelectual tienen por su propia condición. “La mayoría de los sujetos con retraso mental, especialmente en el rango de límite y ligero (80% de los casos totales de retraso mental), son conscientes de su deficiencia, de sus defectos y del rechazo del medio hacia ellos” (Capítulo 2 del artículo Enfermedad Mental y Discapacidad Intelectual, s/f). Específicamente en esta investigación todos los individuos entrevistados afirman que están conscientes de su condición cognitiva en esta investigación. Las categorías relacionadas con esta dimensión son: Desconfianza hacia las personas, Impulsividad y Las Limitaciones en las habilidades y destrezas para el puesto de trabajo. A continuación se presenta la Tabla 16 que señala que la cantidad de frases que se refieren a cada una de las categorías mencionadas, dando un resultado de 25 frases o citas encontradas en estas investigaciones referidas a la Dimensión de las Barreras Individuales.

Tabla 16. Frecuencias en la Dimension Barreras Individuales

Dimensión	Sub dimensión	Categorías	Frecuencia
Barreras Individuales	Educación para el trabajo	Aislamiento Social	10
		Desconfianza hacia las personas	8
		Impulsividad	1
		Limitaciones en las habilidades y destrezas para el puesto de trabajo.	6
		Total	25

En la subcategoría Aislamiento Social en los relatos se encontraron afirmaciones como “Yo no comparto nada con nadie, todo me lo guardo yo” (AC5.J.11), o “...no soy así de hablar mucho… no me gusta que nadie me moleste, no tengo ganas de hablar con nadie, quiero estar tranquilo en el cuarto viendo televisión” (AC5.J.12). Estas frases reflejan que el individuo entrevistado prefiere mantener distancia con las otras personas de su entorno social, esto puede darse, quizás por alguna o varias actitudes negativas que hayan tenido las personas hacia él, y el resultado sea miedo a comunicarse con el otro porque no saben qué tipo de respuesta o reacción van a recibir. En todos los puestos de trabajo existe interacción con otras personas, y si el individuo se muestra muy cerrado o aislado, la comunicación se verá afectada y no podrá lograr la inclusión laboral deseada.

Las personas con discapacidad pueden sentir desconfianza hacia los individuos que participan en su entorno, con respecto a esta subcategoría, las expresiones expuestas por los informantes fueron “Me cuesta confiar en la gente, porque me hacen confiar, pero después me tratan de una manera engañosa” (AC6.B.9). Lo que deja claro que la desconfianza que pueden tener se relaciona con la misma razón por la cual se aíslan socialmente, es decir, por alguna conducta negativa que hayan tenido hacia él. Otra frase relacionado a lo comentado sería “no es que no me sienta apoyado, es que no me gusta hablar de mi trabajo con nadie” (AC7.B.6). “A menudo puede haber obstáculos para iniciar nuevas amistades, los que, si bien se originan principalmente en la ignorancia de las personas y en su miedo hacia la discapacidad, también se deben a nuestros propios sentimientos y falta de confianza” (Barton, L, 2008. p 54).

La próxima subcategoría a describir se refiere a Las limitaciones en las habilidades y destrezas para el puesto de trabajo , se conoce que las personas con discapacidad cognitivas tienen ciertas dificultades a la hora de entender, aprender o hacer cierto tipo de actividades, sin dejar a un lado la capacidad para realizar las actividades necesarias para desempeñarse en un puesto de trabajo “...era un poco más complicado porque tenías que manejar computadoras, manejar información, no es tan fácil así. Necesitan a alguien que sea rápido escribiendo” (AC6.B.10). lo cual se puede ver retrasado y afectado en lograr los objetivos elementales inherentes al cargo que ocupa, por ende, el apoyo proporcionado por

las instituciones que utilizan el mecanismo de Empleo con Apoyo es de suma importancia, ya que, las personas con discapacidad intelectual desempeñarán un cargo en donde sus habilidades y destrezas se adapten a las funciones de éste.

Por último, la subcategoría Impulsividad, la cual se entiende como el momento en la que emocionalmente pierden el control sin medir las consecuencias. El siguiente relato hace referencia a esta subcategoría “E: porque estaba atacando a los hombres casados. E: ¿Estabas atacando a los hombres casados? ¿Qué les estabas haciendo? I: Nada solamente estaba ahí sentada y yo veía hombres bellos guapo buen mozos y me sacaron de ahí. Y porque estaba comiendo mucho“(AC3.P.3). Sin embargo, de los 10 informantes claves que se entrevistaron, solo 1 entró en esta subcategoría, por ende, no significa que realmente afecte en la vida laboral de las personas con discapacidad intelectual.

CAPITULO VII. RECOMENDACIONES

Se sabe que esta investigación aún y cuando alcanzó los objetivos planteados, presenta algunas inquietudes, debido a que es un tema que se puede abordar de distintas perspectivas, de tal manera que se pueda profundizar más en el tema. En este capítulo se mencionaran algunas recomendaciones para los actores involucrados en la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual leve. Específicamente se enunciaran una serie de recomendaciones para las instituciones que desarrollen programas de inserción laboral, bajo la modalidad de Empleo con Apoyo, para las empresas públicas y empresas privadas, y para las mismas personas con discapacidad intelectual leve. A su vez, futuros investigadores podrán tomar en cuenta esta investigación a la hora de indagar en un tema relacionado con la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual leve.

Recomendaciones para futuras investigaciones:

Se recomienda a futuros investigadores que tomen en cuenta seleccionar una muestra homogénea, de manera tal que se pueda observar y evaluar específicamente, un solo sexo, ya que pueden existir diferencias interesantes entre las mujeres y los hombres, y las barreras que puedan ser encontradas sean distintas para cada uno de los géneros.

Se recomienda realizar una investigación en la cual no solo se entrevisten a las personas con discapacidad, sino también a los preparadores laborales, de modo que se pueda observar un contraste entre las distintas respuestas y se pueda analizar las distintas perspectivas, obteniendo dos puntos de vista a comparar.

Se sabe que las barreras que enfrentan las personas con discapacidad intelectual son bastantes complejas, por lo que quizás esta investigación no logre abarcar completamente todas las posibles barreras existentes. Se recomienda a futuros investigadores que realicen una investigación utilizando la misma metodología cualitativa en la que se logren describir otras barreras más a fondo, terminando de explicar completamente las dificultades que enfrentan las personas con discapacidad intelectual leve. Asimismo, se pueden describir las barreras que las personas con otro tipo de discapacidad.

Recomendaciones para el Estado:

El Estado debe cumplir y lograr que se cumplan las leyes relacionadas con la discapacidad y, específicamente en materia de inserción laboral, diseñando y desarrollando programas donde integren a todos los actores sociales. El Estado debe promover la difusión de una cultura de inclusión e igualdad de las personas con discapacidad intelectual. A su vez, debe tomar en cuenta a la Educación como integradora a las personas con discapacidad, y debe favorecer a las iniciativas que realicen las empresas tanto públicas, como privadas.

El Estado debe desarrollar y lograr que se apliquen políticas públicas, contando con el apoyo de empresas privadas que deseen fomentar la inclusión de las personas con discapacidad, ya sea desarrollando infraestructura adecuada para estos individuos, promoviendo programas de sensibilización hacia las personas con discapacidad en las empresas públicas y privadas, de tal manera que las personas cuenten con la información necesaria de este tema, y no sientan incomodidad al compartir con una persona con discapacidad.

Recomendaciones para las instituciones:

Primero que nada, se debe considerar y reconocer el gran esfuerzo y dedicación que estas empresas llevan a cabo para lograr la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual leve mediante Empleo con Apoyo, sin embargo, los individuos ya integrados al mundo laboral, requieren de la atención necesaria para que sus necesidades sean respondidas y logren tener la calidad de vida que se merecen. Deben considerar que a pesar de que los individuos se encuentren integrados a una empresa, y lleven un buen tiempo en ella, todavía requieren de una evaluación cada cierto tiempo, de modo que se puedan incorporar las mejoras necesarias para que continúen desempeñándose exitosamente en su puesto de trabajo. Asimismo, deben trabajar en conjunto con el Estado y todos los actores involucrados en la inserción laboral de las personas con discapacidad, para que se cree una cultura de integración social para estos individuos, y se descarte por completo la discriminación que hay en la sociedad.

Recomendaciones para las empresas públicas y privadas:

Las organizaciones deben garantizar el cumplimiento de las leyes establecidas por el Estado en materia de inserción laboral de las personas con discapacidad, donde se establece que debe existir un respeto hacia los derechos que tienen estas personas, y que se establezca el mismo trato que se tiene con cualquier otro trabajador. Las empresas deben fomentar la integración completa de los individuos con discapacidad, y crear un ambiente donde no exista la discriminación de ningún tipo. Es importante que las empresas, tanto públicas como privadas desarrollen el mayor potencial de las personas con discapacidad, de modo que puedan lograr un crecimiento óptimo tanto profesional como personal, dejando a un lado cualquier tipo de prejuicio que pueda existir hacia estos individuos. Para lograr una cultura de inclusión en las empresas, estas deben crear proyectos con el objetivo de la integración plena de las personas con discapacidad, donde se demuestre que estas son seres humanos con los mismos derechos que cualquier otra persona, y que realmente pueden llegar a ser productivos para las empresas y aportar sus habilidades para contribuir con el logro de los objetivos de la organización.

Se recomienda realizar charlas de sensibilización hacia la discapacidad intelectual a todos los trabajadores de la Empresa antes y durante la inserción laboral de la persona con discapacidad, para que los mismos entiendan la importancia de la Inclusión Laboral de estas personas.

Las empresas deben considerar tener a una persona en el departamento de Recursos Humanos que se encargue de realizar monitoreo junto al preparador laboral de cada una de las personas con discapacidad intelectual leve, creando un canal de comunicación directa entre: la persona con discapacidad, la Institución y la Empresa.

Recomendaciones para los individuos con discapacidad intelectual leve:

Las personas con discapacidad intelectual leve, y cualquier otra, deben saber cuáles son sus derechos y deberes, y estar al tanto del apoyo que organizaciones como ASODECO, AVESID, Buena Voluntad y Apoye les puede proporcionar a la hora de

conseguir un empleo digno, que les aporte calidad de vida. Estos individuos son los principales protagonistas en lograr sensibilizar a las personas, haciéndoles entender que ellos son iguales a los demás, con los mismos derechos y deberes, por lo que también deben lograr perder el miedo a interactuar con personas sin discapacidad y que se pueda lograr un ambiente de inclusión entre ambas partes.

Para concluir, es indispensable que el entorno físico y sociocultural trabajen en conjunto y logren cumplir con las condiciones básicas, para que cualquier persona independientemente de la limitación que le afecte a su desenvolvimiento en el entorno, logre disponer de todas las herramientas necesarias para satisfacer sus necesidades. Asimismo, es fundamental que las personas eliminen las creencias que se ha tenido en la cultura a lo largo de los años

CAPITULO VIII. CONCLUSIONES

En este último capítulo se podrá ver reflejado las conclusiones que se lograron desprender de esta investigación. Las conclusiones serán desarrolladas siempre teniendo en cuenta los objetivos planteados en la investigación.

El proceso de inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad intelectual leve, se ha convertido en una demostración de los grandes cambios que se han producido en la sociedad a nivel mundial. Los mecanismos que existen para desarrollar los proyectos de inclusión están orientados a mejorar la calidad de vida y las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, de esta manera podrán desenvolverse y desarrollar plenamente sus potencialidades, mediante un clima laboral estimulante y beneficioso para su proceso de aprendizaje y socialización.

Aunque la modalidad de Empleo con Apoyo realmente minimiza el impacto y ofrece herramientas a la persona con discapacidad intelectual leve, y a las empresa para lograr que el impacto de las barreras planteadas por esta investigación se vean disminuidas, se descubrió que la brecha aún es larga, y los individuos con discapacidad aún tienen que lidiar y enfrentar barreras más complicadas a la hora de la inserción laboral que una persona sin discapacidad, ya sea por factores socioculturales o individuales.

Los objetivos principales a establecer para lograr la inclusión plena de las personas con discapacidad intelectual se centran en la mejora de la accesibilidad en todos los ámbitos sociales (laborales, culturales, educativos, entre otros). En esta investigación se pudo observar que las barreras suelen estar más en la sociedad que en la misma persona con discapacidad.

Una de las razones por la cual existen estas barreras es debida a la escasa información y la ignorancia que existe en las sociedades. El miedo por parte de la sociedad hacia las personas con discapacidad y viceversa es una de las razones por la cual surgen las barreras, por ende, es importante que se eliminen ciertos prejuicios y premisas erróneas que han existido y que todos los individuos empiecen a desarrollar empatía hacia las personas

con discapacidad intelectual, de modo que se logre la inclusión plena de las personas con discapacidad en cualquier ámbito.

Se observó que los valores más altos en cuanto a las categorías fueron, Acoso Laboral, Discriminación hacia la Discapacidad y Aislamiento Social, siendo los primeros dos pertenecientes a las Barreras del Entorno Socio Cultural, y la última a las Barreras Individuales, por lo que se refiere a que lo más limitante para estas personas es la inclusión social, debido a las etiquetas que la sociedad les coloca a las personas con discapacidad. Esto conlleva a que las personas con discapacidad sientan cierto rechazo por parte de la sociedad, y prefieran mantener distancia hacia esta. A pesar de que estas categorías fueron las que arrojaron los valores más pronunciados, es importante destacar que todas las categorías se relacionan unas con otras. La Ignorancia Social conlleva a que existan prejuicios hacia las personas con discapacidad, y esto se ve reflejado en que estos individuos se alejen de la sociedad y se mantengan unidos con personas bajo su misma condición, y a su vez, no exista confianza de parte de las personas con discapacidad hacia las personas sin discapacidad. Si se relacionan cada una de las categorías entre ellas mismas, se podrá ver reflejado como se debe trabajar en conjunto ambas partes para que exista una inclusión social favorable para estas personas.

Se descubrió que específicamente en Venezuela aunque existen leyes para promover la inserción laboral de empleo con apoyo, aún no se ha logrado una inclusión social plena de estas personas, ya que, para eso es necesario que la sociedad se adapte y dejen de generar barreras para atender las necesidades de las personas con discapacidad y se vuelve así más atenta a las necesidades de todos.

Es importante que la inclusión de las personas con discapacidad no solo se quede en leyes que creadas, por lo que las empresas deben contratar a estos individuos por obligación, sino que se logre ir más allá de eso. Los industriólogos deben saber la importancia que es la inclusión laboral de las personas con discapacidad y que logren aprovechar el increíble talento humano que se consigue en ellas,, ya que puede ser beneficioso para ambas partes, por lo tanto, se convierte en un ganar-ganar tanto para la organización como para la persona con discapacidad. Los departamento de recursos

humanos de las empresas deben reconocer las grandes ventajas que contratar a personas con discapacidad puede tener.

Para finalizar, es de suma importancia que tanto las personas con discapacidad como las personas sin discapacidad aprendan uno de los otros para que se logre crear una cultura integrada, y que ambas partes poco a poco vayan perdiendo ese temor que quizás ha estado existiendo por el no saber cómo vaya a ser la reacción de cada uno. La sociedad es la encargada de crear una cultura sensibilizada y diversa, en la cual se aprovechen las fortalezas de las personas y se trabajan en las oportunidades de mejora de estas, siempre tomando en cuenta que a pesar que las personas con discapacidad tienen una condición, esto no quiere decir que no realizan las mismas actividades que las personas sin discapacidad y que no presentan los mismos problemas, todo lo contrario, a estas también se les presentan las mismas situaciones que al resto.

LISTA DE REFERENCIAS

Águila, L. (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. Perú [Documento en línea] Consultado el 15 de Enero de 2014 de la World Wide web: http://usuarios.discapnet.es/lavoz/LaVoz2/problema.htm .

Amate, A y Vásquez, A. (2006). Discapacidad: lo que todos debemos saber. (Publicación científica y técnica N. 616). Washington, D.C. Editorial: Organización panamericana de Salud.

American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD). (2008). Definition of IntellectualDisability [Documento en línea] Consultado el 15 de Enero de 2014 de la World Wide web:http://www.aamr.org/intellectualdisabilitybook/content_2348.cfmnavID=267

American Psychiatric Association (APA) (2013) Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (5ta ed.) Estados Unidos.

Alfonzo y Gamarra. (2007). *Una aproximación de la vida laboral de las personas con discapacidades totales en Venezuela.* Tesis de Grado. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Aigneren, M. (s/f). *Técnicas de medición por medio de la escala.* Universidad de Antioquia, Colombia.

Aramayo, M. (2014). *Trastornos del Espectro Autista – TEA- : Algunas investigaciones venezolanas del siglo XXI. Una aproximación al modelo social venezolano de la discapacidad*. Caracas: Universidad Monteávila.

Ardila, E y Rueda, J. (2013). La saturación teórica en la teoría fundamentada: su de-limitación en el análisis de trayectorias de vida de victimas del desplazamiento forzado en Colombia. Revista: Colombiana de Sociología. (36), 93-114.

Asociación Española de Empleo con Apoyo, AEEA (s/f) [Documento en línea] Consultado el 15 de Enero de 2014 de la World Wide web: http://www.empleoconapoyo.org/aese/article15.html

Bardin, L. (1986): Análisis de Contenido. Madrid. Akal

Barton, L (2008).*Superar las barreras de la discapacidad* (1era ed.). Madrid, España: Ediciones Morata.

Bausela, E. (2009). *Actitudes hacia la discapacidad: Estudio de algunas propiedades psicométricas en una muestra de universitarios mexicanos.* Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México [Documento en línea] Consultado 28 de Enero 2014 de la World Wide: http://www.rieoei.org/deloslectores/2593Herreras.pdf

Becerra, M., Montanero, M., Lucero, M. y González, F. (2008). Evaluación de un programa de Apoyo laboral para trabajadores con discapacidad intelectual en tareas con elevadas exigencia cognitiva. Revista Española sobre Discapacidad Intelectual, (39) 63-81.

Blanco, R. (2006). La Equidad y la Inclusión Social: Uno de los Desafíos de la Educación y la Escuela Hoy,Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficiencia y Cambio en Educación [Revista en línea], 3, 1-15. Disponible: http://dialnet.uniroja.es/servlet/articulo?codigo=2053611 [Consulta: 2014, Diciembre, 16]

Cabrera, V. (s/f) Teorías, medición y cambio de actitudes**.** [Documento en línea] Consultado 16 de Enero 2014 de la World Wide: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:THCURRGxbIIJ:tuvntana.files.wordpress.com/2009/03/unidad-iv-teoria-y-medicion-de-actitudes3.doc+&cd=6&hl=es&ct=clnk&gl=ve

Cáceres, C. (2004). Sobre el concepto de discapacidad. Una revisión de las propuestas de la OMS. Dpto. de Trabajo Social y Servicios Sociales. Universidad de La Laguna.

Capítulo 2 del artículo Enfermedad Mental y Discapacidad Intelectual, s/f) [Documento en línea] Consultado 30 de Agosto 2015 de la World Wide http://www.feaps.org/biblioteca/salud_mental/capitulo02.pdf

Castillo, R., Cerrillo, R. y Izuzquiza, D. (2007). La inclusión de Discapacitados Intelectuales en el Mundo Laboral: Análisis Cualitativo. Estudio de un Caso. Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva, (s/n) 27- 46.

Centro de Información de las Naciones Unidas. (2000). Personas con discapacidad [Documento en línea] Consultado el día 1 de noviembre de WorldWideweb: http://www.cinu.org.mx/temas/desarrollo/dessocial/integracion/p_dis.htm

Centro de Recursos de Educación Especial de Navarra (CREENA) (2008). Discapacidad Intelectual. [Documento en línea] Consultado 26 de octubre en World Wide web: http://creena.educacion.navarra.es/008psiquicos/retraso%20mental.htm

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2012). Panorama Social de América Latina. [Documento en línea] Consultado el día 21 de noviembre del 2013 de World Wide web: http://www.cepal.org/publicaciones/xml/5/48455/PanoramaSocial2012.pdf

Comunidad de Madrid (s/f). *Preparador laboral, figura clave para la integración.* Proyecto de empleo con apoyo para personas con enfermedad mental crónica. . [Documento en línea] Consultado 15 de Enero 2014 de la World Wide: http://www.madrid.org/cservicios_sociales/enfermedad_mental/preparador.htm

Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) (s/f). Manual Instructivo para Accesibilidad de las Personas con Discapacidad.[Documento en línea] Consultado el día 9 de enero del 2014 de World Wide web: http://www.scribd.com/doc/4778815/Manual-instructivo-para-accesibilidad-de-las-personas-con-discapacidad.

Cotrina, M., Gutiérrez, C., Porras, R., Samaniego, P. y Serón, J. (2010). Inclusión, discapacidad y empleo. Algunas claves a través de siete historias de vida. Caso Ecuador (1era ed.) Madrid, España: Grupo Editorial Cinea, S. A.

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, Caracas.

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

European Union of Supported Employment (EUSE) (s/f), [homepage] Consultado 15 de Enero 2014 de la WorldWide:http://www.euse.org/history

Ferreira, M. (2008). Una aproximación sociológica a la discapacidad desde el modelo social: apuntes caracterológicos. Revista Española de Investigaciones Sociológicas (124), 141-174.

Flores, M., Goncalves, M. y Otero, M. (s/f). Nivel de integración social alcanzado por las personas con necesidades educativas especiales, que han sido colocados por ASODECO. Tesis. Caracas.

Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS). (s/f). Evolución del concepto Discapacidad de acuerdo a la Clasificación establecida por la Organización Mundial de la Salud. [Documento en línea] Consultado 15 de Enero 2014 de la World Wide: http://www.fonadis.cl/index.php.

Fullana, J., Pallisera, M., Vila, M. (2003). La Investigación sobre los procesos de integración laboral de personas con discapacidad en entornos ordinarios. Un estudio de Casos cualitativo. Revista Investigación Educativa (21) 305-321.

Furstenberg, M., Iriarte, F. y Navarrro, D. (s.f.). *Búsqueda e inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva en Chile: una mirada desde sus madres.*

Galeano, M. (2001). *Registro y sistematización de información cualitativa* [Documento en línea]. Disponible: http://www.aprendeenlinea.udea.edu.co/ lms/moodle/mod/resource/view.php?inpopup=true&id=38158 [Consulta: Enero 20, 2013]

Gálvez Toro A. Lectura Crítica de un Estudio Cualitativo Descriptivo. Index de Enfermería [IndexEnferm] (edición digital) 2003; 40-41. Disponible en <http://www.index-f.com/index-enfermeria/40-41revista/40-41_articulo_51-57.php> Consultado el 11 de febrero del 2015.

García, D. (2008). Misión José Gregorio Hernández: salud integral para los más débiles. Ministerio del Poder Popular para la Comunidad y la Información. . [Documento en línea]. Consultado 12 de febrero 2014 de la World Wide: http://mjgh.mpcomunas.gob.ve/

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 de Relaciones Industriales y Laborales*, (42) 59-109.

Hernández, R., Cerrillo, R., Izuzquiza, D. (2008). La inclusión de Discapacitados Intelectuales en el Mundo Laboral: Análisis cualitativo. Estudio de un caso. *Revista Latinoamericana de educación Inclusiva.*

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1997). *Metodología de la Investigación.* Bogotá: Panamericana. Formas e Impresos S. A.

Iglesias, D y Polanco, V. (2009). *Determinantes de la actitud hacia la discapacidad de personas sin discapacidad en pequeñas empresas*. Tesis de grado. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Instituto Nacional de Estadística. (2012). La Población con Discapacidad en Venezuela, según el Censo 2011. Boletín Demográfico. Caracas.

Jordán de Urries, F. (2010). *Empleo con apoyo.* Instituto Universitario de Integración en la Comunidad. Universidad de Salamanca, Madrid.

Jordán de Urries, F y Verdugo, M (2003). *El empleo con apoyo en España: Análisis de variables que determinan la obtención y mejoras d resultados en el desarrollo del servicio.* Tesis doctoral. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad. Universidad de Salamanca, Madrid.

Jordán de Urries, F. (2011). *Empleo con apoyo*. Empleo Integrado. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad. Universidad de Salamanca.

Jordán de Urries, F. (s/f). *Contexto General del Empleo con Apoyo en España.* Instituto Universitario de Integración en la Comunidad. Universidad de Salamanca, Madrid.

[Documento en línea] Consultado 15 de Enero 2014 de la World Wide: http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO17060/capit_1.pdf

Krippendorff, K (1990): Metodología del análisis de contenido. Teoría y Práctica. Barcelona. Paidós Ibérica, S.A

Ladrón, A. (2013). DSM-5 Trastornos del Neurodesarrollo. Manual DSM-5 Novedades y Criterios diagnósticos. Madrid.

Ley para la Integración de Personas Incapacitadas. En Gaceta Oficial N° 4.623 (1993, 3 de septiembre). República Bolivariana de Venezuela.

Ley para las Personas con Discapacidad. En Gaceta Oficial N° 38.598 (2007, 5 de enero). República Bolivariana de Venezuela.

Leal, S y Nasr, Z. (2009). *Gestión de la discapacidad asociada a los subsistemas de recursos humanos en organizaciones del sector público de Caracas.* Tesis de grado. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Mañan, A. (2004). Inclusión Social: *De la Atención Temprana a los Derechos. Programa de Promoción Integral de los Derechos del Nino*. Montevideo, Instituto Interamericano del Nino (IIN).

Marcuse, H (1986). Ensayos sobre política y cultura

Meurys, D. (2010). *Relatos de vida de dos familias con niños autistas: Cumana, Estado Sucre*. Tesis de grado. Universidad de Oriente, Sucre.

Millán, J. (2002). *Inclusión Socio- Laboral y Envejecimiento en las personas con Discapacidad Intelectual*. (1era ed.). A Coruña: Instituto Gallego de Iniciativas Sociales y Sanitarias.

Moreno, A. (2012). “Historias de vida” e investigación por Alejandro Moreno… “las historias de vida” en la primera escuela de chicago. [Documento en línea]. Consultado el 26 de Enero de 2014 de la World Wide: http://www.prof.us.ve/miguelm/historias de vida-html-en cache

Murray, B. (s/f). Oportunidades de empleo y de formación para las personas con discapacidad: papel de la OIT. [Documento en línea] Consultado el 15 de Enero 2014 de la World Wide: http://sid.usal.es/idocs/F8/ART11359/oportunidades_empleo_formacion.pdf

Novo, I. y Muñoz, J. (2012). Los estudiantes universitarios ante la inclusión de sus compañeros con discapacidad: Indicadores basados en la teoría de la acción razonada para los estudios de economía y empresa. Universidad de A Coruña. España.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2007). Datos sobre Discapacidad en el mundo del trabajo. [Documento en línea] Consultado el 15 de Enero 2014 de la World Wide: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_087709.pdf

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2011*). Informe mundial sobre la discapacidad.* [Documento en línea]. Consultado el 21 de noviembre del 2013 deWorld Wide web:http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/

Organización de las Naciones Unidas (s/f). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.* Consultado el 11 de febrero de 2014 de la World Wide web: http://www.un.org/spanish/disabilites/defailt.aspid=497

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. [Documento en línea] Consultado el día 2 de noviembre del 2013 de la World Wide web: http://www.un.org/spanish/aboutun/hrights.htm

Ortega & Rocco. (2003). *La situación laboral de los discapacitados en Venezuela*. Tesis de Grado. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Páez, F. (2008). Mecanismos implementados por el Estado venezolano para garantizar la inserción laboral de las personas con discapacidad (Trabajo de Grado Presentado para Optar al Título Magíster Scientiarium en Derecho Laboral y Administración del Trabajo). Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela.

Pallicera, M, y Ruiz, M. (2007). Y después del trabajo, que? *Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad*. Departamento de pedagogía. Universidad de Girona.

Padrón, A., Piñero, F. y Carfagnini, G. (2004). *Posibles propuestas para el docente durante el proceso de integración de niños y niñas con necesidades educativas especiales y discapacidad intelectual.* Tesis de Grado. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Peláez, A., Rodríguez, J., Ramírez, S., Pérez, L., Vázquez, A. y González, L. (s/f). *Entrevista.* . [Documento en línea]. Consultado el 26 de Enero de 2014 de la World Wide: http://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso_10/Entrevista_trabajo.pdf

Plaz, M. y Sécola, G. (2011). *Inserción laboral organizacional para personas con discapacidad. Estudio comparativo en el Área Metropolitana de Caracas*. Tesis de grado. Universidad católica Andrés Bello, Caracas.

Pereda, C; Prada, M. y Actis, W. (2003). La inserción laboral de las personas con discapacidad, Colección Estudios Sociales, (14)

Porta, L; Silva, M. (2003). La investigación cualitativa: El Análisis de Contenido en la investigación educativa. Universidad Nacional de Mar del Plata. Universidad Nacional de la Patagonia Austral.

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

República Bolivariana de Venezuela. (2010). Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras.

Sarto, M. (s/f). *Familia y discapacidad.* Instituto Universitario de Integración en la Comunidad. Universidad de Salamanca, Madrid. [Documento en línea] Consultado 16 de Enero 2014 de la World Wide: http://campus.usal.es/~inico/actividades/actasuruguay2001/5.pdf

Sinmoncini, M. (2003). *Adultos mayores: factores que inciden en el ingreso y permanencia en el geriátrico "el Hogar" de la ciudad del Rosario.* Tesis de grado. Universidad Nacional de Santiago del Estero, Argentina.

Strauss, A. y Corbin, J. (2002). *Bases de la Investigación Cualitativa*. (1ed. En español). Editorial Universidad Antioquía. Colombia.

Summers, Gene. (1976). Medición de Actitudes, México, Editorial Trillas

UNESCO (2005). Hacia las sociedades del conocimiento. Informe Mundial de la UNESCO [Documento en línea]. Disponible:http://unescdoc.unesco.org/images/0014/001419/141908s.pdf [Consulta : 2015, Julio 12]

Unidad de Investigación en Psiquiatría Clínica y Social (IUPCS) e Instituto de mayores y Servicio Social (IMERSO) s/f. Unidad 2: Evolución histórica de los modelos en los que se fundamenta la discapacidad. El proceso de revisión de la CIDDM, UIPSCS-IMSERSO. [Documento en línea] Consultado el 15 de Enero de 2014 de la World Wide: http://www.seg-social.es/imserso/1_imserso.html

Valls, M., Vila, M. y Pallisera, M. (2004). La inserción de las personas con discapacidad en el trabajo ordinario. El papel de la familia. Revista de Educación, (334) 99-117.

Villa, N. (2008). Situación laboral de las personas con discapacidad en España.

Zulueta y Peralta (2008). Percepciones de los padres acerca de la conducta autodeterminada de sus hijos/as con discapacidad intelectual. Revista española sobre Discapacidad Intelectual. Vol. 39 (1), Núm. 225. Universidad de Navarra. España

ANEXO A

CONSENTMIENTO INFORMADO

ANEXO A. CONSENTMIENTO INFORMADO

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

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TESIS: Barreras por las que atraviesan los individuos con discapacidad intelectual leve, que se encuentran integrados en el mercado laboral mediante el mecanismo Empleo con Apoyo en el Área metropolitana de Caracas para el año 2015

Se me ha solicitado participar voluntariamente en el estudio sobre: **INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD** realizado por las investigadoras Anmari Alvarado V-21291975 y Eloisa Infante V-20613469 estudiantes pertenecientes a la Universidad Católica Andrés Bello, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Relaciones Industriales.

Al participar estoy de acuerdo en responder a las preguntas de la entrevista que me será realizada y cuyo audio se me ha sido informado que será grabado para su posterior análisis.

Entiendo que se guardará mi anonimato y el de la empresa a la que represento y que puedo negarme a contestar algunas preguntas.

Puedo hacer las preguntas que quiera acerca del estudio.

Los resultados serán confidenciales en cuanto a la identidad de las personas y empresas respondientes y pueden ser publicados solo como Tesis de Grado.

Caracas,

YO, ……..Doy libremente mi consentimiento para participar en el estudio.

……..
……..……..
Firma Firma del investigador

Fecha:…….

ANEXO B

FORMATOS DE ANÁLISIS DE CONTENIDO

ANEXO B. FORMATOS DE ANÁLISIS DE CONTENIDO

ANEXO B1

Unidad Genérica	AC1.V	Categorías
Unidad de Análisis Nro:	1	
Fecha:	07-05-2015	
Entrevistado:	Seudónimo V	
Edad:	31	
Sexo:	Femenino	
Ocupación:	Contadora de Billetes	
Fundación:	APOYE	
Unidad de Contexto:	3, 4, 6, 5, 7	
Unidad de Registro	Pág. 3. E: tu almuerzas ahí? -I: si, en el comedor.- E: en el grande? - I: nooo en el del piso 2, en el comedor ahí hay comida rica, ahí estoy almorzando con xxxx, xxxxx, y yo (personas con discapacidad).	Identificación con otros discriminados
	Pág. 3: "E: no tienes ninguna dificultad en el trabajo ?- I: los conteos, contar con la mano"	Limitaciones en las habilidades y destrezas para el puesto de trabajo
	Pág. 4: "E: ¿va a ir gente de tu trabajo a tu cumpleaños? ¿invitaste a alguien? -: No, porque tengo a mis amigas aquí de apoye, que son las que están para mí. "	Identificación con otros discriminados
	Pág. 4: "E: Pero ¿quién te lleva? ¿Tu mama o tu papá? I: a veces turnos o mi mama o mi papa o la mama de Alberto"	Dependencia en el transporte
	Pag4: "I: Hoy no tengo carro, porque mi mama me llevo en taxi"	Dependencia en el transporte

ANEXO B1

Unidad Genérica	AC1.V	Categorías
Unidad de Análisis Nro:	1	
Fecha:	07-05-2015	
Entrevistado:	Seudónimo V	
Edad:	31	
Sexo:	Femenino	
Ocupación:	Contadora de Billetes	
Fundación:	APOYE	
Unidad de Contexto:	7	
Unidad de Registro	Pág. 7. E: Yo te pregunte si antes de trabajar te enseñaron, ¿dónde aprendiste? I: yo aprendí en la bóveda, me lo explicaba mi jefe, haz tal cosa, cuenta los billetes	Falta de apoyo por parte de la Institución

ANEXO B2

Unidad Genérica	AC2.M	Categorías
Unidad de Análisis Nro:	2	
Fecha:	07-05-2015	
Entrevistado:	Seudónimo M	
Edad:	31 años	
Sexo:	Femenino	
Ocupación:	Embalar tarjetas de los bancos	
Fundación:	APOYE	
Unidad de Contexto:	1,2,3, 5, 6	
Unidad de Registro:	Pág 3. E: ¿Te consultaron cuando te cambiaron? I: Sí. Lo consulto con mi jefe xxxx, por mi mama.	Dependencia en la toma de decisiones
	Pág. 7. E: ¿Ese transporte es especial de Apoye? I: Lo hizo la mama de xxxx. El papa lo hizo para compartir.	Dependencia en el transporte
	Pág. 3 E: ¿Y te llevas bien con tus compañeros? I: Sí. E: ¿Todos son especiales? (Persona con discapacidad) I: Sí.	Identificación con otros discriminados
	Pág. 5: E: ¿Qué es lo que más te ha costado de todos tus trabajos? I: El cambio que me hicieron. E: ¿Por qué? ¿Cómo te sentiste? I: Triste. E: Y si te hubiesen consultado, ¿tú crees que hubiese sido distinto? I: Es más distinto. Ahora ya no.	Dependencia en la toma de decisiones
	Pág. 5: E: ¿Ella te lleva? (Su madre) I: Sí. Ahora es más distinto porque mi mama siempre me lleva en la mañana a la oficina y al mediodía al salir de la oficina me lleva el transporte xxxx.	Dependencia en el transporte

ANEXO B3

Unidad Genérica	AC3.P	Categorías
Unidad de Análisis Nro:	3	
Fecha:	07-05-2015	
Entrevistado:	Seudónimo P	
Edad:	31	
Sexo:	Femenino	
Ocupación:	Realiza anotadores de papel	
Fundación:	APOYE	
Unidad de Contexto:	2,3,4	
Unidad de Registro:	Pág. 2: "I: Mi papá me deja en la mañana y luego me voy con un transporte para acá E: Es un transporte de la empresa? I: No, el transporte que siempre me trae para acá es el Sr xxxx"	Dependencia en el transporte
	Pág. 3: " I: Me sacaron del comedor porque me porte mal E: ¿Por qué te portaste mal? ¿qué hiciste? I: Por ejemplo me porte mal porque estaba atacando a los hombres casados. E: Estabas atacando a los hombres casados? ¿Qué les estabas haciendo? I: Nada, solamente estaba ahí sentada y yo veía hombres bellos, guapos, buen mozos y me sacaron de ahí. También porque estaba comiendo mucho	Impulsividad
	Pág. 3. "E: A ti no te dejan hablar con las otras personas en la empresa? I: No, no puedo. "	Discriminación hacia la discapacidad
	Pág. 4. E: ¿Cómo llegaste a trabajar la radio? I: Por mi papa, que le dijeron que trabajara ahí.	Acceso al Trabajo

ANEXO B4

Unidad Genérica	AC4.S	Categorías
Unidad de Análisis Nro:	4	
Fecha:	05/08/2015	
Entrevistado:	Seudónimo S	
Edad:	34	
Sexo:	Masculino	
Ocupación:	Mensajero	
Fundación:	ASODECO	
Unidad de Contexto:	1,2,3,4	
Unidad de Registro:	Pag 1. "E: ¿Cuál fue ese rollo? I: Ahh bueno, que me ponía a hacer más cosas de más y bromas que me empezó a tratar un poquito fuerte E: ¿diferente a los demás? I: Un poquito así más fuerte en el sentido que me decía “mijo apúrate ,hazlo ya , rápido” y Asodeco tuvo que ir para bajar la tensión ahí del trabajo"	Discriminación hacia la discapacidad
	Pag 2." I: Reparto los periódicos a las oficinas, llevo que si los documentos a la persona, me los anoto en un libro para cubrirme mis espaldas, de que ellos se hacen responsable de su cuestión, de sus documentos y eso lleva un orden, para mí eso es una tranquilidad, que digan porque hay gente que lo traspapelan , por lo menos una persona firma el número 8 y llega que lo botó que lo traspapelo, no me echan la culpa a mí, "mira aquí esta anotado, ¿qué firmo?", me voy tranquilo y ellos que resuelvan, la firma es un compromiso"	Desconfianza hacia las personas
	Pag 3. "I: Bien, trabajo con xxxx (persona con discapacidad) E: ¿quién más? Ahí solo están ustedes dos. S: No hay otro ahí que tiene discapacidad pero no está en la institución que se llama xxxx. E: ¿y siempre están solo ustedes? S: Si, solo nosotros 3	Identificación con otros discriminados
	Pag 4. I: El primero se llama xxxx, él nos pidió plata y nunca no las pago E: ¿Cuánta plata? I: Noo, en aquél entonces, te estoy hablando del 2007, 1000 Bs eran 1000 bolos, ahorita no es nada pero en aquél tiempo era una platica.	Acoso laboral
	Pag 4. I: si, en ese momento éramos solo xxxx (persona con discapacidad) y yo. E: Okey pero no era con ninguno más del equipo, si no solo con ustedes, les tenía la vista puesta solo a ustedes I: si, si era una mala persona"	Discriminación hacia la discapacidad

ANEXO B4

Unidad Genérica	AC4.S	Categorías
Unidad de Análisis Nro:	4	
Fecha:	05/08/2015	
Entrevistado:	Seudónimo S	
Edad:	34	
Sexo:	Masculino	
Ocupación:	Mensajero	
Fundación:	ASODECO	
Unidad de Contexto:	4,5	
Unidad de Registro:	Pag4:"E: ¿y cómo te sentiste con eso? I: yo estresado, o sea no porque él es así llega de su casa obstinado a pagarla con nosotros, como nosotros nos reímos mucho, echamos mucha broma y a él no le gustaba “No quiero oír bulla, no quiero mamadera de gallo”	Discriminación hacia la discapacidad
	Pag4: " E: ¿los trataba mal? I: si, si nos trataba mal, muy mal. Y también tuvimos otro problema con otro supervisor que a él no lo llegaron a botar de la compañía porque tiene muchos contactos ahí y nada el más o menos paso lo mismo que con el anterior pero se salvó por el contacto que tiene ahí"	Acoso laboral
	Pág. 4. I: Nada, la tenía aplicado con nosotros E: Aja, pero ¿Cómo? Dame un ejemplo I: Bueno siempre quería que trabajáramos más, y el menos, nos ponía más cosas.	Acoso laboral
	Pág. 5. "I: porque se encompicharon ps... a nosotros en las evaluaciones nos pusieron 3 meses de evaluaciones y a los otros que no hace nada le pusieron 4, por el amiguismo y la broma el que tenía, nosotros reclamamos esa broma al sindicato.	Discriminación hacia la discapacidad
	Pág. 5. " I: Lo que paso es que nos hicieron una cuestión con unos dibujos y estaban diciendo que si éramos nosotros. E: ¿Le estaban echando la culpa ustedes? I: Tal cual, además nosotros no usamos computadora ahí, lo dibujamos a creyón jaja ya es uno, yo se dibujar muy bien, pero no es así, lo sacaron de la computadora y fue montado a blanco al negro y lo hicieron por parte, nosotros no..."	Acoso laboral

ANEXO B4

Unidad Genérica	AC4.S	Categorías
Unidad de Análisis Nro:	4	
Fecha:	05/08/2015	
Entrevistado:	Seudónimo S	
Edad:	34	
Sexo:	Masculino	
Ocupación:	Mensajero	
Fundación:	ASODECO	
Unidad de Contexto:	5,6,7,8,10	
Unidad de Registro:	Pag 5. I: Que si nosotros le decimos al sindicato o a recursos humanos, el otro supervisor dijo que nos iban a cambiar, que nos sacan. Y es que él tampoco puede tomar ese atributo.	Acoso laboral
	Pag 6. "I: Siempre, me gusta andar solo."	Aislamiento Social
	Pag 6. "I: No, para nada, pero en la calle no me gusta hablar con nadie E: ¿No? ¿Por qué? I: porque la calle es muy peligrosa y ahorita menos. Ahora si me encuentro un conocido que me ha pasado “Mira xxxx, epa que más” pero así hablar con alguien que se sienta hablar conmigo en la camioneta no. "	Desconfianza hacia las personas
	Pag 7. I: No bueno, a veces, a mí no me gusta salir mucho yo soy muy casero, ahorita estoy estudiando.	Aislamiento Social
	Pag8: "I: No, no con xxxx si porque es de la institución pero ya con los demás no.	Identificación con otros discriminados
	Pag 8. I: Prefiero mantenerlos de compañeros de trabajo. E: ¿por qué? I: Porque me da más confianza y se presta para muchas cosas que uno sabe, mira ya tu sabes que con tragos encima la gente lo que hace es que empiezan “mira tú, que no sé qué”	Desconfianza hacia las personas
	Pag 10. "I: En realidad a mí me gusta estar solo"	Aislamiento Social
	Pag 10. I: porque con los amigos uno nunca sabe con qué le salen a uno, yo digo “mi único amigo es la familia y la tranquilidad” lo demás hay mucha envidia. Lo mismo le pasa en la universidad a ustedes.	Desconfianza hacia las personas

ANEXO B4

Unidad Genérica	AC4.S	Categorías
Unidad de Análisis Nro:	4	
Fecha:	05/08/2015	
Entrevistado:	Seudónimo S	
Edad:	34	
Sexo:	Masculino	
Ocupación:	Mensajero	
Fundación:	ASODECO	
Unidad de Contexto:	11,12	
Unidad de Registro:	Pag11: "E: ¿por qué crees que tienen envidia? I: porque por lo menos yo tengo un teléfono mejor, que el del otro, se sienten mal y me molestan, por eso te digo yo soy muy tranquilo, me ha tocado tantas cosas"	Acoso laboral
	Pag 11. I: La inseguridad, más que todo y manejar las situaciones en la calle porque prácticamente en el metro me ha tocado personas que vienen directo a empujarte a enfrentarse, que yo me les quedo viendo, esa psicóloga me ha enseñado que yo por lo menos tengo unos amigos policías siempre hay que verles las manos, sin verles la cara sin decir ni A, eso funciona.	Transporte
	Pag 11. I: Los chismes en el trabajo, en la casa en el estudio. El chisme es lo peor, te estresa, estar pendiente de lo que dice la gente"	Acoso laboral
	Pag 11. I: No, solo me aterro, en ese aeropuerto me pierdo me da una cosa.	Dependencia en la Toma de decisiones
	Pag 12. E: ¿En el trabajo te tratan distintos? I: Deberían tratarme igual pero como siempre están los chismes, la cizañera, la envidia.	Discriminación hacia la discapacidad
	Pag 11. I: La inseguridad, más que todo y manejar las situaciones en la calle porque prácticamente en el metro me ha tocado personas que vienen directo a empujarte a enfrentarse, que yo me les quedo viendo, esa psicóloga me ha enseñado que yo por lo menos tengo unos amigos policías siempre hay que verles las manos, sin verles la cara sin decir ni A, eso funciona.	Transporte

ANEXO B5

Unidad Genérica	AC5.J	Categorías
Unidad de Análisis Nro:	5	
Fecha:	08-05-2015	
Entrevistado:	Seudónimo J	
Edad:	34 años	
Sexo:	Masculino	
Ocupación:	Asistente de piso de ventas	
Fundación:	ASODECO	
Unidad de Contexto:	2, 3, 4, 5, 6, 8	
Unidad de Registro:	Pág. 2: "E: ¿Esos 3 trabajos como los conseguiste? I: Por mi hermana, no por esta, sino por mi otra hermana mayor."	Acceso al Trabajo
	Pág. 3: "E: ¿Cómo entraste a xxxx? Aparte de la ayuda de Asodeco. ¿Te hicieron una entrevista? I: No. Firme el contrato y entre, pero fue por una profesora que se llama xxxx."	Acceso al Trabajo
	Pág. 2: "¿Quién te enseño a hacer las actividades que hacías en tus trabajos? ¿Aprendiste solo? Yo aprendí solo."	Falta de Apoyo
	Pag4: No. Bueno, si me invitaban pero no iba, yo no soy así de estar así de rumba así en la calle. Yo soy muy casero.	Aislamiento social
	Pág. 5: " I: Yo creo que en ese momento no dije nada, si no me equivoco, que me acuerde. E: ¿Por qué no dijiste nada? I: Yo soy muy callado pues, también. Yo soy muy tímido."	Aislamiento social
	Pág. 6: E: ¿Por qué te fuiste de los trabajos que tuviste antes de F? I: En xxxx me botaron pero sin darme explicaciones. E: ¿Y cómo te sentiste: Normal, yo todo lo tomo normal. Tampoco me gusta estar discutiendo.	Discriminación hacia la discapacidad
	Pág 7: E: ¿Quién te enseño a hacer todo eso? I: Eso si me lo enseñaron a hacer en esta tienda. Todo lo que yo sé, me han enseñado en la tienda.	Falta de Apoyo

ANEXO B5

Unidad Genérica	AC5.J	Categorías
Unidad de Análisis Nro:	5	
Fecha:	08-05-2015	
Entrevistado:	Seudónimo J	
Edad:	34 años	
Sexo:	Masculino	
Ocupación:	Asistente de piso de ventas	
Fundación:	ASODECO	
Unidad de Contexto:	7, 8,9,11	
Unidad de Registro:	Pág. 7: "Cuéntame cómo fue el proceso de inserción en F. ¿Te prepararon aquí en Asodeco para entrar? No."	Falta de Apoyo
	Pág. 8: E: ¿Él también está en una organización así como Asodeco? I: No. El sí entro ahí por su cuenta, todos los de ahí sí han entrado por su propia cuenta	Acceso al Trabajo
	Pág 9: "Sobre todo la presión. Por ejemplo estoy haciendo una cosa, entonces me mandan a hacer otra cosa, entonces después me voy para el mismo pasillo, pero salgo regañado porque me dicen que hago tanto tiempo ahí en ese pasillo"	Acoso laboral
	Pág. 9: E: ¿Te llevas bien con tu supervisor? I: A veces. Muy poco. E: ¿Y tú le decías algo a esa supervisora? ¿Cómo te sentías?. I: SI. A xxxx, pero ella ya no está ahorita. E: ¿Ella que te respondía? I: Ella iba a hablar. E: O sea no hablabas con tu supervisora de xxxx, sino con tu preparadora de Asodeco directo, y esa preparadora hablaba con la supervisora de xxxx.	Dependencia en la Toma de Decisiones
	Pág. 9: E: Puedes poner algún ejemplo de algún problema que tuviste con tu supervisor I: Con la gerente, que fue que me dejo hasta tarde, hasta las 7 de la noche. E: ¿Solo a ti? I: Si	Discriminación hacia la discapacidad
	Pag9: E: ¿Tú sientes que es contigo o con tu grupo? I: Bueno a mí y a dos chamos más, pero los otros dos chamos se fueron rápido para que no le dijeran que se quedaran. E: Y ellos no te avisaron	Acoso laboral

ANEXO B5

Unidad Genérica	AC5.J	Categorías
Unidad de Análisis Nro:	5	
Fecha:	08-05-2015	
Entrevistado:	Seudónimo J	
Edad:	34 años	
Sexo:	Masculino	
Ocupación:	Asistente de piso de ventas	
Fundación:	ASODECO	
Unidad de Contexto:	12, 13	
	Pág. 11: E: Si tienes algún problema ¿lo conversas con tu mama? I: No. Yo no comparto nada con nadie, todo me lo guardo yo. E: ¿No crees que se te acumula todo y después explota? I: No, porque lo dejo pasar y me tranquilizo y me olvido de eso.	Aislamiento social
	Pág. 12: E: Entonces ¿no sales nunca con tu familia? I: No. Soy muy casero, muy encerrado. E: ¿Ellos no te buscan conversación: Sí, pero no soy así de hablar mucho. E: ¿Qué les dices tú? O ¿ellos que te dicen? I: Solamente me llevan la comida para el cuarto y ya. Es que no me gusta que nadie me moleste, no tengo ganas de hablar con nadie, quiero estar tranquilo en el cuarto viendo televisión. Entonces por eso digo que soy muy cerrado.	Aislamiento social
	Pág 12: E: Si te sientes triste, ¿a quién se lo dices? I: A nadie E: ¿A nadie de Asodeco? I: A nadie. Me lo quedo yo.	Aislamiento social
	Pág. 13: E: Los días feriados, los días libres, ¿celebras con tu familia? ¿Dónde la pasas? I: En mi cuarto.	Aislamiento social

ANEXO B6

Unidad Generica	AC6.B	Categorías
Unidad de Análisis Nro:	6	
Fecha:	06-06-2015	
Entrevistado:	Seudónimo B	
Edad:	48 años	
Sexo:	Masculino	
Ocupación:	Atender a las personas en la tienda	
Fundación:	ASODECO	
Unidad de Contexto:	1, 2, 5	
Unidad de Registro	Pág 1, I: En autobús. A veces mi mama me da la cola, o conocidos que trabajan en xxxx. E: ¿Te cuesta agarrarlo? I: A veces sí, porque como tengo el carnet de discapacidad y justamente trato de no pagar el autobús para economizarme, entonces los choferes a veces te ignoran para que no pague. E: ¿Qué facilitaría el trayecto del trabajo a la casa? I: Que los choferes respeten lo del carnet y no me ignoraran, que los policías estuviesen más pendiente de eso.	Discriminación hacia la discapacidad
	Pág. 2: E: ¿Y de ahí para donde te fuiste? I: Antes de trabajar en xxxx que es mi trabajo actualmente, trabaje en la xxxx pero ahí no dure mucho, no me sentía cómodo en las oficinas, era muy grande el espacio. Tenía problemas para ubicarme y me tocaba repartir periódicos por toda la oficina. También me confundía mucho en los lugares de la oficina porque no tenía avisos de donde quedaban los departamentos. Encontraba solamente la presidencia y la recepción, todo lo demás me perdía.	Limitaciones en las habilidades y destrezas para el puesto de trabajo
	Pág 5. E: ¿Cuántos amigos tenías? I: Solo xxxx, y unas muchachas que también son de aquí, que trabajaban en la recepción	Identificación con otros discriminados

ANEXO B6

Unidad Genérica	AC6.B	Categorías
Unidad de Análisis Nro.:	6	
Fecha:	06-06-2015	
Entrevistado:	Seudónimo B	
Edad:	48 años	
Sexo:	Masculino	
Ocupación:	Atender a las personas en la tienda	
Fundación:	ASODECO	
Unidad de Contexto:	2, 6, 7, 8, 9, 10	
	Pág. 2: E: ¿Y de ahí para donde te fuiste? I: Antes de trabajar en xxxx que es mi trabajo actualmente, trabaje en la xxxx, pero ahí no dure mucho, no me sentía cómodo en las oficinas, era muy grande el espacio. Tenía problemas para ubicarme y me tocaba repartir periódicos por toda la oficina	Limitaciones en las habilidades y destrezas para el puesto de trabajo
Unidad de Registro:	Pág. 2: I: Me confundía mucho en los lugares de la oficina porque no tenía avisos de donde quedaban los departamentos. Encontraba solamente la presidencia y la recepción, todo lo demás me perdía.	Señalización inadecuada
	Pág 6. E: ¿Cuándo cumples años quienes van a tu fiesta? I: Mi familia. No invito a más nadie, mi familia es bastante numerosa. Antes invitaba a una ex compañera aquí en Asodeco, pero a más nadie.	Aislamiento social
	Pág 9. E: ¿En quién confías tú? I: Me cuesta confiar en la gente, porque me hacen confiar, pero después me tratan de una manera engañosa. Mi mama, mi hermana, me dicen una cosa, pero después hacen otra cosa a mis espaldas.	Desconfianza
	Pág. 10. E: ¿Quién te enseño lo que hacías en la xxxx? I: Solo me dieron las indicaciones y ya. Me han querido enseñar cómo hacer etiquetas en el trabajo, como pegarlas, pero después no sé cómo reprogramarlas.	Limitaciones en las habilidades y destrezas para el puesto de trabajo
	Pág. 10. E: ¿Quién te enseño lo que hacías en la xxxx? I: Solo me dieron las indicaciones y ya. Me han querido enseñar cómo hacer etiquetas en el trabajo, como pegarlas, pero después no sé cómo reprogramarlas.	Falta de apoyo en la adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo

ANEXO B6

Unidad Genérica	AC6.B	Categorías
Unidad de Análisis Nro.:	6	
Fecha:	06-06-2015	
Entrevistado:	Seudónimo B	
Edad:	48 años	
Sexo:	Masculino	
Ocupación:	Atender a las personas en la tienda	
Fundación:	ASODECO	
Unidad de Contexto:	10	
Unidad de Registro:	Pág 10: E: ¿Qué barreras, dificultades has tenido tú en el trabajo? I: Yo quería como cambiar de trabajo, me habían propuesto para trabajar en telemarketing, pero era un poco más complicado porque tenías que manejar computadoras, manejar información, no es tan fácil así. Necesitan a alguien que sea rápido escribiendo.	Limitaciones en las habilidades y destrezas para el puesto de trabajo
	Pág 10.: E: Si pudieras nombrar 5 barreras para la inserción laboral, cuáles serían? Acá en el contexto de Venezuela. I: Conseguir el trabajo por sí mismo, antes tenías que tener una palanca para que te aceptaran fácilmente. Ahorita hay que depende de la institución. Yo solo no creo que pueda conseguir trabajo porque me van a rechazar porque no termine bachillerato. El transporte.	Acceso al trabajo

ANEXO B7

Unidad Generica	AC7.C	Categorías
Unidad de Análisis Nro.:	7	
Fecha:	09-06-2015	
Entrevistado:	Seudónimo C	
Edad:	24	
Sexo:	Masculino	
Ocupación:	Armar cajas de medicina	
Fundación:	Buena Voluntad	
Unidad de Contexto:	2, 3	
Unidad de Registro:	Pág. 2: I: No. Comencé a trabajar ahí, dure como 5 meses, cuando me aumentaron el sueldo, la jefa no me quería pagar, entonces yo decidí hacer una mala jugada y le quite una docena de ropa por lo que no me quería pagar. E: ¿Por qué no te quería pagar? I: Porque cuando el árabe me aumento el sueldo, ella no me quiso pagar. E: ¿A todos tus compañeros si les pagaron? I: Sí. Fui el único que no le pagaron.	Acoso Laboral
	Pág 2.: E: ¿No crees que hablando con ella se hubiesen resuelto las cosas? I: No, porque ella se creía la gran cosa. La tenia agarrado conmigo.	Discriminación hacia la discapacidad
	Pág. 3: E: ¿Te sientes apoyado por Buena Voluntad? I: Espero que sí. No es que no confíe, es que como ya he tenido varias experiencias… Yo soy una persona que le puede decir algo a la empresa, pero la empresa dice otra cosa.	Desconfianza
	Pág 3: E: ¿No le comentas a nadie en Buena Voluntad si te pasó algo, si alguien te hizo algo en el trabajo? I: Para mí el trabajo es una cosa, y Buena Voluntad es otra.	Desconfianza

ANEXO B7

Unidad Genérica	AC7.C	Categorías
Unidad de Análisis Nro.:	7	
Fecha:	09-06-2015	
Entrevistado:	Seudónimo C	
Edad:	24	
Sexo:	Masculino	
Ocupación:	Armar cajas de medicina	
Fundación:	Buena Voluntad	
Unidad de Contexto:	4,5, 6	
Unidad de Registro:	Pág 4.: E: ¿Qué fue lo más difícil para ti de tus trabajos? I: No seguir estudiando. Estaba estudiando en un colegio especial. Me quede hasta 6to grado, pero la psicóloga le dijo a mi papa que yo no podía estar en un colegio especial por mi discapacidad, y ya había pasado todas las pruebas para empezar bachillerato. La psicóloga fue la que tomo esa decisión y mi papa la acepto. E: ¿Tú no le pudiste decir nada a tu papa sobre que no estabas de acuerdo? I: Hasta ahí no pude hacer más nada. No quería tener problemas con mi papa, así que preferí quedarme callado.	Dependencia en la toma de decisiones
	Pág. 5: E: ¿A quiénes les cuentas tus problemas? I: A nadie. Cuando tengo un problema familiar, a veces se lo cuento al amigo que se la pasa mezclando conmigo, pero del resto, no. E: ¿Por qué? I: Porque soy una persona muy reservada.	Aislamiento social
	Pág. 6: E: ¿Has hablado eso con xxxx, la de Buena Voluntad? I: Yo prefiero no hablar eso con nadie porque al final es mi trabajo. E: ¿No te sientes apoyado por Buena Voluntad? I: No es que no me sienta apoyado, es que no me gusta hablar de mi trabajo con nadie.	Desconfianza
	Pág. 6. E: ¿Qué pasa cuando tienes una discusión con xxxx (jefe)? I: No se lo digo a nadie.	Aislamiento social

ANEXO B7

Unidad Genérica	AC7.C	Categorías
Unidad de Análisis Nro.:	7	
Fecha:	09-06-2015	
Entrevistado:	Seudónimo C	
Edad:	24	
Sexo:	Masculino	
Ocupación:	Armar cajas de medicina	
Fundación:	Buena Voluntad	
Unidad de Contexto:	6	
Unidad de Registro:	Pág. 6: E: Esas personas hablaban cosas que no tenían que ver con ellos, hablaban sobre mí, sobre mi discapacidad, que yo llego tarde, pero como yo no le paro a eso.	Discriminación hacia la discapacidad

ANEXO B8

Unidad Genérica	AC8.E	Categorías
Unidad de Análisis Nro.:	8	
Fecha:	07-08-2015	
Entrevistado:	Seudónimo R	
Edad:	28 años	
Sexo:	Masculino	
Ocupación:	Almacenista de laboratorio	
Fundación:	AVESID	
Unidad de Contexto:	3,4,5, 6	
Unidad de Registro	Pág 6. E: ¿Cuál crees que fue la mayor dificultad? I: Aprender las actividades que hacías acá, aprender el trabajo.	Limitaciones en las habilidades y destrezas para el puesto de trabajo
	Pág 3. E: Lo primeros días de trabajo como te llevabas con tus compañeros? I: me echaban broma y yo me molestaba, me ofendían y así.	Acoso laboral
	Pág 3. E: ¿Y que otro tipo de broma te hacen? Dinos un ejemplo I: La del carnet de discapacitado. E: Aja, pero por qué? I: Porque cuando yo me monto en carrito lo saco para no pagar pasaje y que en el metro paso por la puerta para no pagar.	Acoso laboral
	Pág 5. I: Porque a veces no cumplía el horario, llegaba tarde, pero eso fue porque no bajaban los jeep a tiempo y es peligroso.	Transporte
	Pág 5. E: ¿no has tenido problema con el carnet de discapacidad I: A veces algunos camioneteros me dicen algo, se ponen necio pero si me monto"	Discriminación hacia la discapacidad

ANEXO B9

Unidad Genérica	AC9.E	Categorías
Unidad de Análisis Nro:	9	
Fecha:	07/08/2015	
Entrevistado:	Seudónimo E	
Edad:	30 años	
Sexo:	Femenino	
Ocupación:	Mensajera	
Fundación:	AVESID	
Unidad de Contexto:	5, 7	
Unidad de Registro	Pag. 5: (xxxx de Avesid) E: Cuéntame, ¿Cómo sigue el problema de que tu papa siempre llegaba temprano, entonces era un estrés porque al final no te daba chance de comer? I: Ya se solucionó, ahora me espera abajo como a las 4:10 5, en la parte de adelante. E: ¿Tú papa que dice? I: Bien. El entendió que mi horario es hasta la 4 de la tarde. El entendió que no debe haber esa presión (antes ella trabaja en el horario de la mañana, pero después se le ofreció a trabajar todo el día, en plena conversación con su padre y alguien de Avesid, entonces el papa la buscaba más temprano de lo normal).	Dependencia en la toma de decisiones
	Pag. 7: E: ¿Sales sola? I: Con mis padres, ellos me buscan y me traen. E: ¿Te dejan salir sola? I: Con mis primos, a veces. Siempre cuando es así salimos todos juntos. E: ¿No te has venido tu sola en transporte público para el trabajo? I: Con mi mama. Siempre acompañada.	Dependencia en el transporte
	Pag. 7: E: (Los padres no la dejan manejar dinero a ella, ella se cohíbe de comprar ciertas cosas. Su tarjeta de débito la carga su mama). E: ¿No quisieras manejar tu dinero? I: Sí, pero con ella al lado, por seguridad. Porque a mí una vez me clonaron la tarjeta. E: ¿Llegaste a manejar tu dinero? I: Cuando me la dieron, la tenía yo y después se la di a mi mama. Ella me apoya pagando la tarjeta, ir al banco para sacar tu dinero, mi mama siempre me acompaña.	Dependencia en la toma de decisiones

ANEXO B9

Unidad Genérica	AC9.E	Categorías
Unidad de Análisis Nro:	9	
Fecha:	07/08/2015	
Entrevistado:	Seudónimo E	
Edad:	30 años	
Sexo:	Femenino	
Ocupación:	Mensajera	
Fundación:	AVESID	
Unidad de Contexto:	8	
Unidad de Registro	Pag 8: A veces nos llaman proveedores que son difíciles, pero les digo que no está porque hay situaciones que no puedo manejar	Limitación en las habilidades y destrezas para el puesto de trabajo

ANEXO B10

Unidad Genérica:	AC10.A	Categorías
Unidad de Análisis Nro:	10	
Fecha:	22-08-2015	
Entrevistado:	Seudónimo A	
Edad:	29 años	
Sexo:	Masculino	
Ocupación:	Mensajero	
Fundación:	ASODECO	
Unidad de Contexto:	3, 4, 6	
Unidad de Registro	Pág 3.: I: El espero a que yo tuviera como tres meses trabajando ahí y me pidió dinero “mira chamo préstame” y xxxx ya me había dicho que él le había dado 1000 el año pasado y no se lo había devuelto y yo le dije "claro, mira chamo me lo vas a pagar". I: para mí él se estaba haciendo el gafo con nosotros, como para decir "ellos son discapacitados no se acuerdan de que yo les pedí prestado y les debo dinero".	Acoso Laboral
	Pág 3. I: Exacto, él me decía, maldito escuálido que no sé qué broma y yo ahh bueno, yo simplemente agarre al jefe de seguridad, que yo lo conocía y le dije hubo un percance con este señor que llego de la calle no sé qué le paso y me pego gritos sin razón.	Acoso Laboral
	Pág. 4: I: Un muchacho que se llama xxxx, que él nos molesta demasiado a nosotros E: ¿Por qué cree que les hace eso? I: Por maldad, incluso cuando se mete con Asodeco yo le digo, “HEY con eso no te metas”	Acoso Laboral

ANEXO B10

Unidad Genérica:	AC10.A	Categorías
Unidad de Análisis Nro:	10	
Fecha:	22-08-2015	
Entrevistado:	Seudónimo A	
Edad:	29 años	
Sexo:	Masculino	
Ocupación:	Mensajero	
Fundación:	ASODECO	
Unidad de Contexto:	4, 6	
Unidad de Registro	Pág 4. I: Lamentablemente si le perjudico, porque también hacías unas salida con nosotros que no debía, como acompáñame a caño amarillo, acompáñame al militar y eran lugares de verdad feos, yo nada más los veías y me asustaba.	Acoso Laboral
	Pág 6. I: De verdad me sentí muy bien y creo que están haciendo más cosas para nosotros, me gusta, porque mucha gente no sabe que nosotros hacemos deporte, que nosotros salimos igual que ellos, y hasta pagamos cosas que ellos también pagan.	Ignorancia Social
	Pag 5: E: ¿Tu con quien almuerzas, con quien te la pasas en el trabajo? I: Si no está Adriana (persona con discapacidad), me da igual si me siento solo o acompañado.	Identificación con otros discriminados

ANEXO B10

<table>
<tr><td>Unidad Genérica</td><td>AC10.A</td><td rowspan="9">Categorías</td></tr>
<tr><td>Unidad de Análisis Nro:</td><td>10</td></tr>
<tr><td>Fecha:</td><td>22-08-2015</td></tr>
<tr><td>Entrevistado:</td><td>Seudónimo A</td></tr>
<tr><td>Edad:</td><td>29 años</td></tr>
<tr><td>Sexo:</td><td>Masculino</td></tr>
<tr><td>Ocupación:</td><td>Mensajero</td></tr>
<tr><td>Fundación:</td><td>ASODECO</td></tr>
<tr><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td rowspan="3">Unidad de Contexto:</td><td>8, 11</td></tr>
<tr><td>Pág 8. E: ¿Y si no hubieses solicitado ayuda en Asodeco, tú crees que hubieses conseguido tu trabajo actual?
I: Sería cuestión de meterse con estas páginas y mandar currículos, hubiese sido más difícil porque necesitamos mucha ayuda en ese sentido.</td><td>Acceso al Trabajo</td></tr>
<tr><td>Pág 11. E: I: Una de las barreras es hacerle llegar a las personas lo que uno es como persona con discapacidad que no somos tan diferentes como ellos, y otra es que nos presten ayuda, no como personas con discapacidad sino más bien que sean más amables con nosotros.</td><td>Ignorancia Social</td></tr>
</table>

ANEXO C

ENTREVISTAS A LOS INFORMANTES CLAVES

ANEXO C1

Seudónimo V

E: Hola, ¿cómo estás? Nosotras estamos haciendo un trabajo y necesitamos que nos respondas algunas preguntas y nos ayudes.

I: okey, okey

E: Son preguntas sobre ti

I: Sobre mi okey (risas), esta bien, esta bien

E: empecemos, cuéntame ¿quién vive contigo?

I: yo vivo con mi mama y mi papá.

E: okey, con tu mama y tu papá, ¿no tienes hermanos?

I: Si tengo hermanos que estan viviendo afuera, en Canadá, alguno está casado tiene una hija. xxxx el primero, la segunda es xxxx y la tercera, bebe, el nuevo se llama xxxx.

E: que bonito que chévere, y cuentame ¿cuantos cuartos hay en tu casa?

I: mi hermano tiene 32

E: tiene 32 tu hermano, ¿tú eres la menor?

I: si, yo soy la menor

E: y cuentame cuantos cuartos hay en tu casa, el cuarto de tu mama, papa

I: el cuarto de mi mama papa, la mia y el cuarto de mi hermano

E: el ya no vive ahí, el esta a fuera

I: No, él ya está afuera, a veces llama por skype para felicitarme por mi cumpleaños. Este sabado cumplo

E: ehhh que fino, ¿cuantos cumples?

I: 31

E: estas grande ya

I: pero por ahora tengo 30 y este sabado 31

E: aja, un año mas vieja, esta bien y cuéntame ¿tu trabajas?

I: si, yo trabajo en xxxx

E: xxxx

I: con xxxx y con xxxx

E: ok, y ¿cuánto tiempo tienes trabajando ahí?

I: yo tengo 9 años trabajando

E: 9 anos trabajando y ese ha sido tu unico trabajo

I: Si.

E: que has hecho ahí

I: mmm… de los conteos. Estoy con los billetes

E: ahh ¿tu cuentas?

I: para separar los billetes, uno sucio uno limpio. Con limpios con lo limpios, son cien los amarro una la liga, pongo el presinto, pongo teipe para poner la fecha y el mes.

E: ¿del billete o del dia que lo hiciste?

I: en el presinto para poner la fecha, de mes o mayo, junio o julio.

E: ¿y siempre has hecho eso?

I: siempre

E: mmm… ¿a ti te ayudan?

I: si

E: ¿con quien estas ahí? ¿Con quién trabajas?

I: yo tengo supervisor, tengo a xxxx, tengo a xxxx y a xxxx

E: son tres supervisores, ellos te dicen que hacer

I: si, por que xxxx y xxxx son los que… pero domingo es supervisor igual siempre observa a veces a nosotros

E: cuentame ¿que ha sido lo más difícil que te ha tocado hacer en el trabajo?

I: tengo una compañera conmigo, del conteo por ejemplo xxxx trabajaba ahí conmigo y ya, no porque xxxx estaba conmigo anteriores porque yo siempre le digo a xxxx si tú quieres cambiar conmigo los billetes avisar a tu supervisor que es xxxx , yo digo xxxx si tú quieres cambiar conmigo los billetes lo primero a xxxx que es supervisor de nosotros de los billetes

E: claro, y te trajo problemas

I: si a veces

E: y ¿cómo te llevas con xxxx?

I: mi supervisor es valiente, ayuda, siempre lleva mis pacas a mi puesto, los cuentos, las cosas, la ligas.

E: te ayuda, te ayuda bastante y ¿qué es lo más difícil que haces en tu trabajo?

I: a veces sí. Si quiere cambiar conmigo llos billetes quiero cambiar billetes hablar con xxxx primero.

E: xxxx? Pero que es lo mas dificil que haces en tu trabajo

I: Para mi está bien

E: ok ok, ¿no tienes ninguna dificultad?

I: los conteos, contar con la mano

E: okey, esta bien y ahí ¿con quien comes? ¿Tú almuerzas ahí?

I: si, en el comedor,

E: ¿en el grande?

I: nooo en el del piso 2, en el comedor, ahí hay comida, ahí estoy almorzando con xxxx, xxxx y yo.

E: okey, son solo ustedes 3 juntos

I: xxxx y con otra compañera, xxxx, ellas no almuerzan ahí , solo tres personas pueden almorzar , xxxx, xxxx, y yo.

E: solo ustedes 3 y ¿tu supervisor no almuerza con ustedes?

I: el a veces almuerza solo, porque almuerza arriba cuando termina con la bóveda y comienza a trabajar seguido, pero xxxx, xxxx y yo después de almuerzo venimos directo al colegio tenemos clases, reforzamiento…

E: y ¿ustedes se cambian despues del trabajo? , en el trabajo tienen unifirme?

I: sii, aquí en el colegio me cambio.

E: okey esta bien y cuanto tiempo tienes trabajando, me dijiste que tienes nueve anos pero..

I:Anteriores yo trabajaba en la planta principal en banesco para hacer balija en los sobres , traer numero de agencias , las cosas y despues cuando era natalia , ana, yoselin y ellos se fueron,se mudaron, a otro lado al centro comercial el recreo y despues me hicieron una despedida , yo tenia 5to aniversario

E: y como te sentiste con la despedida?

I: emocionada, feliz yo no aguataba la felicidad, el corazon lo sentia aqui (señala la garganta), se salia.

E: emocionante claro!, y saliste de ahí porque te tenias que mudar

I: si para mudarme a otro sitio con gabriela, con andreina a la bobeda

E: Cuentame, este sabado que vas a cumplir año te van hacer algo.

I:El sabado en mi cumpleaños , yo hago una merienda en mi casa, el 11 de mayo.. el sabdo en mi cumpleano hacer una merienda en mi casa y voy a celebrar con mis amigas

E: va a ir gente de tu trabajo a tu cumpleaños, invitaste a alguien?

I: No

E:Porque?

I: No, porque tengo a mis amigas aquí de apoye, que estan para mi. El domingo el dia de la madre, que falta poquito el 10 tenemos un desayuno, es que mi cumpleaños cae un sabado y el 10 de mayo es el dia de la madre, ese dia voy a celebrar con las mamas,

E: donde es la celebración?

I: no, aquí no, en la casa de la hermana de mi mama

E: ahh con tu familia, las dos fechas con tu familia.

I: para celebrar juntos, lo mio es el 9 y el dia de la madre el 10 y mi cumpleanos es el sabado y el dia de la madre es desayuno porqmi mama y yo vamos a celebrar juntas, porque la hermana de mi mama le dijo a mi mama que trajera la torta a la casa a celebrar con mi familia, mis primos. Para llevar la torta y cantarme el cumpleanos a mi

E: de tu trabajo ¿no va nadie?

I: tengo una compañera de banesco es gabriela que en mi trabajo me cantan cumpleaños y despues al medio dia aca tambien me cantan. Yo hago gimnacia ritmica estuve con una compañera de aquí se llama xxxx, falta poquito para las olimpiadas especiales, faltas dos meses

E: Esoo que chévere ¿y vas a participar?

I: si, artística y gimnasia ritmica nos vamos para los angeles

E: Wao ¿cuándo te vas?

I: El 21 de julio hasta el 3 de agosto

E: ojala ganen¡

I: ojala que si van a ir mis amigas melani, isa. Yo tengo mi mejor amiga, especial para mí

E: Si, ¿cuál es?

I: A xxxx la conocí a los 15 años, mi mejor amiga es ella hace tiempo la conoci

E: otra vez vamos a hablar del trabajo, ¿quién te lleva para el trabajo?

I: Hoy no tengo carro, porque mi mama me llevo en taxi

E: ¿pero siempre te vas en carro?

I: a veces si tenemos carro

E: Pero quien te lleva, tu mama o tu papa?

I: a veces turnos o mi mama o mi papa o la mama de alberto.

E: okey y tu mama y tu papa trabajan

I: si, mi mama trabaja en el colegio. Salva es mi mama porque ella es la directora de este colegio, porque mi mama observa todos los muchachos, si hay ruido , si se portan mal , riegan, tal cosa , por eso las normas del colegio.

E: okey la norma del colegio y te llevan o ellos mismos te buscan y te traen para aca?

I:si, al medio dia cuando vengo almorzar o mi mama o mi papa o zuly , la mama de alberto me traen para aca al medio dia con alberto, gabriela y yo para cambiar la ropa, uniforme del colegio y vemos clases, los lunes reforzamiento, los martes capoeira, los miercoles danza, jueves hago teatro y los martes tengo pintura, gimnacia.

E: en el trabajo que es lo que mas te cuesta?

I: mmm… el trabajo está bien, todo bien

E: en el trabajo todo bien, y tus jefe como es que se llamaban javier, maria e ibrain

I: javier maria y ibrain, esos son los jefes de gabriela, barbarbara

E: y ellos te explican.

I: si, barbara es nueva trabajando con nosotros, ella es nueva y ibrain hizo los cambios barbara esta conmigo todo los dias los conteos , andreina con gabriela estan en archivo,

E: le explica, y cuando estashaciendo los conteos estas tu sola o ellos te van diceindo lo que tienes que hacer¨?

I: sola

E: ¿no te acuerdas si antes si te ayudaban?, cuando eras nuevas, como xxxx

I: a veces me ayudaban

E: okey, esta bien, te gusta el lugar de trabajo, el edificio

I: me gusta todo el sitio, a veces en la parte del comedor a veces hacen eventos tambien

E: ¿y tú vas? ¿Tú participas?

I: Yo voy y participo con xxxx, xxxx y yo

E:siempre solo ustedes 3, y en xxxx hay…

I: A veces hay un evento y cantan, bailo, veo a chino y nacho, guaco, todos los artistas.

E: y tu vas para ala y participas como todos los de mas

I: Como todo los de mas

E: y que es lo que mas te gusta de Banesco?

I: de todo! Todo

E: y el asensor lo sabes usar

I: si, todo bien, normal

E: tus papas trabajan?

I: si

E: a ti te pagan?

I: si, a mi me paga y tambien la señora xxxx trabaja a qui , la mama de xxxx . Mi mama y xxxx son las directoras, son dos directoras del colegio.

E: que te dice tu mama sobre tu trabajo

I: mi mama aveces a mi trabajo los jueves, a veces va observar a nosotros, como trabajo.

E: esta muy pendiente

I: y yo misma, hago café, le llevo café a los jefes, a maria a mi mama, yo llevo café.

E: y tu mama que hace ahí

I: mi mama aveces esta hablando con los jefes, le dicen si me he portado bien o mal

E: y tu nunca te ha portado mal

I: A veces

E: ¿cómo qué?

I: yo siempre regaño, yo siempre subo la voz z mi compañera

E: ¿y cómo te lo dicen?

I: porque mi jefe que se llama ibrain me dice si sigo asi te voy a dar un castigo

E: y ¿cuál era el castigo?

I: para aca

E: para aca (apoye) No ibas a trabajar mas

I: y despues ibrain me dijo tu quieres un castigo y no trabajar y yo le dije no yo quiero trabajar

E: no quieres, a ti te gusta mucho trabajar!

I: a mi me gusta mi trabajo, yo quiero cumplirlo, hacer mi trabajo

E: ¿Por qué? te gusta tanto trabajar

I: a mi me cae bien mi compañero, miscompaneras

E: que te gusta

I: me gusta todo el sitio

E: que bueno! Y antes hace muchisimo tiempo cuando..

I: antes habian peleas, chismes

E: y los chismes eran de tus compañeros?

I: de los compañeros del colegio, del trabajo no. Mi mama me enseñó a mí. Vivianas no te metas, no metas chismes, no peleas, comparte con los amigos del colegio .

E: ¿Tu siempre estuviste en esta fundacion?

I: No, hace tiempo trabajaba en un prescolar, yo trabajaba

E: ahh pero si trabajaste antes que en banesco.

I: yo trabajaba hace tiempo en el prescolar

E: y porqaue dejaste de trabajar ahí

I: yo hace tiempo trabajaba en un prescolar, como en un taller de los bebes, yo cambio los pañales, yo hecho cremita de bebe para poner pañales

E: y porque dejaste ese trabajo

I: yo deje de ahí, me fui a otro colegio, yo le deje por xxxx.

E: ¿por qué?

I: mmm…

E: ¿No te gustaba?

I: si, me gusta un poquito regularsito

Yo estaba en un colegio y estudiaba, a veces voy a la piscina

E: ¿Hiciste un curso para entrar en xxxx?

I: yo hice un curso de mi trabajo, yo hice un curso a veces fui a los meses.

E: Yo te pregunte si antes de trabajr te ensenaron, ¿dónde aprendiste?

I: yo aprendi en la bobeda, me lo explicaba mi jefe, haz tal cosa, cuenta los billetes

E: en Apoye te ayuda con tu trabajo

I: si hay un problema en el trabajo a las 2:00 pm hablamos con xxxx y ella nos dice

E: ¿cuáles problemas?

I: peleas

E: listo! Creeo que terminamos muchas gracias

I: muchas gracias

E: noo, muchas gracias a ti ¡

ANEXO C2

Seudónimo M

31 años

E: ¿Con quién vives en tu casa?

I: Vivo con mi mama. Yo soy hija única.

E: ¿Desde hace cuánto formas parte de Apoye?

I: Yo me integre en el 2010

E: ¿Cómo te ha ido acá?

I: Chévere

E: ¿Te gusta?

I: Si

E: ¿Desde hace cuánto trabajas?

I: Trabajo en xxxx y ayer fue mi día que cumplí 5 años trabajando en xxxx.

E: Apenas entraste acá (Apoye), entraste en xxxx

I: Si

E: ¿Y antes trabajaste en otro lugar?

I: Antes me ofrecieron hace mucho tiempo, estuve en xxxx, Paseo el Hatillo, pero por razones de agotamiento físico no pude ir más.

E: ¿Tú renunciaste?

I: Si, a uno de los que trabaja en xxxx le dije que no podía más.

E: ¿Ese fue tu primer trabajo?

I: Sí. Solo he tenido xxxx y xxxx.

E: ¿Cuánto tiempo duraste en xxxx?

I: Eso fue en el 2009.

E: ¿Y qué hacías ahí?

I: Soy auxiliar para entrar a la gente a las funciones y esas cosas.

E: ¿Te acuerdas como conseguiste ese trabajo?

I: Porque una amiga, yo conocí a una amiga, y entonces me ofreció ese trabajo y lo acepte.

E; ¿Y te gusto la experiencia de trabajar?

I: Sí.

E: ¿Te fuiste de ahí porque estabas agotada?

I: Sí. Tenía mucho dolor de cabeza, y esas cosas que ha pasado con mi salud, entonces renuncie.

E: ¿Y te llevabas bien con tu supervisor? ¿Te pusiste triste cuando saliste de ahí?

I: No. Al contrario, yo le dije a el que por razones médicas, me dijeron que tenía agotamiento físico, entonces tuve que renunciar.

E. ¿Y cómo te sentiste con eso?

I: Me siento muy bien.

E: Te sentiste bien cuando lo dejaste porque realmente estabas cansada.

I: Sí. Y eran los sábados y los domingos.

E: Y ¿era muy fuerte?, tu supervisor siempre te decía "tienes que hacer esto, tienes que trabajar"?

I: Sí. Era muy fuerte.

E: ¿Y en xxxx?

I: Bueno ayer fue mi aniversario, entonces ahora me cambiaron de puesto de xxxx, porque yo supuestamente era Auxiliar de Analista de tarjeta de crédito, y tarjeta de débito, departamento de distribución, había mucho movimiento, eso fue hace mucho tiempo y después el jefe de mi departamento que era antes, hablo con otro jefe, y el quiso cambiar, hizo un cambio por mí, porque en ese puesto no había mucho movimiento, por razones de eso me cambiaron.

E: ¿Te consultaron cuando te cambiaron?

I: Sí. Lo consulto con mi jefe xxxx, por mi mama.

E: ¿A ti no te dijeron si te querías cambiar?

I: Entonces en ese momento yo me sentía muy triste, pero acepte el cambio, pero ahora me gusta más mi nuevo trabajo que el de antes.

E: O sea te gusta más lo que haces ahorita en xxxx que lo que hacías antes.

I: Aja, exactamente.

E: ¿Qué dificultades tenías?

I: Por mis actitudes.

E: ¿Por qué?

I: Cuando yo estaba en distribución todos mis compañeros me decían que yo soy muy malcriada, y ha pasado también conductas malas de mí, pero eso fue hace mucho tiempo. Ahora es distinto, porque ahora me siento más libre, me siento con más trabajo. Hay mucho más trabajo que el otro que tenía.

E: Entonces siempre estas ocupada, y no tienes tanto tiempo libre, y te portas mejor

I: Sí.

E: Cuéntame, ¿Ahorita que haces específicamente?

I: Estoy haciendo más bien, embalar bolsas con las tarjetas de todos los bancos. Hacemos diario, promoción, embalamos todas las tarjetas.

E: ¿Quién te enseño a hacer eso? Todo lo que hay que hacer ahí.

I: Bueno ahí tengo una jefa nueva, y mi coordinador que es xxxx.

E: ¿Y cómo te llevas con ellos?

I: Chévere, porque ellos yo conozco hace mucho tiempo, y ellos me conocen a mí, y fue que me cambiaron a mí.

E: ¿Qué te gusta de ellos?

I: Con mis compañeros siempre comenzamos bailando un poco ahí en el trabajo, conversamos un poco también, hablo más con ellos.

E: ¿Y tú jefe no les dice nada?

I: Pero es que ahora mi coordinador también.

E: ¿Y te llevas bien con tus compañeros?

I: Sí.

E: ¿Todos son especiales?

I: Sí.

E: ¿Cómo te sentiste cuando te dieron el botón?

I: No me lo han dado todavía, todo depende de xxxx.

E: ¿Cómo te sentiste cuando te iban a dar el botón?

I: Bueno yo acabo de recién cumplir ya los 5 años, y tengo que esperar a que me den en xxxx.

E: ¿Y hacen fiestas?

I: Bueno, nosotros en xxxx siempre lo hacemos en la Quinta la Esmeralda.

E: ¿Qué te pusiste?

I: Bueno, esos son cosas que pasan. Ropas casuales, vestidos y esas cosas.

E: Y te invitaron.

I: Como somos del grupo te xxxx tengo un compañero que se llama xxxx, que también trabaja conmigo, trabajamos juntos a las 12 y media, almorzamos juntos también y ya.

E: ¿Almuerzas ahí en xxxx?

I: Sí. Tenemos un comedor.

E: ¿Van solo ustedes, o comen con toda la empresa?

I: Sí.

E: ¿Te gusta el lugar?

I: Yo hace mucho tiempo me encantaba mucho el primer que fue un tres de mayo del 2010, y mi mama también estaba, conoció la empresa también, y eso fue hace mucho también, y habían muchos cambios en la oficina. Había muchos cambios porque estaban haciendo una limpieza de organización por cajas de esas cosas que pasan.

E: ¿Y eso no ha afectado tu trabajo?

I: No. Al contrario, mi coordinador fue el que hizo el cambio.

E: Digo el cambio del espacio, ¿tú puedes llegar a todas partes ahí en xxxx?

I: Sí. Con mi carnet, por supuesto.

E: Y puede pasar a todas las áreas

I: Sí.

E: ¿Y tú vas sola?

I: Yo nada más trabajo en mi puesto nuevo, en la mañana, meriendo a partir de las 10, tengo que parar un poquito porque yo a las 10 meriendo.

E: Y te dan tu permiso para que meriendes…

I: Si, ellos saben que yo a partir de las 10 me levanto, y meriendo.

E: ¿Y tú revisas la hora?

I: Sí, yo tengo mi reloj, y después entro a mi oficina tranquila hasta las 11 y media. Entonces pues con mi carnet salgo a almorzar.

E: ¿Puedes hablar con todos los trabajadores de xxxx?

I: Sí, me conocen a mí desde hace mucho tiempo.

E: O sea que tienes otros compañeros aparte de tu grupo de trabajo

I: Sí.

¿Qué es lo que más te ha costado de todos tus trabajos?

El cambio que me hicieron.

¿Por qué? ¿Cómo te sentiste?

Triste.

¿Qué sentías?

Tristeza.

Pero ¿por qué?, sentías que no ibas a trabajar más, o te gustaba mucho tu jefe?

Bueno si, en realidad, pero ahora me he acostumbrado.

¿Qué fue lo que te hizo sentir triste?

Porque yo estaba ayudando a mis compañeros en el estado del mes, entonces a ellos les gustaba mucho que yo le hiciera, pero ahora no.

Y si te hubiesen consultado, ¿tú crees que hubiese sido distinto?

Es más distinto. Ahora ya no.

¿Y cuándo te despediste?

Fue de un día para otro.

Bueno pero te has ido acostumbrando, al final el cambio fue positivo.

Sí.

¿En que trabaja tu mama?

En realidad mi mama esta jubilada, porque le toco la jubilación.

¿En dónde trabaja ella?

En Los Teques.

¿Vives en Los Teques?

No. Mi mama y yo vivimos aquí en Caracas. En xxxx.

¿Ella te lleva?

Sí. Ahora es más distinto porque mi mama siempre me lleva en la mañana a la oficina y al mediodía al salir de la oficina me lleva el transporte xxxx.

¿Ese transporte es especial de Apoye?

Lo hizo la mama de Patricia. El papa lo hizo para compartir.

¿Con quién prefieres irte, con xxxx o con tu mama?

Bueno en realidad hoy me va a buscar mi mama porque vamos a salir, porque vamos a una feria del libro.

¿Siempre sales con tu mama?

Sí, todo el tiempo, igual que los fines de semana.

¿Cada cuánto hacen actividades?

En realidad mi mama y yo estamos juntas en gimnasia, hacemos ejercicios, hacemos bailes, también vamos a la piscina.

Solo son ustedes dos, o también ves a tu familia?

Mi familia está aquí en Caracas.

¿Te tratan bien?

Sí.

Y cuéntame ¿Qué piensa tu mama y toda tu familia de que estas trabajando?

Ellos se han acostumbrado mucho y ellos me apoyan también.

¿Les gusta que trabajes?

Sí.

¿A ti te gusta trabajar?

También.

¿Por qué te gusta trabajar?

Bueno, en realidad porque quiero ayudar a mi mama a las cosas de la casa, en los supermercados.

¿Tú ayudas con tu sueldo en casa?

Sí.

¿Se lo das todo a tu mama?

Son cosas que por ejemplo, en los supermercados yo ayudo. En los cestatickets.

¿Cuántos cuartos hay en tu casa?

Dos, nada más.

¿Duermes con tu mama o en cuartos separados?

Separados.

¿En tu trabajo te invitan a las fiestas?

Depende de ellos, en el transcurso de la mañana. A veces cuando tenemos fiesta de xxxx, el presidente de xxxx siempre nos invita. A xxxx y a mí.

¿Y cómo te tratan?

Bien

¿Tu sientes que a ti te tratan igual que a los demás?

Sí.

¿Qué actividades haces después de acá?

Ahorita voy a ir con mi mama a la feria del libro.

¿Haces deportes?

Ah sí. Hago gimnasia rítmica.

Y eso te gusta.

Sí. Y estoy como suplente en gimnasia rítmica, nivel 1, tengo asistir a cada ensayo para los suplentes de cada uno.

¿Qué es lo que más te gusta de trabajar?

Bueno, lo que me asignaron me gusta.

Pero te gusta trabajar, ganar un sueldo, estar con tus amigos, te gusta cómo te trata tu jefe, te gusta la empresa, ¿qué es lo que más te gusta?

Sí. Yo con mi carnet de trabajo siempre paso a cualquier parte de xxxx.

¿Tu jefe que tal es? Describe a tu jefe.

Es como si fuera mi amigo especial, porque siempre me ayuda cuando tengo problemas en los ascensores.

¿Qué problemas tienes tú ahí?

Tengo un miedo de no poder pasar a los ascensores, porque los ascensores cierran rápido. Entonces como hay mucha gente que trabaja en esa misma empresa, entonces me da miedo.

Pero ¿Qué te dicen? ¿Te agarran de la mano o que hacen?

Sí.

¿Y qué otras cosas pudieras decir de tu jefe?

En realidad es mi amigo especial, como le dije antes. Me ayuda con las cosas.

Te felicita.

Por ejemplo, como ayer recién cumplí 5 años en la empresa,

¿Qué te parece más difícil en tu trabajo?

Ninguna.

Y si una te parece difícil, ¿te ayuda tu jefe?

Sí.

¿Y qué problemas has tenido?

Lo que te dije del departamento de crédito.

¿Qué haces en tu trabajo?

Embalo las tarjetas.

¿Has tenido algún problema con alguien?

No, con nadie.

Muchísimas gracias por todo.

A su orden, espero que el trabajo salga bien.

ANEXO C3

Seudónimo P

E: ¿Cuántos años tienes?

I: 35

E: Ahorita vamos a hablar sobre tu familia, tu casa.

I: Vivo con mi papa

E: ¿Tienes hermanos?

I: Si.

E: ¿Viven contigo?

I: No, mi hermana es casada y viven en la Florida

E: ¿con quién vives?

I: solo mi papa y yo.

E: ¿Duermes con tu papa o tu sola?

I: yo tengo mi cuarto pero a veces yo duermo con mi papa

E: ¿Cuantos baños hay en tu casa?

I: 3

E: ¿cuantos cuartos?

I: El de XXXX y XXXX, el mío y el de papa

E: ¿Pasas tiempo con tu papa?

I: Si, mi papa cocina, yo friego los plato tiendo la cama, doblo la ropa.

E: ¿te ha apoyado con que tu trabajes¨?

I: si, el me hace la comida del almuerzo al medio día.

E: ¿te lleva al trabajo?

I: si, en la mañana me lleva.

E: ¿dónde trabajas?

I: En xxxxx

E: O sea tu papa te lleva al trabajo y luego ¿cómo vienes para la fundación?

I: Mi papa me deja en la mañana y luego me voy con un transporte para acá

E: ¿Es un transporte de la empresa?

I: No, el transporte que siempre me trae para acá es el Sr xxxx

E: ahh, ok! O sea un transporte que tú papa contrato

I: si, mi papa contrato al señor xxxx para que buscara a los otros compañeros que son xxxx, xxxx, xxxx y yo.

E: ¿Todos trabajan en la misma empresa?

I: No, primero busca a xxxx.

E: ¿Con qué frecuencia sales con tu papa? ¿Sales con el los fines de semana?

I: si, el viernes nos vamos a la playa y regresamos el domingo al medio día

E: ¿Y tus tíos? Sales con ellos

I: Unos viven en Maracaibo, en Charallave

E: Acá en Caracas ¿no vive ninguno?

I: Si, el hermano de mi papa que es mi padrino.

E: ¿Sales con tus hermano, los ves?

I: A veces salgo con ellos y vamos a la playa todos

E: ¿cada cuánto?

I: 5 veces

E: ¿a tu papa le gusto siempre que tú trabajas?

I: si, le gusta. Me sacaron del comedor porque me porte mal

E: ¿Por qué te portaste mal? ¿Qué hiciste?

I: Por ejemplo me porte mal porque estaba atacando a los hombres casados.

E: ¿Estabas atacando a los hombres casados? ¿Qué les estabas haciendo?

I: Nada solamente estaba ahí sentada y yo veía hombres bellos guapo buen mozos y me sacaron de ahí. Y porque estaba comiendo mucho

E: pero tú no le dijiste nada a esos hombres guapos?

I: Si, pero un ratico y ya

E: ¿tu hablabas con ellos y le coqueteabas?

I: No, yo no le coquetee nada, yo le estaba hablando como adulto.

E: ¿te sacaron?

I: si, me sacaron de ahí pero eso fue decisión de xxxx, la directora.

E: pero como salva se enteró?, te vio un día en el comedor?

I: No, porque mi jefa xxxx se lo dijo a xxxx y a xxxx que me sacara del comedor

E: pero ¿a ti no te dejan hablar con las otras personas en la empresa?

I: no, no puedo.

E: ¿por qué?

I: Porque no tengo permiso de mi jefa

E: Pero ¿por qué?

I: ay no sé, cosas de trabajo que se queden en el trabajo.

E: Esta empresa ha sido tu único trabajo?

I: si, antes trabajaba en xxxx

E: ¿y que hacías ahí? ¿Qué es eso?

I: Eso era una Radio de colegio, después de trabajar ahí fui a un bando y me sacaron de ahí.

E: pero cuando tu primer trabajo ¿tú ya estabas en Apoye?

I: Si.

E: ¿cuánto tiempo tienes en APOYE?

I: como 6 o 5 años

E: ¿Que hacia saca antes de empezar a trabajar?

I: Yo a veces me quedaba con xxxx y la ayudaba con los niños chiquitos que se portaban mal también y les cambiaba los pañales y le decía no toque eso.

E: No te enseñaban a sacar copia a contar hojas?

I: si, a veces

E: y que te parecían esas actividades?

I: Una de las compañeras de mi trabajo que se llama xxxx, xxxx y todo ellos me mandan a sacar unas copias en el trabajo.

E: ¿dónde aprendiste eso? En Apoye o en el Trabajo?

I: Lo aprendí en Apoye, y a leer unas hojas

E: ¿Eso fue parte de tu preparación para empezar a trabajar?

I: Si, claro

E: ¿Te gusta estar en la fundación?

I: Si, tengo a muchos amigos xxxx, xxxx, xxxx y a todo el mundo.

E: ¿Tienes novio?

I: SI, xxxx mañana cumplimos 3 años

E: ¿Cuánto duraste en la Radio?

I: como 7 años.

E: pero ¿cuántos años tienes en la fundación?

I: Porque mi papa, que le dijeron que trabajara ahí

E: Después de la radio fue que llegaste a Apoye

I: si!

E: ¿que actividades hacías ahí?

I: Bajar la música y ordenar los papeles

E: Antes de entrar a ese trabajo ¿te hicieron una entrevista?

I: si, me preguntaron muchas cosas y me enseñaron a copiar y a bajar la música

E: que te pareció lo más difícil de ese trabajo?

I: Me pusieron a Hablar en la radio

E: ¿que tenías que decir?

I: Sobres las olimpiadas especiales

E: pero aparte de eso que fue lo que más te costo

I: todo fue fácil. Yo en las Olimpiadas hago natación y futbol femenino

E: ¿cómo te llevabas en la radio con tus compañeros y tu jefe?

I: si, bien

E: ¿salías con ellos? ¿Iban a tus cumpleaños?

I: a veces, ellos nos invitaron a mi papa y a mí a salir a fuera a un restaurante en Navidad.

E: ¿Hiciste amigos nuevos en la Radio?

I: sí, Claro!

E: Porque en ese entonces no conocías a nadie de Apoye. ¿Por qué te fuiste de la Radio?

I: Porque me porte mal, también y me sentía mal, me dio gripe y me desmaye.

E: ¿después empezaste en Apoye?

I: si

E: ¿Cual fue tu segundo trabajo? ¿xxxx?

I: No, primero fue xxxx

E: ah, ok. Entonces la radio, el banco y luego en la xxxx. Te fuiste de la radio, ¿por qué te portaste mal? háblame de eso!

I: Yo me porte mal porque no me sentía bien

E: Pero ¿cómo es eso? ¿Qué fue lo que hizo que te portaras mal? ¿No lo quieres decir?

I: No

E: cuando empezaste en el Banco ¿te entrevistaron?

I: Si, como esto que estamos haciendo

E: ¿te llevaba tu papa y te buscaba el mismo transporte?

I: Si

E: Te gustaba ese trabajo y el lugar, ¿te sentías cómoda?

I: Si, escribía en la computadora

E: ¿Si? ¿Y eso te gustaba? ¿Te parecía complicado? ¿Quién te enseño?

I: Yo lo aprendí yo sola.

E: Pero en el trabajo ¿nadie te enseño?

I: No, yo ya sabía

E: y Alguien de Apoye te enseño

I: si, acá me prepararon para ese trabajo y como usar la computadora.

E: ¿Te parecía cómodo el lugar donde trabajabas? ¿Pedias ir al baño fácil, los pasillos?

I: sí.

E: ¿Conociste gente?

I: sí, claro!

E: ¿pero solo a tus compañeros de apoye o de todo el banco?

I: De todos.

E: ¿cómo te llevas con tu supervisor?

I: bien, también

E: ¿Por qué te fuiste del Banco?

I: Me porte mal porque estaba comiendo a fuera con las amigas que me invitaron a comer

E: No entiendo estabas comiendo con tus amigas a fuera y tu dijiste que no

I: NO! Yo dije que sí, entonces viene mi jefa y me dice “¿quién te dio permiso para ir a comer a fuera?”.

E: entonces te fuiste sin permiso de ella, ¿por qué hiciste eso?

I: Porque las otras compañeras que trabajaban en xxxx me invitaron a comer y yo les dije que estaba a dieta.

E: pero ¿tú sabes que estuvo mal?

I: si, yo hice mal

E: Te invitaban a comer y ¿celebraban tu cumpleaños?

I: si

E: ¿Cómo conseguiste tu trabajo actual?

I: Eso lo hizo xxxx y me entrevistaron como ustedes, donde vives, tienes hermanos, todo eso.

E: ¿Cuánto tiempo llevas en la empresa?

I: Tengo 5 años y me regalaron botón

E: Que bueno!

I: Yo cumplo 5 años trabajando en la empresa ahora ya llevo como 9 años ya y a los 5 me dieron un botón y a casi todo mis compañeros de trabajo a xxxx.

E: ¿qué actividades haces en la empresa?

I: Yo trabajo con mi jefa y mis otras compañeras cortando papeles, los papelitos para repartirlos para que la gente marque tal cosa, como el teléfono a qué hora es la reunión

E: ¿Dónde te enseñaron eso?

I: Ahí en el trabajo y también me enseñaron hacer las tarjetas de cumpleaños de todos mis compañeros.

E: ¿quiénes son tus amigos, solo tus compañeros que trabajan y hacen lo mismo?

I: No, toda la oficina completa

E: ¿Ellos te invitan a salir? ¿Sales con ellos?

I: No, nos quedamos en la oficina porque el otro día celebramos el desayuno navideño laboral y a veces en el comedor

E: ¿Te llevas bien con tu supervisor?

I: si, con xxxx que es mi compañera y está controlándome a mí. Igual que xxxx, xxxx y una pasante, y una tocaya mía que es nueva

E: ¿Qué problema has tenido con ellas?

I: con xxxx porque yo le dije que estaba comiendo aquí, porque recuerda que me sacaron del comedor.

E: Bueno listo, Muchas Gracias!

ANEXO C4

Seudónimo S

E: ¿cómo estás?

I: bien

E: Te voy a dar una autorización para que la firmes, que dice que esto será una conversación confidencial para la tesis de nosotras

I: está bien ¿dónde firmo?

E: aquí, y acá firmo yo!

E: Aja, como te dije la entrevista es sobre ti. Cuéntame ¿este es tu primer trabajo?

I: Noo, he tenido 3 trabajos

E: ¿tres trabajos?

I: con Asodeco

E: con Asodeco, ¿y cómo fue el primer trabajo?

I: bien estuve un tiempo ahí trabajando, estuve dos años y picos ahí en xxxx.

E: en xxxx.. ¿Cuándo estabas ahí no estabas acá en Asodeco?

I: no si con Asodeco, antes de entrar en xxxx, estuve en xxxx , que hace 5 años atrás

E: okey, hace 5 años atrás..

I: en el xxxx

E: y ¿qué hacías allá?

I: ehh trabajaba, hacia como de todo, limpiaba las mesas, las sillas, colocaba el comedor bien bonito, o sea lo arreglaba, llevaba la basura al estacionamiento, hacia muchas cosas, hacia tareas de limpieza, me encargaba también parte de la cocina.

E: de todo un poco, y cuéntame ¿qué es lo que más te gustaba de ese trabajo?

I: bueno que estaba más en actividad, que estaba así más activo, limpiando.

E: ¿y tus compañeros?

I: nunca tuve problemas con ellos realmente, de verdad que no, lo único que tuve un rollo con la gerente y se solucionó.

E: y ¿cuál fue ese rollo?

I: ahh bueno que me ponía hacer cosas de más y bromas que me empezó a tratar un poquito fuerte

E: ¿diferente a los demás?

I: un poquito así más fuerte en el sentido que me decía “mijo apúrate, hazlo ya , rápido” y Asodeco tuvo que ir para para bajarla tensión ahí del trabajo.

E: okey, pero era directamente con ella con el resto cero rollo?

I: con el resto todo bien más bien siempre me los consigo en la calle y conversamos como “coye tiempo sin verte” uno de esos gerentes que estaba el dueño que se llamaba señor xxxx que ya no está ahí “coye que lastima que te fuiste de ahí, pero bueno”

E: está bien, y este trabajo de xxxx, ¿cómo lo conseguiste?

I: con Asodeco también.

E: con Asodeco, pero te entrevistaron?

I: si, o sea una entrevista, eh en realidad yo no sabía que iba hacer ahí

E: no, tu no sabia

I: no sabía me colocaron una oficina, luego cuando me entere era de mensajero

E: ¿cómo fue tu primer día de trabajo?

I: bien, estaba un poquito tímido pero como todo, pero ya me centre en el trabajo.

E: y ¿alguien te enseño?

I: ellos mismos me enseñaron

E: pero la misma gente del trabajo o Asodeco

I: Asodeco me enseño fue en xxxx, una persona que se llamaba xxxx, que por cierto vive acá al lado y el me entreno bien, pero en xxxx fue rápido la cuestión

E: ¿sí? Y cuéntame si pudieras contar como te ha ido ahí, que has hecho?

I: en xxxx, ahí me va bien excepto con unos rollitos ahí que hemos tenido, ehh a veces yo prefiero es ir a trabajar y ya

E: pero ya va, primero dime que es lo que haces ahí? ¿Qué actividades haces? ¿Llegas a la 7? ¿A qué hora llegas?

I: de lunes a viernes, llego antes de la 7:30 dela mañana, este reparto los periódicos a las oficinas, llevo que si los documentos a la persona, me los anoto en un libro para cubrirme mis espaldas, de que ellos se hacen responsable de su cuestión, de sus documentos y eso lleva un orden y para mí eso es una tranquilidad, que digan porque hay gente que lo traspapelan , por lo menos una persona firma el número 8 y llega que lo voto que lo traspapelo no me echan la culpa a mí, mira aquí esta anotado que firmo, me voy tranquilo y ellos que resuelvan, la firma es un compromiso

E: ¿y tus compañeros?

I: Bien, trabajo con xxxx

E: ¿y quién más? Ahí solo están ustedes dos.

I: No hay otro ahí que tiene discapacidad pero no está en la institución que se llama xxxx

E: y ¿siempre están solo ustedes?

I: bueno desde que llego xxxx hace 5 años nosotros comenzamos a ir

E: aja y ¿cuánto tiempo tienes ahí en xxxx?

I: Yo, 9

E: aja, entonces ¿siempre están ustedes?

I: si, nosotros 3

E: ¿y el resto de los compañeros de xxxx?

I: de donde, de Asodeco? ahh no del resto conozco a todos, los obreros, bueno obrero no ahora se dice trabajador.

E: pero los que trabajan en la fabrica

I: en la fábrica, incluso compartimos en los equipos de softball, en los eventos, en las reuniones sindicales participo

E: y que es lo que más de tu empresa

I: todo ehh todo, la comunidad de verdad que todos tenemos comodidad, allá ni roban

E: ¿cómo sería esa comodidad?

I: en la parte laboral

E: ¿tú dices por los beneficios?

I: por los beneficios también, tengo un comedor grandísimo a parte de la comida, nos dan cestaticket, y con eso colaboro para la casa

E: ¿que los cestaticket?

I: si, con eso se lo doy a mi mama

E: okey y ¿qué dificultades has tenido ahí desde que entraste?

I: bueno hemos tenido un problema con varios supervisores ahí

E: aja ¿qué problemas?

I: el primero se llama xxxx, él nos pidió plata y nunca no las pago

E: ¿cuánta plata?

I: Noo, en aquel entonces, te estoy hablando del 2007, 1000Bs eran 1000 bolos, ahorita no es nada pero en aquel tiempo era una platica y este nos ultrajaba, no quería que xxxx y yo compartiéramos con nadie

E: ¿era solo con xxxx y tú?

I: si, en ese momento éramos solo xxxx y yo

E: okey pero no era con ninguno más del equipo si no solo por ustedes, les tenía la vista puesta solo a ustedes

I: si, si era una mala persona

E: y ¿cómo te sentiste con eso?

I: yo estresado, o sea no porque él es así llega a su casa obstinado a pagarla con nosotros, como nosotros nos reímos mucho, echamos mucha broma y a él no le gustaba "No quiero oír bulla, no quiero mamadera de gallo"

E: ¿los trataba mal?

I: si, si nos trataba mal, muy mal. Y también tuvimos otro problema con otro supervisor que a él no lo llegaron a votar de la compañía porque tiene muchos contactos ahí y nada el más o menos paso lo mismo que con el anterior pero se salvó por el contacto que tiene ahí

E: okey y ¿qué paso con el otro?

I: nada la tenía aplicado con nosotros

E: aja pero como da ejemplos, siempre da ejemplos

I: bueno siempre quería que trabajáramos más, el menos nos ponía más cosas

E: y por qué crees que solo a xxxx y a ti les hacían eso?

I: porque se encompicharon ps.. a nosotros en las evaluaciones, nos pusieron 3 meses de evaluaciones y a los otros que no hace nada le pusieron 4, por el amiguismo y la broma el que tenía, nosotros reclamamos esa broma al sindicato.

E: y ¿los escucharon¨?

I: nos escucharon y por eso es que hubo ese, y lo sacaron ahí de la empresa.

E: okey, pero no sabes ¿por qué se empeñó con ustedes?

I: digo yo que se empeñan por envidia que se yo, como nos ven tranquilos, o sea no se de verdad, no deberían porque es un sitio tranquilo, es así como estas sentado aquí vas llegas, vuelves entregas el sobre, ya vengo, o sea más me la paso sentado que trabajando.

E: okey, y ahorita ¿cuál es el último problema que tuviste?

I: ahh si bueno llego otro supervisor xxxx pero con ese no tuvimos nunca problema verdad, lamentablemente no lo contrataron más, metieron a este chamo ahh que está ahorita.. Lo que paso es que nos hicieron una cuestión con unos dibujos y estaban diciendo que si éramos nosotros.

E: ¿Le estaban echando la culpa ustedes?

I: tal cual además nosotros no usamos computadora ahí, ahora que lo dibujamos a creyón, ya es uno, yo se dibujar muy bien, pero no es así, sacado de la computadora y montado a blanco a negro y lo hicieron por parte, nosotros no.

E: no saben!

I: No, si sabemos pero no tocamos eso

E: claro, claro y lo pegaron..

I: Lo pegaron en la pared y el señor vio eso

E: ¿pero tú le dijiste?

I: yo le dije, junto con xxxx, es más lo llamamos a penas nos amenazaron

E: aja ¿cómo fue la amenaza?

I: Que si nosotros le decimos al sindicato o a recursos humanos, el otro supervisor dijo que nos iban a cambiar, que nos sacan. Y es que él tampoco puede tomar ese atributo

E: y ¿tú qué hiciste al respecto que le dijiste a tu supervisor?

I: mira yo no le dije nada si no me quede callado y preferí comentárselo porque es peor si me pongo con el puedo llegar a tener una discusión fuerte.

E: y tu sientes que la empresa, por lo menos cuando escuchen al supervisor o a ti ¿a quién le van a hacer caso?

I: a nosotros dos

E: o sea cuando Recursos humanos y el sindicato sepa, se entere los van a proteger a ustedes

I: claro porque nosotros vamos con la verdad, nosotros no estamos mintiendo, es peor si nosotros mentimos. Nosotros estamos reclamando cuando nos sentimos amenazados.

E: está bien! ¿Y cómo te vas a la empresa?

I: no nada, yo vivo en Santa Rosa y agarro camionetica hasta Chacaito, metro, es la que te deja en la embajada de Colombia, ahí.

E: entonces ¿tú vas solo ahí?

I: si si tranquilito, a veces me dan la cola y me deja cerca del trabajo.

E: ¿siempre has ido tu solo?

I: siempre, me gusta andar solo

E: ¿si te gusta andar solo?

I: claro.

E: ¿Quién te da la cola?

I: ah bueno una señora que vive ahí mismo en la casa, a veces baja me consigue en la parada a esa hora o me voy con xxxx que también es de Asodeco o si no bueno me voy en autobús.

E: y ¿cómo te siente con lo de estar solo? No tienes ningún problema?

I: ninguno lo que hay es que ir tranquilo y estar pendiente con quien está a tu lado, por ejemplo cuando utilizo el metro hay que tener cuidado

E: ¿cómo aprendiste a tomar el transporte público?

I: De pequeño siempre usado autobús, gracias a dios

E: ¿te costó?

I: No para nada, pero en la calle no me gusta hablar con nadie

E: ¿no? ¿Por qué?

I: porque la calle es muy peligrosa y ahorita menos. Ahora si me encuentro un conocido que me ha pasado "Mira xxxx, epa que más" pero así hablar con alguien que se sienta hablar conmigo en la camioneta no.

E: ¿por qué?

I: no sé, siento

E: ¿que sientes?

I: no sé, desconfianza

E: pero ¿por qué crees que te va a robar? ¿Te va a tratar mal?

I: no, o sea no sé por lo menos el otro día una chama se sienta ahí al lado mío y empieza a buscarme conversación

E: si, y ¿qué quería?

I: no sé pero yo estaba así viendo para allá y la chama se sienta ahí, pero más nada

E: okey y ¿tú vives con tus papa?

I: si, mi hermano ya está casado pero vive aquí y el otro vive afuera en Canadá.

E: son tres, tu ¿cuántos años tienes

I: 34

E: y ¿tu hermano?

I: no sé y tampoco sé cuántos tiene mi mama, mi papa.

E: pero ¿tú eres el mayor, el menor?

I: El menor

E: cuantos cuartos hay en tu casa?

I: tres

E: ¿Vives en dónde?

I: por donde están las canchas de tenis en santa rosa

E: ¿y tienes tu propio cuarto?

I: si, tengo mi propio cuarto

E: tu hermano vive con su esposa

I: yo vivo con tu mama, mi papa y yo y mi hermano vive en un anexo por Santa Fe

E: ¿Ayudas con lo que ganas en la casa?

I: ahh si si, le doy los ticket de alimentación a mi mama, le digo “toma mama”

E: ¿tu familia te ha apoyado en el trabajo?

I: sí, claro siempre me preguntan, ¿cómo va la cosa?

E: ¿qué te dicen?

I: que como te fue el dia de hoy, que no haya rollo, cuando hay un problema mi mama llama a xxxx, como paso la última vez

E: Tu no llamaste a xxxx, ¿llamo tu mama?

I: no, como me dice mi mama siempre “siempre con la verdad” yo no tengo nada que inventar contra nadie.

E: no y aparte si te están haciendo algo a ti

I: no, yo soy muy tranquilo, también

E: y cada cuanto sales con tu familia

I: no bueno, a veces, a mí no me gusta salir mucho yo soy muy casero, ahorita estoy estudiando

E: ¿por qué no te gusta salir mucho?

I: No sé, yo creo que es flojera.

E: ¿Flojera de qué?

I: no sé, me gusta que si ver televisión todo el día

E: y que sueles hacer con tu familia.

I: ah no mi mama sale por ahí y se va con mi papa, yo me quedo en la casa escuchando música, viendo béisbol

E: ellos están felices con que tú trabajes

I: si si, claro

E: y ¿con los amigos del trabajo?

I: no no, me gusta eso

E: ¿no te gusta salir con tus amigos del trabajo?

I: no, no con Andrés si porque es de la institución pero ya con los demás no. Prefiero mantenerlos de compañeros de trabajo.

E: ¿por qué?

I: porque me da más confianza y se presta para muchas cosas que uno ¿sabes? mira ya tu sabes que con tragos encima la gente, lo que hace es que empiezan “mira tú, que no sé qué”

E: te da miedo de que te hagan algo

I: no, si no que se empiezan a alterarse, no es bueno , yo prefiero mantenerlo.. “Lo que es del trabajo en el trabajo y ya para estar tranquilo”, que no vaya a pasar nada.

E: en el trabajo te tratan bien

I: si, echando broma todo el día, somos un lomito

E: ¿de cuánto es el grupo?

I: No, en la oficina somos 8 personas puros hombres

E: siempre estas con los 8?

I: con los 8, ellos también son choferes, están compartidos así, hay varios choferes.. bueno con el problema que hubo con los dibujos, pero yo nunca le he dicho mira vamos a tomar una cervezas.

E: si me pudieras describir a tu jefe, ¿cómo lo describirías?

I: ¿Cual el de ahorita? Es que a este tengo poco tiempo conociéndolo y por lo menos tiene que pasar como dos anos

E: ¿cuáles serían sus características?

I: ah no, que si es serio a la hora de su trabajo si se preocupa y a veces, lo único malo es lo que está pasando ahorita y eso se puede resolver

E: y entonces ¿qué le cambiarias?

I: eso, que tampoco nos esté culpando así por culparnos

E: ¿la accesibilidad de tu lugar de trabajo? ¿Es fácil llegar a tu lugar de trabajo? Con lo del transporte

I: muy fácil, está la estación de Los Dos Caminos, ahí mismo y listo

E: dentro de la empresa es fácil movilizarte, ¿tienes acceso?

I: si, como yo soy mensajero voy a mercadeo, informática a entregar los sobres, voy por todo el edificio.

E: y tu entraste a xxxx siendo mensajero

I: no salgo a la calle si no adentro

E: mira xxxx, ¿tu cumples con las normas de la empresa?

I: si sii entro a las 7:30 y llego temprano que es lo mejor y salgo a las 4:30

E: ¿y tienes hora de almuerzo?

I: una hora de lunes a viernes!

E: ¿y tú cumples tu hora?

I: si si

E: y si no las cumples que pasa

I: bueno pueden tomar medidas, antes de botar a alguien le dan una amenaza, una amonestación que la gente esté pendiente.

E: cada cuanto vienes a Asodeco

I: una vez al mes

E: ¿qué has aprendido acá?

I: No, bueno como comportarse en el trabajo, en la calle manejar las situaciones como esta que les conté.

E: te apoyas en Asodeco para..

I: siempre es bueno, es importante

E: si tu tienes un problemas que haces?

I: bueno como lo que paso que siempre es importante Asodeco para aclarar esto.

E: ¿no le dices a tu familia?

I: no, primero le digo a mi familia y mi familia llama a Asodeco y luego.

E: y cuando tu estas muy molesto a quien llamas, sea del trabajo o de otra cosa personal

I: No, bueno ese día yo estaba muy molesto y no quise hablar con el supervisor porque él también estaba molesto y dos personas molestas chocan.

E: manejaste la situación

I: si, que preferí yo..chao, chao me calmé y dije mira mama está pasando esto, llame a xxxx y todo va bien, vamos a ver qué pasa

E: desde que has trabajado, desde tu primer trabajo hasta ahorita, que es lo que más te ha gustado

I: hacerlo bien y tranquilo

E: ¿te gusta trabajar o te gusta más quedarte en la casa?

I: no, en la casa uno se obstina, cuando estoy de vacaciones si me gusta

E: ¿y qué haces en vacaciones?

I: bueno a mí me dieron vacaciones y primero estuvimos viajando, estuvimos un mes y después en la casa viendo pelota

E: y en las vacaciones ¿te viste con tus amigos del trabajo?

I: no, cuando es vacaciones yo no quiero que me molesten ellos y yo a ellos

E: y tú los molestas a ellos?

I: más bien ellos me hablaban y ni le respondía

E: ¿tú compartes las vacaciones con tus padres?

I: si, si

E: y tienes mejor amigo

I: no, no ahorita no. Bueno tengo a xxxx pero yo pienso que el también es del trabajo

E: y en tu edificio, ¿no conoces a nadie?

I: allí, hay mucha gente mayor, es muy tranquilo.

E: ¿y con quien te tomas las cervezas?

I: ah no mi mama tiene un restaurante en el urológico y me voy para allá con los mesoneros, echamos broma, me pongo a jugar domino, pero tampoco es que son mis amigos, si no para pasar el rato como yo digo

E: en la noche ¿no sales?

I: No, me gusta.

E: ¿no vas al cine?

I: voy pero hasta una determinada hora

E: ¿con quién vas?

I: mi mama me dice para ir

E: ¿tu papas que hacen?

I: mi papa es abogado laboral y mi mama tiene un restaurant con mi hermano xxxx.

E: ¿estas estudiando en dónde?

I: en fe y alegría me toca mañana

E: ¿y ahí tampoco tienes amigos?

I: no, bueno, estoy empezando, en realidad a mí me gusta estar solo

I: si, porque con los amigos uno nunca sabe con qué le salen a uno, Yo digo "mi único amigo es la familia y la tranquilidad" lo demás hay mucha envidia. Lo mismo le pasa en la universidad a ustedes

E: ¿por qué crees que tienen envidia?

I: porque por lo menos yo tengo un teléfono mejor, que el del otro, se sienten mal y me molestan, por eso te digo yo soy muy tranquilo, me ha tocado tantas cosas..

E: cuál es la cosa más difícil que te ha tocado?

I: bueno en el mismo trabajo, los chismes que inventan eso es lo peor

E: si tu pudieras decir 5 barreras que enfrentas cuando vas a trabajar

I: la inseguridad, más que todo y manejar las situaciones en la calle porque prácticamente en el metro me ha tocado personas que vienen directo a empujarte a enfrentarse. Que yo me les quedo viendo, esa psicología me la han ensenado que yo por lo menos tengo unos amigos policías que me dicen la psicología que siempre verles las manos, sin verles la cara sin decir ni A , eso funciona.

E: otra barrera

I: los chismes en el trabajo, en la casa en el estudio. El chisme es lo peor, te estresa, estar pendiente de lo que dice la gente

E: otra

E: ¿qué te enseñan en fe y alegría?

I: estudio 4to ano de bachillerato, las matrices

E: ¿planeas estudiar otras cosas?

I: no, bueno con los planes depende si me voy del país

E: ah ¿te vas del país?

I: eso es lo que escucho en la casa de irnos a donde mi hermano.

E: ¿y no te vas solo?

I: no, solo me aterro, en ese aeropuerto me pierdo me da una cosa

E: en el trabajo te tratan distintos

I: deberían tratarme igual pero como siempre están los chismes, la cizañera

E: solo a xxxx y a ti

I: la gran mayoría

ANEXO C5

Seudónimo J

E: Cuéntame ¿Con quién Vives?

I: Con mi mama, mi sobrina y mi hermana.

E: ¿Cuántos baños hay en tu casa?

I: 2

E: ¿Compartes tu cuarto o duermes solo?

I: Duermo solo. Son tres Habitaciones.

E: ¿Quiénes trabajan dónde vives?

I: Yo solamente.

E: ¿Tú mama que hace?

I: Ama de casa.

E: ¿Tu hermana tampoco trabaja?

I: Tampoco.

E: ¿Cuántos años tiene ella?

I: Ella hace solamente tortas, y con eso es que se mantiene.

E: ¿Cuántos trabajos has tenido tú?

I: Que me acuerde, creo que fueron 3.

E: ¿Cuántos años tienes tú?

I: 34

E: ¿Y de estos tres trabajos que has tenido, los has conseguido por Asodeco?

I: Por Asodeco solamente el que tengo ahorita.

E: ¿Cuáles fueron los otros trabajos que tuviste antes de entrar a Asodeco?

I: El primero fue en un automercado importado, que es el que está aquí, bueno, ya lo quitaron, pero estaba aquí en la Trinidad. El otro fue en una tienda de deporte, que quebró ya hace tiempo, y el otro fue en xxxx, que queda en Chacaíto, en el centro comercial.

E: O sea has tenido 3 más el de xxxx

E: ¿Esos 3 trabajos como los conseguiste?

I: Por mi hermana, no por esta, sino por mi otra hermana mayor.

E: ¿Esas dos hermanas viven contigo?

I: No. Una está casada y vive con sus hijos. Vive en Montalbán.

E: Entonces ella te consiguió estos tres trabajos, te hicieron las entrevistas y ya.

I: No. Uno si me lo consiguió la madrastra que teníamos. Uno si me lo consiguió mi hermana que fue en xxxx, y el otro si me lo consiguió mi otra hermana con un amigo que vive en Los Palos Grandes.

E: Cuéntame, ¿cómo fue el proceso para entrar? ¿Te entrevistaron primero o de una vez empezaste a trabajar?

I: En el automercado si entre así, pero de empaquetador. En xxxx, no me entrevistaron, y en el otro creo que tampoco me entrevistaron.

E: ¿Quién te enseño a hacer las actividades que hacías en tus trabajos? ¿Aprendiste solo?

I: Yo aprendí solo.

E: ¿Y te costó?

I: No. Yo aprendo muy rápido. Depende de lo que sea.

E: ¿Qué hacías en el otro trabajo?

I: Vendedor. xxxx y en el deporte.

E: Cuéntame, ¿cómo fue cuando tú entraste a Asodeco? ¿Hace cuánto tú entraste a Asodeco?

I: No me acuerdo.

E: ¿Cuánto llevas en xxxx?

I: Voy para 7 años, pero creo que tengo más tiempo en Asodeco porque antes yo venía para acá y no estaba trabajando, después fue que deje de venir y después fue que me consiguieron el trabajo y no vine más, y después fue que volví a venir otra vez.

E: Cuéntame ¿cómo fue cuando venias solamente para acá? ¿Qué te enseñaban? ¿Qué actividades hacías?

I: Las primeras eran allá abajo que se hacían piñatas y eso, que nos enseñaban todo eso.

E: Y ¿no te enseñaban cosas que podías aplicar en tu futuro trabajo?

I: Creo que sí, no recuerdo, porque fue hace tanto tiempo.

E: ¿Venias todos los días? Desde la mañana hasta la tarde.

I: No todos los días, cuando podía, porque no me podían traer en ese momento.

E: Cuando te dijeron que te habían encontrado un trabajo, ¿te empezaron a enseñar cosas distintas a las de antes?

I: Sí.

E: Cuéntame que hacías.

I: No me acuerdo la verdad.

E: ¿Cómo entraste a xxxx? Aparte de la ayuda de Asodeco. ¿Te hicieron una entrevista?

I: No. Firme el contrato y entre, pero fue por una profesora que se llama xxxx.

E: ¿Cómo fueron los primeros días en xxxx? ¿Te gusto? ¿Te trataban bien?

I: Sí.

E: ¿Te caían bien tus compañeros?

I: Sí. En el de Guarenas, porque primero empecé ahí, y después fue que me cambie para el de acá.

E: ¿Tú dónde vives?

I: En Palo Verde.

E: ¿Qué hiciste los primeros días en xxxx? ¿Qué actividades te mandaron a hacer?

I: Cuando entre, limpiar la tienda, barrerla, limpiar los vidrios, la puerta.

E: ¿Te enseñaron a limpiar? O solo te dijeron que limpiaras y ya.

I: Sí, eso fue.

E: ¿Cuánto duraste ahí en Guarenas?

I: Como 2 años, 3 años.

E: ¿Te llevabas bien con tu supervisor?

I: Tuve problemas con ellos. Bueno, no problemas sino roces.

E: Cuéntame qué tipo de roces. Dime un ejemplo.

I: No me acuerdo muy bien, pero con el Gerente si tuve un roce, con la subgerente si tuve como 3 roces, y ya.

E: ¿Pero hiciste algo que no has debido hacer o dijiste algo que no has debido decir?

I: No, sino que un día que falte al trabajo porque tenía que venir para acá, para Asodeco.

E: ¿Lo notificaste antes?

I: Sí, pero igualito.

E: ¿Qué te dijeron?

I: No me acuerdo muy bien, pero sé que me reclamaron.

E: ¿Y tú que hiciste con respecto a eso? ¿Qué le respondiste a tu jefe?

I: Que había venido para acá, para la Trinidad, pero me pidieron el número de teléfono de aquí, y se lo di, pero ya. Por ahora creo que solo me acuerdo de eso, porque de verdad que fueron tantos años.

E: ¿Y con tus compañeros del xxxx de Guarenas te llevabas bien?

I: Sí.

E: ¿Cuántos amigos tenías allá?

I: Casi todos de la tienda.

E: ¿No había nadie de Asodeco en el xxxx de Guarenas?

I: No, yo era el único.

E: ¿Salías con tus amigos allá? ¿Te invitaban a los cumpleaños? ¿A los eventos?

I: No. Bueno, si me invitaban pero no iba, yo no soy así de estar así de rumba así en la calle. Yo soy muy casero. Solamente voy para las fiestas, pero de la tienda pues, que lo hacen todos los diciembres. De salir muy poco, y si iba pero muy poco, de discoteca con ellos.

E: ¿Con quién almorzabas?

I: Con un compañero.

E: ¿Tenías uno en específico?

I: Bueno almorzaba con todos, pero tenía uno en específico con el que me la pasaba.

E: ¿Y la venia de otra organización como Asodeco?

I: No. El sí entro así por su cuenta.

E: Cuándo tuviste esos roces con el Gerente y el Subgerente que me contaste, ¿te apoyo el preparador laboral acá en Asodeco? ¿Te ayudaron a resolver ese problema?

I: Yo creo que en ese momento no dije nada, si no me equivoco, que me acuerde.

E: ¿Por qué no dijiste nada?

I: Yo soy muy callado pues, también. Yo soy muy tímido.

E: ¿Te guardas todos esos problemas y no se los dices a nadie?

I: Sí. Yo los dejo pasar así y después veo.

E: ¿Pero te sientes apoyado acá por las personas en Asodeco?

I: Ahorita es que ya me estoy apoyando más con Asodeco. En esta tienda donde estoy, que si tuve problemas con la gerente, que si fueron a hablar con ella.

E: O sea que los problemas en la tienda de Guarenas eran leves.

I: Exacto.

E: ¿Cuéntame cómo te ibas para allá para Guarenas?, porque es lejos.

I: Vivía allá y trabajaba allá.

E: ¿Venias para Asodeco también?

I: Sí. Por eso fue que deje de venir, porque vivía allá y trabaja allá.

E: ¿Cómo te trasladabas de tu casa en Guarenas a xxxx?

I: Allá en la urbanización de mi casa había una camionetica que me dejaba en la esquina y subía una cuadra.

E: ¿Quién te enseño a tomar esa camionetica?

I: Mi mama. Una sola vez, el primer día. Ya a los dos días fue que aprendí.

E: ¿Cuánto pagas de pasaje?

I: 10, Pero ya no pago porque me voy caminando hasta el metro. Vivo en Palo Verde, y subo caminando todos los días y bajo caminando.

E: ¿El área de trabajo de allá te parecía cómoda? ¿Te podías mover a donde tú quisieras?

I: Sí.

E: ¿Por qué te fuiste de los trabajos que tuviste antes de xxxx?

I: La de deporte sé que quebró, y la de automercado yo me fui y después lo cerraron, y xxxx me botaron pero sin darme explicaciones.

E: ¿Y cómo te sentiste?

I: Normal, yo todo lo tomo normal. Tampoco me gusta estar discutiendo.

E: ¿No hiciste nada que haya hecho que te hayan botado?

I: No.

E: ¿No te reclamaron nada en xxxx?

I: No.

E: ¿Nunca te sentiste mal?

I: No. Normal.

E: ¿Por qué te fuiste del xxxx de Guarenas?

I: Porque mi mama se vino para acá para Caracas con mi hermana, y mi hermana vive allá en Palo Verde, pero vivía sola, con mi sobrina, y no tenían a nadie quien se la cuidara. Mi mama se vino y entonces me había quedado solo allá en la casa, pero me fui de reposo,

estuve un tiempo largo de reposo, después me vine para acá y estaba de reposo todavía, hasta que me cambiaron para acá.

E: Reposo ¿Por qué? ¿Qué tenías?

I: El tobillo. Dos años, 5 meses.

E: ¿Qué paso? ¿Te caíste?

I: Me lo doble.

E: ¿Haciendo qué?

I: Nada. Pise mal

E: Y en ese entonces no hiciste nada, ni siquiera viniste para Asodeco, te quedaste en tu casa.

I: No. Después fue que me reintegre.

E: ¿Y cómo te sentías con eso?

I: Quería ir a trabajar, pero no podía hacer nada, me tenía que quedar ahí.

E: ¿Si te gusta trabajar?

I: Sí. Me paso cuando me quedaba mi último día de vacaciones. Por decirte hoy, hoy se me acababan las vacaciones, me reintegraba mañana y en la noche me paso.

E: Ahorita vamos a hablar sobre tu actual trabajo. En xxxx de Los Dos Caminos, ¿no?

I: Santa Eduvigis, por Parque Miranda.

E: Cuéntame ¿cómo fue el proceso de inserción en xxxx. ¿Te prepararon aquí en Asodeco para entrar?

I: No.

E: Y en las actividades, ¿hacías algo distinto a lo que hacías en tu anterior trabajo?

I: Casi lo mismo. De principio lo mismo, pero después bueno.

E: ¿Qué hacías en el anterior xxxx?

I: Asistente Piso de Venta.

E: Cuéntame que hacías.

I: Arreglaba los estantes, ponía la mercancía en los estantes.

E: ¿Cómo era el orden?

I: De principio se trabajaba por cronograma. Ya no lo estamos trabajando así, sino por bloque.

E: Explícame cómo es eso.

I: Completas una fila de arriba hacia abajo de shampoo, del mismo shampoo, de las mismas cremas y así.

E: ¿Quién te enseño a hacer todo eso?

I: Eso si me lo enseñaron a hacer en esta tienda. Todo lo que yo sé, me han enseñado en la tienda.

E: ¿Nunca iba nadie de Asodeco a la tienda?

I: Que yo sepa, no.

E: ¿Te costó aprender eso que te enseñaron?

I: No. Yo aprendo muy rápido. Eso es lo único bueno de mí, que yo aprendo muy muy rápido.

E: ¿Cuál es el horario de tu trabajo?

I: De 7 a 4.

E: ¿Llegas temprano?

I: Siempre.

E: ¿A qué hora llegas?

I: Salgo a las 6 de la casa y llego como a las 6 y media, depende de cómo este el metro.

E: ¿A qué hora te vas?

I: A las 4 en punto.

E: ¿Cuántas horas tienes de almuerzo?

I: 1 hora.

E: ¿Cumples tu horario?

I: Sí.

E: ¿Con quién almuerzas?

I: Con un compañero también, con un cajero.

E: ¿Cómo se llama?

I: xxxx.

E: ¿xxxx de dónde viene?

I: De Mariche.

E: ¿Él también está en una organización así como Asodeco?

I: No. El sí entro ahí por su cuenta, todos los de ahí sí han entrado por su propia cuenta.

E: ¿Te gusta trabajar en el xxxx de Parque Miranda?

I: Sí.

E: ¿Te llevas bien con tu supervisor?

I: A veces. Muy poco.

E: Cuéntame cuales problemas tienes con él.

I: Ahorita ya estamos más arreglados.

E: ¿Qué problemas tenías con ella?

I: Sobre todo la presión. Por ejemplo estoy haciendo una cosa, entonces me mandan a hacer otra cosa, entonces después me voy para el mismo pasillo, pero salgo regañado porque me dicen que que hago tanto tiempo ahí en ese pasillo, entonces andan con eso, porque estoy haciendo tal cosa y me mandan a hacer otra cosa.

¿Y tú le decías algo a esa supervisora? ¿Cómo te sentías?.

SI. A xxxx, pero ella ya no está ahorita.

¿Ella que te respondía?

Ella iba a hablar.

O sea no hablabas con tu supervisora de xxxx, sino con tu preparadora de Asodeco directo, y esa preparadora hablaba con la supervisora de xxxx.

Sí.

¿Y ya mejoro la situación?

Sí.

¿Y con tus compañeros te llevas bien? ¿Sales con ellos o tampoco te gusta?

Tampoco salgo. Solamente con xxxx que siempre salgo a comer con él y siempre salimos a caminar un rato, es con el único con quien puedo salir, hablar.

¿Por qué él es el único con el que puedes salir?

Porque el siempre sale a comer a las 2 y yo salgo a las 2 a comer con él, porque ya a la una el comedor esta full.

Puedes poner algún ejemplo de algún problema que tuviste con tu supervisor

Con la gerente, que fue que me dejo hasta tarde, hasta las 7 de la noche.

¿Solo a ti?

Si

¿Tú sientes que es contigo o con tu grupo?

Bueno a mí y a dos chamos más, pero los otros dos chamos se fueron rápido para que no le dijeran que se quedaran.

Y ellos no te avisaron

No. Pero eso ya yo lo hable.

¿Ya se arregló?

Ya la gerente no está, sino hay otro gerente, pero con este gerente si me la llevo bien.

¿Por qué crees que con esta gerente si te la llevas bien y con los otros no? ¿Qué crees tú que sea?

No te sabría decir, porque yo primero tengo que ver a esa persona, yo veo a esa persona para ver si me la llevo bien o me la llevo mal.

¿Qué tiene que tener esa persona? ¿Qué características debe tener para que tú te la lleves bien?

Depende del carácter que tenga, si te manda mucho, entonces yo veo.

Si te tuvieses que describir a ti mismo, dime 5 características que te pusieras.

Amigable, cariñoso, tímido.

¿Tienes alguna debilidad?

No sé.

Por ejemplo, impuntual, como contestón.

Bueno, siempre he querido contestar, pero no lo hago porque después no me quiero meter en problemas y caer en eso, ni me voy a poner como esa persona tampoco pues. Ya yo se me controlar.

¿Tú vives en un apto o una casa?

Apartamento

¿Tienes amigos vecinos?

No conozco a nadie. Al vecino de al lado solamente.

¿Eres amigo de tu vecino?

Si

¿Sales con él?

Es mi cuñado, mejor dicho.

¿Cómo te tratan las personas de tu edificio?

Con él solamente, porque con él es el único que yo conozco del edificio. Ah y a la conserje.

En los xxxx en los que has trabajado, ¿los clientes te han tratado distintos a los demás?

¿Cómo que distinto?

¿Has tenido roces con algún cliente?

No. Si me han hecho molestar pero me he aguantado. Me puedo controlar. No me gusta responderle ni faltarle el respeto tampoco, lo dejo pasar.

¿Cómo te hicieron molestar?

No es que me hagan molestar, sino que cuando toman un producto entonces lo ponen en otro lado, eso es lo que más me molesta pues, pero no le digo nada, porque me se controlar, y yo soy así, así me enseñaron también, no me gusta faltarle el respeto a nadie, ni a las personas adultas a nada.

Con el sueldo que ganas, ¿colaboras en tu casa?

Por una parte no, desde el sueldo no, pero los cestatickets si se lo doy a mi mama.

Cuéntame ¿qué haces en tu tiempo libre?

Nada. Ver televisión, comer, dormir.

¿No juegas ningún deporte?

No puedo por el tobillo, que era beisbol, que era el único deporte que jugaba en Guarenas con los muchachos, con los amigos de la urbanización, que me iban a buscar todas las mañanas.

¿Eso era cada cuánto?

Todos los días. Y no estaba trabajando claro. Eso era desde la 8 de la mañana hasta las 6 de la tarde 5 de la tarde.

¿Por qué decidiste empezar a trabajar?

No te sabría decir. De la nada. A mí nunca me ha gustado trabajar, desde que empecé en mi primer trabajo, después fue que me acostumbre y me gusto.

¿Tú mama siempre te apoyo?

Sí.

Si tienes algún problema ¿lo conversas con tu mama?

No. Yo no comparto nada con nadie, todo me lo guardo yo.

¿No crees que se te acumula todo y después explota?

No, porque lo dejo pasar y me tranquilizo y me olvido de eso.

¿Y sales con tu mama? ¿Compartes con tu familia?

Con nadie. Yo soy muy casero. A veces es que si estoy fastidiado y me voy para Montalbán. Me voy con mi mama a ayudar a cuidar a mis sobrinos. Mi hermana trabaja, mi cuñado trabaja, entonces con quien van a dejarlos.

¿Tú vives solo en Palo Verde?

No, con mi mama, mi hermana y mi sobrina.

Entonces ¿no sales nunca con tu familia?

No. Soy muy casero, muy encerrado.

¿Ellos no te buscan conversación?

Sí, pero no soy así de hablar mucho.

¿Qué les dices tú? O ¿ellos que te dicen?

Solamente me llevan la comida para el cuarto y ya. Es que no me gusta que nadie me moleste, no tengo ganas de hablar con nadie, quiero estar tranquilo en el cuarto viendo televisión. Entonces por eso digo que soy muy cerrado.

Actualmente, ¿Cómo te sientes con tu trabajo?

Bien.

Si acaso salgo solo, cuando estoy libre que voy a veces para el trabajo.

¿Solo hablas con xxxx?

Sí.

¿A él si le cuentas tus cosas?

Algunas.

Si te sientes triste, ¿a quién se lo dices?

A nadie

¿Ni a xxxx?

No

¿A nadie de Asodeco?

A nadie. Me lo quedo yo. Una vez que me robaron en los dos caminos, que fue hace dos años que se lo dije a xxxx. Eso fue el 25 24 de diciembre.

¿Por qué crees que te paso eso?

Ni idea. Yo pensaba que el cc estaba abierto porque siempre trabajan así, trabajaban hasta el mediodía, hasta la 1, pero cuando fui estaba cerrado, me apareció un chamo con un cuchillo, me agarro de los brazos.

Luego, ¿qué hiciste?

Nada, me quede tranquilo, tenía ese día libre y me fui para mi casa. Todos los feriados los tengo libres. Yo no trabajo ningún día de fiestas.

Los días feriados, los días libres, ¿celebras con tu familia? ¿Dónde la pasas?

En mi cuarto.

¿Tu mama no hace hallaca, pan de jamón?

Mi hermana a veces.

¿En la noche se reúnen?

No. Yo porque lo veo normal, es un día normal.

¿A tu familia le contenta que trabajes?

Si

¿Te lo dicen? ¿Cómo te lo dicen?

No me lo dicen, pero si se les nota en la cara.

¿No te preguntan cómo te fue? ¿Si te ven llorando?

De acá a que yo llore bueno…

ANEXO C6

Seudónimo B

E: ¿Dónde vives?

I: En la Boyera

E: ¿Con quién vives?

I: Con mi mama, su pareja y una muchacha que trabaja en la casa. Somos 4 personas.

E: ¿Cuántos cuartos hay en tu casa?

I: 5 más servicio

E: ¿Cuantos Baños?

I: 5 baños

E: ¿Cómo haces para ir al trabajo?

I: En autobús. A veces mi mama me da la cola, o conocidos que trabajan en xxxx.

E: ¿Cuáles tu ruta?

I: De la Boyera hasta el hatillo y de ahí hasta La Lagunita.

E: ¿Te cuesta agarrarlo?

I: A veces sí, porque como tengo el carnet de discapacidad y justamente trato de no pagar el autobús para economizarme, entonces los choferes a veces te ignoran para que no pague. Muchas veces personas que me reconocen me dan la cola porque me ven esperando.

E: ¿Cuantos autobuses tienes que esperar?

I: Es difícil de decir porque hay veces que está lleno.

E: ¿Cuántas veces te pasa eso que no se paran?

I: Varias veces, casi todos los días. Yo tengo que esperar varios autobuses.

E: ¿Conoces a otras personas que les pasa lo mismo?

I: No

E: ¿Qué facilitaría el trayecto del trabajo a la casa?

I: Que los choferes respeten lo del carnet y no me ignoraran, que los policías estuviesen más pendiente de eso.

E: ¿Cuánto tiempo tienes trabajando?

I: 6 años, un poco más.

E: ¿Cuál fue tu primer trabajo?

I: Yo he tenido varios trabajos pero sin contrato ni nada, el primero informal fue repartir refrescos en torneos de golf, después uno formal fue en un hotel en Caraballeda, en el cajero.

E: ¿Cómo lo conseguiste?

I: Mi papa, fue por palanca, mi papa hablo con el gerente ahí y me metieron, sin nada que ver con discapacidad, pero no dure mucho, porque ahí fue donde apareció Chávez en el año del 89.

E: Tuve otro trabajo para Hilton Suites de Margarita, pero trabajaba en las oficinas de Margarita, y el otro fue en una piñatería.

I: ¿Qué hacías en el hotel?

E: Era tiempo compartido, lo que hacía era captar a los clientes en la calle, a través de encuestas para tomar los datos, de hecho yo diseñe una.

I: ¿Por qué te fuiste?

I: Era como una estafa, no había contrato, le pagaban a uno lo que le daban la gana y no tenía ningún tipo de beneficio. Yo era el que hacía más encuesta porque veía más o menos a las personas que tenían capacidad para estar en un hotel 5 estrellas. No me tenía que esforzar tanto para captar a las personas. Yo captaba a los ejecutivos y cosas así.

E: ¿Y de ahí para donde te fuiste?

I: Antes de trabajar en xxxx que es mi trabajo actualmente, trabaje en la xxxx, pero ahí no dure mucho, no me sentía cómodo en las oficinas, era muy grande el espacio.

I: Tenía problemas para ubicarme y me tocaba repartir periódicos por toda la oficina, entonces al parecer eso me afecto mucho a la columna, tuve una especie de calambre permanente, porque me operaron de la columna. En parte me salí por lo de la columna y también porque siempre me perdía y me daba rabia porque por ejemplo ahorita en mi trabajo tengo un carrito para transportar los productos, en cambio allá no. También me confundía mucho en los lugares de la oficina porque no tenía avisos de donde quedaban los departamentos. Encontraba solamente la presidencia y la recepción, todo lo demás me perdía.

E: ¿Los ascensores y los baños estaban fáciles de ubicar?

I: Sí.

E: ¿Cuánto duraste?

I: 6 meses.

E: ¿Cuándo decidiste renunciar se lo dijiste a tu mama?

I: Sí.

E: ¿Te apoyo?

I: Le dije y ella insistía en que me quedara ahí por los beneficios, pero ya yo no soportaba más y yo fui el que tomo la decisión.

E: ¿Cómo conseguiste el trabajo en xxxx?

I: A través de Asodeco.

E: ¿Cuánto tiempo tienes en Asodeco?

I: Como 6 años.

E: ¿Luego que hiciste?

I: Entre a xxxx, por Asodeco.

E: ¿Cómo fue el proceso de selección en xxxx?

I: Te hacen entrevistas normales.

E: ¿Cuándo entraste para Asodeco te dieron cursos de cómo hacer las cosas en el trabajo?

I: Yo lo que hacía era ayudar a hacer manualidad, y cortar cartones para piñatas y cosas de esas.

E: ¿Cuándo empezaste en la xxxx y en xxxx tuviste a alguien que te enseñara como hacer el trabajo?

I: Alguien de Asodeco creo que me acompaño para que viera como se hacían las cosas, pero de allá del trabajo nadie.

E: ¿Las actividades de acá de Asodeco te gustaban?

I: No me gustaban mucho porque a mí no me gustan las manualidades. Me gusta mucho de xxxx que trato con el público, porque a mí no me gusta ordenar ni nada de eso. Me gusta atender a las personas bien.

I: Mi sueño seria trabajar en una aerolínea de Estados Unidos. Yo nací allá.

E: ¿Cuántos años tenías cuando te viniste para acá?

I: No más de 3.

E: ¿Tus hermanos donde están viviendo ahorita?

I: Uno está viviendo en Costa Rica y otro aquí en Caracas.

E: ¿Tus papas que hacen?

I: Bueno, mi papa tengo entendido que se murió, él tenía una posada en Mérida, y trabajaba en algo de geología, pero no ejercicio mucho.

I: Mi mama hace manualidades para la venta.

E: ¿Tus hermanos que hacen?

I: Mi hermano ahorita creo que está trabajando como chef en Costa Rica, y mi hermana con su esposo tienen una empresa de estampado de camisas, y de distintas cosas.

E: ¿Qué hacían viviendo allá en ese entonces?

I: Mi papa estaba estudiando un postgrado.

E: Cuéntame ¿Qué haces en xxxx?

I: Acomodar la mercancía, y antes de que sucediera todo esto de la cedula yo era como promotor, trataba de atender el público para que comprara, no fue para lo que me contrataron pero como lo hago bien, entonces la gente compra más. Supuestamente hay un beneficio para todos porque te dan como un bono por ventas.

E: ¿Tuviste algún problema con algún cliente?

I: No. Bueno uno que me dice que “ya me lo dijiste”, no que se hayan molestado, pero que me dicen que ya se los dije.

E: ¿Allá con cuantas personas estas?

I: Bastante.

E: ¿Te llevas bien con tus compañeros?

I: Normal, tengo un trato normal, pero nada fuera del trabajo.

E: ¿Con quién almuerzas?

I: Depende de los compañeros que les toque ese turno. Hay veces que yo prefiero almorzar a las 12 y otras veces a la 1, entonces uno ahí ve que le conviene más.

E: ¿Lo negocias tú?

I: Sí.

E: ¿A qué hora estas llegando tu a xxxx?

I: Trato de llegar antes de las 8am. A veces no puedo, pero trato. Allá hay sistemas de cámaras, para ver quién entra y quién sale, nosotros entramos por la misma puerta que entran los clientes.

E: ¿Qué es lo más difícil que te ha tocado en ese trabajo?

I: Realmente nada, solo que por andar cargando paquetes pesados se me ha echado a perder la columna. Yo trato de no cargar cosas tan pesadas.

E: ¿Y cómo dijiste para no cargar cosas tan pesadas?

I: Porque lo explique con lo que me dijo el médico.

E: ¿Si tú tienes un problema allá, con quien hablas?

I: Depende, normalmente es con la gerente. Si hay un problema con el cliente, voy y lo hablo con la Gerente y ella ahí decide que hacer y me dice que puedo decir, o ella misma va y habla con el cliente.

E: ¿Cuántos supervisores tienes?

I: Creo que un solo nada más directo, y gerente Subgerente. Uno de ellos se fue y menos mal, porque tenía un carácter horrible.

E: ¿Por qué?

I: Son como muy mandones y no son flexibles, entonces hay que hacer lo que ellos dicen.

E: ¿Cómo te llevabas con tu supervisor de xxxx?

I: Bien. No tuve ningún problema.

E: ¿Y con tus compañeros?

I: Bien.

E: ¿Tenías amigos?

I: Sí.

E: ¿Te veías con ellos fuera de xxxx?

I: No. Ya perdí contacto con ellos, porque ya no tengo sus números de teléfono.

E: ¿Almorzabas con ellos?

I: Con quien tocaba, no reservaba nada.

E: ¿Cuántos amigos tenías?

I: Solo Saúl, y unas muchachas que también son de aquí, que trabajaban en la recepción.

E: ¿Todos con los que comías eran de Asodeco?

I: No, yo comía con quien sea, donde consiguiera un puesto.

E: Y en xxxx, ¿qué te gusta más? ¿estar con tus compañeros o atender al público?

I: Me llevo bien con todos.

E: ¿Te gusta tu trabajo? ¿Qué le cambiarias?

I: Sí. No sé qué le cambiaria.

E: Describe a tu supervisor.

I: Mi supervisor esta como indeciso, hace cambiar de función según lo que necesita, entonces no me deja terminar lo que empecé a hacer.

E: ¿Se lo has dicho? ¿Qué te dice?

I: Sí, no me dice nada. Me dice que no importa que lo deje así.

E: ¿Qué tal tus compañeros de trabajo?

I: Chévere.

¿Hablas con ellos?

Solamente cosas del trabajo, no tengo contacto con ellos fuera del trabajo.

¿Y entre ellos mismos tienen contacto?

Puede que sí.

¿Por qué no te gusta estar con ellos?

No sé, yo no soy muy discriminador, pero no es que quiera decir que soy de la high ni nada de eso, pero no tengo contacto con ellos, yo no tengo amigos ni en mi cuadra, solo uno que otros conocidos.

¿Tú sientes que tus compañeros de trabajo te tratan distinto que a los demás?

No, por igual.

¿Cuándo cumples años quienes van a tu fiesta?

Mi familia. No invito a más nadie, mi familia es bastante numerosa. Antes invitaba a una ex compañera aquí en Asodeco, pero a más nadie.

¿Qué haces en tu tiempo libre?

Ahorita no tengo internet, pero veo televisión. Ahorita mi mama está de viaje, si estuviera acá saliera con mi mama. Yo voy al supermercado.

¿Manejas?

Sí, pero mi mama no me quiere prestar el carro, porque se lo voy a dañar, se lo voy a chocar.

¿No vas al cine?

No, muy poco.

¿Tienes novia?

No.

¿Has tenido?

Una vez tuve una cuando estuve en Barbados.

Me mandaron para allá mi padrastro, para estudiar un curso de inglés. Mi padrastro decidió mandarme a estudiar inglés, porque no pude pasar el bachillerato. Me tuve que regresar porque tuve un accidente allá en Barbados con unos rastas, que me lastimaron. Entonces termine de estudiar en el CVA.

¿A qué edad te paso eso en Barbados? ¿Cómo fue?

Ellos estaban vendiendo sus cosas de rastas, maní tostado, yo de vez en cuando les compraba, porque yo caminaba desde la escuela hasta donde yo vivía, entonces yo estaba con mi reproductor donde escuchaba música. Me lo quitaron, me quitaron mi reloj y los dólares que tenía, entonces amanecí en el hospital a los días.

¿Cada cuánto te reúnes con tu familia?

No tan seguido. A veces mi tío organiza parrilladas y esas cosas.

¿Cómo te llevas con tus primos?

Bien.

Comentaste que no te graduaste, ¿estuviste en un colegio especial?

Sí, pero me costó mucho memorizar lo que leo, puedo leer, pero después no puedo aplicar lo que leí, y me cuestan mucho los números, y la historia.

¿Tu familia te apoya con que tú trabajes?

Sí.

¿Cómo sabes?

Mi mama disimuladamente me dice que le dé parte de la quincena. Me dice que me quede ahí, que me aguante ahí.

¿En quién confías tú?

Me cuesta confiar en la gente, porque me hacen confiar, pero después me tratan de una manera engañosa. Mi mama, mi hermana, me dicen una cosa, pero después hacen otra cosa a mis espaldas.

Dame un ejemplo

No sé. Por ejemplo me piden un dinero para algo, pero no sé qué se hizo con eso.

¿No les preguntas?

No realmente.

¿Colaboras con tu sueldo en la casa?

Cuando mi mama me dice que la tengo que ayudar.

¿Tú manejas tus cuentas?

Sí.

Si tienes un problema, ¿a quién se lo cuentas?

A veces a mis compañeros del trabajo.

¿Tú te sientes apoyado por Asodeco?

Sí.

¿Te ha pasado que has tenido algún problema en el trabajo y lo comentas con Asodeco?

Si, lo que me paso en la xxxx lo hable con Asodeco.

¿Quién te enseño lo que hacías en la xxxx?

Solo me dieron las indicaciones y ya. Me han querido enseñar cómo hacer etiquetas en el trabajo, como pegarlas, pero después no sé cómo reprogramarlas.

¿Tu mama está pendiente cuando tú llegas al trabajo?

No. Solo salgo y llego. Me llama solo cuando necesita algo, o si me va a buscar para hacer algo después del trabajo.

¿Qué barreras, dificultades has tenido tú en el trabajo?

Yo quería como cambiar de trabajo, me habían propuesto para trabajar en telemarketing, pero era un poco más complicado porque tenías que manejar computadoras, manejar información, no es tan fácil así. Necesitan a alguien que sea rápido escribiendo.

¿Te gustaría trabajar en otra área?

No, estoy bien así.

¿Tus opiniones son tomadas en cuenta?

Sí.

Si pudieras nombrar 5 barreras para la inserción laboral, cuáles serían? Acá en el contexto de Venezuela.

Conseguir el trabajo por sí mismo, antes tenías que tener una palanca para que te aceptaran fácilmente. Ahorita hay que depende de la institución. Yo solo no creo que pueda conseguir trabajo porque me van a rechazar porque no termine bachillerato.

El transporte.

¿Crees que a ti te cuesta más que a los demás, el trabajo?

No.

¿Tienes amigos en tu urbanización?

No. Solo los saludo.

ANEXO C7

Seudónimo C

24 años

E: ¿Con quién vives?

I: Con mi papa, mi mama, y en un anexo de al lado vive mi hermana con mis tres sobrinos y su pareja. Y también tengo otro hermano que vive en Higuerote.

E: ¿Qué hacen tus papas?

I: Mi papa es jubilado de la Alcaldía Mayor, mi mama es jubilada de la Alcaldía, mi hermana no trabaja, solo tiene su título de bachiller, y mi hermano lo han botado dos veces, ha trabajado en dos empresas.

E: ¿Duermes en tu cuarto propio? ¿Cuántos baños hay en tu casa?

I: Sí, tengo cuarto propio. Hay 1 baño en mi casa. Hay tres cuartos en mi casa.

E: ¿Cuántos trabajos has tenido?

I: He tenido uno por el cementerio, el segundo estuve trabajando vendiendo ropa de mujeres por docena, y de ahí me fui para un curso por el Pérez Carreño, ahí estudie computación por 1 año, computación básica.

E: ¿Qué aprendiste en ese curso que tomaste?

I: Word, Excel, Power Point.

E: ¿Por qué decidiste estudiar computación?

I: Porque computación es lo mío, me encanta estar metido en una computadora porque la puedo manejar rapidito.

E: ¿Este es tu primer trabajo con Buena Voluntad?

I: Sí.

E: ¿Cómo conseguiste tu trabajo anterior?

I: Fue una amistad que estaba trabajando allí, y me fui con ella para allá.

E: ¿No te hicieron una entrevista?

I: No. Comencé a trabajar ahí, dure como 5 meses, cuando me aumentaron el sueldo, la jefa no me quería pagar, entonces yo decidí hacer una mala jugada y le quite una docena de ropa por lo que no me quería pagar.

E: ¿Por qué no te quería pagar?

I: Porque cuando el árabe me aumento el sueldo, ella no me quiso pagar.

E: ¿A todos tus compañeros si les pagaron?

I: Sí. Fui el único que no le pagaron.

E: ¿Intentaste hablar con ella?

I: No. Antes de que pasara todo eso, yo había llevado un recibo que había ido para el médico, se lo entregué a ella, llegue puntual, y ella me dijo que me iba a botar, no me pago lo que me tenía que pagar el tiempo que estuve allí.

E: ¿Qué te dijeron cuando te llevaste esa ropa?

I: Nunca se enteraron, se enteraron fue después. Me entere como un primo que está trabajando allí.

E: ¿Cómo te sentiste con lo de que ella no te quería pagar?

I: Mal. Ella no me quería pagar, así que le tuve que hacer lo mismo.

E: ¿No crees que hablando con ella se hubiesen resuelto las cosas?

I: No, porque ella se creía la gran cosa. La tenia agarrado conmigo.

E: ¿Quién te enseño a vender esa ropa?

I: Yo llegue una vez, me enseñaron una vez y ya. Yo observando, me aprendí los precios rapiditos y ya.

E: ¿Tu segundo trabajo cómo fue?

I: Este segundo trabajo fue mío propio, vendía cemento, arena, bloques. Llegaba el camión, depende de la arena, el cemento, de cuantos metros necesitaba, calculaba cuantos días, y agarraba lo que tenía que agarrar. Eso lo hacía ya hace mucho tiempo.

E: ¿Dónde vives?

I: En el junquito, Propatria.

E: ¿Cómo llegaste a Buena Voluntad?

I: Del curso que estaba tomando de computación me mandaron para acá, para ver en que podía trabajar, pero ellos no sabían que trabajo podía hacer para mí tipo de discapacidad, entonces cuando estaba estudiando computación, hice mi curriculum yo solo y lo mande para xxxx que me habían recomendado. Me entrevistaron.

E: ¿Cuánto tiempo llevas trabajando ahí?

I: 5 años, ya voy para 6.

E: Cuéntame ¿cómo fue tu experiencia en Buena Voluntad los primeros años? ¿Qué te enseñaban?

I: De todo un poco. Me enseñaban a reciclar hojas en donde estuviera, me enseñaron a hacer llaveros, pulseras, cadenas. Me enseñaron a cumplir las normas.

E: Parte de lo que te enseñaron en Buena Voluntad ¿lo aplicabas en tu trabajo?

I: No. En xxxx no puedo tener el teléfono encima. Cuando yo veo la hora es que puedo usar mi celular.

E: ¿Te gustaba ir para Buena Voluntad?

I: Puedo ir y visitar, pero otra vez ir todos los días para allá, no porque ya trabajo aquí y después llego a mi casa.

E: ¿Te sientes apoyado por Buena Voluntad?

I: Espero que sí. No es que no confíe, es que como ya he tenido varias experiencias…

I: Yo soy una persona que le puede decir algo a la empresa, pero al empresa dice otra cosa.

E: ¿No le comentas a nadie en Buena Voluntad si te paso algo, si alguien te hizo algo en el trabajo?

I: Para mí el trabajo es una cosa, y Buena Voluntad es otra.

E: ¿Cómo vas para tu trabajo?

I: En camioneta hasta el metro y de ahí hasta la estación de Los Ruices.

E: ¿Quién te enseño todo eso?

I: Mi papa me acompaño un día y después lo aprendí a hacer todo yo.

E: Cuéntame que haces en tu trabajo.

I: Armar la cajas donde van las medicinas, pero me canse de hacer lo mismo y hable para que me cambiaran, y me pusieron donde están las paletas.

E: ¿Aprendiste a armar las cajas rápido?

I: Sí.

E: ¿Cuál es tu horario?

I: De 7am hasta las 10:50, y después desde las 11:50 hasta las 3pm.

E: ¿Cómo hiciste para que te cambiaran?

I: Le pregunte a la jefa si quería otra ayuda en lo que sea. Yo me quedaba dormido haciendo el mismo trabajo todos los días.

E: ¿Tuviste algún problema con eso que te quedabas dormido?

I: No tuve problema con eso. Tuve problema fue con el grupo con el que trabajaba porque chismean mucho si uno llega tarde, se te quedan mirando mal. Me cambiaron a mover las paletas para los paquetes de medicina.

E: ¿Quién te enseño a usarla?

I: Douglas, es uno de los muchachos de seguridad industrial.

E: ¿Qué fue más difícil para ti de tus trabajos?

I: No seguir estudiando. Estaba estudiando en un colegio especial. Me quede hasta 6to grado, pero la psicóloga le dijo a mi papa que yo no podía estar en un colegio especial por mi discapacidad, y ya había pasado todas las pruebas para empezar bachillerato. La psicóloga fue la que tomo esa decisión y mi papa la acepto.

E: ¿Tú no le pudiste decir nada a tu papa sobre que no estabas de acuerdo?

I: Hasta ahí no pude hacer más nada. No quería tener problemas con mi papa, así que preferí quedarme callado.

E: ¿No has pensado retomar en ser bachiller?

I: No, no quiero retroceder el tiempo.

E: Cuando estabas con el grupo de antes donde armabas las cajas, ¿tú comías con ellos, hablabas con ellos?

I: No. Prefiero comer solo que mal acompañado.

E: En tus primeros trabajos ¿tenías amigos?

I: Sí. Tenía una muchacha que iba para la casa. Me llevaba bien con todos, nosotros teníamos como una competencia de quien vendía más, quien llamaba más a la gente.

E: ¿Almorzabas con ellos?

I: No, porque nos teníamos que turnar para no dejar el local solo.

E: ¿Salías con ellos fuera del trabajo? ¿Te invitaban a su cumpleaños?

I: No. A mis cumpleaños no va nadie, solo mi familia y algunas amistades.

E: ¿No tienes amigos que vivan cerca de tu casa?

I: Tengo un amigo que es Dj, y a veces lo acompaño a fiestas que él va a mezclar. Yo no soy de amistades así que los invite a mis cumpleaños.

E: ¿A quiénes les cuentas tus problemas?

I: A nadie. Cuando tengo un problema familiar, a veces se lo cuento al amigo que se la pasa mezclando conmigo, pero del resto, no.

E: ¿Por qué?

I: Porque soy una persona muy reservada.

E: ¿Cómo te trataron las personas cuando empezaste tu primer trabajo?

I: Bien.

E: ¿Acá te entrevistaron normal?

I: Sí.

E: ¿Cómo te sentiste cuando te dijeron que habías sido seleccionado para trabajar acá?

I: Normal. Mi familia si se emocionó.

E: ¿Tú sientes que te tratan distinto a las otras personas?

I: Igual. Acá todo el mundo trata igual a todo el mundo.

E: ¿Qué ha sido lo que más te ha costado trabajando aquí?

I: Nada.

E: ¿Cómo te llevas con tu supervisor?

I: Ahí. De verdad que es una persona que quiere hacer todo a la vez, hay que tratar de entenderlo.

I: A la otra jefa si le cuento todo. Lo que pasa con él es que me manda a hacer una cosa y después me manda a hacer otra a la vez.

E: ¿Se lo dices?

I: Sí. Se queda callado.

E: ¿Él siempre es así?

E: ¿Has hablado eso con xxxx, la de Buena Voluntad?

I: Yo prefiero no hablar eso con nadie porque al final es mi trabajo.

E: ¿No te sientes apoyado por Buena Voluntad?

I: No es que no me sienta apoyado, es que no me gusta hablar de mi trabajo con nadie.

E: ¿Qué pasa cuando tienes una discusión con xxxx?

I: No se lo digo a nadie.

E: ¿Ahorita que te cambiaron de lugar de trabajo te sientes más augusto con las personas con las que estás trabajando?

I: Sí. Esas personas hablaban cosas que no tenían que ver con ellos, hablaban sobre mí, sobre mi discapacidad, que yo llego tarde, pero como yo no le paro a eso.

E: ¿Con quién almuerzas?

I: Con xxxx y xxxx. (Personas sin discapacidad)

E: ¿Sales con ellos aparte de almorzar?

I: No. Solo estoy con ellos en el trabajo.

E: ¿Te invitan a los eventos de la empresa?

I: Sí.

E: ¿Sientes que tu familia te apoya?

I: Sí. En todo. Si tengo algún problema lo puedo hablar con ellos.

E: ¿Sientes que has tenido alguna dificultad en tu trabajo, con el ambiente, el sueldo?

I: No tengo ningún problema con nada.

E: ¿Qué cambiarias?

I: Nada.

E: ¿Qué haces en tu tiempo libre?

I: Hago las fiestas que salen como Dj.

E: ¿Sales al cine?

I: A veces. A veces salgo con mis papas, pero más que todo solo, a veces salgo a jugar futbol.

E: ¿Cuándo vas para el cine con quien vas?

I: A veces voy con mi pareja. A veces va su hermano que nos lleva o vamos en transporte público.

E: ¿Cada cuánto sales con tu pareja?

I: Cuando podemos. Ella estudia en la UNEFA. La conocí a ella por una comadre. Ella tiene 22 años.

E: ¿Ella que estudia?

I: No sé.

E: ¿Cuánto tiempo tienes con ella?

I: No recuerdo.

E: ¿Cada cuánto hablan?

I: A veces hablamos por Facebook, la llamo.

E: ¿Con que frecuencia sales con tu familia?

I: Tengo tiempo sin compartir con mis tíos.

E: ¿Qué hacen en Navidad?

A veces me llego para donde mis tíos.

¿Con tus papas?

Yo solo. Mis papas no van.

¿Con tu sueldo colaboras en casa?

Con cestaticket.

¿Qué cambiarias en xxxx?

Que se concentraran y pensaran en que tienen que hacer, a veces hay cosas que uno se enreda, las instrucciones no están claras.

¿Cómo describirías a tu jefa?

Perfecta.

¿A xxxx?

Que escuche primero antes de hablar.

¿Tú crees que tus opiniones son tomadas en cuenta?

Con la jefa sí, pero con el supervisor no.

¿Las opiniones de los demás trabajadores son tomadas en cuenta?

No sé, porque al final yo le digo a la jefa y la jefa ha hablado con él, han tenido una conversación, entre ellos nada más.

¿Buena Voluntad está involucrado?

No. Solamente mis jefes y yo.

¿Cuál momento ha sido el más difícil que has sentido para renunciar?

Nunca. Si tengo pensado, pero todavía no porque no he conseguido algo que sea apto para mí, por la situación del país, porque yo quiero tener algo mío propio, tal vez con mi mama, porque como a ella le gusta cocinar, capaz podamos abrir algo de comida rápida.

¿Te gusta trabajar?

A veces, cuando no tengo problemas, pero me gusta lo que hago.

Si pudieras nombrar 5 barreras que has tenido en algún momento respecto a todo (empresa, familia, persona, ambiente, etc)

Una persona que no ahorre puede ser una barrera para mí. Me gustaría ayudar a que mi papa tuviera un carro.

¿Sientes que es difícil para ti lo del transporte?

Sí. A veces es cansón.

¿La gente?

Solamente con xxxx que tengo problemas.

¿Cumples con las normas de la empresa?

Sí.

¿Lo del celular?

Solamente fue una que otra vez, pero del resto, todo bien.

¿El horario lo cumples?

Yo llego acá como a las 6:30 y me voy como a las 3:10.

ANEXO C8

Seudónimo R.

E: ¿Cuántos años tienes?

I: 28, los acabo de cumplir en Julio

E: ¿Con quién vives?

I: con mi mama y mi papa

E: ¿Tienes hermanos?

I: por parte de papa por ahí regados

E: ¿Tú mama que hace?

I: Bueno ella trabaja en la xxxx, limpiando oficinas, la cambiaron ara el Concresa a limpiar una clínica, antes trabajaba aquí al lado mio

E: En Concresa ¿en cuál clínica? ¿Cerca del Concresa?

I: dentro del concresa!

E: ¿Tú tienes tu cuarto propio?

I: no, en un cuarto con mi mama, vivimos en un cuarto en casa de mi abuela.

E: Cuantos trabajos has tenido

I: solo este

E: ¿cuánto tiempo tienes trabajando?

I: 6 años

E: ¿este ha sido tu primer trabajo?

I: si

E: antes de empezar a trabajar aca ¿qué hacías?

I: estudiaba, me quede en 8vo grado de bachillerato, lo que paso es que se me dificulto

E: ¿que se te dificultó?

I: El inglés, pero yo sabía mi ingles pero no sé qué me pasó que me dijeron estudia mejor en la casa.

E: no quisiste seguir estudiando, pero ¿solo porque daban inglés o en general?

I: No, en general pero se me dificulto todo, el inglés la matemática todo

E: ¿y después llegaste a Avesid?

I: del colegio me mandaron para Avesid y ha cambiado mucho han habido sucesos ahí

E: ¿casos de qué?

I: cámaras han puesto

E: de Inseguridad

I: Yo creo

E: ¿cómo tu fue tu primer día en Avesid?

I: bueno chévere, primero estaba en la mañana y luego me pasaron al grupo AFA. Me estaba evaluando xxxx y luego xxxx.

E: ¿Qué actividades hacían?

I: dibujo, lectura, paseos,

E: ¿cada cuánto vas?

I: cada 15 días

E: ¿qué día?

I: Los sábados.

E: ¿se te hacían difíciles las actividades que te explicaban?

I: algunas, las lecturas pero luego me explicaban y entendía

E: pero ¿qué actividades hacías?

I: son actividades de desarrollo cognitiva para mantener la mente activa, hemos hechos cursos de fotocopiado, encuadernado, abrir archivos en Word

E: ¿Se te hace fácil manejar la computadora?

I: Si bueno algunas cosas se me olvidan pero me las recuerdan y las sé.

E: ¿Tú crees que esas actividades que tú haces en Avesid te ayudaron en el trabajo?

I: si, si me ayudaron bastante

E: ¿Te entrevistaron cuando entraste acá?

I: si, me preguntaron mi nombre que estudie y eso.

E: ¿qué te costaba?

I: primero se me dificultaba aprender, primero aprendí más rápido a embalar

E: pero cuéntame paso por paso

I: xxxx estaba supervisando lo que estaba haciendo, primero estaba picando cartones, a botarlos, después empecé a sacar mercancía, después guardándolo en la caja, y metiendo mercancía

E: ¿qué fue lo más difícil?

I: Los nombres de los reactivos que son los productos que venden a los laboratorios y saber que etiqueta del gobierno iban con qué. Después cuando Cristina se fue, empecé hacer los pedidos y firmarlos.

E: ¿sí? ¿Cómo fue eso? ¿Quién te enseño hacer eso?

I: Me enseño fue xxxx , mi antiguo jefe y me tenía que hacer eso era mi responsabilidad

E: Por ejemplo ¿alguna vez paso que tú tuvieras un error en un pedido? ¿Y qué pasaba?

I: el me lo revisaba y me lo corregía y yo mejoraba.

E: ¿Todavía revisan lo que tú haces?

I: si, pero los pedidos ya son menos que antes, piden fueran y dentro de caracas

E: lo primeros días de trabajo como te llevabas con tus compañeros?

I: si, si ahí.

E: pero cuéntame.

I: me echaban broma y yo me molestaba, me ofenden y así.

E: ¿qué tipo de cosas te dicen que no te gustan?

I: yo comparto pero si yo no comparto ellos se ponen bravo, yo necesito esos reales para otra cosa.

E: Te dicen pichirre, pero en que no compartes, ellos te piden dinero

I: No, no ellos me piden a veces para colaborar con el refresco pero como yo no tengo esos reales ellos se ponen a molestarme

E: y ¿tú que haces?

I: respiro.

E: y ¿lo comentas con alguien?

I: si, a las muchachas de acá a bajo y me dicen que me calme que no les pare

E: Y ¿que otro tipo de broma te hacen? Dinos un ejemplo

I: La del carnet de discapacitado.

E: aja, pero ¿por qué?

I: Porque cuando yo me monto en carrito lo saco para no pagar pasaje y que en el metro paso por la puerta para no pagar

E: ¿Cómo te sientes con eso?

I: bueno a veces me molesto con ellos pero luego ellos me hablan y me relajo.

E: Mira y una pregunta, ¿tienes mucha plata guardada, porque si todo lo guardas, que proyectos tienes tu ahorita, reúnes para qué?

I: bueno yo quiero comprar una casa para mi mama y para mí

E: claro si guardas todos y ¿no colaboras con tu mama?

I: si, yo colaboro, le doy los cestaticket

E: ¿No sales al cine a comer?

I: Antes iba al cine pero todo está muy caro, si compras cotufas más, el 4D cuenta como 2000Bs

E: ¿y cómo te llevas con tu jefe?

I: bueno bien.

E: con xxxx que era tu jefe anterior ¿cómo te llevabas?

I: a veces me regañaba por una cosa

E: o sea xxxx era muy exigente, cuenta ¿qué tipo de cosas?

I: Porque a veces no cumplia el horario, llegaba tarde, pero eso fue porque no bajaban los jeep a tiempo y es peligroso.

E: pero como era xxxx, ¿cómo lo describes?

I: amable y a veces me decía has esto, haz lo otro

E: pero ¿te exigia mucho? ¿Qué te decía?

I: bueno si a veces

E: cuentame una historia con el que te acuerdes

I: a veces cuando cometía errores y esos.

E: xxxx ¿qué tal? ¿Es tu nuevo jefe?

I: bien pero él se queda sentado ahí a veces es que se para de la computadora

E: casi no hace nada, ¿es lo que quieres decir?

I: si, siempre se queda en la computadora y eso.

E: ¿tú les cuentas tus problemas a los muchachos que trabajan contigo?

I: a veces si les cuento

E: y sales con ellos a almorzar?

I: No, yo lo hacía pero todo está muy caro ahorita en la calle

E: ¿con quién almuerzas? ¿En qué espacio?

I: aquí en este piso queda el comedor y comemos todos, pero de lunes a jueves porque a veces salen a comer los viernes si traen comida

E: con tu supervisor ¿cómo te llevas?

I: bien, todo bien

E: ¿cada cuánto tu llegas tarde? ¿Cuantas veces al mes?

I: poquito, es a veces.

E: En tu cumpleaños ¿qué hiciste?

I: me picaron una torta en la casa

E: y ¿aquí en el trabajo?

I: aquí me hicieron una torta y chalequeando siempre

E: ¿cómo que chalequeando?

I: xxxx canto una canción de Drácula

E: ¿y no te molestaste?

I: no, no ya me relaje, estaba chalequeando

E: con tu familia ¿qué hiciste?

I: no hice nada, ella me dijo que me iba a regalar una camisa pero todavía no me la ha regalado.

E: jajaja y con tus amigos de Avesid ¿hiciste algo?

I: no nada. Me felicitaron, ellos dijeron que me iban hacer una torta pero no lo hicieron

E: te deben entonces la torta y la comisa tu mama. ¿Eres invitado a los eventos de la empresa, navidad?

I: Navidad bueno el año pasado hicieron una cena en un restaurant, a veces aqui hacen un almuerzo.

E: y ¿viniste? ¿Siempre vienes a los almuerzos de navidad?

I: Si

E: ¿y no hacen fiesta?

I: la empresa ya no hace fiesta, no sé si este anos hagan

E: ¿y te gusta ir?

I: a veces

E: ¿por qué a veces?

I: no bueno si no lo hacen

E: ¿qué haces los fines de semana?

I: salgo con mi mama, por ahí compramos

E: ¿y no sales con tus amigos de Avesid?

I: no, ellos se van con la mama y eso, ellos se van por su lado y yo por mi lado

E: o sea, solo vez a los muchachos del trabajo en el trabajo y los de Avesid en Avesid, no sales a fuera con ellos.

I: si si

E: ¿tu mama te deja salir solo?

I: si, le digo chao mama, pero no salgo en la noche no me dejan, bueno una vez rumbee pero fue con mi mama que se quedó en una fiesta hasta tarde.

E: cuéntame ¿cómo es tu traslado? paso por paso!

I: a veces me voy por mi terminal, o a veces me pongo adelante

E: ¿y no has tenido problema con el carnet de discapacidad?

I: a veces algunos camioneteros me dicen algo, se ponen necio pero si me montos,

E: ¿quién te enseño?

I: mi mama desde siempre.

E: ¿te llevas bien con tus vecinos?

I: si, a veces me chalequean, me saludan, otros son más antipáticos hola y chao.

E: ¿cuál crees que fue la mayor dificultad cuando empezaste a trabajar?

I: aprender las actividades que hacías acá, aprender el trabajo.

E: bueno listo, gracias!

ANEXO C9

Seudónimo E

30 años

E: ¿Con quién vives?

I: Con mis papas y mis hermanos.

E: ¿Dónde vives?

I: En el marques sur.

E: ¿Qué hace tu mama?

I: Profesora de educación física, jubilada, y mi papa también.

E: ¿Cuántos años tienen?

I: No deben ser tan mayores.

E: ¿Tus hermanos que hacen?

I: Arquitecto.

E: ¿Qué estudiaste?

I: Primaria y secundaria.

E: ¿Te lograste graduar?

I: SI. Bachiller en humanidades.

E: Después de ahí, ¿decidiste no estudiar más?

I: No.

E: ¿Cómo llegaste a Avesid?

I: Por una muchacha que se llamaba xxxx, me invito para Avesid.

E: ¿Qué te enseñaron a hacer?

I: Me enseñaron a prepararme para el trabajo y cosas así.

E: ¿Qué aprendiste?

I: La amistad, estar más controlada y ese tipo de cosas.

E: ¿Por qué decidiste no seguir estudiando?

I: Si me llamo la atención, quería aprender más, pero no se pudo.

E: ¿Por qué no se pudo?

I: La situación del país, pero anteriormente a esto.

E: ¿Qué querías estudiar?

I: Algo así para estudiar a las personas con discapacidad visual, o auditiva.

E: ¿Este es tu primer trabajo?

I: Sí.

E: ¿Cuánto tiempo tienes acá?

I: Yo voy para 8 años.

E: ¿Cómo fue tu primer trabajo? ¿Te entrevistaron?

I: Sí. La gente de Recursos Humanos me hizo una entrevista. Me dieron una bolsa de productos.

E: Cuando empezaste acá, ¿vino gente de Avesid?

I: Si, xxxx, ella me enseño lo que hago, que es desglosar la correspondencia y entregarlo a cada departamento.

E: ¿Cómo te recibieron en tu primer día de trabajo tus compañeros?

I: Bien.

E: ¿Te sentías cómoda?

I: Sí.

E: ¿Quién te enseño las actividades que haces?

xxxx.

E: Cuéntame ¿qué haces?.

I: Yo recibo la correspondencia, pongo el sello de recibido, las envío a las plantas, preparo unas guías, y las pongo en su sobre gris, en una bolsa y de ahí las envío.

E: ¿Cómo te va con el tiempo?

I: Bien.

E: ¿Cómo haces cuando te llega demasiada correspondencia?

I: En la mañana hago una parte, y después en la tarde hago la otra.

E: ¿Cómo te llevas con tu supervisor?

I: Bien.

E: ¿Ha sido el mismo desde hace 8 años?

I: No, no estaba, y con el anterior también me llevaba bien.

E: ¿Te costó aprender esa actividad que hacías?

I: Sí. Me costó clasificar la correspondía y desglosarla. Poco a poco me fui aprendiendo los departamentos y las personas a las que les tenía que entregar la correspondencia.

E: ¿Te costó ubicarte a la hora de entregar la correspondencia a los departamentos? ¿Te perdías?

I: A veces.

E: ¿En la empresa hay señalizaciones?

I: Sí. Recursos humanos, la presidencia, nomina está bien señalizado.

E: ¿Cómo te va cuando le entregas el sobre a la persona? ¿Cómo es el recibimiento?

I: Yo tengo una carpeta, ahí ellos ponen la fecha, el departamento y su firma.

E: ¿Cómo es la actitud de ellos?

I: Amable. Me dan las gracias.

E: ¿Y si ellos están molestos?

I: Les digo que acá está el sobre, que disculpa.

E: ¿Nunca te han contestado mal?

I: No.

E: ¿Tienes amigos acá?

I: Compañeros. Xxxx, xxxx, xxxx, xxxx y el jefe.

E: ¿Almuerzas con ellos?

I: Sí.

E: ¿Se ponen de acuerdo?

I: Sí. A calentar las comidas, nos ponemos de acuerdo y comemos juntos.

E: ¿Te acercas a su oficina?

I: Sí. A un cuarto para las 12.

E: Cuando celebran cumpleaños, ¿te invitan?

I: Sí.

E: ¿Celebras tu cumpleaños acá?

I: Si, la última vez lo celebre acá.

E: ¿Después hiciste algo más con ellos?

I: No, después se fue cada uno a su puesto.

E: ¿Qué hiciste con tu familia?

I: Igual. Me picaron una torta.

E: ¿Invitaste a alguien de Avesid?

I: No.

E: ¿Tienes amigos en Avesid?

I: Sí, pero no los invite.

E: Cuando estas triste, ¿a quién se lo dices?

I: A mis padres.

E: ¿Te apoyan?

I: Sí. Incluso cuando me dieron los años de agradecimiento en el trabajo se pusieron felices.

E: ¿Cómo te pusiste?

I: Feliz.

E: ¿Te gusta trabajar acá?

I: Sí.

E: ¿Qué fue lo que más te costó cuando empezaste a trabajar acá?

I: Integrarme.

E: ¿Por qué?

I: Porque al principio tu sabes que te pones nerviosa.

E: Cuando la empresa hace algún evento, ¿te invitan?

I: Sí.

E: ¿Te gusta?

I: Si, por ejemplo a veces me mandan a cursos, y así yo veo a los del otro lado.

(xxxx de Avesid)

E: Cuéntame, ¿Cómo sigue el problema de que tu papa siempre llegaba temprano, entonces era un estrés porque al final no te daba chance de comer?

I: Ya se solucionó, ahora me espera abajo como a las 4:10 5, en la parte de adelante.

E: ¿Tu papa que dice?

I: Bien. El entendió que mi horario es hasta la 4 de la tarde. El entendió que no debe haber esa presión (antes ella trabaja en el horario de la mañana, pero después se le ofreció a trabajar todo el día, en plena conversación con su padre y alguien de Avesid, entonces el papa la buscaba más temprano de lo normal).

E: ¿Tú querías trabajar todo el día?

I: Así comparto más.

(Entrevista xxxx al supervisor por seguimiento)

E: ¿Cómo te va con el seguimiento de instrucciones?

SUPERVISOR: Todo perfecto.

E: ¿Solicita el material que necesita? O ¿ella lo agarra?

SUPERVISOR: En ese aspecto ella siempre me pide permiso.

E: Cuando realiza una actividad, ¿es capaz de aceptar alguna sugerencia?

SUPERVISOR: Si, totalmente.

E: ¿Se adapta al ritmo de trabajo establecido por la empresa?

SUPERVISOR: Sí.

E: ¿Se adapta a todo el mundo en la empresa?

SUPERV: Sí.

E: Desarrolla su trabajo con autonomía.

S: Correcto.

E: ¿Cuál es tu rutina de trabajo?

I: Yo llego, saludo a xxxx y xxxx, y después me voy a suministro y ahí empieza mi día que es archivar las correspondencia del día anterior que van para las plantas, a veces saco copia de las hojas, luego voy a suministro las archivo y ahí espero que llegue la persona que le entrega la valija. Cuando llega Domesa yo los acompaño a que pasen adelante, ellos me dan la recepción, yo pongo los sellos y ahí los acompaño otra vez, a recepción, y ahí empieza el trajín como digamos, que es desglosar los sobres y ponerlos en cada casillero y por departamento.

E: ¿No se perdía?

S: No, porque ya se conoce todo, lleva un montón de tiempo en la empresa.

E: Solicita ayuda solo si es necesario.

S: A veces ella me sugiere cosas.

E: Coopera con sus compañeros.

S: Completamente, de hecho a veces apoya al área de vicepresidencia.

E: Conoce y respeta áreas donde hay riesgo laboral.

S: Sí.

E: ¿Qué tipo de riesgos encuentras acá?

I: Las escaleras. Yo siempre dejo una parte de la correspondencia, y después subo la otra parte.

E: Reconoce sus errores y los utiliza para mejorar.

S: Los de ella y los de los demás.

E: Finaliza a tiempo las tareas establecidas.

S: Sí.

E: Cuando tienes algún problema, y quieres algún cambio, ¿primero lo consultas con tus papas y tus papas hablan con la empresa?

I: Con la supervisora xxxx, y ellas hablan con tus supervisores de la empresa.

(Culminada la entrevista con xxxx y el Supervisor)

E: ¿Crees que tus opiniones son tomadas en cuenta? ¿Lo hablas primero con la empresa o con xxxx? (Avesid)

I: Con xxxx.

E: ¿Sales sola?

I: Con mis padres, ellos me buscan y me traen.

E: ¿Te dejan salir sola?

I: Con mis primos, a veces. Siempre cuando es así salimos todos juntos.

E: ¿No te has venido tu sola en transporte público para el trabajo?

I: Con mi mama. Siempre acompañada.

E: ¿Los fines de semana?

I: Salgo con ellos.

E: ¿Pasas bastante tiempo con tu mama?

I: Sí. Más que todos los viernes.

E: ¿Vas al cine?

I: Sí. Con ella.

E: ¿Qué haces con el dinero que ganas?

I: Lo ahorro o ayudo a mis papas.

E: ¿Para qué lo ahorras? ¿Tienes algún proyecto?

I: Hasta ahora, no. Ahorita me compre una Tablet por Amazon, pero primero lo consulte con mi mama, y también me cambie de celular.

E: ¿Les cuentas todo a tus papas?

I: Sí. Le digo a mi hermano también, él es más libre.

E: ¿Te sientes apoyado por Avesid?

I: Sí. A veces yo voy de paseo con Avesid, que si al Ávila, o al estadio.

Comentario del supervisor (Los padres no la dejan manejar dinero a ella, ella se cohíbe de comprar ciertas cosas. Su tarjeta de débito la carga su mama).

E: ¿No quisieras manejar tu dinero?

I: Sí, pero con ella al lado, por seguridad. Porque a mí una vez me clonaron la tarjeta.

E: ¿Llegaste a manejar tu dinero?

I: Cuando me la dieron, la tenía yo y después se la di a mi mama. Ella me apoya pagando la tarjeta, ir al banco para sacar tu dinero, mi mama siempre me acompaña.

Comentario supervisor (Cuando hay un almuerzo en la empresa, le notifica a su mama el día anterior para que le de dinero).

Supervisora Avesid: cuando hubo un cambio en las oficinas, cuando se mudaron, ¿Qué dificultades habían?

I: El espacio era reducido, antes me podía mover con facilidad.

S.AVE: Tuviste alguna dificultad con eso?

I: No.

S.AVE: ¿Tuviste alguna dificultad cuando empezaste a trabajar? Con el trabajo que hacías.

I: Al principio me costaban los nombres, porque hay nombres difíciles.

E: ¿Cómo te describirás a tu supervisor?

I: Es amable y buen compañero.

E: ¿Te sientes apoyado por él?

I: Si, cuando no se hacer algo, él me apoya.

E: ¿Te sientes cómoda cuando tu supervisor se va?

I: Si, a veces. Porque la mayoría siempre pregunta donde está Orlando, me preguntan por teléfono.

E: ¿Te pone nerviosa?

I: No, les digo que tiene una presentación personal. A veces nos llaman proveedores que son difíciles, pero les digo que no está porque hay situaciones que no puedo manejar, cuando es así le pido ayuda a Marta, o a la misma Inés. Yo los comunico a la recepción para que llamen a Marta y a Inés.

Seudónimo A

E: ¿Con quién vives?

I: En mi casa vivo con mi papa, mi mama y mi hermana del medio

E: ¿en dónde vives?

I: en la trinidad

E: ¿cuàntos años tienes?

I: 29

E: ¿Tus paps cuantos años tienen?

I: mi mama 68, mi papa 72

E: ¿Que hacen tus papas?

I: Mi papa trabaja, mi mama se dedica a la casa y a veces que me busca a mi al trabajo

E: ¿Tú papa en que trabaja?

I: el trabaja en xxxx, el más o menos se encarga de la parte de la computadora

E: ahh, esta bien, en tu casa tienes tu propio cuarto

I: Si

E: ¿cuantos baños hay en tu casa?

I: cuatro.

E: ¿cuál fue tu primer trabajo?

I: mi primer trabajo fue las olimpiadas especiales en la copa america , trabajaba de ayudante.

E: ¿que hacias?

I: Ayudaba a los chamos con lo del deporte, a los del futbol con las pelotas y eso y a vces a hidratarlos, le daba animo

E: ¿cómo conseguiste ese trabajo?

I: no las olimpiadas especiales con los voluntarios siempre tienen una que otra actividad

E: ¿Tu desde cuando haces natacion?

I: desde los 4 años

E: y por eso es que te conseguieron ese trabajo , Cuanto tiempo estuite ahí?

I: la copa america fueron dos semanas

E: y después ¿por qué dejaste de trabajar?

I: no despues nada segui ahí con olimpiadas y del resto entre a ASODECO , ahí fue cuando me entrenaron para trabajar, dure menos de un año y dos meses cuando me consiguieron este trabajo en xxxx

E: ¿qué hacías en Asodeco?, ¿que actividades?

I: las cajitas esta de crema de cacao para la boca, las doblaba.

E: si, si ya se cuales son

I: bueno nada despues fue que me dijeron por haber cumplido con todas las actividades que te mandamos vas a empezar en este trabajo y yo ha que bueno

E: cuantame como llegaste a ASODECO

I: mi mama que no se quien le dijo mira ahí en la trinidad hay un colegio que los prepara para ir a trabajar y me llevo y como tal nuevo uno ahí.

E: ¿y tu querias empezar a trabajar?

I: si, realmente yo en ese sentido yo entre a asodeco poque yo primero estudie en la unidad tecnica educativa y me quede hasta tercer año, me fui a asodeco porque mi nivel era hasta tercer ano y donde yo estaba tambien me ensenaron a moverme solo y cuando yo llegue a Asodeco yo ya me movia solo y decian "mira este es el chamo que ya se mueve solo" y hoy en dia digo que eso es gracias a mi tia porque cuando la veia siempre me decia acompañame a tal lado.

E: entonces tu llegaste hasta 3er año y porque decidiste seguir estudiando

I: a través de las competencias se me complico un poquito pero ahorita si esta mas baja lacuestion de las competencias si me gustaria empezar otra vez

E: terminar el bachiller!

I: terminar el bachiller donde lo está terminando xxxx, por lo menos terminar hasta 5 año

E: ¿qué te costaba?

I: ingles y matematica

E: ¿pero que era lo que te costaba?

I: de inglés me costaba traducir las oraciones y matematica

E: en ASODECO ¿hacen actividades más practicas?

I: en Asodeco lo que hacíamos era asi como que " mira hasme lo que hacias dia a dia" yo era muy cumplido con las tareas y ella me dijo tu me has hecho todas la stareas completas, yo creeo que tu eres el proximo de ir a trabajar" y yo berro

E: ¿Te entrevistaron luego en xxxx?

I: si, ahí me entrevistaron y el jefe en ese momento me hecho broma me dijo eres chavista o escualido y yo le dije de la opocicion y el me dijo “porque si eras chavista no te contrataba jaja

E: ¿Que más te preguntaba?

I: no, después me pregunto que si donde vives y eso, yo estaba un poquito nervioso, pero luego me fui relajando, saul fue el que me enseno el recorrido eso y a medida de eso fue que yo me fui adaptando.

E: ¿tú haces lo mismo que hace xxxx?

I: si, entregar el correo eso

E: ¿te gustaba ir a asodeco?

I: si, claro sentia que me estaban ensenando mas cosas que me van a servir para el trabajo.

E: ¿cómo te llevabas con tus companeros en Asodeco?

I: había uno de otro grupo que era un poquito pelion conmigo pero yo le hice caso a una maestra de ignorarlo y dejarlo solo con su tonteria

E: y en el trabajo ¿has tenido esa situación?

I: en el trabajo una vez que tuve un pequeño percance con uno de los choferes que lamentablemente es chavista y casi que me come, el llego alaterado de la calle casi que me come, yo no le dije nada yhasta vino otro chofer que ese si nos quiere mucho y me dijo” yo te recomiendo que vayas hablar con el jefe de el y con recursos humanos, porque si no le dijiste nada el no tiene porque tomar esa actitud”

E: pero él se molestó porque él es chavista y tú eres de oposición y pelearon por eso?

I: exacto, él me decía escualido que no sé qué broma y yo ahh bueno, yo simplemente agarre al jefe de seguridad que yo lo conocia y le dije hubo un percance con este señor que llego d ela calle no se que le paso y me pego gritos sin razon. Yo al dia siguiente iba para asodeco y cuando llego el lunes xxxx me dice que el viernes el señor me estaba buscando como loco que te queria y que matar porque tu y que le hechaste paja, no se yo le dije, xxxx no me va a poder hacer nada porque realmente si me hace algo quien sale perjudicado es el, porque sale botado. Después de ese momento no le hable si no hasta hace poco que ya entendio las partes, en el sentido que hay que respetar las opiniones diferentes.

E: ¿Que otras experencias has tenido en el trabajo?.

I: El primer jefe se llamaba xxxx y el espero a que yo tuviera como tres meses trabajando ahí y me pidio dinero “mira chamo préstame” y xxxx ya me había dicho que él le habia dado 1000 el año pasado y no se lo habia devuelto y yo le dije claro mira chamo me lo vas a pagar y el me dijo si si vale.. pero yo si veía que se compraba televisores, DVD y en mi cara y yo veía que no me pagaba y entonces yo me le puse como quien dice fastidioso como quien dice y empecé “págame, págame , págame, págame” y en ese págame me moleste y dije sabes que vamos a tener que hablar con Asodeco, le contamos a xxxx y a la semana siguiente uno de los jefes de recursos humanos nos dijo miren muchachos váyanse porque ya habían llamado a este señor a despedirlo y para evitar problema que nos fuera a ver vaya a ver roces nos mandaron a la casa. Después al día siguiente nos dijeron ya fue botado.

E: tu primero intestaste resolver tú la situación y cuando viste que no podías decidiste pedir ayuda, y ¿Por qué crees que el hizo eso?

I: para mí él se estaba haciendo el gafo con nosotros, como para decir ellos son discapacitados no se acuerdan de que yo les pedí prestado y les debo dinero, eso no me va a perjudicar a mí pero lamentablemente si le perjudico, porque también hacía unas salida con nosotros que no debía, como acompáñame a caño amarillo, acompáñame al militar y eran lugares de verdad feos, yo nada más los veías y me asustaba

E: y tu ¿lo acompañabas para allá?

I: si hasta que pasó lo que paso y los jefes de recursos humanos nos dijeron que no podemos salir de la empresa, otra persona es la que va para allá. Eso fue un rollo que gracias a Asodeco se resolvió al igual que otro caso con un chamo que se llama xxxx que sigue trabajando ahí porque y le digo llave porque el director de Recursos Humanos es el tío de él, entonces cuando el tuvo un percance con nosotros que el cometió el error de pedirnos plata pero el si no las pago, el sí berro un muchacho que se llama xxxx que él nos molesta demasiado a nosotros

E: ¿por qué cree que les hace eso?

I: Por maldad, incluso cuando se mete con Asodeco yo le digo, “EY con eso no te metas”, xxxx se queda como “¿De dónde sacaste eso?” y hoy en día él ha cambiado con nosotros, el me busca para hablar conmigo, que como he estado y yo le contesto, realmente ya nos pedimos disculpas y yo sé que Asodeco nos dijo que no habláramos a él, pero yo no soy ese tipo de personas que peleo contigo y ya, nada más te dejo de hablar por tres días porque lo

que me hiciste, bueno y luego busco una manera de hablar contigo y solucionar el problema.

E: ¿Él quería solucionarlo?

I: Si, realmente cuando xxxx y yo hablamos con él, él lo solucionó bien con nosotros y ya

E: ¿Qué les dijo?

I: Nos dijo: “Bueno muchachos yo sé que yo también cometí errores y como todo ser humano cometemos errores”

E: ¿Y les dijo por que cometió el error?

I: No

E: Lo bueno es que ya está todo bien

I: Luego vino otra jefa, duró poquito, se le acabó el contrato, incluso ya me dijo que se va para Madrid, se va de Venezuela. Le dije: “Coye que bueno, que te vaya bien”. Entonces nada, llegó xxxx que el jefe actual, ese es muy pana siento que lo que es él y xxxx, el jefe de recursos humanos, llegaron y automáticamente felicidad, porque yo era un atleta de natación y me hicieron una bienvenida y no hubiese pasado si no fuera por él. Él está metido ahí con nosotros, de hecho xxxx tuvo una reunión conmigo para la cuestión esta de Asodeco.

E: ¿Qué cuestión?

I: Expo hábitat, entonces ahí fue cuando me dijo que estaba seleccionado que si surge algún otro evento vamos a necesitarte. De verdad me sentí muy bien y creo que están haciendo más cosas para nosotros, me gusta, porque mucha gente no sabe que nosotros hacemos deporte, que nosotros salimos igual que ellos, y hasta pagamos cosas que ellos también pagan.

E: Tu vives tu vida normal, mejor que uno porque xxxx paga bien, ustedes viven mejor que una persona que no tenga discapacidad. ¿Tú con quien almuerzas, con quien te la pasas en el trabajo?

I: Si no está xxxx, me da igual si me siento solo o acompañado

E: ¿Quién es xxxx?

I: xxxx, la de recepción, no sé si sabes quién es

E: No, no sé, pero ¿es de Asodeco?

I: Si si, es bajita, si no la consigo. Tranquilo, como solo, y a veces que una persona me pregunta: “¿Me puedo sentar?” y yo tranquilo, sinceramente me da igual

E: ¿Por qué no comes con las personas que trabajas?

I: Lo que pasa es que hay un viejo que se llama xxxx que es chavista, y yo también tuve un rollo con él, que le sacó una foto a mi papa diciendo que era Ledezma, fue duro porque era de mí mismo Facebook, la agarró y la puso.

E: ¿Por qué le hizo eso a tu papa?

I: Ganas de que perdamos la paciencia

E: ¿Pero por qué a tu papa y no a otra persona? ¿Por qué era contigo y ya?

I: Si, era conmigo, pero cuando yo vi eso, no sé si los demás, pero si alguien te metes con mi familia, es sagrado, que le baje dos

E: ¿Qué hiciste tú cuando hizo eso?

I: Automáticamente llamé a Recursos Humanos, y les dije este señor hizo esto, y ellos ahí mismo se comunicaron

E: ¿Y se resolvieron las cosas entre ustedes?

I: Ahora lo pusieron a trabajar 4 horas por las cosas que le han pasado, pero yo quedé con eso de que yo te respondo si tú me preguntas, pero hasta ahí, nada de como éramos antes

E: ¿Por eso no almuerzas con él?

I: Si y tampoco almuerzo con el otro que es xxxx, que él también ha tenido rollos con nosotros

E: ¿Rollos contigo y con xxxx? ¿Qué rollos?

I: Si, que se mete con nuestra familia, nos ha dicho cosas feas. Una vez le dijo prostituta a mi hermana

E: ¿Y qué tiene que ver eso con tu discapacidad?

I: No sé, él se cree más y la misma discapacidad que tiene, la verdad no sé, pero yo me molesté con él, tanto así que unos choferes me agarraron porque les iba a meter un golpe y me sacaron de la oficina

E: ¿Entonces xxxx también tiene discapacidad?

I: Si

E: ¿Pero él esta con Asodeco?

I: No, y se metió con xxxx también, o sea

E: ¿Y de donde es xxxx?

I: No sé, él dice que él entró solo por su lado.

E: No sabes si ¿Él tiene discapacidad leve?

I: Es discapacidad motora nada más y se graduó de técnico, y después de ahí no le paré más. Te veo las 8 horas del día y a la hora del almuerzo yo me siento con quien yo quiera.

E: ¿Tú y xxxx no comen juntos?

I: No, porque él come más temprano, a las 11:40. Y él me ha dicho: "¿Por qué no comes conmigo?" y yo le digo: "Nooo chamo, tu comes demasiado temprano"

E: Ok, que risa, y al principio cuando tu empezaste a trabajar en Asodeco te sentías cómodo con el espacio, ¿te podías mover cómodamente? ¿No fue nada difícil realizar las actividades que te mandaban? ¿Todo sencillo?

I: No, para nada, todo sencillo

E: Está bien, y ¿cómo tú te vas al trabajo?

I: En la mañana me trae mi papa, y en la tarde si es que yo me muevo yo solo, a veces voy a Caurimare yo solo y hacia LaUrbina también.

E: ¿Y porque vas a la Urbina?

I: Es que hacia la Urbina voy al trabajo de mi papá, Caurimare es porque mi mama está allá y a veces me busca, y Chacaito en casos de emergencia

E: ¿Y quién te enseñó a tomar el transporte público?

I: Yo digo gracias a mi tía, ella me decía todo

E: ¿Y sacas el carnet?

I: Yo lo saco porque he visto tantas cosas, que es mejor yo pagar mi cosa como una persona normal

E: ¿Y qué crees que te harían?

I: Insultarme feo. El único lugar donde lo saco es en el metro.

E: Ok, cuéntame, ¿Tú cumples con las normas de la empresa?

I: Si

E: ¿A qué hora llegas al trabajo?

I: Entre 7-7:30

E: ¿Hasta qué hora?

I: Hasta las 4:30, que es mi hora puntual de salida

E: ¿Y a quien le llevas los sobras?

I: Mira, mi recorrido es hora, legal, paga, presidencia, mercadeo, finanza y recursos humanos, y algunas que otras personas que se encuentras en otros departamentos.

E: ¿Y qué es lo más difícil de tu trabajo?

I: Yo realmente no lo veo tan difícil, pero si lo veo con mucha responsabilidad, porque uno nunca sabe que hay en esos sobres. De hecho algunas veces hay paquetes de Amazon, y esos son los que me dan más miedo, porque una vez había uno abierto y nos echaron la culpa

E: ¿Y quién les echó la culpa a ustedes?

I: Uno de informática, era contratado

E: ¿Y cómo les estaban echando la culpa?

I: Que nos habíamos llevado el reloj

E: ¿Y qué había pasado con el reloj?

I: Se lo habían robado los de seguridad.

E: ¿Cómo lograste responder, es decir, como reaccionaste?

I: Estaba este señor que era xxxx, y nos defendió.

E: ¿Y el del reloj fue directamente a contra ustedes?

I: Si, fue contra todo el mundo, le echo la culpa hasta el motorizado xxxx. Y lo votaron por haber utilizado nuestro transporte y el casillero de la empresa, porque los contratados no pueden hacer eso.

E: ¿Y qué haces fuera del trabajo? Aparte de natación.

I: Luego del trabajo, me voy a mi casa tranquilo, cuando tenía novia salía por ahí.

E: ¿Te dejan salir solo?

I: Si vale.

E: ¿Cuánto tiempo tienes en xxxx?

I: 7 años

E: Entonces, ¿Sales los fines de semanas?

I: Si

E: Antes salías con tu ex, pero ahora, ¿Con quién sales?

I: Ahorita salgo con familia, que si mi mama, papa, mi hermana

E: ¿Y no sales con tus amigos?

I: Cuando hay fiestas que me invitan, sí. Es que también no salgo mucho porque los amigos de otras instituciones siempre tienen que estar la mamá con ellos y eso a mí me parece medio chimbo. Y siempre que los invito al cine o equis como amigos tiene que ir la mamá.

E: O sea, ¿Sales siempre con tu familia? ¿Compartes mucho con ella?

I: Si

E: Y cuéntame, ¿Ayudas con el sueldo que ganas ayudas en tu casa?

I: Lo único son los cestatickets que se los doy a mis padres.

E: ¿Tú manejas tu dinero? Por ejemplo ese celular que te compraste, decidiste tu comprártelo.

I: Realmente no es quise, sino que lo tuve que comprar porque el otro se me había dañado.

E: ¿Pero igual tu manejas tu dinero?

I: Realmente, en ese viaje, donde compré, mi celular si lo controlé bien, le di mis 300 a mi mama, y un día nos escapamos y compramos unas cositas, pero ya.

E: ¿Tu familia te apoya en que trabajes?

I: Si, les encanta, están felices que tengo este trabajo

E: ¿Y por qué crees que tú tienes ese trabajo?

I: Yo creo que yo tengo este trabajo porque yo demostré en Asodeco mucha responsabilidad, y yo creo que eso es lo que buscan, entonces a través de eso yo me merecía este trabajo actual

E: ¿Tú crees que tú te lo mereces?

I: Si

E: ¿Y si no hubieses solicitado ayuda en Asodeco, tú crees que hubieses conseguido tu trabajo actual?

I: Sería cuestión de meterse con estas páginas y mandar currículos, hubiese sido más difícil porque necesitamos mucha ayuda en ese sentido.

E: ¿A ti te gustaría que te trataran distinto?

I: No, igual, me gusta cómo me tratan

E: Dime que barreras consideras tu que tienen las personas de tu condición en el mundo laboral, o general

I: Una de las barreras es hacerle llegar a las personas lo que uno como persona con discapacidad que no somos tan diferentes como ellos, y otra es que nos presten ayuda, no como personas con discapacidad sino más bien que sean más amables con nosotros.