UCAB Universidad Católica ANDRÉS BELLO

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

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES (INDUSTRIÓLOGO)

Título:

Formación laboral para trabajadores con discapacidad intelectual en organizaciones privadas en caracas, 2018

Realizado por:

María Antonieta Mujica
Daniela Ponte

Profesor guía:

Lourdes Montenegro

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la Calificación de: Diez y nueve (19) puntos.

Nombre: Lourdes Montenegro Firma: Lourdes Montenegro

Nombre: Francisca Marcano Firma:

Nombre: Fernando Barrientos Firma:

Caracas 30 de Octubre de 2018

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO MONTALBÁN

Universidad Católica Andrés Bello
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Ciencias Sociales
Carrera: Relaciones Industriales

FORMACIÓN LABORAL PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN ORGANIZACIONES PRIVADAS EN CARACAS, 2018

Tesistas:
Mujica, María Antonieta
Ponte, Daniela

Tutor:
Lourdes Montenegro

Caracas, 30 de octubre de 2018

AGRADECIMIENTOS

Resulta un tanto divertido para nosotras redactar este apartado, pues hemos atravesado momentos únicos e irrepetibles. Juntas emprendimos este camino y ahora estamos a punto de lograr una de nuestras metas más importantes en la vida, sin embargo, no sería posible sin el apoyo incondicional que recibimos. Por ello, tenemos una lista importante a quien decir: ¡Gracias!

En primer lugar, al equipo de inclusión laboral de ASODECO: a Marianella Tovar y a Nelly Goncalves por abrirnos sus puertas, por su disposición siempre que las necesitamos, por su paciencia y por permitirnos, a través de esta humilde investigación, aportar nuestro grano de arena a la fundación.

A nuestros padres, por la paciencia y el apoyo que nos tuvieron a lo largo de la elaboración de la investigación.

A nuestros amigos, novios y hermanos que tuvieron que entender que no podíamos salir con ellos, pues “hacer tesis, era la prioridad del momento”.

Al apoyo que recibimos por parte de los diferentes profesores de la escuela de Ciencias Sociales, a quienes contábamos nuestras anécdotas y nos ayudaban a solventar cualquier situación.

A nuestros jefes, quienes en más de una oportunidad nos regalaron, mañanas y tardes para dedicarle horas a nuestra tesis.

A las personas que nos tropezamos en nuestros caminos para enseñarnos a respirar y dejarlo ir.

A ti, compañera de tesis, por convertirte en mi hermana y en mi coach.

A nosotras mismas, por hacer de esta tesis una experiencia única.

Y por último, pero no menos importante, a nuestro equipo multidisciplinario, que nos acompañó en nuestros insomnios, en nuestras pausas activas y que siempre, donde quiera que estuviésemos, nos protegieron.

ÍNDICE GENERAL

pág.

RESUMEN vi

INTRODUCCIÓN 7

CAPÍTULO I 9

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 9

OBJETIVOS 19

Objetivo General 19

Objetivos Específicos 19

CAPÍTULO II 20

MARCO TEÓRICO 20

La persona con discapacidad 20

Discapacidad intelectual y su clasificación 23

Inclusión laboral de la persona con discapacidad intelectual 23

Aspectos normativos 24

Inclusión laboral a través del método empleo con apoyo 28

Formación Laboral 29

CAPÍTULO III 35

MARCO METODOLÓGICO 35

Diseño y tipo de investigación 35

Unidad de análisis, población y muestra 36

Instrumento de recolección de datos 38

Diseño del instrumento de recolección de datos 38

Validación del instrumento de recolección de datos 39

Aplicación del instrumento de recolección de datos 40

Procesamiento de los datos 41

Estrategia de análisis 41

CAPÍTULO IV 43

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS 43

Análisis descriptivo 44

Empresa del sector alimentario 44

Empresa del sector tabacalero 48

Empresa del sector de comida rápida 53

Empresa del sector belleza 57

Empresa del sector construcción 60
Empresa del sector farmacéutico 61
Análisis de contenido 66
1. Inclusión Laboral 74
2. Condiciones de trabajo 76
3. Inclusión Laboral 78
4. Percepción del supervisor ante los empleados con DI 79
5. Puestos de trabajos asignados a los trabajadores con DI 81
6. Seguimiento Laboral de ASODECO al trabajador con DI 83
7. Detección de necesidades de capacitación o entrenamientos para los trabajadores con DI 84
8. Desarrollo de oportunidades para los trabajadores con DI 86
8.1 Habilidades técnicas 86
8.1.1 Conocimientos específicos 86
8.1.2 Conocimientos generales 88
8.2 Habilidades sociales 89
9. Formación Laboral 90
10. Palabra que identifica la experiencia ante la presencia de los trabajadores con DI 91
11. Triángulo de Apoyo 92
12. Percepción del entrevistado hacia el programa "Creando Independencia" de ASODECO 94
CAPÍTULO V 98
DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS 98
CAPÍTULO VI 101
CONCLUSIONES 101
Las empresas 103
ASODECO 104
El entorno que afecta al trabajador con DI 104
El triángulo del apoyo para las personas con DI 105
RECOMENDACIONES 106
Supervisores de las empresas 106
ASODECO 106
Futuros investigadores 107
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 108
ANEXOS 115

ANEXO A 115
ANEXO B 118
ANEXO C 126
ANEXO D 154
ANEXO E 165
ANEXO F 182
ANEXO G 199
ANEXO H 207
ANEXO I 226

RESUMEN

El presente estudio se realizó con la intención de dar respuesta a un problema social que surge de la necesidad de la Asociación de Educación Desarrollo Complementario (ASODECO) de conocer las oportunidades de mejora que están presentando las empresas privadas a los empleados con discapacidad intelectual insertadas en el ámbito laboral por la institución educativa; el objetivo que persigue la presente investigación, es conocer si las organizaciones privadas del área Metropolitana de Caracas, adscritas al programa "Creando Independencia" de la fundación (ASODECO), proveen a sus trabajadores con discapacidad intelectual programas de desarrollo y/o formación laboral; por lo que, los objetivos específicos de este estudio se conforman por la identificación de las medidas que se llevan a cabo para impartir los programas de desarrollo y/o formación laboral; así como la identificación de la existencia o no de estos programas y en caso de existir, mencionar las características referentes al mismo, incluyendo la forma en que éstos se dictan, su frecuencia de presentación, así como también los recursos con los que cuentan las empresas para impartirlos. La población de interés se conforma por seis empresas que mantenían seguimiento laboral por parte del programa "Creando Independencia" al momento de hacer la recolección de los datos. En cuanto a la metodología, es un estudio de diseño no experimental de tipo exploratorio y descriptivo. La información fue suministrada a través de la aplicación de entrevistas semi estructuradas; ésta se aplicó cara a cara a los coordinadores, jefes y gerentes de RRHH, seleccionados intencionalmente, por lo que la convierte en una investigación de campo por la utilización de fuente primaria, complementada con la utilización de fuentes secundarias, material impreso, tesis y material digital relacionado con el tema. Dicho estudio es una investigación de carácter cualitativa, por lo que la estrategia de análisis de los datos se llevó a cabo en dos bloques, siendo el primero un análisis descriptivo y el segundo un análisis de contenido.

Palabras clave:
Discapacidad Intelectual / Inclusión / formación laboral / Desarrollo de oportunidades

INTRODUCCIÓN

A partir de la Declaración Universal de Derechos Humanos, donde se destaca la importancia de concebir a todos los seres humanos como iguales, se han realizado importantes avances sobre el modo en que se concibe la discapacidad; así como también se han promulgado distintas políticas sociales que han destacado y mejorado temas como la accesibilidad, el empleo, la educación, la salud, las pensiones, la participación social, entre otras que obstaculizan el libre desenvolvimiento a personas con condiciones especiales dentro de la sociedad. De hecho, se ha evidenciado que la superación de la exclusión de las personas con discapacidad implica, por una parte, apoyo para un mejor desarrollo de sus diferentes capacidades, y por otra, la eliminación de las barreras sociales en los distintos ámbitos de su vida.

Convirtiéndose en un tema de interés a nivel mundial, han surgido iniciativas civiles y normativas legales que promueven la inclusión laboral de personas con discapacidad. El empleo con apoyo, por ejemplo, promociona este tipo inclusión y está dirigido a personas con discapacidad intelectual con la intención de prepararlas para un puesto de trabajo determinado dentro de una empresa, desarrollando sus capacidades, habilidades y destrezas para evitar el estancamiento de su desempeño.

Con las medidas dictadas en Venezuela por la Ley de las Personas con Discapacidad en el año 2007, se brindó oportunidades para quienes por alguna razón tenían una discapacidad permanente, congénita o adquirida que los mantenía excluidos y con pocas oportunidades de estudio y de trabajo. Desde entonces, se ha logrado la inclusión de personas con discapacidad intelectual en el ámbito laboral; sin embargo, la implementación de programas de formación laboral que garanticen la mejora y optimización de las sus capacidades, habilidades y destrezas se ha convertido en un nuevo reto dentro de las organizaciones privadas.

Comprendiendo esto, se puede alegar que no es suficiente el esfuerzo de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el trabajo, sino que además es pertinente conocer si se les está otorgando oportunidades de formación.

Esta investigación surge precisamente, por el interés de conocer si en las organizaciones privadas adscritas al programa de ASODECO “Creando Independencia”, están llevando a cabo capacitaciones, entrenamientos o adiestramientos necesarios para el desarrollo laboral de sus empleados con discapacidad intelectual integrados a través de la modalidad del empleo con apoyo.

La estructura del estudio comienza con el Capítulo I, donde se detalla el planteamiento del problema, ubicando al lector dentro del contexto en el cual surge el tema de interés de la presente investigación y la evidencia de la relevancia de este tema mediante la justificación. En él se formula la pregunta de investigación que dará respuesta a la problemática planteada y se definen los objetivos, tanto generales como específicos, principal guía de esta investigación.

En el Capítulo II se desarrolla el marco teórico, donde se analizan los antecedentes, investigaciones y teorías que marcan una línea clara para la elaboración de esta investigación.

Luego en el Capítulo III se plantea el marco metodológico, donde se exponen de manera lógica y sustentada el diseño del estudio acorde al nivel de desarrollo del problema y los objetivos presentados. Además, se plantea la unidad de análisis, la población, la muestra y el instrumento a utilizar para la recolección de datos. Posteriormente se presenta la estrategia de análisis.

Por último, se presentan todas las referencias bibliográficas utilizadas y los anexos que contienen el instrumento de recolección.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El ser humano tiene la capacidad y el derecho de alcanzar sus propias metas, garantizar su bienestar y crecer tanto personal como profesionalmente usando su inteligencia y dedicación. Esto conlleva a la superación personal, que siempre ha sido el impulso para establecer mejoras en la calidad de vida. De ello surge la necesidad de contar con empleos que se basen en la igualdad de oportunidades, la dignidad y el respeto, pues el motor que ha hecho que la prosperidad, la inclusión y la cohesión social converjan y crezcan de manera sostenible a lo largo de la historia, es el trabajo.

Según la Nota conceptual de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) número 1. sobre la agenda de desarrollo posteriormente (2015) se señala lo siguiente:

> Los empleos vinculan a las personas con la sociedad y la economía en las que viven. El acceso a un trabajo seguro, productivo y remunerado de manera justa — asalariado o por cuenta propia — es un factor fundamental para la autoestima de las personas y las familias, que les afirma su sentimiento de pertenencia a una comunidad, y les permite hacer una contribución productiva… (para.5).

Así mismo, el instituto de Biomecánica de Valencia (2008), reafirma lo anterior mediante la siguiente cita: “conseguir el equilibrio personal, familiar y social pasa por la integración laboral” (p.5), considerando al trabajo como el bien más preciado para la mayoría de los ciudadanos y en cuanto a la consecución de recursos y servicios.

Es decir, mediante el trabajo las personas logran la satisfacción de necesidades económicas, la integración y socialización con otros individuos, así como también la adquisición y la actualización de conocimientos que permiten alcanzar la realización profesional como influencia positiva del establecimiento de la relación laboral del trabajo.

Conociendo esto, llevar a cabo cualquier actividad laboral genera en la persona distintos beneficios, así como también genera expectativas a largo plazo: logros, reconocimientos, desarrollo de carrera y status dentro de la sociedad corporativa. Cuando esas expectativas no son alcanzadas o logradas, provocan en las personas una sensación negativa de frustración que dificulta su buen desenvolvimiento en el ámbito laboral y social.

Dicho esto, se entiende que la situación afecta a todas las personas por igual, lo que hace que el contexto no sea ajeno a las personas con condiciones especiales o diferentes.

Según datos recientes de la Organización Mundial de la Salud (OMS), para el año 2016 eran más de mil millones de personas con discapacidad y la cifra para ese entonces ascendía a causa del envejecimiento de la población y el aumento de las enfermedades crónicas, es decir, 15% de la población mundial sufre las consecuencias de poseer algún tipo de condición especial. El informe señala que las personas con discapacidad tienen mayor dificultad para acceder al sistema sanitario y de empleo[1], por lo que lo convierte en un grupo vulnerable y con necesidades insatisfechas. Sin ser esto una novedad, se conoce que desde tiempos remotos las personas con algún tipo de condición especial han sufrido la discriminación y la exclusión social, sobre todo cuando se trata de discapacidad intelectual (Cordeu, 2008).

Ante ésta situación que se agrava con el transcurrir de los años, se han creado convenciones internacionales con la intención de promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad disminuyendo su desventaja social y promoviendo su participación con igualdad de oportunidades en los distintos ámbitos de la vida; siendo una de ellas, la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad supervisada por la ONU y ratificada el 03 de mayo de 2008, donde se sustenta entre sus veinticinco (25) disposiciones generales el reconocimiento de la dignidad inherente, igualitaria e inalienable de todos los seres humanos; la comprensión de la evolución del término de discapacidad según la participación y el involucramiento con el entorno, la diversidad entre raza, sexo, cultura y religión; la promoción y

[1] Según la OMS: ¨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%).¨

protección de los derechos de las personas con discapacidad y finalmente entendiendo que a pesar de las herramientas y actividades de inclusión existentes, las personas con discapacidad siguen encontrando barreras para participar en igualdad de condiciones y sus derechos siguen siendo vulnerados en todas partes del mundo.

Sin embargo hoy en día, en comparación con décadas atrás, el hecho de considerar a las personas con algún tipo de discapacidad para ser estudiados en grupos homogéneos, capacitados en centros de educación especial e incluidos por políticas gubernamentales en instituciones o empresas grandes, medianas y/o pequeñas bien sea públicas o privadas a nivel mundial, puede ser llamado como "discriminación positiva"[2] generando consecuencias favorables tanto para ellos como para la sociedad y la comunidad corporativa.

En este orden de ideas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha tomado como meta primordial promover oportunidades de empleo para las personas que presentan alguna discapacidad, a fin de que éstas puedan conseguir trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Siendo su principal enfoque el descrito por Bárbara Murray:

> Promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad se basa en la convicción de que el trabajo es un elemento fundamental de realización personal, integración social y reconocimiento; y tener un trabajo de calidad decente es la manera más efectiva de escapar del círculo vicioso de marginación, pobreza y exclusión social (p.3).

Tomando esto en cuenta, y a pesar de las políticas internacionales, Lorenzo (2004) menciona que a menudo nace desde las comunidades, las familias y las empresas la idea de que las personas con algún tipo de condición especial no están preparadas para ejercer funciones laborales y, por ende, no les dan la oportunidad de demostrar lo contrario. Aunado a ello, razones adicionales se le atribuyen a la construcción de las barreras invisibles que les impide desarrollarse como miembros activos de la sociedad, como, por ejemplo, la dificultad para estas personas de acceder a la educación y

[2] La discriminación positiva: corresponde a una serie de acciones que pretende que aquellas personas o grupos de personas históricamente rezagadas tengan cierta prioridad en algunas circunstancias. Disponible en: http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_204_060812_es.pdf

formación profesional; que los servicios de apoyo que requieren no están disponibles y que, si bien son tomados en cuenta para la elaboración de políticas legales, éstas no facilitan su incorporación a un empleo digno y decente.

De ésta forma, Oliver, M. (2015) describe la situación de una forma en que las personas con discapacidad luchan por integrarse en la sociedad bajo sus reglas de juego, de manera que también pudiesen jugar, sin embargo, comenta que el problema radica realmente en que si el juego, regido por un individualismo posesivo basado en la competición y la desigualdad, entonces las personas con alguna insuficiencia estarán inevitablemente en posición de desventaja, sin que importe cómo cambien las reglas del juego.

Asimismo, los obstáculos creados por la sociedad se tornan tangibles cuando la cultura, moldeada por las circunstancias del entorno, induce a las personas con alguna discapacidad a pensar que carecen de potencialidades laborales y que, por lo tanto, han de depender económicamente de las políticas asistenciales o de sus propias familias.

A pesar de ello, recientes investigaciones han demostrado que la participación e inclusión de personas con discapacidad intelectual en el ámbito laboral genera y potencia en ellos habilidades importantes para su desarrollo personal y profesional, siempre y cuando se vean estos acompañados y guiados por una formación pertinente y adecuada a su condición.

Entre los países pioneros en la investigación sobre las condiciones laborales, educativas, formación, crecimiento personal y profesional de personas con discapacidad intelectual a nivel internacional se encuentra España.

Uno de los temas más estudiados en la entidad Europea se vincula directamente a la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en el ámbito del trabajo y la mejora de su calidad de vida, como lo señala la investigación de Silva, Vitoriano, Scarabeli y Rabstone (2009) quienes trabajan de la mano con la Asociación para Valorización de Personas con Discapacidad (AVAPE)[3]. El estudio arrojó resultados positivos en cuanto al progreso del rendimiento verbal de los sujetos de la muestra y mejoras significativas en las habilidades sensoperceptomotoras al asignarle a un grupo de

[3] La Asociación para la Valorización de personas con Discapacidad (AVAPE) ha colaborado a la inserción de más de doce mil personas con discapacidad al mercado de trabajo desde su fundación en 1982 según Silva, Vitoriano y otros (2009).

30 empleados con discapacidad intelectual actividades y tareas administrativas, acompañados de entrenamientos especializados según los planes de formación, capacitaciones y entrenamientos para cada uno de ellos.

De esta forma, la investigación española refleja la importancia de la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual como el principal factor del desarrollo biológico y social del trabajador como de la autoestima y autoimagen, pues como menciona Deano (2007), las limitaciones de una persona con deficiencias intelectuales están directamente vinculadas a las condiciones del entorno construido y el entorno social, entendiendo que las barreras que le impiden a estas personas superarse, las crea la misma sociedad.

Sin embargo, no solamente España se la encuentra como líder en el campo de investigación sobre la inclusión laboral de personas con condiciones especiales. El interés en estudiar su calidad de vida, el desarrollo, el crecimiento personal y profesional pareciera ser un tema de vanguardia e incluso pareciera que cada vez hay mayor interés en involucrarse, conocer la manera de cómo con sus diversas condiciones aprenden a ser miembros activos de la sociedad, conocer cómo viven y también cómo le enseñan al resto del mundo cómo superar los obstáculos que se encuentran en el día a día.

En los países de Latinoamérica, que también tienen una importante participación en el estudio del tema, han demostrado que existen lagunas en el campo de investigación por deficiencias en asuntos legales, la accesibilidad a diferentes servicios y a recursos de salud mental, sin ser este un factor generalizado de las acciones de estudio.

El Investigador Rodríguez, J., en el informe sobre los Servicios de Salud Mental en América Latina y el Caribe (2011) señala que:

a) El 66 % de los países de las Américas informó que cuenta con un plan nacional de salud mental.

b) El 56 % de los países de la región cuenta con legislación relacionada con la salud mental o leyes específicas; sin embargo, no siempre están actualizadas o no se ajustan a los estándares internacionales de derechos humanos.

c) Solo el 11 % de los países de la región ha aprobado o revisado sus leyes de salud mental en el 2005 o posteriormente.

La participación en el tema de la investigación sobre las personas con discapacidad intelectual por algunos países de la región según el informe, indica que la tendencia es que los centros de apoyo y educación para las personas con discapacidad intelectual sean en su mayoría organizaciones y entes no gubernamentales e instituciones descentralizadas; lo que le da pie al autor para afirmar que ¨la salud mental aún no es una prioridad en la agenda de salud de gran parte de las naciones del continente americano¨ (p.87), refiriéndose a los gobiernos y su gestión en cuanto a la elaboración de planes de inclusión y desarrollo de las personas con discapacidad intelectual.

Siguiendo este orden de ideas, la OIT en el Convenio número 159 (2001) también ha hecho mención sobre las medidas de procesos de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo -como son: contratar, promover y retener en los trabajos a las personas con discapacidad- entendiendo que la discapacidad es una condición de desventaja ocupacional que puede y debe superarse a través de una serie de medidas políticas, reglamentaciones, programas y servicios, las cuales surgen y son dirigidas no sólo por los gobiernos nacionales, sino por las políticas empresariales de las organizaciones alrededor del mundo.

A raíz de las investigaciones sobre los logros de la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y el impacto en su calidad de vida, se generan nuevos retos para las empresas que dentro de sus valores organizacionales promueven programas de formación laboral y desarrollo de oportunidades para las personas con discapacidad intelectual.

El hecho de que las empresas generen políticas de formación para sus empleados está adquiriendo cada vez mayor protagonismo, ya que según Blatter (2012), los costos de contratación de trabajadores de elevada cualificación están creciendo sustancialmente; adicional a esto, según Chatigny (2014), el hecho de formar a las personas dentro de la empresa, no solo influye en los costos, sino que la implementación y seguimiento de cursos, talleres y capacitaciones genera beneficios que favorecen el desarrollo de las capacidades de aprendizaje en el trabajo.

En Venezuela, se conoce la existencia de discriminación, desigualdad de condiciones, múltiples obstáculos y exclusión tanto en ámbito escolar como laboral a personas con algún tipo de condición especial, por lo que ha generado a través de discusiones y debates la promulgación de leyes, normativas e iniciativas que promueven el reconocimiento de la persona con discapacidad como un ser con derechos y deberes, estimando sus habilidades y destrezas abriendo un abanico de oportunidades en el campo laboral.

En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela se estipula en el Título III de los Derechos Humanos y Garantías, y de los Deberes lo siguiente:

> **Artículo 19**: El estado garantizará a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos. Su respeto y garantía son obligatorios para los órganos del Poder Público, de conformidad con esta Constitución, con los tratados sobre los derechos humanos suscritos y ratificados por la República y con las leyes que los desarrollen (pág.16).
>
> **Artículo 81**: Toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. El estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, le garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la ley. Se les reconoce a las personas sordas o mudas el derecho a expresarse y comunicarse a través del lenguaje de señas venezolano (págs. 65-66).

Además, para la promoción de empleo decente para personas con discapacidad, se han adoptado, no solo en Venezuela sino en diferentes países del mundo, leyes que le exige a los empresarios contratar a un determinado porcentaje de personas con alguna condición especial; en el caso venezolano, en la actual Ley para Personas con Discapacidad se estipula lo siguiente:

> **Artículo 28**: 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 (pág. 15).

Todo ello para asegurar la igualdad de acceso al trabajo y la no discriminación en el empleo, sin embargo, queda a discreción de las empresas la inclusión entre las diferentes categorías de discapacidad, por lo tanto, para cumplir con ésta normativa, no existen condiciones específicas en cuanto a la elección entre las discapacidades.

Por consiguiente, desde el año 2007, se originó en el sector empresarial un gran movimiento para incluir a personas con discapacidad de cualquier tipo en sus planteles, lo que generó en instituciones pioneras en integración como ASODECO, PASO A PASO, AVEPANE, entre otras, la oportunidad de brindar a la persona con discapacidad intelectual, de acuerdo a su condición, la formación adecuada para integrarse al mercado laboral bajo una tutela profesional y especializada.

Para el momento sólo existen dos grandes modalidades que tienen un mismo fin: incluir a la persona con discapacidad intelectual al ámbito laboral a través del empleo protegido y el empleo con apoyo.

Debido al interés del presente estudio, sólo se abordará la modalidad de empleo con apoyo (EcA) que según Jordan y Verdugo (2003) fue Pawl Wehman quien impulsó el EcA, definiéndolo como:

> Un empleo competitivo en entornos integrados, para aquellos individuos que tradicionalmente no han tenido oportunidad, utilizando entrenadores laborales preparados adecuadamente y fomentando la formación sistemática, el desarrollo laboral y los servicios de seguimiento, entre otros (p.16).

De esta forma, fundaciones especializadas en el tema persiguen el objetivo de preparar e incorporar a personas con discapacidad intelectual a un puesto de trabajo

determinado donde puedan mantener condiciones similares a cualquier otro trabajador sin discapacidad.

Así, el proceso de inclusión laboral bajo la modalidad del EcA en ASODECO, fundación que sirve de apoyo para el desarrollo de la presente investigación, direcciona el proceso de inclusión de personas con discapacidad intelectual a través de cuatro etapas clave:

1. Formación y capacitación para la persona con necesidades especiales.
2. Selección del perfil del trabajador con discapacidad intelectual de acuerdo al perfil del puesto de trabajo.
3. Sensibilización del entorno laboral en temas de discapacidad y diversidad a fin de dar a conocer todos los apoyos y adecuaciones requeridas por el trabajador con discapacidad y por la empresa.
4. Seguimiento tanto al trabajador con discapacidad como a la empresa contratante, a fin de brindar seguridad, apoyo y solución de problemas (N. Goncalves, comunicación personal, 01 de junio de 2018).

Debe destacarse que el proceso de inclusión ha generado nuevos desafíos para las empresas, como son la variabilidad de las tareas asignadas a los trabajadores con discapacidad intelectual y la formación laboral dentro de la empresa, entendiendo que éstas aumentarán la calidad de vida laboral evitando el tan temido estancamiento de los trabajadores con discapacidad provocado por la rutina y la repetición constante de la misma tarea.

Es importante que los profesionales que acompañan y supervisan a los trabajadores con necesidades especiales brinden los mecanismos necesarios para potenciar su carrera profesional e incluso permitir la movilidad laboral en la medida de las posibilidades.

Por todo esto, surge el interés y la iniciativa de buscar dar respuesta a la siguiente interrogante:

¿Proveen las empresas del sector privado del Área Metropolitana de Caracas, adscritas al programa Creando Independencia de ASODECO, oportunidades de desarrollo y/o formación laboral a los trabajadores con discapacidad intelectual incluidos en el año 2018?

La interrogante de la investigación se apoya en la necesidad de ASODECO de conocer de qué manera las empresas privadas adscritas a su programa "Creando Independencia", una vez que cumplen con la legislación sobre inclusión laboral, participan en el interés de desarrollar a sus trabajadores con discapacidad intelectual y los convierten en miembros activos de la sociedad corporativa, entendiendo que mediante la asignación de roles y tareas de los trabajadores de una organización, acompañados de una formación laboral adecuada basado en la integración y la cooperación se fomenta el adecuado desarrollo de la gestión empresarial y como consecuencia, en la sociedad.

OBJETIVOS

Una vez planteado el problema de investigación, se han formulado los siguientes objetivos, con el fin de dar respuesta a la pregunta de investigación.

Objetivo General

Identificar las oportunidades de desarrollo y/o formación laboral que ofrecen las organizaciones del sector privado adscritas al programa ‘‘Creando Independencia’’ de ASODECO, a sus trabajadores con discapacidad intelectual incluidos con la modalidad de empleo con apoyo, en el Área Metropolitana de Caracas en el año 2018.

Objetivos Específicos

1. Identificar las medidas que están tomando las organizaciones del sector privado adscritas a ASODECO para brindar programas de desarrollo y/o de formación laboral a sus trabajadores con discapacidad intelectual.
2. Identificar la existencia de programas de desarrollo y/o formación laboral que llevan a cabo las organizaciones del sector privado adscritas a ASODECO para sus trabajadores con discapacidad intelectual.
3. Caracterizar los programas de desarrollo y/o formación laboral que ofrecen las organizaciones del sector privado adscritas a ASODECO para sus trabajadores con discapacidad intelectual.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

La presente investigación se plantea como objetivo conocer cuáles son las oportunidades de desarrollo y/o formación laboral que brindan las empresas privadas adscritas al programa de "Creando Independencia" de ASODECO a sus trabajadores con discapacidad intelectual, bajo el modelo de empleo con apoyo. Por lo antes expuesto, se hace mención a algunos aspectos teóricos y conceptuales relacionados a la discapacidad intelectual y su clasificación, inclusión laboral y sus programas, formación laboral y leyes o normativas que puedan sustentar, más adelante, el análisis de los datos recogidos.

La persona con discapacidad

En el pasado el concepto de discapacidad para la sociedad era sinónimo de impedimento, carencia, deficiencia o incapacidad. De hecho, en casi todos los idiomas la forma de concebir la discapacidad era equivalente a menor capacidad, desviación o privación que presentaba una persona y que la sociedad debía asumir.

En este sentido, diversas instituciones no gubernamentales dieron inicio a la conceptualización de la discapacidad. Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS) la concibe como: "toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano, caracterizándose por la objetivación de una deficiencia, reflejando alteraciones a nivel de la persona" (Egea y Sarabia, p.6, 2001) este tipo de concepto asume que la discapacidad era un problema exclusivo del individuo que la padecía.

Por otra parte, Oliver, M (2015) señala que la hegemonía de la discapacidad surge a partir de supuestos que asume la sociedad acerca de la naturaleza patológica desde el punto de vista de la salud, y problemática desde el punto de vista social, en la que estos supuestos independientemente de cual sea el caso, "ejercen una influencia considerable en el tipo de experiencia que supone la discapacidad tanto para las personas

discapacitadas como para las que no lo son —tener una discapacidad es tener un problema, tener una discapacidad es tener "en ti algo que no es correcto"" (p.47).

De ésta manera, se desarrollan tres paradigmas o consideraciones con respecto a las personas con discapacidad; en primer lugar surge el paradigma tradicional, en que muchas ocasiones se suele vincular la discapacidad a otros términos relacionados, como la enfermedad, describiendo a las personas con discapacidad en oposición a las personas sanas; en segundo lugar, surge el paradigma médico- biológico, basado en la "recuperación" o rehabilitación de las deficiencias de las personas con discapacidad congénita o adquirida, considerando su condición como una imperfección que impide la inclusión efectiva en la vida social y laboral; por último, como tercer paradigma, surge el modelo social, que concibe la discapacidad como una construcción social, donde se concibe a la persona más allá de la deficiencia, es decir, se comienza a concebir a la persona con discapacidad como una persona con derechos y deberes dentro de la sociedad, como cualquier otro ser humano y crítica, más bien, la incapacidad de la sociedad de adaptarse a ellas según Alfaro, R. (2013).

Por concepciones como la descrita anteriormente, la lucha por los derechos humanos, la inclusión y la igualdad de oportunidades ha hecho que diferentes organizaciones internacionales fijen una postura distinta a la manera en que se concibe la discapacidad.

Los nuevos enfoques del término han evolucionado notablemente, en el sentido de que ya no se centran en las limitaciones que pueden presentar las personas con condiciones especiales en los distintos ámbitos de la vida sino en cómo la sociedad debe influir directamente a estas personas a través de apoyos y adaptaciones que les permitan una adecuada participación en todas las áreas sociales.

En este sentido, Oliver, M (2015), afirma que: "la discapacidad no está causada por las limitaciones funcionales, físicas o psicológicas de las personas con insuficiencias, sino por el fracaso de la sociedad en suprimir las barreras y las restricciones sociales que incapacitan" (p.47).

Por su parte, González (2001), define la discapacidad como "condición relacional", donde las consecuencias de la discapacidad varían en función de si la sociedad se adapta o no a ella.

Actualmente la OMS destaca que la discapacidad es un concepto que abarca deficiencias, limitaciones y restricciones, explicando que: “las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales” (p.1), entendiendo entonces, que la discapacidad es un proceso complejo de causas, efectos, consecuencias sociales e influencias directas.

Conociendo la postura internacional ante el concepto de discapacidad, resulta relevante destacar cómo se concibe en Venezuela dicho término. Según la Ley para Personas con Discapacidad la definición que se establece en su artículo 6 es la siguiente: “son todas aquellas personas que por causas congénitas o adquiridas presentan alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual, sensorial o combinaciones de ellas; de carácter temporal, permanente o intermitente…”; en su clasificación destaca a “las sordas, las ciegas, las sordociegas, las que tienen disfunciones visuales, auditivas, intelectuales, motoras de cualquier tipo, alteraciones de la integración y la capacidad cognoscitiva, las de baja talla, las autistas y con cualesquiera combinaciones de algunas de las disfunciones o ausencias mencionadas...” (pág. 5).

Sin embargo, el Instituto de Biomecánica de Valencia (2008), defiende que la integración de personas con discapacidad demuestra beneficios y rentabilidad para las empresas, tanto en el aspecto humano como en el económico. Algunos argumentos que señala, son:

- La mayoría de las personas con discapacidad tienen un rango de habilidades que las capacitan para realizar múltiples actividades, independientemente de la discapacidad que tengan (p.e. una persona en silla de ruedas puede realizar fácilmente trabajos de oficina, la mayoría de personas con retraso mental realizan de manera muy eficiente tareas en cadenas de montaje, etc.).
- Las personas con discapacidad, al haber tenido mayores dificultades para acceder al mercado laboral, muestran un nivel de motivación muy elevado. Su productividad y la calidad del trabajo que realizan es comparable al de otros trabajadores y, en muchos casos, superior.
- Los costos asociados a la contratación de personas con discapacidad son bajos y están en gran parte financiados.

Para efectos del tema de investigación, se trabajará sólo con la definición de la discapacidad intelectual.

Discapacidad intelectual y su clasificación

Tal y como ha evolucionado el término de discapacidad, el concepto de discapacidad intelectual (DI) ha sido modificado con el propósito de disminuir la intención peyorativa que se le puede dar a su denominación. Incluso la nueva perspectiva socioecológica ha modificado el modo en que se diagnostica y clasifica a las personas que muestran limitaciones en su funcionamiento intelectual y comportamientos adaptativos.

La discapacidad intelectual puede presentarse por distintas causas como lo son, antes del nacimiento, durante el parto o después del nacimiento. La Asociación Americana de Psiquiatría ubica en su guía de consulta DSM-5 a la DI como un trastorno de desarrollo neurológico y la define como "un trastorno que comienza durante el período de desarrollo y que incluye limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como el comportamiento adaptativo, que se expresan en las habilidades conceptuales, sociales y de adaptación práctica..." (2014, p.17).

La DSM-5 clasifica la gravedad de la DI por escalas en: leve, moderada, grave y profunda. A su vez, en cada una de estas escalas se describen tres dominios: conceptual, social y práctico a modo de referencia para realizar un diagnóstico por los profesionales en el área.

Entendiendo que la DI aparece en las personas de manera congénita o adquirida, las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales fomentan la creación de oportunidades de participación a través de la elaboración de políticas de inclusión para quienes sufren la discriminación por parte de la sociedad y sus esferas.

Inclusión laboral de la persona con discapacidad intelectual

Al clasificar el trabajo como un Derecho Humano Universal, resulta importante conocer cómo la creación de políticas y normativas sobre la inclusión laboral han

favorecido a estas personas con el propósito de ofrecerles igualdad de condiciones en el ámbito laboral.

Aspectos normativos

En el marco del derecho sobre inclusión laboral, se destaca la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con el Programa de discapacidad donde se plantea la igualdad de oportunidades y trato para las personas con discapacidad en readaptación profesional, capacitación y empleo:

> El trabajo decente, de calidad, es el modo más efectivo de romper el círculo vicioso de la marginalización, la pobreza y la exclusión social. Las personas con discapacidad se ven atrapadas en este círculo con frecuencia, y es necesaria la acción positiva para ayudarlos a salir de esa situación. Las barreras que enfrentan las personas con discapacidad al obtener un empleo o al asumir su papel en la sociedad pueden y deben ser superadas a través de políticas, reglamentos, programas y servicios (p.3).

Aunque Venezuela aún no está suscrita, resulta relevante señalar que la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad plantea que los países que la integran deberán reconocer que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo en igualdad de condiciones y a ser aceptados en entornos laborales inclusivos. En el artículo 27 sobre el Trabajo y Empleo se detalla lo siguiente:

> Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;

c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;

d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;

e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en eI mercado laboral y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;

f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;

g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;

h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;

> i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
>
> j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;
>
> k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad. (p.8)

De manera cónsona, la Constitución Bolivariana de Venezuela (1999) destaca en el Capítulo V de los Derechos sociales y de las familias lo siguiente:

> **Artículo 87: (...)** El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo (...).
>
> Todo patrono y patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambientes de trabajos adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.
>
> **Artículo 89:** el trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras.
>
> Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:
>
> 5) Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de políticas, edad, raza, sexo, o credo o por cualquier condición. (p. 14-15).

Bajo el mismo lineamiento, se plantea en el artículo 289 de la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), el poder del Estado como

miembro rector en la participación del desarrollo de políticas públicas "orientadas al desarrollo de las condiciones de salud, formación integral, transporte, vivienda y calidad de vida con la finalidad de alcanzar la plena inclusión de los trabajadores con discapacidad, incorporándolos al trabajo digno y productivo" (p.122).

Adicionalmente, la LOTTT (2012) plantea en el artículo 290 sobre la no discriminación: "(...) No se podrá establecer discriminación alguna y se facilitará el desarrollo de su actividad en condiciones dignas y decorosas en beneficio de ellos, ellas, de sus familias y de la sociedad" (p.123).

Por otra parte, la ley para Personas con Discapacidad en Venezuela (2007) plantea sobre la inclusión laboral en su artículo 28 lo siguiente:

> 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. 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 (p.15).

Y con respecto al empleo con apoyo integral, plantea en el artículo 29 lo siguiente:

> Las personas con discapacidad deben ser integradas laboralmente, de acuerdo con sus habilidades, en tareas que puedan ser desempeñadas por ellas, de conformidad con sus posibilidades, bajo supervisión y vigilancia. A tal efecto, el ministerio con

> competencia en materia del trabajo formulará y desarrollará políticas, planes y estrategias para garantizar este derecho (p.16).

Inclusión laboral a través del método empleo con apoyo

A pesar del reconocimiento internacional de la igualdad sobre los derechos de las personas con discapacidad y los marcos legales que promueven la inclusión laboral, aun estas personas experimentan serias dificultades para conseguir y mantener un trabajo. Por esta razón, existen distintos programas que tienen como finalidad facilitar la integración al ámbito laboral a través de la capacitación, siendo éstas el empleo protegido y empleo con apoyo. Sin embargo, para efectos de la investigación sólo se hará alusión a la modalidad de empleo con apoyo (EcA).

El empleo con apoyo surge como una línea alternativa a los centros ocupacionales o centros especiales de empleos (empleo protegido), que se ha convertido en un ejemplo para la sociedad, demostrando la eficacia con la que pueden llegar a trabajar los empleados con discapacidad intelectual. Por tanto, el empleo con apoyo es considerado según Jordán, Urríes y Verdugo, (2001, pág. 48) como:

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

Por su parte, los autores (Castilla, Cerillo e Izuzquiza, 2007) definen el empleo con apoyo como:

> Una modalidad que consiste en prestar una ayuda de acompañamiento de forma que encuentre, aprendan y mantengan el propio empleo; ha sido usualmente dirigido a personas con discapacidad intelectual. Es una modalidad que combina las ayudas personales prestadas por los tutores y la formación laboral. Este

> empleo con apoyo implica la visita de un mediador al lugar de trabajo, regularmente o cuando sea requerido por el empleador, para prevenir o resolver rápidamente los problemas que surgen. Proporciona ayudas en función de las necesidades de cada persona (p.31).

El EcA es un modelo que utiliza estrategias de formación para la integración con la intervención de profesionales expertos en el análisis del lugar de trabajo y en la formación en dicho puesto. Estos profesionales ofrecen la ayuda necesaria tanto al trabajador con discapacidad como al contexto laboral que lo acoge (CFO Jaime Cuspinera, 1998).

Es entonces, el empleo con apoyo una modalidad dirigida a las personas con discapacidad intelectual que materializa la inclusión laboral, cuyo objetivo se basa en prestar apoyo para ubicar puestos de trabajos de acuerdo a las necesidades, intereses y capacidades de estas personas, con la intención de garantizar y dar continuidad a su empleo; esta modalidad debe llevarse de la mano con profesionales en el área que puedan brindar el apoyo necesario tanto para las personas incluidas como para su equipo de trabajo y el empleador, garantizando una rápida solución a problemas que puedan surgir en el área de trabajo.

Sin duda, este tipo de modalidad ha dado cumplimiento a las normativas legales venezolanas, garantizando la inclusión de las personas con discapacidad intelectual la oportunidad de ser parte del mundo laboral, sin embargo, se sabe que para dar continuidad al empleo se deben brindar oportunidades de desarrollo y de formación.

Formación Laboral

Las personas necesitan de un empleo para subsistir, satisfacer necesidades y mantener una buena calidad de vida; las organizaciones necesitan de ellas para poder funcionar, siendo el factor humano la pieza clave en el éxito de las empresas. Pero para asegurarse que los trabajadores tengan un buen desempeño, es importante acompañarlos con un contínuo proceso de formación que les oriente en la adquisición de nuevas destrezas, conocimientos y habilidades para que estos respondan de manera adecuada a las tareas asignadas.

Para efectos de la normativa legal laboral venezolana, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) la concepción de la Formación Integral, contínua y permanente se define como:

> **Artículo 294: (...)** la realizada por los trabajadores y las trabajadoras en el proceso social de trabajo, desarrollando integralmente los aspectos cognitivos, afectivos y prácticos, superando la fragmentación del saber, el conocimiento y la división entre las actividades manuales e intelectuales (p.111).

Siendo la esencia de la formación la de "desarrollar el potencial creativo de cada trabajador y trabajadora formándolos en, por y para el trabajo social liberador, con base en valores éticos de tolerancia, justicia, solidaridad, paz y respeto a los derechos humanos", según artículo 295 (LOTTT, p.112).

La formación se distingue de la educación por el involucramiento no sólo de teorías que sustentan la practicidad o lo empírico, sino que además se incluyen factores sociales que apoyan al desenvolvimiento de la persona en su entorno a través de la enseñanza. Por su parte, el sistema de capacitación laboral, desarrollo laboral, formación en el empleo o formación profesional, dependiendo del término acogido por cada país, es la que se emplea para la capacitación de personas que ya han ingresado al mercado laboral y necesitan un aprendizaje progresivo y continuo para su mejora y desarrollo profesional en el lugar de trabajo, según Llisterri, Gligo y otros (2014).

Para Chiavenato I. (2007) la formación laboral se da a través de procesos de desarrollo que implican impartir información básica a los trabajadores para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos que les permita modificar sus comportamientos y ser más eficaces en lo que hacen. Dichos procesos de formación suponen tres estados: capacitación, desarrollo del personal y desarrollo organizacional. La capacitación y el desarrollo del personal son procesos en el que se estudian el aprendizaje individual de los empleados. Mientras que el desarrollo organizacional es el proceso en el que las organizaciones evolucionan a través de cambios e innovación.

Según lo expuesto en el párrafo anterior, en la formación laboral del personal se destacan tres fases: la capacitación, el desarrollo profesional y el desarrollo organizacional según Chiavenato (2007).

La capacitación, Chiavenato (2007):

> Es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias (p. 405).

Es la capacitación dentro de una concepción un poco más limitada y específica "el acto de aumentar el conocimiento y la pericia de un empleado para el desempeño de determinado puesto o trabajo"[4]. Importa destacar que la capacitación es vista como una inversión que produce a la organización un rendimiento que verdaderamente vale la pena (Chiavenato, 2007).

Al ampliar los conocimientos y experiencias adquiridas se generan consecuencias positivas: las organizaciones mejoran e incrementan la calidad y la productividad de sus propios procesos, y enriquecen su propio patrimonio.

Por otro lado, el desarrollo profesional según Chiavenato (2007) se refiere a: "las oportunidades de crecimiento en equipo, tales como cursos para la renovación, apoyo a la educación contínua, capacitación y posibilidades reales de promoción" (p. 351).

Finalmente, el desarrollo Organizacional (Chiavenato, 2007):

> Constituye un programa educativo de largo plazo, orientado a mejorar los procesos de resolución de problemas y de renovación de una organización, por medio de una administración más efectiva de la cultura de esa organización, con la colaboración y ayuda de un agente de cambio o catalizador, aunado al empleo de la teoría y la tecnología de la ciencia del comportamiento organizacional (p.439).

Becker (1983), por otra parte, distingue dos tipos de formación profesional: la general y específica. La formación general puede adaptarse a cualquier tipo de labor

[4] FLIPPO, Edwin B., Princípios de administración de personal, São Paulo, Atlas, 1970, p. 236.

porque no se encierra al desarrollo de conocimientos, destrezas y habilidades para un puesto de trabajo específico, lo que genera beneficios no solo para el que lo recibe, sino también para las demás empresas que contraten al trabajador que recibe este tipo de enseñanza. No obstante, la formación específica es aquélla que se enfoca en el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos para desempeñar en un puesto de trabajo, con el propósito de aumentar la productividad del individuo.

En este orden de ideas, los autores Knight y Latreille (1996) destacan que existen factores que influyen en el sistema de formación de las empresas, esto tiene que ver con el tamaño de la empresa y la adaptación a grandes cambios del entorno. Las empresas más grandes tienden a invertir más dinero en los costos de formación. Algunas de las razones que explican este comportamiento son: la capacidad que tienen tales empresas para efectuar una selección más rigurosa e intensiva, que sufren una rotación laboral menor y que pueden efectuar una asignación más óptima de su mano de obra. Otros factores que fomentan la necesidad de capacitación en el trabajo, son la expansión y el rápido crecimiento de las industrias con grandes cambios tecnológicos, así como aquellos puestos de trabajo que están más sujetos a cambios.

A esto respecta que el factor productividad y formación vayan de la mano, pues las políticas asociadas a la remuneración por desempeño se perciben con mayor frecuencia dentro de una organización mientras el resultado sea favorable o positivo para la empresa. Pues por lo general, a un mayor desempeño, un mayor salario.

Un estudio realizado en el área Metropolitana de Caracas arrojó resultados en cuanto a la percepción del salario recibido en personas con discapacidad según su cargo y formación en comparación al recibido por empleados sin discapacidad, aplicado a una muestra de un total de 72 sujetos conformado en dos grupos. Un grupo de 36 individuos que tuvieran algún tipo de discapacidad y otro de 36 sin discapacidad, lo que representa el 50% de la muestra, que se encontraran laborando en una empresa de la metrópolis, sin distinción de sexo y fueran mayores de 18 años. Bosio y Ferrioli (2004) clasificaron la muestra por grado de instrucción, por lo que se encontró que, a mayor grado de especialización, mayor salario. Sin embargo, se identificó que a pesar de comparar las condiciones de una persona con discapacidad y otra sin discapacidad con el mismo grado de instrucción, los salarios y beneficios comienzan a emplearse a favor de las personas sin discapacidad.

Esto sucede, según Pagán y Marchante (2004) debido a que las personas con discapacidad intelectual se encuentran en un grado de desventaja competitiva en el mercado laboral, sobre todo si se trata de un nivel moderado de su condición. Además, por el temor que existe actualmente por algunos empresarios de confiar en la delegación de tareas y asignación de roles a personas con discapacidad dentro de las organizaciones.

En función de los resultados arrojados por diferentes investigaciones, se ha comenzado a prestar mayor atención a la diferenciación de las oportunidades que se ofrecen para las personas con discapacidad, incluyéndolas en actividades recreativas y laborales debido a la adaptación de la concepción de sus condiciones.

Entendiendo esto, diversas instituciones han generado importantes esfuerzos para promover oportunidades de participación e inclusión de personas con discapacidad, generando mejoras en sus condiciones de trabajo para aprovechar al máximo las capacidades desarrolladas.

El Ministerio de Educación de Buenos Aires en la publicación sobre Formación para el Trabajo señala que "está demostrado por la experiencia de numerosos países que las personas discapacitadas, y aun los discapacitados graves, pueden trabajar si cuentan con la formación y el apoyo necesario, y pueden integrarse perfectamente a su comunidad" (p.110).

Por esto, según Cuellar (2012), la incorporación de medidas para adaptar o transformar los espacios necesarios a las necesidades de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo y la disponibilidad servicios de apoyo que informen y asesoren a profesionales que trabajan en la integración laboral y a los especialistas en la prevención de riesgos laborales toma mayor importancia para combatir la discriminación, lograr una adaptación satisfactoria bajo las condiciones de la igualdad de oportunidades y desarrollo dentro de la organización.

Goldberg (2004), a su vez, rescata que: "las personas con discapacidad, con las aptitudes adecuadas, en el puesto de trabajo apropiado, con el apoyo requerido, son empleados capaces y responsables si le damos una oportunidad" (p.107).

Finalmente, entre los hallazgos de Kortscheff, D. (2014) se menciona que si bien los paradigmas sociales están muy arraigados a la sociedad y las organizaciones no

cuentan con puestos específicos para los empleados con discapacidad intelectual, cuando se enfrentan estos a la inclusión laboral, la actitud en las organizaciones y el clima laboral, cambian en cuanto a desempeño se refiere, puesto que los empleados con ésta condición presentan un patrón de comportamiento similar, donde la percepción de sus jefes es similar, atendiendo a las características como: puntualidad, responsabilidad, constancia y eficacia; así mismo, cierra su investigación comentando: "La experiencia de inclusión laboral de personas con Síndrome de Down a las diferentes organizaciones ha sido satisfactoria y positiva" (p.84) produciendo experiencias favorables para los actores involucrados en sus procesos de integración.

Considerando la cantidad de hallazgos, propuestos por los autores señalados anteriormente, resulta importante destacar la cita de Bautista, A. donde señala: "la actitud de la sociedad hoy, ante la discapacidad, va experimentando un lento pero irreversible cambio. A pesar de todo, la historia nos enseña que no cabe transformación social duradera y profunda sin transformación educativa y personal" (p.41).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Se presentan los aspectos asociados a la metodología empleada para dar respuesta al objetivo general planteado, en este caso, dirigido a identificar la existencia de oportunidades de desarrollo y formación laboral que se ofrecen a los empleados con discapacidad intelectual en las organizaciones privadas adscritas a al programa 'Creando Independencia' de ASODECO, en el área Metropolitana de Caracas.

Para ello, es importante especificar el diseño, el tipo de la investigación, la unidad de análisis tomada en cuenta, el instrumento de recolección de datos, así como cualquier otro aspecto influyente en el proceso de recolección de datos y el uso de la información expuesta.

Diseño y tipo de investigación

Ante la identificación del problema social propuesto, el estudio se desarrolló bajo el esquema del diseño no experimental, dado que, la observación y recolección de los datos se llevó a cabo en su contexto natural sin manipularlos (Hernández, Fernández y Baptista 1998) obteniendo así "información de tipo primaria"[5] que fue de utilidad para la estrategia de análisis de información que será expuesta en el próximo capítulo titulado como presentación y análisis de resultados; por otra parte, siendo el tipo de investigación de carácter no excluyente en su diseño, se contará con un estudio de tipo descriptivo-exploratorio.

En cuanto a su carácter, es descriptivo, porque se caracterizó al fenómeno de manera independiente, sin que sea relacionado con otra variable, con la finalidad de conocer su comportamiento a profundidad; y exploratorio porque se realizó el estudio sobre un tema poco estudiado (Arias, 2006).

La investigación se llevó a cabo en un tiempo único, de manera transversal, en el que los datos fueron recolectados en un solo momento (año 2018), y los resultados

[5] "Consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o en la realidad donde ocurren los hechos" Arias, F. (2006, p.31).

obtenidos fueron analizados sin tomar en cuenta posibles cambios que se pudieran generar a lo largo de diferentes mediciones.

Unidad de análisis, población y muestra

Para efectos del estudio, la unidad de análisis, entendida como al ente que representa al objeto específico de estudio y de medición, se compone por empresas del sector privado que están vinculadas al programa de ASODECO "Creando Independencia" ubicadas en el área Metropolitana de Caracas.

Una vez ubicada la población, se determinó la muestra que, en sentido amplio, no es más que una porción que representa a la población y es definida según Arias (1997) como "aquella que por su tamaño y características similares a las del conjunto, permite hacer inferencia o generalizar lo resultados al resto de la población con un margen de error conocido" (p.83).

Para establecer la muestra, ASODECO suministró inicialmente un listado de 136 empresas tanto del sector público como del sector privado que estuvieron vinculadas al programa "Creando Independencia". Muchas de ellas recibieron asesoría, pero no emprendieron el programa, otras ya no cuentan con trabajadores con discapacidad intelectual (DI) en sus instalaciones y otras mantienen a sus trabajadores con DI.

Por el objetivo que persigue el estudio, se filtraron las empresas públicas y fundaciones del listado y se tomaron en cuenta sólo aquellas empresas privadas que aún cuentan con trabajadores con DI y que mantienen vigente el programa "Creando Independencia" en sus cuatro fases: captación y formación, sensibilización, selección del perfil y seguimiento.

Seguidamente, se procedió a realizar un sondeo de las empresas privadas que siguen manteniendo el programa "Creando Independencia", se halló que la población a ser estudiada se redujo exponencialmente a menos de la mitad de la lista.

Ante esta situación, se conversó con la Coordinadora de Inclusión laboral encargada de ASODECO quien explicó que tal disminución se debe a dos principales causas: la primera se adjudica a una situación económica donde el factor costo es determinante para poder participar en el programa, es decir que ante la situación de crisis

que viven las empresas actualmente en Venezuela, se vuelve cuesta arriba pagar un precio importante por el servicio de seguimiento de ASODECO por cada joven incluido laboralmente; mientras que la segunda se atribuye al poco interés por parte de las empresas de la realización de un seguimiento apropiado para los empleados con D.I., prefiriendo ejecutar un seguimiento con personal interno de la compañía (ver ANEXO "I").

Esta situación atribuida a factores externos y condiciones económicas, políticas y sociales del país, muchas de las empresas que en algún momento se encontraban adscritas al programa "Creando Independencia", dejaron de tener un vínculo formal con la institución educativa complementaria ASODECO.

Debido a tal situación, la preocupación de la institución se vuelve cada vez más importante para consolidar el éxito de la estadía y la integración de los empleados con D.I. en las organizaciones; lo que implica a efectos del estudio, considerar a la población y la muestra como el mismo grupo a analizar. En este sentido, el tipo de muestreo es no probabilístico intencional y que según Tamayo y Tamayo (2001) lo definen como aquella que "...selecciona los elementos que a su juicio son representativos" (p.118).

En total se contactaron a siete empresas privadas del área Metropolitana de Caracas cuyo programa "Creando Independencia" de ASODECO sigue vigente. Del total de las siete, solo seis respondieron a la propuesta del contacto. Seguidamente, se consolidó una fecha para la ejecución y aplicación del instrumento de recolección de datos a las seis empresas que permitieron el acceso a la realización del estudio.

En este sentido, se procede a describir información resaltante de cada una de las empresas contactadas para el estudio; siendo la primera del sector alimentario, ubicada en Los Palos Grandes y que cuenta con once (11) trabajadores con DI en sus distintos departamentos. La segunda pertenece al sector tabacalero, se encuentra ubicada en Los Ruices, cuenta con diez (10) trabajadores con DI quienes prestan sus servicios en la planta, recepción, IT y en mensajería. La tercera pertenece al sector de comida rápida, ubicada en La Urbina, cuenta con cinco trabajadores con DI prestando sus servicios al área de restaurant. La cuarta empresa pertenece al sector de estética y belleza, ubicada en Boleíta, cuenta con una trabajadora con DI quien labora en el área de producción. La quinta organización pertenece al sector construcción, ubicada en La Trinidad y cuenta

con dos trabajadores con DI que desempeñan sus labores en planta y en finanzas. Por último, la sexta organización pertenece al sector farmacéutico, ubicada en la Alta Florida, cuenta con 12 trabajadores que prestan servicios como ayudantes de pisos de ventas en diferentes tiendas.

Instrumento de recolección de datos

De acuerdo a lo antes planteado, el estudio atraviesa un único momento de recopilación de información a través de un instrumento de medición sometido a prueba de validez, con la finalidad de dar respuesta al objetivo general; para ello, se realizó el levantamiento de información a través de un guión de entrevista semiestructurada dirigida al personal de cargos gerenciales y/o encargado del proceso de formación y capacitación en las empresas privadas adscritas al programa de ASODECO ‘‘Creando Independencia”, en el área Metropolitana de Caracas, con la intención de verificar y obtener información necesaria sobre las oportunidades de desarrollo y/o formación laboral que las empresas están ofreciendo o no a sus trabajadores con discapacidad intelectual en el año en curso.

Diseño del instrumento de recolección de datos

El instrumento de recolección de la data para obtener información sobre la presencia o no de oportunidades de formación para empleados con discapacidad intelectual en las empresas privadas del área Metropolitana de Caracas, adscritas al programa “Creando Independencia” de ASODECO, fue elaborado de acuerdo a los criterios a considerar a continuación:

- Las preguntas debían ser sencillas y suficientemente amplias para lograr mayor profundidad de las respuestas obtenidas de los entrevistados.
- Debía haber un equilibrio entre preguntas abiertas y cerradas para el logro y recopilación de la información pertinente para la respuesta a los objetivos específicos.

- Al conocer que el tema en cuestión es sensible a muchas personas, incluyendo a organizaciones, el guion debía comenzar con un rapport[6] para que el entrevistado sintiera la libertad de expresar la información y sea suficientemente veraz para la validez de la investigación; seguido del grueso o desarrollo de la entrevista donde se incluían preguntas abiertas y cerradas que respondieran a los objetivos específicos de la investigación y finalmente un cierre para así conocer opiniones de factor personal de los entrevistados.

Tomando en cuenta las condiciones de las investigadoras para la elaboración del instrumento, se procedió a construir el guion de entrevistas contemplando la inclusión de preguntas abiertas y cerradas, que para Arias, F. (2012) las primeras son las preguntas que "no ofrecen opciones de respuestas, sino que dan libertad de responder al encuestado", mientras que las segundas, "son aquellas que establecen opciones de respuesta que puede elegir el encuestado" (p. 74-75), como por ejemplo, "si o no".

Validación del instrumento de recolección de datos

Una vez elaborado el instrumento, fue sometido a la validación de expertos, con la finalidad de evaluar que las preguntas propuestas del guión o temario de entrevista dieran respuesta a los objetivos específicos planteados en la investigación.

Para alcanzar la validez, se contó con la participación y revisión del instrumento por parte de tres (3) expertos en temas de discapacidad y metodología:

- Especialista en temas de discapacidad y profesora de la escuela de Psicología de la Universidad Católica Andrés Bello.
- Especialista en metodología y profesora de la escuela de Ciencias Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello.
- Coordinadora de inclusión laboral de la Asociación de Educación Complementaria (ASODECO).

[6] Según Taylor y Bogdan (1987), el rapport no es un concepto que puede definirse fácilmente, sin embargo, puede entenderse como: "Compartir el mundo simbólico de los informantes, su lenguaje y sus perspectivas" (p.56).

Luego de la respectiva revisión, recopilación de comentarios y recomendaciones se llevó a cabo la corrección del instrumento finalmente compuesto por 31 preguntas de investigación: 20 abiertas y 11 cerradas.

Para visualizar el formato aplicado a las organizaciones en las entrevistas semi estructurado, véase ANEXO "A".

Aplicación del instrumento de recolección de datos

Al consolidar la lista de las seis empresas privadas adscritas al programa "Creando independencia" de ASODECO, ubicadas en el área Metropolitana de Caracas, se procedió a contactar a la Coordinadora de Inclusión Laboral de ASODECO quien se encargó de ubicar a los supervisores de los procesos de formación y gerentes de RRHH que pudiesen realizar las entrevistas, según su disponibilidad y el de las Tesistas.

Según Guber (2001) la entrevista es:

> Una situación cara a cara donde se encuentran distintas reflexividades pero, también, donde se produce una nueva reflexividad. Entonces, la entrevista es una relación social a través de la cual se obtienen enunciados y verbalizaciones en una instancia de observación directa y participante (p.76).

Para efecto del presente estudio, se aplicó específicamente la entrevista semiestructurada, debido que en ésta según Arias F "el entrevistador puede realizar otras preguntas no contempladas inicialmente. Esto se debe a que una respuesta puede dar origen a una pregunta adicional o extraordinaria" (2012, p.74). Por esta razón, la aplicación de la entrevista semiestructurada se realizó con el propósito de que los informantes pudieran expresar opiniones abiertamente y brindar respuestas que permitiera construir análisis y/o nuevas preguntas que entrelazaran con otros temas de interés para el estudio.

De ésta forma, dicha técnica facilita la obtención de información veraz y de primera mano. En este sentido, el encuentro directo entre el investigador y el informante permitió generar un vínculo directo como canal de comunicación, permitiendo a las investigadoras registrar no sólo las respuestas a las preguntas realizadas, sino también observar y percibir el sentido de las respuestas del informante.

Procesamiento de los datos

Como parte de la estrategia de recolección de datos, las entrevistas fueron grabadas con dos equipos electrónicos: un teléfono celular y una grabadora, de modo que existiera respaldo de lo conversado en los encuentros con los entrevistados.

Para realizar en simultáneo la entrevista y grabación respectiva de cada encuentro, se tuvo que informar a los entrevistados que, por la naturaleza de la investigación, sería pertinente salvaguardar la información obtenida, manteniendo el anonimato de sus nombres, el de las empresas y el de los empleados involucrados (en caso que estos fueran mencionados), como una consideración ética de la investigación.

El registro de los audios grabados en los equipos electrónicos facilitó a las entrevistadoras la transcripción de las conversaciones para su posterior análisis (ANEXOS B, C, D, E, F y G).

Estrategia de análisis

Para el análisis de los datos se procedió con un análisis descriptivo y de contenido, donde el vaciado de los testimonios recopilados se ubica, en este caso, en una matriz de información (ver ANEXO H) por categorías para agrupar y ordenar toda la información adquirida. Dicho esto, Canales, M. considera al análisis descriptivo como: "todos los procedimientos y técnicas que están orientados hacia un fin: construir relatos, narraciones y descripciones" (2006, p.361), es decir que se encuentra direccionado a relacionar las unidades que conforman la investigación.

Por otra parte, el análisis de contenido se define según Mayntz, Holmes y Hübner como "la técnica de investigación que identifica y describe de una manera objetiva y sistemática las propiedades lingüísticas de un texto con la finalidad de obtener conclusiones sobre las propiedades no-lingüísticas de las personas y los agregados sociales" (1969, p. 198).

La utilización de estas técnicas metodológicas se empleó no sólo para identificar los aspectos más relevantes que por su carácter y composición conducen a dar respuesta a los objetivos del estudio, sino que también permite describir y analizar aspectos que se encuentran subyacentes a las respuestas literales de los informantes.

Adicionalmente, la manera en que la información fue recopilada, permitió la elaboración de un análisis detallado de la situación actual de las oportunidades de desarrollo y/o formación laboral que las organizaciones privadas ofrecen o no a sus trabajadores con discapacidad intelectual bajo la modalidad de empleo con apoyo.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Considerando que el estudio se enfoca en una población minoritaria, como lo son personas adultas con discapacidad intelectual formadas e incluidas laboralmente a través del programa "Creando Independencia" de ASODECO, resulta pertinente conocer que dicha institución es una asociación civil sin fines de lucro fundada en 1985 y pionera en Venezuela sobre el desarrollo de programas de formación, capacitación e inclusión socio-laboral de personas con discapacidades permanentes a nivel intelectual, física o sensorial; su propósito fundamental está dedicado a brindar atención integral para mejorar su calidad de vida formándolos para el trabajo y la vida adulta. Actualmente cuenta con diversos programas de formación profesional, como lo son:

1. **Formación Laboral:** busca dar instrucción en disciplina laboral, cumplimiento de horarios, normas de seguridad e higiene, seguimiento de instrucciones y vocabulario corporativo en las distintas unidades de formación en gastronomía, piñatería, artesanía y manualidades donde se elaboran dulces, productos de madera MDF, bisutería, entre otros, que son ofrecidos a las empresas y al público en general como regalos corporativos, ventas especiales en bazares corporativos, universidades y colegios.

2. **Socio-laborales:** incentiva y refuerza en los participantes la capacidad de autodeterminación, habilidades sociales asertivas y mayores niveles de independencia.

3. **Autogestores:** es una nueva modalidad en la que los participantes son asesorados profesionalmente para planificar, diseñar y ejecutar charlas con el fin de informar y sensibilizar sobre su condición especial, y la de otros que no pueden expresarse con su propia voz.

4. **Habilidades instrumentales:** se refuerza las competencias en lectura, escritura, cálculo, nociones básicas de otras áreas de desarrollo, a través de contenidos académicos funcionales y temas de actualidad cónsonos con la realidad cotidiana.

5. **Vida Autónoma:** promueven entrenamientos en los procesos cognitivos básicos como memoria, atención, percepción y razonamiento lógico mediante diferentes actividades de la vida diaria.

6. **Asotec:** brinda a jóvenes bachilleres con discapacidad intelectual mayores de 18 años capacitación y formación para ser auxiliares administrativos.

Estos programas de formación impartidos en ASODECO, fomentan el desarrollo de habilidades técnicas y sociales como herramientas previas a la inclusión laboral, información pertinente para el desarrollo de la investigación.

En este sentido, se presentan los testimonios de los entrevistados a través de la aplicación del instrumento de recolección de datos. La información recopilada se analiza en dos momentos; primero se muestran los resultados a través de un análisis descriptivo con las categorías establecidas, correspondientes a los tres objetivos de la investigación, para luego proceder al análisis de contenido donde se interpreta la intención subyacente de los informantes.

Análisis descriptivo

Para el desarrollo del análisis descriptivo, se procedió a categorizar en la matriz de información la data recopilada según los objetivos específicos del estudio, donde se detalla la situación actual de cada organización con el propósito de dar respuesta a un problema social. En este análisis es pertinente considerar que cada una de las empresas es diferente entre sí por la naturaleza de su trabajo, sus condiciones, valores y políticas empresariales.

Por tanto, se procede a describir la situación actual por empresa de acuerdo al orden de realización de las entrevistas.

Empresa del sector alimentario

La entrevistada, quien proporcionó la información de la empresa relevante para el estudio, es actualmente la gerente de programas de salud y calidad de vida; tiene doce años en la empresa, pero desde hace cuatro años es supervisor de 5 empleados con discapacidad intelectual bajo la modalidad de empleo asistido.

Ésta organización cuenta con la particularidad de tener un programa de inclusión laboral llamado Engranados, que todos los años, con la participación de un grupo de entre 12 y 20 personas con discapacidades diversas, son entrenados, capacitados y formados durante doce meses para un puesto de trabajo dentro de la compañía.

En este sentido, el hecho de tener un programa de inclusión para personas con discapacidad ha permitido beneficiar a ésta población en cuanto a oportunidades se refiere, entre ellas, es que una vez que se gradúan del programa, se les asigna un rol o labor dentro de la organización, donde pueden llevar a cabo actividades propias de una empresa, como por ejemplo ejercer funciones en un cargo administrativo, como lo afirma la entrevistada:

> ...Son asistentes operativos. Tengo asistentes operativos que están en ASODECO y también tengo auxiliares administrativos como Lourdes que ésta en el servicio de seguridad, Omarlin en servicios integrales, eh, Discapacidad intelectual, bueno sensorial tengo asperger qué están en el departamento de comunicaciones... (p.148, ANEXO "C").

Adicionalmente, el programa de inclusión no solo le ofrece la oportunidad de insertarse laboralmente, sino que la integración de estas personas en el ámbito social dentro de la empresa permite el desarrollo de habilidades sociales, como así lo afirma la entrevistada: "ellos ya desde el primer día están incorporados en todas las áreas. Entonces esa incorporación progresiva de ellos le permite compartir con todos sus compañeros de trabajo en las áreas comunes de la oficina…" (p.131, ANEXO "C").

En este sentido, considerando que los trabajadores se encuentran laborando como auxiliares administrativos, ASODECO busca garantizar la permanencia y el buen desempeño del trabajador con discapacidad intelectual en su puesto de trabajo. Para ello, se requiere el apoyo de expertos en el área: "existe la inserción laboral exitosa en personas con discapacidad, pero de la mano de qué? de la formación y de tener el experto al lado, en este caso ASODECO, de que hagan el seguimiento de estos trabajadores y apoyen a los supervisores en el proceso" (p.136, ANEXO "C")

Es por ello que entre las condiciones que tienen estos trabajadores con DI, entra el apoyo psicológico, como lo señala la entrevistada:

> Ha tenido su apoyo de los psicólogos de (menciona a la empresa) de su supervisor, así como de la mano de Marilyn que tiene la visita del especialista de ASODECO, evalúa qué si en algo está fallando, qué el supervisor la está evaluando, como a cualquier otro de sus trabajadores (p.141, ANEXO "C").

Así como también el seguimiento mensual por parte de ASODECO, considerado como un "aliado estratégico" de la organización: "...conocimos a ASODECO, lo identificamos y lo hicimos nuestro aliado estratégico porque son personas que son expertas en materia de discapacidad. Ellos son la Asociación para el Desarrollo de la Educación Complementaria." (p.126, ANEXO "C"), y confían en ellos no sólo por temas psicológicos sino para la verificación de las condiciones en las que están laborando estos trabajadores.

En cuanto al seguimiento, la supervisora continúa:

> Sí, porque ellos hacen el seguimiento mensual, o sea, todos los trabajadores que han egresado de este programa, los 49 qué les dije, todos ellos tienen este apoyo, por supuesto unos más que otros. ASODECO nos apoya en el seguimiento laboral de los trabajadores con discapacidad intelectual (p.143, ANEXO "C").

De las reuniones y seguimiento mensual por parte de ASODECO en conjunto con sus supervisores, surgen las necesidades de desarrollo de habilidades técnicas para el puesto de trabajo, sin embargo, las oportunidades no se presentan de igual forma en todos los empleados con DI sino que como menciona la entrevistada: "el desarrollo depende del área específica de donde se estén desenvolviendo pues, el supervisor es el encargado de detectar así como "ésta persona no me está respondiendo bien a estas tareas, yo necesito algo particular..."" (p.145, ANEXO "C").

De ésta manera, a través de las necesidades que los supervisores observan en sus empleados con discapacidad intelectual, se gestionan oportunidades y planes de formación para los empleados con discapacidad intelectual, tal y como lo afirma la entrevistada:

> ...si se siguen formando pues eso es lo que, esa es la inclusión valga la redundancia, siempre van a estar incluidos en cualquier proceso de formación y de entretenimiento de la empresa, pero velando de que, este, ehh, qué tareas pueden ellos lograr y cuáles no… (p.142, ANEXO "C")

Continuando con la idea, se puede afirmar que la empresa se encuentra en la capacidad de brindar a sus trabajadores estas oportunidades a través de talleres para desarrollar habilidades técnicas para el puesto de trabajo, siempre y cuando sus supervisores y analistas de seguimiento de ASODECO crean pertinente, como lo señala la gerente: "..Pudiera ser cosas específicas, esteee, en todo momento la compañía tanto como charlas informativas en materia de salud, en materia de prevención de drogas, en materia de acondicionamiento físico, ellos están cien por ciento involucrados..." (p.141, ANEXO "C").

Tomando en cuenta que son charlas informativas, talleres e información general, no presentan un cronograma estricto, como así lo rescata la entrevistada:

> No, no hay un cronograma de actividades, sino que simplemente si hay alguna oportunidad de desarrollo y el psicólogo oportunamente dice que pudiéramos incluirlo en este, se evalúan las tareas que pudieran desempeñar allí y esteee, si es así, esteee, se le brinda la oportunidad de desarrollo (p.149, ANEXO "C").

En este sentido, la integración se convierte en una característica esencial al momento de ofrecer charlas, cursos y talleres de cualquier índole. A modo de ejemplo, se puede considerar la forma en que se dicta el taller del lenguaje de señas: "Aprendemos lengua de señas con las personas con discapacidad auditiva y entonces tienen que forzar a la persona con discapacidad visual, que eso es lo más curioso..." (p. 133, ANEXO "C"), consolidando en un mismo lugar a personas con discapacidades diferentes, permitiéndoles convivir en un entorno diverso, involucrando personas con y sin discapacidad.

Siguiendo la idea, también se presenta como parte de la integración, la posibilidad de que los trabajadores con DI imparten talleres de sensibilización al resto de la organización una vez al año. Citando a la entrevistada, encontramos: "Hacemos

también un taller de sensibilidad y lo hacemos todos los años y lo dictan ellos mismos. Los participantes del curso, es decir, los participantes de Engranados nos dictan a todos unos talleres de sensibilidad" (p.142, ANEXO "C") llevados a cabo dentro de las instalaciones de la organización.

Por tanto, en lo expuesto por parte de la empresa del sector alimentario, puede afirmarse lo siguiente:

- La organización brinda apoyo psicológico al trabajador.
- Se realiza el seguimiento laboral a través de reuniones mensuales entre el supervisor y ASODECO para detectar alguna necesidad de desarrollo de oportunidades pertinentes para el cargo.
- Se promueve el acceso a los trabajadores con DI a las áreas comunes de la empresa como involucramiento favorable con el resto de los empleados (con y sin discapacidad).
- Se promueven entrenamientos a sus trabajadores sin discapacidad en materia de sensibilización dictados por los empleados con discapacidad intelectual.
- Se promueven entrenamientos a sus trabajadores con DI caracterizados por:
    - La flexibilidad en cuanto a las veces que se presenta y la forma en cómo se realizan.
    - Ser programas de formación a nivel operativo
    - Llevarse a cabo de la mano de ASODECO
    - Promover oportunidades de crecimiento personal, de desarrollo de habilidades técnicas y sociales, así como de integración.

Empresa del sector tabacalero

El entrevistado de la compañía tiene para el año en curso, cuatro años en la organización y para la fecha en que se realizó la entrevista, tenía aproximadamente siete meses como coordinador de servicios generales, con dos personas con discapacidad intelectual bajo su supervisión.

En la empresa del sector tabacalero, a lo que se refiere a las oportunidades de desarrollo y/o formación laboral que esta empresa facilita a sus trabajadores con

discapacidad intelectual como disposición para garantizar su inclusión, se destaca como primera instancia las medidas que actualmente están desarrollando; entre éstas, el entrevistado resalta que los roles que desempeñan dichos trabajadores son operativos, detallando lo siguiente: "...dentro de mi gerencia están una de las personas de mensajería, que está acompañando a Adriana y uno de mensajería qué son los que puntualmente tiene eso" refiriéndose a los empleados con discapacidad intelectual. "A ver dentro de la empresa en operaciones pueden ser siete u ocho personas que pueden estar encargadas de una labor allí con el cigarrillo directamente y ellos tienen discapacidad intelectual" (p.157, ANEXO "D") sin contemplar en sus cargos "responsabilidades fuertes".

Al desempeñar este tipo de roles, los trabajadores con DI siempre reciben acompañamiento por parte de sus supervisores en sus labores diarias, garantizando de esta forma un adecuado desempeño: "nunca están solos haciendo algo que no sea su labor diaria, no, porque precisamente como sabemos que hay un proceso de una curva de aprendizaje un poco más lenta"," ...normalmente es la supervisora de ellos que bueno, es quien más tiene acercamiento a parte de mi con ellos y normalmente es ella. Porque además quien conoce el proceso de mensajería, de recepción, no sé qué tal, todos los procesos que manejamos la parte de la gerencia, entonces siempre es ella." (págs. 159-160, ANEXO "D").

En este orden de ideas, el desempeño de los trabajadores con DI se evalúa cuando se realiza el seguimiento mensual interno, y la detección de necesidades de desarrollo de la mano con los supervisores a través de evaluaciones internas: "todos los meses hacemos un programa de seguimiento, pero cada tres meses tenemos un feedback con ellos donde tenemos con el scop con cosas que se evalúan" (p.161, ANEXO "D").

Importa señalar que la organización realiza distintas estrategias con el propósito de promover el desarrollo laboral, la motivación e integración de sus trabajadores con DI. Entre ellas, la participación de actividades nuevas mediante la rotación de roles, según comenta el entrevistado:

> Entonces si tú les das participación y les da tareas y les dices qué necesitas de su participación, un ganar ganar o les das nuevas cosas que hacer todos los días, o sea tratas de, no hay actividades puntuales, o sea de repente me provocó decirles hoy: "no vas a

> hacer tu recorrido normal sino qué vas a hacer otro recorrido por allá y me vas a ayudar y te vas a sentar aquí conmigo o hoy vas a ayudar a tu supervisor a hacer esto, o mira hoy estas encargado de que hoy todo el equipo vaya a esta charla", entonces no es algo puntual, es simplemente darle la vuelta para que ellos vean que están siendo involucrados, que vean, que tienen, que son parte del equipo y así se mantienen allí pendientes. (p.159, ANEXO "D").

Así como también, se les proporciona un plan de desarrollo no especializado, pero si diferenciado, por lo que el entrevistado señala lo siguiente:

> ...cuando los ponemos en competencia con personas -no digamos normales, pero no con su condición- ellos sienten un choque y allí en algunos momentos hay unos que son muy sentimentales, hay unos que no lo toman bien, entonces simplemente les generamos un conflicto que no es necesario. Entonces por eso intentamos hacer un plan de desarrollo para ellos diferenciado, para el grupo de ellos, que sea totalmente igual y que ellos puedan ver su desarrollo entre iguales y no sienten ese choque que pueden tener o no pueden tener habilidades mayores. (p.157, ANEXO "D")

Adicionalmente se promueven distintas actividades en sus rutinas para minimizar la "resistencia al cambio":

> Ahora, el tema con la enseñanza y el aprendizaje con ellos es un poco complicado porque ellos no toman las cosas de la mejor manera que tu esperas, entonces simplemente o no entiende o simplemente están reacios al cambio, entonces hay que llevarlos con mucha mano izquierda; y a parte darles mucho entusiasmo para que ellos quieran, para que tú los tengas entusiasmados y mantenerlos con la ilusión de qué va a suceder algo distinto y mejor para ellos, lo van a hacer. Si no les vendes esto, van a tener resistencia al cambio, vas a tener resistencia al aprendizaje, resistencia a hacer las cosas diferentes (pags.158-159, ANEXO "D").

Por lo antes mencionado, la empresa cuenta con profesionales especializados en el área de educación especial para brindar el apoyo necesario en casos de requerirlo:

> Normalmente nosotros tomamos apoyo por parte de ASODECO, eh, cuando tenemos al grupo completo qué hay personas que son sordomudos, tenemos también los intérpretes pero siempre tratamos de tener una persona especializada en educación especial, en psicopedagogía, en algo que pueda ayudarnos a nosotros a llevarle el conocimiento a ellos y que tengamos un aval profesional y que no sea solamente por una persona que está acostumbrada a tratar con personas sin discapacidad sino que haya alguien intermedio que pueda llevar la información (p.162, ANEXO "D)".

En este orden de ideas, la organización procura incluir a sus trabajadores con DI en cursos y talleres que puedan mejorar su calidad de servicio, en charlas de trabajo en equipo y orientación de gente; según afirma el entrevistado: "eso es un curso especializado que nos va a dar legal, con personal interno nuestro para que ellas sepan qué hacer al momento de recibir este tipo de visitas" refiriéndose a funcionarios del Estado; cursos de Excel para reforzar ciertos conocimientos: "aquí internamente tengo pendiente dictar un curso de Excel para las muchachas de mensajería, que hicimos uno básico para reforzar ciertas cosas y ésta por hacerse", entendiendo que los cursos no siguen un cronograma específico sino que de acuerdo a las necesidades del momento, se imparten, así lo afirma el informante: "donde vemos una oportunidad de mejora, ahí lo atacamos" (p.160 ANEXO "D").

Finalmente, se promueve la participación en el programa "Cosechando oportunidades" para los trabajadores con DI, que tiene como objetivo cambiar de roles entre compañeros de trabajo para conocer y desarrollarse en otros ámbitos distintos al que se encuentran desempeñando, como lo afirma el entrevistado en el siguiente comentario:

> ...los retamos a que se desarrollaran en distintos ámbitos que no eran de ellos, o que trabajaran ciertas áreas que no eran de ellos, como un challenge...Y bueno, básicamente hemos tratado de empujarlos un poquito en todo lo que puede ser su área de trabajo y

lo qué puede ser su próximo desarrollo dentro de la empresa. (p.156, ANEXO “D”).

En resumen, se puede rescatar que dicha empresa del sector tabacalero intenta mantener una adecuada inclusión y desarrollo de su grupo de trabajadores con DI basado en lo siguiente:

- Promocionan oportunidades de desarrollo no especializado, pero si diferenciado.
- El supervisor acompaña al trabajador con discapacidad intelectual en sus ejecuciones diarias.
- Realizan seguimiento laboral en por parte de los supervisores.
- Fomentan la participación en actividades nuevas mediante la rotación de roles para mantener motivados a sus trabajadores con discapacidad intelectual.
- Promueven la detección de oportunidades de desarrollo a través de indicadores de gestión internos.
- Promueven la variación de actividades rutinarias para minimizar la “resistencia al cambio”.
- Brindan apoyo psicológico al trabajador a través de especialistas de ASODECO.

Sin embargo, estos programas se encuentran enmarcados en los siguientes lineamientos:

- Son programas de desarrollo a nivel operativo
- Son oportunidades que se presentan de forma independiente a cada grupo de empleados (de acuerdo al área), según la necesidad, de la mano con los expertos de ASODECO.
- Son flexibles en cuánto, cuándo y cómo se realizan.
- Son oportunidades de crecimiento personal, de desarrollo de habilidades técnicas y sociales, donde, estas últimas fomentan la integración entre los empleados de la empresa, incluyendo personas con otras discapacidades y empleados sin discapacidad.

Empresa del sector de comida rápida

La informante clave de la organización de comida rápida tenía, para el momento de la entrevista, veintitrés años en la organización, desempeñando el cargo de gerente de RRHH desde hace seis años.

En la empresa, los empleados con discapacidad intelectual se encuentran ubicados como auxiliares de servicio, como afirma la entrevistada: "Siempre ha sido más apoyo en la parte del área de la limpieza, el lobby, servir los refrescos, ayudar a mantener la barrera, o sea lo que implica a ordenar las servilletas, organizar y tener allí las cantidades de los vasos para los refrescos. Es un trabajo un poquito más operativo" (p.171, ANEXO "E").

Sin embargo, la entrevistada afirma que, dependiendo de la mejora en la ejecución de sus tareas, van modificando las actividades de los empleados con DI:

> Bueno al principio realiza tres o cuatro actividades puntuales y a medida que esa persona va demostrando cierta destreza, demuestra que tiene capacidad para realizar otras actividades, entonces se le van sumando esas otras actividades a las que ya viene realizando o sencillamente se van alternando. La idea no es que haga siempre lo mismo porque también se cansan, nos cansamos nosotros, o sea, no es por su condición que se cansen, sino que se cansan todos. Todos nos cansamos haciendo siempre lo mismo… (p.170, ANEXO "C").

Es entonces que, ante la inclusión del trabajador en la organización, como miembro activo de la empresa, se involucra a ASODECO como un ente de apoyo en el seguimiento de los trabajadores con DI. De ésta forma, la entrevistada afirma: "Mensualmente ASODECO manda a una persona, a un especialista y hace el seguimiento. Se reúnen con el chico un poco para validar los avances, el desempeño o como se ha sentido" (p.171, ANEXO "E").

En esas reuniones de seguimiento, en conjunto con el supervisor, se determinan necesidades de acondicionamiento y formación o entrenamiento para los trabajadores con DI:

> …Bueno, eso es en conjunto, porque el gerente de turno es el que está allí, todos los días con el empleado. Entonces obviamente se genera una relación muy cercana entre el empleado y el gerente… entonces se genera si, una situación conjunta qué hay que revisar "Oye mira me he dado cuenta que fulanito, eh, quiere hacer otras cosas, será que, no sé, se pudiera manejar", lo manejamos con la gente de ASODECO, con el entrenador que va allí y bueno, ellos evalúan allí…, si es algo sencillo, de qué bueno mira vamos a desarrollarlo, entonces allí no hay problema, ¿se le da el curso ok? (p.173, ANEXO "E").

Y dependiendo de las actividades que ellos puedan realizar en función a su condición se asignan actividades de formación, como así lo afirma la informante: "se va evaluando cuales son aquellos aspectos que se pueden desarrollar y se le van dando esas oportunidades (p.175, ANEXO" E"). Así mismo, menciona:

> Se determina puntualmente cuáles son esas actividades. ¿Cómo lo hacemos y como lo determinamos? A través de, nos apoyamos nuevamente con ASODECO, ellos nos facilitan una persona que es un entrenador laboral que entonces bueno, cuando ingresa la persona, primero el entrenador válida las actividades, inclusive antes de que ingrese el chico al restaurante (p.169, ANEXO "E").

Todo ello, relacionado al tipo de trabajo que realizan los empleados con DI:

> Algunos chicos están en Marco Polo y entonces por supuesto esto tiene un entrenamiento, ¿por qué? porque tu no vas a servir el helado como tú quieras, no. Y cada área tiene su entrenamiento porque cada punto pues lo muchachos necesitan recibir entrenamiento. (p.178, ANEXO "E")

Más adelante vuelve afirmar:

> El hecho de estar tú en la barra que tú tienes que dotar la barra con las servilletas, con los vasos para los refrescos, bueno, no es que tú te vas a traer las servilletas y las vas a colocar como tú quieras, no.

> Eso tiene un entrenamiento de cómo lo tienes que hacer. (p.178, ANEXO “E”)

Adicionalmente, como apoyo a la formación o entrenamiento, se realizan “reentrenamientos” a todo el personal:

> Nosotros entrenamos al personal de forma permanente, de hecho, hacemos reentrenamiento porque no es nada más hacer el entrenamiento porque bueno, a lo mejor tú en el momento que llegas a recibir el entrenamiento, pero cuando tienes cierto tiempo en la empresa lo mejor es que se van creando algunos vicios... (p.178, ANEXO “E”).

Así mismo, los trabajadores con DI, participan en inducciones de la mano con entrenadores laborales el tiempo que sea necesario y si sus supervisores lo creen pertinente, ya que, para ésta empresa, todos sus empleados son importantes: “... de verdad nosotros no tenemos distinción con nuestros trabajadores, para nosotros, este empleado con discapacidad es un empleado más” (p.175, ANEXO “E”).

En este sentido, la entrevistada afirma que estas formaciones se realizan acorde a las condiciones del cargo de los empleados con discapacidad intelectual, en este caso, auxiliares de servicio.

Entre estas oportunidades, la informante afirma:

> ...Más bien se le va dando en función de acuerdo a las funciones, se le va dando según las funciones mayor complejidad de sus actividades y eso nos ha dado buenos resultados porque ellos se sienten oye qué han podido vencer ciertas barreras y ahora están haciendo otras cosas. (p.175, ANEXO “E”).

Otra característica es que ellos mismos tienen la oportunidad de fomentar iniciativas de formación. La informante resalta un caso en particular sobre una de sus empleadas con DI:

> Les explica a los compañeros todo lo que tiene que ver con los procesos operativos que tiene que ver con los restaurantes y ella

> se siente fascinada, ok? Entonces se va evaluando cuales son aquellos aspectos que se pueden desarrollar y se le van dando esas oportunidades, ¿ok? Tú vas para allá y de repente ella te dice que ella es entrenadora porque ella es entrenadora. Ese no es su cargo, pero ella se siente entrenadora… entonces todo aquel que llega allá y que ingresa, pues ella le da su inducción. (p.174, ANEXO "E").

Así como también, la participación en otras actividades dentro de la misma empresa:

> Hemos recibido peticiones sobre todo en el tema de Marco Polo, la estación de Marco Polo para servir los helados, de repente si nosotros revisamos si estar en la parte de la barra, entonces allí se revisa porque esas actividades, si se pueden manejar, entonces nosotros no tenemos problema en dejar que ellos qué le sume valor a su gestión (p.175, ANEXO "E").

Cabe destacar que estas oportunidades que se les brinda a estos empleados se hacen de forma independiente, previo acuerdo con el supervisor de turno, como se mencionó anteriormente. Es decir, no es indispensable la presencia de ASODECO en sus procesos internos donde involucran a los trabajadores con DI, así como lo afirma la entrevistada: "no es que por cualquier entrenamiento vamos a llamar a ASODECO, no. ok? Ya hemos aplicado reentrenamientos con la participación de ASODECO para algunos casos consideramos son necesarios porque ya internamente no se ha logrado los resultados que se esperaban (p.179, ANEXO "E").

En este orden de ideas, en la empresa del sector de comida rápida:

- Ofrecen oportunidades de realización de tareas diferentes evaluando las condiciones apropiadas para que el trabajador con discapacidad intelectual pueda mantener la motivación en el trabajo
- Asignan roles operativos a los empleados con discapacidad intelectual.
- Realizan seguimiento mensual por parte ASODECO.
- Consideran a ASODECO y al supervisor como un apoyo para detectar necesidades de formación.

- Determinan en conjunto con ASODECO, las actividades que pueden realizar los trabajadores con discapacidad intelectual aumentando el grado de responsabilidad y complejidad de las actividades de acuerdo a sus capacidades individuales.
- Promueven trato igualitario a los trabajadores con DI.
- Apoyan las iniciativas individuales de los empleados con DI.
- Promueven el reentrenamiento para refrescar el aprendizaje previo de las funciones del cargo de la mano con ASODECO.

De ello puede afirmarse, de forma concreta, que las oportunidades de desarrollo y formación en el trabajo son:

- Flexibles en cuanto a las veces que se presenta y la forma en cómo se realizan.
- Son oportunidades de formación a nivel operativo.
- Son oportunidades de crecimiento personal, de desarrollo de habilidades técnicas y sociales.
- Son oportunidades de integración entre todos los empleados de la empresa, incluyendo personas con otras discapacidades y empleados sin discapacidad.

Empresa del sector belleza

La persona entrevistada en este caso, para conocer la situación de la empresa del sector belleza, es la actual Jefa de Captación y Desarrollo quien hasta el momento de la entrevista tenía dos años aproximadamente ocupando su cargo.

La entrevistada comentó que luego de que las personas con discapacidad intelectual son incluidas laboralmente a través de ASODECO, le son asignadas tareas que tienen que ver con la rutina, como así lo afirma la informante: “cumplir con el envasado de algunos productos, la calidad del producto final y en el caso de planta, que es la mayoría del resto de los diez muchachos podríamos decir que los productos salgan como deben salir, con la calidad posible” (p.187, ANEXO “F”).

Ante la asignación de roles, indica que es un miembro activo en la sociedad corporativa, bajo la premisa de que este es considerado como cualquier otro trabajador: “Lo que pasa es que nosotros tenemos un lema, ellos son trabajadores comunes y

corrientes, a ellos hay que tratarlos de la misma manera" (p.187, ANEXO "F"), sin embargo y por la condición que los empleados con DI presentan, es necesario, como una obligación por parte de ASODECO, hacer un seguimiento para validar sus condiciones de trabajo, como en el resto de las empresas anteriormente descritas: "siempre ha habido ese seguimiento donde vienen estas chicas especialistas de ASODECO" (p.185, ANEXO "F").

En este orden de ideas, como cualquier otro empleado de la organización, en la empresa no hay discriminación en cuanto a oportunidades de desarrollo se refiere, dado que ha variado sus funciones desde el momento en que ingresó a la organización, así lo afirma la entrevistada: "Ojo ella empezó con dos funciones y ahorita si se ha expandido un poquito más" (p.189, ANEXO "F"). De igual manera ha recibido programas de entrenamiento cuando debe realizar una nueva actividad, destaca la informante: "Ahora cuando hay una actividad adicional como lo es el hecho de colocar sellos, siempre reciben entrenamiento" (p.190, ANEXO "F").

Adicionalmente, la entrevistada también afirma que la trabajadora recibe las inducciones que se hacen en la empresa: "...de resto son inducciones que si de más que todo de cuidado de la salud, de la parte de seguridad, el día a día y cosas así pues." (p.190, ANEXO "F") y charlas de interés:

> MK puede asistir a una charla del servicio médico que ella asistió a cuidados de la audición que dio la doctora y eso fue el último entrenamiento que tuvo ella, pero es una charla informativa pues. ¿Por qué? porque corresponde a su área, porque tiene que utilizar los tapones, los tapa oídos, las desventajas que le puede producir a su salud. (p.191, ANEXO "F")

Ante las oportunidades de desarrollo a los trabajadores con discapacidad intelectual antes descritas, se llevan a cabo de la mano del supervisor, considerando a ASODECO como un apoyo, más que como el responsable ejecutor, de ésta forma, "cuando hay una actividad adicional como lo es el hecho de colocar sellos -que en aquella oportunidad no lo hacían- siempre había un entrenamiento previo por parte del supervisor y la persona que estaba cerca de ella. Siempre reciben entrenamiento" (p.190, ANEXO "F"); adicionalmente, se le brindan estas oportunidades acordes a sus

condiciones y capacidades personales. La entrevistadora enfatiza de ésta manera: "...Cuando ella ha solicitado en otra área, se le ha dado la oportunidad, se le evalúa y si ella puede se le deja ahí..." (p.189, ANEXO "F") de alguna forma, considerando la oportunidad de variar las actividades rutinarias para mantener la motivación del trabajador.

En este orden de ideas, se puede afirmar que reciben el entrenamiento sólo cuando lo ameriten, al momento de agregar otras tareas a la rutina o cambiar de función:

> No bueno, ya cuando tenga la actividad, bueno, cuando haya cambio de función que es poca pues, como te digo, tampoco es que las funciones para MK tampoco es que son tan amplias cada momento que surgen, que son esporádicamente. Pero ella siempre tiene su rutina. Se le da su entrenamiento (p.191, ANEXO "F").

Lo que quiere decir que, si bien los trabajadores reciben entrenamiento, no existe una regularidad o una frecuencia constante en la presentación de las oportunidades mencionadas anteriormente.

De ésta manera, la empresa del sector belleza:

- Asignan roles operativos a los empleados con discapacidad intelectual, por tanto, oportunidades de entrenamiento a nivel operativo, consideradas como una forma de crecimiento personal.
- El desarrollo de habilidades técnicas y sociales, a través de inducciones comunes, sin embargo, en ésta empresa, la presentación de las oportunidades de desarrollo va de la mano con el supervisor en vez de estar las decisiones vinculadas directamente a ASODECO.
- Las oportunidades ofrecidas son flexibles en cuanto a las veces que se presenta y la forma en cómo se realizan.
- Realizan seguimiento laboral en conjunto por parte de los supervisores y analistas de seguimiento de ASODECO.
- Promueven trato igualitario a las personas con discapacidad intelectual o entre todos sus trabajadores.

Empresa del sector construcción

En la empresa del sector construcción, la información fue suministrada por la Jefa de RRHH, quien tiene en el cargo 4 años.

Para el caso de ésta empresa, los empleados con discapacidad intelectual tienen tareas administrativas asignadas, es decir, su rol "ha sido de archivar, cosas o tareas sencillas porque no se le puede dar muchas responsabilidades pues o algo que tenga que hacer números pues, cosas sencillas." (p.200, ANEXO "G") como así lo describe la entrevistada.

En este sentido, los empleados con DI, reciben un protocolo de seguimiento que se efectúa a través de la analista de seguimiento asignada por ASODECO, de manera mensual: "Ella es de ASODECO, ella viene una vez al mes" (p.201, ANEXO "G")

Sin embargo, al preguntarle a la informante acerca de las necesidades de desarrollo de sus empleados con DI, debe señalarse que la entrevistada afirma de la siguiente forma, el desconocimiento de las oportunidades de mejora para sus trabajadores con discapacidad intelectual: "...no sé cómo tal porque la persona que los evalúa no nos ha manifestado. Ella es la que debería ser la que nos diga qué tanto es lo que necesitan ellos, pero no nos han dicho algo adicional a lo que siempre es pues... (p.201, ANEXO "G").

Atribuyendo a ASODECO la toma de decisiones en cuanto a oportunidades de crecimiento técnico y social se refiere, "...como te dije antes, si la persona de ASODECO hace en su informe que ellos necesitan un curso como tal se hace. Como te dije antes también, no se ha registrado la necesidad de adiestramiento o algo para estas personas." (p.203, ANEXO "G").

Adicionalmente, alega que sólo tiene cuatro años en la empresa, atribuyendo esta razón a su desconocimiento sobre los entrenamientos, cursos o charlas que permitan a éstos trabajadores desarrollarse o cumplir con otras funciones en su área de trabajo:

> DP: ¿en este tiempo que ellos han estado aquí en la organización, conoces si han tenido algún entrenamiento para hacer estas actividades?

RV: ¿entrenamiento para trabajar lo que están trabajando?

DP: aja…

Rv: me imagino que si han tenido que tener su entrenamiento. Claro

DP: ok. ¿pero lo desconoces?

Rv: claro, porque ellos entraron muchísimo antes de que yo entrara. (p.201, ANEXO "G").

Por último, en conveniente acotar que la entrevistada desconoce si anteriormente en la organización se llevaban a cabo programas de desarrollo o formación, así lo destaca al responder la siguiente pregunta: "¿conoces de algún caso que se haya desarrollado algún plan de formación para algún trabajador con discapacidad intelectual y que ya no se esté realizando? no, no te se decir…" (p.201, ANEXO "G").

El desconocimiento de la entrevistada acerca del detalle de los procesos de toma de decisiones para con sus empleados con discapacidad intelectual, produce un vacío en la investigación debido a la falta de información, sin embargo, resulta pertinente resaltar que:

- Los empleados con DI incluidos en la organización le son asignados roles operativos, recibiendo un seguimiento mensual por parte de ASODECO.

- La detección de necesidades de desarrollo y formación se le atribuye a ASODECO.

- Debido al desconocimiento de la entrevistada con respecto a las condiciones de sus trabajadores con DI, se puede inferir que no se está llevando a cabo desarrollo de oportunidades técnicas en la organización.

Empresa del sector farmacéutico

Los informantes que dieron a conocer la situación de su empresa para el momento de la entrevista fueron la gerente y el sub-gerente de la tienda, cada uno con tres y seis años respectivamente en sus cargos.

Los entrevistados comentan que a sus trabajadores con DI se les asignan cargos operativos tomando en cuenta el tipo de actividades que pudieran realizar dentro de sus limitaciones:

> MM: ok. ¿Está dos personas que roles están desempeñando en la organización?
>
> M: como asistente de piso de ven…
>
> DP: ¿cómo?
>
> M: asistente de piso de ventas
>
> DP: ah ok, como asistente de piso de ventas
>
> MC: claro con sus limitaciones, porque uno ve que tipo de limitaciones tiene la persona que tenga la discapacidad y dependiendo de sus limitaciones se les asignan las actividades. (p.208, ANEXO "H")

Sin embargo, estos trabajadores cuentan con el apoyo de sus supervisores e incluso con el de sus compañeros de la tienda quienes "le indican qué deben hacer y los van guiando constantemente, o sea, lo que pasa es que en (mencionan a la empresa) trabajamos con entrenamientos y supervisión constante, ok?" (p.210, ANEXO "H") aclara la entrevistada.

De igual manera, como en el resto de las organizaciones anteriormente descritas, la modalidad del seguimiento mensual por parte de un analista de seguimiento de ASODECO, se hace presente y así, sin mucho detalle, lo menciona la entrevistada: "ASODECO cuando vienen, ellos si tienen entrevista con nosotros, que ha mejorado que no ha mejorado, les dan su feedback a ellos personalmente, ¿verdad? y es quien nos dice a nosotros como en todo caso podemos mejorar o no una situación" (p.211, ANEXO "H").

Sin embargo, y a pesar de los encuentros de seguimiento laboral, los entrevistados afirman que desconocen si se están tomando medidas para detectar oportunidades de desarrollo en sus empleados con discapacidad intelectual y reiteran que ésta detección depende del seguimiento de ASODECO.

Por otra parte, los entrevistados señalan que no se están impartiendo programas de formación laboral para sus trabajadores con discapacidad intelectual, afirmando que: "...no están esos planes en la actualidad o no tenemos conocimiento de ninguno de esos planes en la actualidad…" (p.215, ANEXO "H"); dicho de otra forma refiriéndose al mismo punto: "A nivel de la propuesta, lo que me estás diciendo, a nivel personal que me digan que aquí en tienda tenemos esta propuesta para desarrollar, mira no…" (p.215, ANEXO "H").

Sin embargo, debe señalarse que los trabajadores con discapacidad intelectual participan en actividades de inducciones que se realizan normalmente en su sitio de trabajo, tal y como lo mencionan los entrevistados: "en actividades de reuniones o cursos que quieran dictar también ellos son invitados, o sea ellos están invitados para todo tipo de actividad que tenga que ver con la compañía" (p.214, ANEXO "H").

Adicionalmente, si bien desconocen los entrevistados la detección de necesidades de desarrollo, los supervisores buscan ofrecerle las mejores oportunidades, dentro de las posibilidades existentes: "Es primero ver qué tipo de discapacidad tiene la persona como para poder ver cuáles son sus limitaciones y empezar a trabajar con ellos", afirmando que si existe un compromiso independiente y característico por parte de los supervisores en apoyar a sus empleados con DI; continuando la cita, menciona: "aparte de eso que como ellos sufren ese tipo de discapacidad, uno se siente como más comprometido y más responsables con ellos (p.210, ANEXO "H").

En este sondeo, ellos indagan a través del desempeño del trabajador, si necesita ser entrenado, motivado o simplemente necesita atención:

> Mira en el caso del chico, principalmente con su desempeño, ¿ok? Cuando tú ves que él está pasando algo, tú te das cuenta que algo varía en su comportamiento o está llegando tarde o si se pone más nervioso, pero eso hay que atacarlo a tiempo, tú ya ves que pasa una vez o pasa dos veces y uno ya tiene que hablarlo con él porque cuando él rompe su rutina es porque algo está pasando (p.212, ANEXO "F").

Por lo que el seguimiento diario a sus empleados se convierte en una actividad importante en sus quehaceres de oficina, tomando en cuenta que se convierte en

responsabilidad de sus supervisores, por decisión propia: “nosotros constantemente, todos los días estamos comunicándonos y supervisando y verificando” (p.211, ANEXO “H”).

De igual forma, son incluidos en todas las actividades de tienda: “si, todo lo que nosotros hacemos a nivel de tienda ellos participan en todo, en todas las actividades o la actividad que tuvimos ahorita…de seguridad.” Haciendo mención a una charla de seguridad de desalojo de la tienda, que le ayuda a conocer características relacionadas a sus actividades diarias. Continuó el comentario afirmando:

> En las reuniones del mes ellos participan en la reunión...ya desde caminata, bailoterapia, circuito, ellos están en todo, actividades de ser mejor en la compañía también participan, en actividades de reuniones o cursos que quieran dictar también ellos son invitados, o sea ellos están invitados para todo tipo de actividad que tenga que ver con la compañía (p.216, ANEXO “F”).

A ello se refiere que cada vez que hay una charla, una inducción o un entrenamiento, ellos son integrados, como el resto de los empleados de la organización.

Es por todo ello, que se puede rescatar de la empresa del sector farmacia lo siguiente:

- Los empleados con DI están incluidos en cargos operativos.
- A los empleados con DI se les hace seguimiento mensual por parte de ASODECO.
- La detección de necesidades de desarrollo la hace el supervisor, evaluando el desempeño del trabajador.
- Los empleados con DI son integrados, como el resto de los trabajadores en las charlas informativas, de carácter general y que son pertinentes para sus puestos de trabajo.

Finalmente, al tomar en cuenta las condiciones en la que los empleados con DI están trabajando en las diferentes empresas, se puede afirmar lo siguiente:

- De las seis empresas de los distintos sectores, las seis asignan roles operativos a los empleados con discapacidad intelectual.

- De las seis empresas, cinco afirman que están recibiendo seguimiento laboral por parte de ASODECO a través de analistas de seguimiento para cada organización y se lleva a cabo una vez al mes (sector alimentario, sector comida rápida, sector belleza, sector construcción y sector farmacéutico).

- De las seis empresas investigadas, dos consideran al supervisor interno como un apoyo junto a ASODECO en la detección de necesidades de formación (sector alimentario, de comida rápida); dos de ellas consideran a ASODECO como el principal responsable en la detección de necesidades de desarrollo (sector construcción y sector farmacéutico) y las otras dos (sector tabacalero y sector belleza) evalúa a través de indicadores internos la detección de necesidades de desarrollo.

- De las seis empresas que están detectando las necesidades de desarrollo de sus empleados con DI, tres de ellas apoyan las iniciativas individuales de desarrollo (sector alimentario, comida rápida y sector belleza).

- Dos de las seis empresas afirman promover el trato igualitario a las personas con discapacidad intelectual (Sector comida rápida y sector belleza).

- Dos de las seis empresas (sector farmacéutico y de construcción) desconocen si sus trabajadores con DI presentan necesidades de desarrollo y de formación laboral, atribuyendo ésta decisión a ASODECO, sin embargo, en una de ellas si se está ofreciendo planes de entrenamiento y oportunidades de crecimiento (sector farmacéutico).

- En una de las seis empresas se promueve entrenamientos a sus trabajadores sin discapacidad en materia de sensibilización (sector alimentario).

- De las seis empresas, cinco afirman incluir a sus trabajadores con DI en actividades de inducciones, charlas, talleres o cursos que se imparten normalmente (sector alimentario, sector comida rápida, sector tabacalero, sector farmacia y sector belleza).

- Cuatro de las seis empresas están desarrollando programas de desarrollo o entrenamientos en sus trabajadores con DI (sector alimentario, sector tabacalero, sector comida rápida y sector belleza).
- En las seis empresas crean y promueven actividades que permiten mayor participación y desarrollo de habilidades sociales en sus trabajadores con DI.
- Las seis son flexibles con respecto a la frecuencia de la presentación de oportunidades de desarrollo hacia sus empleados con DI, así como también la inclusión a estos programas.
- Las seis empresas cuentan con el apoyo de ASODECO para llevar a cabo sus planes de formación y/o desarrollo, que se imparten en las instalaciones de cada empresa.
- Cinco de las seis empresas pretenden ofrecer a través de sus programas de desarrollo crecimiento personal, social y técnico (sector alimentario, sector tabacalero, sector comida rápida, sector belleza y sector farmacia).
- Cinco de las seis empresas esperan desarrollar a través de sus inducciones, charlas y talleres un mejor nivel operativo en sus trabajadores con DI. (sector alimentario, sector tabacalero, comida rápida, belleza y farmacéutico).

Análisis de contenido

Para el desarrollo del análisis de contenido, fue preciso categorizar la información recopilada en una matriz de información, analizando los contenidos subyacentes a los testimonios de los entrevistados, como se muestra en la siguiente tabla:

	Sector Alimentario	Sector tabacalero	Sector Comida rápida	Sector Belleza	Sector Construcción	Sector Farmacéutico
1. Inclusion Laboral						
1.1 Obligación				Fijate que esto nació con el 5%, hace diez años porque hoy la empresa tiene 50 años entonces claro la ley estuvo en algún momento pero ahi quedó. Nunca habia estado aqui una persona con discapacidad. ¿qué pasó? ¿qué hizo que la empresa cumpliera con la ley? la misma ley, que es el 5% que es obligatorio	Si, pero son tres los que están registrados, o sea que están cumpliendo lo que dice la ley.	Hay algo que a mi me ha llamado muchísima la atención y es que he visto, he podido observar en los años que tengo aquí, que he estado en tiendas donde han salido el personal con discapacidad y no veo que entren, entonces no se si ese 5% como tal se esté cumpliendo, no?. Lo otro que puedo ver es que en la compañía donde estamos existe una sensibilidad humana muy grande, y cada una de las personas que siguen siendo parte de nuestra familia de verdad que tienen como quien dice, el corazón ganao de los principales de la compañía
1.2 Iniciativa	Como les dije ya, en Cargill si se quiere ya cumplimos con el porcentaje legal pero la intención no es quedarnos ahí sino seguir aportando este programa porque ya tenemos la experiencia de que existe la inserción laboral exitosa en personas con discapacidad (se menciona a la empresa) cumple la ley en todos los países donde se desenvuelve.. Pero más que la ley, es una cuestión de sensibilización, en qué confiamos que este programa nos ha rendido frutos maravillosos trabajando con personas con discapacidad intelectual, discapacidad visual total, con personas con discapacidad motora, con personas con síndrome de asperger con autismo, hemos tenido en diferentes áreas estas experiencias qué nos han fortalecido como empresa entonces más que una ley cargill va a seguir con este programa a pesar de que supere los porcentajes.. Porque ésta convencido de qué estamos haciendo el bien no solamente para las personas que se están beneficiando del programa sino para el país, qué tanto lo necesita	Ehhh, creeria que si porque a parte de que nosotros estamos cumpliendo con un tema de ley, tenemos también una fundación como parte de nuestra responsabilidad social con el país, entonces la fundación a parte de desarrollar cualquier tipo de cantidades culturales, también tiene un tema, y creeria que si no tuviéramos la indicación por ley, lo hariamos por parte de nuestra fundación.	Nosotros no manejamos este programa por ser una obligación legal que tiene la empresa. Lo hacemos porque es una convicción, porque forma parte de los valores de la empresa, de hecho dentro de nuestros valores corporativos tenemos el respeto hacia las diferencias, tenemos el trato justo, el respeto, entonces para nosotros es vital poder abrir estas puertas a este tipo de personal.			
2. Condiciones de trabajo						
2.1 Mencion a	"la idea es que ellos estén dentro de los espacios, que ellos sientan ese sentido de pertenencia, que ésta es su empresa, qué están aquí, qué pueden ir al gimnasio." "Entonces eso, este, les brinda una mayor autoestima, se les reconoce mejor su trabajo y bueno, este, socialmente el cambio es maravilloso..."		"a todo el equipo, equipo gerencial y a los colaboradores se les comparte toda esta información como tips para que ellos puedan garantizar un buen entendimiento de ambas partes. Y eso lo hacemos de la mano de ASODECO." ...Nosotros manejamos este programa de una manera bastante seria y responsable. Evitamos el tema de la improvisación porque en el momento de que ingrese un joven lo hacemos con la intención de que permanezca con nosotros en esta empresa no que lo haga a corto plazo, ok? La intención nuestra es que durante la estadía del empleado en la empresa se sienta lo más cómodo posible, se sienta bien, se sienta contento, se sienta identificado y le guste lo que está haciendo. Sobretodo nos vamos a ese punto, que le guste lo que está haciendo, ok? Para nosotros eso es primordial.	"Pero se ha sabido manejar con respeto, sin caer en el maltrato, sin caer en regañarlos sino que conversales; te ganas las confianza de ellos" "Ellos reciben los mismos beneficios, el mismo trato, el mismo todo. Y pendientes que los traten bien "		
2.1 No menciona		No Menciona			No Menciona	No Menciona

	Sector Alimentario	Sector tabacalero	Sector Comida rápida	Sector Belleza	Sector Construcción	Sector Farmacéutico
3. Proceso de inclusion						
3.1 Conocido por el entrevistado	Incluimos el programa de inclusión de personas con discapacidad en el área laboral. ¿cuales fueron nuestros primeros pasos? Bueno, como todo proyecto para que sea efectivo, ¿verdad? Tiene que haber una alineación con la alta gerencia, es decir, si los altos gerentes no están convencidos del programa o del proyecto, es poco factible que sea exitoso y que se lleve a cabo. Estudiamos qué iniciativas existen en inclusión laboral. Por eso les hice la pregunta al inicio, ¿cuantas iniciativas conocen ustedes? Porque no fue, en ese estudio de iniciativas, no conseguimos ninguna, no?, en procesos de inclusión laboral. Identificamos entonces, cuando estábamos haciendo ese estudio a nuestro aliado estratégico en el programa, ¿que hicimos? O sea, desconocemos los procesos de inclusión de personas con discapacidad y bueno conocimos a ASODECO, lo identificamos y lo hicimos nuestro aliado estratégico porque son personas que son expertas en materia de discapacidad. Ellos son la Asociación para el Desarrollo de la Educación Complementaria.		"Si, bueno lo hacemos en conjunto con ASODECO."	"ASODECO fue la primera empresa que nos apoyó con la colocación de estos muchachos. Dos personas para ese entonces" "claro a posterior fuimos integrando a otras personas, sin embargo, siempre recalco que con ASODECO logramos esa integración con esas chicas."		principalmente tengo entendido que es por ASODECO, si bien hay persona que ingresa a la tienda dan una pequeña capacitación para hacernos saber que va a llegar una persona con determinada discapacidad y explican a los empleados cuáles son las discapacidades, eh, y principalmente las limitaciones que tienen las personas para desempeñarse en el trabajo.
3.2 Desconocido por el		"No ahi si no, lo desconozco".			No se..	
4. Percepcion del supervisor hacia los empleados con DI						
4.1 Favorable	son personas altamente motivadas, y se han mantenido si se quiere, en sus laborales, y siendo personas sumamente responsables y comprometidas en sus tareas "no solamente han crecido ellos como trabajadores sino que en conjunto ha sido satisfactorio este aprendizaje, incluso para los trabajadores regulares.. Seguimos creciendo con ellos, entonces cargill ésta empeñado y estoy convencida de ello, la gente está más sensibilizada" Hay muchos paradigmas, o sea, ellas son personas que aprenden a convivir con eso y son personas con con mucha responsabilidad dentro de la empresa en comparación a muchas personas que no tienen ninguna discapacidad, además son agradecidos por las oportunidades. Son personas muy valiosas.	...ellos de verdad cuando se les da un poco de atención lo agradecen muchísimo y se toman demasiado enserio lo que puedas darle a ellos. Es como qué "mira te vamos a dar para que participes en esto" entonces ellos tienen y normalmente lo que sucede es eso, se integran, se involucran, eh, se sienten demasiado pegados a la empresa en esos momentos, el clima laboral para ellos también mejora. ... -por la experiencia que tenemos acá- es que cuando los ponemos en competencia con personas -no digamos normales pero no con su condición- ellos sienten un choque y allí en algunos momentos hay unos que son muy sentimentales, hay unos que no lo toman bien, entonces simplemente les generamos un conflicto que no es necesario.	"porque es impresionante todo lo que esos muchachos ofrecen a nivel personal, a nivel afectivo, a nivel laboral, entonces tu lo colocas en una balanza y ciertamente pues gana más la empresa con todo esos aportes que recibimos de estos chicos.	este tipo de personas, trabajan más que hasta una persona con condiciones normales, por decirlo así, porque ellos son sistemáticos, ordenados, de repente tienen una actividad contínua y les gusta el trabajar, ellos están pendiente de su plática,	muy bien, excelente, ellos saben hacer muy bien su trabajo y no hemos recibido ningún tipo de quejas. Todo es perfecto, todo esta bien.. Si yo mando a hacer a un grupo un curso de excel de tablas dinamicas yo no puedo llevarla a ella. Debería ser, dado el caso que se haga un curso especial que no puedo mezclarlos porque no todos... Ella no va a responder igual a cómo responderías tú o yo, entiendes?	a pesar de que tiene otro tipo de discapacidad, yo te aseguro que está capacitado para hacer todo, ok? porque todo lo que tu le pongas a hacer èl está en el rol de hacerlo y de por si te lo hace.
4.2 No favorable						

5. Puesto de trabajo asignado a los trabajadores con DI						
5.1 Operativo	Auxiliar administrativo en servicios integrales, servicios de seguridad internos, asistente de compras y ella es la que se encarga de la correspondencia)	...dentro de mi gerencia están 1 de las personas de mensajería, que está acompañando a Adriana y uno de mensajeria qué son los que puntualmente tiene eso. A ver dentro de la empresa en operaciones pueden ser 7 u 8 personas que pueden estar encargadas de una labor allí con el cigarrillo directamente y ellos tienen discapacidad intelectual. ...a pesar de que ellos llevan un rol de, digamos básico, no llevan responsabilidades fuertes, saben qué, cómo más o menos se lleva el proceso; entonces simplemente con colocarlo allí, y tener un backup -de quien era su supervisora directa- detrás de ellos va guiando en cómo debe hacer las cosas y al momento de ayudarlos en el momento de usar la computadora, para los que no eran tan duchos en la computadora, ellos podían hacer las cosas porque tenían más o menos un conocimiento previo de cómo iban.	"ellos son auxiliares de servicios." Siempre ha sido más apoyo en la parte del área de la limpieza, el lobby, servir los refresco, ayudar a mantener la barrera, o sea lo implica a ordenar las servilletas, organizar y tener allí la cantidades de los bases para los refrescos, ok?	Entonces la tenemos en maquillaje, donde su actividad es de repente colocar un sellito a la caja y es contínuo pues. Ella lo hace excelente, es una actividad repetitiva o cortar el papel o colocar una etiquetica o apoyar en algo sencillo.	ella no es recepcionista, ella es asistente de cuentas por pagar ...no te sé decir. Yo creo que no, yo creo que siempre ha estado allí en ese departamento de administración.. si, ha sido de archivar, cosas o tareas sencillas porque no se le puede dar muchas responsabilidades pues o algo que tenga que hacer números pues, cosas sencillas. Ahorita es que se le ha ido soltando más cosas, de relacionar, hacer algo mas, tengo entendido que al principio eran cosas mucho más básicas.	asistente de piso de ventas
5.2 Otro						
6. Seguimiento laboral de ASODECO al trabajador con DI						
6.1 Presencia	ASODECO nos apoya en el seguimiento laboral de los trabajadores con discapacidad intelectual. (p.19, ANEXO "C") conocimos a ASODECO, lo identificamos y lo hicimos nuestro aliado estratégico porque son personas que son expertas en materia de discapacidad. Ellos son la Asociación para el Desarrollo de la Educación Complementaria. Marilyn que tiene la visita del especialista de ASODECO, evalúa qué si en algo está fallando, qué el supervisor la está evaluando, como a cualquier otro de sus trabajadores, qué si está haciendo sus tareas, si no las está cumpliendo, por qué? Qué está pasando en su familia? Eso lo estamos evaluando mensualmente, este, ella pudiera participar en algunos entrenamientos específicos del área donde ésta, si su supervisor y tanto ASODECO reconociera que fuese factible que ella lo realizará. entonces qué hace ASODECO en este seguimiento laboral? A este trabajador? Sigue el apoyo que le da este trabajador a su supervisor y a su familia para que Omarlin sea exitosa en su trabajo. (p.17, ANEXO "C")		Mensualmente ASODECO manda a una persona, a un especialista y hace el seguimiento. Se reúnen con el chico un poco para validar los avances, el desempeño o como se ha sentido. Y por otro lado, se siente con el gerente para saber un poco como ha sido el comportamiento del joven. (p.6, ANEXO "E")	Pero siempre ha habido ese seguimiento donde vienen estas chicas especialistas de ASODECO y siempre : "¿como se porta, como la evalúan, la puntualidad, tal tal? todos esos aspectos importantes pues... (p.5, ANEXO "F") "pero siempre hay esa comunicación como tal. Ella pasa todos los meses. Recientico la pasó la semana pasada justo." (p.5, ANEXO "F")	"no porque ella es de ASODECO, ella viene una vez al mes". (p.4, ANEXO "G") "ella entrevista al supervisor y luego a la persona con discapacidad, y es algo muy íntimo." (p.5, ANEXO "G")	
6.2 No presencia		PENDIENTE POR DEFINIR				

7. Detección de necesidades de capacitación o entrenamientos para los trabajadores con DI						
7.1 Presencia	"ella pudiera participar en algunos entrenamientos especificos del área donde ésta, si su supervisor y tanto ASODECO reconociera que fuese factible que ella lo realizará". No no hay un cronograma de actividades sino que simplemente si hay alguna oportunidad de desarrollo y el psicólogo oportunamente dice qué pudiéramos incluirlo en este, se evalúan las tareas que pudieran desempeñar allí y este, si es así, este, se le brinda la oportunidad de desarrollo. de la mano con el supervisor se evalúa si ella puede por ejemplo, efectuar el taller de lengua de señas que pudo concluir con sus tareas satisfactoriamente	"Como les dije, en cada gerencia ésta atacando las oportunidades de mejora y desarrollando a su gente pero algo como tal global, no tenemos."	Y en paralelo ellos van una vez al mes a ASODECO y allá hay una interacción, ellos comentan lo que les gusta lo que no les gusta. Por eso te digo, hay una relación muy cercana y los muchachos te dije, o sea siempre hay cosa que te dicen, cuales son las cosas que le gustan y mas cuales las que les gustan menos. Ok?	Mira nosotros pasamos un instrumento que es el DNA o el IDNA que el instrumento es detección de necesidades de adiestramiento se pasa a finales de cada año donde todas las áreas colocan bueno "para mi supervisor requiere tal y tal cosa.	no se como tal porque la persona que los evalúa no nos ha manifestado. Ella es la que debería ser la que nos diga que tanto es lo que necesitan ellos pero no nos han dicho algo adicional a lo que siempre es pues. Que están bien y eso…no tengo idea de eso. Y como te dije antes, si la persona de ASODECO hace en su informe que ellos necesitan un curso como tal se hace. Como te dije antes tambien, no se ha ...registrado la necesidad de adiestramiento o algo para estas personas.	mira en el caso del chico, principalmente con su desempeño, ok? DP: ok. M: y cuando, ellos son muy, ellos tienen su rutina, ellos se apegan a su rutina. En el caso de èl cuando tu ves que èl està pasando algo, tu te das cuenta que algo varía en su comportamiento o está llegando tarde o si se pone más nervioso, pero eso hay que atacarlo a tiempo, tu ya ves que pasa una vez o pasa dos veces y uno ya tiene que hablarlo con èl porque cuando èl rompe su rutina es porque algo está pasando. y ahí es cuando uno principalmente lo aborda y ve que es lo que està pasando, a veces tiene que ver con su entorno familiar. Y ahí es cuando llamamos a ASODECO, en caso de ser necesario.
7.1 No presencia						

8. Desarrollo de oportunidades para los trabajadores con DI						
8.1 Habilidades tecnicas						
8.1.1 Conocimientos especificos		"...tenemos pendiente ahorita un a ver, un curso de manejo ahi. Es como para principalmente para las dos muchachas de mensajería de la recepción para que sepan cómo atender personas como funcionarios al momento de que lleguen." "Y aquí internamente tengo pendiente dictar un curso de excel para las muchachas de mensajería, que hicimos uno básico para reforzar ciertas cosas y ésta por hacerse. De verdad así, otro que recuerde no." "Normalmente tratamos de hacer un plan de desarrollo no especializado pero si diferenciado..."	"cada área tiene su entrenamiento porque cada punto pues lo muchachos necesitan recibir entrenamiento."			
81.2 No hay presencia				Actividades de entrenamiento como tal no hemos tenido de repente que tenga que asistir MK.	lo principal sería conversar con ASODECO para ver si cualquier o qué tipo de curso nos recomienda porque ella tiene cierta discapacidad cognitiva, entonces no cualquier curso ella lo va a entender. La empresa no se cierra, no cierra las puertas en la posibilidad de entrenamiento intelectual pero siempre y cuando ASODECO nos recomiende cual es el mejor curso, este, que ellos recomiendan bajo el impedimento que ella tiene. (p.5, ANEXO "G") la empresa le brinda cursos a todo el mundo, ok? hoy en día no es con mucha frecuencia porque está complicada la situación. No hemos dado curso en lo que va de año.	realmente no, ok? A nivel de la propuesta, lo que me estas diciendo, a nivel personal que me digan que aqui en tienda tenemos esta propuesta para desarrollar, mira no… nosotros en todo caso con cualquier oportunidad de mejora siempre direccionado con ASODECO que es el que nos dice las limitaciones o hasta donde nosotros podemos avanzar con cada una de sus personas, pero propuesta como tal no, porque nosotros siempre trabajando alineados con las exigencias de la comparñia. Cualquier cosa que queramos implementar tiene que ser direccionado desde arriba hacia el nivel base… porque seria una carga muy fuerte para ellos poderlos desarrollar a ellos. Y no es que no puedan, sino que yo creo que sería contraproducente…
8.1.3 Conocimientos generales	Si, de hecho, tenemos unos espacios "curvi" qué no se si los conocen, están ubicados en la torre de HP, estos son unos auditorios que hay salas de trabajo, salas de conferencia y eventualmente ellos pueden trabajar como de, este, de protocolo entonces cuando necesitamos apoyo ellos no van a asodeco sino que se vienen para acá y hacen sus actividades de protocolo.. Hacemos también un taller de sensibilidad y lo hacemos todos los años y lo dictan ellos mismos. Los participantes del curso, es decir los participantes de engranados nos dictan a todos un taller de sensibilidad, entonces Entonces ese taller dictado por ellos mismos Qué nos dice? Qué herramientas necesito yo para desempeñarse? Cómo tu entrenador o supervisor me puedes apoyar? Como compañero de trabajo me puedes apoyar? siempre van a estar incluidos en cualquier proceso de formación y de entretenimiento de la empresa pero velando de que, este, ehh, qué tareas pueden ellos lograr y cuáles no charlas informativas en materia de salud, en materia de prevención de drogas,en materia de acondicionamiento físico, ellos están cien por ciento involucrados. "Todos recibimos inducción de seguridad, de lo que son los valores de	"...la empresa se encargado de desarrollarlos en temas comunes como: orientar gente, trabajo en equipo..." """Normalmente tratamos de hacer un plan de desarrollo no especializado pero si diferenciado...""" "Entonces por eso intentamos hacer un plan de desarrollo para ellos diferenciado para el grupo de ellos que sea totalmente igual y que ellos puedan ver su desarrollo entre iguales y no sienten ese choque que pueden tener o no pueden tener habilidades mayores. dia de rotación, un día en que ellos tomaban el rol de alguien más, ese alguien más tomaba el rol de ellos y se intercambiaban los papeles. Él conocía qué hacía la otra persona y así su jefe por ejemplo, qué su jefe conocía que hacía él la persona. Y eso se hacía una vez por mes. Las personas se rotaban, luego de eso veníamos a una charla y luego le sacabamos los resultados a eso y luego como que volvimos a rotar otra vez.		Igual MK, sólo que no son tantos cursos externos sino las inducciones que se hacen acá en la que ellos participan... puede asistir a una charla del servicio médico que ella asistió a cuidados de la audición que dió la doctora y eso fue el último entrenamiento que tuvo ella, pero es una charla informativa pues. Por qué? porque corresponde a su área, porque tiene que utilizar los tapones, los tapaoidos, las desventajas que le puede producir a su salud, pero de resto, inducciones que tienen que ver con el área de MK no se han realizado.	yo creo que ella ha ido a cursos, pero son cuestiones básicas pues, no de computadora, porque como te digo, ella no requiere por su puesto hacer alguna tabla en excel, no? eso es algo sencillo. no te sabria decir, como te dije antes, no hay un curso que se haya realizado, como te dije yo "no si se hizo un curso como tal que yo recuerde pues", no recuerdo, no te sabria decir.	o la actividad que tuvimos ahorita…de seguridad. MC: o la misma actividad de ahorita, que es de protección integral y mira, estaban los dos en la actividad…

8.2 Habilidades sociales						
8.2.1 Integracion	Incluso todo lo que haga la compañía para los trabajadores, ellos siempre van a estar involucrados, o sea, cuando la compañía habla de "mis trabajadores", está hablando de sus trabajadores con y sin discapacidad, o sea, en todos esos procesos ellos están incluidos. . entonces ya ese tacto de que ellos en el momento que entran, ya con sus compañeros de trabajo, que se ven en el comedor, se ven en el gimnasio que ya conocieron, están en el área de oficina ya eso lo hace más familiar para ellos y les favorece a la integracion				este...bueno a veces se hacen algún tipo de juego o compartir de comidas, o incentivos económicos, eso.	si, todo lo que nosotros hacemos a nivel de tienda ellos participan en todo, en todas las actividades en las reuniones del mes ellos participan en la reunión...ya desde caminata, bailoterapia, circuito, ellos están en todo, activiades de ser mejor en la compañía también participan,
9. Formación Laboral						
9.1 Desconocido por el entrevistado	Ahorita tendría que preguntarle a los supervisores				no, no te se decir…	lo que pasa es que cuando tu hablas de un plan desarrollo, el plan de desarrollo acá es para que tu logres ser gerente de tienda, por ponerte un ejemplo. pero de tu tomarlo como un plan de desarrollo para que sea un senior de tienda, no pueden tener las conductas o no pueden tener las competencias porque una de las exigencias es ser bachiller por ejemplo, ser técnico superior, ser universitarios, y ellos por sus condiciones muchos no lo son, entonces son cosas que limitan. Pero es un conjunto porque a lo mejor la compañía pudiera tener un plan de…
9.2 Conocido por el		NO HACE REFERENCIA	NO HACE REFERENCIA	NO HACE REFERENCIA		
10. Palabra que identifica la experiencia ante la presencia de los trabajador con DI						
9.1 Favorable	Maravillovo Extraordinario	"seria así como un padre responsable"	"ha sido un gran aprendizaje"	"ha sido una experiencia muy bonita y muy enriquecedora"	es un vínculo netamente laboral basado en el respeto, trabajo en equipo, compañerismo, como te digo como una familia pues. .	Ensenanza, empatia porque todos los días tu sales y te pones en los zapatos de esos chamos. Y si te mandan pa otra tienda son otros zapatos diferentes, otras necesidades diferentes y no solo con la exigencia de que tiene que cumplir con otras actividades sino el porqué y comprender que, osea, que quiere él, que lo hace sentir bien, y esa forma de poder trabajar con ellos, que ellos puedan evolucionar. Y muchas veces eso lo hacen allá abajo los mismo chicos, no solo los supervisores.
9.2. No favorable						

	Sector Alimentario	Sector tabacalero	Sector Comida rápida	Sector Belleza	Sector Construcción	Sector Farmacéutico
11. Triangulo del apoyo						
10.1 Menciona	. Y en eso es que nos apoya ASODECO en estar en ese círculo, en ese triángulo con el seguimiento laboral, entre el trabajador, el supervisor y la familia. (Entonces un trabajador que no tenga el apoyo de la familia es poco probable que sea exitoso laboralmente. El apoyo de la familia es fundamental especialmente de las personas con discapacidad intelectual. Es muy difícil para asodeco o para (se mencion la empresa) ayudar a ese trabajador si no tenemos el apoyo de la familia, entonces una de las cosas que exigimos para que el programa engranados incursiona en el programa, es conocer de qué va a tener el apoyo de la familia porque sin el apoyo de la familia, no se van a ver estos resultados...		...este programa, para que pueda tener resultados favorables tiene que tener la participación de la familia, tiene que estar vinculada la familia porque definitivamente este es un trabajo en equipo. Aquí necesitamos del apoyo de la empresa, por supuesto el chicoo, ASODECO y la familia. De una manera aislada no podríamos tener los resultados que quisiéramos.			muy importante, muy importante y más allá de la comunicación con los padres, yo creo que los padres tienen que sensibilizarse un poco más con lo que les pasa a sus hijos. Porque ciertamente trabajan en una compañía que bien sea por una necesidad o no una exigencia, trabajan como personal con discapacidad, pero ellos tienen que darse cuenta que el principal responsables de ellos, son ellos mismos. Y por lo menos aqui, en mi caso, yo me he dado cuenta muchas veces de que por falta de atención de sus propios representantes recaen en cosas que después son lamentables.) pero hay muchos casos en el que pareciera que los familiares no se sensibilizan con las esas personas sino que pareciera que llegaron a la guardería de niños grandes. Entonces es ahí cuando la guardería de niños grandes termina corriendo...y bueno yo creo que esas son las limitaciones salen de ahí, de la falta de impulso y apoyo de la familia y la falta de creaciones de esos planes, porque muchos de esos planes que han tenido estas instituciones no han promovido mucho en sus familiares. Mira en todos los años que yo tengo trabajando con personas con distintas discapacidades tu te das cuenta que el avance de los chamos, más que depender de un gerente o de una gerente o de las personas, depende mucho de sus familias. Y yo creo que esos muchachos que estan alla abajo, tanto la chica como el chico, con el apoyo de su familia y el impulso de su familia, o sea, de repente yo no tengo el plan de desarrollo como empresa pero ellos puedes aprender e ir mucho más allá, ser mucho más versátiles en lo que están haciendo hoy
10.2 No menciona		NO HACE REFERENCIA		NO HACE REFERENCIA	NO HACE REFERENCIA	
12. Percepcion hacia el programa creando independencia						
Favorable				A lo mejor las personas que hacen el seguimiento pudiesen darnos a nosotros como empresas, esos tips o esas claves para ofrecerle algunos cursos como tal pues, porque yo no recuerdo haber recibido… a lo mejor en su momento se hacía pero ultimamente no, sabes algun curso como tal tanto que tenga que ver con el desarrollo de la persona o ...creo que si se hacia hace tiempo, si habia unos cursos que ellos iban ...pero era algo personal no tenia que ver con el trabajo que ellos hacen		
Desfavorable			Cuando hay una situación puntual, tenemos el entrenador que como su trabajo de forma natural su función es estar permanentemente entrenando al personal pero cuando tenemos una situación un poquito más puntual que se necesite ir, porque ya el entrenador fue y le indicó y de repente no se obtuvieron los resultados entonces allí vamos entonces a pasamos como a otra escala, que sería apoyarnos con los expertos, que en este caso sería con los de ASODECO. Pero no es que por cualquier entrenamiento vamos a llamar a ASODECO, No. OK? Ya hemos aplicado reentrenamientos con la participación de ASODECO para algunos casos consideramos son necesarios porque ya internamente no se ha logrado los resultados que se esperaban.			yo creo que lo que yo he logrado o no con mis chicos teniendo o no a ASODECO no tiene nada que ver con ellos. Eso es algo nuestro, nuestro, netamente nuestro. O sea que yo te diga que tiene que ver con la participación de todos, y la supervisora de él (refiriéndose a la analista de seguimiento laboral de ASODECO) yo creo que si existiera un poco mas de intervención por parte, en todo caso de ASODECO, verdad? de que no se limitara solamente de venir a ver como esta o como no està, se está portando bien, mal, viene o no viene y fuera más presencial a nivel de la compañia y existiera una exigencia, de que por ejemplo, los dos estuvieron metidos en algo y que en todo caso les prestaràn ayuda, a lo mejor fuera algo que ayudara a nivel de la compañia a desarrollar eso que es importante, a actividades de desarrollo para el personal dependiendo de sus limitaciones y que vengan a aportar Ese es el dia a dia, el contacto en donde no te preparan a cómo manejar esa situación con ellos, eso lo ganamos nosotros con la experiencia, ASODECO no está aquí enseñándonos a nosotros eso, ASODECO no estuvo aquí los quince días en donde nuestro chico estuvo mal, ok? quien ataco y estuvieron preocupados por el chico fuimos nosotros, porque ni siquiera el papá. ASODECO pudiera, en ese caso, ayudar más con consultas psicológicas, consultas psiquiátricas y dar más seguimiento de consulta, más allá de venir a preguntarte cómo está, cómo no está, está viniendo, no está viniendo, está agresivo, no está agresivo - porque esas son las preguntas que te hacen- y ya. O sea yo no veo que me digan "mira le vamos a dar

En la matriz de información a presentar se pueden distinguir doce (12) categorías, las cuales son: inclusión laboral, condiciones de trabajo, procesos de inclusión, percepción del supervisor hacia los empleados con DI, puesto de trabajo asignado al DI, seguimiento laboral de ASODECO al empleado con DI, detección de necesidades de

capacitación o entrenamiento para personas con DI, desarrollo de oportunidades para los empleados con DI, formación laboral para empleados con DI, palabra que identifica la experiencia ante la presencia de empleados con DI en la organización, triángulo de apoyo y por último percepción del entrevistado hacia el programa Creando Independencia de ASODECO.

1. Inclusión Laboral

La primera categoría hace referencia a la dualidad existente sobre la inclusión laboral que se presenta en el estudio y se hace con la intención de conocer si las empresas que prestaron su apoyo para llevar a cabo la investigación, llevan a la práctica la inclusión de personas con DI por estricto cumplimiento del artículo 28 de la ley para las personas con discapacidad o por iniciativa propia de la empresa.

Tenemos pues, que en tres (3) de las seis empresas, según lo que perciben y comentaron sus informantes claves, se incluyen personas con DI a sus organizaciones por hacer cumplir lo establecido en el artículo 28 de la Ley para las personas con discapacidad; así lo expresó la entrevistada de la organización del sector belleza:

> Fíjate que esto nació con el 5%, hace diez años porque hoy la empresa tiene 50 años entonces claro la ley estuvo en algún momento, pero ahí quedó. Nunca había estado aquí una persona con discapacidad. ¿qué pasó? ¿qué hizo que la empresa cumpliera con la ley? la misma ley, que es el 5% que es obligatorio (p.195, ANEXO "F").

Siguiendo con la misma idea, la entrevistada del sector construcción respondió de la siguiente manera: “si, pero son tres los que están registrados, o sea que están cumpliendo lo que dice la ley.” (p.199, ANEXO "G").

Mientras que la informante clave del sector farmacéutico hace referencia del tema de la siguiente manera:

> Hay algo que a mí me ha llamado muchísima la atención y es que he visto, he podido observar en los años que tengo aquí, que he estado en tiendas donde han salido el personal con discapacidad y

> no veo que entren, entonces no sé si ese 5% como tal se esté cumpliendo, ¿no? (p.217, ANEXO "H").

Importa señalar, que el simple hecho de que las empresas anteriormente mencionadas sólo están cumpliendo con lo establecido en ley, no quiere decir que sus trabajadores con DI sean tratados de forma irrespetuosa, todo lo contrario, son trabajadores muy valorados y admirados.

Por su parte, los informantes del resto de las empresas quisieron resaltar no sólo la iniciativa sino el compromiso que existe en cada una de sus organizaciones en cuanto a temas de inclusión laboral. Así lo afirmó la entrevistada del sector alimentario:

> Como les dije ya, en (se menciona la empresa) si se quiere ya cumplimos con el porcentaje legal pero la intención no es quedarnos ahí, sino seguir aportando a este programa porque ya tenemos la experiencia de que existe la inserción laboral exitosa en personas con discapacidad (p.134, ANEXO "C").

Adicionalmente mencionó que:

> (Se menciona la empresa) cumple la ley en todos los países donde se desenvuelve. Pero más que la ley, es una cuestión de sensibilización, en qué confiamos que este programa nos ha rendido frutos maravillosos trabajando con personas con discapacidad intelectual, discapacidad visual total, con personas con discapacidad motora, con personas con síndrome de asperger con autismo, hemos tenido en diferentes áreas estas experiencias qué nos han fortalecido como empresa entonces más que una ley, (se menciona a la empresa) va a seguir con este programa a pesar de que supere los porcentajes porque ésta convencido de qué estamos haciendo el bien no solamente para las personas que se están beneficiando del programa sino para el país, qué tanto lo necesita. (p.151, ANEXO "C").

Mientras que el entrevistado del sector tabacalero, aclaró lo siguiente:

> Ehhh, creería que, si porque aparte de que nosotros estamos cumpliendo con un tema de ley, tenemos también una fundación como parte de nuestra responsabilidad social con el país, entonces la fundación aparte de desarrollar cualquier tipo de cantidades culturales, también tiene un tema, y creería que, si no tuviéramos la indicación por ley, lo haríamos por parte de nuestra fundación (p.163, ANEXO "D").

Y por último, la informante del sector de comida rápida también destacó el compromiso de su empresa de la siguiente manera:

> Nosotros no manejamos este programa por ser una obligación legal que tiene la empresa. Lo hacemos porque es una convicción, porque forma parte de los valores de la empresa, de hecho, dentro de nuestros valores corporativos tenemos el respeto hacia las diferencias, tenemos el trato justo, el respeto, entonces para nosotros es vital poder abrir estas puertas a este tipo de personal (p.179, ANEXO "E").

2. Condiciones de trabajo

Ahora bien, se ha demostrado que la inclusión en ambientes laborales normalizados puede mejorar significativamente la actitud de las personas con DI siempre y cuando se les brinde apoyos necesarios y un entorno enriquecedor. Esto, nos lleva a describir la segunda categoría de la matriz: condiciones de trabajo que estas empresas brindan a sus empleados con discapacidad, tomando en cuenta que cada organización toma medidas diferentes y particulares.

En el caso de la organización del sector alimentario la informante destacó que: "la idea es que ellos estén dentro de los espacios, que ellos sientan ese sentido de pertenencia, que ésta es su empresa, que están aquí, qué pueden ir al gimnasio..." (p.149, ANEXO "C") y “Entonces eso, esteee, les brinda una mayor autoestima, se les reconoce mejor su trabajo y bueno, este, socialmente el cambio es maravilloso…” (p.150, ANEXO "C").

Mientras tanto en la empresa del sector de comida rápida, la gerente hizo comentarios como:

> La intención nuestra es que durante la estadía del empleado en la empresa se sienta lo más cómodo posible, se sienta bien, se sienta contento, se sienta identificado y le guste lo que está haciendo. Sobre todo, nos vamos a ese punto, que le guste lo que está haciendo, ¿ok? Para nosotros eso es primordial. (p.167, ANEXO "E").

Pero para lograr esas actitudes en sus trabajadores con DI primero debe existir una sensibilización por parte de los trabajadores sin discapacidad: "a todo el equipo, equipo gerencial y a los colaboradores se les comparte toda esta información como tips para que ellos puedan garantizar un buen entendimiento de ambas partes. Y eso lo hacemos de la mano de ASODECO." (p.167, ANEXO "E"). De esta forma pueden garantizar un entorno enriquecedor y favorable:

> ...Nosotros manejamos este programa de una manera bastante seria y responsable. Evitamos el tema de la improvisación porque en el momento de que ingrese un joven lo hacemos con la intención de que permanezca con nosotros en esta empresa no que lo haga a corto plazo, ¿ok? (P.166-167, ANEXO "E").

Por su parte, las condiciones laborales que ofrecen en la empresa del sector belleza tienen que ver más con un trato basado en respeto, confianza e igualdad: "pero se ha sabido manejar con respeto, sin caer en el maltrato, sin caer en regañarlos, sino que convérsales; te ganas la confianza de ellos" (p.183, ANEXO "F"). "Ellos reciben los mismos beneficios, el mismo trato, el mismo todo. Y pendientes que los traten bien " (p.183, ANEXO "F").

El resto de las empresas no detalló información sobre las condiciones laborales en las que se desenvuelven sus trabajadores con DI, sin embargo, se puede inferir que tanto en la organización del sector tabacalero como en la del sector farmacéutico existe disposición y apoyo para que sus trabajadores con DI desarrollen habilidades y capacidades que han ido adquiriendo en el transcurso del tiempo. No obstante, en el caso

de la empresa de sector de construcción muy poco se conoce de esta realidad, dado que la entrevistada ignora cierta información al respecto.

3. Inclusión Laboral

Los procesos de inclusión laboral, en la mayoría de los casos, fueron realizados hace muchos años, puesto que la antigüedad de los trabajadores con DI a sus empresas oscila entre los 15 y 12 años. Esto hizo que algunos de los entrevistados desconocieran cómo fue en su momento el proceso de inclusión de sus supervisados.

Así lo hizo saber la informante de la empresa del sector de construcción, cuando se le preguntó si conocía como había sido el proceso de inclusión de sus supervisados con DI, respondiendo: "No se…" (p.166, ANEXO "G").

Así mismo, lo expresó el coordinador de servicios generales de la organización del sector tabacalero ante la misma pregunta: "No ahí si no, lo desconozco" (p.154, ANEXO "D").

A diferencia del resto de las empresas, en las cuales los entrevistados respondieron que conocían del proceso de inclusión llevado a cabo en cada una de sus organizaciones. La informante del sector Farmacéutico expresó que:

> ...principalmente tengo entendido que es por ASODECO, si bien hay persona que ingresa a la tienda dan una pequeña capacitación para hacernos saber que va a llegar una persona con determinada discapacidad y explican a los empleados cuáles son las discapacidades, eh, y principalmente las limitaciones que tienen las personas para desempeñarse en el trabajo (p.207, ANEXO "H").

Mientras que la informante del sector belleza, destaca también la participación de ASODECO en este proceso: "ASODECO fue la primera empresa que nos apoyó con la colocación de estos muchachos. Dos personas para ese entonces" (p.181, ANEXO "F") y "claro a posterior fuimos integrando a otras personas, sin embargo, siempre recalcó que con ASODECO logramos esa integración con esas chicas" (p.181, ANEXO "F"). Así también lo mencionó la entrevistada del sector de comida rápida al preguntarle si conocía cómo fue el proceso de inclusión de sus supervisados de trabajo con DI: "Si, bueno lo hacemos en conjunto con ASODECO" (p. 166, ANEXO "E").

Por su lado, la informante del sector Alimentario detalló cómo se llevó el proceso de inclusión laboral en su organización, destacando una vez más, que todo fue parte de una iniciativa de la alta gerencia:

> Incluimos el programa de inclusión de personas con discapacidad en el área laboral. ¿cuáles fueron nuestros primeros pasos? Bueno, como todo proyecto para que sea efectivo, ¿verdad? Tiene que haber una alineación con la alta gerencia, es decir, si los altos gerentes no están convencidos del programa o del proyecto, es poco factible que sea exitoso y que se lleve a cabo. Estudiamos qué iniciativas existen en inclusión laboral. Por eso les hice la pregunta al inicio, ¿cuantas iniciativas conocen ustedes? Porque no fue, en ese estudio de iniciativas, no conseguimos ninguna, ¿no?, en procesos de inclusión laboral. Identificamos entonces, cuando estábamos haciendo ese estudio a nuestro aliado estratégico en el programa, ¿que hicimos? O sea, desconocemos los procesos de inclusión de personas con discapacidad y bueno conocimos a ASODECO, lo identificamos y lo hicimos nuestro aliado estratégico porque son personas que son expertas en materia de discapacidad. Ellos son la Asociación para el Desarrollo de la Educación Complementaria. (p.126, ANEXO "C").

4. Percepción del supervisor ante los empleados con DI

Conociendo entonces cuán involucrados estaban los entrevistados con respecto a los procesos de inclusión realizados en sus organizaciones, importa señalar la percepción que tienen con respecto a sus compañeros o supervisados con DI.

La jefa de recursos humanos de la empresa del sector construcción muestra desconocimiento en temas básicos de inclusión o integración de personas con DI en la organización. La entrevistada señala lo siguiente:

> Si yo mando a hacer a un grupo un curso de Excel de tablas dinámicas, yo no puedo llevarla a ella. Debería ser, dado el caso que se haga un curso especial que no puedo mezclarlos porque no

> todos... Ella no va a responder igual a cómo responderías tú o yo, ¿entiendes? (p.204, ANEXO "G").

Pero también cree que: “ellos saben hacer muy bien su trabajo y no hemos recibido ningún tipo de quejas. Todo es perfecto, todo está bien.” (p. 205, ANEXO "G").

Por otra parte, la informante del sector alimentario afirma en cuanto a la percepción de los trabajadores con DI: “son personas altamente motivadas, y se han mantenido si se quiere, en sus laborales, y siendo personas sumamente responsables y comprometidas en sus tareas” (p.131, ANEXO "C"). Además, siente que trabajar con personas con discapacidad ayuda a evolucionar a todos los que se implican en el proceso de inclusión:

> No solamente han crecido ellos como trabajadores, sino que en conjunto ha sido satisfactorio este aprendizaje, incluso para los trabajadores regulares. Seguimos creciendo con ellos, entonces (se menciona a la empresa) ésta empeñado y estoy convencida de ello, la gente está más sensibilizada" (p.153, ANEXO "C").

En líneas generales percibe que:

> Hay muchos paradigmas, o sea, ellas son personas que aprenden a convivir con eso y son personas con mucha responsabilidad dentro de la empresa en comparación a muchas personas que no tienen ninguna discapacidad, además son agradecidos por las oportunidades. Son personas muy valiosas. (p.141, ANEXO "C").

El informante de la organización del sector tabacalero dijo lo siguiente:

> ...ellos de verdad cuando se les da un poco de atención lo agradecen muchísimo y se toman demasiado enserio lo que puedas darles a ellos. Es como qué "mira te vamos a dar para que participes en esto" entonces ellos tienen y normalmente lo que sucede es eso, se integran, se involucran, eh, se sienten demasiado pegados a la empresa en esos momentos, el clima laboral para ellos también mejora (p.163, ANEXO "D").

Sin embargo, parte de la idea de mantener un trato preferencial para evitar conflictos.

> ... -por la experiencia que tenemos acá- es que cuando los ponemos en competencia con personas -no digamos normales, pero no con su condición- ellos sienten un choque y allí en algunos momentos hay unos que son muy sentimentales, hay unos que no lo toman bien, entonces simplemente les generamos un conflicto que no es necesario (p.158, ANEXO "D").

Por su parte la entrevistada de la empresa del sector de comida rápida, comentó acerca de su percepción con respecto a los trabajadores con DI lo siguiente:

> ...es impresionante todo lo que esos muchachos ofrecen a nivel personal, a nivel afectivo, a nivel laboral, entonces tú lo colocas en una balanza y ciertamente pues gana más la empresa con todos esos aportes que recibimos de estos chicos (p. 168, ANEXO "E").

La informante clave de la organización del sector belleza destaca que para ella: “este tipo de personas, trabajan más que hasta una persona con condiciones normales, por decirlo así, porque ellos son sistemáticos, ordenados, de repente tienen una actividad continua y les gusta el trabajar…” (P.185, ANEXO"F").

Por último, la gerente de la tienda del sector farmacéutico afirma: “yo te aseguro que está capacitado para hacer todo, ok? porque todo lo que tú le pongas a hacer él está en el rol de hacerlo y de por si te lo hace” (p.210, ANEXO "F"), refiriéndose al trabajador con DI que desempeña funciones en piso de ventas.

5. Puestos de trabajos asignados a los trabajadores con DI

Dicho esto, es importante mencionar que en cada una de estas organizaciones los trabajadores con DI ocupan cargos operativos, tal y como se pudo observar en la quinta categoría de la matriz. Sin embargo, en cada empresa se refleja que realizan distintas funciones.

En el sector alimentario los trabajadores con DI se desempeñan en cargos de: “Auxiliar administrativo en servicios integrales, servicios de seguridad internos, asistente

de tecnología, asistente de compras y ella es la que se encarga de la correspondencia" (págs. 142, ANEXO "C"). En el sector Tabacalero están ubicados en áreas de mensajería y operaciones realizando roles básicos, así lo explicó el informante:

> ...no llevan responsabilidades fuertes, saben qué y cómo más o menos se lleva el proceso; entonces simplemente con colocarlo allí, y tener un backup -de quien era su supervisora directa- detrás de ellos, va guiando en cómo debe hacer las cosas y al momento de ayudarlos en el momento de usar la computadora, para los que no eran tan duchos en la computadora, ellos podían hacer las cosas porque tenían más o menos un conocimiento previo de cómo iban. (p.159, ANEXO "D")

En el sector de comida rápida dichos trabajadores se desempeñan como "auxiliares de servicios." (p. 169, ANEXO "E") prestando apoyo en "la parte del área de la limpieza, el lobby, servir los refrescos, ayudar a mantener la barrera, o sea lo implica a ordenar las servilletas, organizar y tener allí las cantidades de los vasos para los refrescos, ¿ok?" (p. 171, ANEXO "E").

Mientras que el sector de belleza, la entrevistada mencionó lo siguiente: "Entonces la tenemos en maquillaje, donde su actividad es de repente colocar un sellito a la caja y es continuo pues. Ella lo hace excelente, es una actividad repetitiva o cortar el papel o colocar una etiquetica o apoyar en algo sencillo." (p.185 ANEXO "F") refiriéndose a la empleada con DI.

Por su parte la informante del sector de construcción mencionó:

> Ella no es recepcionista, ella es asistente de cuentas por pagar...no te sé decir. Yo creo que no, yo creo que siempre ha estado allí en ese departamento de administración. Si, ha sido de archivar, cosas o tareas sencillas porque no se le puede dar muchas responsabilidades pues o algo que tenga que hacer números pues. Cosas sencillas. Ahorita es que se le ha ido soltando más cosas, de relacionar, hacer algo más, tengo entendido que al principio eran cosas mucho más básicas. (p.207 ANEXO "G").

Por último, en el sector farmacéutico el trabajador ocupa el cargo de asistente de piso de ventas, sin embargo, se desconoce qué tipo de actividades pudiera estar desempeñando.

6. Seguimiento Laboral de ASODECO al trabajador con DI

El proceso de inclusión que lleva a cabo ASODECO se divide en cuatro etapas, siendo la última de seguimiento laboral; ésta se realiza con el propósito de mantener en sus puestos de trabajos a las personas con DI previamente incluidas. Consta de visitas mensuales realizadas por analistas expertas en el área.

Para efectos del estudio, fue de suma importancia conocer si las empresas a entrevistar mantenían este seguimiento. Tras dialogar con cada uno de los informantes claves se pudo afirmar que todas las organizaciones mantienen relación con ASODECO y reciben, hasta el momento de las entrevistas, seguimiento laboral. A continuación, alguna de las afirmaciones por sectores:

Sector Alimentario: “ASODECO nos apoya en el seguimiento laboral de los trabajadores con discapacidad intelectual “(p.143, ANEXO "C"). Este seguimiento, según lo confirmó la entrevistada se realiza para:

> se evalúa qué si en algo está fallando, qué el supervisor la está evaluando, como a cualquier otro de sus trabajadores, qué si está haciendo sus tareas, si no las está cumpliendo, por qué? ¿Qué está pasando en su familia? Eso lo estamos evaluando mensualmente (p.142, ANEXO "C").

Sector comida rápida:

> Mensualmente ASODECO manda a una persona, a un especialista y hace el seguimiento. Se reúnen con el chico un poco para validar los avances, el desempeño o como se ha sentido. Y, por otro lado, se siente con el gerente para saber un poco como ha sido el comportamiento del joven (p.171, ANEXO "E").

Sector belleza: “siempre ha habido ese seguimiento donde vienen estas chicas especialistas de ASODECO y siempre: “¿cómo se porta, como la evalúan, la

puntualidad, tal? todos esos aspectos importantes pues…” (p.187, ANEXO "F"); "pero siempre hay esa comunicación como tal. Ella pasa todos los meses. Recientico la pasó la semana pasada justo." (p.187, ANEXO "F").

Sector de construcción: “ella es de ASODECO, ella viene una vez al mes” (p.203, ANEXO "G") y “ella entrevista al supervisor y luego a la persona con discapacidad, y es algo muy íntimo." (p.203, ANEXO "G").

En el sector farmacéutico la gerente menciona que ASODECO asiste mensualmente afirmando: “es un seguimiento, más no un seguimiento por desarrollo, no lo están impulsando solo están verificando que sigue ahí, que lo sigues manteniendo y que se porta bien…” (p.224, ANEXO "H").

Finalmente, para culminar la variable en cuestión, es importante destacar que aun y cuando ASODECO haya facilitado la lista de las empresas a quienes ellos le hacen seguimiento, el entrevistado del sector tabacalero no hace mención acerca del seguimiento mensual por parte de la institución.

7. Detección de necesidades de capacitación o entrenamientos para los trabajadores con DI

Fue de interés en la realización de la entrevista, conocer cómo determinan en las empresas involucradas, la detección de necesidades de mejoramiento y si se ha realizado alguna actividad que cubra dicha necesidad.

Los hallazgos fueron los siguientes: sólo cuatro de las seis empresas detectan necesidades de desarrollo a través del apoyo con ASODECO; siendo estas las del sector alimentario, sector de comida rápida, sector construcción y sector farmacéutico. Sus declaraciones son las siguientes respectivamente:

Sector alimentario: "ella pudiera participar en algunos entrenamientos específicos del área donde ésta, si su supervisor y tanto ASODECO reconociera que fuese factible que ella lo realizará". (p.224, ANEXO "C").

Sector de comida rápida:

> Y en paralelo ellos van una vez al mes a ASODECO y allá hay una interacción, ellos comentan lo que les gusta lo que no les gusta.

> Por eso te digo, hay una relación muy cercana y los muchachos te dije, o sea siempre hay cosa que te dicen, cuales son las cosas que le gustan y más cuales las que les gustan menos. ¿Ok? (p.171, ANEXO "E").

Sector Construcción:

> Y como te dije antes, si la persona de ASODECO hace en su informe que ellos necesitan un curso como tal se hace. Como te dije antes también, no se ha...registrado la necesidad de adiestramiento o algo para estas personas. (p.205, ANEXO "G").

> No se cómo tal, porque la persona que los evalúa no nos ha manifestado. Ella es la que debería ser la que nos diga que tanto es lo que necesitan ellos, pero no nos han dicho algo adicional a lo que siempre es pues. Que están bien y eso…no tengo idea de eso. (p.203, ANEXO "G")

Sector Farmacéutico:

> Ellos tienen su rutina, ellos se apegan a su rutina. En el caso de él cuando tú ves que él está pasando algo, tú te das cuenta que algo varía en su comportamiento o está llegando tarde o si se pone más nervioso, pero eso hay que atacarlo a tiempo, tú ya ves que pasa una vez o pasa dos veces y uno ya tiene que hablarlo con él porque cuando él rompe su rutina es porque algo está pasando. Y ahí es cuando uno principalmente lo aborda y ve que es lo que está pasando, a veces tiene que ver con su entorno familiar. Y ahí es cuando llamamos a ASODECO, en caso de ser necesario (p.214, ANEXO "H").

Importa señalar que las dos últimas organizaciones mencionadas, no han detectado necesidades de desarrollo en sus empleados con DI y, por lo tanto, no han realizado programas de desarrollo. A diferencia de las dos primeras empresas que si han detectado oportunidades de apoyo y/o desarrollo y han realizado ciertos entrenamientos con el objetivo de cubrir la necesidad hallada.

Por último, las empresas del sector tabacalero y sector belleza detectan las necesidades de desarrollo de sus empleados con DI a través de procesos internos. Así lo destacaron en sus comentarios que se presentan a continuación respectivamente: "Como les dije, en cada gerencia se está atacando las oportunidades de mejora y desarrollando a su gente, pero algo como tal global, no tenemos." (p.163, ANEXO "D").

Sector Belleza:

> Mira nosotros pasamos un instrumento que es el DNA o el IDNA que es el instrumento de detección de necesidades de adiestramiento, se pasa a finales de cada año donde todas las áreas colocan bueno “para mi supervisor requiere tal y tal cosa”. (P.194, ANEXO "F").

En el caso de estas dos últimas empresas, ambas han desarrollado entrenamientos que permiten mejorar el desempeño de las tareas que sus trabajadores con DI han estado realizando a lo largo de su trayectoria en la empresa.

8. Desarrollo de oportunidades para los trabajadores con DI

La presente categoría se dividió en dos bloques: 1. Habilidades técnicas; ésta a su vez se divide en a) conocimientos específico y b) conocimientos generales. Y 2. Habilidades sociales. Esta división se realizó con la intención de diferenciar las actividades que han venido realizando los trabajadores con DI dentro de sus organizaciones correspondientes.

8.1 Habilidades técnicas

8.1.1 Conocimientos específicos

En cuanto al primer bloque de habilidades técnicas, se puede resaltar que sólo dos de las seis empresas realizan actividades de entrenamientos, por lo que desarrollan en sus trabajadores conocimientos específicos para promover la mejora en la calidad de servicio de las funciones que realizan los trabajadores con DI. Así lo mencionaron los informantes de las empresas del sector tabacalero y sector de comida rápida.

El coordinador de servicios generales de la empresa tabacalera mencionó: "Normalmente tratamos de hacer un plan de desarrollo no especializado, pero si diferenciado..." (p.158, ANEXO "D"). Para el momento de la entrevista dijo que:"...tenemos pendiente ahorita un a ver, un curso de manejo ahí. Es como para principalmente para las dos muchachas de mensajería de la recepción para que sepan cómo atender personas como funcionarios al momento de que lleguen." (p.161, ANEXO "D") y "...aquí internamente tengo pendiente dictar un curso de Excel para las muchachas de mensajería, que hicimos uno básico para reforzar ciertas cosas y ésta por hacerse. De verdad así, otro que recuerde no." (p.161, ANEXO "D").

Mientras que la gerente de recursos humanos de la empresa de comida rápida destacó que "cada área tiene su entrenamiento, porque en cada punto pues lo muchachos necesitan recibir entrenamiento." (p.176, ANEXO "E").

Sin embargo, no es el caso para el resto de las empresas. Según los entrevistados, ese tipo de entrenamiento o de conocimientos específicos no se estaban realizando. Así lo expresó la jefa de captación y desarrollo de la empresa del sector belleza: "actividades de entrenamiento como tal no hemos tenido de repente que tenga que asistir MK." (p.193, ANEXO "F"). Mientras que la jefa de recursos humanos de la empresa de construcción indicó: "hoy en día no es con mucha frecuencia porque está complicada la situación. No hemos dado curso en lo que va de año. "(p.205, ANEXO "G"). Por último, la gerente de tienda del sector farmacéutico indicó:

> Realmente no, ¿ok? A nivel de la propuesta, lo que me estás diciendo, a nivel personal que me digan que aquí en tienda tenemos esta propuesta para desarrollar, mira no…nosotros en todo caso con cualquier oportunidad de mejora siempre direccionado con ASODECO que es el que nos dice las limitaciones o hasta donde nosotros podemos avanzar con cada una de sus personas, pero propuesta como tal no, porque nosotros siempre trabajando alineados con las exigencias de la compañía. Cualquier cosa que queramos implementar tiene que ser direccionado desde arriba hacia el nivel base… (p.215, ANEXO "H").

También mencionó que dichas actividades o entrenamientos serían “una carga muy fuerte para ellos poderlos desarrollar a ellos. Y no es que no puedan, sino que yo creo que sería contraproducente…” (p.217, ANEXO "H").

8.1.2 Conocimientos generales

Siguiendo con la presente subdivisión, se puede contemplar que cinco de las seis empresas incluyen a sus trabajadores en las inducciones o charlas que se imparten normalmente en las organizaciones. Empresas como las del sector alimentario en la que la informante menciona que se realizan “charlas informativas en materia de salud, en materia de prevención de drogas, en materia de acondicionamiento físico, ellos están cien por ciento involucrados.” (p.141, ANEXO "C"); también indicó “...recibimos inducción de seguridad, de lo que son los valores de la empresa” (p.148, ANEXO "C") y aseguró que sus compañeros con DI “siempre van a estar incluidos en cualquier proceso de formación y de entretenimiento de la empresa, pero velando de que, este, ehh, qué tareas pueden ellos lograr y cuáles no.” (p. 142, ANEXO "C").

Otra de las que imparte conocimientos generales a sus trabajadores con DI, es la empresa del sector tabacalero, así lo comenta el informante: "...la empresa se ha encargado de desarrollarlos en temas comunes como: orientar gente, trabajo en equipo..." (p.157, ANEXO "D"); También se realiza actividades que ayuden al trabajador con DI a conocer las distintas tareas que realizan sus otros compañeros de trabajo, como lo es el

> Día de rotación, un día en que ellos tomaban el rol de alguien más, ese alguien más tomaba el rol de ellos y se intercambiaban los papeles. Él conocía qué hacía la otra persona y así su jefe, por ejemplo, qué su jefe conocía que hacía él la persona. Y eso se hacía una vez por mes. Las personas se rotaban, luego de eso veníamos a una charla y luego le sacábamos los resultados a eso y luego como que volvimos a rotar otra vez (p.159, ANEXO "D").

De igual manera en la empresa de belleza se llevan a cabo dichas actividades. La informante comentó “Igual MK (refiriéndose a las trabajadores con DI), sólo que no son tantos cursos externos sino las inducciones que se hacen acá en la que ellos participan…” (p.191, ANEXO "F"), además participa en:

> ...charla del servicio médico que ella asistió a cuidados de la audición que día la doctora y eso fue el último entrenamiento que tuvo ella, pero es una charla informativa pues. ¿Por qué? porque corresponde a su área, porque tiene que utilizar los tapones, los tapa oídos, las desventajas que le puede producir a su salud, pero de esto, inducciones que tienen que ver con el área de MK no se han realizado (p.193, ANEXO "F").

Otra de las empresas que imparten este tipo de conocimientos se encuentra la de construcción. En esta oportunidad la entrevistada comentó, “yo creo que ella ha ido a cursos, pero son cuestiones básicas pues, no de computadora, porque como te digo, ella no requiere por su puesto hacer alguna tabla en Excel, ¿no? eso es algo sencillo.” (p. 204, ANEXO "G").

Por último, la empresa farmacéutica aseguró que su supervisado con DI también participaba en todo tipo de inducción que realiza su organización, dando como ejemplo una actividad que recién habían realizado en la tienda, mencionando, “o la misma actividad de ahorita, que es de protección integral y mira, estaban los dos en la actividad…” (p.216, ANEXO "H").

8.2 Habilidades sociales

Ahora bien, tres informantes hicieron énfasis en la integración a las actividades sociales que existen en sus organizaciones, por lo que fue pertinente agregarla como categoría, puesto que aún y cuando no todas organizaciones brinden oportunidades de desarrollo en conocimientos específicos del área en el que desarrollan estos trabajadores, en la mitad de las empresas integran a sus trabajadores con DI en el resto de sus actividades corporativas, lo que permite que se desarrolle -en algunos más que otros- cierta pertenencia a sus organizaciones.

La gerente de la organización del sector alimentario indicó:

> Incluso todo lo que haga la compañía para los trabajadores, ellos siempre van a estar involucrados, o sea, cuando la compañía habla de “mis trabajadores”, está hablando de sus trabajadores con y sin

> discapacidad, o sea, en todos esos procesos ellos están incluidos. (p.142, ANEXO "C").

> entonces ya ese tacto de que ellos en el momento que entran, ya con sus compañeros de trabajo, que se ven en el comedor, se ven en el gimnasio que ya conocieron, están en el área de oficina, ya eso lo hace más familiar para ellos y le favorece a la integración (p.129, ANEXO "C").

Por su lado la jefa de captación y desarrollo de la empresa de belleza, mencionó que" ...bueno a veces se hacen algún tipo de juego o compartir de comidas, o incentivos económicos, eso." (p.206, ANEXO "G"). Y la gerente de la organización del sector farmacéutico afirmó que, "si, todo lo que nosotros hacemos a nivel de tienda ellos participan en todo, en todas las actividades (p.216, ANEXO "H"), "en las reuniones del mes ellos participan en la reunión...ya desde caminata, bailoterapia, circuito, ellos están en todo, actividades, de ser el mejor en la compañía también participan" (p.216, ANEXO "H").

9. Formación Laboral

Aun y cuando la mayoría de las empresas implicadas en este estudio demuestran una actitud favorable para el desarrollo tanto laboral como social de sus trabajadores con DI, queda claro que actualmente ninguna está llevando a cabo un programa de formación laboral para sus trabajadores con condiciones especiales.

Dicho esto, es preciso mencionar que las empresas del sector tabacalero, comida rápida y belleza no hicieron ningún comentario que pudiera sustentar lo antes comentado. Sin embargo, las organizaciones del sector alimentario, de construcción y farmacéutica dejaron en evidencia su posición.

La gerente de empresa del sector alimentario comentó, "Ahorita tendría que preguntarles a los supervisores." (p.150, ANEXO "C"). La jefa de recursos humanos del sector de construcción respondió "no, no te sé decir… "(p.203, ANEXO "G"). Mientras que la gerente de la tienda del sector farmacéutica indicó:

> ...lo que pasa es que cuando tú hablas de un plan desarrollo, el plan de desarrollo acá es para que tú logres ser gerente de tienda, por ponerte un ejemplo.
>
> ...pero de tu tomarlo como un plan de desarrollo para que sea un senior de tienda, no pueden tener las conductas o no pueden tener las competencias porque una de las exigencias es ser bachiller, por ejemplo, ser técnico superior, ser universitarios, y ellos por sus condiciones, muchos no lo son, entonces son cosas que limitan. Pero es un conjunto porque a lo mejor la compañía pudiera tener un plan de… (p.215, ANEXO "H").

10. Palabra que identifica la experiencia ante la presencia de los trabajadores con DI

La experiencia que puedan adquirir las personas encargadas de supervisar a los trabajadores con DI -se quiera o no- puede influir en el entorno laboral en el que se desenvuelven estos trabajadores. Mientras más sensibilizados a la integración esté el personal de una empresa, mejor será el desempeño de los trabajadores con condiciones especiales. Por esta razón, es de suma importancia que empleados con cargos gerenciales o supervisorios conozcan sobre las etapas y los apoyos que se requieren para promover una inclusión laboral adecuada, incentivando así al resto de sus compañeros e ir creando una cultura a favor de la inclusión. Es por esto que se quiso identificar esta categoría.

Ante la consigna indicada: “describe en una o dos palabras tu experiencia con las personas con DI” de acuerdo al contexto en el que estaban, estas fueron las respuestas:

- “Maravilloso” (p.154, ANEXO "C") y “Extraordinario” (p.154 ANEXO "C"), gerente de la empresa del sector alimentario.
- "Sería así como un padre responsable" (p.165, ANEXO "D"), coordinador de servicios generales de la organización del sector tabacalero.
- "Ha sido un gran aprendizaje" (p.182, ANEXO "E"), gerente de recursos humanos de la empresa del sector de comida rápida.

- "Ha sido una experiencia muy bonita y muy enriquecedora" (p.199, ANEXO "F"), jefe de captación y desarrollo del sector belleza.

- “Es un vínculo netamente laboral basado en el respeto, trabajo en equipo, compañerismo” (p.206, ANEXO "G"), según el jefe de recursos humanos de la empresa del sector construcción.

- “Enseñanza”, según el gerente de tienda del sector farmacéutico. (p.225, ANEXO "H").

- “Empatía. Porque todos los días tu sales y te pones en los zapatos de esos chamos. Y si te mandan pa otra tienda son otros zapatos diferentes, otras necesidades diferentes y no sólo con la exigencia de que tiene que cumplir con otras actividades sino por qué y comprender que, o sea, que quiere él, que lo hace sentir bien, y esa forma de poder trabajar con ellos, que ellos puedan evolucionar.” (p.225, ANEXO "H"). Subgerente de tienda de sector farmacéutico.

11. Triángulo de Apoyo

Al momento de realizar las entrevistas del presente estudio, tres de los seis entrevistados mencionaron la importancia del triángulo del apoyo -así se quiso llamar para identificarlo en la presente categoría- al momento de realizar la inclusión laboral. Se mencionó que dicho triángulo está conformado por tres vértices de apoyo, el primero, compuesto por el vértice de la familia, el segundo por el vértice de la empresa y el tercero por ASODECO. La premisa de los entrevistados se basaba en que si uno de estos lados del triángulo no funcionaba adecuadamente no se podría garantizar una inclusión laboral exitosa.

Debe destacarse que la presente categoría fue uno de los hallazgos más interesantes del estudio realizado. De esta forma es muy sencillo entender la función que debe tener cada uno.

Algunos de los testimonios fueron los siguientes:

- Entrevistada del sector alimentario:

“Y en eso es que nos apoya ASODECO en estar en ese círculo, en ese triángulo con el seguimiento laboral, entre el trabajador, el supervisor y la familia” (p.133, ANEXO "C").

Entonces un trabajador que no tenga el apoyo de la familia es poco probable que sea exitoso laboralmente. El apoyo de la familia es fundamental especialmente de las personas con discapacidad intelectual. Es muy difícil para ASODECO o para (se menciona la empresa) ayudar a ese trabajador si no tenemos el apoyo de la familia, entonces una de las cosas que exigimos para que el programa Engranados incursionara en el programa, es conocer de qué va a tener el apoyo de la familia porque sin el apoyo de la familia, no se van a ver estos resultados... (p.153, ANEXO "C").

- Informante del sector de comida rápida:

  ...este programa, para que pueda tener resultados favorables tiene que tener la participación de la familia, tiene que estar vinculada la familia porque definitivamente este es un trabajo en equipo. Aquí necesitamos del apoyo de la empresa, por supuesto el chico, ASODECO y la familia. De una manera aislada no podríamos tener los resultados que quisiéramos. (p.180, ANEXO "E")

- Entrevistada (gerente) del sector farmacéutico:

  Muy importante, muy importante y más allá de la comunicación con los padres, yo creo que los padres tienen que sensibilizarse un poco más con lo que les pasa a sus hijos. Porque ciertamente trabajan en una compañía que bien sea por una necesidad o no una exigencia, trabajan como personal con discapacidad, pero ellos tienen que darse cuenta que el principal responsable de ellos, son ellos mismos. Y por lo menos aquí, en mi caso, yo me he dado cuenta muchas veces de que por falta de atención de sus propios representantes recaen en cosas que después son lamentables. (p.214, ANEXO "H")

  ...pero hay muchos casos en el que pareciera que los familiares no se sensibilizan con las esas personas, sino que pareciera que

llegaron a la guardería de niños grandes. Entonces es ahí cuando la guardería de niños grandes termina corriendo...y bueno yo creo que esas son las limitaciones salen de ahí, de la falta de impulso y apoyo de la familia y la falta de creaciones de esos planes, porque muchos de esos planes que han tenido estas instituciones no han promovido mucho en sus familiares (p.220, ANEXO "H").

- Informante (subgerente) del sector farmacéutico:
  Mira en todos los años que yo tengo trabajando con personas con distintas discapacidades tú te das cuenta que el avance de los chamos, más que depender de un gerente o de una gerente o de las personas, depende mucho de sus familias. Y yo creo que esos muchachos que están allá abajo, tanto la chica como el chico, con el apoyo de su familia y el impulso de su familia, o sea, de repente yo no tengo el plan de desarrollo como empresa, pero ellos puedes aprender e ir mucho más allá, ser mucho más versátiles en lo que están haciendo hoy en día, pero eso viene mucho de su entorno familiar (p. 220, ANEXO "H").

12. Percepción del entrevistado hacia el programa "Creando Independencia" de ASODECO

Por último, se hace mención de la presente categoría, debido a que las entrevistadas de las empresas del sector farmacéutico y sector construcción destacan su percepción sobre el programa de ASODECO. Por esta razón, se consideró conveniente indicar sus comentarios con la intención de hacer conocer su realidad, partiendo del comentario: "¿qué le cambiaría yo a ASODECO? y disculpa (refiriéndose al subgerente). Yo pienso que la participación de ellos tiene que ser más activa…" (p.224, ANEXO "H").

> Yo creo que lo que yo he logrado o no con mis chicos teniendo o no a ASODECO no tiene nada que ver con ellos. Eso es algo nuestro, nuestro, netamente nuestro. O sea que yo te diga que tiene que ver con la participación de todos, y la supervisora de él (refiriéndose a la analista de seguimiento laboral de ASODECO), no. (p.223, ANEXO "H").

> yo creo que si existiera un poco más de intervención por parte, en todo caso de ASODECO, verdad? de que no se limitara solamente de venir a ver como esta o como no está, se está portando bien, mal, viene o no viene y fuera más presencial a nivel de la compañía y existiera una exigencia, de que por ejemplo, los dos estuvieron metidos en algo y que en todo caso les prestarán ayuda, a lo mejor fuera algo que ayudara a nivel de la compañía a desarrollar eso que es importante, a actividades de desarrollo para el personal dependiendo de sus limitaciones y que vengan a aportar…(p.217, ANEXO "H")
>
> Ese es el día a día, el contacto en donde no te preparan a cómo manejar esa situación con ellos, eso lo ganamos nosotros con la experiencia, ASODECO no está aquí enseñándonos a nosotros eso, ASODECO no estuvo aquí los quince días en donde nuestro chico estuvo mal, ¿ok? quien ataco y estuvieron preocupados por el chico fuimos nosotros, porque ni siquiera el papá. (p.219, ANEXO "H")
>
> ...ASODECO pudiera, en ese caso, ayudar más con consultas psicológicas, consultas psiquiátricas y dar más seguimiento de consulta, más allá de venir a preguntarte cómo está, cómo no está, está viniendo, no está viniendo, está agresivo, no está agresivo -porque esas son las preguntas que te hacen- y ya. O sea, yo no veo que me digan “mira le vamos a dar un curso tal, lo vamos a llevar para un paseo. ¿ustedes necesitan apoyo o una inducción, manejo de algo?” o sea yo no veo eso. Hasta ahora en ninguna de las tiendas yo lo he visto (p.14, ANEXO ""H"").

Asimismo, la informante de la empresa del sector construcción afirma:

> A lo mejor las personas que hacen el seguimiento pudiesen darnos a nosotros como empresas, esos tips o esas claves para ofrecerle algunos cursos como tal pues, porque yo no recuerdo haber recibido… a lo mejor en su momento se hacía pero últimamente

> no, sabes algún curso como tal tanto que tenga que ver con el desarrollo de la persona o ...creo que si se hacía hace tiempo, sí había unos cursos que ellos iban ...pero era algo personal no tenía que ver con el trabajo que ellos hacen (p.224, ANEXO "G").

Para finalizar el capítulo y considerando la información que pudo analizarse a través de éste, importa destacar las siguientes afirmaciones:

- De las seis empresas, tres afirman que la inclusión de personas con DI en sus organizaciones viene dado por una iniciativa de la empresa (sector alimentario, comida rápida y tabacalero) mientras que, las otras hicieron referencia a que solo tenían a sus empleados por cumplimiento de ley (sector belleza, construcción y farmacéutico).

- De las seis empresas, tres consideraron nombrar las condiciones en que sus trabajadores con DI laboran (sector alimentario, sector comida rápida y sector belleza) mientras que en las demás, lo pasaron por alto (sector tabacalero, construcción y farmacéutico).

- Asimismo, de seis de los entrevistados, correspondientes a las seis diferentes empresas de la unidad de análisis, cuatro afirmaron conocer sobre el proceso de inclusión de sus empleados con DI (sector alimentario, sector comida rápida y sector belleza), mientras que los otros tres, desconocen el proceso de inclusión que se le realizó a los empleados con DI al momento de ingresar a la organización (sector tabacalero y construcción).

- En cuanto a la percepción acerca del desempeño o gestión de los empleados con DI, los seis entrevistados coinciden en que ésta es favorable o positiva, reflejando que los trabajadores con DI son responsables, puntuales y buenos trabajadores. Asimismo, coinciden los entrevistados en la descripción de la experiencia de la relación entre empleado con DI- empresa, realizando comentarios favorables al respecto.

- También, los seis coinciden en afirmar que los empleados con DI son incorporados a cargos operativos, por medio de la asignación de roles "básicos", correspondientes a una baja jerarquía en la organización.

- Si bien las seis presentan la existencia del seguimiento al trabajador con DI, solo cinco nombran explícitamente que están teniendo seguimiento mensual por parte de ASODECO (sector alimentario, sector comida rápida, sector belleza, sector construcción y sector farmacéutico).

- Asimismo, en las seis empresas se encontró que se llevan a cabo procesos de detección de necesidades de desarrollo para personas con DI.

- De las seis empresas involucradas, cinco presentan oportunidades de desarrollo técnico a sus empleados con DI, de las cuales dos presentan desarrollo de conocimientos específicos (sector tabacalero y comida rápida) mientras que en las cinco se presentan conocimientos generales para la ejecución de los puestos de trabajo; asimismo, tres de las cinco empresas donde se afirma llevar a cabo planes de desarrollo en conocimientos y habilidades, solo tres resaltan la presencia de desarrollo de habilidades sociales (sector alimentario, construcción y farmacéutico).

- En cuanto a formación laboral se refiere, tres de los entrevistados afirman desconocer si se están llevando a cabo planes de formación laboral para sus empleados con DI (sector alimentario, construcción y farmacia).

- Por último, entre los hallazgos más interesantes se presenta en la penúltima variable, compuesta por los tres actores de quienes, según lo consideran los entrevistados depende el “éxito” del trabajador con DI en la consecución de sus metas, su desempeño en la organización y el mantenimiento del puesto de trabajo en el área laboral. En este sentido, sólo tres de los seis entrevistados afirman sobre este equilibrio socio-laboral (sector alimentario, sector comida rápida y sector farmacia).

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

A partir de la descripción y análisis de la información recopilada en el estudio, la realidad reafirma las barreras sociales en cuanto a la aproximación que se tiene de las personas con discapacidad, considerada como un efecto de la interacción entre una persona con condiciones especiales y el entorno en que se desenvuelven.

> ¿cómo trabajan, qué herramientas necesita este trabajador con discapacidad? Muchas personas desconocen cómo tratar a una persona con discapacidad visual, cómo comunicarse en señas con una persona con discapacidad auditiva, entonces hay que conocer su trabajador para saber qué herramientas necesitas, cómo puedes sacarle tú el mejor provecho a ese trabajador… (C. Bello, comunicación personal 03 de mayo de 2018).

Habiendo considerado las vicisitudes que se presentan en la realidad bajo la perspectiva de Oliver, M. (2015), las empresas de los diferentes sectores industriales involucradas en el estudio, hicieron un gran aporte a la investigación, pues para que existan empleados con discapacidad intelectual, deben existir empresas dispuestas a contratarlos, y para ello, se hace imperante el establecimiento de condiciones justas de trabajo como se le ofrece a cualquier otro trabajador sin algún tipo de discapacidad como así lo refleja el art. 27 de la Convención de derechos de personas con discapacidad.

Entonces, comenzando por la iniciativa de un proceso de inclusión para personas con DI, siendo en este caso, integrados laboralmente bajo la modalidad de empleo con apoyo en todas las empresas por la Asociación de Desarrollo para la Educación Complementaria (ASODECO), se puede reconocer que las instituciones cumplen con el establecimiento o implantación de trabajo en igualdad de condiciones, justas y favorables para personas con discapacidad intelectual, tal y como lo definió Jordán, Urríes y Verdugo (2001).

Considerando la investigación de Kortscheff, D. (2014), donde indica que las organizaciones no cuentan con puestos específicos para empleados con DI cuando estos son incluidos laboralmente, los datos encontrados en el estudio difieren en cuanto a la asignación de roles se refiere, puesto que los empleados con DI pertenecientes al análisis de información, están asignados a un área específica de trabajo, con roles y tareas especificadas y elegidas en conjunto por el supervisor y el ente especializado, dependiendo de sus capacidades individuales, sin embargo, concuerda en que existe un patrón común entre la percepción de los supervisores hacia los empleados con DI, reafirmando que son favorables o positivos.

Reconociendo la información proporcionada por algunos de los entrevistados sobre la percepción que tienen de sus empleados con DI, se puede confirmar que éstos muestran un nivel de motivación elevado y su calidad de trabajo es comparable a los trabajadores sin discapacidad, siendo su desempeño y su actitud positiva, tal y como lo expone el Instituto de biomecánica de Valencia (2008).

Asimismo, la implementación del empleo con apoyo propuesto y definido por Castilla, Cerillo e Izuzquiza (2007) corresponde a la asistencia mensual del especialista de ASODECO para validar medidas de entrenamiento y desarrollo de oportunidades en el trabajo, así como también solventar o prevenir problemas puntuales que surgen, en función de las necesidades del supervisor y el empleado.

Considerando la teoría de Chiavenato (2007) sobre la capacitación, en los hallazgos del estudio surge una discrepancia en cuanto a la sistematización de los procesos de aprendizaje, puesto que en las organizaciones donde se presentan estas oportunidades de desarrollo de habilidades, se llevan a cabo con flexibilidad en cuanto a la modalidad y periodicidad se refiere, sin embargo, coincide con el estudio en que este proceso fomenta el desarrollo de habilidades y competencias en función de objetivos previamente definidos.

En este orden de ideas, el concepto de formación profesional desarrollado por Becker (1983), corresponde al desarrollo de habilidades de conocimientos tanto generales como específicos implementado en las empresas de los diferentes sectores industriales presentes en el estudio.

Así, la percepción que demostraron los entrevistados sobre el desempeño laboral de los empleados con DI, puede relacionarse con la investigación de Cuellar (2012) donde establece que factores como la aceptación, la integración, la infraestructura y desarrollo favorecen la motivación y por ende el desenvolvimiento del trabajador con discapacidad en la ejecución de sus tareas diarias en el trabajo.

Estas condiciones favorables al trabajador influyen en su desempeño, y por tanto en las consideraciones o percepciones de sus jefes o supervisores, en concordancia con los hallazgos del estudio de Kortscheff, D. (2014), donde la experiencia de inclusión ha sido satisfactoria.

Considerando la inclusión, integración, formación y seguimiento en el trabajo, como el bien más preciado para la realización personal de las personas (con o sin discapacidad) según lo propuesto por la OIT, la estabilidad, el mantenimiento y el progreso social de personas con discapacidad intelectual, dependerá del apoyo que reciba en su entorno, en este caso, los hallazgos del estudio se reflejan en el apoyo de la empresa donde trabaja, la familia y el ente experto, en este caso ASODECO, alineándose a su vez con lo expuesto en el instituto de biomecánica de Valencia (2008)

Y es entonces de ésta forma, que las organizaciones que involucran a personas con DI participan activamente en el desarrollo de habilidades no sólo para su desenvolvimiento dentro de la entidad corporativa, sino también con el resto de la sociedad, siendo miembros activos en el proceso de la transformación de los paradigmas sociales que actualmente rigen las percepciones hacia estas personas.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES

En la sociedad se habla acerca de paradigmas sociales, de investigaciones sobre la inclusión, adaptación e integración de personas con discapacidad en el trabajo; en las empresas y grupos humanitarios sobre la sensibilización y el apoyo a la no discriminación de personas con discapacidad; lo cierto es que para que exista un proceso de inclusión laboral, más allá de la obligación por ley, debe existir por parte de las organizaciones el interés por emplear a personas con discapacidades diversas, entre ellas, a las personas con DI.

Si bien las personas con DI involucradas en el estudio, dependen en algún momento del apoyo de la incorporación por parte de ASODECO en las empresas privadas vinculadas al programa "Creando Independencia", luego de la recopilación de la información, tras su posterior análisis, se pueden mencionar las siguientes conclusiones correspondientes a los objetivos específicos y general de la investigación:

Con respecto a la identificación de las medidas que están tomando las organizaciones del sector privado adscritas a ASODECO bajo el programa "Creando Independencia", para brindar programas de desarrollo y/o formación laboral a sus trabajadores con DI, se encontró lo siguiente:

- Realización de reuniones periódicas entre ASODECO y la empresa para consolidar el seguimiento al trabajador con DI en su puesto de trabajo.

- De las seis organizaciones, dos consideran al supervisor interno como un apoyo junto a ASODECO en la detección de necesidades de formación (sector alimentario, de comida rápida); dos de ellas consideran a ASODECO como el principal responsable en la detección de necesidades de desarrollo (sector construcción y sector farmacéutico) y las otras dos (sector tabacalero y sector belleza) evalúan a través de personal e indicadores internos, la detección de necesidades de desarrollo.

- Dos de las seis empresas que están detectando las necesidades de desarrollo, toman en cuenta iniciativas personales de sus trabajadores con DI para su crecimiento laboral (sector comida rápida y sector belleza).

Seguidamente, para dar respuesta al segundo objetivo de la investigación, referente a la identificación de la existencia de programas de desarrollo y/o formación laboral que llevan a cabo las organizaciones del sector privado adscritas al programa "Creando Independencia" de ASODECO para sus trabajadores con DI, encontramos lo siguiente:

- A pesar que en reiteradas ocasiones los entrevistados mencionan que si se están llevando a cabo planes de formación para sus empleados con DI, lo que se están ejecutando son planes de entrenamiento para los puestos de trabajo bajo la figura de desarrollo de habilidades técnicas, tomando en cuenta que de las seis empresas donde se imparte el desarrollo de habilidades técnicas, cinco las imparten a través de conocimientos generales (sector alimentario, sector tabacalero, sector construcción, belleza y farmacia), mientras que dos fomentan el desarrollo de las habilidades técnicas a través de conocimientos específicos (sector comida rápida y tabacalero).

- Entre las oportunidades de desarrollo, se halló en el estudio que las empresas están interesadas en desarrollar a sus trabajadores habilidades sociales, para el desenvolvimiento de estos en la sociedad corporativa. De ésta forma, se incluyen, integran, vinculan y socializan con el resto de los trabajadores, aportando no sólo beneficios para ellos, sino para con la organización. Entre los entrevistados que mencionan este tipo de formación a través de la integración son tres, el sector alimentario, sector construcción y farmacéutico.

Correspondiente al tercer objetivo de la investigación, que busca caracterizar los programas de desarrollo y/o formación laboral que ofrecen las organizaciones del sector privado adscritas a ASODECO para sus trabajadores con discapacidad intelectual, se puede expresar:

- De acuerdo a las habilidades técnicas impartidas en las cinco organizaciones, se enfatiza que:
    - En cuanto a las habilidades de conocimientos específicos, se realizan a través de entrenamientos y reentrenamientos que ayudan a mejorar las funciones de acuerdo a la naturaleza del cargo.
    - En cuanto a las habilidades de conocimientos generales, se llevan a cabo a través de charlas, inducciones y talleres corporativos en temas de seguridad, salud laboral y beneficios.
- La frecuencia de realización de los programas de desarrollo que se imparten en las organizaciones estudiadas, cumplen cierta flexibilidad, dado que, cada entrenamiento dependerá de las habilidades innatas de cada uno de los trabajadores con DI; así como también del apoyo que tengan de sus supervisores.

Adicionalmente, se consideran otras conclusiones que complementan el apartado en cuestión y que corresponden a los actores que se ven involucrados en la relación socio-laboral de los trabajadores con DI.

Las empresas

- En el caso de este estudio, y a pesar de la disminución en la participación de empresas privadas (por causas ajenas a la investigación) adscritas al programa “creando Independencia” de ASODECO, aún quedan empresas privadas con el interés de mantener en su nómina de empleados a trabajadores con DI.

- La inclusión laboral de personas con DI en las empresas estudiadas, permite generar un entorno favorable de trabajo, en condiciones de igualdad en cuanto a beneficios laborales se refiere.

- A pesar de ese interés presentado por las empresas estudiadas en mantener en su nómina a empleados con DI, la inclusión laboral implica el desarrollo de habilidades técnicas y sociales, pertinentes para el buen desenvolvimiento del trabajador en el entorno empresarial.

- El desarrollo de habilidades técnicas, se demuestra en las empresas estudiadas en el involucramiento de los trabajadores con DI en entrenamientos, charlas informativas y de contenido general.

- El desarrollo de habilidades sociales, se demuestra en las empresas estudiadas a través de la integración e inclusión de los trabajadores con DI en las actividades corporativas.

- Finalmente, el hecho de llevar a cabo las entrevistas de la investigación a niveles jerárquicos altos en la organización (coordinadores, jefes y gerentes), no implica que conozcan realmente las condiciones en las que están trabajando los empleados con DI.

ASODECO

- Según el análisis de la información recopilada en la investigación, la relación existente entre ASODECO y las empresas estudiadas no implica necesariamente que ésta sea favorable.

- El seguimiento mensual no implica la detección de necesidades de desarrollo. Si bien en algunas de las empresas el apoyo adecuado permite el desarrollo de oportunidades específicas y generales por la detección de necesidades, no se puede generalizar en la unidad de análisis estudiada.

- El hecho de que ASODECO apoye el proceso de inclusión de las personas con DI, así como el seguimiento laboral, no implica el desarrollo de habilidades sociales puesto que este proceso depende de la empresa quien haya realizado la inclusión.

El entorno que afecta al trabajador con DI

- Los paradigmas sociales acerca de las barreras invisibles hacia las personas con discapacidad, se hace tangible cuando a pesar de las percepciones favorables de los informantes hacia los empleados con DI, se le siguen empleando en cargos básicos operativos, manteniéndolos por años en la ejecución de las mismas tareas, con la misma denominación del cargo, como se halló en el estudio.

El triángulo del apoyo para las personas con DI

La mitad de los entrevistados de las empresas estudiadas comparten una visión general de esta variable, pues para que el trabajador con DI tenga "éxito" en la organización, debe contar con el apoyo de tres actores: la empresa, la familia y ASODECO. De esta manera, si existe una familia que apoye a la persona con DI a integrarla a instituciones especializadas como ASODECO; una empresa como ASODECO donde reciba la capacitación adecuada para un puesto de trabajo y una empresa interesada en la inclusión, integración y mantenimiento del empleado con DI, entonces este tendrá éxito en relación al desenvolvimiento de sus tareas, su desempeño en la organización y en la vida social fuera de ella.

RECOMENDACIONES

A continuación, se presentan una serie de recomendaciones con la intención de realizar mejoras en los procesos de inclusión y seguimiento laboral; dichas recomendaciones pudieran servir para profundizar en este tema y poder realizar modificaciones que a futuro puedan optimizar sus debilidades.

Otras empresas

- Sea por cumplimiento o por iniciativa, es importante que las pequeñas, medianas y grandes empresas venezolanas repliquen o se vuelvan aliadas a programas de formación laboral como Engranados. Así como también, se animen a conocer y contactar instituciones encargadas de brindar atención integral a personas con discapacidad intelectual que buscan ser incluidas en nuevas plazas de trabajo. Por último, se invita a ser parte de la cultura corporativa la diversidad.

Supervisores de las empresas

- Como encargados de la supervisión de los trabajadores con discapacidad intelectual siempre será necesario generar un entorno de confianza e íntegro para garantizar un buen desempeño en las actividades de su cargo.

- Generar una relación entre el supervisor y el analista experto en seguimiento laboral basado en la comunicación asertiva.

- Como supervisor desarrollar criterios de observación para generar y aportar iniciativas que puedan brindar un entorno enriquecedor al empleado con discapacidad intelectual.

ASODECO

- Es necesario que el seguimiento laboral que esta institución realiza se vuelva más activa y pueda abarcar más aspectos de lo que ya cubre; el seguimiento laboral, a futuro, podría brindar estrategias para llevar a cabo planes de formación de acuerdo a las

necesidades que se detecten y proponer nuevas ideas en cuanto a la motivación para el crecimiento en los trabajadores con discapacidad intelectual.

Futuros investigadores

- Resultaría conveniente realizar futuras investigaciones que puedan profundizar en el estudio considerando una nueva variable de control, como lo es indagar la realidad que presentan empleados con DI que no fueron insertados al mercado laboral por ASODECO, a modo de conocer que tan efectivo es el programa "Creando Independencia".

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alfaro, L. (2013). Psicología y discapacidad: un encuentro desde el paradigma social. *Revista costarricense de psicología.* Vol. 32, N.º 1, p. 60-71. ISSN: 0257-1439

Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación: introducción a la metodología científica* (5ta ed.). Caracas, Venezuela: Episteme.

Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación: introducción a la metodología científica* (6ta ed.). Caracas, Venezuela: Episteme.

Asociación Americana de Psiquiatría, Guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM 5. Arlington, VA, Asociación Americana de Psiquiatría, 2014. [Documento en línea]. Consultado el 27 de septiembre de 2017. Disponible en: http://www.psicoaragon.es/wp-content/uploads/2017/06/DSM-5.pdf

Bautista, A. (2008). La educación infantil en la escuela de la diversidad. *Peculiaridades y enfoque educativo del alumnado con síndrome de Down* I.S.B.N.: 978-84-691-2354-6, GR-928-2008. ANDADOWN: Granada, España.

Becker, G. (1983). El Capital Humano. Madrid: Alianza Editorial (edición original, 2ª ed., 1975).

Borge, M. (2012). La discriminación positiva: ¿Acción afirmativa o acción segregacionista? [Documento en línea]. Consultado el 23 de septiembre de 2017. Disponible en: http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_204_060812_es.pdf

Bosio, P. y Ferrioli, A. (2009). *Cargo, formación profesional y salario en trabajadores con discapacidad en empresas del área metropolitana.* (Trabajo de Grado de Licenciatura no publicado). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela. Recuperado de: http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR7043.pdf

Blatter, M.; Mühlemann, S.; Schenker, S. y Wolter, S. C., (2012). Hiring costs of skilled workers and the supply of firm-provided training. IZA Discussion Papers 6344, Institute for the Study of Labor (IZA).

Canales, M. (2006). Metodologías de la investigación social. *Introducción a los oficios.* I.S.B.N.: 956-282-840-9. Santiago de Chile, Chile: Lom ediciones

Chatigny, C. (2014). Introducción a la colección temática "*Análisis ergonómico del trabajo y formación para un desarrollo sustentable"*. Laboreal, 10(2), 27-30. doi:10.15667/LABOREALX0214CC.

Centro de Formación Ocupacional Jaume Cuspinera (1998): Inserción laboral: el modelo de trabajo con apoyo. [Documento en línea] Consultado el 19 de septiembre de 2017.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009). Gaceta Oficial N° 5.908, 19 de febrero.

Cordeu, C. (2008). Reflexiones en torno a la inclusión socio-comunitaria de personas con discapacidad intelectual: La voz de sus protagonistas [Reflections on social and community inclusion of people with intellectual disabilities: the voices of their protagonists]. Tesis de maestría en Psicología. Universidad de Chile.

Cuellar, L. (2012) Percepción por parte de un grupo de colaboradores con discapacidad motora, respecto a la adaptación a su entorno laboral en empresas privadas en Guatemala. Tesis de Grado. Disponible en: http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Cuellar-Lorena.pdf

Da Silva, J. A., Vitoriano, M., Scarabeli, M., & Ratsbone, S. C. (2009). Aspectos Laborales de la Discapacidad Intelectual. Ciencia & Trabajo, 11(33), 135-137.

Deaño, M. (2007). Formación y discapacidad: La necesaria colaboración de la universidad [Education and disability: The need for collaboration of the University]. Departamento de Psicología Evolutiva y Comunicación. Universidad de Vigo

Egea, C y Sarabia, A (2001). Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad. [Documento en línea]. Consultado el 20 de agosto de 2018. Disponible en:

http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/rehabilitacion-temprana/clasificacionesomsdiscapacidad.pdf

Fundación Paso a Paso (2011). Empleo con apoyo. [Documento en línea]. Recuperado el día 03 de diciembre de 2016 de: http://www.pasoapaso.com.ve/index.php/temas/discapacidad/item/900-el-empleo-con-apoyo

Goldberg, P. (2004). Programa de intermediación laboral. Seminario Internacional: Inclusión Social, Discapacidad y Políticas Públicas. Recuperado de: http://www.unicef.cl/archivos_documento/200/Libro%20seminario%20internacional%20discapacidad.pdf

Goncalves, N. (Locutor). (2018). Entrevista ASODECO [Grabación en dispositivo móvil]. Caracas, Venezuela

González, A. y Lavado, D. (2007). Expectativas laborales de individuos con discapacidades totales que cursan estudios a niveles superior (Área Metropolitana, 2007). (Tesis de pregrado). Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.

González, D. (2001). Déficit, diferencia y discapacidad. [Documento en línea] Recuperado el día 7 de febrero de 2017 de: http://www.topia.com.ar/articulos/5cl-casta.htm.

Guber, R. (2001). La etnografía: método, campo y reflexividad. (1era ed.). Bogotá, Colombia: Norma.

Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, P. (1998). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw- Hill.

Hernández Castilla, R.; Cerrillo, R.; Izuzquiza, D. (2007). La Inclusión de Discapacitados Intelectuales en el Mundo Laboral: Análisis Cualitativo. Estudio de un caso. [Documento en línea]. Consultado el 14 de septiembre de 2017. Disponible en: http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol3-num2/art2.pdf

Idalberto, C. (2007). Gestión de Talento Humano. [Documento en línea]. Consultado el 14 de septiembre de 2017. Disponible en:

http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/ciencias-economicas/administracion-de-personal-I/documentos/chiavena.pdf

Instituto de biomecánica de Valencia (2008). Ergonomía y discapacidad. [Documento en línea]. Consultado el 5 de septiembre de 2018. Bi-944-04, GRAFO, S.A.: Valencia, España. Disponible en: http://www.uva.es/export/sites/uva/6.vidauniversitaria/6.11.accesibilidadarquitectonica/_documentos/Ergonomia.pdf

Jordán, Urríes, J. F. y Verdugo, M. (2003). El empleo con apoyo en España. Análisis de variables que determinan la obtención y mejora de resultados en el desarrollo de servicios. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Núm. 59 (2003). [Documento en línea] Recuperado el día 05 de febrero de 2017 de: http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO6482/documento59de2003.pdf

Knight, K., Latreille, P. (1996). Apprenticeship Training and Day Release in UK Engineering: Some Cross-sectorial Evidence. *British Journal of Industrial Relations, vol. 34, núm. 2, p. 307-314.*

Kortscheff, D. (2014). Percepción de los gerentes de recursos humanos sobre la inclusión de personas con Síndrome de Down al mundo laboral. [Tesis de Grado en línea]. Guatemala de la Asunción. Disponible en: http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Kortscheff-Dannika.pdf

Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y los Trabajadores (2012). Gaceta Oficial N°6076, 7 de mayo. Caracas, Venezuela.

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

Llisterri, J., Gligo, N., Homs, O. y Ruíz-Devesa, D. (2014). Educación técnica y formación profesional en América Latina. *El reto de la productividad, Serie Políticas Públicas y Transformación Productiva N°13 / 2014.* [Documento en línea]. Consultado el 15 de septiembre de 2017. Disponible en: http://publicaciones.caf.com/media/38365/educacion_tecnica_formacion_profesional.pdf

Lorenzo, R. (2004). El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, ISSN 1137-5868, Nº 50, 2004, págs. 73-90*

Mager, J. (1998). Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. [Documento en linea]. Consultado el 25 de septiembre del 2017. disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/17.pdf

Mayntz, R., Holm K. y Hübner, P. (1969). Introducción a los métodos de la sociología empírica. Madrid, España. Universidad Complutense de Madrid. Alianza

Ministerio de Educación, Buenos Aires, Argentina (S.F). Formación para el Trabajo, *Módulo para docente*s [Documento en línea]. Consultado el 24 de septiembre de 2017. Disponible en: http://servicios.abc.gov.ar/lainstitucion/sistemaeducativo/educaciondeadultos/educacionadistancia/documentosdescarga/documentosmateriales/aformtrab.pdf

Murray, B. (S.F). Cuestiones de Igualdad. Programa Infocus sobre conocimientos teóricos y prácticos y empleabilidad (IFP/SKIWLS). OIT. [Documento en línea]. Consultado el 24 de septiembre de 2017. Disponible en: http://www.sid.usal.es/idocs/F8/ART11359/oportunidades_empleo_formacion.pdf

Nuñez, S. y Pabón, D. (2009). Programa de inserción laboral y niveles de satisfacción. (Tesis de pregrado). Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.

OIT (2015), La importancia del empleo y los medios de vida en la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015. [Documento en línea]. Consultado 23 de septiembre de 2017. en: http://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/documents/WCMS_193484/lang--es/index.htm

Oliver, M. (2015). ¿Una sociología de la discapacidad o una sociología discapacitada? [Página Web en línea]. Consultado el 4 de septiembre de 2018. Disponible en: http://www.bivipas.unal.edu.co/bitstream/10720/645/1/262-Sociologia_Discapacidad_Sociologia_Discapacitada_Capitulo_2-Oliver_Mike.pdf

OMS (2016). Capacidad y Salud, *nota descriptiva.* [Página Web en línea]. Consultado el 23 de septiembre de 2017. Disponible en: http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/

OMS (2016). 10 Datos sobre la Discapacidad. [Página Web en línea]. Consultado el 24 de septiembre de 2017. Disponible en: http://www.who.int/features/factfiles/disability/facts/es/index4.html

OMS (2017). Discapacidades. [Página Web en línea]. Consultado el 26 de septiembre de 2017. Disponible en: http://www.who.int/topics/disabilities/es/

Pagán y Marchante (2004). Análisis de las diferencias salariales por discapacidad en España: el caso de los valores. Hacienda pública española/ Revista de Economía Pública, 171- (4/2004): 75-100

Rodríguez, J. (2011). Revista de Psiquiatría del Uruguay, *Volumen 75 Nº 2 diciembre 2011*. [Documento en línea]. Consultado el 24 de septiembre de 2017. Disponible en: http://www.spu.org.uy/revista/dic2011/03_rodriguez.pdf

Rodríguez J., Barret T., Narváez S., Caldas J.M., Levav I., Saxena S. (2007) Sistemas de Salud Mental en El Salvador, Guatemala y Nicaragua. Resultados de una evaluación mediante el WHO- AIMS. Rev Panam Salud Pública; 22(5):348- 57. Consultado el 24 de septiembre de 2017. Disponible en: <http://www.scielosp.org/ pdf/rpsp/v22n5/a08v22n5.pdf>. (Consulta: nov. 2011.)

Santalla de Banderali, Z. (2015). *Guia para la elaboración formal de reportes de investigación.* (2da ed.). Caracas, Venezuela: Universidad Catolica Andres Bello.

Somos Asodeco. somosasodeco.com. [Documento en línea]. Consultado el 20 de agosto de 2018. Disponible en:

Tovar, M. y Salas, A. (2015). La inclusión laboral de trabajadores con discapacidad desde la perspectiva de sus supervisores. Caracas, Venezuela.

Taylor, S.J. y Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. ISBN 84-7509-816-9. (1era ed.). Barcelona, España: Paidos.

Verdugo, M. y Ramis, C. (2004). Evaluación de calidad de vida en empleo con apoyo. Proyecto ALSOI. Universidad de Salamanca. España.

ANEXOS

ANEXO A

GUIÓN DE ENTREVISTAS

Formación laboral para trabajadores con discapacidad intelectual en organizaciones privadas

Elaborado por: Daniela Ponte y Ma. Antonieta Mujica

- Presentación de las estudiantes
  Nombres y apellidos
  Universidad de dónde venimos
  Exponer de forma resumida los objetivos que queremos alcanzar con nuestra tesis.
  Agradecimiento por la oportunidad de entrevistar

- Preguntas:

1. ¿Cuántos años tiene trabajando en esta empresa?
2. ¿Qué cargo estas ocupando actualmente?
3. ¿Cuánto tiempo tiene desempeñando tu cargo actual en esta empresa?
4. ¿En los años de experiencia en su cargo, le ha tocado supervisar a personas con discapacidad? de ser afirmativa la respuesta, ¿qué tipo de discapacidades?
5. Actualmente, ¿cuántos trabajadores tiene bajo su supervisión?
6. De los trabajadores que actualmente supervisa, ¿Cuantos tienen discapacidad intelectual?
7. ¿Recuerda cuánto tiempo tienen aproximadamente éstos trabajadores en la organización?
8. ¿Conoce cómo fue el proceso de inclusión de los trabajadores con DI en la organización?
9. ¿Conoce si los trabajadores con D.I. recibieron alguna inducción particular al momento de ingresar a la organización?
10. ¿Qué rol desempeñan actualmente sus trabajadores con DI? ¿Han desempeñado algún otro rol? Especificar el tiempo en cada rol.

11. ¿Han participado en otro tipo de actividades distintas a las que realizan? ¿En qué actividades se les ha visto involucrados? ¿Qué tipo de actividades son?

12. ¿En la organización cuando se llevan a cabo planes de desarrollo y/o de formación laboral incluyen a sus trabajadores con Discapacidad Intelectual? ¿Por qué?

13. ¿Cómo reaccionan los empleados con D.I. cuando son incluidos en los planes de formación?

14. En su experiencia como (cargo actual) en esta organización, ¿conoce de algún caso en que se haya desarrollado planes de formación laboral y/o oportunidades de desarrollo para algún trabajador con discapacidad intelectual?

-En caso de ser afirmativa la respuesta, ¿cuáles? ¿Están vinculadas a su trabajo directamente?

15. En el tiempo que tienen sus trabajadores con DI en la organización ¿Han ofrecido planes de desarrollo y/o de formación laboral para ellos?

-De ser afirmativa la respuesta, ¿Cuáles? ¿Están vinculadas a su trabajo directamente?

-De ser negativa la respuesta, ¿por qué?

16. ¿Conoce si sus trabajadores con D.I. presentan alguna necesidad de desarrollo o formación laboral?

17. ¿Realizan algún tipo de pruebas para detectar alguna necesidad de desarrollo en sus trabajadores con DI?

-De ser afirmativa la pregunta, ¿Cuáles?

- De ser negativa la respuesta, ¿por qué? ¿De qué manera detectan una necesidad de desarrollo en sus trabajadores con discapacidad intelectual?

18. ¿Actualmente están llevando a cabo alguna propuesta de oportunidades de desarrollo y/o de formación laboral para sus trabajadores con Discapacidad Intelectual?

-De ser afirmativa la pregunta, ¿Cuáles?

- De ser negativa la respuesta, ¿por qué? ¿De qué manera detectan una necesidad de desarrollo en sus trabajadores con discapacidad intelectual?

<u>En caso de que no se estén tomando medidas</u>:

19. ¿Cómo responden a la necesidad de desarrollo y/o de formación laboral de sus empleados con D.I.?

20. En caso de que existan, ¿Cómo son sus programas de desarrollo y/o de formación laboral? ¿son personalizados? ¿por qué?

21. ¿Con qué frecuencia realizan los programas de desarrollo y/o formación laboral a los empleados con D.I.?

22. ¿Con qué recursos cuentan para ejecutar estos planes de desarrollo?

23. ¿Quién/quienes participan en la gestión o aplicación de los planes de formación y desarrollo? ¿Quién los programa/coordina?

24. ¿Cómo gestionan la aplicación del programa? ¿Cómo se involucra el trabajador con D.I. en el programa?

25. Según su experiencia, ¿cómo ha sido el desenvolvimiento de los trabajadores con D.I. en los programas o planes de desarrollo y/o formación impartidos?

26. ¿Cuál ha sido el alcance a través de la implementación de los programas de desarrollo y/o de formación laboral?

En caso de no existir programa:

27. ¿De qué manera mantienen motivado a su trabajador con DI?

28. ¿Cómo responden a la necesidad de desarrollo de su empleado con DI?

Cierre:

29. ¿Cómo trabajador de ésta organización, crees que de no ser obligatorio la inclusión de personas con D.I., la empresa tendría algún interés en mantener a estos trabajadores? ¿por qué?

30. Descríbenos en pocas palabras cómo ha sido tu experiencia como supervisor de personas con D.I.

31. ¿Qué opina de la realización de este tipo de programa? ¿Le gustaría que se llevará a cabo en su organización?

ANEXO B

CARGILL					
Objetivo 1	**Objetivo 2**	**Objetivo 3**			
Medidas para el programa de desarrollo y formacion laboral	**Identificar la existencia o no del programa de desarrollo y formacion laboral**	**Caracterizar los programas de desarrollo y formacion laboral**			
		Frecuencia	Caracteristicas	Recursos	Modalidad
ellos disfrutan también del gimnasio. En el gimnasio ellos ven condicionamiento físico y salud, es una de las materias del pensum, y van al gimnasio todos los días. O sea, ellos ya desde el primer día están incorporados en todas las áreas. Entonces esa incorporación progresiva de ellos compartir con todos sus compañeros de trabajo en la áreas comunes de la oficina…	Si, ellos durante el año que se están formando, están bajo la modalidad de empleo, o sea es un contrato que se les hace, eh, eres trabajador de Cargill pero estas bajo un contrato de un año, eh, ¿que queremos? Bueno que en ese año exista el compromiso. A ellos se les evalúa durante el año, tienen que hacer unas pasantías al final, en los tres últimos meses ya en el área de trabajo. Todo eso es evaluado. Si el participante, este, culmina satisfactoriamente todo este pensum, eh , se gradúa. Bueno lo ideal es que pase de sus pasantías y se incorpore en al puesto de trabajo y ya como trabajador fijo.	Bueno ellos llegan y cumplen un horario laboral desde las ocho de la mañana hasta las 5 de la tarde, como cualquier otro trabajador en cualquier empresa que tenga este horario. Ellos duran del año de ocho a cinco	Engranados les da las herramientas, no solo en la partes académica en sí sino las herramientas sociales. Porque ellos ya están participando con otros compañeros con otras discapacidades y también están conociendo de la otra discapacidad y a parte a sus compañeros de trabajo en la parte laboral; entonces esas herramientas sociales es la que garantiza este éxito y por supuesto la parte académica. Pero si surgiera que no hay oportunidad porque no hay la vacante para ese cargo dentro de la empresa, ya viene con un currículo de un programa que está reconocido hasta internacionalmente, y	Bueno adecuamos el espacio de formacion que es este donde estamos ahorita. Pensamos, bueno donde seria mejor esa formacion? Si en la sede de ASODECO o aquí en Cargill. Y adecuamos esta sala, pues donde estamos en este momento, que es un espacio cómodo, caben más de quince personas en sus puestos de trabajo real, con su computadora.	Hacemos también un taller de sensibilidad y lo hacemos todos los años y lo dictan ellos mismos. Los participantes del curso, es decir los participantes de engranados nos dictan a todos un taller de sensibilidad, entonces
Bueno desarrollar, este, esas habilidades en todas estas personas con discapacidad, tanto intelectual como física y sensorial, para incorporarlas efectivamente en los puestos de trabajos y contribuir a su desarrollo próspero de proyecto de vida.	si se siguen formando pues eso es lo que, esa inclusión, valga la redundancia siempre van a estar incluidos en cualquier proceso de formación y de entretenimiento de la empresa pero velando de que, este, ehh, qué tareas pueden ellos lograr y cuáles no.	No, no hay un cronograma de actividades sino que simplemente si hay alguna oportunidad de desarrollo y el psicólogo oportunamente dice qué pudiéramos incluirlo en éste, se evalúan las tareas que pudieran desempeñar allí y este, si es así, este, se le brinda la oportunidad de desarrollo.	Una de las materias que ellos ven dentro del pensum es el taller de lengua de señas venezolano. Este taller de lengua de seña que se les da a ellos también se incorporan los trabajadores donde esos, a futuros van a trabajar en esos departamentos. Los compañeros de trabajo de esa área también hacen el taller de lengua de señas venezolana, y entonces ya cuando el trabajador está en el área de trabajo ya se puede comunicar perfectamente con sus supervisores y demás compañeros de trabajo. ellos lo hacen simultáneos. Ya desde el mismo momento que el curso en sí está viendo el curso de lengua de seña se abren cupos de participan para esos demás trabajadores. Entonces aprendemos lengua de señas con las personas con discapacidad auditiva y entonces tienen que forzar a la persona con discapacidad visual, que eso es lo más curioso	Seleccionamos ya a los especialistas; ASODECO, eh, tiene profesoras expertas en psicología y en materia de discapacidad que son las que inicialmente fueron las que coordinaban el programa.	pudiera ser cosas específicas, este, en todo momento la compañía tanto como charlas informativas en materia de salud, en materia de prevención de drogas,en materia de acondicionamiento físico, ellos están cien por ciento involucrados.
¿qué pasa con este programa que, y en todo lo que insercion laboral de personas con discapacidad? Eso es un triángulo, o sea funciona como un triángulo, el trabajador con discapacidad necesita tener el apoyo de la familia y de la empresa. Si este triángulo en algunos de las tres vértices se rompe no es, eh, no es exitosa su formación. Igual cuando empiezan en el trabajo, si no hay ese apoyo de la familia, es lo que la experiencia nos dice, este no ha sido el	Ellos están incluidos en todos los procesos que se abren en cargill de talleres. Por su puesto ellos tienen un compromiso más grande que los trabajadores regulares, por ejemplo si se abre una citación de por lo menos ahorita estamos en una transformación de recursos humanos que a lo mejor ella no va a manejar pero si el supervisor, pero qué hace? Como el supervisor es el encargado de transmitirle esta información a ella, no necesariamente va a estar en el mismo proceso		pudiera ser cosas específicas, este, en todo momento la compañía tanto como charlas informativas en materia de salud, en materia de prevención de drogas,en materia de acondicionamiento físico, ellos están cien por	Sus evaluaciones médicas al día y para qué empiecen el programa y desde el primer dia son trabajadores de aquí de la empresa con un contrato a tiempo determinado con todos sus beneficios	
Algunas empresas nos contactan a nosotros y bueno presentamos el programa a otras empresas para que sean aliadas también, para seguir este programa.	MM: Y actualmente están brindando alguna oportunidad de formación o de desarrollo? CB: Ahorita tendría que preguntarle a los supervisores.		Hacemos también un taller de sensibilidad y lo hacemos todos los años y lo dictan ellos mismos. Los participantes del curso, es decir los participantes de engranados nos dictan a todos un taller de sensibilidad, entonces	Hacemos también un taller de sensibilidad y lo hacemos todos los años y lo dictan ellos mismos. Los participantes del curso, es decir los participantes de engranados nos dictan a todos un taller de sensibilidad, entonces	
Existe la inserción laboral exitosa en personas con discapacidad pero de la mano de que? De la formacion y de tener el experto al lado, en este caso ASODECO, de que hagan el seguimiento de estos trabajadores y apoyen a los supervisores en el proceso	seleccionamos ya a los especialistas; ASODECO, eh, tiene profesoras expertas en psicología y en materia de discapacidad que son las que inicialmente fueron las que coordinaban el programa y lo dirigían a las cohortes, no?. Eso ha cambiado, de los inicios de este programa el pensum se ido revisando… DP: ok… CB: y cada vez hemos, este, colocado si se quiere más compromiso porque los chicos nos lo exigen, o sea, hay materias esteee, no tanto como excel y word y esas herramientas en computación sino que ya para esta cohorte ya ven programas que realizan videos, por lo menos en el área de computación ven cosas con más dificultad, ok? DP: ok...o sea que realmente ha habido un proceso como de transición o de evolución del proyecto, del programa. CB: si, aja. Entonces ya inicialmente, claro en el primer grupo era personas con discapacidad intelectual		Todos los entrenamientos de empleados de cargill recibimos inducción de seguridad, de lo que son los valores de la empresa, este, y cuando entra un trabajador con discapacidad intelectual por empleo directo, siempre es incorporado a este seguimiento laboral de asodeco	Entonces, se podría decir que asodeco son los encargados de detectar alguna necesidad de mejora, de apoyo o de mejora para cargill para los chicos?	

Se hace una preselección donde ASODECO nos ayuda a ver si tienen los requerimientos para el programa porque el programa tiene nuevas fortalezas, entonces, este..	Eso lo estamos evaluando mensualmente, este, ella pudiera participar en algunos entrenamientos específicos del área donde ésta, si su supervisor y tanto ASODECO reconociera que fuese factible que ella lo realizará.				
su supervisor y tanto ASODECO reconociera que fuese factible que ella lo realizará. DP: Ok.. CB: Porque es él quien conoce que en materia de discapacidad, qué fortalezas ella pudiera seguir trabajando y bueno de la mano con el supervisor se evalúa si ella puede por ejemplo, efectuar el taller de lengua de señas que pudo concluir con sus tareas satisfactoriamente					
Hacemos también un taller de sensibilidad y lo hacemos todos los años y lo dictan ellos mismos. Los participantes del curso, es decir los participantes de engranados nos dictan a todos un taller de sensibilidad, entonces					
Entonces, se podría decir que asodeco son los encargados de detectar alguna necesidad de mejora, de apoyo o de mejora para cargill para los chicos? CB: Sí, porque ellos hacen el seguimiento mensual, o sea, todos los trabajadores que han egresado de este programa los 49 qué les dije, todos ellos tienen este apoyo, por su puesto unos más que otros. ASODECO nos apoya en el seguimiento laboral de los trabajadores con discapacidad intelectual.					
O sea que realmente no es qué hacen una prueba para detectar una necesidad de adiestramiento sino que más bien es el supervisor CB: Yo creo que viene estrechamente de la mano de la sensibilización					
DP: aja… CB: y muchos de ellos no eran ni siquiera bachilleres, ahora, por lo menos la cohorte, la última, que fue la que estrenó este nuevo pensum, todos ellos ya eran bachilleres, entonces unos de los requisitos para ingresar a Engranados es ser bachiller de la república. DP: ok… CB: porque ya aquí el pensum es un poco más exigente en ese sentido no? Tiene un poco más de herramientas porque salen ya como auxiliares administrativos.					

BIGOTT					
Objetivo 1	**Objetivo 2**	**Objetivo 3**			
Medidas para el programa de desarrollo y formacion laboral	**Identificar la existencia o no del programa de desarrollo y formacion laboral**	**Caracterizar los programas de desarrollo y formacion laboral**			
		Frecuencia	Caracteristicas	Recursos	Modalidad
Normalmente tratamos de hacer un plan de desarrollo no especializado pero si diferenciado para cada uno de ellos porque cuando -por la experiencia que tenemos acá- es que cuando los ponemos en competencia con personas -no digamos normales pero no con su condición- ellos sienten un choque y allí en algunos momentos hay unos que son muy sentimentales, hay unos que no lo toman bien, entonces simplemente les generamos un conflicto que no es necesario. Entonces por eso intentamos hacer un plan de desarrollo para ellos diferenciado para el grupo de ellos que sea totalmente igual y que ellos puedan ver su desarrollo entre iguales y no sienten ese choque que pueden tener o no pueden tener habilidades mayores.	No se si al momento de ingresar a la organización y no se si particularmente les dieron alguna inducción de algo pero ehm todo el transcurso del desarrollo desde acá, ehm, Bigott, uhm, bueno la empresa se encargado de desarrollarlos en temas comunes como: orientar gente, trabajo en equipo, bueno aca tenemos un proyecto, bueno, tuvimos un proyecto hasta el año pasado qué si no me equivoco era "Cosechando oportunidades" qué fue así como una serie de olimpiadas solamente todo para un plan que tenemos como con discapacidades y pues lo s retamos a que se desarrollaran en distintos ámbitos que no eran de ellos, o que trabajaran ciertas áreas que no eran de ellos, como un challenge, no se qué. Y bueno, básicamente hemos tratado de empujarlos un poquito en todo lo que puede ser su área de trabajo y lo qué puede ser su próximo desarrollo dentro de la empresa.	Normalmente "Cosechando oportunidades" se hace una vez al año. De eso se encarga laboral.	Normalmente tratamos de hacer un plan de desarrollo no especializado pero si diferenciado para cada uno de ellos porque cuando por la experiencia que tenemos acá es que cuando los ponemos en competencia con personas no digamos normales pero no con su condición, ellos sienten un choque y allí en algunos momentos hay unos que son muy sentimentales, hay unos que no lo toman bien, entonces simplemente les generamos un conflicto que no es necesario. Entonces por eso intentamos hacer un plan de desarrollo para ellos diferenciado para el grupo de ellos que sea totalmente igual y que ellos puedan ver su desarrollo entre iguales y no sienten ese choque que pueden tener o no pueden tener habilidades mayores.	Normalmente nosotros tomamos apoyo por parte de ASOdeco, eh, cuando tenemos al grupo completo qué hay personas que son sordomudos, tenemos también los intérpretes pero siempre tratamos de tener una persona especializada en educación especial, en psicopedagogía, en algo que pueda ayudarnos a nosotros a llevarle el conocimiento a ellos y que tengamos un aval profesional y que no sea solamente por una persona que ésta acostumbrada a tratar con personas sin discapacidad sino que haya alguien intermedio que pueda llevar la información.	
Ahora, el tema con la enseñanza y el aprendizaje con ellos es un poco complicado porque ellos no toman las cosas de la mejor manera que tu esperas, entonces simplemente o no entiende o simplemente están reacios al cambio, entonces hay que llevarlos con mucha mano izquierda; y a parte darles mucho entusiasmo para que ellos quieran, para que tu los tengas entusiasmados y mantenerlos con la ilusión de qué va a suceder algo distinto y mejor para ellos, lo van a hacer. Si No les vendes esto, van a tener resistencia al cambio, vas a tener resistencia al aprendizaje, resistencia a hacer las cosas diferentes.	No, la hemos seleccionado en algunas oportunidades como Fairy champions de cualquier proceso que tengamos puntual porque ella tiene un, a ver, como un capability qué tiene que ver con, o sea, ella tiene muy buenas relaciones con toda la empresa, a parte que conoce muchas personas, tiene muy buena relación con toda la empresa. Entonces la hemos tomado como un punto focal para hacer ciertas cosas y para llevar ciertas informaciones, sin embargo como una labor específica solamente ha sido, ha estado en ese puesto.	es el proyecto qué les dije que tomaron a todos los empleados con discapacidad y le hacían una olimpiada, una cosa. El último que se hizo fue en el 2017 si no me equivoco. Este año no se ha hecho, eh, porque bueno, los empleados todos antes estaban bajo la tutela de laboral. Ahorita los grupos se separaron y cada cada quien tiene un poco en su gerencia y ciertas gerencias tiene un grupo y ya ahi queda por parte de coordinacion de ellos. PEro en este momento decirles qué se va a mantener anual, no lo se	en verdad es totalmente por la empresa, o sea cuando es macro por la empresa si, cuando es por gerencia obviamente no. o sea yo tengo mi grupo yo, mercadeo tiene su grupo, la gente de operaciones tiene su grupo Cada quien hace cosas con su grupo, o sea la gente de operaciones hace cosas con su grupo y así cada quien con su grupo y así.		

nunca están solos haciendo algo que no sea su labor diaria, no, porque precisamente como sabemos que hay un proceso de una curva de aprendizaje un poco más lenta, tenemos que tener un backup para que en principio el no se sienta frustrado y en segundo lugar, eh, intentamos que las cosas tienen que salir bien pues. No porque estemos haciendo este cambio tienen que hacer las cosas mal.	Ehm, en los procesos de IT, que han sido cambios en la estructura como la forma en la que ingresan la escritura, la forma en que escriben el correo, ingresos al usuario, fue embajadora también de "cosechando oportunidades" porque ella también es campeona olímpica de tenis, eeh, creo que son los únicos, no recuerdo más.				
A ver, por lo menos en operaciones, qué es mi área, toda la dirección de operaciones tenemos muchos indicadores. Nuestra eficiencia se maneja por indicadores. Eso para el empleado que está en la máquina y para el empleado que está en gestiones administrativas como yo. Todos tenemos ciertos indicadores, entonces a parte de los indicadores tenemos evaluaciones, todos los años hacemos un proceso de evaluación para todos los empleados, Tanto personal qué ésta sindicalizado como personal que no esté sindicalizado y ahi sale tu nota final (succesfull, upstanding,downstanding) y si necesitas una aprobación para esto. Eh, cada tres meses hacemos un proceso de seguimiento, eh, todos los meses hacemos un programa de seguimiento pero cada tres meses tenemos un feedback con ellos donde tenemos con el scop con cosas que se evalúan, que si trabajo en equipo, calidad del trabajo, seguridad, hay como 8 ítems que se evalúan, tu tienes tanto en este, tanto en este, tanto en aquello fundamentado con acciones o con cosas que han sucedido en este período. Mira tu calidad de trabajo bajó por esto, o tu calidad en equipo bajó por esto, o preguntar o decir que por iniciativa el trabajo subió por esto, o por esto o por esto. Entonces con esas cuatro evaluaciones que tenemos al año, sacamos una eh, global, de todo el año.	Bueno por lo menos aca en nosotros hemos hecho el mes pasado hicimos un dia de rotación, un día en que ellos tomaban el rol de alguien más, ese alguien más tomaba el rol de ellos y se intercambiaban los papeles. Él conocía qué hacía la otra persona y así su jefe por ejemplo, qué su jefe conocía que hacía él la persona. Y eso se hacía una vez por mes. Las personas se rotaban, luego de eso veníamos a una charla y luego le sacabamos los resultados a eso y luego como que volvimos a rotar otra vez.				
No, normalmente es la supervisora de ellos qué bueno, es quien más tiene acercamiento a parte de mi con ellos y normalmente es ella. Porque además quien conoce el proceso de mensajeria, de recepcion, no se qué tal, todos los procesos que manejamos la parte de la gerencia, entonces siempre es ella	Eh, no. tengo tenemos pendiente ahorita un a ver, un curso de manejo ahi. Es como para principalmente para las dos muchachas de mensajería de la recepción para que sepan cómo atender personas como funcionarios al momento de que lleguen. Normalmente llega un funcionario con una placa y te dice qué quiere hablar con nosotros entonces normalmente ellas entran en estrés y empiezan a llamar a todo el mundo entonces, eso es un curso especializado que nos va a dar legal, con personal interno nuestro para que ellas sepan qué hacer al momento de recibir este tipo de visitas. Y aquí internamente tengo pendiente dictar un curso de excel para las muchachas de mensajería, que hicimos uno básico para reforzar ciertas cosas y ésta por hacerse. De verdad así, otro que recuerde no.				

ARTUROS

Objetivo 1	Objetivo 2	Objetivo 3			
Medidas para el programa de desarrollo y formacion laboral	**Identificar la existencia o no del programa de desarrollo y formacion laboral**	**Caracterizar los programas de desarrollo y formacion laboral**			
		Frecuencia	Caracteristicas	Recursos	Modalidad
La intención nuestra es que durante la estadía del empleado en la empresa se sienta lo más cómodo posible, se sienta bien, se sienta contento, se sienta identificado y le guste lo que está haciendo. Sobretodo nos vamos a ese punto, que le guste lo que está haciendo, ok? Para nosotros eso es primordial.	Fijate nosotros en nuestro programa de inducción para todos los trabajadores, en el caso de los chicos que forman parten de la inclusión laboral, esa inducción la hacemos conjuntamente con el entrenador laboral. Lo que quiere decir que adicionalmente la empresa los enseña a hacer esas actividades, pero no se lo enseñamos a ellos solo sino que lo hacemos de la mano con el entrenador laboral	nosotros entrenamos al personal de forma permanente, de hecho, hacemos reentrenamiento porque no es nada más hacer el entrenamiento porque bueno, a lo mejor tu en el momento que llegas a recibir el entrenamiento, pero cuando tienes cierto tiempo en la empresa lo mejor es que se van creando algunos vicios	Cuando hay una situación puntual, tenemos el entrenador, que como su trabajo de forma natural su función es estar permanentemente entrenando al personal pero cuando tenemos una situación un poquito más puntual, que se necesite ir, porque ya el entrenador fue y le indico y de repente no se obtuvieron los resultados, entonces allí pasamos como a otra escala, que sería apoyarnos con los expertos, que en este caso sería con los de ASODECO.	El entrenador es el encargado de hacerles ésta gestión de reentrenamiento y hemos tenido algunos casos puntuales con nuestro programa de inserción laboral en que hemos solicitado reentrenamiento con los chicos con discapacidad porque también hemos tenido situaciones que son muy puntuales, que de repente hay unos picos,	
La idea no es que haga siempre lo mismo porque tambien se cansan, nos cansamos nosotros , o sea, no es por su condición que se cansen sino que se cansan todos. Todos nos cansamos haciendo siempre lo mismo… dependiendo de las actividades que ellos puedan realizar en función a su condición, entonces se determina puntualmente cuales son esas actividades. ¿cómo lo hacemos y como lo determinamos? A través de, nos apoyamos nuevamente con ASODECO, ellos nos facilitan una persona que es un entrenador laboral que entonces bueno, cuando ingresa la persona, primero el entrenador válida las actividades, inclusive antes de que ingrese el chico al restaurante. Nosotros primero ingresamos a la persona a la entrenadora laboral y ella revisa cuáles son esas actividades que considera son conveniente en función de la condición del empleado y que éste pueda realizar, ok?	Si fijate ella recibió un entrenamiento porque claro ella tiene una capacidad de memoria, una retentiva que de alguna manera ella fue como tratando de imitar lo que hacía la entrenadora.				
Mensualmente ASODECO manda a una persona, a un especialista y hace el seguimiento. Se reúnen con el chico un poco para validar los avances, el desempeño o como se ha sentido. Y por otro lado, se siente con el gerente para saber un poco como ha sido el comportamiento del joven. Y en paralelo ellos van una vez al mes a ASODECO y allá hay una interacción, ellos comentan lo que les gusta lo que no les gusta. Por eso te digo, hay una relación muy cercana y los muchachos te dije, o sea siempre hay cosa que te dicen, cuales son las cosas que le gustan y mas cuales las que les gustan menos. Ok?	algunos chicos están en marco polo y entonces por supuesto esto tiene un entrenamiento, por que? Porque tu no vas a servir el helado como tu quieras no y cada área tiene su entrenamiento porque cada punto pues lo muchachos necesitan recibir entrenamiento.				
entonces cada quien en función de sus diferencias y también aquellos puntos que le dan un plus a su gestión, entonces, bueno le gusta, entonces se va evaluando dónde eres bueno en alguna cosa, se le da el apoyo y se refuerza para que sigan haciendo esas otras cosas.	Como se les da a todo el personal porque el hecho de estar tu en la barra que tu tienes que dotar la barra con las servilletas, con los vasos para los refrescos, bueno, no es que tu te vas a traer las servilletas y las vas a colocar como tu quieras, no. Eso tiene un entrenamiento de como lo tienes que hacer.				
Entonces, ahí intentamos complementar pero siempre estamos evaluando en función de qué otras cosas pueden hacer estos chicos, para que también se sientan útiles para que se sientan dentro de su entorno de qué ellos con su trabajo han podido hacer otras cosas que para ellos han sido importantes OK?					
Bueno, eso es en conjunto, porque el Gerente de turno es el que está allí, todos los días con el empleado. Entonces obviamente se genera una relación muy cercana entre el empleado y el gerente. Empleado en forma general porque de verdad nosotros no tenemos distinción con nuestros trabajadores, para nosotros, este empleado con discapacidad es un empleado más. OK? Entonces se genera si, una situación conjunta qué hay que revisar "Oye mira me he dado cuenta que fulanito, eh, quiere hacer otras cosas, será que, no se, se pudiera manejar, lo manejamos con la gente de ASODECO, con el entrenador que va alli y bueno, ellos evalúan allí. OK? Cuales son el impacto que esto puede tener en el sentido de que, si es algo sencillo, de qué bueno mira vamos a desarrollarlo, entonces allí no hay problema, se le da el curso ok?					

VALMY

Objetivo 1	Objetivo 2	Objetivo 3			
Medidas para el programa de desarrollo y formacion laboral	**Identificar la existencia o no del programa de desarrollo y formacion laboral**	**Caracterizar los programas de desarrollo y formacion laboral**			
		Frecuencia	Caracteristicas	Recursos	Modalidad
Entonces la tenemos en maquillaje, donde su actividad es de repente colocar un sellito a la caja y es contínuo pues. Ella lo hace excelente, es una actividad repetitiva o cortar el papel o colocar una etiquetica o apoyar en algo sencillo.	Igual MK, sólo que no son tantos cursos externos sino las inducciones que se hacen acá en la que ellos participan...				ellos reciben la misma inducción que damos nosotros o la empresa.
el seguimiento que hace ASODECO. Pero siempre ha habido ese seguimiento donde vienen estas chicas especialistas de ASODECO y siempre : "¿como se porta, como la evalúan, la puntualidad, tal tal? todos esos aspectos importantes pues...	Actividades de entrenamiento como tal no hemos tenido de repente que tenga que asistir MK.				
De resto si son intelectual que los tenemos en productos terminados clasificando la mercancía, obvio, sin llegar a una codificación porque no tiene una numeración en especifica. Entonces es bueno, esto que está aquí colócalo aquí. Y de repente pintar las plantillitas de uñas también, esos muchachos son especialistas en eso.	Porque hemos sacado a los trabajadores pero es que si a un curso de excel que MK no lo maneja. O sea, actividades que no tienen que ver con MK. Ejemplo MK puede asistir a una charla del servicio médico que ella asistió a cuidados de la audición que dió la doctora y eso fue el último entrenamiento que tuvo ella, pero es una charla informativa pues. Por qué? porque corresponde a su área, porque tiene que utilizar los tapones, los tapaoidos, las desventajas que le				
Ahora cuando ella ha solicitado en otra área, se le ha dado la oportunidad, se le evalúa y si ella puede se le deja ahí. Ojo ella empezó con dos funciones y ahorita si se ha expandido un poquito más.	Ojo ella empezó con dos funciones y ahorita si se ha expandido un poquito más. (oportunidad de desarrollo)				
	También se le ofrece a ellas la oportunidad que hagan sus cursos. Igual MK, solo que no son tantos cursos externos sino las inducciones que se hacen acá en la que ellos participan,				

OTERCA

Objetivo 1	Objetivo 2	Objetivo 3			
Medidas para el programa de desarrollo y formacion laboral	**Identificar la existencia o no del programa de desarrollo y formacion laboral**	**Caracterizar los programas de desarrollo y formacion laboral**			
		Frecuencia	Caracteristicas	Recursos	Modalidad
no se como tal porque la persona que los evalúa no nos ha manifestado. Ella es la que debería ser la que nos diga que tanto es lo que necesitan ellos pero no nos han dicho algo adicional a lo que siempre es pues. Que están bien y eso…no tengo idea de eso	En el caso de MK que recibe el entrenamiento de la persona cuando va a hacer una nueva actividad, de resto son inducciones que si de mas que todo de cuidado de la salud, de la parte de seguridad, el dia a dia y cosas así pues				
La empresa no se cierra, no cierra las puertas en la posibilidad de entrenamiento intelectual pero siempre y cuando ASODECO nos recomiende cual es el mejor curso, este, que ellos recomiendan bajo el impedimento que ella tiene.	Ahora cuando hay una actividad adicional como lo es el hecho de colocar sellos -que en aquella oportunidad no lo hacían- siempre había un entrenamiento previo por parte del supervisor y la persona que estaba cerca de ella. Siempre reciben entrenamiento				
	DP: ¿en este tiempo que ellos han estado aquí en la organización, conoces si han tenido algún entrenamiento para hacer estas actividades? RV: ¿entrenamiento para trabajar lo que están trabajando? DP: aja… Rv: me imagino que si han tenido que tener su entrenamiento. Claro DP: ok. ¿pero lo desconoces? Rv: claro, porque ellos entraron muchísimo antes de que yo entrara.	hoy en día no es con mucha frecuencia porque está complicada la situación. No hemos dado curso en lo que va de año.		nosotros hemos hecho cursos incompany, pero si hay que mandarlos a una institución se llevan...este...se les paga los gastos y todo, viáticos, todo eso. Siempre se le da la ayuda pues, y si son aquí, siempre se les da el almuerzo y todo. Pero depende del dia a dia y de lo que se ...manifieste o quede registrado en los informes que nos da la chica que hace el seguimiento.	
	¿conoces de algún caso que se haya desarrollado algún plan de formacion para algún trabajador con discapacidad intelectual y que ya no se esté realizando? no, no te se decir…				
	yo creo que ella ha ido a cursos, pero son cuestiones básicas pues, no de computadora, porque como te digo, ella no requiere por su puesto hacer alguna tabla en excel, no? eso es algo sencillo.				

FARMATODO

Objetivo 1	Objetivo 2	Objetivo 3			
Medidas para el programa de desarrollo y formacion laboral	**Identificar la existencia o no del programa de desarrollo y formacion laboral**	**Caracterizar los programas de desarrollo y formacion laboral**			
		Frecuencia	Caracteristicas	Recursos	Modalidad
nosotros en todo caso con cualquier oportunidad de mejora siempre direccionado con ASODECO que es el que nos dice las limitaciones o hasta donde nosotros podemos avanzar con cada una de sus personas, pero propuesta como tal no, porque nosotros siempre trabajando alineados con las exigencias de la comparñìa. Cualquier cosa que queramos implementar tiene que ser direccionado desde arriba hacia el nivel base…	MC: ...a lo mejor la compañía pudiera tener un plan de…		Igualmente tal y como se supervisa algún empleado sin ninguna discapacidad también se hace con ellos. Se le direcciona, se le dan unas instrucciones, se le supervisa y también hay manuales para eso.	primero ver que tipo de discapacidad tiene la persona como para poder ver cuales son sus limitaciones y empezar a trabajar con ellos;	
	M: si, yo creo que deberia de tener…			ASODECO cuando vienen, ellos si tienen entrevista con nosotros, que ha mejorado que no ha mejorado, les dan su feedback a ellos personalmente, verdad? y es quien nos dice a nosotros como en todo caso podemos mejorar o no una situación.	
	si, todo lo que nosotros hacemos a nivel de tienda ellos participan en todo, en todas las actividades				
	M: o la actividad que tuvimos ahorita…de seguridad. MC: o la misma actividad de ahorita, que es de protección integral y mira, estaban los dos en la actividad…				
	en actividades de reuniones o cursos que quieran dictar también ellos son invitados, o sea ellos están invitados para todo tipo de actividad que tenga que ver con la compañía.				
	M: por lo cual no están esos planes en la actualidad o no tenemos conocimiento de ninguno de esos planes en la actualidad...				
	pero la verdad es que eso que me estas planteando, que me lo has nombrado ya varias veces, suena interesante, porque ellos están en la capacidad también, como tu los has dicho, de un desarrollo que tenga que ver y que les permita hasta donde ellos puedan llegar pues, pero que se sientan igual de importantes.				
	A nivel de la propuesta, lo que me estas diciendo, a nivel personal que me digan que aqui en tienda tenemos esta propuesta para desarrollar, mira no… porque seria una carga muy fuerte para ellos poderlos desarrollar a ellos. Y no es que no puedan, sino que yo creo que sería contraproducente…				

ANEXO C

Empresa del sector alimentario, Parque Cristal

Entrevistada: CB

Fecha: 03/05/2018

CB: Bueno desarrollar, este, esas habilidades en todas estas personas con discapacidad, tanto intelectual como física y sensorial, para incorporarlas efectivamente en los puestos de trabajos y contribuir a su desarrollo próspero de proyecto de vida.

Como vimos la discapacidad como un proceso integral más, o sea más que una ley, eh, teníamos ya en (se nombra a la empresa), este, un portafolio de iniciativas ya de responsabilidad social empresarial, ¿Ok? Y vimos la oportunidad en la ley de fortalecer todos estos programas que veníamos ya trabajando en Responsabilidad Social.

MM: ok…

CB: Incluimos el programa de inclusión de personas con discapacidad en el área laboral. ¿Cuáles fueron nuestros primeros pasos? Bueno, como todo proyecto para que sea efectivo, ¿verdad? Tiene que haber una alineación con la alta gerencia, es decir, si los altos gerentes no están convencidos del programa o del proyecto, es poco factible que sea exitoso y que se lleve a cabo. Estudiamos qué iniciativas existen en inclusión laboral. Por eso les hice la pregunta al inicio, ¿cuantas iniciativas conocen ustedes? Porque no fue, en ese estudio de iniciativas, no conseguimos ninguna, no?, en procesos de inclusión laboral. Identificamos entonces, cuando estábamos haciendo ese estudio a nuestro aliado estratégico en el programa, ¿que hicimos? O sea, desconocemos los procesos de inclusión de personas con discapacidad y bueno conocimos a ASODECO, lo identificamos y lo hicimos nuestro aliado estratégico porque son personas que son expertas en materia de discapacidad. Ellos son la Asociación para el Desarrollo de la Educación Complementaria.

DP: umjuu…

CB: administramos una escala para conocer ¿cuál era la actitud de los empleados en la empresa hacia las personas con discapacidad?

DP: ok

CB: aplicamos la encuesta de, y en ese estudio, eh, favorablemente las personas en (se menciona a la empresa) tenían la mayoría una buena actitud; eso favorecía nuestro proyecto. Nos entrevistamos con líderes en las áreas.

(se menciona a la empresa), estamos, eh, como les comenté, estamos en Catia, Catia la Mar, la Encrucijada.

DP: ok

CB: en Maracaibo

DP: umju

CB: En Caracas está el área administrativa, pero (se menciona a la empresa) tiene una particularidad que tenemos planta donde el trabajo es diferente, eh, a Parque Cristal que son más administrativas, no?

Alinearlos con esos los líderes de las áreas para ver cuáles oportunidades habían ya de trabajo para estas personas, ¿no? Y que estos líderes estén alineados con el programa. Determinamos allí qué roles potenciales pudieran ser desempeñados por estas personas que íbamos a capacitar. Hicimos las adecuaciones físicas, eh, de accesos para todas las personas. En una oportunidad, eh, en unas de las cohortes teníamos personas en silla de ruedas.

DP: ok…

CB: entonces para esa oportunidad tuvimos que adecuar lo que fue el comedor, tanto la puerta, hacerla más ancha de manera que pudiera pasar una silla; hacer las adecuaciones en este piso donde funciona el salón, al nivel de los baños que son del condominio, porque no existían baños para personas en silla de ruedas.

DP: umju…

CB: entonces sabes que los accesos son diferentes, son más amplios.

DP: si…

CB: todas esas adecuaciones físicas, hubo que, de acceso, hubo que hacerse…

DP: ¿y esas personas...? Ajaaa…y esa persona, perdón, tenía también discapacidad intelectual?...

CB: no...

DP: ¿...o sólo?

CB: no, discapacidad física motora.

DP: ok

MM: y otra cosa, ¿y esas adecuaciones fueron de acuerdo al grupo que iba a salir de ese programa o la adecuación fue al inicio y luego se integraron las personas al programa?

CB: no, eh, las adecuaciones se fueron haciendo, si se quiere a la par, porque…

MM: ok…

CB: la primera promoción, eh, casi en su totalidad era discapacidad intelectual…

MM: ok…

CB: eh, lo vamos a ver más adelante…

DP: umjuu

CB:...en la presentación, cuáles eran esas características de ellos. Pero sin embargo, pensando a futuro, lo que pudiera, porque ya estábamos alineados con ASODECO y conocemos cuales iban a hacer esas necesidades…

DP: umju..

CB: e íbamos a la par haciendo las adecuaciones físicas

MM: ok

CB: si bien no teníamos en ese primer año personas con sillas de ruedas, si se hizo, porque son adecuaciones físicas que tardan…

DP: un tiempito…

CB: ...tardan tiempo y, bueno ahorita creo que nos hubiese sido más difícil con el tema de conseguir todos los implementos. Bueno adecuamos el espacio de formación que es este dónde estamos ahorita. Pensamos, bueno ¿donde sería mejor esa formación? Si en la sede de ASODECO o aquí en (se menciona a la empresa). Y adecuamos esta sala, pues donde estamos en este momento, que es un espacio cómodo, caben más de quince personas en sus puestos de trabajo real, con su computadora. Están dentro de las mismas instalaciones de la empresa, entonces ya ese tacto de que ellos en el momento que entran, ya con sus compañeros de trabajo, que se ven en el comedor, se ven en el gimnasio que ya conocieron, están en el área de oficina…

DP: umjuu…

CB: ya eso lo hace más familiar para ellos y les favorece a…

MM: a integrarse…

CB: ...a la integración. Este, seleccionamos ya a los especialistas; ASODECO, eh, tiene profesoras expertas en psicología y en materia de discapacidad que son las que inicialmente fueron las que coordinaban el programa y lo dirigían a las cohortes, no?. Eso ha cambiado, de los inicios de este programa el pensum se ido revisando…

DP: ok…

CB: y cada vez hemos, este, colocado si se quiere más compromiso porque los chicos nos lo exigen, o sea, hay materias esteee, no tanto como Excel y Word y esas herramientas en computación sino que ya para esta cohorte ya ven programas que realizan videos, por lo menos en el área de computación ven cosas con más dificultad, ok?

DP: ok...o sea que realmente ha habido un proceso como de transición o de evolución del proyecto, del programa.

CB: si, aja. Entonces ya inicialmente, claro en el primer grupo era personas con discapacidad intelectual

DP: aja…

CB: y muchos de ellos no eran ni siquiera bachilleres, ahora, por lo menos la cohorte, la última, que fue la que estrenó este nuevo pensum, todos ellos ya eran bachilleres, entonces unos de los requisitos para ingresar a Engranados es ser bachiller de la república.

DP: ok…

CB: porque ya aquí el pensum es un poco más exigente en ese sentido ¿no? Tiene un poco más de herramientas porque salen ya como auxiliares administrativos.

Este, reclutamos, este ¿cómo fue el proceso de reclutamiento de los candidatos? Bueno, en (se menciona a la empresa) hacemos por la intranet, por la vía del medio comunicamos la apertura del proceso de preselección, y si los trabajadores conocen a familiares o a amigos que tengan alguna discapacidad y quieran participar en el programa, bueno se hace ese reclutamiento por ahí inicialmente. También por nuestra página de web de (se menciona a la empresa), en empleo directo pueden meter su currículo por la página web también lo recibimos y a través de ASODECO o CONAPDIS que tenemos, este, que tenemos currículo por ahí.

DP: ok…

CB: ¿que descubrimos con este proyecto? Bueno, que son personas altamente motivadas, este, en el primer grupo había personas con discapacidad intelectual que en su vida habían tenido la oportunidad ni siquiera de estudiar, de escolaridad. Tampoco habían tenido la oportunidad ni siquiera de salir de sus casas por el temor de los familiares y la sobreprotección de llevarlos a un ambiente de trabajo donde ellos no se sintieran protegidos, pero sin embargo, este grupo nos sorprendió que estaban muy motivados, eran personas que querían aprender, que querían estudiar, que querían ayudar al desarrollo de sus familias, a aportar económicamente y ayudarlos, y bueno ese descubrimiento si se quiere, nos sorprendió porque fue unos de los primeros paradigmas que se rompió. Pensábamos que esa motivación no iba a ser tan fuerte, como que este grupo que se graduó en el 2011, y son trabajadores en (se menciona a la empresa) que tienen ocho años trabajando para la empresa, o sea, ya ellos recibieron sus botones de cinco años como trabajadores.

DP: umju...

CB: y se han mantenido si se quiere, en sus laborales, y siendo personas sumamente responsables y comprometidas en sus tareas. Y tareas que eso también se evalúa con nuestros expertos de ASODECO...

DP: ok…

CB: eh, quizás para ti, para mí son tareas rutinarias y aburridas, pero para ellos son tareas que hacen con muchísimo gusto, con muchísimo compromiso, y son tareas que nosotros tal vez subestimamos pero son tan importantes para empresa como cualquier otra actividad a nivel gerencial.

DP: ok

CB: por lo menos tenemos a una Lourdes Abande, que Lourdes trabaja en el departamento de seguridad y la tarea de Lourdes es revisar y chequear si funcionan las lámparas de seguridad, que los extintores no estén vencidos; está detrás, eh, de todos esos detalles, que a lo mejor para nosotros para desapercibido pero ella está pendiente de nuestra seguridad.

DP: es una tarea importantísima, claro, por al momento de alguna emergencia, pues...

CB: si falla uno de esos... (Risas)

DP: (risas) claro…

CB: bueno la preparación interna, o sea la preparación interna, los que les comenté inicialmente, fue muy satisfactorio de que ellos se desarrollaran dentro de su ambiente de trabajo, entonces favoreció su inserción desde el primer momento, ya de incorporarse al trabajo.

DP: ¿y desde el primer momento se formaban en este salón?

CB: en este salón.

DP: ok…

CB: Ellos cumplen, ¿cómo es esa incorporación progresiva? Bueno ellos llegan y cumplen un horario laboral desde las ocho de la mañana hasta las 5 de la tarde, como cualquier otro trabajador en cualquier empresa que tenga este horario. Ellos duran del año de ocho a cinco y disfrutan de nuestras instalaciones, tanto del comedor, y desde el primer día disfrutan de todos los beneficios de cualquier empleado dentro de la empresa.

DP: ok…

CB: ellos disfrutan también del gimnasio. En el gimnasio ellos ven condicionamiento físico y salud, es una de las materias del pensum, y van al gimnasio todos los días. O sea, ellos ya desde el primer día están incorporados en todas las áreas. Entonces esa incorporación progresiva de ellos compartir con todos sus compañeros de trabajo en la áreas comunes de la oficina…

DP: umjuuu

CB: ...ha sido también altamente beneficioso para ellos.

DP: ok, ¿y esto, este grupo de muchachos o de personas que vienen a formarse aquí es antes, o sea es previo al trabajo?

CB: si, ellos durante el año que se están formando están bajo la modalidad de empleo, o sea es un contrato que se les hace, eh, eres trabajador de (se menciona a la empresa) pero estas bajo un contrato de un año, eh, ¿qué queremos? Bueno que en ese año exista el compromiso. A ellos se les evalúa durante el año, tienen que hacer unas pasantías al final, en los tres últimos meses ya en el área de trabajo. Todo eso es evaluado. Si el participante, este, culmina satisfactoriamente todo este pensum, eh, se gradúa. Bueno lo ideal es que pase de sus pasantías y se incorpore en al puesto de trabajo y ya como trabajador fijo.

DP: ok!

CB: entonces, al vencerse el contrato del año, ellos pasarían fijo sí cumple con todos los objetivos. Afortunadamente no hemos tenido, este, quizás algún caso que por motivo personal se haya retirado antes pero generalmente ellos culminan satisfactoriamente el programa.

DP: ok, o sea que el porcentaje de ingreso ¿cuál podría ser? De las cohortes que han sacado…

CB: si el porcentaje de ingreso es de noventa por ciento. O sea que ha sido satisfactorio. Son pocos los casos que…¿qué pasa con este programa que, y en todo lo que inserción laboral de personas con discapacidad? Eso es un triángulo, o sea funciona como un triángulo, el trabajador con discapacidad necesita tener el apoyo de la familia y de la empresa. Si este triángulo en algunos de las tres vértices se rompe no es, eh, no es exitosa su formación. Igual cuando empiezan en el trabajo, si no hay ese apoyo de la familia, es lo que la experiencia nos dice, este no ha sido el trabajador. Porque uno desde la empresa apoya a trabajador, el apoyo, eh, el trabajador con su compromiso, eh este, se esfuerzan, pero si no hay el apoyo de la familia es muy difícil que ese trabajador se desempeñe. Y en eso es que nos apoya ASODECO en estar en ese círculo, en ese triángulo con el seguimiento laboral, entre el trabajador, el supervisor y la familia.

DP: umjuu…

CB. de lograr que ese vínculo se dé de la mejor manera. Que ese el éxito de este programa. El apoyo psicológico en todo momento, el seguimiento a ese trabajador, que tanto mientras que está en la fase de formación hasta después que esta ya como trabajador de la empresa.

DP: ok..

MM: tengo una pregunta, ¿qué pasa con los trabajadores que, por ejemplo no cumple satisfactoriamente, digamos que sus pasantías? ¿tienen la oportunidad de volver a cursar el programa de Engranados o...?

CB: bueno este, en verdad no tengo el ejemplo porque ellos han, hasta esta séptima cohorte todos se han graduado. ¿Qué pasa si no hay la oportunidad en ese momento en la empresa de absorberlo como trabajador fijo? Que no es lo que queremos, lo ideal es que ellos entren en su trabajo. Ellos ya salen, ¿cómo lo es la preparación, verdad? Que en cualquier otra empresa donde se postulen como candidatos para ejercer ese puesto de

auxiliar administrativo. Él va a tener muchas oportunidades en el ámbito laboral porque ya tiene una formación previa para ingresar al trabajo. Es lo que yo digo que, ¿qué ha pasado con esta ley? Que quizás muchos han empezado a trabajar sin tener las herramientas, que ese fue nuestro objetivo. ¿por qué surge este programa? Porque en esa experiencia muchas personas que captamos no habían tenido esa experiencia laboral nunca ni la experiencia de la formación. Entonces por eso Engranados les da las herramientas, no solo en la partes académica en sí sino las herramientas sociales, porque ellos ya están participando con otros compañeros con otras discapacidades y también están conociendo de la otra discapacidad y a parte a sus compañeros de trabajo en la parte laboral; entonces esas herramientas sociales es la que garantiza este éxito y por supuesto la parte académica. Pero si surgiera que no hay oportunidad porque no hay la vacante para ese cargo dentro de la empresa, ya viene con un currículo de un programa que está reconocido hasta internacionalmente, y postularse para otra empresa.

¿Las dos vías de aprendizajes por qué? Bueno porque así como ellos están aprendiendo para formarse como auxiliares administrativos están el resto de sus compañeros de trabajo, estamos aprendiendo de ellos. Y es más lo que ellos nos aportan a nosotros que nosotros a ellos. Eh, han sido experiencias maravillosas. Una de las materias que ellos ven dentro del pensum es el taller de lengua de señas venezolano. Entonces aprendemos lengua de señas con las personas con discapacidad auditiva y entonces tienen que forzar a la persona con discapacidad visual, que eso es lo más curioso, ¿cómo tu indicas a hablar señas si no vez para yo mostrarte la seña? Es muy bonito ese aprendizaje, porque las personas con discapacidad visual también aprenden a cómo comunicarse con sus compañeros con discapacidad auditiva.

MM: claro! Es una integración total…

CB: total!

MM: es increíble!

CB: entonces aquí, y lo vamos a ver más adelante, la mayoría de la personas con discapacidad que tenemos incluidas son con discapacidad auditiva. Entonces ¿por qué? Porque bueno ellos así como no se comunican oralmente, hay algunos que son oralizados, pero son muy rápidos con las redes, más rápido que cualquiera (risas) en las redes. Ellos se comunican, envían currículo, está haciendo la pre-selección. Y nos

llegan currículos más de personas con discapacidad auditiva que de cualquier otra discapacidad.

DP: (risas)

CB: pero es por eso. Bueno ¿nuestra experiencia cómo ha sido en las diferentes cohortes? La primera cohorte surgió en el 2011, de ahí egresamos a doce participantes y los doce los absorbió (se menciona a la empresa) como trabajadores. Este la mayoría, como les dije, tenían discapacidad intelectual. Lourdes salió de ella, la tienen ahí en la foto, es la que trabaja en seguridad. Ella dice "tengo muchas expectativas, quiero sacar adelante mi sueño qué es aprender a desempeñarse en una oficina" o sea, para ella sumamente gratificante el estar trabajando aquí y apoyar a su familia. Y como lo dice Joanna también, Joanna es discapacidad visual y este, dice que le han dado la oportunidad que siempre ha aspirado, ser útil para la sociedad y poder mantener a sus padres. O sea, es el apoyo a sus familiares, a su familia. Ellos la mayoría eran discapacidad intelectual. Lourdes intelectual, Joanna es visual, también aquí había una persona con discapacidad auditiva y también la discapacidad sensorial, tenemos con autismo en este primer grupo.

DP: ok...

CB: En la segunda cohorte del 2012, ingresamos a 12 pero ya surge Nestlé como nuestros primeros aliados en el programa con tres participantes. Aquí en esta cohorte también está Jhonny GIl que es discapacidad física-motora, él tiene un problema en una de sus manos. Este, hay discapacidad auditiva, discapacidad múltiple, en el caso de Gypsy, ella tiene discapacidad motora y además tiene discapacidad auditiva.

DP: ok…

CB: entonces teníamos a una María Auxiliadora Ramírez, ella se desempeña en el departamento de Comunicaciones, ella es Asperger y José Gregorio es discapacidad visual. Era un grupo como que, había otras discapacidades además de la intelectual.

La tercera cohorte en 2013, eh 10 egresados. Aquí se nos une Bimbo además de Nestlé.

DP: ok.

CB: Bimbo con cuatro participantes, Nestlé tres y Cargill tres. En esta foto está el chico con silla de rueda y en ese momento teníamos las adecuaciones físicas ya lista.

DP: ok…

CB: el cuarto grupo en enero de 2015, fueron catorce egresados, uno de los más grandes. Nueve se desempeñan aquí en (se menciona a la empresa), 4 en Bimbo y una Nestlé.

En la quinta cohorte en 2015 en marzo, doce participantes, ocho en Cargill y cuatro en Bimbo. Aquí la mayoría eran discapacidad auditiva pero también habían Asperger, discapacidad motora.

En la sexta cohorte, que es la más reciente, se graduó el año pasado en junio 2017, eh, diez participantes se graduaron en esta oportunidad. Ocho de Cargill, uno del Laboratorios Sanofi y uno en Agribrands. Que Agribrands es también Cargill.

Cada vez se nos ha hecho más difícil igual que al resto de las demás empresas, eh, que estamos tratando de romper este paradigma para que en esta cohorte veamos más aliados y más empresas aliadas a este programa. Este, sabemos que la situación país ha hecho también o se ha sentido pues en este aspecto se involucren y bueno esta es nuestra meta que para esta cohorte, que espero para junio 2018 inicié, tengamos más empresas participando en el programa.

MM: ¿y qué empresas aliadas tienen ahorita?

CB: bueno para esta última cohorte nada más estuvo Sanofi, eh Cargill y Agribrands. Ya Nestlé ni Bimbo no han participado desde el 2015.

MM: ah ok, o sea para cada año deben aliarse varias.

CB: eeexacto

MM: ah pensé que ya quedaban aliadas desde el primer momento.

CB: sí bueno esa era la intención, pero por lo menos ni Nestlé ni Bimbo han seguido participando en el programa. No sé, en verdad, no han tenido ningún participante para...esperemos que esto cambie para este año, como otras empresas que ya hemos hecho los contactos.

DP: ¿ustedes buscan desde aquí las alianzas?

CB: sí, con ASODECO. Eeeste, algunas empresas nos contactan a nosotros y bueno presentamos el programa a otras empresas para que sean aliadas también, para seguir este programa.

MM: Claroo!

CB: como les dije ya, en (se menciona a la empresa) sí se quiere ya cumplimos con el porcentaje legal pero la intención no es quedarnos ahí sino seguir aportando este

programa porque ya tenemos la experiencia de que existe la inserción laboral exitosa en personas con discapacidad. pero de la mano de qué? De la formación y de tener el experto al lado, en este caso ASODECO, de que hagan el seguimiento de estos trabajadores y apoyen a los supervisores en el proceso. Porque no solamente el trabajador, sino que los supervisores ¿cómo trabajan, qué herramientas necesita este trabajador con discapacidad? Muchas personas desconocen cómo tratar a una persona con discapacidad visual, cómo comunicarse en señas con una persona con discapacidad auditiva, entonces hay que conocer su trabajador para saber qué herramientas necesitas, cómo puedes sacarle tú el mejor provecho a ese trabajador…

DP: umjuu…

CB: y romper muchos paradigmas…

MM: claro…

CB: entonces, este programa si se quiere ha cambiado a (se menciona a la empresa), en el sentido de si bien esta encuesta en sus inicios nos dijo, si tenemos buena actitud hacia las personas con discapacidad, cuando se empieza el programa, yo lo digo por mí, yo estaba aterrada de trabajar, yo soy profesora de educación física y ellos iban al gimnasio y a mí me entró miedo porque yo decía ¿cómo, yo no sé cómo tratar a una persona con discapacidad? ¿Cómo va a hacer ejercicio? Y bueno yo he crecido con ellos de la mano con ellos en ese gimnasio que ustedes ya vieron. ¿cómo una persona que le falta un brazo trabaja y coordina con el otro brazo, como trabaja los demás músculos, como una persona con discapacidad visual se monta en la trotadora, camina sin riesgo a caerse?

DP: siii…

CB: ¿cómo una persona con discapacidad auditiva hace una clase de baile si no escucha la música? Entonces yo he crecido muchísimo con ellos de la mano con ellos y así la empresa ha crecido con cada uno de ellos en los diferentes departamentos en donde se desarrollan.

La experiencia en (se menciona a la empresa) ha sido maravillosa, es más común en las áreas de este edifico, en las torres de Parque Cristal encontrarse en el ascensor personas con discapacidad auditiva conversando en señas con otro compañero de trabajo. Todo el mundo se nos queda viendo, pero es porque es algo que…

DP: (risas)

CB: es cotidiano en (se menciona a la empresa), porque este taller de lengua de seña que se les da a ellos también se incorporan los trabajadores donde estos, a futuros van a trabajar en esos departamentos. Los compañeros de trabajo de esa área también hacen el taller de lengua de señas venezolana, y entonces ya cuando el trabajador está en el área de trabajo ya se puede comunicar perfectamente con sus supervisores y demás compañeros de trabajo.

DP: ¿y es al único taller donde las personas con, sin discapacidad, sin alguna discapacidad asisten?

CB: si, ellos lo hacen simultáneos. Ya desde el mismo momento que el curso en sí está viendo el curso de lengua de seña se abren cupos de participan para esos demás trabajadores.

DP: ¡Ok!

CB: entonces ya están interactuando, ¿no? Para seguir con esa misma interacción desde el inicio del programa.

DP: umjuu…

CB: hemos graduado desde el 2011 al 2017 setenta personas con distintas discapacidad entrenadas e incluidas en el trabajo. Cuarenta y nueve de ellas están en (se menciona a la empresa), una en Agribrands, siete en Nestlé, doce en Bimbo y una en Sanofi.

El 23% de ellos tienen discapacidad intelectual, 17% física, lo que les decía 33% auditiva, 19% múltiple y 8% visual.

Las personas con discapacidad visual tienen más difícil el camino para ser insertadas en campo laboral porque, eh, en una empresa como (se menciona a la empresa), por ejemplo, ellas en las plantas, tenemos muchas plantas, ellos tienen unos riesgos evidentes pues. Una persona con discapacidad visual, inclusive una persona discapacidad auditiva representa riesgo dentro de una planta, entonces esta persona con discapacidad visual requieren herramientas que si no las tienes no van a poder lograr hacer su trabajo, entonces, unas de las herramientas que tenemos en (se menciona a la empresa) para este grupo de discapacidad visual es el Jaws for Windows, es una herramienta que ellos desde su computador trabajan su teclado y con los audífonos van leyendo, si se quiere, el programa les lee a ellos…

DP: aaaah Oook!

CB: ... y escuchan lo que van escribiendo y lo que están trabajando. En discapacidad visual, al final les voy a enseñar un video de uno de nuestros egresados, él es discapacidad total, él trabaja en mercadeo. Y tenemos a otra chica con discapacidad visual que trabaja en el área de riesgos…

DP: woow!

CB: y bueno se han desempeñado con este programa de forma maravillosa.

Esteeee, bueno los reconocimientos, el año pasado recibimos de las manos de Banco Exterior un reconocimiento en su quinta edición, el Premio Banco Exterior por un Mundo Sinigual. Es un galardón que premia la labor de las empresas, que a través de su iniciativa social buscan transformar la vida de quienes más lo necesitan. Esto es un orgullo para nosotros, ser reconocidos en esto que hacemos.

Y vamos a ver si me abre el video sin dificultad. Es el video de... Lo tienen en Facebook, si buscan (se menciona a la empresa) en Facebook lo tiene allí. El resumen muy bien lo que es programa. Es una entrevista que se le hace a Juan Carlos…

No es tan largo, creo que dura como tres minutos.

(Presentación del video)

DP: ¡ay que bello este video!

CB: es bello

DP: umju

MM: ¡es muy emotivo!

DP: suuper!

CB: (risas) yo la verdad que la primera vez que lo vi, les confieso que yo, yo le decía a mi hija "ay no me gusta, no me gusta como hablé, me puse como gaga" (risas) pero ella lloró. Y yo así como qué, será que ya soy, se me está poniendo la piel así como de cocodrilo (risas) pero es que trabajar con ellos es...o sea yo te veo a ti con la lagrima aquí, y o sea yo soy muy llorona...

DP: (risas)

CB: en un principio con ellos, estee, yo decía "que no me vean llorar, yo soy la profesora aquí de educación física" y yo veía a Omarlin, de discapacidad intelectual haciendo una clase de steps, que yo en mi vida la voy a poder hacer así con esa coordinación. Yo a

Omarlin al principio le decía: vas a hacer tres repeticiones de bíceps de este ejercicio, y yo volteaba a atender al otro y volteaba a ver a Omarlin, ella estaba haciendo otra cosa y yo:” Omarlin!” y me moría de la risa porque yo aprendí muchísimo. Yo soy atorada, yo soy la propia caraqueña loca que quiere hacer mil cosas a la vez y que sea rápido y ellos me enseñaron, yo lloraba, son de papá Dios, ellos me dijeron:”tú agarra mínimo, más lenta” o sea tenía que ir a la velocidad de ellos, y se lo tenía que repetir diez veces tenía que tener la paciencia, que no la tenía ni con mi hija. Entonces yo:” wuuao, Dios mío, perdón” y lloraba.

Yo veía a Marvin haciendo después haciendo una clase de (39) Step y ahora ella es una experta en el Step. Incluso mirándote a los ojos, ella antes no te miraba a los ojos por la timidez, esa parte social que ellas no desarrollan y ahora tú le hablas y te mira a los ojos, incluso con los motorizados tú la ves a ella chalequeando y yo digo “pero bueno”, ella misma se defiende, ¡esa niña vive en la carretera vieja de la guaira y esa niña está aquí a las 8:00 de la mañana! O sea, ella no echa carro, ella trabaja y se va de aquí a su casa independiente, esa es Omarlin.

Entonces ella me sacaba lágrimas cada vez que yo la veía. Pero si ese video lo tienen allí en Facebook

DP: Si para mí fue un gran reto no llorar

MM: Si igual para mi

CB: Sí bueno nosotros también en este país tenemos muchas cosas qué aprender en materia de discapacidad estamos en pañales

DP: Totalmente...

CB: Yo puedo hacer las remodelaciones físicas de aquí y hacer las remodelaciones del baño, de la cocina y del comedor... pero ¿quién me remodela la rampa para que ellos entren al metro?

MM: Mjm... Exacto ya no hay

CB: Y Juan Carlos y Yanetsy, ellos van y vienen en metro a trabajar y ellos viven... Yo no soy capaz de meterme en el metro ahorita y ellos van allí todos los días y son personas con discapacidad visual total.

DP: Wow...

CB: Entonces como país, o sea, es complicado el puesto que está asignado para una persona con discapacidad en un estacionamiento y tú ves al tipo abusador que se paró en el puesto de ellos, o sea, no hay respeto, no hay cultura,

MM: Hay falta de respeto

CB: Hay muchos paradigmas, o sea, ellas son personas que aprenden a convivir con eso y son personas con mucha responsabilidad dentro de la empresa en comparación a muchas personas que no tienen ninguna discapacidad, además son agradecidos por las oportunidades. Son personas muy valiosas.

Aquí están teniendo muy buenas experiencias y yo estoy totalmente enamorada de este programa. Ojalá más empresas se unan a este programa y seguir creciendo como país, este... Es en esa medida en que nosotros les demos oportunidades a este mundo de personas que no las han tenido...

MM: Y qué están allí esperando esas oportunidades...

CB: Si... Ya de este grupo están listos. Ya tenemos el proceso de preselección, Se hace una preselección donde ASODECO nos ayuda a ver si tienen los requerimientos para el programa porque el programa tiene nuevas fortalezas, entonces, este... Tienen que tener su título de bachiller, su título del CONAPDIS, este... Sus evaluaciones médicas al día y para qué empiecen el programa y desde el primer día son trabajadores de aquí de la empresa con un contrato a tiempo determinado con todos sus beneficios

DP: Ok...

Bueno nosotras tenemos aquí una serie de preguntas, bueno, nosotras ya hemos venido conversando y hemos venido preguntando en el transcurso de lo que ha sido la presentación pero bueno de caras al planteamiento de los objetivos que tenemos en nuestra tesis, nosotras tenemos básicamente tres objetivos, y bueno ya entendiendo un poco, ya entendiendo lo que ha sido el programa de engranados y entendiendo que cuando se gradúan o pasan el periodo de prueba y se gradúan y son aceptados laboralmente en (se menciona a la empresa), por ejemplo con los trabajadores solo con discapacidad intelectual porque son los que vamos a trabajar en la tesis, eh, se ven involucrados en otros programas de desarrollo, luego del programa de engranados?

CB: Sí, como te digo, ellos participan una vez que se gradúan del programa pasan a sus áreas de trabajo, por ejemplo, tenemos a Omarlin que está en servicios integrales. Su supervisor ya tiene un trabajador con una discapacidad. Por su puesto que por su

discapacidad intelectual ella va a tener unas tareas que va a poder hacer y unas tareas que no va a poder hacer por su condición, entonces ¿qué hace ASODECO en este seguimiento laboral a este trabajador? Sigue el apoyo que le da este trabajador a su supervisor y a su familia para que Omarlin sea exitosa en su trabajo. Ella tiene ocho años trabajando en (se menciona a la empresa). ¿Por qué ha sido exitosa? Porque ha tenido su apoyo de los psicólogos de (se menciona a la empresa), de su supervisor, así como de la mano de Marilyn que tiene la visita del especialista de ASODECO, evalúa qué si en algo está fallando, qué el supervisor la está evaluando, como a cualquier otro de sus trabajadores, qué si está haciendo sus tareas, si no las está cumpliendo, ¿por qué? ¿Qué está pasando en su familia? Eso lo estamos evaluando mensualmente, este, ella pudiera participar en algunos entrenamientos específicos del área donde ésta, si su supervisor y tanto ASODECO reconociera que fuese factible que ella lo realizará. .

DP: Ok..

CB: Porque es él quien conoce que en materia de discapacidad, qué fortalezas ella pudiera seguir trabajando y bueno de la mano con el supervisor se evalúa si ella puede por ejemplo, efectuar el taller de lengua de señas que pudo concluir con sus tareas satisfactoriamente y pudiera ser cosas específicas, este, en todo momento la compañía tanto como charlas informativas en materia de salud, en materia de prevención de drogas, en materia de acondicionamiento físico, ellos están cien por ciento involucrados. Incluso todo lo que haga la compañía para los trabajadores, ellos siempre van a estar involucrados, o sea, cuando la compañía habla de “mis trabajadores”, está hablando de sus trabajadores con y sin discapacidad, o sea, en todos esos procesos ellos están incluidos.

Si habrá algún taller específico para alguna persona con alguna discapacidad intelectual, que pueda realizar dependiendo del área donde se desarrolle. En el caso de Omarlin, ella ésta en servicios internos y ella es la que se encarga de la correspondencia, entonces ellos hacen un par de años quizás hicieron una actividad de equipo, de, de trabajo en equipo, de grupo y estaban todos los trabajadores.

Este departamento es muy particular en (se menciona a la empresa) porque es el que es el que tiene la mayor cantidad de personas con discapacidad, el supervisor y los de ese equipo están muy sensibilizados hacia el tema, por ejemplo tienen una persona con discapacidad motora, una persona con discapacidad intelectual, ésta otra chica qué está

en recepción que quizás ustedes no la identificaron pero es la que tiene discapacidad intelectual qué es la de la izquierda

DP: SI...

CB: y otra que tiene discapacidad auditiva... Nada más en ese departamento hay cuatro personas con discapacidad. Por su puesto habrá entrenamientos que pudieran hacer Mario por ejemplo, qué tiene discapacidad auditiva pero Omarlin por su discapacidad intelectual no. Estamos evaluando qué puede hacer, eso se llama evaluación de tareas, qué ASODECO va evaluando qué tareas pueden hacer, de repente pueden hacer esto, pero no lo otro.

¿Qué hacemos además en (se menciona a la empresa)? Hacemos también un taller de sensibilidad y lo hacemos todos los años y lo dictan ellos mismos. Los participantes del curso, es decir los participantes de engranados nos dictan a todos unos talleres de sensibilidad, entonces

MM: qué bonito

CB: Entonces ese taller dictado por ellos mismos ¿Qué nos dice? ¿Qué herramientas necesito yo para desempeñarse? ¿Cómo tu entrenador o supervisor me puedes apoyar? ¿Cómo compañero de trabajo me puedes apoyar? Por ejemplo, una persona con discapacidad auditiva cuando hablas con él, si es oralizado, hablarle pausadamente y gestualizar lo que estás hablando, mirándole a los ojos. No te puedes voltear y seguir hablando porque él no te va a escuchar. Entonces todo eso lo aprendemos en esos talleres que ellos dictan durante el año.

Eh, este, si se siguen formando pues eso es lo que, esa inclusión, valga la redundancia siempre van a estar incluidos en cualquier proceso de formación y de entretenimiento de la empresa, pero velando de que, este, ehh, qué tareas pueden ellos lograr y cuáles no.

Allí hay qué, por ejemplo, un trabajador con discapacidad auditiva no te puede trabajar en una recepción porque no te puede atender un teléfono. Nosotros tenemos una auxiliar en RRHH que ella es discapacidad auditiva, pero es que OK, nosotros dentro de (se menciona a la empresa) sabemos qué ella no me va a atender el teléfono. Pero un externo no sabe qué ella es discapacidad auditiva y quizás cuando lea el correo, porque ellos escriben como hablan, este, tú dices: “pero qué mala redacción”, pero es que actualmente Diana te escribe un correo y ella pudiera pasar desapercibida a pesar de que tiene una discapacidad intelectual y es la asistente de RRHH (risas…)

MM: ¿Entonces, se podría decir que ASODECO son los encargados de detectar alguna necesidad de mejora, de apoyo o de mejora para (se menciona a la empresa) para los chicos?

CB: Sí, porque ellos hacen el seguimiento mensual, o sea, todos los trabajadores que han egresado de este programa los 49 qué les dije, todos ellos tienen este apoyo, por su puesto unos más que otros. ASODECO nos apoya en el seguimiento laboral de los trabajadores con discapacidad intelectual.

DP: OK

CB: Lo de ellos es obligatoriamente a todos los trabajadores con Discapacidad intelectual

Más no a la discapacidad auditiva que no es intelectual. Este seguimiento laboral mensual es obligatorio para todos los trabajadores con Discapacidad Intelectual

DP: ¿Y cuántos trabajadores con DI tienen actualmente en la organización?

CB: Intelectual... Te puse aquí una lámina...

DP: ¿El del porcentaje? Creo que era 22%

CB: Aquí ésta... Intelectual 23%

DP: Ok bueno sacamos la proporción...

CB: Bueno, este 23% es realmente de los 70, ahora quieres saber en (se nombra a la empresa) cuantos tengo...

Además de los que se eeh, de los que están graduados dentro del programa de engranados, tenemos que hablar de otra modalidad de inserción laboral qué vamos de la mano de ASODECO qué se llama empleo con apoyo.

DP: Ajaa...

CB: Del empleo con apoyo tenemos cinco trabajadores que no están aquí (risas...)

Son trabajadores de (se nombra a la empresa) pero están bajo la modalidad de empleo con apoyo asistido o apoyo integral.

MM y DP: Ok...

CB: Estos trabajadores tienen discapacidad intelectual, pero de mayor compromiso que estos de engranados que están en el programa de formación de engranados...

De esos cinco, dos fueron egresados del programa de engranados.

DP: OK...

CB: ¿Por qué están bajo la modalidad de empleo con apoyo? Porque una vez ellos incorporados en el área laboral después que se graduaron, este, seguimos evaluando con ese seguimiento laboral con ASODECO y en estos dos casos la, el, en uno de los casos por una condición ya médica hubo que retirar a este trabajador y éste llevarlo a la modalidad de empleo con apoyo porque necesitaba, porque sufrió fue un deterioro de su condición

DP: Ok

CB: y hubo que asignarlo a ésta modalidad de empleo con apoyo y hoy se sigue desempeñando con mayor apoyo del que requería aquí en la oficina, en el otro caso pasó igualmente, el, su, este… en el área laboral no fue tan exitosa porque la condición que inicialmente era discapacidad intelectual se complicó con una auditiva que en las tareas qué estaba haciendo originalmente,

DP: Ok

CB: qué fueron evaluadas para su condición intelectual de discapacidad intelectual, comprometida ya la parte auditiva y otra persona se le asignó también el empleo con apoyo y ahora está feliz con su modalidad de empleo con apoyo.

¿Qué hacen estos chicos en comparación al grupo de engranados? Es que los engranados salen como auxiliares administrativos pero el grupo de empleo con apoyo son asistentes operativos porque las actividades que ellos hacen son más operativas... Ellos se desempeñan en tareas como de computación, ven tareas de manualidades, este, hacen piñatería, hacen, estee, también trabajaron cerámica, y trabajan en gastronomía.

MM: AHHH sii...

CB: Entonces en la parte gastronómica ellos son nuestro apoyo a la hora de las reuniones porque elaboran galletas, elaboran tortas, este, alfajores, entonces a la hora de las reuniones se les solicita a ellos la parte de los dulces.

Para finales de este mes tenemos una actividad de inclusión y para ésta actividad el refrigerio viene elaborado por ellos. Ellos igualmente reciben todos los beneficios salvo que están dentro de las instalaciones de ASODECO realizando estas labores operativas, igualmente cuando hay alguna actividad de (se nombra a la empresa), alguna charla

puntual del presidente ellos están incluidos aquí. Ellos pueden beneficiarse del comedor que, tienen un gimnasio y tiene un transporte que los busca y los deja aquí

DP: Ok. y así como ellos reciben el seguimiento de ASODECO, estos empleados con discapacidad intelectual qué no vienen por ASODECO reciben seguimiento de él o todos los empleados con discapacidad intelectual vienen de ASODECO?

CB: Todos los empleados con discapacidad intelectual

DP: ¿Vienen de ASODECO?

CB: No, todos los empleados con discapacidad intelectual reciben el apoyo de ASODECO. Ellos allá y los que están aquí como auxiliares administrativos

DP: Ok, y cómo detectan una necesidad de desarrollo en una persona con D.I?

CB: bueno de desarrollo depende del área específica de donde se estén desenvolviendo pues, este, el supervisor es el encargado de detectar, así como "ésta persona no me está respondiendo bien a estas tareas, yo necesito algo particular para qué... "

Te voy a dar un ejemplo… tenemos a una trabajadora, ella se llama Flor Pacheco, a ella la pudieran entrevistar a la hora de cuando la pudiéramos coordinar.

Flor egreso de la primera cohorte de los graduados de engranados y ella no había concluido su bachillerato. Acuérdense que para esta cohorte no teníamos el requisito y flor de la mano de su supervisor, que yo se lo reconozco enormemente que le ha brindado a flor oportunidades como trabajadora y le ha exigido de manera que Flor hoy es bachiller de la república, o sea ella egreso del bachillerato ya siendo trabajadores de (se nombra a la empresa9 y no siendo, pero esto se debió a una buena supervisión, mira, Flor detectó que puedes hacerlo, "yo te voy a llegar", permitiéndole salir un rato antes de la oficina para ella poder culminar sus estudios y mira, allí tenemos ese ejemplo maravilloso de qué ya ella es Bachiller de la república y no solo eso, es que ella se está inscribiendo para el grado universitario en el colegio universitario de caracas

DP: ¡Ay qué nota!

CB: Entiendo que ésta haciendo, este, los recaudos para inscribirse.

Y bueno, ¿qué hizo el supervisor? Bueno simplemente conocer a su trabajador, eh, valorarla y saber que ella podía hacer eso. Retarla, darle supervisión constante y fíjate ya tenemos ese caso de que ya tenemos a ese bachiller, va a empezar la universidad y su crecimiento ha sido fructífero dentro de (se menciona a la empresa)

DP: O sea, que realmente no es qué hacen una prueba para detectar una necesidad de adiestramiento, sino que más bien es el supervisor

CB: Yo creo que viene estrechamente de la mano de la sensibilización

DP: Ok

CB: Este año pienso aplicar otra vez la encuesta. Si bien ha habido muchos cambios de personal aquí en (se menciona a la empresa) quisiera eh, revisar como ésta esa actitud de los trabajadores y yo me atrevo a decir qué ha creído inmensamente por estas dos vías de aprendizaje. Ellos han aprendido, bueno, nosotros hemos crecido muchísimo con ellos y esa sensibilización este, ha logrado que supervisores como el de flor detecte que, si se puede, ¿por qué no puede ser bachiller de la república? Estos ejemplos les han servido a los supervisores con trabajadores con Discapacidad intelectual que si se puede y darles y brindarles oportunidades de desarrollo

DP: Ok. Usted nos comenta que tiene 12 años trabajando en la organización. Es bastante tiempo y esté, ¿usted es supervisor actualmente de algún empleado con discapacidad intelectual?

CB: Sí, tengo actualmente a los cinco empleados con discapacidad intelectual con apoyo integrado son supervisados míos.

DP: Ok, Cinco...

CB: los cinco que están en ASODECO, solo con discapacidad intelectual

DP: ¿Ha tenido que supervisar a otras personas con otras discapacidades?

CB: bueno el grupo de engranados, ese grupo yo lo superviso, entonces yo manejo todas las discapacidades, de la tercera cohorte para acá, o sea la cohorte 3, 4, 5, 6 y 7 han pasado por mis manos y bueno ya durante el año de formación, en ese año qué están contratados yo soy su supervisora hasta que ellos van a las áreas donde queden fijos

DP: ¿Y cómo supervisora que tiempo tiene?

CB: Como supervisora de ellos, ya tengo cuatro años

DP: Ok…

MM: ¿Y Ud. qué cargo tiene acá?

CB: Actualmente estoy en la gerencia de programas de salud y calidad de vida

MM: Ok...

DP: y tiene la misma cantidad de años trabajando como supervisor que con su cargo...

CB: Este actual, ésta gerencia recién la estoy asumiendo pero inicialmente desde, yo, eh, empecé como coordinadora de acondicionamiento de salud, ustedes vieron mi oficina, allí me desempeñé como coordinadora y si bien en mis labores de coordinación de la parte de salud, estee, manejaba en paralelo desde hace cuatro años el programa de engranados.

DP: Ok, o sea que además de estas cinco personas con discapacidad intelectual qué están incluidos laboralmente con empleo con apoyo, tiene otros supervisados?

CB: Actualmente no. Hasta junio qué inicie la próxima cohorte

DP: Ok..

MM: cada año con un grupo de trabajadores diferentes..

CB: Si..

DP: Ok, estos trabajadores con discapacidad intelectual con modalidad de empleo con apoyo, cuántos años tiene trabajando en la empresa?

CB: Mira, tienes a David trabajando desde el 2011. El ésta en empleo con apoyo y María Gabriela desde el 2010 pero ella no está aquí porque ella no entró por engranados sino este, ella entró por empleo normalizado en el 2009 o 2010.

DP: OK…

CB: Pero es en el 2012 qué decidimos como una oportunidad de desarrollo incorporar al programa de engranados y ella se gradúa en el 2012 si no me equivoco y posterior a ésta formación se le incorporó al empleo con apoyo

DP: Ok, y estos chicos que no entran a través del programa de engranados, como llegan a (se menciona a la empresa)?

CB: Por empleo normalizado, pueden enviar su currículo a través de la página WEB y bueno se hace igual el proceso de selección

MM: Reciben alguna inducción en particular?

CB: Todos los entrenamientos de empleados de (se menciona a la empresa) recibimos inducción de seguridad, de lo que son los valores de la empresa, este, y cuando entra un trabajador con discapacidad intelectual por empleo directo, siempre es incorporado a este seguimiento laboral de ASODECO. Porque si bien no entró por engranados, siempre

surge la solicitud del supervisor para con su supervisado. Entonces bueno qué hacemos? A través de ASODECO le brindamos este seguimiento. De hecho tenemos un caso reciente de un empleado que entró por empleo normalizado en una de las plantas y se le empezó a hacer el seguimiento a través de ASODECO y en apoyo con el supervisor y detectamos que el necesitaba mudarse para Maracay porque se había casado y entonces pensamos en transferirlo a la encrucijada a trabajar allí y todo eso se hizo con apoyo de su supervisor, de (se menciona a la empresa), ASODECO y el trabajador.

Se le brindó esta oportunidad al trabajador y se desempeña de Catia, se fue a la encrucijada y ésta manteniendo allí su trabajo, ésta felizmente casado y se mudó de ciudad y fue realizado de la mano a través del apoyo y seguimiento laboral.

MM: y han tenido algún caso de alguno con discapacidad intelectual a través de empleo normalizado?

CB: Si, este qué te digo.

CB: Si, él es intelectual... Quien más te pudiera decir? Si es ese... Creo que en Maracay hay otra chica pero esos casos son muy puntuales.

DP: Bueno, y entendiendo esto del traslado que me llama muchísimo la atención, hay posibilidad de que ellos cumplan otras tareas además de estas tareas operativas?

CB: Sí, de hecho, tenemos unos espacios “curvi” qué no se si los conocen, están ubicados en la torre de HP, estos son unos auditorios que hay salas de trabajo, salas de conferencia y eventualmente ellos pueden trabajar como de, este, de protocolo entonces cuando necesitamos apoyo ellos no van a ASODECO sino que se vienen para acá y hacen sus actividades de protocolo...

DP: y quien los enseña a hacer estas actividades protocolares?

CB: a Ellos los ensena ASODECO pero bueno ellos saben aquí que cada vez que hay alguna actividad así puntual, se le dan las indicaciones y bueno, ya aquí los supervisores ya saben cómo darles las instrucciones, por lo menos en la parte de las personas con discapacidad intelectual, no les puedes dar más de tres instrucciones al mismo tiempo.

DP: SI claro..

CB: Tienes que cerciorarte de qué entendió la instrucción y lo qué le dijiste, hacerles preguntas a ver si.. Y bueno aquí a todos los supervisores que por lo menos pudieran.. Se

les dice bueno: “acuérdate que” se les puede dar una instrucción y nos apoyan con esas actividades con protocolo..

MM: Y de las personas que tienen discapacidad intelectual aquí actualmente, qué rol desempeñan?

CB: Son asistentes operativos. Tengo asistentes operativos que están en ASODECO y también tengo auxiliares administrativos como Lourdes que ésta en el servicio de seguridad, Omarlin en servicios integrales, eh, Discapacidad intelectual, bueno sensorial tengo asperger qué están en el departamento de comunicaciones, y tengo que ver la foto de ellos para acordarme dónde están..

En planta tengo 2 personas con D.I de ésta corte como auxiliar administrativo, ah bueno, tengo a Flor en el dpto. de tecnología y en el de compras a Johanna, ella es la asistente del director de tecnología

DP: Ok.. y ella tiene discapacidad intelectual?

CB: SI, ella es la que tiene discapacidad intelectual y qué se graduó de bachiller.

DP: Aja la que sale en la otra foto..

CB: Si ellos están repartidos en toda la compañía..

DP: OK.. y como llega Flor a ser asistente del gerente de tecnología?

CB: Ella hizo sus pasantías con él una vez que terminó el programa de engranados

DP: Aaah, ok, ok.

CB: y desde entonces ésta allí..

DP: Ok..

CB: Él siempre cuenta que siempre fue exigiéndole, a medida que ella iba respondiendo a sus exigencias le iba exigiendo un poquito más, siempre con los entrenamientos y de la mano con el supervisor

DP: y estos entrenamientos tienen algún periodo fijo para realizarse o con qué frecuencia se hacen estos entrenamientos para las personas con Discapacidad intelectual?

CB: Este, cada.. No, no hay un cronograma de actividades sino que simplemente si hay alguna oportunidad de desarrollo y el psicólogo oportunamente dice que pudiéramos incluirlo en este, se evalúan las tareas que pudieran desempeñar allí y este, si es así, este, se le brinda la oportunidad de desarrollo.

MM: Y actualmente están brindando alguna oportunidad de formación o de desarrollo?

CB: Ahorita tendría que preguntarles a los supervisores.

DP: Claaaro. Y estos programas cuando se llevan a cabo son personalizados, se hacen en conjunto con otro trabajador que pueda ser incluido en el curso o son estrictamente personalizados?

CB: no, tú dices..

DP: Para desarrollar sus habilidades

CB: Ellos están incluidos en todos los procesos que se abren en (se menciona a la empresa) de talleres.. Por su puesto ellos tienen un compromiso más grande que los trabajadores regulares por ejemplo si se abre una citación de por lo menos ahorita estamos en una transformación de recursos humanos que a lo mejor ella no va a manejar pero si el supervisor, pero qué hace? Como el supervisor es el encargado de transmitirle esta información a ella, no necesariamente va a estar en el mismo proceso entrenamiento.

Cada supervisor con su supervisor, por ejemplo yo con los 5 que manejo, ellos no manejan computadora… y hay cursos online qué ellos no necesitan, entonces si hay que transmitirles alguna información que requieran, ellos también tienen otras tareas operativas no qué no requieren computadora pero de manejar cualquier otra información yo se las brindo como su supervisora.

DP: Ok.. Tienes algún espacio específico para sentarte a comunicarles la información?

CB: Mi oficina o yo los visito.. Eventualmente establezco visitas con diferentes departamentos de aquí, una o dos personas y vamos a visitarlos a ASODECO para qué ellos, los que están en parque cristal en la torre, conozcan qué hacen ellos allí, entonces, claro por las cuestiones del año pasado qué las calles estaban un poco comprometidas, dejamos de hacer esas visitas pero una vez al mes me acercaba yo allí de manera que ellos no se sientan que los tengamos lejos de (se menciona a la empresa).

DP: OK

CB: y de aquí, otras áreas que no tienen que ver con RRHH, los visitamos para qué ellos tengan que ver también con lo qué hacen ellos allá..

DP: ellos vienen para acá?

CB: si ellos vienen para acá siempre. Por lo menos en mi oficina, que hicieron un incremento en la tarjeta de salud, yo me comunico con la coordinadora de ellos y

entonces ellos pasan y yo se los comunicó a nivel de ellos pues. A veces yo sé que se les va a olvidar entonces yo les digo cuánto es el beneficio de la tarjeta de alimentación, entonces yo les anoto en un papelito la información y les digo “ésta información es tuya, no se la vayas a mostrar al otro” y así... Pero se las doy yo pues, o sea, busco estar siempre en contacto con ellos y no enviar un simple correo como que “mira, les aumentaron el ticket” sino que me gusta estar en contacto con ellos. Qué me visiten, que ellos sepan y se apoderen de estos espacios, que se vengan a almorzar conmigo aquí, de hecho ese día de la visita ellos vienen a mi oficina con sus demás compañeros y la idea es que ellos estén dentro de los espacios, que ellos sientan ese sentido de pertenencia, que ésta es su empresa, qué están aquí, qué pueden ir al gimnasio.

Tres de los cinco van al gimnasio y hacen ejercicio en las tardes conmigo, y una de ellas ganó en las olimpiadas especiales, ganó tres medallas en equitación en los ángeles, es una completa destacada. Entonces ellos están identificados, tienen ese sentido de pertenencia de su empresa

DP: Ok, y como has visto, cómo describirías el desenvolvimiento de estos trabajadores con discapacidad intelectual dentro de la empresa, con los otros empleados sin discapacidad intelectual?

CB: si es muy lindo, por lo menos en ASODECO que ellos están ahí con otros trabajadores de otras empresas, en ASODECO en ésta modalidad te podría mencionar el universal y otras empresas, creo que ésta la Duncan y hay otros trabajadores de otras empresas y ellos conviven allí y este, si están en un ambiente protegido con otros trabajadores con otras empresas pero igual así como yo, hay otros supervisores de otras empresas que también los visitan, entonces ellos por motivo del día del trabajador los motivan, los visitan y van otros supervisores de ellos y estamos compartiendo con todos ellos entonces el desenvolvimiento social de ellos es asombroso. Eso les favorece muchísimo.

DP: y los trabajadores que no están bajo la modalidad de empleo con apoyo, qué tal es su desenvolvimiento dentro de la organización?

CB: Bueno como te di el ejemplo de Omarlin pues, socialmente ellos es extraordinario porque ellos socialmente una persona de ser tímida de no mirarte a los ojos, ya es extrovertida, ya puede conversar contigo sin pena, ya te puede ver a la cara, en todas sus

actitudes te dice buenos días, buenas tardes, estee.. Y tienen ese empoderamiento y esa confianza de lo qué están haciendo y qué lo están haciendo bien..

DP: Ok..

CB: Entonces eso, este les brinda una mayor autoestima, se les reconoce mejor su trabajo y bueno, este, socialmente el cambio es maravilloso..

MM: Ok..

DP: Toña tienes alguna pregunta?

MM: no, creo que estamos bien

DP: Ok yo si tengo unas preguntas para cerrar.. Ok y siendo empleado de ésta organización en doce años, crees que de no ser obligatorio por la ley, (se menciona a la empresa) seguiría haciendo estos planes de entrenamiento y formación para estas personas con discapacidad?

CB: Bueno, aquí está la prueba. Seguimos convenciendo a otras empresas de qué se alineen con nosotros a que compartan esta experiencia maravillosa con nosotros porque nos ha dado estos frutos, no solamente han crecido ellos como trabajadores sino que en conjunto ha sido satisfactorio este aprendizaje, incluso para los trabajadores regulares...

Seguimos creciendo con ellos, entonces (se menciona a la empresa) ésta empeñado y estoy convencida de ello, la gente está más sensibilizada, como te comente el ejemplo del supervisor con Flor, como el logro qué Flor fuera bachiller de la república y a lo mejor dentro de su casa no lo hubiese conseguido. Entonces hay una sensibilización a nivel global de (se menciona a la empresa) qué estamos convencidos no solamente por cumplir una ley, no solamente por cumplir la ley. Más bien nosotros vemos la ley como una oportunidad para cumplir con este programa pero no como por cumplirla, aunque (se menciona a la empresa) cumple la ley en todos los países donde se desenvuelve.. Pero más que la ley, es una cuestión de sensibilización, en qué confiamos que este programa nos ha rendido frutos maravillosos trabajando con personas con discapacidad intelectual, discapacidad visual total, con personas con discapacidad motora, con personas con síndrome de asperger con autismo, hemos tenido en diferentes áreas estas experiencias qué nos han fortalecido como empresa entonces más que una ley (se menciona a la empresa) va a seguir con este programa a pesar de que supere los porcentajes.. Porque ésta convencido de qué estamos haciendo el bien no solamente para las personas que se están beneficiando del programa sino para el país, qué tanto lo necesita.

DP: Ok.. Cuál sería la razón por la que un empleado con discapacidad intelectual dejara de participar en los programas de (se menciona a la empresa)?

CB: como te explique antes, es el triángulo, la familia como apoyo, la empresa y el trabajador.. Cuando una de esas aristas falla, no es exitosa la inserción laboral. Entonces un trabajador que no tenga el apoyo de la familia es poco probable que sea exitoso laboralmente. El apoyo de la familia es fundamental especialmente de las personas con discapacidad intelectual. Es muy difícil para ASODECO o para (se menciona a la empresa) ayudar a ese trabajador si no tenemos el apoyo de la familia, entonces una de las cosas que exigimos para que el programa engranados incursiona en el programa, es conocer de qué va a tener el apoyo de la familia porque sin el apoyo de la familia, no se van a ver estos resultados..

DP: y en una palabra, cómo describirías tu experiencia como supervisor de estos maravillosos trabajadores?

CB: En una palabra..

DP: O bueno, en poquitas..

CB: Maravilloso

DP: Ok

CB: En dos.. Extraordinario. En esa película, no sé si la han visto, manejan la discapacidad como lo maneja la familia y la parte externa y en caso de este niño, el bullying externo, es una actividad que tendremos próximamente y este, como objetivo de seguir sensibilizando y la verdad es extraordinario engranados y lo que hemos logrado con estos chicos.

DP: y para nosotras, estamos muy agradecidas en conocer todo este tema de engranados y que nos hayas invertido todo este tiempo..

ANEXO D

Sector Tabacalero, Los Ruíces

Entrevistado: KJ

Fecha: 07/05/2018

D: Básicamente nuestro objetivo general es identificar la existencia o no de oportunidades de desarrollo para personas con discapacidad intelectual, ¿OK? Entonces..
M: le doy yo?
D: Claro!
M: Cuántos años tienes trabajando aquí en (se menciona a la empresa)?, perdón en la empresa.
K: tres años y medio

M: ¿Qué cargo estás ocupando ahorita?
K: Coordinador de servicios generales

M: ¿Y cuánto tiempo tienes desempeñando ese cargo de coordinador?
K Mmmm, desde noviembre, unos siete meses

M: Ok, ehm, te ha tocado supervisar a personas con discapacidad?

K: Si. De hecho nosotros acá en mensajería que es donde tenemos más, bueno no, es la segunda área donde tenemos más gente con discapacidad, la primera es un área de producción y en nuestra área tenemos a dos muchachas de recepción, eh, aparte en mensajería tenemos, teníamos a tres personas y ahorita tenemos solamente hay dos porque uno de ellos se fue del país.
M: OK, ¿y qué tipo de discapacidades tienen estas personas qué nos estás mencionando?

K: Ehhhh, todas tienen cap...eh, discapacidad motora, eh, otros dos tienen síndrome de down, otro tema ya mental y Adrianita qué es la persona que estaba en recepción ella tiene, es un poco rara porque yo no sé qué tipo de discapacidad tiene...
D: Ok

K: ...pero sé que tiene cierto grado de.. De , a ver, de retraso y a su vez tiene un tema físico que hace qué ella se vaya degenerando mucho más rápido que los demás.

M: Ah OK.

K: Qué de hecho, no sé si la vieron chiquita, flaquita

D. Si, si, si, sí.

M: Sí yo me imaginé que tenía una condición.

M: ¿Actualmente cuántos trabajadores tienes bajo tu supervisión?

K: yo tengo diez (10)

M: y de esos diez trabajadores, me dijiste que estabas supervisando personas con discapacidad intelectual ¿Cuantos más o menos?

K: No los superviso directamente yo ya, pero al final pues yo soy el coordinador del área pues. Directamente antes eran los 5 y ahorita solo llevo a las dos muchachas de la recepción

M: Ok.

D: Todos tienen discapacidad intelectual?

K: Mjm (asiente con la cabeza)

M: Eh recuerdas o sabes más o menos cuánto tiempo tienen estos trabajadores en la organización?

K: Hay uno que tienen muchísimo más tiempo trabajando que yo o sea pueden llegar a tener 10, 15 años en promedio. Creo que Adri tiene 10, 12 Jhoselyn, 11, ninguno tiene menos de 5 años

M: Creo que eso es importante, OK. ¿Conoces cómo fue su proceso de inclusión acá en la organización?

K: No ahí si no, lo desconozco.

M: Ehh, esos trabajadores con discapacidad intelectual ¿recibieron algún tipo de inducción laboral al entrar en la organización?

K: No sé si al momento de ingresar a la organización y no sé si particularmente les dieron alguna inducción de algo pero ehm todo el transcurso del desarrollo desde acá, ehm, (se menciona a la empresa), uhm, bueno la empresa se encargado de desarrollarlos en temas comunes como: orientar gente, trabajo en equipo, bueno acá tenemos un proyecto, bueno, tuvimos un proyecto hasta el año pasado qué si no me equivoco era "Cosechando oportunidades" qué fue así como una serie de olimpiadas solamente todo para un plan que tenemos como con discapacidades y pues los retamos a que se desarrollaran en distintos ámbitos que no eran de ellos, o que trabajaran ciertas áreas que no eran de ellos, como un challenge, no sé qué. Y bueno, básicamente hemos tratado de empujarlos un poquito en todo lo que puede ser su área de trabajo y lo qué puede ser su próximo desarrollo dentro de la empresa.

D: Ok. y, por ejemplo, Adri ¿ha desempeñado algún otro cargo, algún otro rol o alguna otra actividad además de ser en recepción?

K: No, la hemos seleccionado en algunas oportunidades como Fairy champions de cualquier proceso que tengamos puntual porque ella tiene un, a ver, como un capability qué tiene que ver con, o sea, ella tiene muy buenas relaciones con toda la empresa, a parte que conoce muchas personas, tiene muy buena relación con toda la empresa. Entonces la hemos tomado como un punto focal para hacer ciertas cosas y para llevar ciertas informaciones, sin embargo como una labor específica solamente ha sido, ha estado en ese puesto.

D: Ok. ¿En qué otras actividades han sido involucradas?

K. Ehm, en los procesos de IT, que han sido cambios en la estructura como la forma en la que ingresan la escritura, la forma en que escriben el correo, ingresos al usuario, fue embajadora también de "cosechando oportunidades" porque ella también es campeona olímpica de tenis, eeh, creo que son los únicos, no recuerdo más.

D: Ok

M: Tú me mencionaste que había varias personas con D.I... Nos vamos a enfocar solo en las personas que tienen discapacidad intelectual por el tema de nuestra tesis.

K: OK.

M: ¿Tu sabes o recuerdas qué rol están desempeñando en este momento estas personas con discapacidad intelectual? De las que tú conoces.

K: dentro de mi gerencia están 1 de las personas de mensajería, que está acompañando a Adriana y uno de mensajería qué son los que puntualmente tiene eso. A ver dentro de la empresa en operaciones pueden ser 7 u 8 personas que pueden estar encargadas de una labor allí con el cigarrillo directamente y ellos tienen discapacidad intelectual

D: Ok, ¿nos podrías especificar un poco más sobre estas labores de manejo de los que están en planta?

K: Si ellos están acá en planta y nosotros tenemos una cantidad de productos que van a salir al almacén fiscal que tienen unos defectos. Estos se evalúan, se cotejan, se llevan a un registro y tiene que llevarse a destrucción. Esto es un material para un lado, un material para el otro y ellos tienen que botarlo. De esto es lo que se encargan ellos.

O sea, ellos destruyen el producto y como que los materiales los van separando.

M: cuando realizan planes de formación o desarrollo o de formación laboral aquí en la empresa, ¿incluyen a la persona con discapacidad intelectual? O ¿ya hacen un plan de desarrollo personalizado?

K: Normalmente tratamos de hacer un plan de desarrollo no especializado pero si diferenciado para cada uno de ellos porque cuando -por la experiencia que tenemos acá- es que cuando los ponemos en competencia con personas -no digamos normales pero no con su condición- ellos sienten un choque y allí en algunos momentos hay unos que son muy sentimentales, hay unos que no lo toman bien, entonces simplemente les generamos un conflicto que no es necesario. Entonces por eso intentamos hacer un plan de desarrollo para ellos diferenciado para el grupo de ellos que sea totalmente igual y que ellos puedan ver su desarrollo entre iguales y no sienten ese choque que pueden tener o no pueden tener habilidades mayores.

D: y cómo crees entendiendo que cuando hay alguna actividad de desarrollo los involucran al mismo tiempo

K: Si, en verdad es totalmente por la empresa, o sea cuando es macro por la empresa si, cuando es por gerencia obviamente no. o sea yo tengo mi grupo yo, mercadeo tiene su grupo, la gente de operaciones tiene su grupo Cada quien hace cosas con su grupo, o sea la gente de operaciones hace cosas con su grupo y así cada quien con su grupo y así.

D: OK, nos podrías mencionar algunos nombres de estas actividades de desarrollo ellos?

K: Bueno por lo menos acá en nosotros hemos hecho el mes pasado hicimos un día de rotación, un día en que ellos tomaban el rol de alguien más, ese alguien más tomaba el rol de ellos y se intercambiaban los papeles. Él conocía qué hacía la otra persona y así su jefe por ejemplo, qué su jefe conocía que hacía él la persona. Y eso se hacía una vez por mes. Las personas se rotaban, luego de eso veníamos a una charla y luego le sacábamos los resultados a eso y luego como que volvimos a rotar otra vez.

D: Y ¿cómo es ese proceso de enseñanza? Jajajaja ¿por qué te ríes? Ok, si quisiera saber cómo es ese proceso de enseñanza porque entiendo que es una rotación, yo hago tu trabajo, tú haces el mío y así. Pero ¿cómo le enseñas a ésta persona con discapacidad intelectual? ¿Cómo la abordamos en el otro puesto en el otro cargo?

K: A ver, la principal ayuda que hemos tenido acá es que por lo menos el grupo que tengo es, ha tenido poca rotación en la empresa, conocen bastante como suceden las cosas dentro de la gerencia. Es decir, a pesar de que ellos llevan un rol de, digamos básico, no llevan responsabilidades fuertes, saben qué, como más o menos se lleva el proceso, entonces simplemente con colocarlo allí, y tener un backup de quien era su supervisora directa detrás de ellos va guiando en cómo debe hacer las cosas y al momento de ayudarlos en el momento de usar la computadora, para los que no eran tan duchos en la computadora, ellos podían hacer las cosas porque tenían más o menos un conocimiento previo de cómo iban.

D: OK.

K: Ahora, el tema con la enseñanza y el aprendizaje con ellos es un poco complicado porque ellos no toman las cosas de la mejor manera que tu esperas, entonces simplemente o no entiende o simplemente están reacios al cambio, entonces hay que llevarlos con mucha mano izquierda; y a parte darles mucho entusiasmo para que ellos quieran, para que tú los tengas entusiasmados y mantenerlos con la ilusión de qué va a

suceder algo distinto y mejor para ellos, lo van a hacer. Si no les vendes esto, van a tener resistencia al cambio, vas a tener resistencia al aprendizaje, resistencia a hacer las cosas diferentes.

D: Ok, y como lo mantienes entusiasmado?

K: jajajajaja (ríe) pero ya están preguntando demasiadas cosas que no no no… a ver.. Ehh.. Principalmente dándoles participación.

D: OK.

K: por lo menos con mi grupo yo hago eso, porque es como te dije, cuando ellos participan con gente que no tiene su misma condición ellos se sienten inferiores y se deprimen, entonces es lo mismo acá si tú nos les das participación y ellos ven que todos los demás tiene participación dentro del proceso y tienen algún peso dentro del proceso pero ellos no, se deprimen. Entonces si tú les das participación y les da tareas y les dices qué necesitas de su participación, un ganar ganar o les das nuevas cosas que hacer todos los días, o sea tratas de, no hay actividades puntuales, o sea de repente me provocó decirles hoy no vas a hacer tu recorrido normal sino qué vas a hacer otro recorrido por allá y me vas a ayudar y te vas a sentar aquí conmigo o hoy vas a ayudar a tu supervisor a hacer esto o mira hoy estas encargado de que hoy todo el equipo vaya a esta charla, entonces no es algo puntual, es simplemente darle la vuelta para que ellos vean que están siendo involucrados, que vean, que tienen, que son parte del equipo y así se mantienen allí pendientes.

D:OK. y cuando están haciendo estas actividades nuevas o diferentes a lo que normalmente hacen están siempre acompañados?

K: Si, nunca están solos haciendo algo que no sea su labor diaria, no, porque precisamente como sabemos que hay un proceso de una curva de aprendizaje un poco más lenta, tenemos que tener un backup para que en principio él no se sienta frustrado y en segundo lugar, eh, intentamos que las cosas tienen que salir bien pues. No porque estemos haciendo este cambio tienen que hacer las cosas mal.

D: Exacto. Y son personas, hay alguien en específico, se nombra gente diferente cada vez que se hacen nombran cosas diferentes o siempre es alguien que los acompaña?

K: No, normalmente es la supervisora de ellos qué bueno, es quien más tiene acercamiento a parte de mi con ellos y normalmente es ella. Porque además quien conoce el proceso de mensajería, de recepción, no sé qué tal, todos los procesos que manejamos la parte de la gerencia, entonces siempre es ella

D: Ok, gracias

M: Ok, volviendo ahora a la forma base de los planes de formación y desarrollo...

K: MJM

M: ¿conoces alguno en específico que se haya realizado actualmente con alguna persona con discapacidad intelectual?

K: Eh, no. Tengo, tenemos pendiente ahorita un a ver, un curso de manejo, ahí. Es como para principalmente para las dos muchachas de mensajería de la recepción para que sepan cómo atender personas como funcionarios al momento de que lleguen. Normalmente llega un funcionario con una placa y te dice qué quiere hablar con nosotros entonces normalmente ellas entran en estrés y empiezan a llamar a todo el mundo entonces, eso es un curso especializado que nos va a dar legal, con personal interno nuestro para que ellas sepan qué hacer al momento de recibir este tipo de visitas. Y aquí internamente tengo pendiente dictar un curso de Excel para las muchachas de mensajería, que hicimos uno básico para reforzar ciertas cosas y ésta por hacerse. De verdad así, otro que recuerde no.

M: Generalmente están vinculados a su trabajo.

K: Exactamente, donde vemos una oportunidad de mejora, ahi lo atacamos

D:Dale dale

M: No.

D: jajaja, O.K., ehm.. Tienes alguna prueba o como detectas como mejoras.. Quisiera saber cómo detectas esa oportunidad de mejora.

K: A ver, por lo menos en operaciones, qué es mi área, toda la dirección de operaciones tenemos muchos indicadores. Nuestra eficiencia se maneja por indicadores. Eso para el empleado que está en la máquina y para el empleado que está en gestiones

administrativas como yo. Todos tenemos ciertos indicadores, entonces a parte de los indicadores tenemos evaluaciones, todos los años hacemos un proceso de evaluación para todos los empleados, Tanto personal qué ésta sindicalizado como personal que no esté sindicalizado y ahí sale tu nota final (succesfull, upstanding, downstanding) y si necesitas una aprobación para esto. Eh, cada tres meses hacemos un proceso de seguimiento, eh, todos los meses hacemos un programa de seguimiento pero cada tres meses tenemos un feedback con ellos donde tenemos con el scop con cosas que se evalúan, que si trabajo en equipo, calidad del trabajo, seguridad, hay como 8 ítems que se evalúan, tú tienes tanto en este, tanto en este, tanto en aquello fundamentado con acciones o con cosas que han sucedido en este período. Mira tu calidad de trabajo bajó por esto, o tu calidad en equipo bajó por esto, o preguntar o decir que por iniciativa el trabajo subió por esto, o por esto o por esto. Entonces con esas cuatro evaluaciones que tenemos al año, sacamos una eh, global, de todo el año.

D: Ok, Ok. Ehm Me comentas qué se hacen cuatro veces al año estas evaluaciones, entonces son trimestrales, OK. Ehm, Me comentas también que están a punto de hacer un curso de excel, para los chicos de mensajería, eh, ahí, están llevando a cabo alguna otra propuesta de planes de desarrollo o eso es lo único que tienen?

K: No, eso es lo único porque por los momentos ellos están en clase, eh ya estaban desarrollando personalmente su intelecto y nosotros logramos identificar qué todos tienen un poco de fallas al momento de sentarse en la computadora, por eso es donde queremos ahondar para que tengan más responsabilidad y podamos evaluar otras cosas.

D: Ok, y estos, eh, programas de formación son, tienen, con qué frecuencia se hacen?

K: Normalmente “Cosechando oportunidades” se hace una vez al año. De eso se encarga laboral.

M:O sea, cosechando oportunidades es?

K: es el proyecto qué les dije que tomaron a todos los empleados con discapacidad y le hacían una olimpiada, una cosa. El último que se hizo fue en el 2017 si no me equivoco. Este año no se ha hecho, eh, porque bueno, los empleados todos antes estaban bajo la tutela de laboral. Ahorita los grupos se separaron y cada quien tiene un poco en su

gerencia y ciertas gerencias tiene un grupo y ya ahí queda por parte de coordinación de ellos. Pero en este momento decirles qué se va a mantener anual, no lo se

D: No sabemos

K: Como les dije en cada gerencia ésta atacando las oportunidades de mejora y desarrollando a su gente pero algo como tal global, no tenemos.

D: Ok, y con qué recursos cuentan? Para darles estos planes de formación, por ejemplo el curso de excel, o ...

K: Normalmente nosotros tomamos apoyo por parte de ASODECO, eh, cuando tenemos al grupo completo qué hay personas que son sordomudos, tenemos también los intérpretes pero siempre tratamos de tener una persona especializada en educación especial, en psicopedagogía, en algo que pueda ayudarnos a nosotros a llevarle el conocimiento a ellos y que tengamos un aval profesional y que no sea solamente por una persona que ésta acostumbrada a tratar con personas sin discapacidad sino que haya alguien intermedio que pueda llevar la información.

D: Ok, y eh bueno, según tu experiencia, ¿cómo has visto o como ha sido el desenvolvimiento de los trabajadores con D:I. En los programas qué le han impartido?

K: Ehm, lo que pasa es que depende un poco porque todos tienen personalidades muy distintas.

D: Ok.

K: Pero normalmente se involucran muchísimo, salen super entusiasmados, o sea, es como llevar al parque a un niño. A ellos de verdad cuando se les da un poco de atención lo agradecen muchísimo y se toman demasiado en serio lo que puedas darle a ellos. Es como qué mira te vamos a dar para que participes en esto entonces ellos tienen y normalmente lo que sucede es eso, se integran, se involucran, eh, se sienten demasiado pegados a la empresa en esos momentos, el clima laboral para ellos también mejora

D: Ok. y luego de la información impartida de estos conocimientos a través de los cursos, como crees que ha sido el alcance?

K: Bueno, principalmente o enfocándome en mi grupo, eh, nosotros hemos tenido bastante mejoría, ehm, nos hemos dado cuenta que han aumentado sus capacidades tanto para recibir la información como para llevarla a cabo y ese proceso o esa resistencia que tienen al cambio ha disminuido. Ehm, y bueno básicamente ellos te piden que les des más, entonces, "mira yo quiero participar en esto, yo quiero participar en aquello, yo me quiero sentar en la computadora" perder el miedo de que esa no sea su responsabilidad y que ellos más bien busquen más cosas. Así es como yo lo he percibido de cómo ha sido la mejoría en mi grupo

D: Ok, entonces ya antes de empezar a cerrar la entrevista, una pregunta importantísima que se me pasó por completo: Cuántos trabajadores con discapacidad intelectual tiene la empresa ahorita?

K: No tengo idea, decirte el número ahorita así puntual, no lo se

D: OK

K: Creo que deben ser entre 10

M: Aquí en planta o..?

K: Si, todos están aquí en planta. Creo que son más de diez! Pueden ser 15, porque de hecho había olvidado qué mercadeo también tiene un dpto. De telemarketing y ahí hay parte del personal interno que tiene con discapacidad. Algunos tienen discapacidad física y otros tienen discapacidad intelectual.

M: Ok.

D: OK.

M: Dani tu pregunta..

D: Aja, ok, ¿crees que de no ser obligatorio por parte de la ley o del cumplimiento de la norma, crees que la empresa seguirá involucrando a las personas con discapacidad en la empresa y seguiré dándoles planes de formación igualmente?

K: Ehhh, creería que si porque aparte de que nosotros estamos cumpliendo con un tema de ley, tenemos también una fundación como parte de nuestra responsabilidad social con el país, entonces la fundación aparte de desarrollar cualquier tipo de cantidades

culturales, también tiene un tema, y creería que si no tuviéramos la indicación por ley, lo haríamos por parte de nuestra fundación.

M: ¿y tú podrías describirnos cómo ha sido tu experiencia con personas con discapacidad intelectual? No tienes que extenderte.

K: Ha sido.. Me he sentido padre y me he sentido, no digamos, a ver, es complicado porque te ayuda a ver y a manejar mucho más gente porque tienes que manejarlos mucho más delicado a ellos. Y a su vez aprendes a ser mucho más estricto porque con ellos también tienes que ser un poco más estricto de lo que eres con los demás, pero sin darles mano dura. Entonces es algo así como aprendes a ser padre.

Los desarrollas pero los presionas también

D: Y si tuvieras que decirme y resumir todo eso en una sola palabra, cuál sería?

K: Digamos que.. No lo sé.. En una sola palabra?

D: O dos. Dilo tranquilo

K: seria así como un padre responsable

M: Ok. Muchísimas gracias Kevin, no sé si tienes alguna pregunta o comentario.

K: No, solo no quiero ser escuchado por ahí.

ANEXO E

Empresa del sector comida rápida, La Urbina

Entrevistada: Y

Fecha: 15/05/2018

Y**:** Bueno cuéntenme, ¿qué necesitan o cómo las podemos ayudar?

M: Nosotras somos estudiantes de la Universidad Católica Andrés Bello y este, bueno, quisimos hacer nuestra tesis del área un poco con el tema de la discapacidad. Por eso contactamos a ASODECO y eh, decidimos tener el tema de nuestra tesis para saber cuáles son los programas de formación y oportunidades de desarrollo que las empresas están adscritas a ASODECO y que están recibiendo seguimiento por parte de ASODECO, sus planes qué están ofreciendo para personas con discapacidad intelectual, si? Por eso es que los contactamos a ustedes para saber las posibilidades, tiene que ser alguien de RRHH, alguien diferente, sea el supervisor, sea el coordinador, lo importante es que de repente de datos a la entrevista. Y bueno por la naturaleza de nuestra tesis necesitamos grabar la entrevista. Obviamente va a quedar en confidencialidad su nombre y el nombre de la empresa. SI? Dani quieres decir algo?

D: No, aquí ya puse a grabar la entrevista

Y: Ok..

M: Ay no me digas que ésta cosa no va a grabar.. (prende la grabadora)

D: Ok, ¿nos puede contar, ehmm, cuántos años tiene trabajando en la empresa?

Y: ¿Cuantos años tengo yo trabajando en la empresa? 23 años

M y D: Waaaaaao

Y: Tengo 23 años trabajando en (se menciona a la empresa) y ésta es una empresa donde te brinda esa oportunidad de crecimiento y de alguna forma pue, se genera ese compromiso y ese vínculo tan cercano entre los trabajadores y la empresa. Entonces, en términos generales, pue, el personal que viene a trabajar en (se menciona a la empresa) pue permanecen muchísimos años en la organización porque se sienten bien trabajando

acá y bueno hay buen ambiente y la mayoría de la gente es joven muy dinámica y es una empresa que acompaña de forma muy cercana acompaña a los trabajadores entonces creo que esto también es importante, porque brinda oportunidades de crecimiento profesional.

D: Ok. Qué cargo está desempeñando actualmente?

Y: Yo soy Gerente de Recursos Humanos

D: OK

M: y cuánto tiempo tiene desempeñando ese cargo de gerente de RRHH?

Y: ay me vas a poner a sacar cuentas

M: Bueno, aproximadamente

Y: Jajajaja más o menos como 5- 6 años. Este como te digo, yo empecé siendo analista, analista de nómina, analista de RRHH, coordinadora de RRHH, trabaje en la planta. Nosotros tenemos una planta que está ubicada en Guarenas y posteriormente fue coordinadora de RRHH, y posteriormente fui coordinadora de RRHH en planta y asumí el cargo de gerente de RRHH de la empresa

M: Y en estos 5 años que tiene en la empresa como gerente de RRHH, le ha tocado supervisar a personas con D.I.?

Y. Directamente no, OK? Directamente no. Pero si muy vinculada a un programa de inserción laboral acá en la empresa porque de alguna manera nosotros lideramos el programa porque este programa pue se maneja y se lleva a cabo con las directrices de la gerencia de RRHH., entonce hacemos el seguimiento, estamos permanentemente apoyando a ASODECO porque trabajamos de la mano con ASODECO, trabajamos de la mano entonce estamos trabajando de la mano con cada uno de los casos. A La final uno mantiene un vínculo con cada uno de los muchachos que forman parte de la empresa. Sobretodo muchachos con discapacidad, no?

M: Aquí trabajan personas con distintos tipos de discapacidades o solo discapacidad intelectual?

Y: Bueno, tenemos varios tipos de discapacidad, como te digo vamos haciendo trabajo de las manos con ASODECO, por lo menos en la planta tenemos a un joven con discapacidad auditiva. OK? Entonces de alguna manera no afecta el desempeño de su trabajo en la planta; En restaurante, bueno, tenemos la mayoría ésta enfocado a la discapacidad intelectual

M: ok.

Y: ok?

M: Este, conoce cómo fue el proceso de inclusión de estas personas con discapacidades?

Y: Si, bueno lo hacemos en conjunto con ASODECO.

M: ok, siempre es de esa misma forma?

Y: Siempre lo hacemos así. Este, tuvimos una experiencia... Fijate en Valencia tenemos un caso muy puntual, atípico porque tenemos un restaurante donde tenemos cuatro jóvenes con discapacidad.

M: ummm…

Y: fíjate, no?

M: si…

Y: Este, a que se debe esto? A que son muchachos extraordinarios, o sea nosotros estamos ganados al trabajar con estos jóvenes. Y se debe por supuesto, a que en el restaurante, el gerente ha sido un gran aliado para poder manejar el proyecto.

M: ok…

Y: y él está fascinado porque es que a nivel de resultado eso es extraordinario, o sea estos chicos de verdad que son personas que están muy comprometidas con su trabajo, valoran muchísimo el tema de la oportunidad que se les da y por otro lado, para nosotros es una oportunidad, porque contamos con gente que le suma valor a su actividad cotidiana, entonces a la final ganamos más nosotros que ellos mismos.

M: exacto…

Y: porque es impresionante todo lo que esos muchachos ofrecen a nivel personal, a nivel afectivo, a nivel laboral, entonces tú lo colocas en una balanza y ciertamente pues gana más la empresa con todo esos aportes que recibimos de estos chicos.

M: ok. Y al momento que ingresan reciben alguna inducción en particular o reciben la misma inducción que reciben todos los trabajadores de Arturo’s cuando van a ingresar a trabajar?

Y. bueno fíjate, cuando incorporamos a un joven a un restaurante, si no ha habido recientemente alguna incorporación o si es una nueva incorporación en los restaurantes y hay persona con discapacidad, entonces nosotros ahí hacemos una intervención con el

apoyo de ASODECO y se da una charla, la llamamos la charla de la sensibilización un poco para explicarle al equipo, primero informales sobre nuestro programa un poco más cercano, que si bien lo saben pero de repente lo saben a distancia pero entonces es como estar un poco más cercano, decirles que es lo que nosotros buscamos con esto y se les da unos tips para que ellos sepan cómo manejar la situación.

M: ok..

Y: ahí pues se genera una relación muy bonita, a pesar de ellos no lo conocen, no saben quién es la persona, entonces ya están preparados, están ansiosos de que llegue la persona porque ven que, hay curiosidad de cómo va a ser esta persona, cómo va a ser la relación de trabajo con estas personas. Entonces se les dan unos tips de cómo deben de comportarse y cómo debe ser la relación con los muchachos.

Nosotros siempre le hemos pedido y hemos apostado a que no hay trato preferencial, nuestros jóvenes son trabajadores iguales que los regulares y eso también se les dice. Lo que pasa es que de repente hay maneras de cómo te vas a comunicar con ellos, que entonces pueda haber una mejor comunicación y que se puedan entender, entonces se les dan esos tips, de que tienes que verlo a los ojos, tienes que dar instrucciones cortas; de repente hay algunos que no les gusta el acercamiento, saben? Entonces esas cosas hay informarlas para que los muchachos están preparados y no perciban que, oye, que de repente me estoy comunicando y el muchacho nuevo no le gusta que yo le hable o no me entiende, entonces bueno, a todo el equipo, equipo gerencial y a los colaboradores se les comparte toda esta información como tips para que ellos puedan garantizar un buen entendimiento de ambas partes. Y eso lo hacemos de la mano de ASODECO. Nosotros manejamos este programa de una manera bastante seria y responsable. Evitamos el tema de la improvisación porque en el momento de que ingrese un joven lo hacemos con la intención de que permanezca con nosotros en esta empresa no que lo haga a corto plazo, ok? La intención nuestra es que durante la estadía del empleado en la empresa se sienta lo más cómodo posible, se sienta bien, se sienta contento, se sienta identificado y le guste lo que está haciendo. Sobre todo nos vamos a ese punto, que le guste lo que está haciendo, ok? Para nosotros eso es primordial.

M: y sus trabajadores con discapacidad intelectual que rol desempeñan generalmente en su empresa?

Y: bueno, ellos son auxiliares de servicios.

M: ok…

Y: son auxiliares, igual como ingresan los demás trabajadores; dependiendo de las actividades que ellos puedan realizar en función a su condición, entonces se determina puntualmente cuáles son esas actividades. ¿Cómo lo hacemos y como lo determinamos? A través de, nos apoyamos nuevamente con ASODECO, ellos nos facilitan una persona que es un entrenador laboral que entonces bueno, cuando ingresa la persona, primero el entrenador válida las actividades, inclusive antes de que ingrese el chico al restaurante. Nosotros primero ingresamos a la persona a la entrenadora laboral y ella revisa cuáles son esas actividades que considera son conveniente en función de la condición del empleado y que éste pueda realizar, ok? Y hemos tenido resultados favorables porque de repente ingresa, y bueno al principio realiza tres o cuatro actividades puntuales y a medida que esa persona va demostrando cierta destreza, demuestra que tiene capacidad para realizar otras actividades, entonces se le van sumando esas otras actividades a las que ya viene realizando o sencillamente se van alternando. La idea no es que haga siempre lo mismo porque también se cansan, nos cansamos nosotros, o sea, no es por su condición que se cansen sino que se cansan todos. Todos nos cansamos haciendo siempre lo mismo…

M: exacto…

Y: ok? Entonces lo que buscamos es eso.

D: ¿nos podrías mencionar qué tipo de actividades son las que desempeñan estos muchachos con discapacidad intelectual? O sea, ya entendemos el rol pero ¿cuáles son esas tres o cuatro actividades en las que se encuentran constantemente vinculados de alguna manera?

M: bueno, este, en forma muy general porque va a depender de cada condición de los chicos, pero en términos generales pudieran encargarse de la parte que tiene que ver con hacer lo que nosotros llamamos la asistencia en el lobby, ok?

D: ok…

Y: ¿cuál es la asistencia en el lobby? Bueno encargarse de recoger las bandejas, ok? Entonces algunos les gusta muchísimo porque tienen contacto con el cliente, entonces bueno el hecho de que ven al cliente que ya terminó de comer, entonces ellos se acercan, retira la bandeja, retirar, pues la parte de los desperdicios y entonces ellos tiene que llevar la bandeja al área del restaurante, la parte de producción, ok? Esa pudiera ser una

parte de las actividades. Tenemos jóvenes que dependiendo del grado no? e inclusive que participa en la recepción del camión del producto, ok? Entonces porque también les gusta, ok? Ese tema de que llegó el camión y entonces ellos ayudan a la descarga el camión, OK?. Tenemos otras actividades como lo es servir el refresco, ok?

DP: ¿y cómo determinan ustedes qué actividades les gustan y que actividades de repente no les pudiesen gustar?

Y: bueno porque ellos los dicen…

DP: ok…

Y: acuérdate que tenemos el seguimiento de ASODECO. Mensualmente ASODECO manda a una persona, a un especialista y hace el seguimiento. Se reúnen con el chico un poco para validar los avances, el desempeño o como se ha sentido. Y por otro lado, se siente con el gerente para saber un poco como ha sido el comportamiento del joven. Y en paralelo ellos van una vez al mes a ASODECO y allá hay una interacción, ellos comentan lo que les gusta lo que no les gusta. Por eso te digo, hay una relación muy cercana y los muchachos te dije, o sea siempre hay cosa que te dicen, cuales son las cosas que le gustan y más cuales las que les gustan menos. Ok?

Bueno también apoyan en la parte de la limpieza. En donde está más limitado el apoyo de los chicos es en la parte de la cocina, porque es un riesgo. Y no es porque nosotros lo determinamos así, sino que de acuerdo al programa y la revisión que hace el entrenador laboral, bueno siempre nos ha indicado que en esa área como es tan sensible y delicada no es conveniente que los chicos apoyen en esas actividades. Siempre ha sido más apoyo en la parte del área de la limpieza, el lobby, servir los refresco, ayudar a mantener la barrera, o sea lo implica a ordenar las servilletas, organizar y tener allí la cantidades de los bases para los refrescos, ok?

MM: o sea ellos básicamente…

Y: es un trabajo un poquito más operativo.

MM: eso!

Y: más básico…

MM: eso es lo que iba decir! O sea ellos están ejerciendo funciones en el área de restaurant

Y: si, lo tenemos en el área de restaurant

MM: ¿y en el área administrativa tienen personas con discapacidad trabajando?

Y: ahorita no tenemos.

MM: ¿han tenido?

Y: tuvimos en una oportunidad. De hecho, les hemos dado oportunidad a los chicos que están en programa de ASOTEC…

MM: ok!

Y: ...en la parte de la pasantía. Entonces, bueno una vez tuvimos a una chica en el área de Recursos Humanos y tuvimos recientemente a un chico en almacén y excelente, de verdad que excelente. Claro la condición de él es Asperger, y tú sabes que esos muchachos son de alto funcionamiento, no? O sea el muchacho con la computadora es un az, o sea, realmente.

DP: ok

Y: y la intención nuestra inclusiva es dejarlo fijo pero bueno ahorita está de viaje, y la intención es que regrese y ofrecerle la contratación para trabajar en la planta.

DP: ¡qué bueno!

DP: ¿y a estos muchachos que hacen estas diferentes actividades se les ofrece algún plan de entrenamiento para llevarlos a cabo?

Y: si claro! Fíjate nosotros en nuestro programa de inducción para todos los trabajadores, en el caso de los chicos que forman parten de la inclusión laboral, esa inducción la hacemos conjuntamente con el entrenador laboral. Lo que quiere decir que adicionalmente la empresa los enseña a hacer esas actividades, pero no se lo enseñamos a ellos solo sino que lo hacemos de la mano con el entrenador laboral.

MM: ok!

Y: me explico?

D: umju

Y: O sea ese tiempo en el que él comienza y cuando el entrenador laboral siente que el chico está preparado entonces se retira, no lo dejamos solo porque recuerda que puede pasar que aunque sepa hacer las actividades, nosotros pues tenemos unas horas qué son pico, los “roche hour” entonces eso genera ansiedad, si? Entonces lo que nosotros tratamos es que la persona se sienta bien, se sienta a gusto y si se va el entrenador laboral

cuando ya siente que ésta persona se habitúa a ésta dinámica de trabajo porque no nada más le afecta a los chicos con D.I. porque si llega una persona nueva y ve ese “Roche hour” oye la hora pico, y ese movimiento y la dinámica entonces oye te coleas pues y los muchachos ya tu sabes pues, en sentido porque son gente joven, por el dinamismo entonces pues se genera una relación muy cercana y entonces lo que no queremos es que el muchacho se vaya a frustrar porque ésta como lento va como con esa dinámica no? Entonces por eso es que tratamos de que él esté acompañado por el entrenador laboral. Cuando se va el entrenador laboral? Cuando el entrenador laboral le dije al gerente mira: ésta perfecto y él también lo va haciendo de una manera paulatinamente. Por ejemplo, en las primeras semanas son, el acompañamiento es permanente de lunes a viernes, luego entonces el va viendo cómo se va desenvolviendo y luego entonces lo va haciendo de una forma un poco más bajo escala entonces ya de repente no viene todos los días sino que lo va haciendo tres veces a la semana entonces lo va dejando solo hasta que llegue un momento qué no mira ya está preparado para que él se sienta bien y pueda trabajar solo. Ok?

M: Ok. Eh, aquí en la organización cuando hacen planes de desarrollo o de formación laboral, incluye a las personas con discapacidad intelectual o crean un plan de formación particular a esa persona?

Y: Bueno fíjate, para el caso de nuestros chicos ellos generalmente están haciendo las actividades bajo la misma denominación del cargo, qué le sumamos allí? Es el grado de responsabilidad o el grado de complejidad de las actividades entonces de alguna manera ellos van asumiendo que no nada más estoy en el lobby, ok? Sino que en el momento en que ellos dan señales de que quieren aprender otras cosas, entonces ellos inclusive ya sirven los helados, ok?. Entonces más allá de que puedan desarrollarse bajo la denominación de un cargo, de que tengan otra denominación de otro cargo no. Más bien se le va dando en función de acuerdo a las funciones, se le va dando según las funciones mayor complejidad de sus actividades y eso nos ha dado buenos resultados porque ellos se sienten oye qué han podido vencer ciertas barreras y ahora están haciendo otras cosas.

En Valencia nos pasó que pasa una cosa bueno, te pongo el ejemplo de valencia porque de verdad tenemos unos chicos formidables y de verdad que tenemos a una chica que ella sigue siendo de servicio al igual que sus compañeros pero la muchacha pue es muy buena y le encanta mira, conversar y bueno la tenemos ahí de apoyo para las inducciones, y entonces bueno ella le explica a los compañeros todo lo que tiene que ver

con los procesos operativos que tiene que ver con los restaurantes y ella se siente fascinada, ok? Entonces se va evaluando cuales son aquellos aspectos que se pueden desarrollar y se le van dando esas oportunidades, ok? Tú vas para allá y de repente ella te dice que ella es entrenadora porque ella es entrenadora. Ese no es su cargo pero ella se siente entrenadora y nosotros no le decimos que ella no es entrenadora. Ella es una muchacha con muchísimo potencial que tiene una gran capacidad para comunicarse con las demás personas y bueno aprovechamos ese plus que ella tiene, entonces todo aquel que llega allá y que ingresa, pues ella le da su inducción. Por supuesto allí reforzamos todo lo que se tenga que reforzar pero por su puesto ella de alguna manera es protagonista de ese proceso y así pues ellos cada uno es líder en cada una de sus funciones porque bueno nosotros tenemos una chica en sabana grande qué bueno que la muchacha ésta allí sirviendo los refrescos pero angélica es bueno, demasiado rápida y ningún restaurante como sabana grande con tanto movimiento, con tanta gente entonces no es fácil manejar en sabana grande el tema del dinamismo qué hay, entonces o sea, es fuerte y ella ahí se ha manejado como pez en el agua, entonces cada quien en función de sus diferencias y también aquellos puntos que le dan un plus a su gestión, entonces, bueno le gusta, entonces se va evaluando dónde eres bueno en alguna cosa, se le da el apoyo y se refuerza para que sigan haciendo esas otras cosas. Entonces bueno siguen haciendo algunas actividades que a lo mejor no te gustan mucho pero siempre estás haciendo otras funciones porque es como todo. En todo trabajo hay cosas que te gustan hacer y hay otras actividades que te gustan un poquito menos pero que igual hay que hacerlas

M:Exacto…

Y: Entonces, ahí intentamos complementar pero siempre estamos evaluando en función de qué otras cosas pueden hacer estos chicos, para que también se sientan útiles para que se sientan dentro de su entorno de qué ellos con su trabajo han podido hacer otras cosas que para ellos han sido importantes OK?

M:OK, Dani?

D: No, no, dale

M: Esteee, y al momento de detectar alguna necesidad que tengan sus trabajadores con discapacidad intelectual, lo hacen ustedes directamente o lo hace ASODECO?, quienes detectan esa necesidad de desarrollo en sus trabajadores con D.I?

Y: Bueno, eso es en conjunto, porque el Gerente de turno es el que está allí, todos los días con el empleado. Entonces obviamente se genera una relación muy cercana entre el empleado y el gerente. Empleado en forma general porque de verdad nosotros no tenemos distinción con nuestros trabajadores, para nosotros, este empleado con discapacidad es un empleado más. OK? Entonces se genera si, una situación conjunta qué hay que revisar "Oye mira me he dado cuenta que fulanito, eh, quiere hacer otras cosas, será que, no sé, se pudiera manejar, lo manejamos con la gente de ASODECO, con el entrenador que va allí y bueno, ellos evalúan allí. OK? Cuales son el impacto que esto puede tener en el sentido de que, si es algo sencillo, de qué bueno mira vamos a desarrollarlo, entonces allí no hay problema, se le da el curso ok? Pero supongamos que tengamos una petición de un joven que quiera ser cocinero, entonces, por ponerte un ejemplo, no, generalmente hemos recibido ninguna petición al respecto. Los chicos yo creo tienen a veces un poquito de temor y respeto con el tema de la cocina porque genera temor, un riesgo de que te puedes quemar, entonces, ahí hay como un tema de respeto sobre esa actividad. Pero hemos recibido peticiones sobre todo en el tema de marco polo, la estación de marco polo para servir los helados, de repente si nosotros revisamos si estar en la parte de la barra, entonces allí se revisa porque esas actividades, si se pueden manejar, entonces nosotros no tenemos problema en dejar que ellos qué le sume valor a su gestión, OK?

M: Emm, a ver, actualmente están llevando una propuesta de desarrollo para estas personas con discapacidad intelectual? O están funcionando normales.

Y: Bueno lo que te estoy diciendo, eso se va manejando sobre la marcha. Ok?

M:Usted me estaba hablando de los programas.. O sea, usted me hacía referencia del programa de inclusión que tenemos nosotros. Cómo es ese programa de inclusión?

Y: Ok Fíjate, arturo's viene trabajando con el programa de inserción laboral de personas con discapacidad desde hace más de 25 años, Ok? Inclusive mucho antes de cuando esto salió en la ley, se convirtió en una obligación por parte de las empresas. Tener empleados con discapacidad. Ya veníamos trabajando con este programa, ok? Entonces, desde hace más de 25 años arturo´s viene participando y desarrollando el programa de inserción laboral haciéndolo conjuntamente con ASODECO, o sea, somos aliados en este sentido. Cuando me refería a ese punto es porque tenemos muchísimos años y nosotros tenemos jóvenes aquí qué tienen 20 años en la empresa, personas con discapacidad. Personas que

ingresaron y qué han venido trabajando con ASODECO, o sea que de alguna manera fueron formados por ASODECO y los tenemos trabajando acá con nosotros. Entonces, por eso fue que me refería a eso porque acá para nosotros esto es un programa que es muy valioso, es un programa muy importante para la compañía que lo hemos venido manejando de una forma muy seria, muy responsable, que nos interesa la calidad en vez de la cantidad, ok? Porque si, ciertamente hay una cuota legal que deben cumplir las empresas pero nosotros nos enfocamos más en qué el joven se sienta a gusto con lo que está haciendo y que quiera estar con nosotros, prestando servicios y se sienta útil haciendo las actividades que nosotros le podemos ofrecer en los restaurantes. OK? Entonces, a eso me refería.

D: Yo tengo una pregunta, disculpa toña, Eh, volviendo al punto anterior, donde nos comentabas que quizás, si alguno de los muchachos les pedía una solicitud para cambiar de área o ver qué otras áreas o actividades pudiesen desarrollar, eh, ¿cómo responderían o cómo responden ustedes a ésta necesidad de desarrollo que tiene este trabajador que quisiera cambiar o mejorar los roles que tiene actualmente?

Y: Siempre hemos estado abiertos, abiertos en el sentido de revisar qué otras actividades les podemos ofrecer siempre y cuando el muchacho pueda seguir desarrollándose en la empresa ok?

D: OK

Y: Y lo hacemos con el apoyo de ASODECO. Por qué? Porque somos respetuosos en el sentido de que como trabajamos esto, un programa de la mano y los expertos que consideramos son la gente de ASODECO, entonces ellos pudieran ver algunas cosas que nosotros, por la dinámica del trabajo, no lo vemos y qué queremos? Queremos es que si se produce un cambio se dé garantizando que tenga todas las condiciones, ya sea de seguridad, que realice el chico pues pueda desarrollar estas actividades porque no quisiéramos entonces dar ese paso hacia adelante y que pueda en vez de ayudar, pues pueda generar una frustración en el empleado. Entonces lo hacemos de una forma bastante responsable porque como te digo, para nosotros lo más importante es el trabajador como ser humano, que se sienta bien, que se sienta contento con lo que ésta haciendo, que vea que todas esas oportunidades, qué bueno que, ahora voy a hacer una actividad nueva, que eso realmente le sume valor y qué sobre todo sea motivador para él, o sea el hecho de que él va a asumir una nueva actividad, nosotros podamos tener la

plena seguridad de que eso lo va a ser sentir bien y de qué él va a poder contribuir con eso porque lo hemos vivido, o sea, hemos tenido, primero ellos siempre llegan y se comienzan con actividades muy sencillas, entonces vamos desde lo más sencillo hasta lo más complejo, OK? Entonces, se le van sumando ciertas actividades adicionales a su gestión. Pero eso lo hacemos no porque queremos de repente darles a ellos la actividad que nadie quiere hacer, no. No porque queremos que ellos hagan este trabajo porque lo necesito para que ellos me resuelvan un problema, no? lo hacemos de una manera responsable porque estamos conscientes de que esa persona lo va a poder hacer bien y qué sobre todo nosotros vamos a garantizar de qué va a poder hacerlo durante mucho tiempo, OK?

D: OK.

Y: Por eso es qué lo hacemos de esa forma.

D: Ok, y nos podrías comentar algún ejemplo de un muchacho que estaba participando en alguna área y les comentó que de repente quería cambiarse de área o qué quería hacer otras actividades?

Y: bueno el ejemplo del tema este, de bueno, de la muchacha qué te comente de Valencia, sabes? Ella le gusta, porque sabes la muchacha de verdad que es muy extrovertida, la verdad que la muchacha es muy conversadora y genera de verdad, qué es un personaje y el gerente vio qué bueno que ella tenía realmente esas habilidades para comunicarse, de alguna manera se sabe todo y de alguna manera sabe todo de la entrenadora y fue aprendiendo como lo hacía la entrenadora y entonces bueno, es una cosa contártelo y otra cosa verlo. Fíjate entonces ésta chica apoya al gerente cuando se tiene la inducción y de alguna manera la muchacha participa en esa fase del programa de inducción\

M: Y, y una pregunta, ella, para hacer. Para prestar apoyo en el programa de inducción, ella recibió una inducción o fue ya un entrenamiento?

Y: Si fíjate ella recibió un entrenamiento porque claro ella tiene una capacidad de memoria, una retentiva que de alguna manera ella fue como tratando de imitar lo que hacía la entrenadora.

M: OK.

Y: Ok, entonces claro cuando el gerente se da cuenta de que ella tiene esa inquietud, entonces de alguna manera él fue dándole como ese apoyo y la fueron preparando para

que ella como un valor agregado, participara en ese programa de inducción. Ella de alguna manera tiene ya todos los conocimientos y formalmente pues participa en el programa de inducción y bueno el tema este que, algunos chicos están en marco polo y entonces por supuesto esto tiene un entrenamiento, por qué? Porque tú no vas a servir el helado como tú quieras no y cada área tiene su entrenamiento porque cada punto pues lo muchachos necesitan recibir entrenamiento.

M: O sea, cada vez que ellos les agrega una función más ..

Y: Se les da su entrenamiento

M:se les da su entrenamiento particular..

Y: Como se les da a todo el personal porque el hecho de estar tú en la barra que tú tienes que dotar la barra con las servilletas, con los vasos para los refrescos, bueno, no es que tú te vas a traer las servilletas y las vas a colocar como tú quieras, no. Eso tiene un entrenamiento de cómo lo tienes que hacer.

D: Perfecto, con qué frecuencia se dan estos entrenamientos para estos chicos?

Y: Bueno, este, nosotros entrenamos al personal de forma permanente, de hecho, hacemos reentrenamiento porque no es nada más hacer el entrenamiento porque bueno, a lo mejor tu en el momento que llegas a recibir el entrenamiento, pero cuando tienes cierto tiempo en la empresa lo mejor es que se van creando algunos vicios porque a lo mejor este paso lo vas a hacer A,B,C pero de tanto hacerlo a lo mejor omites uno y en vez de hacer A,B,C, tú dices “bueno son los mismos resultados”, entonces haces A,C y te comistes el B, entonces bueno nosotros tenemos una figura en el restaurante que es el entrenador, ok? El entrenador es el encargado de hacerles ésta gestión de reentrenamiento y hemos tenido algunos casos puntuales con nuestro programa de inserción laboral en que hemos solicitado reentrenamiento con los chicos con discapacidad porque también hemos tenido situaciones que son muy puntuales, que de repente hay unos picos, y hay, eso le pasa a cualquiera. Porque tenemos reentrenamiento para el personal regular. Pero de repente se requiere dar un reentrenamiento a uno de nuestros chicos especiales, y eso entonces nos apoyamos nuevamente con el entrenador de, de ASODECO. OK?

M: O sea con qué recursos cuentan ustedes para hacer ese entrenamiento, tienen que llamar a alguien de ASODECO o lo hacen ya directamente

Y: Fíjate..

M: Con algún entrenador?

Y: Cuando hay una situación puntual, tenemos el entrenador que como su trabajo de forma natural su función es estar permanentemente entrenando al personal pero cuando tenemos una situación un poquito más puntual que se necesite ir, porque ya el entrenador fue y le indicó y de repente no se obtuvieron los resultados entonces allí vamos entonces a pasamos como a otra escala, que sería apoyarnos con los expertos, que en este caso sería con los de ASODECO. Pero no es que por cualquier entrenamiento vamos a llamar a ASODECO, No. OK? Ya hemos aplicado reentrenamientos con la participación de ASODECO para algunos casos consideramos son necesarios porque ya internamente no se ha logrado los resultados que se esperaban.

Nosotros teníamos un caso y te lo puedo traer a colación: un chico que se encargada, participaba en la parte de la limpieza y bueno, este se le daba el entrenamiento, se le explicaba, y bueno el muchacho tenía una fijación con agarrar el sanitizado de las manos, entonces en vez de agarrar el producto qué es para limpiar, agarraba el sanitizado, y entonces te puedes imaginar, el sanitizado generaba espuma pero le gustaba el tema de las espumas.

D: JAJA..

Y: En los restaurantes se limpia, se limpia y se echan cosas entonces los muchachos eran atacados porque para poder quitar ese espumador, porque eso era espuma, espuma, espuma, y espuma, OK? Entonces se le explicaba, se le colocaba el producto y se colocó el color, es este pero no había manera porque le gustaba era generar espuma..

M: mjmjmjmjm..

Y: Entonces, claro ya el gerente no hallaba, ya no sabía cómo hacer, “le escondo el sanitizado y él” entonces, ya allí tuvimos que pedir apoyo de ASODECO y bueno allí tuvimos los resultados entonces, bueno es integrar un poquito más porque todo tiene una razón de ser. Lo que pasa es que el chico en su casa, su mamá pue, le hacía o utilizaba el producto que echaba o genera espuma y ese es el chip, o sea, tú de alguna manera lo que te dicen en tu casa para ti es...

M: ...Sagrado.

Y: Sagrado, eso es la ley, entonce si nosotros por aquí diciendo “No”, eso no tienes por qué para limpiar no necesitas tanta espuma.

D: OK,

Y: y se llegó a un punto intermedio, entonces allí hubo participación incluso con la familia porque necesitamos allí el apoyo con la familia. Porque este programa, para que pueda tener resultados favorables tiene que tener la participación de la familia, tiene que estar vinculada la familia porque definitivamente este es un trabajo en equipo.

Aquí necesitamos del apoyo de la empresa, por supuesto, el chico, ASODECO y la familia. De una manera aislada no podríamos tener los resultados que quisiéramos.

D: Ok, y como fue el desenvolvimiento de este chico después del reentrenamiento que se les dio?

Y: Muy bien, no, muy bien porque allí también se refrescaron ciertas cosas porque también era un muchacho con bastante tiempo en la empresa, entonces yo creo que todos esos reentrenamientos, te permiten refrescar los conocimientos y hasta para los mismos gerentes, porque a lo mejor en un momento resultó enseñarles de alguna forma pero entonces bueno, se hizo un poquito más visual el tema de como colocar los productos, como colocar el rociador del producto, se hizo más visual, más colorido, sabes?

D: Y en cuanto tiempo se podría dar un reentrenamiento?

Y: Es que eso va determinado por la dinámica.

D: No hay un tiempo establecido? Sino dependí…

Y: Cuando estamos seguros de que el muchacho ya ésta empoderado de la información, porque acuérdate que es un trabajo muy operativo, no? Cuando él ya ésta empoderado, de que sabe cómo hacerlo, entonces allí ya se le dice, inclusive cuando ya se valida que lo sabe. Sin embargo, se le hace su acompañamiento a distancia, no? Pero estamos seguros de que ya está todo un experto. Ok chévere, entonces, ya allí se deja un poquito como más independiente para que lo haga pero siempre hay que estar haciéndole el acompañamiento, tal vez un poco más cercano, a distancia pero la idea ojo, con este personal con discapacidad y también eso lo hacemos con el personal regular, ok? El reentrenamiento es importante para todos los trabajadores de la compañía más que todo por el tipo de trabajo, que es bastante operativo y dejamos elegir. También qué es un personal con mucha antigüedad en la empresa, entonce a veces es importante ese refrescamiento de la información pues.

OK?

M: Cerramos?

D: Bueno yo tengo una última antes de cerrar. Eh, qué reacción tienen estos trabajadores con discapacidad intelectual ante estos entrenamientos?

Y: Bueno yo te diría que la mayoría casi siempre ha sido favorable, siempre ha sido… esos muchachos son muy nobles, definitivamente sabes y también es la forma de como tu se lo vendes. Y qué cómo ellos ven que sí, que hay un reentrenamiento, en la empresa, (para la empresa eso es una política), ellos no lo perciben de qué me están entrenando por mi condición, no, porque ellos están viendo de qué ese programa de reentrenamiento es permanente para todos los empleados de la empresa, entonces lo consideran como algo natural.

D: OK

Y: ¿Ok? Y bueno la entrenadora también se hace pasar como una empleada más del restaurante, no es que la muchacha viene con su uniforme, de hecho, ella inclusive ésta en el restaurante con su uniforme de auxiliar. Ella es la entrenadora para el chico, ella es la entrenadora de (se menciona a la empresa), para ellos no hay distinción.

D: OK

M: Ahora, para cerrar ya la entrevista, ¿cómo trabajadora de ésta organización, cree que de no ser obligatoria la inclusión laboral de personas con discapacidad a las empresas, ésta empresa tendría algún interés en mantener a personas con discapacidad trabajando en ella?

Y: Bueno, por supuesto que sí porque como te comenté, nosotros no manejamos este programa por ser una obligación legal que tiene la empresa. Lo hacemos porque es una convicción, porque forma parte de los valores de la empresa, de hecho, dentro de nuestros valores corporativos tenemos el respeto hacia las diferencias, tenemos el trato justo, el respeto, entonces para nosotros es vital poder abrir estas puertas a este tipo de personal. Como te dije, o sea, para nosotros, nosotros tenemos nominamos a estos empleados especiales. Especiales ¿por qué? Porque cada día estos chicos nos dan a nosotros lecciones de vida. Nosotros aprendemos mucho más de ellos qué ellos de nosotros, entonces para la empresa participar, y mantener este programa ha sido una oportunidad de poder for.. Qué estos jóvenes especiales formen parte de nuestra familia naranja porque al final pues, ellos nos dan valor a la gestión que tenemos cada día a la empresa.

M:y , este ésta es una pregunta qué a Daniela le encanta hacer y es que nos describa en pocas palabras cómo ha sido su experiencia en trabajar con personas con D.I.

Y: Bueno, ha sido un gran aprendizaje, ok? De verdad qué bueno como te dije en la pregunta anterior, ha sumado para nosotros de verdad tener a estos muchachos dentro de la empresa nos ha fortalecido como personas como empresa y aprendemos cada día más valoramos lo que para ellos también es importante. Que las cosas más importantes están en las cosas más sencillas que tiene la vida. Entonces ha sido un aprendizaje porque son excelentes personas, excelentes compañeros de trabajo, comprometidos, o sea que a la final la empresa suma y estos muchachos suman muchísimo y para mí ha sido una gran experiencia de vida, definitivamente

M: y sabemos que ésta empresa tiene su programa de inclusión y sabemos que, digamos, por sus políticas tiene un programa de formación laboral porque con esos entrenamientos cada vez le suma un poquito más las funciones, se puede decir qué es un programa de relación laboral, usted ésta o le gustaría que se siguiera llevando a cabo o qué se le hiciera modificaciones, agregar más, quitar algo?

Y: Bueno tu programa siempre es susceptible a mejorarlo y nosotros hemos estado siempre abiertos a revisarlo, abiertos a los cambios, ok? Eh, eso nos va dando la misma dinámica del día a día en la situación en la que estamos manejando nos diariamente, no?

No nos cerramos siempre y cuando pues podamos obtener mejores resultados, entonces estamos permanentemente abiertos para cualquier cambio que tenga que dar para lograr los objetivos, bueno vamos a estar abiertos siempre a hacer estas modificaciones

SI?

D: Si. Bueno para nosotras fue un placer venir hasta acá y bueno, enormemente agradecidas por el tiempo que le dedicamos a la entrevista…

ANEXO F

Empresa del sector belleza, El Marqués

Entrevistado: KA

Fecha: 29/05/2018

KA: bueno fíjense, nuestra integración comenzó hace aproximadamente once años, esa curiosidad y por ley del 5% que deben tener todas las empresas, bueno Drocosca se hizo la pregunta:" ¿bueno qué hacemos? ¿Cómo integramos al personal?" por suerte conocimos a una persona, recuerdo que fue el punto, en ASODECO o estuvimos interrogando o indagando por aquí y llegamos a esa integración y ASODECO fue la primera empresa que nos apoyó con la colocación de estos muchachos. Dos personas para ese entonces, Marta Karina (MK) que aún está con nosotros, ella es síndrome de Down y María Alejandra (MA) que se acaba de retirar hace dos semanas aproximadamente, las dos tenían diez años en la empresa, claro a posterior fuimos integrando a otras personas, sin embargo, siempre recalco que con ASODECO logramos esa integración con esas chicas. Ahora bien, en la parte intelectual de MA que no era síndrome de Down, ella nos ayudaba en todas las áreas, es decir, ella empezó con una auxiliar de recepción, no tanto de recibir llamadas por su parte verbal que no se le entiende mucho.

DP: ok…

KA: sino esa parte de por ejemplo, llegaron ustedes a recepción o cualquier otra persona y ella direccionaba: "mira aqui tienes a una persona" y ella nos las traía. Igual con la correspondencia interna, esto es un poco para que vean cuales son las funciones que ella manejaba en ese entonces…

DP: umju

KA: de repente cualquier apoyo. ¿qué pasa? esa actividad se fue ampliando porque vimos la capacidad que tenía MA, era muy inteligente y por esa retentiva que ella tiene,

la pasamos también al área de mercadeo a acomodar algunos kit de maquillaje, obsequios que se iban a dar y la gente de mercadeo quedó muy encantada con ella también…

DP: ok

KA: y cuando pasaba ese tipo de evento la pedían siempre: “mira el apoyo de MA, ella sabe que hacer”. Luego, ella pasa al área de nómina, también por su disposición. Entonces ¿qué hacía en nómina? no es que hacía un nómina sino que ella archivaba los recibos, los clasificaba, esa codificación, nosotros somos actualmente 300 y cuando éramos 400 trabajadores ella se sabía el código de todos los trabajadores: “¿maría cuál es que es mi código?” por ejemplo : “tal” por decirte algo. “MA tal cosa, ¿cómo es que se llama la persona…?” “fulana de tal” entonces en esa parte ella estaba muy muy pendiente. Por ejemplo ella trabajaba conmigo en el área de Captación, yo soy la jefa del área de Captación y Desarrollo y ejemplo yo la tenía al lado: “mira esto es para archivar, esto es tal” pero en esa parte de archivar hay una parte que tú no la quieres colocar toda en una sola carpeta. Cuando tu ibas a buscar para completar y no llevarla para el archivo todavía :”Ma ¿dónde está la carpeta de la cuestión?” ella decía “ya la archivé” , “nooo, eso no era para archivarla todavía” (risas)

DP: (risas)

KA: con esto les quiero decir, lo rápido que son, ellos son muy buenos y ella se siguió expandiendo, ella personalmente hizo un curso de secretariado hasta hace poquito.

DP: ok…

KA: de maquillaje también por su cuenta y ella tiene mucha mucha retentiva. En ocasiones cuando nosotros hacemos los eventos navideños ella era la que nos acompañaba, digo era porque ella ya no está con nosotros. De verdad esa salida nos dolió, bueno me dolió más que todo a mi porque tuve mucho tiempo con ella.

DP: ¿y qué? discúlpame que te haga la pregunta…

KA: tranquila!

DP: ¿qué le pasó? ¿por qué se retiró?

KA. Bueno lo que pasa es que los padres se fueron del país y ella quedó aquí prácticamente sola con abuela y ya. La mamá vino a arreglar algo de la documentación y vió una situación que obviamente que pasó aquí en VZLA, algo en la calle y se la llevó. O sea, de por sí ella tenía pensado llevarla en julio, pero bueno se la llevó de la noche a

la mañana. ¿qué pasa también? este tipo de personas, trabajan más que hasta una persona con condiciones normales, por decirlo así, porque ellos son sistemáticos, ordenados, de repente tienen una actividad continúa y les gusta el trabajar, ellos están pendiente de su plática, como me dice MK que tiene Síndrome Down (DW) y que tenemos en el cuarto piso. En el caso de MK, ella es SD…

DP: ok…

KA: ella, su cargo es envasadora, ella tiene diez años haciendo esa actividad y ella siempre ha estado en maquillaje, ¿por qué la tenemos en maquillaje? por las condiciones seguras del puesto de trabajo, no la podemos colocar en la planta, aquí está la planta, aquí está todo..

MM: ok, ¿es todo este edificio?

KA: si, esto es amplio, estos espacios del pasillo es administración, aquí están todas las oficinas administrativas, y somos 242 trabajadores aproximadamente. Tenemos el edificio de al lado también, un poco para que sepan cómo está estructurada la empresa…

MM: umju

KA: estee, ahí está mercadeo, facturación y productos terminados. Sin embargo, retomando lo de MK no la colocamos en una planta porque ahí hay máquinas, casi que industriales obviamente, y pueden ocurrir accidentes de trabajos para ella, por inocente o por meter la mano. Entonces la tenemos en maquillaje, donde su actividad es de repente colocar un sellito a la caja y es continuo pues. Ella lo hace excelente, es una actividad repetitiva o cortar el papel o colocar una etiquetica o apoyar en algo sencillo. Ella siempre está motivada porque la pusieron en la línea tal o me pusieron en tal línea.

Pero son más que todas las dos integraciones que hemos tenido con ellos y la gente ha estado contenta. Que sí tienen su carácter o su conducta de repente, como todo el mundo, porque ellos tienen su momento. Pero se ha sabido manejar con respeto, sin caer en el maltrato, sin caer en regañarlos sino que convérsales; te ganas la confianza de ellos y cuando le dicen “mira viene KA” ella se queda tranquila pero es por el respeto que hay. Entonces más que todo es son las dos integraciones que hemos tenido por parte de ASODECO.

MM: ok, y Sra. KA ¿cuánto tiempo tiene usted trabajando aquí en esta empresa?

KA: eeeh, 12 años recién cumpliditos.

MM: y según el cargo que nos comentó ahorita, que es jefa de captación y Desarrollo ¿cuánto tiempo tiene desempeñándolo?

KA: mira de ese tengo dos años aproximadamente, hace poquito, porque antes era Coordinadora de Captación de Adiestramiento.

MM: y ¿cuándo era Coordinadora de Captación de Adiestramiento igual tenía bajo su supervisión personas con discapacidad?

KA: igual!

MM: ¿ellas dos?

KA: exactamente, porque fíjate yo tengo doce años en la empresa y ellas tiene diez años.

DP: exacto!

KA: que fue la primera integración, entonces casi que desde que era analista. Claro ¿por qué surgió? ¿por qué me lo dieron a mí? porque yo no soy psicóloga, claro me dijeron mis supervisores que como yo trataba a la gente era persona ideal o idónea para tratarlos a ellos. Entonces prácticamente desde que estoy aquí en la empresa se fundó la integración. Tenemos doce actualmente pero dos fueron con ASODECO.

MM: aah ok! ¿y con qué otra empresa hacen el proceso de integración?

KA: lo que pasa es que tenemos Taller de Integración Los Palos Grandes que está por aquí cerca.

MM: ummmm ok….

KA: Tenemos el de Pro patria que también son personas intelectuales..

MM: ¿con discapacidad intelectual?

KA: Exacto. Lo que pasa es que ASODECO lo que tiene es más que todo es SD.

MM: si, esa es su población más que todo.

KA: exacto, entonces decidimos buscar con otras empresas, hubo una oportunidad que también estamos solicitando pero para ese momento no tenían y nos quedamos con otras empresas como tal. Pero ahorita ya después de esas doce no hemos integrado más, tenemos tiempo que no hacemos integración, se han mantenido pues, antes teníamos 16 pero igual los muchachos se han ido del país, como todos. Que el seguimiento que hace ASODECO es una de las cosas, que hasta hace poco tuvimos a Taiture que fue la persona que me comentó de ustedes.

DP: umju, ok

MM: ok…

KA: creo que a Marianella no la conozco.

MM: ¿a Marianella Tovar?

KA: nooo. Pero entonces claro, yo le dije a Taiture que sí que en un momentito que yo pueda yo las atiendo. Pero siempre ha habido ese seguimiento donde vienen estas chicas especialistas de ASODECO y siempre: "¿cómo se porta, como la evalúan, la puntualidad, tal? todos esos aspectos importantes pues...

DP: (risas)

KA: pero siempre hay esa comunicación como tal. Ella pasa todos los meses. Recientico la pasó la semana pasada justo.

MM: ok. ¿y de esos trabajadores, los doces tienen discapacidad intelectual o otro tipo de discapacidad?

KA. Son distintas, mayormente son discapacidad intelectual y una sola que es visual, de resto pues intelectual.

MM: ¿y qué rol ejecuta la chica que tiene discapacidad visual?

KA: ella también está en las líneas, lo que pasa es que ella hace su actividad condicionada, ella puede ver pero de lejos, colocando también sellos, pero está limitada.

MM: ok..

KA: ella ve pero no ve bien…

MM: tiene baja visión…

KA: baja visión por lo decirlo así. De resto si son intelectual que los tenemos en productos terminados clasificando la mercancía, obvio, sin llegar a una codificación porque no tiene una numeración en especifica. Entonces es bueno, esto que está aquí colócalo aquí. Y de repente pintar las plantillitas de uñas también, esos muchachos son especialistas en eso. ¿Qué otra discapacidad así? no más que todo es intelectual.

MM: ok..

DP: ok. La muchacha que menciona, está KA y MK. KA es la se fue…

MM: KA es ella…

KA: yo soy KA (risas)

DP: perdón! ¿MA?

MM: es MA y MK

DP: disculpa! MA y MK

KA: tranquila, tranquila...ajaa

DP: ¿cuál es la que se fue del país?

KA: MA…

DP: MA es la que se acaba de ir. ¿Hasta cuándo estuvo aquí con ustedes?

KA: ella estuvo con nosotros hasta el 10 de mayo. Es que eso fue reciente.

DP: ok, ok. ¿y ella fue como la que tuvo mayor crecimiento?

KA: eeexactamente, y de por sí, fíjate la estuve en contacto, esto también es importante para ustedes porque ella nos agradeció, a la empresa, esa formación que se le dio porque gracias a eso ella está trabajando allá. Ella está en República Dominicana, y entonces ella está trabajando en un área donde tiene que escanear y parte de esa conducta que adquirió, esa responsabilidad laboral la adquirió aquí, porque ella en todas las áreas aprendió rapidísimo.

DP: ah pero rapidísimo que ya está trabajando desde que se fue el 10 de mayo…

KA: sí, exacto. Ya los padres se habían adelantado en irse y ya le habían como que adelantado todo. Entonces ellos están tramitando su papeleo para que ella pueda hacer cursos y esas cosas.

MM: ¿y de estos diez chicos, que sabemos que dos son de ASODECO y los otros de otras instituciones, cuando tiempo tienen aproximadamente acá trabajando?

KA: mira el menos tiene tres años.

MM: Ok..

KA: si si, fíjate que hace tres años no hacemos ningún tipo de integración y que estamos también sobre la cuota, también por esa razón. Pero si si, ellos todos contentos, a ellos les encanta venir al trabajo. De repente cuando uno no quiere, ellos están fastidiados en sus casas. Un día que no se labora por x ellos quieren venir al trabajo.

MM: ¿y cómo es proceso de inclusión de los chicos con discapacidad al entrar a esta empresa?

KA: bueno fíjate, cuando nosotros requerimos cumplir con esa cuota o no, hay dos maneras: acudimos a la entidad que nos presta el apoyo o llega a través de los mismos trabajadores. Se entrega el currículo, yo lo entrevisto y si pasa las pruebas tanto conmigo como con su supervisor no hay problema de ingresarlo pues. Es una de las fuentes que podemos tener tanto interna como externa.

MM: ok… ¿y reciben alguna inducción en particular o es la misma inducción que reciben los trabajadores al momento de ingresar a la empresa?

KA: no, ellos reciben la misma inducción que damos nosotros o la empresa. Damos una charla de concientización, de cómo tratarlos y eso. Pero ellos igual. Lo que pasa es que nosotros tenemos un lema, ellos son trabajadores comunes y corrientes, a ellos hay que tratarlos de la misma manera. Incluso una vez amonesté a MK y le hice un llamado de atención. O sea tal cual, ellos igual tienen el mismo beneficio que nosotros, se les sanciona igual, se les descuenta, todo. Entonces en esa parte que se les trata igual, también se les notifica al resto de los trabajadores con ellos tienen una discapacidad, que hay que tratarlos un poco diferente. Y eso también ayuda a que no haya celos con los compañeros que no tienen ningún tipo de discapacidad, porque tienden a caer qué porque estos tienen discapacidad no le quitamos el día y a ellos sí, si se le quita el día se le quita a todos por igual.

MM: yo sé que usted nos mencionó un poco, y es como para dejarlo claro, ¿qué roles o funciones tienen los muchachos con discapacidad intelectual?

KA: mira, ehh

MM: en general, no tiene que ser algo muy específico, sencillamente es para conocer cuáles son sus roles.

KA. Bueno más que todo en el caso de la chica de arriba MK, es cumplir con el envasado de algunos productos, la calidad del producto final y en el caso de PT, que es la mayoría del resto de los diez muchachos podríamos decir que los productos salgan como deben salir, con la calidad posible. O sea, cuando hablas de un rol es eso. Pero en funciones es el detalle que te estoy especificando, que te hice simplemente un resumen. Pero ambos, más que todo de la gente de calidad, que es donde está MK tiene que certificar que ese producto que está bajo su custodia tiene que salir con la mejor calidad posible. Igual que los muchachos de PT, que los productos que se están clasificando deben salir tal y cual los solicitó el cliente con la misma calidad.

DP: ok. ¿y por ejemplo MK que productos clasifica o envasa?

KA: lo que pasa, es que ella no está en una línea donde envasa con las máquinas y todo lo demás sino que ella tiende a hacer las cajitas de cuando ya está hecho todo el envase. Ella embala la caja con todo el esmalte que ya envasó el resto. Lo que pasa es MK no la tenemos cerca de una máquina por los accidentes que pueden ocurrir. Entonces que hace MK, que la calidad de que el sello sea correspondiente, de que la caja este ensamblada como tiene que ser y bueno en ocasiones la ponen a verificar la calidad de las brochitas, que estén completas. A ella se le da las instrucciones, porque siempre y cuando se les de las instrucciones, ella sabrá hacer la actividad. Ella quiere estar en una máquina amplia pero no se puede, ella lo pide mucho pero no no.

DP: ok. ¿y ha participado en otro tipo de actividades o en otro tipo de roles?

KA: no, no. Por eso mismo, porque ese es el sitio que tenemos para ella. En el caso de MA sí por su capacidad y por el área donde estaba. Pero a MK si la vemos un poquito más para eso y le gusta. Que siempre ha estado ahí desde que ingresó sí, pero nunca nos ha dicho que quiere estar en otro área que no sea producción. Y ojo, en ocasiones ha estado en planta pero haciendo cosas sencillas pues, que si haciendo lo mismo sellos y los mismo estuches.

DP: ok.

MM: lo importante es que ella varía sus actividades.

KA: exacto, ella todos los días hace algo. Cuando tu entras al área de maquillaje y producción hay una cartelera que tiene los nombres de cada y están todas las máquinas, todos los días rotan a los muchachos y con MK también procuran hacerlo para que no caiga en lo tedioso.

MM: en lo rutinario…

KA: en lo rutinario.

Dp: ¿y por ejemplo, cuando ella les solicita a ustedes que la cambien de área o de maquinaria, cómo responden a esa necesidad que ella pueda sentir de desarrollarse en esa otra área?

KA: sí, y a pasado por lo menos ella ha querido estar en área de marmetas donde se amoldan las pinturas pero eso es caliente y entonces se le ha explicado detalladamente porqué no. Ahora cuando ella ha solicitado en otra área, se le ha dado la oportunidad, se

le evalúa y si ella puede se le deja ahí. Ojo ella empezó con dos funciones y ahorita si se ha expandido un poquito más.

MM: o sea, me queda claro que es todo por un tema de seguridad.

Ka: sí señor.

MM: nada más?

KA: nada más…

DP: ok, ¿y ella cómo ha reaccionado a estas respuestas?

KA: bueno al principio se pone medio reacia, pero siempre y cuando se lo digas de buena manera. Si su supervisor no puede hacer nada nos llaman a nosotras. Pero ella respeta su autoridad, ella conoce su autoridad y hace las cosas de la manera que se le indica.

MM: usted mencionó anteriormente que MA había hecho un curso de secretaria, ¿ese curso de secretariado lo hizo acá por un tema de formación laboral o?

KA: claro se hizo de dos maneras, se le mandó para uno de excel básico aquí en la empresa como todos los cursos que mandamos aquí a los trabajadores y uno por mejoramiento personal que ella quiso hacer como asistente administrativo, no recuerdo donde lo hizo. Y así como hizo el de maquillaje por su cuenta.

MM: ummm

KA: y que ella igual participaba en muchos cursos aquí, tanto de maquillaje como las actividades recreativas, o sea de parte y parte, la empresa otorga cursos acá y si tú quieres hacer curso por tu cuenta también. También se le ofrece a ellas la oportunidad que hagan sus cursos. Igual MK, solo que no son tantos cursos externos sino las inducciones que se hacen acá en la que ellos participan, se les da oportunidades en esas actividades recreativas. hace poco tuvimos un yoga de la risa, todo lo que se haga, todos participan, en los paseos también. Claro en el caso de MK le solicitamos a la mamá que nos acompañe cuando son esos eventos recreativos, pero de resto ellos se manejan bien, sobretodo en (se menciona a la empresa) terapia si ustedes la vieran. Esa es la bailarina de la empresa, se desarma en esa bailoterapia.

MM: (risas)

KA: hace poco tuvimos una, como a principio de mayo, pero sí si bien contenta.

MM: ¿algunas de esas inducciones que reciben los muchachos tienen que ver también con lo que hacen, con su trabajo o…?

KA: sí bueno eh, con su trabajo más que todo eh, más que todo en el caso de los empleados del área técnica les ponemos a cómo hacer el producto, que son la parte de microbiología. En el caso de MK que recibe el entrenamiento de la persona cuando va a hacer una nueva actividad, de resto son inducciones que si de más que todo de cuidado de la salud, de la parte de seguridad, el día a día y cosas así pues

También es la naturaleza del cargo, el alcance.. De repente está en una inducción que por lo menos sirva para tu área y el ejercicio de una función. Y el caso de MK el área es muy reducida de lo que ella hace, obvio son importantes y son dependiendo del día, porque de repente tu puedes subir a un cuarto piso y no es MK la que está haciendo nada sino es toda la línea porque no hay materia prima en ese momento.

D: Ok.

K: Entonces se ponen a inventar y cualquier cosita van haciendo

D: Ok.

K: Y MK no sé cuántas señoras madres tiene allá arriba que tienen tiempo y siempre están pendientes de ella pues, en eso y que nosotros también estamos pendientes de ella por talento humano y cualquier cosita y listo. Acá también tenemos un servicio médico y se lo traigo a colación porque ella justamente bajo con el doctor, tenía malestar y eso pero chévere. Ellos reciben los mismos beneficios, el mismo trato, el mismo todo. Y pendientes que los traten bien

M: A ver.. porque siento que ya hemos respondido esto..

D: Ok, ehm, MK por ejemplo recibió algún tipo de entrenamiento para eh, hacer el sellado de los envases?

K: Si señor, igual cuando ella con una de las condiciones que también que tiene ASODECO y también el resto de los institutos que antes de colocarlos acá ellos primero el entrenador se recibe la información y la persona que va a estar con ellos, eso dura como dos semanas, es el que le explica cómo hacer la información. Ejemplo, la chica que le hace seguimiento a MK, en ese momento hace 10 años era otra persona y ella vino a ver, a comprender qué actividades iba a hacer MK y después se la iba a indicar a MK, eso es el inicio. Ahora cuando hay una actividad adicional como lo es el hecho de colocar sellos -que en aquella oportunidad no lo hacían- siempre había un entrenamiento previo por parte del supervisor y la persona que estaba cerca de ella. Siempre reciben

entrenamiento y yo nunca he recibido comentarios de que MK no hace sus actividades de la mejor manera. Siempre las hacen bien

D: Ok, este siempre es con qué frecuencia?

K: O sea siempre, siempre. No tengo quejas de su trabajo

D: A ver, con respecto a los, los, entrenamientos, con qué frecuencia los hace?

K: No bueno, ya cuando tenga la actividad, bueno, cuando haya cambio de función que es poca pues, como te digo, tampoco es que las funciones para MK tampoco es que son tan amplias cada momento que surgen, que son esporádicamente. Pero ella siempre tiene su rutina. Se le da su entrenamiento. No es que todos los días tiene algo diferente, no, y ya ella de todas las actividades que se han armado sabe cómo hacerlas pero claro que reciben entrenamiento, si, como todo el resto de trabajadores cuando ingresan, cuando hay un cambio, todo.

D: Cuando hay un entrenamiento, una formación para el resto de los empleados, ellos asisten a estos mismo eventos?

K: Sí, igualito, todo, ellos tienen los mismos derechos. Inclusive si ellos firman la lista de asistencia, ellos participan en todo

D: ¿Cuándo fue el último entrenamiento que se les dio a los empleados y ellos asistieron?

K: Claro, lo último que tuvimos fue una actividad recreativa. Este año no hemos retomado los cursos y el último que tuvimos fue en diciembre, como el 6 de diciembre donde participamos todos, todos, todos. Y este año tuvimos el "(se menciona a la empresa) en forma" pero no es inducción. Actividades de entrenamiento como tal no hemos tenido de repente que tenga que asistir MK. Porque hemos sacado a los trabajadores, pero es que si a un curso de Excel que MK no lo maneja. O sea, actividades que no tienen que ver con MK. Ejemplo MK puede asistir a una charla del servicio médico que ella asistió a cuidados de la audición que dio la doctora y eso fue el último entrenamiento que tuvo ella, pero es una charla informativa pues. ¿Por qué? porque corresponde a su área, porque tiene que utilizar los tapones, los tapa oídos, las desventajas que le puede producir a su salud, pero de resto, inducciones que tienen que ver con el área de MK no se han realizado.

D: ¿y cómo ha sido su desempeño en estos entrenamientos?

K: No, ha sido bueno, como les digo, ha sido tranquilo. ella capta mucho, ella capta muy rápido y bueno ella hace sus preguntas también y de repente si hay alguna inquietud ella pregunta. Hace poco estuvimos en una charla que por cierto la di yo, en una charla de derogación de la póliza entonces ella después se acercó a mí, chévere, chévere y yo después hable con la mama. porque claro son cosas que ella pregunta pero claro al darle la respuesta completa, claro le puede dar una parte a la mama que tenemos ese contacto. Sra. Lilian, marta le va a decir esto, esto y esto pero es esto, esto y esto. Cualquier cosa que se le ocurra en el momento.

M: Que tenga que ver con…

K: Que tenga que ver con eso..

M: Ah es coherente

K: Si, es coherente, exacto..

M: A ver, para que me quede claro.. La manera en que detectan una necesidad de desarrollo, no tiene que ser solamente con MK, puede ser con el resto de los muchachos.. es conversándolo o aplican alguna prueba o no se ¿cómo hacen?

K: Mira nosotros pasamos un instrumento que es el DNA o el IDNA que el instrumento es detección de necesidades de adiestramiento se pasa a finales de cada año donde todas las áreas colocan bueno "para mi supervisor requiere tal y tal cosa, ta, ta, ta, ta".

Tenemos un cruce también que es otra manera de obtener esa información que es a través de las evaluaciones de desempeño. Bueno el porcentaje de evaluación ta, ta, ta pero aparte quiero que esta persona mejore en esto por esto y ahí tomamos también cursos.

También tenemos intercambio para que mira "Aquí estamos dando un curso para no se me llego un correo, para, me gustaría también para postular a fulano de tal y puede haber otra manera de que haya otra reunión ahorita y bueno estemos en una entrevista conductuales, de lo que sea o un refrescamiento o un reforzamiento de una persona que va de un cargo a otro y dentro de las competencias bueno requiere reforzar o requiere conocimientos en esto, esto y esto. Estas cuatro maneras

M: Ok, y estas cuatro maneras se utiliza también con los chicos con discapacidad intelectual?

K: lo que pasa es que en el caso de MK por el cargo que ocupa no aplica mucho.

M: Pero en tal caso su supervisor le diría a ustedes "Detecto esta necesidad"..

K: Exactamente

M: o vamos a ver que se hace

K: si, si , si. Pudiera haber una manera quinta también, inventando algo.

M: Conversando

K: Si,si,si. Mira pase por ahí y vi un anuncio y me pareció para fulano. Siempre llega un anuncio a nosotros en ese sentido pero siempre ellos reciben su entrenamiento. Aquí toda persona que ingrese, toda persona que tenga un cambio de área o función recibe un entrenamiento, por más sencillo que sea el cargo.

Así sea mover esto de "aquí a aquí" (Hace gesto y movimiento con la mano de un lugar a otro).

M: Ok.

D: Bueno, ok. Voy! Este... estos empleados, el resto de los empleados, cómo reaccionan con la presencia de los trabajadores con D.I.?

K: No ellos ya están acostumbrados, de hecho hace algún tiempo se hizo una labor bonita en darle la inducción, en conversar con ellos, en que más bien tienden a ser sus padres. aquí todo el mundo los acompaña a todo. Aquí a veces vienen los muchachos a preguntarme algo entonces vienen con su compañero.

"Mira Keyla que tal cosa" entonces que cada quien tiene como que un hada madrina y un padrino, entonces como que todo tienen alguien que los adopta porque todos los reciben. porque claro siempre tienen, siempre no, a veces tienen su carácter, pero normal. Pero después de que ellos se quedan tranquilos, por ejemplo marta Karina, que ella es síndrome de Down, me imagino que es por su periodo su cuestión. Entonces ella tiende a pelear un poquito pero ya después pasa. Pero siempre tiene alguien que está pendiente de ella y de todos pues. " o sea mira que tal cosa este chico" o a veces se me adelanta pues.

Aquí la gente es muy humana en el sentido de que y así no tenga discapacidad... aquí cuando ingresa una persona, ejemplo como ustedes, yo en ningún momento dije "NOO, que yo no tengo tiempo" sino que siempre le damos la oportunidad a las personas de darles la información que necesitan. Acá cuando ingresa una persona que también le damos un recorrido por la empresa, todas las personas de las áreas están full.

Y es como que "ah, no, si siéntate" y les cuentan y les explican.. en este caso pasa lo mismo con estos chicos con discapacidad. Ya todo el mundo está entrenado y ya todo el

mundo tiene esa sensibilidad pues. Ya de recibirlo y no es nuevo para ellos esa incorporación.

Ya es normal, claro es un área que si tenemos más chicos que es el área de PT (Productos terminados), que ahí es donde clasifican todo y salen a los camiones, pero si, si, eso no es nuevo y aquí la gente ya está acostumbrada a eso.

D: Ok, tengo una última pregunta antes de empezar a cerrar.. jajajjaa

ehm.. Ud. nos comentaba al principio de la entrevista que bueno, que usted no es psicólogo.

K: Exacto

D: y que de alguna forma la asignaron como supervisor. ¿Por qué cree Ud. que la asignaron como supervisor de estas chicas con D.I?

K:Sí eh, bueno, yo digo que es como dice mucha gente, que es como esa manera de como tengo yo de tratar a la gente, de llegarle, porque es como todo, como todo lo que tengas en el momento y es como te salgan las palabras, porque tú puedes tener un problema y sí tenemos la mayoría. Te haces la que lo puede hacer y van saliendo, van fluyendo y es como que y es la vocación porque a mi mucha gente me dice que va a estudiar RRHH, será que si?? Será que no?

Bueno primero si quieres estudiar RRHH, tienes que tener toda la vocación de servicio, segundo, atender bien a la gente, esa humildad y esas ganas de atender a la gente, tener mucha paciencia. Si no tienes estos cinco elementos tú no puedes estudiar RRHH.

M: es verdad..

K: Con eso te digo todo.. Es un poco lo que pienso que la gente observa de mí y que también me lo han dicho. Tú eres una persona tranquila, de verdad que tratas a todo el mundo bien, tu nunca tienes una mala cara y la gente se va contenta pues y eso también lo, lo reflejo en los muchachos ahorita que ya los tengo que ya me los asignaron que ya se los comentaba..

Que inclusive mi supervisor le dije “Pero por qué yo?” y él me contestó: “No, es que yo sé por qué” tú tienes paciencia, de verdad que tú eres la que tienes que atenderlos y bueno y ahí me quede con ellos y cada vez que vienen ahí lo muchachos les pregunto “Ajá que te paso?, cuéntame”.

Hay una chica que está aquí al lado que dice “Keyla tú de verdad que tienes que estar con ello porque tienes las palabras perfectas para ellos. Pero es que te va saliendo y no necesitas estudiarlo. Eso es como que algo que naciste con eso pues y..

D: Ok.

K: y ya, y listo.

D: ¿Cree que de no ser obligatorio el cumplimiento del 5% la empresa seguiría contando con empleados con D.I?

K: Sí, por eso es que te digo pues que ellos son muy.. No es la palabra útil, sino que ellos ayudan muchísimo y ellos hacen el trabajo hasta mejor que unas personas que está en sus condiciones normales. Son más tranquilos, son más organizados, les gusta su trabajo, no les gusta faltar y bueno apoyan muchísimo en todo.

Si, Si, yo pienso que sí. Y si no bueno, supongamos que quiten el 5% mañana ¿por qué no darles la oportunidad a esos muchachos?

Y una de las cosas de las cuales me apoyo es sacar en que como que esa ley ya estaba, entonces es recalcar un poco más. y por eso es que tú ves tanta gente con discapacidad en la calle porque antiguamente estaban en su casa y bueno, un cero a la izquierda pero ahorita tu lo ves que son muy útil en todo.

D: Ok. ¿pero es política interna de la empresa tener personas con discapacidad intelectual?

K: No, fíjate que esto nació con el 5%, hace diez años porque hoy la empresa tiene 50 años entonces claro la ley estuvo en algún momento pero ahí quedo. Nunca había estado aquí una persona con discapacidad. ¿Qué pasó? ¿qué hizo que la empresa cumpliera con la ley? la misma ley, que es el 5% que es obligatorio pero como te comento si mañana quitaran el 5% yo igual le diría a la empresa porque esas decisiones también la toma la directiva. Yo puedo sugerirle que siguiéramos y si llega una persona con discapacidad ¿por qué no darle una oportunidad? si…

MM: ¿si son abiertos en ese sentido?

KA: sí, si somos abiertos, exactamente porque esta es una empresa familiar, el objetivo por decirlo así, de la empresa familiar es ayudar a todas las personas en lo que pueda, tanto a sus trabajadores como los que estas afuera pues. Entonces si, si se les daría la oportunidad. Si se contratarían ¿por qué no?

DP: ¿qué crees? antes de la última pregunta…(risas)

KA: aah yaaa (risas)

DP:(risas) ¿qué crees que hace falta para que este proyecto siga en pie?

KA: mira, yo pienso que más centros de ubicación, porque se en ocasiones los muchachos son como que pocos. Claro aparte de ASODECO, o como mas, como te digo, publicidad por parte de los centros, que digan "bueno nosotros tenemos esa integración para las personas con discapacidad, tienen estas herramientas, pueden hacer esto, lo pueden integrar a la empresa" como esa comunicación porque a veces hasta las mismas empresas no sabemos a dónde acudir. Hacerse conocer un poquito más, claro ASODECO es reconocido o claro si sé que ahorita, ¿ustedes no manejan tantas personas con discapacidad ahorita, no o son ellos?

DP: son ellos…

KA: son ellos, exactos. Entonces es esa falta de publicidad.

MM: conocer qué empresas hacen ese tipo de inclusión…

KA: si, exactamente, si si, eso ayuda mucho a las empresa y también ayuda a los muchachos que tienen discapacidad. Porque también está el propio CONAPDIS que es el Consejo Nacional para Personas con Discapacidad que son los que los certifican, que le dan el carnet, ellos también tienen una base de datos pero tampoco hacen ese tipo de publicidad. Entonces de resto son las empresas y como les digo, son ambas partes, empresa y persona interesada pues, el candidato. Y es una manera de que bueno, hay muchas empresas que quieren pero no saben dónde.

DP: ok.

MM: vamos con la última ya…

DP: (risas)

KA: ayyyy…

DP: ¡de verdad!

KA: ¿si, de verdad? a ver… (Risas)

DP: ¿cómo describirías desde tu experiencia como supervisor está, valga la redundancia, esta experiencia de tener a personas con discapacidad bajo su seguimiento?

KA: no bueno, es una experiencia muy bonita, porque como les dije anteriormente ellos son personas muy valiosas. Y no valiosas porque tú vayas, bueno, o porque caigas también en una condición de que “ay pobrecito son valiosos, es que hay que decir que son buenos” no! porque no necesariamente, tu puede de repente colocarte una venda y ver que esos muchachos trabajan con su limitaciones y todo. Entonces de verdad esta ha sido una experiencia muy bonita y muy enriquecedora porque tú también aprendes de ellos, sus sentimientos, de repente sus problemas que pueden tener, cómo apoyarlos, como guiarlos, como orientarlos; y yo una vez fui a una charla también y yo dije, incluso me entrevistaron en el CONAPDIS, que yo tenía 16 hijos en la empresa, y yo creo que esa palabrita impacto también porque bueno eso colocaron casi que en varias partes porque es verdad tú te relacionas tanto con ellos que forman parte de tu vida. Aparte de la vida que puedas tener ellos son como que tus principales hijos aquí dentro de la empresa, de repente puedes conversar con ellos: “mira ¿qué te pasa? estás cambiado” entonces es como que esa parte maternal. En una palabra, si, madre de la empresa. Pasar a ser madre ellos pues dentro de la empresa más que todo.

MM: ok

KA: umju

DP: ok….

MM: bueno Sra. KA muchas gracias por la entrevista.

DP: muchas gracias!

KA: ok, estamos a la orden. Espero que les sirva, y bueno lo poquito que les he aportado…

DP: no, seguro si, muchísimo, de verdad que sí.

ANEXO G

Empresa del sector construcción, La Trinidad

Entrevistada: RV

Fecha: 31/05/2018

DP: ok, entonces empezamos. Nuestros objetivos es encontrar si estas empresas que están vinculada a ASODECO están presentando, están fomentando planes de entrenamiento a sus empleados con discapacidad intelectual…

RV: umju…

DP: entiendo que ustedes tienen empleados con discapacidad intelectual actualmente aquí en la empresa, ¿me puede comentar un poco, cuántos años tiene trabajando aquí?

RV: 4

DP: 4 años… ¿y el cargo que ocupa actualmente?

RV: Jefa de Recursos Humanos.

DP: ok. ¿Ha tenido en estos años de experiencia algún supervisado con algún tipo de discapacidad?

RV: (gesto de negación)

DP: No. ¿Conoce a estas personas con discapacidad que están trabajando ahorita en la empresa?

RV: por supuesto

DP: ok. ¿Tiene actualmente alguna con persona con discapacidad?

RV: en la empresa sí pero no bajo mi supervisión...

DP: no bajo su supervisión. Ok. ¿Conoce cuantos empleados con discapacidad hay?

RV: por supuesto, dos

DP: dos empleados con discapacidad.

RV: bueno, en realidad son tres.

DP: ok

RV: pero hay dos que tienen la parte cognitiva, ¿ok? y son los que están bajo ASODECO.

DP: ok. ¿Que tienen, entiendo, discapacidad intelectual?

RV: si, pero son tres los que están registrados, o sea que están cumpliendo lo que dice la ley.

DP: ok. ¿y me podría comentar qué pasó con ese tercero?

RV: que él está perfecto lo único es que es algo con un brazo.

DP: ok, es motor, es una discapacidad motora. Ok. ¿y recuerda cuanto tiempo tienen estos empleados, estos muchachos acá en la organización?

RV: eh, uno debe tener como 8 años, 9 años y los otros dos deben tener como 15, 20 años.

DP: ok…

RV: ...en la empresa…

DP: bastante, no?

RV: umju

DP: ok. ¿Conoce cómo fue el proceso de inclusión de estas personas con discapacidad intelectual?

RV: no…

DP: ¿si recibieron alguna inducción para entrar a la organización?

RV: no se

DP: ok…

RV: lo que pasa es que uno de ellos, dos de ellos creo que estaban sanos y tuvieron el accidente, estaban trabajando. Un accidente laboral, o sea es algo particular a la empresa, en vacaciones o fin de semana. Y la otra si fue, que es cognitiva, que fue la que te atendió…

DP: ah ok…

RV: y no parece…

DP: ok ¿la muchacha que está en recepción?

RV: la que te atendió...

DP: ok. ¿Ella, por ejemplo, al momento de ingresar, que está ejerciendo como recepcionista, tuvo alguna inducción?

RV: no se

DP: ok. ¿Ella, por ejemplo, ha desempeñado otros roles u otras actividades en la organización?

RV: ella no es recepcionista, ella es asistente de cuentas por pagar.

DP: ok. ¿Y ha hecho algunas otras actividades?

RV: no te sé decir. Yo creo que no, yo creo que siempre ha estado allí en ese departamento de administración.

DP: ok. ¿Entonces ella empieza, entiendo, su trayectoria es de asistente de cuentas por pagar?

RV: si, ha sido de archivar, cosas o tareas sencillas porque no se le puede dar muchas responsabilidades pues o algo que tenga que hacer números pues, cosas sencillas. Ahorita es que se le ha ido soltando más cosas, de relacionar, hacer algo más, tengo entendido que al principio eran cosas mucho más básicas.

DP: claro, entiendo

RV: umjuu

DP: ¡ummm, ok! ¿y la otra persona que me comentó? ¿esa persona está trabajando aquí actualmente en la oficina?

RV: no, está en planta.

DP: ok, ¿que está desempeñando?

RV: uno es jefe de...tiene un cargo supervisorio que es el que tiene la cuestión motora y el otro si es operador.

DP: ¿operador de máquina?

RV: eh, es un cargo que se llama operador, pero él es como ayudante de los operarios pues

DP: en sus actividades, ¿tiene una actividad rutinaria?

Rv: todas son rutinarias

DP: ok, o sea que siempre… ¿cómo es la ejecución, a él le piden ayuda y él presta la ayuda? ¿Cómo son esas actividades que él desempeña?

RV: bueno si, exacto, tiene que ensamblar en la producción del día a día.

DP: ok. ¿En este tiempo que ellos han estado aquí en la organización, conoces si han tenido algún entrenamiento para hacer estas actividades?

RV: ¿entrenamiento para trabajar lo que están trabajando?

DP: aja…

Rv: me imagino que si han tenido que tener su entrenamiento. Claro

DP: ok. ¿Pero lo desconoces?

Rv: claro, porque ellos entraron muchísimo antes de que yo entrara.

DP: ok. ¿Conoces de algún caso que se haya desarrollado algún plan de formación para algún trabajador con discapacidad intelectual y que ya no se esté realizando?

RV: no, no te sé decir…

DP: no? ok. ¿Conoces si estos trabajadores con DI presentan necesidades de desarrollo?

RV: no sé cómo tal porque la persona que los evalúa no nos ha manifestado. Ella es la que debería ser la que nos diga que tanto es lo que necesitan ellos pero no nos han dicho algo adicional a lo que siempre es pues. Que están bien y eso…no tengo idea de eso.

DP: ¿y esa persona esta aquí en la oficina?

RV: no porque ella es de ASODECO, ella viene una vez al mes.

DP: ah ok. ¿Conoce la manera en que esta persona evalúa las necesidades de desarrollo de estos empleados?

RV: muy superficialmente porque nunca he estado presente yo en sus evaluaciones.

DP: ok. ¿y cómo superficialmente?

RV: bueno la atiendo pero no estoy dentro de la oficina. Eso es algo muy privado, para que ellos no se pongan incómodos pues.

DP: ok

RV: ayer por ejemplo, tuvimos una evaluación con el que está en planta y ellos dos están solos, ella entrevista al supervisor y luego a la persona con discapacidad, y es algo muy íntimo.

DP: ok. ¿Conoce si actualmente se está llevando alguna propuesta de desarrollo para las personas con DI?

RV: no see…

DP: ok. ¿Cómo responden a sus necesidades de desarrollo, por ejemplo, si la muchacha que está en la recepción les pidiera a ustedes que necesita, no sé, algún curso para manejar la computadora, cómo responden la empresa a esa necesidad que el empleado le está solicitando?

RV: lo principal sería conversar con ASODECO para ver si cualquier o qué tipo de curso nos recomienda porque ella tiene cierta discapacidad cognitiva, entonces no cualquier curso ella lo va a entender. La empresa no se cierra, no cierra las puertas en la posibilidad de entrenamiento intelectual pero siempre y cuando ASODECO nos recomiende cual es el mejor curso, este, que ellos recomiendan bajo el impedimento que ella tiene.

DP: ok. ¿y ha estado usted, en estos 4 años presentes, en alguna de estas oportunidades que se les ha dado a estos muchachos?

RV: yo creo que ella ha ido a cursos, pero son cuestiones básicas pues, no de computadora, porque como te digo, ella no requiere por su puesto hacer alguna tabla en excel, no? eso es algo sencillo.

DP: ok.

RV: y ella tampoco está estudiando en la universidad, ella nada más trabaja con nosotros y ya pues.

DP: ok, ok. ¿Cuándo por ejemplo ella ha asistido a estos cursos que me comentas, se incluyen a trabajadores regulares o son planes personalizados para ellos?

RV: la empresa le brinda cursos a todo el mundo, ok?

DP: ok

RV: dado el caso de algún trabajador con este tipo de... como se llama... de... que tenga su...esteee….incapacidad...ya de ahí debería ser un curso adecuadamente para ellos. Si yo mando a hacer a un grupo un curso de excel de tablas dinámicas yo no puedo llevarla

a ella. Debería ser, dado el caso que se haga un curso especial que no puedo mezclarlos porque no todos... Ella no va a responder igual a cómo responderías tú o yo, entiendes?

DP: exacto. ¿cómo se sienten los demás empleados con estas personas con DI?

RV: ella es parte de la familia, todos son parte de la familia. No hay ningún tipo de bullying ni nada de eso. Al contrario ellos son parte de la organización, los tres.

DP: ok. ¿Me podrías decir con frecuencia estos chicos asisten a cursos especializados?

RV: mira, hoy en día no es con mucha frecuencia porque está complicada la situación. No hemos dado curso en lo que va de año. Este pero se da, ahorita están esporádicos pero de igual manera aunque no se den cursos como tal ellos siempre están asistiendo o reciben su entrevista por la persona de ASODECO.

Y como te dije antes, si la persona de ASODECO hace en su informe que ellos necesitan un curso como tal se hace. Como te dije antes también, no se ha...registrado la necesidad de adiestramiento o algo para estas personas.

DP: ok, perfecto. ¿y cuando estas personas de ASODECO detectan que ellos efectivamente necesitan un curso, con qué recursos cuentan?, es decir, ¿se utilizan personal interno en la organización para realización de estos cursos, van de la mano con ASODECO, con qué recursos cuentan, el espacio, los cursos lo reciben aquí o afuera?

RV: nosotros hemos hecho cursos incompany, pero si hay que mandarlos a una institución se llevan...este...se les paga los gastos y todo, viáticos, todo eso. Siempre se le da la ayuda pues, y si son aquí, siempre se les da el almuerzo y todo. Pero depende del día a día y de lo que se...manifieste o quede registrado en los informes que nos da la chica que hace el seguimiento.

DP: ok. ¿Según su experiencia, cómo podría describir el desenvolvimiento de estos trabajadores en la organización?

RV: muy bien, excelente, ellos saben hacer muy bien su trabajo y no hemos recibido ningún tipo de quejas. Todo es perfecto, todo está bien.

DP: ok. ¿De repente has notado alguna diferencia antes de recibir el curso de estos chicos a después de recibir el curso?

RV: no te sabría decir, como te dije antes, no hay un curso que se haya realizado, como te dije yo “no si se hizo un curso como tal que yo recuerde pues”, no recuerdo, no te sabría decir.

DP: ok. ¿Estos empleados con DI tiene 8 y 15 años trabajando con ustedes?

RV: más o menos…

DP: aproximadamente, más o menos. ¿Cómo los mantienen motivados?

RV: este...la empresa tiene políticas de motivación, recreación, incentivos. Este...que puedan más o menos ayudarlos para que no se sientan desmotivados por el tema, situación país…

DP: ok

RV: y bueno, tratamos de mantenerlos...Este...Motivados, como te digo políticas internas

DP: OK. ¿Me podrías mencionar alguna?

RV: este...bueno a veces se hacen algún tipo de juego o compartir de comidas, o incentivos económicos, eso.

DP: ok.¿bueno como jefa de esta organización, crees que de no ser obligatorio por la ley la inclusión de personas con discapacidad la empresa tendría algún interés de mantener estos trabajadores?

RV: por supuesto, la empresa es muy humana.

DP: ok. ¿es política de la organización mantener a estas personas con discapacidad?

RV: eh…

DP: es decir, está contemplado en algún lado la inclusión en los valores organizacionales?

RV: eh si, el trabajo en equipo, la mejora continua, ofrecerle a los empleados...si si, claro.

DP: ok. Bueno, ¿si me tuviera que decir en una palabra, o bueno, en pocas palabras cómo ha sido tu experiencia con este vínculo hacia estos trabajadores con DI? ¿Me podrías decir alguna?

RV: umm…

DP: o sea, sé que no has sido supervisora directa y que no has tenido personas con discapacidad bajo tu supervisión pero has tenido algún vínculo… o sea, ¿cómo describirías tu vínculo con estas personas con discapacidad dentro de la organización?

RV: noo, es un vínculo netamente laboral basado en el respeto, trabajo en equipo, compañerismo, como te digo como una familia pues.

DP: ok. y bueno esta última pregunta ya para cerrar…¿qué opinas de realización de este tipo de programas o qué mejorarías? ¿Qué crees que hace falta para mejorar estos planes de inserción laboral y para mantenerlos en la organización? de existir alguna, por supuesto.

RV: bueno a mí me parece bastante bien esa labor pues, porque hay interés al respecto con tantas personas que tiene discapacidad intelectual, motora, x… este...y bueno no te sabría decir de mejoras pero evidentemente la vida es una evolución y cada día tienen que revisarse esos programas para ver cuál es la mejora, todo es mejora continua. Pero no sabría decirte qué tipo de actividades habría que mejorar en el programa. A lo mejor las personas que hacen el seguimiento pudiesen darnos a nosotros como empresas, esos tips o esas claves para ofrecerle algunos cursos como tal pues, porque yo no recuerdo haber recibido… a lo mejor en su momento se hacía pero últimamente no, sabes algún curso como tal tanto que tenga que ver con el desarrollo de la persona o...creo que si se hacía hace tiempo, si había unos cursos que ellos iban...pero era algo personal no tenía que ver con el trabajo que ellos hacen.

DP: o sea, como de crecimiento personal

RV: crecimiento personal, autoestima, ese tipo de cosas...

DP: ok

RV: ...hace tiempo lo hacían, no sé si es que no lo están haciendo, tengo entendido que sí. Pero que tenga que ver que si excel o alguna cuestión que tenga que ver con la carrera no. No recuerdo.

DP: ok. Bueno muchísimas gracias por su tiempo.

ANEXO H

Empresa del sector farmacéutico, La Alta Florida

Entrevistado: MC y M

Fecha: junio 2018

MM: ¿van a ser los dos entonces?

MC y M: (afirman con la cabeza)

MM: ok, la primera pregunta seria, ¿cuánto tiempo tienen trabajando en la empresa?

M: trece años

MC: doce años

MM: ok. ¿qué cargo están ocupando actualmente?

M: sub-gerente

MC: gerente

MM: ¿cuánto tiempo tienen desempeñando su cargo actual en la empresa?

M: seis años

MC: yo soy farmacéutica, vengo de ser regente por casi 10 años y ahora voy por tres años como gerente de tienda.

MM: ok. ¿en sus años de experiencias, les ha tocado supervisar personas con discapacidad?

M y MC: sii…

MM: ¿qué tipo de discapacidad te ha tocado supervisar?

M: este síndrome de Down, autismo, retardo y bueno Napoleón, Asperger.

MM: y usted? (dirigiéndose a la gerente)

MC: también…

MM: actualmente, ¿cuántos trabajadores tienen bajo su supervisión?

M: con discapacidad dos solamente…

DP: ¿con discapacidad intelectual?

MC y M: siii…

MM: ¿son diferentes?

MC: ¿ah?

DP: ¿o son, o sea son dos supervisados diferentes?

MM: ¿son los mismos?

MC: sí, porque nosotros dos somos de la misma de tienda y entonces el personal es el mismo.

DP: el personal es el mismo...ok.

MM: aah ok…

DP: o sea no es que son cuatro, son dos…

MC: ummmjuuu…

DP: ok…

MM: ¿y estas dos personas que tienen discapacidad intelectual cuanto tiempo tienen trabajando acá, aproximadamente?

M: creo que Napoleón ya pasa lo seis años, o algo así…

MC: Napoleón tiene ocho años trabajando en la compañía y Dennis tiene exactamente cinco años trabajando en la compañía.

MM: ok. ¿Conocen como el proceso de estas personas al momento que ingresaron a la organización?

MC: no…

M: principalmente tengo entendido que es por ASODECO, si bien hay persona que ingresa a la tienda dan una pequeña capacitación para hacernos saber que va a llegar una persona con determinada discapacidad y explican a los empleados cuáles son las discapacidades, eh, y principalmente las limitaciones que tienen las personas para desempeñarse en el trabajo.

MM: ok. ¿está dos personas que roles están desempeñando en la organización?

M: como asistente de piso de ven…

DP: ¿cómo?

M: asistente de piso de ventas

DP: ah ok, como asistente de piso de ventas

MC: claro con sus limitaciones, porque uno ve que tipo de limitaciones tiene la persona que tenga la discapacidad y dependiendo de sus limitaciones se les asignan las actividades.

MM: ¿y en este caso qué tipo de actividades hacen ellos?

MC: eh, son distintas. En el caso de la chica, ella tiene retardo como tal y, o sea la edad que ella tiene no es la que ella representa, o sea tiene como...si fuera una niñas pues, como si fuera una adolescente; aparte de eso tiene problemas a nivel de columna, donde presenta que tiene mucho dolor y casi que su actividad es nula, o sea es tenerla aquí cumpliendo como quien dice una exigencia, verdad?...

MM: ok…

MC: ...mas no la puedes colocar a hacer actividades porque realmente no tiene la capacidad, como por ejemplo, no te lee, eh si no te lee es imposible que la pongas a hacer una actividad como por ejemplo, un control de etiquetado, porque no sabe o no la va entender, o sea te la puede ejecutar pero no sabe si la etiqueta corresponde con el producto, verdad? Es tratar de ver que es lo que les gusta para que se sientan útiles. Por lo menos a ella le gustaba ser asesora y entonces como a ella le gustaba ser asesora, ella está en la parte de maquillaje. Entonces es una manera también de complacerla a ella y que se sienta parte del equipo de la tienda.

En cambio el otro compañero, a pesar de que tiene otro tipo de discapacidad, yo te aseguro que está capacitado para hacer todo, ok? porque todo lo que tú le pongas a hacer èl está en el rol de hacerlo y de por si te lo hace. Es más difícil la dirección, porque para ellos es más difícil la manera en como ellos te capten, saben?, es la manera de que te miren para que capten la orden que le estas dando. Hay veces en la que tienes que ser autoritario y hay veces en la que tienes que bajarle un poco como para que ellos te entiendan y cumplan el rol, pero son muy distintos uno del otro.

O sea, uno de verdad porque sufre de la discapacidad y bueno, pero si no fuera por eso, mira casi que no existiera diferencia con sus compañeros, por decirlo así.

DP: ok. ¿La chica, de la que estamos hablando, ella siempre ha sido, por ejemplo, asistente de maquillaje?

MC: no, eso fue algo que lo tomamos desde que entramos él (refiriéndose al subgerente) y yo en el rol de la tienda. Tuvimos la suerte de que, yo entre en noviembre y al poco tiempo entra él conmigo aquí en la tienda con el equipo, y viendo que cuando llegue me dijeron que ella (refiriéndose a la chica con discapacidad) no hacía nada sino solamente estar sentada en una sola esquina yo dije: "wuao o sea, yo no puedo tener a una persona sentada en un esquina" sabes?, entonces fue un poquito hablando con ella dentro de lo que habla, porque tú hablas con ella, y a ella le dicen "CHICHI" porque todo lo de ella es "chi chi chi chi"...

MM: aaahhh…

MC: ok?, entonces hablando en "chi chi" ella me decía que quería ser asesora, además me lo decían los muchachos tipo echando broma y si nos funcionaba, porque hay veces en que tuvimos vacantes en el área de asesoría y yo le decía "bueno si tú quieres ser asesora tienes que creértelo, tienes que promocionar, tienes que atender, tienes que direccionar las cestas, tienes que estar pendiente" y nos funcionó. Hasta que bueno tuvo el problema en la columna y empezó a sentirse mal, puede ser también a nivel de ella, porque tú la ves que otras actividades no duele nada (risas) pero ella obviamente dice que le duele la columna, entonces estuvo un tiempo afuera de la tienda -como un mes, verdad? (confirma con el subgerente)- o un mes y medio, hasta más dos meses creo yo…

M: 2 meses aproximadamente, si…

MC: si, cuando regresó, regreso nuevamente con la idea de querer estar sentada. Entonces claro, hablando con ella y con la mamá ahora la tuve que mover, ya no es asesora sino que ahora es impulsadora de alimentos. Entonces está en el pasillo de alimentos como para quitarla del rincón, como ella sabe que no puede estar sentada y nos ha funcionado porque todos estos días se ha sentido bien, y es a lo mejor quitarle un poco el aburrimiento, la monotonía, hacer siempre lo mismo, es la manera con ellos de jugar, como los podemos ayudar pa que sientan bien y no sentirse excluidos de un equipo.

MM: ok…

DP: ok, ¿ellos reciben algún tipo de formación para estar en esas áreas?

MC: uno si y la otra no. De por si el masculino si esta con ASODECO, ella no, ella esta particular, ella no entró por ningún tipo de fundación ni nada…

MM: umm ok…

DP: ok. ¿y ella recibe algún tipo de formación para estar en ese pasillo de alimentos en el que está ahora?

MC: bueno la parte de sus supervisores…

M: bueno los supervisores y sus compañeros también le indican que deben hacer y los van guiando constantemente, o sea, lo que pasa es que en (se menciona a la empresa) trabajamos con entrenamientos y supervisión constante, ¿ok?

DP: ok.

M: e igualmente tal y como se supervisa algún empleado sin ninguna discapacidad también se hace con ellos. Se le direcciona, se le dan unas instrucciones, se le supervisa y también hay manuales para eso.

DP: ok. ¿cómo se llevan a cabo esos manuales? ¿De qué tratan esos manuales?

M: en el caso de...eso principalmente son el paso a paso que hacemos con las actividades. Pero en el caso de ella, nosotros se lo hacemos llegar, se lo explicamos verbalmente para que ella nos pueda entender y le damos esa seña -que como lo explicó (señala a la gerente)- es llevarlo al lugar, explicarle como es la actividad, como debe hacerla y constantemente se le hace seguimiento para que ellos puedan hacer la actividad, se les da el feedback "mira si lo estás haciendo bien, podemos mejor en esto" y eso es constantemente con el día a día.

MM: o sea, básicamente ustedes su manual de procedimientos lo adaptan, o sea lo adaptan a la condición de los chicos y así pueda aplicar su trabajo…

M: correcto.

MC: o sea ¿qué hace uno cuando te cambian de tienda? o por ejemplo en mi caso, que no es que esté fija mucho tiempo, puede ser un año o dos años, es dependiendo. Es primero ver qué tipo de discapacidad tiene la persona como para poder ver cuáles son sus limitaciones y empezar a trabajar con ellos; aparte de eso que como ellos sufren ese tipo de discapacidad, uno se siente como más comprometido y más responsables con ellos, nosotros aquí nos convertimos casi que en papá y mamá de esas personas porque es tanto la responsabilidad que muchas veces los mismos padres, eh nos inyectan por decirlo así, que nos convertimos todos, nos convertimos en papá, nos convertimos en mamá, nos convertimos en psicólogo, psiquiatra. Nos gusta primero protegerlos pero llega un

momento donde uno dice “wuao” porque aquí donde está en parte necesitan primero atención, ok?

No existe un manual a nivel de (se menciona a la empresa), o sea, no existe un manual que nos diga que a ellos hay que tratarlo así, pero si existe una parte de ASODECO cuando vienen, ellos si tienen entrevista con nosotros, que ha mejorado que no ha mejorado, les dan su feedback a ellos personalmente, ¿verdad? y es quien nos dice a nosotros como en todo caso podemos mejorar o no una situación.

MM: ok...

MC: +ok? pero no existe esa parte del manual….

DP: ok, esto en el caso del chico.

MC: umjuu

DP: ¿y en el caso de la chica? ¿Cómo ocurre o cuándo ocurren las reuniones con ella? o ¿cada cuánto tiempo se acercan a ella a preguntarle o cada cuanto tiempo conversan con ella?

M: lo que pasa es que como te explique anteriormente, nosotros constantemente, todos los días estamos comunicándonos y supervisándonos y verificándonos. En el caso de ella como no es de la institución, no hay nadie que venga igualmente el nexo que tenemos nosotros principalmente es con la madre, cuando la madre viene “mira está enferma por esto, tiene esta limitación por las causas médicas” pero el contacto con ellos es continuamente, es todo el tiempo. Por eso es que, como ella te explicó, hay momento en que tú eres como el mamá o el papá del muchachito porque vas con ellos acompañándolos en todo proceso, también te dedicas a tus otras actividades pero siempre la misma comunicación y el mismo feedback, es constante.

MM: ok. ¿O sea ustedes mismos son los que le hacen el seguimiento a la chica?

M y MC: si…

MM: ok, listo. ¿Pero siempre hay un seguimiento?

MC: si, si eso es diario, eso es estar pendiente si vienen o no vienen, si vienen a la hora, si viene su representante a retirarla si no viene, o sea, es una supervisión completa.

DP: ok. ¿Cómo se dan cuenta ustedes cuando estos chicos necesitan un impulso?

M: mira en el caso del chico, principalmente con su desempeño, ok?

DP: ok.

M: y cuando, ellos son muy, ellos tienen su rutina, ellos se apegan a su rutina. En el caso de él cuando tú ves que él está pasando algo, tú te das cuenta que algo varía en su comportamiento o está llegando tarde o si se pone más nervioso, pero eso hay que atacarlo a tiempo, tú ya ves que pasa una vez o pasa dos veces y uno ya tiene que hablarlo con él porque cuando él rompe su rutina es porque algo está pasando.

MM: umm ok

DP: ok

M: y ahí es cuando uno principalmente lo aborda y ve que es lo que está pasando, a veces tiene que ver con su entorno familiar. Y ahí es cuando llamamos a ASODECO, en caso de ser necesario.

MM: ok…

DP: ok. ¿y en el caso de ella?

MC: con la mamá..

M: con la mamá

MC: cuando uno empieza a observar conductas que no nos parece, claro uno primero lo habla con ella una o dos veces, ya la tercera vez uno agarre su representante y le dices: "mira señora su niña está pasando por esto, esto y esto y es importante que la lleve al médico, o usted por favor acate para evitar simples consecuencias o limitaciones en ella misma".

DP: ok. ¿Qué tan importante es la comunicación con los padres de estos chicos?

MC: muy importante, muy importante y más allá de la comunicación con los padres, yo creo que los padres tienen que sensibilizarse un poco más con lo que les pasa a sus hijos. Porque ciertamente trabajan en una compañía que bien sea por una necesidad o no una exigencia, trabajan como personal con discapacidad, pero ellos tienen que darse cuenta que el principal responsable de ellos, son ellos mismos. Y por lo menos aquí, en mi caso, yo me he dado cuenta muchas veces de que por falta de atención de sus propios representantes recaen en cosas que después son lamentables.

MM: y una pregunta, ¿cuándo realizan planes de formación o de desarrollo a sus empleados que no tienen discapacidad, también incluyen a las personas con discapacidad

intelectual, en este caso, a estas dos personas o a ellos se les da un plan de formación o desarrollo particular?

MC: lo que pasa es que cuando tú hablas de un plan desarrollo, el plan de desarrollo acá es para que tú logres ser gerente de tienda, por ponerte un ejemplo.

MM: umju..

MC: yo no te voy a decir que uno de ellos no tengan la capacidad, es dependiendo. Fíjate que lo primero que yo te dije es que el caso que yo tengo aquí si no fuera por la condición que tuviera fuera WUAO, que te digo yo pues, más que sus compañeros, más simple y llanamente estee...ellos han logrado ser el empleado del mes, entonces quiere decir que son tomados en cuenta, porque para ser empleados del mes tienes que tener ciertas conductas o competencias para que puedan ser seleccionados por sus propios compañeros, yo creo que en ese aspecto es que uno ve la parte de desarrollo de ellos.

MM: ok…

MC: pero de tu tomarlo como un plan de desarrollo para que sea un senior de tienda, no pueden tener las conductas o no pueden tener las competencias porque una de las exigencias es ser bachiller por ejemplo, ser técnico superior, ser universitarios, y ellos por sus condiciones muchos no lo son, entonces son cosas que limitan. Pero es un conjunto porque a lo mejor la compañía pudiera tener un plan de…

M: si, yo creo que debería de tener…

MM: digamos que no de desarrollo que tengas que ascender de un cargo, no?

MC: umjuu

MM: porque por tu misma condición o perfil no va a pasar, va a ver una brecha muy extensa pero, o sea, cuando se dan cuenta que por lo menos la chica “oye vimos que ella no quiere estar en un mismo sitio” y sin darse cuenta formaron laboralmente a la chica porque dijeron “bueno tú quieres estar en la parte de maquillaje como asesora de maquillaje, bueno entonces hazlo” y te dan las indicaciones para hacerlo. Es un poco eso. O sea, tal vez no es un plan de desarrollo pero ¿si cuando ustedes detectan alguna necesidad en los chicos aplican alguna formación laboral en particular o pasa a general, o alguna inducción que reciban sus trabajadores, ellos también entran en esa inducción o…?

MC: si, todo lo que nosotros hacemos a nivel de tienda ellos participan en todo, en todas las actividades

DP: ¿nos pudieran mencionar alguna? la última actividad que tuvieron por ejemplo…

MC: el domingo tuvimos una actividad del INCRET. Por ejemplo, en el parque del este…

M: o la actividad que tuvimos ahorita…de seguridad.

MC: o la misma actividad de ahorita, que es de protección integral y mira, estaban los dos en la actividad…

DP: ok ok…

MC: en las reuniones del mes ellos participan en la reunión...ya desde caminata, bailoterapia, circuito, ellos están en todo, actividades de ser mejor en la compañía también participan, en actividades de reuniones o cursos que quieran dictar también ellos son invitados, o sea ellos están invitados para todo tipo de actividad que tenga que ver con la compañía.

DP: ok. ¿Están llevando algún tipo de propuesta de cualquier índole o cualquier naturaleza para estos chicos actualmente?

MC: cuando me hablas de propuestas, ¿a qué te refieres?

DP: propuesta de oportunidades de desarrollo, por ejemplo "estamos pensando que de repente pudiésemos hacer algo con estos chicos", ¿pensando en algo diferente con estos chicos actualmente? o están siguiendo como han venido haciendo las actividades desde hace algunos años?

MC: lo que pasa es que a nivel operativo, o sea es como que invitarlas un poquito más allá de la encuesta, yo más bien las puedo invitar que tengan presencia no en un día a lo mejor en dos días, para que vean la operatividad en tienda y veas cual es nuestro método de trabajo en cuanto a desarrollo, operatividad, dirección a otros, seguimiento y control, orden y detalle, o sea esas son muchas cosas que nosotros manejamos en el día a día en el piso de ventas, bien sea con personas con discapacidad o con personas sin discapacidad, ok?

DP: ok…

MC: realmente no, ok? A nivel de la propuesta, lo que me estás diciendo, a nivel personal que me digan que aquí en tienda tenemos esta propuesta para desarrollar, mira no…

nosotros en todo caso con cualquier oportunidad de mejora siempre direccionado con ASODECO que es el que nos dice las limitaciones o hasta donde nosotros podemos avanzar con cada una de sus personas, pero propuesta como tal no, porque nosotros siempre trabajando alineados con las exigencias de la compañía. Cualquier cosa que queramos implementar tiene que ser direccionado desde arriba hacia el nivel base…

DP: claro, como cascadeado, exactamente…

M: y claro pasa algo adicionalmente, como te dice ella, la operatividad que se maneja aquí, la carga de trabajo, ya del cargo que poseen de la actualidad pa arriba la carga de trabajo es muy fuerte, igualmente la responsabilidad y la carga emocional porque la operatividad es muy fuerte, ok? aquí tienes que lidiar con todo, como ella te lo dice, no solo ser papá y mamá de ellos, sino que terminas siendo papá y mamá de una tienda con muchas necesidades, y es una carga tremenda.

Yo creo que también esas son unas de las cosas que tomar en cuenta, por lo cual no están esos planes en la actualidad o no tenemos conocimiento de ninguno de esos planes en la actualidad...

MC: ...si, no tenemos conocimiento.

M: porque sería una carga muy fuerte para ellos poderlos desarrollar a ellos. Y no es que no puedan, sino que yo creo que sería contraproducente…

MM: ok

MC: yo creo que más que todo, entiendo la dos personas que estamos analizando, verdad? yo creo que si existiera un poco más de intervención por parte, en todo caso de ASODECO, verdad? de que no se limitara solamente de venir a ver como esta o como no está, se está portando bien, mal, viene o no viene y fuera más presencial a nivel de la compañía y existiera una exigencia, de que por ejemplo, los dos estuvieron metidos en algo y que en todo caso les prestarán ayuda, a lo mejor fuera algo que ayudara a nivel de la compañía a desarrollar eso que es importante, a actividades de desarrollo para el personal dependiendo de sus limitaciones y que vengan a aportar, porque nadie ha dicho que ellos no aportan, cada quien según su condición aporta muchísimo; pero lo que te dice èl es cierto, nosotros no estamos aquí para atender nada más a dos personas,

tenemos que atender a una plantilla de casi 40 personas incluyendo a los clientes, que se convierten en un cliente interno también…

MM: exacto…

MC: entonces de tu abarcarle tiempo a ellos -ellos absorben tiempo, ellos ameritan tiempo y te necesitan- entonces para poder darles ese tipo de inducciones o ese tipo de desarrollo, ya tiene que ser algo macro a nivel de compañía en conjunto con la fundación o las asociaciones que quieran involucrarse para hacer algo diferente con ellos, pero la verdad es que eso que me estas planteando, que me lo has nombrado ya varias veces, suena interesante, porque ellos están en la capacidad también, como tú los has dicho, de un desarrollo que tenga que ver y que les permita hasta donde ellos puedan llegar pues, pero que se sientan igual de importantes.

MM: si bueno, de hecho esta entrevista se da es por esto, que una vez que incluyes a las personas con discapacidad muchos han presentado desmotivaciones porque "ay me encuentro haciendo lo mismo y esto que se yo" y entonces pues a ASODECO le surge la duda de "¿será que en la empresas en las que están tienen algún programa donde se puedan formar laboralmente? no, no lo tienen. ¿Será que estarán dispuestas de que ASODECO les brindara esa formación?" si sería interesante. Y esa acotación que tú nos estas dando esta buenísima porque nos da esa respuesta que estamos buscando para nuestra investigación. Si ciertamente no estamos dando, por políticas de la empresa, un plan de formación pero si sería bueno que lo tuviésemos, que no lo llevemos de la mano nada más nosotros sino también los expertos. Entonces de repente te suena muy reiterada la pregunta pero es un poco para ver, para investigar por qué no, en caso de que no y porque si, en caso de que sí; y que pudiéramos modificar para mejorar el desempeño de los chicos que sabemos que es bueno, pero que como nosotros, también nos fastidiamos de hacer de repente lo mismo y bueno ellos quisieran estar, que se yo, incursionar en otro tipo de actividad que no la sabemos pues.

Y bueno, a lo mejor el seguimiento que hace ASODECO es muy "¿está bien o está mal?, ¿está bien o está mal?" pero ¿detectas algunas necesidad en ese momento? ¿Me indicas a mi como empresa cuál es la necesidad que tiene el chico en ese momento para yo ver que se puede hacer? es un poco eso pues, no tanto para señalar sino más bien para investigar, para mejorar…

MC: claro, entiendo.

M: sí, para mejorar y saber porque no se ha dado.

MC: porque no se ha dado...

DP: exactamente…

MM: es eso, un poco eso, la verdad.

DP: bueno, ya para ir cerrando, una pregunta que a mí me gusta mucho ¿creen que de no ser obligatorio el cumplimiento del 5% de personas con discapacidad en las organizaciones, la empresa tendría personas con discapacidad en sus instalaciones?

MC: hay algo que a mí me ha llamado muchísima la atención y es que he visto, he podido observar en los años que tengo aquí, que he estado en tiendas donde han salido el personal con discapacidad y no veo que entren, entonces no sé si ese 5% como tal se esté cumpliendo, no?. Lo otro que puedo ver es que en la compañía donde estamos existe una sensibilidad humana muy grande, y cada una de las personas que siguen siendo parte de nuestra familia de verdad que tienen como quien dice, el corazón ganao de los principales de la compañía, no? en donde yo creo que sí, si existiera una exigencia como quien dice a nivel constitucional, yo pienso que mi compañía si los contratara, claro a lo mejor tuviera otro tipo de contrato en cuanto a tipo de discapacidad también, ¿por qué? porque no todos pueden estar en un piso de ventas, eso es importantísimo y más que todo para protegerlos a ellos mismos porque bueno, te voy a poner un caso, el chico que tenemos ahorita aquí, en estos momentos está de reposo y está de reposo porque está pasando por un desequilibrio mental bárbaro, ok? y cuando te digo que está en un desequilibrio es que afecta tanto a él como al público y obviamente para la compañía porque nosotros somos una imagen para el público, en donde a ellos los limitan o le prohíben el contacto con las personas y es el hecho de no respetar y que pase un niño donde el papá no acepta que agarren a sus hijos, no? ese es el día a día, el contacto en donde no te preparan a cómo manejar esa situación con ellos, eso lo ganamos nosotros con la experiencia, ASODECO no está aquí enseñándonos a nosotros eso, ASODECO no estuvo aquí los quince días en donde nuestro chico estuvo mal, ok? quien ataco y estuvieron preocupados por el chico fuimos nosotros, porque ni siquiera el papá. Nosotros les dijimos “por favor papá lleva a tu hijo al psiquiatra, está mal y necesita atención”, sabes? y ahí es donde yo te digo, atacan a las compañía diciéndonos que tenemos que tener sensibilidad - que está bien, ojo nadie a dicho que no, eso es algo bello y bonito y son personas de verdad necesarias- pero donde entra la parte de ellos con los

representantes, porque yo puedo hacer aquí mucho, él hace mucho, la compañía hace mucho pero como él te dijo (refiriéndose al subgerente) muchas veces los problemas son familiares, me entiendes?

M: hay una pregunta que tu hiciste anteriormente que tiene que ver con el compromiso de ASODECO con la empresa, pero yo creo que más allá de eso, es el compromiso de la familia con la persona, ok? porque vamos a estar claro, si hay una institución que ha ido impulsando de alguna forma a través de los familiares y de la gente que se sensibiliza con el tema, correcto?

DP: umjuu

M: pero hay muchos casos en el que pareciera que los familiares no se sensibilizan con las esas personas sino que pareciera que llegaron a la guardería de niños grandes. Entonces es ahí cuando la guardería de niños grandes termina corriendo...y bueno yo creo que esas son las limitaciones salen de ahí, de la falta de impulso y apoyo de la familia y la falta de creaciones de esos planes, porque muchos de esos planes que han tenido estas instituciones no han promovido mucho en sus familiares.

Mira en todos los años que yo tengo trabajando con personas con distintas discapacidades tú te das cuenta que el avance de los chamos, más que depender de un gerente o de una gerente o de las personas, depende mucho de sus familias. Y yo creo que esos muchachos que están allá abajo, tanto la chica como el chico, con el apoyo de su familia y el impulso de su familia, o sea, de repente yo no tengo el plan de desarrollo como empresa pero ellos puedes aprender e ir mucho más allá, ser mucho más versátiles en lo que están haciendo hoy en día, pero eso viene mucho de su entorno familiar.

Te voy a hacer un comentario del tema, por ejemplo, yo en la otra tienda tuve una chica, a ella lo único que le faltaba era montarse en caja, era mucho más pilas que los demás, que muchas personas, y tú te sentabas a hablar con ella y te dabas cuenta cuando una persona con discapacidad tiene apoyo de su familia porque la persona...ella le daba clases de música a otras personas con discapacidad y adicionalmente ella era de la representación nacional y salía afuera del país porque estaba becada pero todo eso venía de un apoyo familiar. Igualmente en otra tienda había un niño con síndrome de Down, pero el caso de él era fuerte, pero tú te dabas cuenta del apoyo familiar porque ese niño estaba en todo, él en todas partes estaba, él estaba...se sentía mucho más impulsado, mucho más ¿cómo decirte?...

MM: motivado…

M: ...motivado, más empoderado con su familia que en otros casos y yo creo que eso es lo principal, el apoyo de la familia porque si no existe ese apoyo en la mayor parte de los casos que existen en muchas tiendas ¿cómo una organización impulsa tus planes si le estas dejando al niño como una guardería?

MC: sí. Yo te tuve una experiencia muy mala con una persona con discapacidad, y de por si cuando me cambiaron de tienda, yo dije yo no quiero ser tutora, no quiero tener nada que ver con eso, porque fue una experiencia muy desagradable.

Tenía una niña con síndrome de Down pero aparte del síndrome de Down ella era diabética o es diabética en donde tenía que cumplir con un régimen, y yo como soy del sector salud, yo conozco todas esas limitantes, y yo trataba de cuidarla porque es eso, es una sensibilidad humana, es sentirte responsable por esa otra persona. Y como dice mi compañero, a ti simplemente te dejan unos hijos, no se hacen responsables de nada y después llegan a buscarlos y más nada. Entonces yo tenía que cuidarla para que no comiera dulce, yo tenía que cuidarla para que no se metiera en el baño a comerse más de la comida de lo normal, o sea yo me convertí en su cuidadora, aparte eso se convirtió en un acoso porque me llamaba mañana, me llamaba tarde, llamaba noche, me llamaba los fines de semanas, era cuestión de llamar, llamar y llamar y yo con todo el cariño del mundo.

Un día la muchacha se mete en el baño, se empieza a comer un pocotón de chocolate, claro tenía un ataque de ansiedad, obviamente que se sentía mal, estaba desnivelada, o sea síndrome de Down y nerviosismo por el azúcar, se puso muy agresiva, muy agresiva, una muchacha que hasta me empujó estando yo en una tienda con escalera, verdad? y cuando viene la mamá, ella en vez de ver que había pasado, ella simplemente me acusa hacia la hija, en donde valiéndose de que tenía contacto con periodistas o cuestiones como de periódico, vino como que a amenazar con que iba a rayar a la compañía por cuestión de su hija, cuando simplemente la estamos cuidando por una condición adicional a la que ella tenía que es ser diabética, no?

Te haces responsable de alguien, en donde tú eres responsable porque más allá de su discapacidad que es un síndrome aparte tiene una enfermedad que es diabetes, son dos condiciones distintas que amerita cuidado, en donde tú tienes que ser responsable de esa persona. Entonces es ahí cuando tú dices, lo que dice mi compañero, de qué vale que tu

cuides, que tu trates de aportar, de a lo mejor querer hacer distinto si no tienes el apoyo de sus padres o familiares. Entonces si tienes experiencias malas, experiencias malas, tu dices vale la pena o no. (risas)

M: que es lo que está pasando ahorita con el chico…

MC: siii….

M: ...que oportunamente se detectó que la dosificación ya no era la adecuada, donde se llamó al representante, donde el mismo ASODECO llamó al representante, nosotros hablamos con el representante, el representante es médico y no se le calibró la dosis adecuadamente en su momento.

Llegó un momento en el que yo le dije a ella (refiriéndose a la gerente) "ese chamo está mal" porque de hecho ya no podía subir a la oficina porque las escaleras le daban vértigo.

DP: ok…

M: ¿han visto chico, no?

DP: si claro…

M: por el tamaño del chico, es un poco difícil bajarlo por las escaleras.

DP: claro

M: de repente estamos allá afuera se me guinda del brazo, me empieza a abrazar y empieza a temblar "es que tengo vértigo, tengo miedo". Y son condiciones que si el familiar ataca al momento porque hace dos meses ya se le dieron a él las señas y en la actualidad se le tuvo que dar de reposo porque la situación fue mucho más difícil.

Claro hay un momento donde tu puedes ser muy dura, puedes ser muy drástico pero hay momentos que generas esa empatía, esa asociación, sabes? como que te frustra un poco la situación, ok?

DP: ok…

MC: sii, te frustra o más bien te da como tristeza diría yo, porque es difícil, yo entiendo que debe ser difícil para un papá, una mamá, un representante porque es quien vive el día a día, eso lo entendemos, pero es su condición y es su responsabilidad. Tienen que buscar ayuda para que esa persona se sienta feliz viviendo en lugar donde está y el hecho de yo ver a mi chico así, que yo "wuao, pero fíjate tu si sus papás son médicos ¿qué

atención le brindan en su casa?" y ahí es donde tú dices, mucho hacemos aquí, pero lo que hacemos aquí no los restan acá.

DP: tengo una pregunta antes de ya finalizar (risas) la entrevista, ¿consideran que el desempeño de estos chicos, entendiendo que ellos tienen una condición diferente, es diferente?

MC: sii, mucho, muchísimo (risas), sí.

DP: ¿y creen que el impacto de ASODECO es determinante en este desempeño?

MC: bueno, no, yo digo que, de mi parte te voy a ser sincera…

MM: ok…

MC: yo creo que lo que yo he logrado o no con mis chicos teniendo o no a ASODECO no tiene nada que ver con ellos. Eso es algo nuestro, nuestro, netamente nuestro. O sea que yo te diga que tiene que ver con la participación de todos, y la supervisora de él, no.

DP: ok…

MM: y respondiendo, un poco una duda que me sale de esto…

DP: (risas)

MM: ¿qué entonces te gustaría modificar de este seguimiento? ¿Qué le modificarías o mejorarías?

MC: yo pienso que una mejor comunicación con los representantes, porque es lo que yo veo. Por lo menos la supervisora de aquí con el representante del joven es muy mala, porque bueno principalmente el papá le dice al hijo que eso no sirve para nada. O sea te voy a decir palabras que te lo puede decir él mismo, o sea si lo vas a entrevistar no le preguntes por eso porque te va a salir con groserías fuertes, porque él es así y es justamente por el papá. En donde el papá le dice al hijo que eso no sirve, que eso no aporta. ¿Cuál es la palabra que utiliza él? (le pregunta al subgerente)

M: yo creo que el papá le transmite una serie de emociones a él que no tiene por qué transmitirlas

MM: sii, no tiene porque transmitírselas….

M: cosas que no tiene por qué indicarlas, porque o sea, a pesar de todo, a pesar de que el niño….él es pila, él es inteligente, hay cosas que dice que soy muy duras para el chamo e

independientemente de que sean asociadas o no, él tiene que saber cómo manejarse delante del niño. Él es como un niño, todo lo que dices él lo va a captar y lo va a tener, lo va a marcar y lo va a repetir.

MC: a pesar de que él tiene su madurez, él está claro de la situación….

M: ¿qué le cambiaría yo a ASODECO? y disculpa (refiriéndose al subgerente). Yo pienso que la participación de ellos tiene que ser más activa…

MM: ok…

MC: en el sentido de que ellos vengan a mí, tal cual como tú me estás diciendo, "mira yo necesito hacerles cursos de inducción, traerle algo que los motive, de liderazgo, de energía" o lo que aporten ellos, cómo lo pueden ayudar, sabes?.

Ahorita lo que tiene deprimido a mi joven es la inflación, en donde con lo que él ganaba, porque pa eso él trabaja pa cobrar un quince y último, él podía comprarse por ejemplo un chocolate y ahora se da cuenta de que si se compra un chocolate se le va la quincena, por ponerte un ejemplo, eso es algo que lo tiene frustrado, con depresión, bueno eso es algo que tenemos todo.

MM: como todos…

MC: pero eso es algo que a él lo está afectando, entonces eso es algo que ASODECO pudiera, en ese caso, ayudar más con consultas psicológicas, consultas psiquiátricas y dar más seguimiento de consulta, más allá de venir a preguntarte cómo está, cómo no está, está viniendo, no está viniendo, está agresivo, no está agresivo - porque esas son las preguntas que te hacen- y ya. O sea yo no veo que me digan "mira le vamos a dar un curso tal, lo vamos a llevar para un paseo. ¿Ustedes necesitan apoyo o una inducción, manejo de algo?" o sea yo no veo eso. Hasta ahora en ninguna de las tiendas yo lo he visto.

M: es más como un chequeo de cumplimiento…

MC: aajaa de cumplimiento...yo lo veo así

M: "él viene, él está, él te hace caso, él no te hace caso" es un seguimiento más no un seguimiento por desarrollo, no lo están impulsando solo están verificando que sigue ahí, que lo sigues manteniendo y que se porta bien…

MC: ummju, aja, si…

M: estamos secundado lo mismo de la guardería, como el papá y la mamá, estamos abalando esa conducta.

MC: umjuu sii…

DP: ok, bueno no sé si tengas dudas (refiriéndose a Ma Antonieta)...

MM: no no, lo que quería aclarar entonces que esa detención de necesidades lo hacen ustedes mismos, no lo está haciendo ASODECO. Como ustedes dicen, solo hacen un check list y que ellos no les dicen si hay una necesidad o no, eso lo hacen ustedes…

MC: correcto!

DP: ok.

MM: listo…

DP: ¿cómo nos describirían ustedes en una palabra su experiencia como supervisores de estos chicos?

M: ¿en una palabra?

MC: wuaoo…

DP una o dos palabras...pocas (risas)

MC: ¡WUAOO! (risas)

DP: (risas)

MM: eso es una expresión, no se vale...(risas)

MC: enseñanza

MM: ok…

M: yo diría que empatía.

MM: ok…

M: porque todos los días tu sales y te pones en los zapatos de esos chamos. Y si te mandan pa otra tienda son otros zapatos diferentes, otras necesidades diferentes y no solo con la exigencia de que tiene que cumplir con otras actividades sino por qué y comprender que, o sea, que quiere él, que lo hace sentir bien, y esa forma de poder trabajar con ellos, que ellos puedan evolucionar. Y muchas veces eso lo hacen allá abajo los mismos chicos, no solo los supervisores.

DP: ok. Bueno…

MM: muchas gracias!

ANEXO I

Empresa: ASODECO, La Trinidad

Entrevistado: Nelly Goncalves

MA: En las empresas siempre tienen algo que decirnos, pero también queremos saber el lado de ASODECO.

¿Cuánto tiempo tienes en ASODECO?

NG: 18 años

MA: ok.

NG: y los estoy cumpliendo hoy

MA: ¡aaayyy felicidades!

DP: ¡Aaayyy feliz cumpleaños!

NG: ¡gracias!

MA: ok, ¿actualmente qué cargo ocupas?

NG: bueno, son como varios en uno, es un momento tenso, eeh, yo estoy en la Junta Directiva, pero estoy ejerciendo como Coordinadora de Inclusión Laboral encargada. Entre las ausencias he quedado relevando ese cargo.

MA: ok, y ¿Qué funciones tienes como Coordinadora de Inclusión Laboral?

NG: ok, digamos mantener una… (Interrumpe) si quieres cerramos esa puerta.

DP: voy a cerrar la puerta…

NG: ¡sí!, ok…digamos las funciones de este cargo, digo las principales son mantener una continua relación con las empresas que tienen programas de inclusión laboral con ASODECO, que son ya aliadas. Este, supervisar que el seguimiento de los jóvenes que están incluidos se esté dando de forma correcta, abrir nuevas plazas de trabajos con las empresas, generar nuevas ideas que puedan permitir que jóvenes que están dentro de

ASODECO tengan la posibilidad de recibir un empleo, con la modalidad de empleo con apoyo integral. De pronto, también tratar de difundir al máximo las oportunidades de empleos que existen para esta población desde ASODECO, pero básicamente el objetivo es mantener vivo en programa de empleo con apoyo en todas las empresas que tienen jóvenes integrados y abrir nuevas puertas de trabajo para jóvenes que aún no tienen empleo.

MA: ok. ¿Cómo está estructurado el departamento de inclusión laboral, aquí en ASODECO?

NG: bueno, una coordinación de inclusión laboral, todas las personas que son analistas de seguimiento laboral, que en este momento son básicamente dos personas en esa área y el departamento de psicología, está muy relacionado al área porque brinda apoyo en el tema de seguimiento, en el tema de levantar la valoración de necesidades de apoyo.

¿Qué es la valoración de necesidades de apoyo? Es una intervención muy puntual que se realiza con un joven con alguna discapacidad que está integrado y que necesite de un apoyo específico por una situación laboral o personal que este interrumpiendo su correcto desempeño.

MA: ok.

DP: ¿en qué consiste el programa Creando Independencia?

NG: ok, el programa “Creando Independencia” es un programa que ya tiene más de 30 años ejecutándose y presenta todos los pasos que se deben cumplir para hacer una correcta inclusión laboral, ¿ok? Empezando por la formación y capacitación, posteriormente haciendo todo lo relacionado a lo que es la selección de las personas con discapacidad que realmente reúnen los perfiles para los cargos que están abiertos en las empresas, posteriormente todo lo que es la sensibilización en las empresas, identificación de cargos, identificación de perfiles dentro de la misma empresa y todo lo que tiene que ver con hacer que esa empresa sea un lugar amigable para lograr hacer una inclusión adecuada. Y finalmente el seguimiento.

Son 4 pasos realmente. Todo lo que es la formación y la capitación. Todo lo que es la selección de los jóvenes previamente, el trabajo dentro de la empresa a nivel de sensibilización, de información, de la identificación de cargo, de la identificación de adaptaciones que requieran a nivel de infraestructura; y posteriormente el seguimiento que es básico, el seguimiento es muy importante porque nos hemos dado cuenta que sin

seguimiento la relación laboral generalmente tiende a decaer y posiblemente hasta finalizar. Si no hay una real pertenencia de la empresa o si no hay un verdadero apoyo natural dentro de la empresa, los programas mueren. Por eso, generalmente el seguimiento se hace indispensable porque ante los roces que existen entre un supervisor o ante las necesidades de apoyo que no sean atendidas empieza a decaer el rendimiento, se empieza a generarse roces en la relación de la empresa con el joven y termina cerrándose generalmente.

DP: ok. ¿Existe otro programa de inclusión laboral en ASODECO?

NG: si bueno, de inclusión laboral esa es nuestra columna vertebral, realmente, ¿no? Lo que sí existe es un programa de formación que es nuevo, tiene 3 años, que es ASOTEC que da formación y capacitación como auxiliar administrativo a bachilleres con discapacidad intelectual. Ese el punto. Pero programas como inclusión laboral, nuestra médula es Creando Independencia. Que de allí se desprende todo lo demás.

DP: ok…

MA: y, eeh, aproximadamente ¿Cuántas empresas han recibido este asesoramiento de inclusión laboral?

NG: nosotros llevamos, el coordinador anterior de inclusión laboral llevó una base de datos y nosotros tenemos un registro, no recuerdo el número exacto -se los voy a pasar- yo creo que en un momento te lo llegué a pasar, pero debe estar alrededor de 400 empresas que a través de estos 30 y picos de años han recibido, no necesariamente concretado, ¿ok?

DP: ok…

NG: pero si han recibido información sobre inclusión, han recibido digamos que todo el paquete que ofrece ASODECO para llevar adelante este programa. Y bueno, las que se han unido no son esas 400 pero si han estado en contacto con nosotros o han mostrado interés en algún momento por el programa.

MA: actualmente sabemos que son 6 las empresas que reciben seguimiento por parte de ASODECO, ¿cierto?

NG: si… son 6, han disminuido bastante.

MA: ¿Por qué han disminuido tanto?

NG: bueno, se han disminuido básicamente por el tema país, porque el seguimiento tiene un costo para la empresa. La empresa debe pagarle a ASODECO un costo por cada joven, un costo de seguimiento. Anteriormente ese costo de pronto era muy mínimo para lo que era presupuesto de una organización o una empresa, sin embargo, hoy en día para las empresas que tienen varios jóvenes integrados se hace más pesado llevar ese costo y por eso se ha disminuido. En algunos casos es por un tema económico, en otros casos es porque probablemente hay poco interés o no se considera la importancia de que se mantenga el seguimiento. La empresa puede considerar que perfectamente desde su departamento de Recursos Humanos pueden llevar adelante el seguimiento y digamos que desconocen el valor de que en un extremo los apoya en eso, por ese tema también ha pasado. Yo creo que básicamente por esas dos razones las empresas han prescindido del servicio de ASODECO.

MA: ¿nunca han hecho esta pregunta directamente de "por qué dejaron de recibir seguimiento" o es lo que ustedes, como tú me dices, suponen que sea por esas dos razones?

NG: en algunos casos si hemos hecho el acercamiento para explorar porque son las razones y nos han dicho que ellos internamente en su área de Recursos Humanos han dado algún tipo de formación a su personal para que ellos lleven el proceso. Esa ha sido unas de las respuestas, obviamente la financiera no siempre la aceptan o terminan dándole ese giro para evadir ese gasto.

MA: ok.

NG: ¿si me explico?

MA: sí, sí. ¿Entonces podríamos decir que quien determina que se siga realizando la etapa de seguimiento es la misma empresa?

NG: si, es la empresa. ASODECO muchas veces ha sido enfático cuando hay casos que hay jóvenes que de verdad si un seguimiento se va a convertir en un problema, se ha hecho la advertencia, se ha pasado por escrito, se ha dado esa constancia y la empresa de pronto ha dicho no vamos a continuar y no la continua, sino que ellos la llevan por su cuenta, pero con el tiempo han llamado nuevamente para retomar el seguimiento. Es el caso actual de empresas que dejaron de recibir seguimiento por 5 años y nos están llamando nuevamente para poder hacer el seguimiento porque se han presentado

problemas importantes en cuanto a las conductas de los jóvenes que ellos no saben cómo manejar correctamente.

MA: ¿han sabido qué ha pasado con los muchachos no han recibido seguimiento?

NG: si, si hemos tenido información. Hay algunos que han contado con la suerte de tener un entorno de trabajo que les ha dado apoyo, y han continuado sorteando algunas dificultades y han aprendido a llevarse sin el seguimiento. Han aprendido a estar en la empresa sin el seguimiento y han tenido alguna persona clave, porque de eso si nos hemos dado cuenta, los que se han mantenido tienen a una persona clave dentro de la empresa, puede ser su propio supervisor porque es muy cercano y está pendiente, que de verdad tiene la dedicación de estar atento a que le pasa, porque está distinto, contento, triste, porque no vino temprano, porque dijo groserías, porque no se afeitó ese día, porque vino barbudo; siempre hay alguien que sirve de enlace y que hace que eso se mantenga con vida dentro de una empresa, ¿ok?. Una o dos personas que de verdad mantienen el programa el vivo. Pero si nos hemos dado cuenta de que los jóvenes generalmente con el tiempo necesitan el seguimiento, lo extrañan, lo necesitan, les hace falta porque no saben a veces canalizar situaciones que les ocurren con sus propios gerentes o supervisores. Pero si nos hemos dado cuenta de que los que han continuado, muchos de ellos siguen en las empresas, pero no podemos garantizar la calidad laboral actualmente.

MA: ok…

NG: nos pasó, por ejemplo, con una empresa que nos volvió a llamar porque la persona necesitaba seguimiento y cuando nos vio, esa persona que nos volvió a llamar se sintió súper emocionada, dijo que quería que volviéramos, que necesitaba con quien hablar, que necesitaba que le dieran apoyo. Entonces sí, se extraña el seguimiento, el seguimiento lo extrañan los jóvenes.

MA: o sea que es una etapa, que creo es la más importante, ¿no?

NG: si, aunque muchas veces si existe ese alguien que les da apoyo dentro de las empresas, pero si ya tuvieron el seguimiento, necesitan de ese plus, de ese extra y de poder contar con los apoyos de necesitarlo. Siempre es un respaldo, el seguimiento para los jóvenes y para las empresas siempre es un respaldo de que va a haber un especialista, un profesional solventando situaciones determinadas que se puedan presentar y de la mejor manera. Siempre estas son buenas prácticas que se deben tener en cuenta para

evitar el deterioro del programa dentro de las empresas, para evitar cierres inesperados, para evitar cierres que no se deseen.

MA: ¿qué tipo de relación se establece entre la supervisión de ASODECO y la supervisión por parte de la empresa en este proceso de inclusión laboral?

NG: a través del analista del seguimiento laboral, que es la persona que mensualmente asiste a realizar visitas, se establece esa relación. Ahí se contactan mensualmente, definen fechas de reunión para conversar sobre las personas que están integradas o incluidas. Hay un instrumento de seguimiento que ese supervisor llena; y bueno es una relación que se busca siempre que sea cordial, amigable, de confianza, se busca que el supervisor se sienta cómodo para expresar las necesidades, dudas, angustian que pueda tener, los miedos que pueda existir con respecto a que un joven no se esté desempeñando de la manera adecuada o que se le vaya a escapar de las manos alguna situación. La relación que existe es de cercanía porque es una supervisión mensual y se está buscando siempre que sea lo más clara posible y los más abierta para que de verdad se cumplan los objetivo porque si no se logra esa confianza con el supervisor no te va a contar las cosas que puedan estar ocurriendo o no se siente en confianza para buscar el apoyo, y también buscamos que sean receptivos para que las instrucciones o, no las instrucciones, que las orientaciones que le dé el analista sea tomada en cuenta para dar resultados, para eso se va chequeando mensualmente que avances puede haber y si no los hay llegamos a casos extremos de que un joven después de muchos llamados no tiene los resultados esperados, pues entonces se recurre a la firma de amonestaciones, a levantamiento de informes, que al final terminan por desencadenar el despido, que puede haber sucedido pero no es lo esperado. Siempre tratamos de canalizar el proceso para que el joven se mantenga ahí.

DP: ¿Qué pasa cuando el joven sigue como descarriado y tienen que tomar una medida…?

NG: ...bueno mira, también el analista de seguimiento laboral es indispensable porque canaliza todo este proceso de deterioro y de cierre. Cuando una persona con discapacidad no entra en los parámetros que pide la empresa, sin ni siquiera teniendo el apoyo que le puede dar la familia, porque la familia siempre es muy incorporada cuando hay situaciones tanto positiva como negativa vamos informando, “mire su hijo va excelente, todo va muy bien o mire su hijo necesita tomar medidas con la inasistencia, no asiste, no informa que no va a asistir, no está cumpliendo, tienes crisis, no está atendido

psicológicamente, la familia no da el apoyo", todo ese cierre también lo vamos encaminando, vamos apoyando a la empresa a hacer un cierre adecuado y justamente por eso les pedimos siempre que ante una situación de faltas reiteradas se haga levantamiento de informe, que quede plasmada como una constancia de que no hay otro camino que tomar, entonces ASODECO a través de su analista se reúne con la familia, se reúne con el joven , conversa con el supervisor y llegado el momento del cierre se programa la reunión con todas las evidencias en la mano y con la mejor manera de decirlo y el mayor respeto anunciar el cierre.

DP: ok, ¿y que pasa después de que se hace ese cierre?

NG: bueno después de ese cierre toca reevaluar una reinserción laboral pues, o sea ver qué áreas de apoyo necesita esa persona mejorar, ok?, cuáles son sus áreas de apoyo, probablemente esa persona vuelva a ASODECO para recibir lineamientos de conductas, se hace un seguimiento psicológico, si la persona lo requiere, o un proceso psiquiátrico y se evalúa que otra reinserción se puede hacer, si es una reinserción en una empresa o si es una reinserción bajo la modalidad de Empleo con Apoyo Integral, que es la de ASODECO, que es mucho más protegida y mucho más supervisada. Puede ser que una persona después de un deterioro por diversas causas ya no tenga un perfil adecuado para ser incluido en una empresa sino para ser incluido desde aquí, que es una modalidad válida por el CONAPDIS, y que pues le da respuesta a esas personas que tienen esos perfiles.

DP: ok. ¿Cómo son elegidos esos supervisores o esos analistas de seguimiento?

NG: bueno generalmente son personas que vienen del área de educación especial, ok?...

DP: ok.

NG: ese digamos es nuestro perfil, que es prácticamente proveniente de AVEPANE, Colegio Universitario de Psicopedagogía. Son personas que se han formado en el área, son personas que se busca que conozcan realmente el programa de empleo con apoyo, se les presenta y se les da una inducción completa sobre el programa del empleo con apoyo, son personas que deben tener mucha sensibilidad con el tema, capacidad de comunicación para ser empatía, porque si no haces empatía no logras nada tanto con el joven como con el supervisor, personas que manejen los términos adecuados, personas que tengan capacidad incluso de negociación porque hay que negociar muchas cosas en momentos como ese tanto con el supervisor como con los jóvenes, y bueno, básicamente

que la vocación de trabajar a nivel de las empresas exista porque no es el trabajo de aula como tal sino que ya es el trabajo de ir a una empresa a realizar digamos, conocer las normativas de la empresas y respetarlas, poder conocer que de verdad está esperando una empresa de los jóvenes…

DP: ok…

MM: Nelly, ¿cuándo tú dices empleo con apoyo integral, es el empleo protegido?

NG: si si, es el empleo que se da desde ASODECO…

MM: exacto…

NG: un joven trabaja desde aquí para cualquier empresa, tiene todos los beneficios de ley pero no se expone a las instalaciones de la empresa.

MM: ¿solo que en ASODECO lo manejan como empleo con apoyo integral?

NG: exactamentee…

MM: ook!

NG: es el nombre de la modalidad como tal…

MM: ok. Por último, como experta en inclusión laboral, ¿qué aspectos considera debe mejorar para garantizar el desarrollo de la persona con discapacidad intelectual en el ambiente laboral?

NG: muchos...estamos todavía súper crudos, de verdad. ¿qué pasa? no hay programas de formación continua, de verdad que pocas empresas tienen hoy en día actividades de crecimiento que sean enriquecedoras para estos jóvenes que les permita crecer y abrirse a otras...de verdad que falta mucho programas de formación complementaria, desarrollo de carrera de estos jóvenes dentro de las empresas, formación a los profesionales que trabajan acompañando a esos con discapacidad, o sea sensibilización, información continua que se haga cada cierto tiempo o cada seis meses dentro de la empresa, hace mucha falta incluso reevaluar el trabajo que vienen haciendo estos jóvenes a ver si pueden ser reubicados en otras áreas, porque la tendencia es que están en un cargo y ahí se quedan forever. Ahí se quedan y es bien aburrido para ellos pasar diez años haciendo lo mismo, quince años haciendo lo mismo, incluso viendo cómo evolucionan otros en la misma empresa o viendo como entra gente nueva y tienen cargos más alto que ellos. Obviamente hay un tema de aceptación que siempre hay que hablarlo con el joven, cuales es su perfil, cuál es su nivel, hacia donde puede moverse pero el problema es que

no se mueve. Muchas veces no hay movilidad, se quedan fijos y estáticos y eso los desmotiva, los frustra, e internamente va generando un tema de conflicto en ellos como que “todos pueden y yo no, todos crecen y yo no, todos cambian y yo no, me quiere ir a otra empresa” muchos de ellos piensan también en cambio de empresas lo cual en este momento es bastante complejo a nivel de país.

Pero si ustedes me preguntan, ¿qué hace falta? les repito, actividades de actualización, actividades de formación profesional, actividades de desarrollo de carrera, formación a todo el personal; incluso para la empresa yo diría un tema, que me parece súper importante a mí, las empresa que han tenido éxito haciendo este tipo de programas muchas veces no lo replican, no los informan, porque podrían fácilmente ser repetidos por otras organización pero como que no lo proyectan, tal vez por tanto agobio del país. Y bueno mira esta es una oportunidad para otras empresas, porque no lo hacen, son empresas que se conocen y que de repente dentro del departamento de Recursos Humanos se conocen y pueden darle la información a otras para que lleven este tipo de programas y abrir las puertas, porque sería una forma de acción en cadenas y se podría desarrollar muchos más puestos de trabajo. También falta ese continuo refrescar información porque los niveles de rotación son altos y muchas veces la gente nueva no tiene ni la mínima idea de lo que deja la que se va; entonces se encuentra con una persona con discapacidad en el pasillo y se sienten que están en Marte: “ya va ¿qué es esto? ¿aquí hay una persona con discapacidad trabajando? ¿de dónde salió? auxilio ¿qué pasa?” o sea y hay mucha ignorancia en el tema porque hay muchos profesionales que no saben manejarlo y por miedo lo evaden, y es lamentable. Y los programa que no reciben una continua inyección de información, de valorarlo, se van poniendo grises dentro de las empresas, se van como apagando. Entonces bueno, no se les da los apoyos necesarios a los jóvenes que están adentro y se deteriora el programa.

DP: ok. Yo tenía dos preguntas antes de terminar. Ehh ¿qué elementos crees que hacen falta para que este programa sea exitoso?

NG: ok, bueno yo creo que hay un tema bien importante que tiene que ver con la capacidad de ASODECO para poder desplegarse, ok? eso es un tema económico porque falta personal, falta digamos esa herramienta para manejar medios; entonces faltaría la capacidad de proyectar mucho más lo qué se hace y tener la capacidad de cubrirlo, o sea una es comunicarlo por los medios y otra es poder cubrir la necesidad, que se podría generar si explota ese fenómeno de que todas las empresas requirieran de personal con

discapacidad, porque ASODECO es pequeño y entonces tendríamos necesidad de formar el personal y necesidad también de tener el apoyo de medios de comunicación, redes sociales que pudieran ir más allá. Creo que esa es una de las cosas. Este bueno, hay un tema muy grave ahorita que es el tema de formación de docentes, estamos bastante críticos porque las instituciones dedicadas a estas materias especializadas en educación especial están sin estudiantes, ya no reciben estudiantes, es el caso de AVEPANE, del CUP, del Instituto Pedagógico de Caracas. Entonces no hay quien se forme en el área.

DP: ok. eso es lo que hace falta pero de lo que tenemos hoy en día, ¿qué elementos existen actualmente que le dan ese plus o ese éxito al programa?

NG: bueno mira, realmente el éxito del programa es que gracias a Dios es que existe un programa como tal porque es nuestra máxima herramienta. Existe un programa que tiene un valor inmenso, tenemos un plus de que hay un nombre hecho, una trayectoria de 33 años de un programa que ha dado resultado y las empresas lo reconocen, otra de las cosas de que se mantiene en pie es que el personal que se mantiene haciendo el trabajo lo hace con una mística enorme y lo mantiene vivo con una vocación muy grande. Digamos que los resultados han venido hablando por si solo, o sea el programa funciona, el programa da resultado, los jóvenes que tienen muchos años integrados se han mantenido, siguen allí y a pesar de las circunstancias, tenga o no seguimiento muchos de ellos se han mantenido en sus puestos de trabajo y han cambiado paradigmas dentro de sus empresas; es el caso de las personas que no tienen seguimiento hoy en día y son diariamente voceros con su trabajo. Nada más de tu ver una persona con discapacidad trabajando en un McDonald's, tú te estas comiendo una hamburguesa y tu estas teniendo un cambio de paradigma mientras estás viendo ese chico hacer cosas que de pronto tú no pensabas que podría hacer. Esa exposición cotidiana de el que trabaja ante el público para nosotros ha sido muy importante porque de hecho, las cadenas de comida rápida fueron las primeras en abrirnos sus puertas y eso hizo que, aunque no hubiese publicidad por los medios, el tema diario de exponer a esos jóvenes al trabajo con mucha gente y todo eso, hizo que se corriera rápido el "mira si se puede, yo vi un chico Down haciendo esto, haciendo lo otro", entonces muchas veces son los mismos jóvenes los que han sido promotores de cambio dentro de sus empresas, ellos son los que han dado un buen ejemplo de que una persona con discapacidad tiene capacidad, tiene talento, tiene cómo dar más allá de quedarse en su casa encerrado, ok? son personas que además tienen un rendimiento

laboral más alto en cuanto a compromiso, a lealtad a su cargo, a querer trabajar allí, a ser amable y gente con el público que otros trabajadores que no tienen discapacidad.

Para resumir, que mantiene vivo el programa, que existe un programa escrito que no tiene otro como él, él es el único que existe en Venezuela. Es un programa que aunque fue escrito hace 33 años mantiene vigencia, y eso es una herramienta indispensable, ese programa está ahí, tiene los pasos de que debes hacer para llevarlo a cabo. El personal con mística, los mismos jóvenes que están trabajando nos han mantenido vivo y bueno también el aprendizaje de muchas empresas que confían en el programa y lo mantienen vivo. Lo mantienen adentro, lo mantienen activo, vivo a pesar de todas las dificultades o carencias que puedan tener internamente, lo mantienen.

DP: ok. y ahora sí, ya la última…

MG: claro!, noo, todas las que quieran!....

DP: ¿cómo describirías en pocas palabras o en una palabra tu experiencia...

NG: ...ufff nooo, demasiado grande!

DP: ...como representante de ASODECO?

NG: ...un aprendizaje sin fin, o sea esto es un aprendizaje sin fin, nada de lo que está en los libros es suficiente, hay millones de cosas que nunca vas a encontrar en un libro; y además son inspiración siempre, siempre, siempre porque son personas que tienen que lograr superar muchos retos para estar en lugar donde están y que además de superarse personalmente llevan un aprendizaje hacia otras personas de manera permanente, entonces aquí el aprendizaje es continuo y la satisfacción de enseñarles a otras personas que si se puede es lo más importante, y además la posibilidad de reforzar valores: el respeto, la diversidad, la tolerancia, el creer en el otro y la palabra oportunidad, y con esto cierro, la palabra oportunidad es clave porque si uno no convence a la empresa de que hay que darles una oportunidad, hay empresas cerradas que piensan que sería un problema y que la persona va entrar en crisis o un muchacho va a destruir una empresa, la palabra oportunidad es el punto de partida de todo lo que viene, porque el que le da la oportunidad a uno y obviamente hay una buena selección de ese personal, porque obviamente si haces una mala selección -y por eso es que el programa es tan importante- echas a perder todo, si haces una mala selección y llevas a un joven que no cumple con el perfil, desastre, “ay yo tenía razón, viste destruyó la empresa” porque puede pasar que un chico que no tenga control emocional y echa a perder la empresa pues; entonces de

verdad la palabra oportunidad es una palabra que uno siempre debe tener a flor de piel y proclamarla y confiar en tu personal que te va respaldar para que este programa funcione. Pero de verdad, es una experiencia muy linda y hemos visto cambiar la vida de muchas personas que podrían seguir encerradas en sus casas, hemos visto como jóvenes son capaces de llevar incluso un sustento a sus hogares, como se han vuelto de ser dependientes a ser independientes porque aprenden a trasladarse solos a pesar de la locura del metro de los medios de transporte, aprenden a hacerlo solo, y porque hemos visto como ellos como humanos le dan un sentido a la vida a través del trabajo.

MM: como todos nosotros…

NG: siii, el sentido de la vida te lo da el poder dar y el poder servir, en el àrea que te guste, pero el sentido de la vida para ellos es el trabajo. Incluso para aquellos que no tienen la posibilidad de llevar adelante esos planes de familia, de unos hijos, de un hogar, todo su ser lo lanzan al trabajo. Y es allí donde ellos se entregan a trabajar, a hacer amistades, a demostrarle incluso a sus propias familias que son capaces de llevar su propio sustento, tal cual, hoy en día hay jóvenes que trabajan en empresas grandes son los que llevan gran parte del sustento a sus casas, sin temor a equivocarme. Hay jóvenes que viven en zonas populares, mantienen a sus familias porque trabajan en empresas que dan obsequios de comidas, que tienen seguros y que sus padres se han salvado gracias al seguro que tienen, llevan un sustento que por poquito que sea, hoy en día nada alcanza, pero ellos son los únicos que trabajan dentro de su grupo familiar y bueno hemos tenido que llegar al límite de decirle a los padres “no explote al chico” “trabajen ustedes también” porque entonces puede pasar el vicio contrario que es que el chico trabaja en una empresa tan buena que lleva una cantidad y los demás se ajustan a él. Esto cambia la Vida de las personas.

Miren nosotros tenemos a una chica que vive en el Hatillo que cuando le planteamos a su mama que la chica podía trabajar se puso bravísima, eso fue hace años, ella nos dijo “ustedes van a ser los culpables de que a mi hija le pase algo, le están metiendo cosas en las cabezas de que puede trabajar. Ustedes no saben el peligro de una niña Down en la calle, si me la violan, si me la matan, si un pervertido…” y nosotros “bueno sii, existen muchos riesgos para mí, para usted, para ella, para todos pero vamos a estar ahí” y gracias a que esa chica empezara a trabajar, ella le pagó una operación en la pierna a su mamá quien no tenía como pagarla si la empresa no tenía seguro. Y hoy en día la mamá creo que a murió, y esa chama si no estuviera trabajando creo que estaría encerrada en su

casa como ser pobrecito, aislado que no se quien la iba a mantener, porque por muy poquito que sea ella tiene sus cosas y se compra sus cositas, y se vuelve menos -la palabra es fea pero- se vuelve menos carga porque tiene una vida propia, porque tiene un lugar a donde ir todas las mañanas y todas las tardes. Incluso los que están aquí que no podrán estar en una empresa, están aquí, tienen una razón para pararse todos los días, para bañarse, a cualquiera de nosotros nos quitan la razón de nuestra noción y motivación y caemos en una depresión y es terrible porque pierdes el sentido de la vida.

Entonces bueno, que más aprendizaje que ese.

DP: o sea que también es súper importante el apoyo familiar...

NG: si no tienen apoyo familiar no se logra la inclusión. Hay hermanos que potencian eso, hay hermanos que protegen más pero hemos visto renacer jóvenes porque sus padres han muerto.

se comentaron algunas anécdotas e historias de las personas incluidas.

DP: bueno muy agradecidas por tu tiempo…