



Universidad Central de Venezuela

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Escuela de Trabajo Social

**Una alternativa de inclusión socio-laboral para las personas con discapacidad:
El empleo con apoyo en el Área Metropolitana de Caracas, año 2015.**

Autora:

Valentina, Willet.

Tutor:

Alexander, Albarrán.

Caracas, Mayo de 2016.



Universidad Central de Venezuela

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Escuela de Trabajo Social

**Una alternativa de inclusión socio-laboral para las personas con discapacidad:
El empleo con apoyo en el Área Metropolitana de Caracas, año 2015.**

(Trabajo Especial de Grado que se presenta para optar al título de Licenciada en Trabajo Social).

Autora:

Valentina, Willet.

Tutor:

Alexander, Albarrán.

Caracas, Mayo de 2016.



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
 FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
 ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
 COMISIÓN DE TRABAJO ESPECIAL DE GRADO



VEREDICTO

Reunidos en: Caracas, el día 23/03/16, los
 Profesores: Maria Bastidas, Gregorio Afonso y Alexander Albarro designados
 por el Consejo de Escuela en su Sesión de fecha _____, para examinar el
 Trabajo Especial de Grado, titulado:

Una alternativa de inclusión socio-laboral
 para las personas con discapacidad: El Empleo
 con Apoyo en el Área Reproductiva de
 Caracas, año 2015

Presentado por los Bachilleres: Valentín Wáñez,
 titulares de la cédula de identidad números: 24.125.968,
 hemos decidido evaluarlo con la calificación de:

Aprobado. Permitir Publicación

Jurado Evaluador

Prof.

Alexander Albarro

Tutor



Prof.

Maria G. Bastidas

Jurado

Prof.

José Gregorio Afonso Castilla

Jurado

AGRADECIMIENTOS.

La vida se encuentra plagada de retos, y uno de ellos es la Universidad. Llegué a esta casa de estudio que vence las sombras por inspiración de mis padres, quienes son orgullosamente Ucvistas. Desde pequeña, recuerdo que siempre en cada actividad que hacía me retaba a que si lograba culminarla con éxitos, estaría cada vez más cerca de pertenecer a la UCV, y así fue. Ingresé a ella mediante la carrera de Trabajo Social, que hasta ese momento había sido de total desconocimiento para mí. Hoy en día, digo con mucho orgullo que estudié en la escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela por elección de Dios y decisión propia.

Es por eso que le agradezco principalmente a Dios, porque por él inicie este reto, y con él lo he alcanzado. Gracias señor por decirme cuanto me amas con cada persona que has colocado y quitado en mi vida, por protegerme mientras estuve fuera de casa, por alumbrar mi camino para mantenerme de la mano contigo a pesar de la oscuridad que me rodeaba, por hacer de mí un ser de luz que mantiene la esperanza en tu palabra más allá de los miedos sentidos, por hacerme consciente para despertar consciencia en otros, y finalmente, por ser el mejor aliado en mi vida porque has estado tras mis pasos para iluminarme y poder dar lo mejor de mí.

A mis padres, Lisbeth y Guillermo, porque cada uno a su forma y tiempo, me han inculcado el amor a la academia, y apoyado a largo de mi experiencia universitaria con la convicción de que en un mañana les retribuiré, y que así va ser, todos los esfuerzos realizados.

A mi tutor Alexander Albarrán, ya que desde un inicio Dios vio la obra culminada y por eso me guió a inscribirme en su materia. Gracias por su voto de confianza, por su continua disposición para atender mis inquietudes, y sobre todo, por transmitir su pasión por el estudio del mundo de la discapacidad. Esta investigación es un aporte que en conjunto realizamos para ser portavoces de la realidad de dicha comunidad.

A mis abuelas, Elvia y Consuelo, quienes desde casa me brindaron día a día una indescriptible atención y disposición a mis necesidades. Mi amor y agradecimiento hacia ustedes no tiene límites.

A mi hermana Eva, porque juntas iniciamos este reto fuera de casa, y aunque por circunstancias de la vida no lo estamos culminando de este modo, todos mis logros serán siempre nuestros.

A mi tía Karen, por ser siempre tan oportuna con sus palabras, soplando destellos de luz a mis pensamientos y sentimientos.

A Francisco Carvajal, gracias por enseñarme que con amor y paciencia se toca delicada, pero profundamente el corazón de una persona, dejando un antes y después en su vida. Siempre me hiciste sentir en casa.

A mis futuras colegas Diana, Yoseyly, Amarci, Genesis e Isis, quienes hicieron de este reto universitario una experiencia colmada de gratos momentos junto a ustedes. Se ganaron un espacio especial en mi corazón.

A mis fieles amistades Adriana, Eugenia, Marielena y Hugo, gracias por la reciprocidad de su amor en distancia y cercanía. Con ustedes he aprendido que más vale la calidad de una amistad, que la cantidad que se pudiera tener.

A mi madrastra Angélica y a mi profesor Emerson Rujano, por tomarse el tiempo y tener el gesto de alegrar mis días con sus mensajes de que con amor y fe todo es posible.

Y especialmente a ti lector, por tener el interés y tomarte el tiempo para leer esta investigación y conocer más de las personas con discapacidad, quienes con su ejemplo nos demuestran que esa condición no es lo que define a una persona, sino que es cómo haces frente a los desafíos que te presenta.



**Universidad Central de Venezuela
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Trabajo Social
Mención Publicación**



**Una alternativa de inclusión socio-laboral para las personas con discapacidad:
El empleo con apoyo en el Área Metropolitana de Caracas, año 2015.**

Autora: Valentina, Willet.

Tutor: Alexander, Albarràn.

Fecha: Mayo de 2016

RESUMEN.

La inclusión socio-laboral es una meta a la que aspira cualquier miembro de la sociedad, tenga, o no, discapacidad. Si es relevante para un ciudadano que no está sujeto a ser excluido socialmente, cuánto más para aquellos que tienen discapacidad y por su condición suelen ser discriminados. Por esto en la presente investigación se ha establecido como objeto de estudio aproximarse a las experiencias vitales de los agentes implícitos en el Empleo con Apoyo, siendo ésta una estrategia laboral de origen internacional que ha sido recientemente implementada en Venezuela, con el objetivo de viabilizar el derecho al trabajo en términos inclusivos para las personas con discapacidad, involucrando a empresarios y familiares. Su desarrollo permite valorar a dicha estrategia como una buena opción para la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, no sólo por los beneficios que comporta el trabajador en cuanto a mejoría en su calidad de vida, sino también por los beneficios que reporta el entorno comunitario. La metodología utilizada es: paradigma fenomenológico, enfoque cualitativo, diseño de campo, método biográfico, específicamente, entrevistas semi-estructuradas.

Descriptores: discapacidad, derecho al trabajo, empleo con apoyo, apoyos.

INDICE DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS	iii
RESUMEN	V
INTRODUCCIÓN	8
CAPITULO I	10
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	10
OBJETIVO GENERAL	23
OBJETIVOS ESPECIFICOS.	23
JUSTIFICACIÓN.	24
CAPITULO II	27
MARCO REFERENCIAL.....	27
<i>Antecedentes de la investigación</i>	27
<i>Bases teóricas</i>	35
<i>Ejes teóricos</i>	36
1 Discapacidad.....	36
1.1 La discapacidad como condición humana.....	36
1.2 El modelo social de la discapacidad.....	41
1.3 La discapacidad como una cuestión de Derechos Humanos.....	47
2 Derecho al trabajo.....	55
3 Funcionamiento humano.....	62
4 Sistema de apoyos como paradigma.....	68
4.1 Apoyos.....	75
4.2 Empleo con apoyo.....	80
<i>Bases jurídicas</i>	89
1. Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	89
1.1 Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo: Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo.....	90
2. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD, 2006).....	92
3. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 1999).....	96
Ley Orgánica del Trabajo de Trabajadores y Trabajadoras 2012 (LOTTT).....	97
Ley para las Personas con Discapacidad 2007 (LPD).....	100
CAPITULO III	103
REFERENCIAL METODOLÒGICO.....	103
1. <i>Enfoque de investigación</i>	105
2. <i>Tipo de investigación</i>	106
3. <i>Diseño de investigación</i>	107
4. <i>Método de investigación</i>	108
5. <i>Técnicas e instrumentos de recolección de la información</i>	109
6. <i>SopORTE técnico para la recolección de la información</i>	113
7. <i>Universo-Población/Muestra</i>	114
8. <i>Técnicas de interpretación/Análisis de la información cualitativa</i>	116

9. Presentación de los resultados	124
CAPÍTULO IV	125
PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.	125
<i>Adaptación de la discapacidad como condición humana.</i>	127
1.1 Mecanismos de defensas.....	127
1.2 Red/Sistema de apoyos.	130
1.2.1 Comunicación entre madre – hijo(a)/trabajador(a) con discapacidad:	132
1.2.2 Apoyo médico - profesional:.....	133
1.2.3 Apoyo familiar:	135
1.2.4 Apoyo empresarial:.....	136
1.2.5 Apoyo de las relaciones interpersonales:.....	137
1.2.6 Principios religiosos:	139
1.3 Introspección.	140
1.4 Cambios actitudinales.	143
<i>Integración laboral.</i>	144
<i>Inclusión socio-laboral.</i>	147
3.1 Enlace empresa-familia:.....	150
3.2 Enlace empresa-profesionales científicos:	151
3.3 Adaptación del lugar de trabajo:	152
3.4 Relaciones interpersonales-laborales:	153
3.5 Seguimiento individualizado:	156
3.6 Disposición de apoyos continuos:.....	157
<i>Valoración del trabajo.</i>	160
<i>Expectativas laborales.</i>	162
<i>Barreras de accesibilidad.</i>	163
<i>Interpretación general de las categorías.</i>	166
CAPÍTULO V	175
CONCLUSIONES.	175
CARACTERIZAR LA MODALIDAD EMPLEO CON APOYO EN EL ÁREA METROPOLITANA DE CARACAS DESDE LA EXPERIENCIA DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.	175
CARACTERIZAR LA MODALIDAD EMPLEO CON APOYO EN EL ÁREA METROPOLITANA DE CARACAS DESDE LA EXPERIENCIA DEL PRINCIPAL FAMILIAR REFERIDO POR EL TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD.	177
CARACTERIZAR LA MODALIDAD EMPLEO CON APOYO EN EL ÁREA METROPOLITANA DE CARACAS DESDE LA EXPERIENCIA DEL REPRESENTANTE EMPRESARIAL.	178
INTERPRETAR LA MODALIDAD EMPLEO CON APOYO COMO MEDIO INCLUSIVO SOCIO – LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁREA METROPOLITANA DE CARACAS – VENEZUELA, AÑO 2015.	179
RECOMENDACIONES.	182
APENDICE.....	188
FUENTES CONSULTADAS	195

INTRODUCCIÓN.

En la actualidad, el tema de la inclusión toma cada vez mayor auge para potenciar medidas que conlleven a que una sociedad sea más equitativa y solidaria frente a la discriminación, que como forma de violencia “pacífica”, implica la acción u omisión negativa hacia un grupo de personas que comparten y se identifican por una misma variable. Históricamente se han identificado grupos que hasta hoy en día siguen siendo víctimas de hechos discriminatorios, entre estos se ubican las personas con discapacidad.

A decir verdad, la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006) dispuso que el término adecuado para referirse a este grupo de la población ciertamente es Personas con Discapacidad (PCD), por tanto, su utilización se considera el único correcto a nivel mundial. Ahora bien, es oportuno preguntarse ¿cuál es el motivo de ello? Como premisa relevante de dicha concepción es que “la persona” es lo primero, haciendo notar que ésta no es incapaz, sino que es capaz de actuar de la misma forma que la mayoría pero con alguna clase de apoyo. En virtud de ello vale aclarar que, cualquier persona con o sin discapacidad tiene diversas capacidades y formas de ejecutarlas, por consiguiente se detallan dos elementos básicos; uno, se considera como una condición inherente a la humanidad; dos, el término referido es necesario para distinguirlos, mas no discriminarlos, socialmente.

Estos elementos conllevan a detallar otro más, y es que la discapacidad no se sufre, ni se padece, sino que se tiene, por lo que necesitan brindárseles las condiciones necesarias que les garanticen su categoría de sujetos de derechos.

En atención a estas premisas, y en función de otorgarle reconocimiento y valoración a los planteamientos de la DDHH (1948) y la OIT (2015), los cuales fueron ratificados por Venezuela y plasmados en sus diferentes disposiciones normativas, la presente investigación pretende interpretar el empleo con apoyo como medio de inclusión socio-laboral para las personas con discapacidad en el área metropolitana

de Caracas, año 2015, como tema investigativo que congrega el derecho al trabajo para personas con discapacidad tomando en cuenta la participación de familiares y empresarios.

Ha de destacarse que dicha estrategia le ha parecido al investigador especialmente interesante y atractivo, tanto por su aplicabilidad a diferentes discapacidades, como por su metodología rigurosa inspirada en corrientes innovadoras, siendo esta la filosofía de los apoyos.

Se admite que el desarrollo del presente estudio congrega estos y otros elementos necesarios para ser un instrumento científico portavoz del grupo de personas que se solidarizan moralmente con el tema objeto de estudio. El mismo ha sido dividido en cinco (5) capítulos:

Primer capítulo: planteamiento del problema investigativo, objetivo general y objetivos específicos, y justificación;

Segundo capítulo: marco referencial, constituido por: antecedentes de la investigación, bases teóricas, bases jurídicas y definición de los términos básicos;

Tercer capítulo: marco metodológico, correspondiente a los lineamientos de orden técnico y operacional que tienen como finalidad recaudar con validez y credibilidad toda la información necesaria para el análisis investigativo.

Cuarto capítulo: Presentación e interpretación de los resultados; y

Quinto capítulo: Conclusiones, y recomendaciones en virtud de los resultados.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Lo importante es no dejar de cuestionarse las cosas. -Albert Einstein.

Desde una visión social la discapacidad se concibe como una condición generada desde la propia sociedad, así lo señala Palacios, A (2007), quien plantea que “no son las limitaciones individuales las raíces del problema, sino las limitaciones de la misma sociedad para prestar servicios apropiados y asegurar adecuadamente que las necesidades de las personas con discapacidad sean tenidas en cuenta dentro de la organización social” (pp.103 – 104). Asimismo, considera que las personas con discapacidad “tienen mucho que aportar a la sociedad, o que, al menos, la contribución será en la misma medida que el resto de las personas sin discapacidad” (Ídem) pues reconoce que “toda vida humana es igualmente digna; sosteniendo que lo que puedan aportar a la sociedad se encuentra íntimamente relacionado con la inclusión y la aceptación de la diferencia” (Ídem). Bajo esta lógica se infiere entonces, “esto no significa negar la condición de discapacidad sino situarlo en la sociedad” (Ídem), lo que se traduce en crear y generar espacios donde las personas con discapacidad sean incluidas plenamente en las actividades cotidianas.

Esta visión social también es asumida, sin dejar a un lado la perspectiva médica, por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2001) mediante la “Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad, y de la Salud (CIF):

Se han propuesto diferentes modelos conceptuales, para poder explicar y entender la discapacidad y el funcionamiento. Esta variedad puede ser expresada en una dialéctica de “modelo médico” *versus* “modelo social” (...) La CIF está basada en la integración de estos dos modelos con el fin de conseguir la integración de las dimensiones del funcionamiento (...) Por tanto intenta proporcionar una visión coherente de las diferentes dimensiones de la salud desde una perspectiva biológica, individual y social (p.18).

Por consiguiente, comparten la siguiente definición:

El funcionamiento y la discapacidad de una persona se concibe como una interacción dinámica entre los estados de salud (enfermedades, trastornos, lesiones, traumas, etc.) y los factores contextuales, los cuales incluyen tanto factores personales como factores ambientales (...) Los factores ambientales interactúan con todos los componentes del funcionamiento y la discapacidad. El constructo básico de los factores ambientales está constituido por el efecto facilitador o de barrera de las características del mundo físico, social y actitudinal (p.6).

En pocas palabras, la discapacidad es un término general que puede ser considerado como “un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive” (Organización Mundial de la Salud., 2015); por tanto las condiciones en una sociedad tiene un impacto directo en el funcionamiento de una persona con discapacidad.

En consideración a estas ideas de connotación social, la autora Palacios A (op.cit) ciertamente indica que la referida inclusión y aceptación sólo serán alcanzadas “si las soluciones no se apuntaran individualmente a la persona, sino más bien que se encuentren dirigidas hacia la sociedad basadas en la igualdad de oportunidades” (Ibid,pp.104 – 105).

En estas mismas ideas, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2001) señala que:

La inclusión es un concepto contemporáneo clave para la discapacidad (...) clama por el respeto a la diferencia. Esto no significa que debemos dejar de identificar y referirnos a las discapacidades de quienes aprenden o a proveerles tipos particulares de apoyo cuando y donde lo necesiten. Significa que debemos dejar de percibirlos como iguales a todos porque ellos se los refiere con el mismo término. La etiqueta “discapacidad” dice muy poco acerca de cómo superar las barreras. La inclusión nos ayuda a romper barreras actitudinales (p.4).

Al respecto, el autor Oliver, M (1996:89) expone lo siguiente: “La nueva visión de inclusión está sostenida por una filosofía enteramente diferente (...) Desde esta visión se entiende que la diferencia no tiene que ser meramente tolerada y aceptada,

sino que tiene que ser valorada positivamente”. Si bien es cierto, se admite que la condición de discapacidad tiene que ver con la singularidad humana, por lo que ciertamente es una condición universal que puede afectar a cualquiera y que bajo esta lógica, el exigir que la sociedad los vea como “iguales” es una cuestión que debe ser realismo y no idealismo; es por esto que desde una visión social se invita a que las sociedades sean inclusivas de la diversidad humana.

En este sentido y atendiendo al llamado inclusivo que plantea la visión social de la discapacidad, se tiene que ésta ha estado apoyándose en los derechos humanos, contado con un buen respaldo en el ámbito de las Naciones Unidas con la reconocida “Declaración Universal de los Derechos Humanos” (ONU, 1948), adoptada y proclamada por la asamblea general en su resolución 217-A (III) del 10 de diciembre de 1948 establecida de la siguiente forma:

...como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones promuevan (...) el respeto a estos derechos y libertades y aseguren por medidas progresivas de carácter nacional e internacional su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción (p.2).

Por su parte, el autor De Asís, R (2004; citando a Palacios, A 2007), apoya este ideal en cuanto a derechos humanos y discapacidad se trata, ya que explica lo siguiente:

...los derechos humanos deben ser la referencia desde la cual se debe abordar el tema de la discapacidad, no sólo desde la conciencia de que las actuales regulaciones jurídicas sobre la materia reflejan esta perspectiva sino porque los derechos humanos son una serie de instrumentos que manifiestan una determinada concepción de la moralidad pública, y que, en este sentido, constituyen un criterio de legitimación y de justificación (p.155).

En efecto, se deduce que en su momento, dicha Declaración permitió direccionar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad como medio para su aceptación e inclusión en la vida social de las naciones, promoviendo la creación de mejores condiciones de vida y bienestar social con el fin de hacerlos parte del proceso de desarrollo y transformación económico y social de la sociedad. Es por esto que desde la visión de discapacidad se les considera como “sujetos de

derechos, en donde deben participar activa y plenamente en todas las actividades: económicas, políticas, sociales y culturales, ya que se plantea una sociedad inclusiva de la diferencia” (Morris, J., 1991:15).

Vale aclarar que esta visión proclama la igualdad de oportunidades desde el aspecto sustancial, es decir:

El principio de igualdad responde a dos vertientes: la igualdad formal, concebida como derecho de los ciudadanos a obtener un trato igual, ausente de discriminaciones por cualquiera de los motivos establecidos en las normas jurídicas (...) y la igualdad sustancial o material, que, partiendo de diferencias reales existentes entre los grupos tratados desigualmente, legitima la introducción de desigualdades para restablecer la igualdad social ignorada” (Cabra de Luna., 2004:22).

De igual manera, el autor Quinn, G (2005; citando a Palacios, A., op.cit:198) en referencia al consenso de la igualdad de oportunidades, explica que:

...enfoca adecuadamente las cuestiones sobre el uso negativo de la diferencia prohibiendo la discriminación basada en la discapacidad, a la vez que impone acciones positivas: a) La igualdad de oportunidades suponga hacer frente a la exclusión estructural; b) La igualdad de oportunidades implique garantizar que las personas con discapacidad sean preparadas hasta el máximo de sus capacidades para asumir un papel productivo y socialmente responsable en la sociedad civil; y c) La igualdad de oportunidades permita combatir los casos de discriminación que excluyen a las personas con discapacidad de diversas esferas de la vida cotidiana.

Al respecto dicha proclamación ameritaría entonces un real esfuerzo por parte de la sociedad, pues organismos especializados en el área a nivel internacional señalan la tendencia de que la población con discapacidad aumentará considerablemente en las próximas décadas, admitiendo lo siguiente:

En los próximos años, la discapacidad será un motivo de preocupación aún mayor, ya que su prevalencia está en alza como consecuencia del envejecimiento de la población y del aumento mundial de enfermedades crónicas como la diabetes, las enfermedades cardiovasculares, el cáncer y los trastornos de la salud mental (...) se estima una prevalencia mundial de 15% de personas con discapacidad (OMS., 2011:50).

En todo caso las personas con discapacidad, quienes por experimentar hechos discriminatorios y excluyentes a causa de una sociedad que no acepta esta condición como parte de la diversidad humana, requieren de la atención de acciones

positivas con el objeto de garantizar ajustes razonables a nivel individual y social que les permitan gozar de una igualdad de oportunidades sustancial y no meramente formal. En otras palabras, no es suficiente con que se garantice la igualdad en las normas jurídicas, sino que resulta imprescindible que las personas que tienen alguna discapacidad realmente se sientan y estén en igualdad de condiciones.

Según la OMS (2011), uno de los medios para asegurar las referidas acciones positivas es el empleo, el cual según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2012) considera al mismo como aquel que "...ocupa en la vida de las personas una fuente de bienestar, seguridad e identidad, como vía que conduce al progreso y al desarrollo social y económico, donde se requiere que la cantidad y calidad del trabajo vayan de la mano" (p.7), además especifica a la actividad del trabajo como "...un trabajo efectuado que recibe a cambio un pago (salario, sueldo, comisiones, pagos a destajo o pagos en especie) sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo)"(Ibíd., p.3).

Asimismo, y como referencia reciente, para el año 2015 la OIT indica que:

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 (...) que les afirma su sentimiento de pertenencia a una comunidad, y les permite hacer una contribución productiva. El cambio hacia un desarrollo incluyente y sostenible no será posible si se niega a millones de personas la oportunidad de ganarse la vida en condiciones dignas y equitativas (p.1);

Para todos los países, cualquiera que sea su nivel de desarrollo, es la base para impulsar la prosperidad, la inclusión y la cohesión social de manera sostenible y creciente (Ídem).

A estos argumentos se les unen los autores García, J., Espino, A y Lara, L (1998:492), al declarar que "...el trabajo es, a la vez, garantía de subsistencia y desarrollo personal, y eslabón fundamental para el conocimiento pleno de sus derechos ciudadanos", "Trabajar es una forma de estar en sociedad socialmente reconocido, y es además condición básica para tratar de conseguir la autonomía económica que subyace a todo intento de autonomía social" (Ibíd., p.498).

En este sentido y partiendo de tales definiciones, se debe de tener el pleno e indubitable convencimiento de que el derecho al trabajo es el medio para alcanzar la referida inclusión, en este caso socio-laboral, para personas con discapacidad, desde un marco que promocióne la igualdad de oportunidades mediante los derechos humanos, de los cuales se apoyan tanto la visión social de la discapacidad, como organizaciones internacionales competentes al tema.

Ahora bien, siendo la OIT la organización a nivel internacional especializada en todo lo referente al derecho al trabajo, ciertamente sus disposiciones han sido ratificadas por diferentes países, entre ellos Venezuela, los cuales desde diferentes Convenios Internacionales han asumido el compromiso de desarrollar estrategias cónsonas con los objetivos establecidos, de manera que impulsen la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Es así como en el 3 de Octubre de 1993, Venezuela promulga la Ley de Integración de las Personas Incapacitadas (LIPI), publicada en Gaceta Oficial Número 4.623 extraordinario de la República de Venezuela, la cual perseguía como objetivo principal en el artículo 1 lo siguiente: "...establecer el régimen jurídico aplicable a las personas incapacitadas, a los fines de su normal desenvolvimiento en la sociedad, y completa realización personal". Posteriormente, el Estado venezolano aprueba en sesión extraordinaria por la Asamblea Nacional, la Ley para Personas con Discapacidad (LPD), siendo publicada en Gaceta Oficial Número 38.598 el 5 de enero de 2007, la cual contempla "...atención médica, transporte, inclusión en el ámbito laboral y en los distintos niveles educativos" (art.2). Hay que tener en cuenta que esta Ley se deriva de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 1999), que como Carta Magna, establece con el artículo 87, el derecho y el deber de trabajar de todo venezolano.

De esta forma y teniendo presente la temática investigativa, la cual se ajusta al modelo social de la discapacidad, también desea ajustarse a lo que expone legalmente la vigente "LPD" en relación a la inclusión en el ámbito laboral de las personas con discapacidad, siendo un hecho que los reafirma como sujetos de

derechos bajo principios igualitarios, quienes se ha considerado deben ser ciudadanos activos de estos.

En este contexto, en Venezuela según cifras arrojadas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) basados en el último censo poblacional realizado en el año 2011, en el país existen "...1.454.845 personas representado por una proporción del 5,38% declaró tener discapacidad". Seguidamente, en relación al trabajo las cifras fueron las siguientes: "...sólo 167.935 de las personas con discapacidad se encuentran dentro de la fuerza laboral". Es decir, alrededor de una proporción del 11,50% forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA), y que si bien, se admite que ésta incluye tanto a los activos ocupados, como los desocupados; no obstante, sigue quedando alrededor de un 88,50% de la población que declaró tener la condición de discapacidad excluidos de la fuerza laboral.

Ahora bien, tomando en cuenta esta realidad nacional, y considerando la proyección en el aumento de la población con discapacidad a nivel mundial, se hace necesario establecer que tanto la OIT, como organizaciones venezolanas en el caso del Programa Venezolano de Educación-Acción en Derechos Humanos (PROVEA), han planteado como una barrera fundamental que impide y/o dificulta la referida socio-laboral, la falta de igualdad de oportunidades hacia estas personas:

Una de cada siete personas en el mundo, aproximadamente un billón de personas tiene alguna discapacidad y se estima que entre 785 y 975 millones están en edad de trabajar, aunque muchas de las personas con discapacidad han logrado conseguir un empleo y se han integrado plenamente en la sociedad, no han sido incluidas dentro de las políticas laborales de las fuentes de producción de trabajo. Este grupo específicamente, suele enfrentar condiciones desproporcionadas de pobreza y desempleo (OIT: Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa., 2008);

La esfera del empleo es una de las esferas en las que la discriminación por motivos de discapacidad ha sido tan preeminente como persistente (...) Cuando se emplea a personas con discapacidad, por lo general se les ofrece puestos de escasa remuneración con poca seguridad social y legal y a menudo aislados de la corriente principal del mercado del trabajo (PROVEA., 2009:195).

Al respecto se detalla que "...muchas mujeres y hombres con discapacidad no consiguen encontrar puestos de trabajo decentes incluso tras haber completado una

formación, lo que puede acarrear frustración y mermar sus aspiraciones” (OIT., 2007:6), convirtiéndose en una situación que evidentemente ha generado condiciones excluyentes y dependientes para este grupo de persona porque “...muchos abandonan la búsqueda activa de un empleo y dependen de los subsidios de discapacidad, donde existen, o malviven de un trabajo de poco valor en la economía informal con el apoyo que les ofrecen sus familias o la comunidad” (Ídem).

De acuerdo con la ONU (2015), “...el 80 por ciento de las personas con discapacidad en los países en desarrollo viven en la pobreza. De acuerdo con el Banco Mundial, cerca del 20 por ciento de los pobres del mundo tiene discapacidad” (OIT, 2009:1). Esta realidad es reafirmada por PROVEA (op.cit) al revelar que “...en la mayor parte de los países la tasa de desempleo entre las personas con discapacidad es de dos a tres veces superior a la tasa de desempleo de las personas sin discapacidad” (p.195).

Es por eso que los organismos internacionales referidos (ONU, OIT, OMS) en miras de dar cambios favorables para este colectivo y así viabilizar la inclusión socio-laboral para personas con discapacidad basados en la filosofía de los derechos humanos, han considerado imprescindible “...promover iniciativas que tengan como objetivo contribuir a la lucha contra la exclusión social (...) Tales iniciativas deben conjugar estricta viabilidad económica con adecuación de objetivos sociales de creación de empleo y mejora de las condiciones de vida y trabajo” (De Lorenzo, R; 2015:77).

Este planteamiento entonces, le corresponde a la OIT (2014) como organismo internacional en materia laboral, quien basado en la convicción de que “...la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente”, procede a recomendar lo siguiente:

La promoción del desarrollo de las calificaciones y las oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad en general, deben basarse en los principios de igualdad de oportunidades e igualdad de trato, y procurando su inclusión en los programas profesional y servicios de trabajo, donde las barreras que enfrentan las personas con discapacidad al obtener un trabajo o al asumir su papel en la sociedad pueden y deben ser superadas a través de políticas, reglamentos, programas y servicios (Ídem).

Como se puede inferir, ciertamente el principio de igualdad de oportunidades contrae acciones legítimas que favorecen a la referida inclusión socio-laboral para personas con discapacidad, y que en la medida de su cumplimiento, la OIT en el “Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2011” asegura que:

Los programas que favorecen el empleo y que son diseñados meticulosamente impulsan la demanda, al mismo tiempo que promueven un regreso más rápido a las condiciones del mercado del trabajo (...) ya que reduce el riesgo de la exclusión del mercado del trabajo y genera ganancias en la productividad (OIT., 2011:5 – 6).

Igualmente, la “Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad” (CDPD, 2006) especifica algunos establecimientos, los cuales deben ser de rotunda atención por parte de las autoridades competentes en función del reconocimiento y cumplimiento de los referidos ajustes internacionales; entre estos se encuentran:

b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con los 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;

e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo (CDPD., 2006:22).

De acuerdo a estas disposiciones internacionales, y entendiendo la importancia de que los Estados parte, siendo el caso de Venezuela, reconozcan y cumplan las mismas, se han creado una serie de estrategias de orden internacional con la finalidad de proponer condiciones justas y favorables que incluyan a las personas con discapacidad. Entre estas se destacan: “...el empleo autónomo, el empleo con apoyo, los enclaves laborales, y la creciente responsabilidad social y ética de las empresas” (De Lorenzo, R., 2003:132). Tales estrategias son consideradas como “...un conjunto de acciones formativas que están centradas principalmente en las habilidades y competencias pre-laborales de las personas con discapacidad...” (Fundación Síndrome de Down de Madrid., 2014), las cuales tienen por objetivo:

...el acceso a un puesto de trabajo en el mercado laboral ordinario donde son necesarias una preparación y formación adecuada que permitan al trabajador con discapacidad adquirir las estrategias, habilidades y competencias personales y profesionales necesarias para responder a este nuevo entorno (Ídem).

Así pues, consideran la necesidad de que:

...este paso se produzca en las condiciones más cercanas a la plena integración (una empresa de la comunidad, un trabajo en iguales condiciones al del resto de trabajadores...), basado en la provisión de apoyos necesarios, durante el tiempo que sea necesario (...) hace que se apunte a ese estilo deseable de autonomía para una mayor calidad de vida de las personas con discapacidad (Down España., 2013:5).

A nivel nacional se tiene que dichas estrategias están siendo desarrolladas mediante la creación de distintas modalidades de empleo, tales como: empleo protegido y el empleo con apoyo. No obstante, y a pesar de que cada una de estas han sido creadas de modo que se reconozca el derecho al trabajo para personas con discapacidad bajo principios inclusivos, se considera el Empleo con Apoyo (ECA) como una modalidad de amplia aplicación que cuenta con la participación de los sectores empresa – familia – trabajador(a), como referencia de las exigencias jurídico-normativa en cuanto a responsabilidad social empresarial se trata. Por otro lado, permite una mayor igualdad y participación social del beneficiario, tal como lo expresa Sánchez, L (2012).

Asimismo, el ECA presenta una aplicabilidad a todos los tipos de discapacidad (Esteban y Jordán de Urrìes., 2006). Por consiguiente, esto repercute en segmentos poblacionales de personas con discapacidad que, inclusive, no han tenido oportunidad de incorporarse al mercado laboral:

El empleo con apoyo está orientado para personas con las discapacidades más significativas: (a) para las que el empleo competitivo tradicionalmente no ha tenido lugar, o (b) para las que el empleo competitivo ha sido interrumpido o intermitente como resultado de una discapacidad significativa, y quienes, por causa de la naturaleza y severidad de su discapacidad, necesitan servicios intensivos de empleo apoyado (McGaughey y Mank., 1999:56).

Las características descritas permiten concebir esta modalidad como:

...un sistema de inclusión laboral que ofrece oportunidades de empleo y los apoyos necesarios a las personas con discapacidad para que tengan éxito en

el mantenimiento de su empleo en el mercado laboral abierto. El sistema en su conjunto pretende elevar a estas personas a la categoría de ciudadanos activos que contribuyen como los demás, a la construcción de la sociedad (Fundación Emplea., 2014).

A saber, la base de esta modalidad se refleja en su denominación, empleo *con apoyos*, por lo que la provisión de los mismos son necesarios "...dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo y puesto lo más similares en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad dentro de la misma empresa (Verdugo, A y Jordán de Urríes., 1998:2).

Estos aspectos nos refieren a que la provisión de apoyo supone la participación no sólo de la empresa como espacio donde el trabajador se beneficia con el ejercicio de su derecho al trabajo, sino también de aquellos entornos en donde este interactúe. Por consiguiente, se hace obligatorio incorporar una serie de agentes implícitos, quienes son el reflejo del esfuerzo que supone esta modalidad, y que si bien, serán aquellos que junto a los trabajadores con discapacidad, proporcionarán la información a recolectar por la investigación; en este sentido se expone la siguiente información:

Son varios los factores que inciden en el éxito de estas iniciativas laborales (un mínimo nivel de apoyo económico, tanto público como privado; un marco regulatorio más favorable a la inserción laboral en el empleo ordinario; una mayor sensibilización y visibilidad hacia el empleo con apoyo; aumento de la formación y habilidades de los preparadores laborales como representantes de la empresa; y la familia (...). En todas las etapas intervienen una pluralidad de actores (...) tienen una influencia decisiva (Down España., 2015:7).

Es decir, el empleo con apoyo amerita la participación y esfuerzo tanto del trabajador con discapacidad, de sus familias y del entorno empresarial, siendo entonces agentes claves para alcanzar los objetivos inclusivos deseados.

Ahora bien, en este contexto y tomando en consideración la posibilidad que ofrece la modalidad del ECA, se hace necesario reconocer al Área Metropolitana de Caracas (AMC) como el mejor centro de empleo del país. El AMC está integrado por cinco (5) municipios, los cuales son "municipio Libertador del Distrito Capital, y los municipios Baruta, Chacao, El Hatillo y Sucre del estado Miranda" (p.21). En su totalidad para el año 2015, según estimaciones del INE (2011), cuenta con una

población de 3.284.645 personas, representando aproximadamente el 10,7% de la población total en Venezuela para ese mismo año, pasando a ser considerado como el territorio más grande por tamaño poblacional a nivel nacional (Alcaldía Metropolitana de Caracas., 2012).

Según el Consejo Nacional de Promoción de Inversiones (CONAPRI, 2007, 2009) el AMC sigue estando a la cabeza de cómo espacio apto para invertir y desarrollar actividades productivas en relación a otras ciudades del país, encontrando origen de esto en que “es un ámbito geográfico que atrae la localización de importantes fuentes empleadoras, debido a las condiciones de conectividad que tiene por medio de los servicios de transporte terrestre y subterráneo, telecomunicaciones, finanzas, redes, entre otros recursos” (AMC., op.cit:81).

Desde el punto de vista de desarrollo local, se ha considerado como “...es un área donde se localiza en una mayor proporción el empleo e inversiones que se traducen a mayores ventajas comparativas (...) por su alto nivel de bancarización” (Ídem). Ha de aclararse que un alto nivel de bancarización se corresponde con “un uso extendido del sistema financiero formal y, por ende, es visto como una condición beneficiosa que abre las posibilidades de multiplicar el universo de decisiones económica – financieras de la población” (Ídem).

Se ha de recordar que alrededor de esta área se encuentran Guatire-Guarenas, Altos Mirandinos, Litoral Vargas y Valles del Tuy, por lo que evidentemente, y a pesar de considerarse como una mega-región, no es de extrañar que en el AMC “se concentra el 84% del empleo en comercios y servicios” (AMC, op.cit:78), entendiéndose por esto que, de ese porcentaje dependen no sólo los municipios que la integran, sino también sus alrededores, incluyendo las ciudades del interior del país.

En todo caso, más allá de los factores, en términos productivos, de atracción y dependencia que la AMC pueda generar, ciertamente es un espacio geográfico que posibilita a las personas con discapacidad la obtención de empleo como medio que, en base a una igualdad de oportunidades, da lugar a la inclusión socio – laboral de

estas personas mediante la modalidad ECA al encontrarse las principales empresas nacionales y transnacionales.

Es así como se procuró interpretar esta modalidad como medio de inclusión socio-laboral para las personas con discapacidad en el AMC, buscando en todo momento dar respuesta, desde la perspectiva de sus beneficiarios, familiares y empresarios, a la siguiente interrogante: ¿Cómo se caracteriza el ECA en el AMC?

OBJETIVO GENERAL.

❖ Interpretar la modalidad empleo con apoyo como medio inclusivo socio - laboral para las personas con discapacidad en el Área Metropolitana de Caracas - Venezuela, año 2015.

OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Caracterizar la modalidad empleo con apoyo en el Área Metropolitana de Caracas desde la experiencia de los trabajadores con discapacidad.
- Caracterizar la modalidad empleo con apoyo en el Área Metropolitana de Caracas desde la experiencia del principal familiar referido por el trabajador con discapacidad.
- Caracterizar la modalidad empleo con apoyo en el Área Metropolitana de Caracas desde la experiencia del representante empresarial.

JUSTIFICACIÓN.

A pesar de que a lo largo del presente siglo XXI, las investigaciones referente a la condición de discapacidad han sido continuas en la esfera internacional, donde si bien, se ha reconocido en los últimos años generarse cambios favorables en torno a su comprensión, las necesidades de investigación sobre este tema siguen siendo múltiples, por lo que se ha considerado que el camino recorrido es aún insuficiente.

Sucede que la excesiva tendencia a desarrollar investigaciones basadas en un conocimiento general del individuo y de sus características, ha desplazado a un segundo plano la investigación aplicada en centrarse a ayudar al individuo en los contextos reales en los que se desenvuelve (Verdugo, M., 1994, 2015). En todo caso, es cierto que se debe mantener el enfoque a los individuos y a sus dificultades y/o limitaciones, pero es aún más necesario complementar esos estudios con objetivos que estén orientados a conocer la influencia que determinados contextos tienen en estos; es decir, se ha de investigar la relación contextos – apoyos y lo que sus derivados tienen sobre los comportamientos y capacidades de ese individuo.

Ciertamente se ha planteado a la discapacidad como condición concreta presente en una persona determinada, quién se desenvuelve en ambientes específicos los cuales constantemente aportan descripciones, explicaciones, conocimientos, significados, emociones, interacciones, creencias, mitos, sentimientos positivos o negativos, traídos desde cada uno de los miembros y niveles implicados; por tanto, la importancia que tiene el desarrollo de la presente investigación reposa en que precisamente ha tomado en cuenta esta perspectiva bidireccional desde el ámbito laboral mediante la modalidad ECA, la cual ha sido una estrategia derivada de las orientaciones y principios de actuación establecidos por la OIT (2011,2014), que en correspondencia a la DDHH (op.cit), establece como principio fundamental viabilizar un cambio esencial en el foco de atención, optando claramente por el enfoque inclusivo basado en “...la comunidad, el empleo competitivo y con apoyo, (...) la participación de las personas con discapacidad y de sus familias en sus

procesos, tratamiento y en las decisiones sobre su vida, la mejora de la calidad de vida, y otras similares” (Braddock., 1994; Verdugo., 1994).

Desde el punto de vista social es importante porque promueve la interacción entre personas con y sin discapacidad, confiando que, en la medida que sean frecuentes y positivas, se producirán actitudes sociales que favorezcan a una mayor aceptación e inclusión.

Desde el punto de vista nacional es importante porque comparte y amplía información objetiva, teniendo en cuenta que dicha modalidad se destaca por ser aun novedosa en Venezuela. Asimismo, orienta a los responsables políticos y funcionarios del Estado a tener mayor conocimiento de las ventajas resultantes de la puesta en marcha de este tipo de estrategias en las empresas tanto públicas, como privadas.

Desde el punto de vista universitario es importante porque al ser una casa de estudio de importante referencia a nivel nacional e internacional, es un aporte académico que sirve como precedente para futuras investigaciones en el tema. Además de ser un documento posible de presentar por el Consejo Universitario de la Comisión para la Integración de Ucevistas con Discapacidad (CIUD), en los distintos eventos académicos que anualmente realizan en las diferentes facultades (www.ucvnoticias.ucv.ve., 2016).

Y finalmente desde el punto de vista de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela, porque permitirá, como parte del quehacer profesional que fomenta esta institución, “...el análisis que conduzca a las respuestas necesarias para contribuir a los cambios sociales e institucionales que favorezcan a la elevación del nivel de vida de los sectores objeto de su atención (Reforma curricular para la Escuela de Trabajo Social., 2014:15). Ha de entenderse que el trabajador social al tener una visión global del individuo, de la familia y del entorno social, puede proponer soluciones a los problemas resultantes de la temática investigativa, con la finalidad de incrementar el bienestar personal y social de los involucrados.

En todo caso, sé es consciente que las investigaciones no logran, en su mayoría, "descubrir" algo nuevo, ni aportar una solución "definitiva" referente al tema seleccionado; no obstante, muchas poseen elementos de innovación, modificación de planteamientos, motivación de individuos, reflexión sobre la práctica, y otros aspectos que sin lugar a dudas, pueden aportar conocimientos que permitan seguir afianzando esas medidas internacionales de acción positiva que favorezcan a la aceptación e inclusión de las personas con discapacidad en el AMC – Venezuela, ya que según el autor Aramayo, M (2005) "El cuestionamiento de la discapacidad traerá beneficios, tanto para las personas que la tienen como para las que no, porque esta discusión permitirá que se desarrollen estructuras y experiencias más abiertas, democráticas e inclusivas" (pp.77 - 78).

Como última consideración y siempre con la intención de compartir frases celebres de carácter reflexivo, de acuerdo con Naisbitt (1982) en su libro sobre las "*Megatendencias*", declara que "el camino más fiable para anticipar el futuro es comprender el presente"; y ese es el camino que como interés intelectual del autor de este trabajo investigativo se ha deseado con el desarrollo de los objetivos establecidos.

CAPITULO II

MARCO REFERENCIAL.

Una vez definido el planteamiento del problema y precisado el objetivo general y los objetivos específicos que determinan los fines de la investigación, se procederá a establecer los aspectos teóricos que sustentarán el estudio en cuestión, iniciando con la definición de lo que se denomina como referencial teórico:

Es el resultado de la selección de aquellos aspectos más relacionados con el cuerpo teórico - epistemológico que se asume, referidos al tema específico elegido para su estudio. De allí pues, que su racionalidad, estructura lógica y consistencia interna, va a permitir el análisis de los hechos conocidos, así como, orientar la búsqueda de otros datos relevantes (Balestrini, M., 2006: 91).

En pocas palabras, el referencial teórico "...nos amplía la descripción del problema. Integra la teoría con la investigación y sus relaciones mutuas" (Tamayo y Tamayo, 2000:96). En este sentido, sirve de orientación para precisar los elementos conceptuales que le permitan al estudio desarrollar la descripción del problema de una forma coherente, para que en lo sucesivo se deleve y contraste la información recolectada a través de los sujetos de estudio.

Siendo así, se presentaran, en su orden respectivo, los siguientes apartados: antecedentes de la investigación, referencias teóricas y referencias jurídicas.

➤ Antecedentes de la investigación.

Todo hecho anterior a la formulación del problema que sirva para aclarar e interpretar el problema planteado constituye los antecedentes de la investigación, definido por Arias, F. (2006:39) como: "investigaciones realizadas anteriormente que guardan alguna vinculación con el problema en estudio". Asimismo, según Tamayo y Tamayo (2006:54) consideran que "...tratan de hacer una síntesis conceptual de las investigaciones, con el fin de determinar el enfoque metodológico de la misma"; esto

quiere decir que las investigaciones realizadas anteriormente que guarden un parentesco con el tema a indagar, sirven como guía y fundamento para complementar la realización del presente.

De este modo, se tiene que tras realizar un arqueo bibliográfico se identificaron varias investigaciones previas que mantienen relación con el tema del presente, no obstante, con la finalidad de cumplir con el propósito de los antecedentes investigativos, se tomaron en cuenta un total de tres (3), de los cuales sólo se citaran los objetivos de interés, por tanto que aportan elementos significativos en función de los objetivos establecidos, y que si bien, serán explicados en la medida de su presentación. Se debe destacar que estos se caracterizan por ser recientes en cuanto a tiempo se refiere y realizados dentro del ámbito nacional.

La primera investigación se titula “Discapacidad laboral permanente en la población trabajadora evaluada por la Comisión Nacional de Evaluación de Discapacidad” (2005), realizada por el autor Alvarado, Carlos, en la Facultad de Medicina, específicamente en la Comisión de Estudios de Postgrado del Centro de Salud Ocupación de la Universidad Central de Venezuela. Como objetivo general se plantearon “Evaluar la frecuencia y distribución de los trabajadores con discapacidad que asistieron a la consulta de evaluación de discapacidad de la Comisión Nacional de Evaluación de Discapacidad del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) entre los años 2001 al 2003”. Se basaron en un estudio descriptivo, empleando herramientas de la epidemiología analítica y tomando como base de datos los registros archivados en la Comisión Nacional de Evaluación de Discapacidad del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) de esos mismos años.

Es importante destacar que a esta consulta asistieron los trabajadores con discapacidad que ya habían sido evaluados por un médico especialista, posteriormente por los médicos integrantes de la Comisión Nacional de Evaluación de Discapacidad Laboral del mismo instituto, con la finalidad de corroborar que ciertamente presentan discapacidad, por lo que forman parte de las cajas regionales del IVSS en Caracas.

De esta investigación se tomará en cuenta el quinto (5to) objetivo específico, “Relacionar la distribución de las personas con discapacidad de acuerdo a la combinación de las características de causa, sexo, edad, origen y ocupación”; este objetivo es de interés para el presente estudio porque le permite conocer las posibles características de identificación personal básicas de los trabajadores con discapacidad de Caracas, y que si bien, pueden contrastarse una vez que se recolecte la información con los sujetos de estudio. En este sentido, los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Acudieron un total de 11.262 personas; 4.148 personas con discapacidad que representa un 36,83% en el año 2001, 3.420 personas con discapacidad que representan un 30,37% en el 2002 y 3.694 personas con discapacidad que representa un 32,80% en el 2003. Si tomamos en cuenta el total de trabajadores asegurados para el año 2002 (2.705.437), que son los que tendrían el derecho al pago de una indemnización por discapacidad, se puede inferir que la Comisión Nacional de Evaluación de Discapacidad evaluó en el 2002, 1,37 por cada mil trabajadores asegurados (p.73).

La investigación infiere que estos datos constituyen una aproximación a la incidencia anual de trabajadores con discapacidad en la población que cotiza al Seguro Social, destacando que los que pueden y deben cotizar son los trabajadores permanentes bajo la dependencia de un patrono, es decir, que estén trabajando formalmente en el mercado laboral abierto.

Seguidamente, la distribución de los trabajadores con discapacidad laboral por grupos de ocupación fue:

...empleados de oficina con un 18,12%; obreros no calificados con 16,00%; profesionales, científicos e intelectuales 14,59%; trabajadores de servicios, vendedores y comercio 7,72%; técnicos y profesionales de nivel medio 7,60% y obreros calificados 6,39%. Destaca los resultados que un 29,37% de los trabajadores no tenían especificada la ocupación (p.112)

De los empleados de oficina, el grupo más frecuente es el de secretarias y asistentes de oficina con un 13,36% (1505). Del grupo de obreros no calificados predominan los obreros generales con 10,34% (1165) y transportistas con un 2,35%(265). Dentro de los profesionales, científicos e intelectuales destacan los docentes con un 9,15% (1030). De los trabajadores de servicios, vendedores y comercio, el grupo más frecuente fue el de agentes policiales con 2,97% (334) y los vigilantes y afines con un 2,56% (288). Dentro de técnicos y profesionales de nivel medio destacan los auxiliares de

educación con 1,83% (206); finalmente dentro de los obreros calificados destacan los metalúrgicos con 0,99% (ídem).

En función de estos datos se pueden compartir algunas deducciones; en primera instancia, se desconoce el motivo por el cual existe un grupo de trabajadores que no tienen especificado la ocupación y que de hecho, desde esa investigación se alega ser un factor que distorsiona los resultados presentados, por lo que desde esta investigación se rescata la importancia del registro de la ocupación de los trabajadores con discapacidad en miras de aproximarse con más detalle a la realidad de este grupo de personas en materia laboral.

Por otro lado cabe resaltar que ciertamente, alrededor de un 54,42% (3.740) de los trabajadores se encuentran en el mercado laboral formal; no obstante, se desconoce la relación oferta y demanda laboral a las cuales estos posiblemente se postularon, por lo que vendría siendo un dato que permitiría conocer las oportunidades brindadas por parte de los empleadores en función de las características del trabajador. Además, vale destacar que estos resultados permiten identificar la variedad de puestos laborales que ocupan los trabajadores con discapacidad.

Una vez hecho referencia a la cantidad de trabajadores con discapacidad que forman parte de la economía formal venezolana, es que se puede presentar la distribución por edad por el grupo de personas evaluadas, siendo la siguiente:

Los grupos de edad más afectados por la Discapacidad Laboral en los tres años de estudio fueron: 50 – 54 años con 26,54%; 45 – 49 años con 21,09%; 55 – 59 años con 14,30% y 40 – 44 años con 13,05%. En estos grupos de edad se encontraron el 75,18% de todas las personas con discapacidad (p.75).

Si se dividen los grupos de edad entre mayores y menores de 30 años, podemos observar que el 96,29% fueron mayores de esta edad y el restante 3,71% fueron menores de 30 años (ídem).

Estos datos permiten identificar que los trabajadores con discapacidad que forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA), la cual está constituida por todas las personas de 15 años y más con disposición y disponibilidad para trabajar, se caracteriza, casi en su totalidad, por una población de adultos intermedios y mayores, siendo una etapa que en su mayoría enfrenta a la posibilidad

de dejar de trabajar por razones de salud o jubilación, lo que implica una serie de cambios en referencia a: tiempo disponible, capacidad productiva, economía del hogar, entre otras. Estas realidades conllevan a considerar la importancia de, primero, incentivar y reforzar la formación y experiencia laboral de los más jóvenes con discapacidad que estén en la edad o cercanos a esta, para formar parte de la PEA; segundo, brindar puestos y condiciones de trabajos que favorezcan al estado de salud del trabajador, así como a sus experiencias vitales en el área.

En relación con la distribución por género de los trabajadores con discapacidad obtuvieron que:

...hubo un predominio de género femenino con un 53,6% en relación con un 46,4% del género masculino. Si tomamos en cuenta la distribución de la población económicamente activa para el segundo semestre del año 2003 según datos del INE, el cual señala que el 61,45% de la población es del género masculino y el 38,55% del género femenino, se puede afirmar que existe una marcada tendencia al predominio de la discapacidad en las mujeres en relación con los hombres (p.76).

Para aclarar este asunto, se tiene que para el año 2003 la PEA, la cual incluye a personas con o sin discapacidad, se caracterizó por mayor presencia del sexo masculino, no obstante, en la población de trabajadores con discapacidad, es mayor la presencia del sexo femenino, por lo que hay un predominio de trabajadoras con discapacidad (femenino) en la PEA.

Con respecto al origen de la discapacidad se hallaron los siguientes datos:

...el 86,86% de los casos evaluados (...) fueron por enfermedades catalogadas como enfermedades comunes; (...) el 6,53% accidentes comunes y el 5,36% accidentes de trabajo, ocupando las tres primeras posiciones en esta categoría... (p.80);

El 86,64% de los trabajadores evaluados presentaron una discapacidad total y permanente y un 13,36% una discapacidad parcial... (Ídem).

Ciertamente, entre la población evaluada, existen trabajadores tanto con discapacidad congénita, como con discapacidad adquirida, pero con predominio de la primera. Asimismo, en su mayoría presentan discapacidad total y permanente, es decir, que esta condición en el trabajador durara los años de vida que llegue a tener, lo cual podrían pasar ser posibles incidencias en los años venideros con respecto a

los trabajadores con discapacidad en la sociedad venezolana, tomando en cuenta la tendencia del aumento de la población con discapacidad en el mundo.

Una segunda investigación realizada en el año 2003 en la Escuela de Sociología de la Universidad Central de Venezuela, titulada “La integración laboral del joven con retardo mental participante en la Asociación de Educación Complementaria Venezolana (ASODECO) en el marco de la sociología de la discapacidad”. Sus autoras fueron las estudiantes Cusati, Damiana y Sayegh, Nataly, optando por la Licenciatura en Sociología. El desarrollo de la investigación se basó en una metodología cualitativa de tipo campo (estudios de casos) y con un nivel descriptivo, donde su muestra estuvo conformada por ocho casos.

Antes de plasmar los objetivos y resultados previamente seleccionados, se considera necesario aclarar que la razón de sus citados en el presente es porque, en primera instancia, la institución con la que se apoyaron (ASODECO), es una de las tres instituciones que tienen activo el programa de inclusión laboral en Caracas, y que si bien es cierto, es la asociación que hizo el enlace de la presente investigación en cuanto a empresa / trabajador con discapacidad / familia. Asimismo vale destacar el proceso de integración laboral en el que se basaban, entendiendo a este como paso previo a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, por tanto que es el enfoque de la modalidad ECA. En este sentido, la investigación comparte elementos significativos en el tema discapacidad-empleo.

Como objetivo general se planteó “Estudiar el proceso de integración laboral del joven con retardo mental, participante en la Asociación de Educación Complementaria Venezolana (ASODECO) en el marco de la sociología de la discapacidad”, siendo algunos de sus resultados los siguientes: “De acuerdo a las ocho historias de vida realizadas, seis acuden al mercado laboral y dos participan cumpliendo con un trabajo en la misma institución ASODECO” (Ibíd.; p.171).

Al respecto, se ha considerado tal hallazgo debido a que hace una referencia indirecta a dos, de las tres modalidades, que como parte de las estrategias internacionales se han creado en función del acceso y la inclusión laboral de las

personas con discapacidad, siendo estas “empleo protegido” para aquellos que cumplen un trabajo dentro de la misma institución y “empleo con apoyo” para aquellos que acuden al mercado laboral ordinario. Es oportuno recordar que la finalidad investigativa se basada en llevar a cabo la integración de las personas con discapacidad.

Ahora bien, se desea resaltar la modalidad de “empleo con apoyo” porque es precisamente con la cual se apoyará la presente investigación para el alcance de los objetivos establecidos; por lo que se reitera que seis de los ochos casos señalados acuden al mercado laboral ordinario, y en donde se detalla lo siguiente:

...el numero 3 laboró en un preescolar ubicado en El Peñón, pero desde el año 1996 trabaja en Mac Donald`s. Si se observa el caso del número 4, luego de una experiencia laboral en la Granja AVANTE, actualmente lleva 6 años ubicado en Mac Donald`s. El joven del caso número 5 cumplió 9 años trabajando en Arturo`s, mientras que el caso numero 6 luego de algunas experiencias laborales en el mismo ASODECO, es ubicado en Graico de la Trinidad, al ser despedido vuelve a ASODECO para después ser colocado en Ferretotal, donde actualmente se encuentra de permiso no remunerado (p.172);

Otro caso es el número 7 que desempeño labores en empresas como Óptica Caroní y Tiendas Graffiti, para luego a través del Programa de Integración Laboral de ASODECO, ser incorporado a K.F.C durante 6 años, actualmente lleva dos meses en período de prueba en Mac Donald`s. De igual forma, el joven del caso número 8 tuvo experiencias laborales previas al proceso de Integración Laboral, en un taller de Electrónica y en varias tiendas: una de bisutería, otra de productos naturales y por último en una de lotería (iniciativas comerciales de su papá); luego de ingresar a ASODECO, es ubicado en Ferretotal desde hace año y dos meses (Ídem).

La referencia de estos casos permite identificar, mediante las características de cada uno, la diversidad laboral que brinda el mercado de trabajo ordinario, así como la formación laboral que experimentan antes, lo que efectivamente coincide con los elementos propios del empleo con apoyo establecido por el presente estudio.

Otra de las variables establecidas por dicha investigación es la dimensión “Empleo Integrado”, la cual está referida “...a la igualdad de condiciones de empleo e igualdad de acceso al empleo, la formación profesional y ocupaciones específicas

para todas las personas, sin discriminaciones” (Ibíd., p.173); mediante esta definición obtuvieron los siguientes hallazgos:

De los ocho estudios de casos, seis responde a la categorización señalada, es decir, existe para ellas igualdad de condiciones al empleo, en ocupaciones específicas sin discriminaciones (...) cuatro se encuentran ubicados en cadenas de comida rápida, pasando por las diversas áreas que en estas empresas se consideran básicas para el ascenso progresivo de los participantes (Ídem).

La importancia de adjuntar este resultado radica, precisamente, al señalamiento de uno de los principios que se ha establecido en la investigación con el modelo de discapacidad, las disposiciones internacionales, y la modalidad de empleo con apoyo, siendo este principio la igualdad de oportunidades sin discriminación en condiciones de empleo, considerado fundamental en todo proceso inclusivo.

Como tercera variable estudiada establece “Empresas Normalizadas”, las cuales están definidas como “las instalaciones y las circunstancias en que tiene lugar el trabajo con el objeto de facilitar empleo a personas con discapacidad mediante un esfuerzo coordinado para resolver los problemas planteados por las necesidades individuales, el entorno laboral y las necesidades de la empresa” (Ibíd., p.175). A partir de esta definición obtuvieron los siguientes hallazgos: “Los seis jóvenes que trabajan en empresas normalizadas que se adhieren al “Programa de Integración Laboral” de ASODECO, están constituidas en su mayoría por establecimientos de comida rápida y ferretería en general como Mac Donald`s, Arturo`s y Ferretotal (Ídem).

Esto se considera un aporte para los fines de la investigación porque si bien, se ha planteado que la inclusión laboral de las personas con discapacidad debe de realizarse en un espacio que facilite el empleo, que brinde oportunidades de trabajo en condiciones laborales favorables a su desenvolvimiento, y por lo tanto, su prosecución efectiva dentro del mercado de trabajo ordinario; en este sentido, se identifican algunas de las empresas que cumplen con estas condiciones en el mercado laboral abierto de Caracas - Venezuela.

Una tercera investigación que aporta elementos como antecedentes para la investigativo, es la que tuvo por título “Reinserción laboral de trabajadores con discapacidad por accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales caso: C.A.T.D.I.S” (Centro de Ayuda de Trabajadores Discapacitados), por los estudiantes Bastidas, María; Justo, Oscar y Salas, Irene, en la escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela, como trabajo especial de grado para optar al título de Licenciados en Trabajo Social en el año 2002. Los autores establecieron como objetivo general “Conocer la reinserción laboral de trabajadores con discapacidad por accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales caso: C.A.T.D.I.S, a fin de determinar los efectos en sus dimensiones psicosociales y económicas”. Se caracterizó por ser una investigación holística, aplicando el método etnográfico, con la técnica de entrevista semi-estructurada, la observación directa y el trabajo en grupo. Algunos de los resultados son:

Los trabajadores con discapacidad atendidos por el C.A.T.D.I.S, predomina el sexo masculino en un 87%, mientras que el femenino representa un 13%, en este sentido se detecta que el sexo masculino ocupa la primera frecuencia, (...) esto se debe además, de que la tendencia del mercado laboral es contratar a personas de este sexo debido a la naturaleza de las actividades, que según se caracterizan principalmente por el trabajo pesado, construcción, madereras, entre otras (Ibíd., p.251).

Tal hallazgo se ha considerado pertinente de citar porque permite reflexionar, desde lo establecido con el modelo social de la discapacidad, que la atención que recibe este grupo de personas debe de apelar al principio de la igualdad en cuanto a brindar oportunidades se refiere, esto se traduce a que las ofertas laborales del mercado abierto deben ser variadas, para que tanto hombres como mujeres tengan opciones de trabajo a los cuales pueden postularse; por consiguiente, a pesar de la distinción en cuanto a sexo se refiere, debe de respetarse la naturaleza humana y adoptarse dicho principio.

Otro interesante resultado es la afirmación de que “Los problemas que suele plantear la reinserción social y laboral de los trabajadores con discapacidad, están relacionados con obstáculos ambientales existentes en la sociedad, tales como: barreras arquitectónicas en el transporte, en sus hogares o lugares públicos” (Ibíd., p.297). Este hecho permite constatar parte del contenido que establece el modelo

social de la discapacidad, el cual expone y explica que las causas que dan origen a la discapacidad "...no son religiosas ni científicas, sino que son preponderantemente sociales" (Palacios, A; op.cit, p.26); es decir, no es la condición en sí misma la que limita a la persona, sino más bien, son las condiciones ambientales de la sociedad a la pertenezca y haga vida dicha persona, pues las mismas, mayormente no están adaptadas de un modo que hagan cumplimiento con los lineamientos internacionales en cuanto a accesibilidad e inclusión de la discapacidad se refiere.

Una vez expuestos y justificados los antecedentes investigativos, se pasará a presentar el cuerpo teórico que orientará la búsqueda informativa, su respectivo análisis y obtención de los resultados; este es denominado como *bases teóricas*.

➤ **Bases teóricas.**

Según Bavaresco (2006:51) las bases teóricas tiene que ver con:

...las teorías que brindan al investigador el apoyo inicial dentro del conocimiento del objeto de estudio, es decir, cada problema posee algún referente teórico, lo que indica, que el investigador no puede hacer abstracción por el desconocimiento. Son fundamentales y los cuales animan al estudioso a buscar conexión con las teorías precedentes o bien a la búsqueda de nuevas teorías como producto del nuevo conocimiento.

En virtud de ello, la investigación se propuso establecer cuatro (4) ejes teóricos para el establecimiento de estas bases, los cuales están orientados a mantener correspondencia con la temática investigativa seleccionada. El primer eje se denomina *Discapacidad*, en el cual se desplegará el contenido relacionado con: 1) la discapacidad como condición humana, 2) el modelo social de la discapacidad, y 3) la discapacidad como una cuestión de derechos humanos.

Como segundo eje se establece el *derecho al trabajo*, constituido por un enfoque de derechos humanos asumido por la OIT, que como referencias universales, les otorgan a las personas con discapacidad el derecho a participar, integrarse y ser incluidos en el ámbito laboral.

Como tercer eje teórico se establece el *funcionamiento humano*, constituido por el modelo de la American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AIDD).

Y el cuarto eje teórico se establece el *sistema de apoyos como paradigma*, constituido por: 1) modelo teórico del sistema de apoyos como paradigma, 2) Apoyos: el modelo venezolano de la discapacidad, y 3) la modalidad empleo con apoyo (ECA).

Se prevé y confía que desde esta posición teórica-epistemológica, la investigación estará orientada de forma pertinente para la búsqueda, desarrollo y alcance de los objetivos establecidos, ya que permiten tomar en consideración cada uno de los elementos involucrados.

- **Ejes teóricos.**

*Cuanto más larga es la isla del conocimiento, más larga la costa de la maravilla.-
Ralph W.*

1. Discapacidad.

El principal fundamento teórico-investigativo desde el que se posiciona el presente estudio en relación a la discapacidad es denominado *La discapacidad como condición humana*, por consiguiente, se procurará plantear las bases conceptuales que definen y brinden claridad de conocimiento acerca de este a los posibles lectores.

1.1 La discapacidad como condición humana.

Para iniciar, si desde la investigación se establecido como parte de los sujetos de estudio a los trabajadores con discapacidad, se desea hacer referencia a aquellos posibles elementos que congregan en esta, reconociendo los cambios y proceso de adaptación que amerita una vez que se diagnostica. Vale destacar que estas explicaciones deben ser entendidas con base a lo planteado posteriormente con el modelo social de la discapacidad.

En este sentido, para los autores García, C y Sarabia, A (2015), la experiencia de la condición de discapacidad es única para cada individuo, esto motivado a:

...no sólo porque la manifestación concreta de la enfermedad, desorden o lesión es única, sino porque esa condición de salud estará influida por una compleja combinación de factores (desde las diferencias personales de experiencias, antecedentes y bases emocionales, construcciones psicológicas e intelectuales, hasta el contexto físico, social y cultural en el que la persona vive) (p.15).

Es decir, esta condición puede considerarse desde un punto de vista biopsicosocial, donde hay una clara participación de la salud y enfermedad/déficit que postula que el factor biológico (factores químico-biológicos), el psicológico (pensamientos, emociones y conductas) y los factores sociales (cultura, valores, familia, relaciones, accesibilidad), desempeñan un papel significativo de la actividad humana en el contexto de una enfermedad o discapacidad (Santrock, J. W., 2007).

A partir de estos factores se puede deducir, en primera instancia, los posibles efectos que causa esta condición no sólo para la persona que lo vive (factor biológico y psicológico), sino también para su entorno.

En virtud de esto, la autora Marín, E (2008:154) plantea que "...tanto la cotidianidad como el entorno social cambian y la familia entra a un proceso de interacción y adaptación relacionado con la situación", ya que sin duda alguna "...esta situación puede llegar a desbordar a la unidad familiar, no sólo por el shock traumático, sino por el proceso de adaptación y cambio a una nueva forma de vida que debe de experimentar el afectado y la familia" (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad., 2011:71).

Sobre la validez de estos argumentos, es oportuno dar a conocer que:

Familiares y allegados deben ser preparados en espera de respuestas psicológicas adversas por parte de la persona con discapacidad, que pueden ir desde la inseguridad y ansiedad (...) hasta el negativismo total, rechazando todo tipo de ayuda, o por el contrario exigiendo atención exagerada (Ídem).

Estas posibles realidades ameritaran entonces, que "los sistemas sociales cercanos al miembro discapacitado [persona con discapacidad] necesitan trabajar en

el proceso de adaptación y manejo (...) como parte de la estrategia general de intervención” (Ibíd., 153), ya que esta condición “...demanda a los involucrados el utilizar u obtener recursos materiales y humanos para afrontar el proceso” (Ídem); es por esto que se sugiere “...enfatzarse en la necesidad de disponer de redes de apoyo social que le permita a la persona con discapacidad llevar una vida más sostenible” (Ibíd., p.70) [Aclaratoria del investigador]

Ahora bien, una vez que se ha mencionado el proceso de adaptación que esta condición supone, se hace necesario establecer su definición, apoyándose con la siguiente cita:

...la adaptación de la discapacidad es un proceso compuesto por una sucesión de etapas a lo largo de la vida, donde una serie de aspectos emocionales, sociales y biopsicosociales de la persona y el entorno juegan un papel fundamental dentro del proceso de adaptación, ya que pueden ser factores importantes en la determinación de los esfuerzos de la persona para aceptar la discapacidad (Organización Mexicana para el Conocimiento de los Efectos Tardíos de la Polio, A.C., 2005:1).

En efecto, la Organización Mexicana para el Conocimiento de los Efectos Tardíos de la Polio, A.C (OMCETPAC), en el año 2005 hace público un documento denominado “Etapas de la Adaptación Psicológica a la Discapacidad”, señalan que “...muchos de ellos, aunque podían estar usando muletas o bastón, no se veían a sí mismos como discapacitados” [personas con discapacidad] (Ídem). Bajo esta concepción, en la que pretende reflejar lo que el proceso de adaptación resulta, las etapas a establecer serán consideradas como válidas para la investigación en virtud de los criterios de heterogeneidad establecidos, ya que “...tener una discapacidad desde el nacimiento o tenerla adquirida a lo largo de la vida, no van a variar el hecho de tener una discapacidad” (Suriá, R., op.cit:77).

Con respecto a este proceso vale mencionar que “...varias sucesiones de etapas han sido descritas, sin embargo las siguientes son las más comúnmente descritas” (OMCETPAC., op.cit:1):

- **Incetidumbre:** Cuando los síntomas aparecen por primera vez pero el individuo no ha sido diagnosticado, puede sentirse preocupado y confundido (...) La incetidumbre puede no quedar completamente resuelta y los planes de cara al futuro pueden necesitar ser continuamente revisados;

- **Shock:** Se refiere a un estado de aturdimiento, que puede ser, tanto psíquico como emocional. Es una reacción al trauma, tal como escuchar el diagnóstico. Puede durar desde unos breves momentos, hasta algunos días, o aún más. El individuo puede que se niegue a comprender la magnitud o severidad de la discapacidad, condiciones y sus efectos;
- **Negación:** La negación es inicialmente una reacción normal o un mecanismo necesario de defensa que protege al individuo de abrumarse psicológicamente. La negación es nociva sólo cuando interfiere con el tratamiento o los esfuerzos de rehabilitación. Con el tiempo, la negación se debe "suavizar", es decir, el individuo reconoce emocionalmente lo que ha ocurrido...;
- **Depresión/ Pena/ Duelo:** La negación lleva gradualmente a un aumento del reconocimiento de la situación, en este punto emergen la pena y la depresión. Junto con ella se puede observar una disminución de la autoestima. Estos sentimientos se consideran una reacción normal (...) Se dice que la pena es la más dolorosa de todas las emociones humanas, donde el individuo puede afligirse a su imagen corporal, por función, por las satisfacciones previas que pueden ahora ser negadas, y por la pérdida de expectativas futuras basadas en esa función;
- **Aceptación:** Hace referencia al abandono de falsas esperanzas y la exitosa aceptación y adaptación a los nuevos roles basados en las condiciones realistas y los nuevos potenciales de la discapacidad. El individuo continúa con su vida cotidiana, mientras la discapacidad se contrae en importancia y otros aspectos de la vida crecen en significación, donde el individuo se siente cómodo con el sí mismo cambiado (Ídem).

De acuerdo a estas etapas, y reiterando la importancia que tienen las relaciones próximas al sujeto en todo lo implícito en dicha condición, lógicamente el proceso de adaptación se caracteriza por involucrar a todos los sistemas donde este se encuentre, siendo un hecho que se puede revalidar en la siguiente cita:

...involucra a personas, familias, instituciones y redes de apoyo, que poco a poco se convierten en un sistema de relaciones permanente. Este nuevo sistema de relaciones profesionales-familiares (...) comienza a aportar descripciones, explicaciones, conocimientos, significados, emociones, interacciones, creencias, mitos, sentimientos positivos o negativos, traídos desde cada uno de los miembros y niveles implicados; cada uno de los participantes del proceso trata de comprender y actuar en consonancia con sus recursos, viviendo la situación con más o menos dificultad según su posibilidad de afrontamiento (...) Las personas involucradas se relacionan entre sí y con la realidad a través de las descripciones que se construyen (Marín, E., op.cit:154).

A saber, tal sistema de relaciones profesionales-familiares mediante sus posibles aportaciones, influyen en todo lo que implica el proceso de adaptación de la

discapacidad; por tal motivo, aunque el deseo de la investigación es que los trabajadores se encuentren en esta última etapa, no niega que pudiesen estar en las otras etapas, lo que pasaría a ser una posible situación que revalidaría la importancia de unir esfuerzos, tal como los que se plantean con la investigación, que favorezcan a la finalidad de este proceso.

No obstante, sobre este asunto vale destacar que el mismo se ve influenciado por una tercera variable, siendo esta la *persona*, puesto que "...las personas difieren en cómo avanzan a través de estas etapas, ya que algunos avanzan más rápido que otros, algunos pueden saltar una etapa o recorrerlas en un orden diferente" (Fuentes, V., 2012:1)

...según avanza la edad, el proceso de adaptación se puede volver más difícil por la interacción de otros problemas inherentes a la edad como es la adolescencia, las relaciones sociales, las dificultades en las etapas educativas, la incorporación al mercado de trabajo (...) pudiendo influir todo ello en una adaptación de mayor complejidad (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad., op.cit; p.77).

Es por eso que en ultima instancias, "...uno de los factores más importantes que van a determinar el proceso de aceptación y adaptación es el modo o estilo de afrontamiento de cada persona (Nachshen, Woodford y Minnes, 2003; Saloviita, Italinna y Leinonen., 2003). Empero, vale la pena acotar que si la investigación se ha planteado como convicción que los trabajadores con discapacidad sean incluidos en el área laboral mediante la modalidad ECA, sería un tanto contradictorio que estos no aceptasen su condición, o por los menos, no estuviesen experimentando ese proceso.

Esta reflexión emerge entendiendo que, si el llamado es a la aceptación de la diferencia por parte de la sociedad, la cual ciertamente es un sistema que influye en las experiencias vitales del sujeto porque indiscutiblemente existe una relación de interdependencia que crea una dinámica de ser mutuamente responsables y de compartir un conjunto común de principios con el otro (Cournot, A., 1838), esta última etapa del proceso de adaptación debería de iniciar por la propia persona con discapacidad, ya que es él/ella el/la que debe, a pesar de todo, decidir el estilo de

vida que desea llevar, pues el presente estudio está convencido de que el cambio empieza por aquel que vive la situación, que es inherente a su ser.

Asimismo, y para finalizar con un argumento a favor de la investigación para la modalidad ECA, se tiene que aunque el proceso de aceptación - adaptación tiende a ser mayormente doloroso, la capacidad de aceptar y adaptarse a dicha condición abre el paso a nuevas y positivas posibilidades, ya que “Esto habilita para que desde la realidad se puedan instrumentar acciones tendientes a compensar los déficit que la discapacidad ha producido y reestructurar los modos de funcionamiento” (Urbano, C y Yuni, J., 2008:91). En este sentido, aunque el fin del presente no es analizar el proceso de adaptación, ciertamente sirve de referencia para conocer cómo ha sido experimentado por cada trabajador como complemento de los objetivos investigativos.

1.2 El modelo social de la discapacidad.

Según la autora Palacios, A (2007:106) “...el nacimiento del modelo social o al menos el momento en que emergen sus primeros síntomas es a finales de la década de los años sesenta del siglo XX. Su situación geográfica debe ser situada en Estados Unidos e Inglaterra”. Estos síntomas se caracterizaron porque “...Las personas con discapacidad (...) tomaron la iniciativa e impulsaron sus propios cambios políticos (...) se unieron para condenar su estatus como *ciudadanos de segunda clase*“(Abberley, P., 1995, pp. 5 – 19), por lo que lograron “Reorientar la atención hacia el impacto de las barreras sociales y ambientales (...) que según alegaban *discapacitaban* a las personas con discapacidad” (Ídem). De este modo, se puede entender que “...la participación política de las personas con discapacidad y sus organizaciones abrieron un nuevo frente en el área de los derechos civiles y la legislación antidiscriminatoria (Ídem) [Cursivas del autor].

En efecto, esta realidad ocasiono la creación de un nuevo frente teórico: “...la Union of Physically Impaired Against Segregation (UPIAS) (...) propuso un conjunto de ideas denominadas “Principios Fundamentales de la Discapacidad” y que más tarde, el activista y académico Mike Oliver presentó estas ideas como el Modelo

Social de la discapacidad” (Hasler, F., 2003:57). Dichos principios “...enfaticaban la importancia de que las personas con discapacidad tomaran el control respecto de sus propias vidas” (Palacios, A., op.cit:121), adoptando una postura en la que “...se condena la segregación y la institucionalización como violaciones directas de los derechos humanos de las personas con discapacidad (...) se aboga porque los gobiernos elaboren legislaciones que protejan los derechos humanos de este colectivo, incluyendo la igualdad de oportunidades” (Ídem)

Vale mencionar que según Palacios, A (op.cit:122) “...estos principios hacen una distinción entre deficiencia y discapacidad”:

-Deficiencia es la pérdida o limitación total o parcial de un miembro, órgano o mecanismo del cuerpo;

-Discapacidad es la desventaja o restricción de actividad, causada por la organización social contemporánea que no considera, o considera en forma insuficiente, a las personas que tienen diversidades funcionales [personas con discapacidad], y por ello las excluye de la participación en las actividades corrientes de la sociedad (Union of the Physically Impaired Against Segregation., 1975: 3 -4) [Aclaratorias del investigador].

Esta distinción si bien, es lo que define al modelo social de la discapacidad, pues considera a esta condición como “...una forma específica de opresión social (...) se interpreta como el resultado de las barreras sociales y de las relaciones de poder, más que de un destino biológico ineludible” (Ibíd., Pp: 122-123); por tal motivo se admite que “las personas con discapacidad son discapacitadas como consecuencia de la negación por parte de la sociedad de acomodar las necesidades individuales y colectivas dentro de la actividad general que supone la vida económica, social y cultural” (Palacios, A citando a Barnes, C 2000)

Al comparar estas consideraciones, se obtiene como resultado el siguiente argumento:

...al tomarse conciencia de los factores sociales que integran el fenómeno de la discapacidad, las soluciones no se elaboran apuntando individualmente a la persona afectada, sino más bien que se encuentran dirigidas hacia la sociedad, o teniendo muy presente el contexto social en el cual la persona desarrolla su vida (Palacios, A., op.cit:124).

En este sentido, los autores reflexionan al respecto y plantean que el modelo social de la discapacidad:

...no busca demostrar que cada disfunción [condición] de nuestro cuerpo puede ser compensada por un artilugio, o por un buen diseño, y que entonces todos podrán trabajar ocho horas al día (...) Sino que, a lo que el modelo social aspira es a demostrar que todos tienen el derecho a un cierto estándar de vida, a un mismo espacio de participación cívica, y, en definitiva, a ser tratado con igual respeto que al resto de sus semejantes (Barnes, C y Mercer, G., 2003:12) [Aclaratoria del investigador].

Por lo que Campoy, I (2004:97) destaca lo siguiente

...no se puede concebir a las personas pertenecientes a esos colectivos tradicionalmente discriminados solamente como personas que han de beneficiarse de las acciones de la colectividad, sino que se les ha de considerar también como necesaria parte activa de esa colectividad. Esas personas, como cualquier persona de la sociedad, ha de contribuir al objetivo último aquí señalado, su aportación es absolutamente necesaria, y como tal ha de ser valorada y favorecida por todos los otros miembros de la colectividad.

Todos estos argumentos le permiten a la investigación constatar que el énfasis entonces, ya no está simplemente en que la persona con discapacidad es la que debe superar su particular situación y adaptarse a la sociedad en la que vive y desea ser un contribuyente activo, sino que es la sociedad la que debe de ajustarse de tal modo que comprenda este colectivo la constituyen; por ende, sus aportaciones merecen la misma valoración que aquellas realizadas por las personas sin dicha condición, por lo que se estaría procurando cumplir con el principio de la igualdad en todas sus dimensiones.

Así pues, retomando el análisis distintivo propuesto por la UPIAS (op.cit), se pasará a presentar dos (2) postulados fundamentales que enmarcan este modelo, y que si bien, brinda la base a los argumentos planteados; en primer lugar, “se alega que las causas que originan la discapacidad no son ni religiosas ni científicas, sino sociales o al menos, preponderantemente sociales (Palacios, A., op.cit:103), esto quiere decir que “...no son las limitaciones individuales las raíces del problema, sino las limitaciones de la propia sociedad, para prestar servicios apropiados y asegurar adecuadamente que las necesidades de las personas con discapacidad sean tenidas en cuenta dentro de la organización social” (Ibíd., Pp: 103 – 104). Sobre este asunto

es realista, por parte de los autores y por ende, de la investigación, aclarar ante todo lo siguiente: “Esto no significa negar la discapacidad, sino situarlo dentro de la sociedad” (Ídem)

En cuanto al segundo postulado:

...se considera que las personas con discapacidad tienen mucho que aportar a la sociedad, o que, al menos, la contribución será en la misma medida que el resto de personas sin discapacidad (...) se sostiene que lo que puedan aportar se encuentra íntimamente relacionado con la inclusión y la aceptación de la diferencia (Ibíd., p.104).

Es decir, en síntesis se podría indicar que, gracias a la inclusión y aceptación de la diferencia por parte de la sociedad (causa), las personas con discapacidad podrán contribuir como cualquier ciudadano de derechos, y en cumplimiento del deber ser, a la sociedad de la cual forman parte (efecto), lo que sería una relación que refleja la corresponsabilidad de debe de existir entre población-sociedad.

Entonces, sobre la validez de tales postulados, los defensores del modelo social de la discapacidad afirman tres (3) fundamentos básicos (Palacios, A., op.cit); “En primer lugar, que toda vida humana, con independencia de la naturaleza o complejidad de la condición de discapacidad, goza de igual valor en dignidad” (Ibíd., p.141); “En segundo lugar, toda persona, cualquiera sea la naturaleza o complejidad de su condición, debe poder tener la posibilidad de tomar las decisiones que le afecten a su desarrollo como sujeto moral, y por ende debe permitírsele tomar dichas decisiones” (Ibíd., Pp.141 – 142).

Al respecto, y como punto importante de aclarar, se tiene que el modelo considera lo siguiente: “...no debemos pasar por alto que todas las personas somos interdependientes, y necesitamos apoyo para el desarrollo de nuestra autonomía” (Ídem), entendiendo que, “...en realidad, nadie es completamente independiente: vivimos en un estado de interdependencia mutua. Por lo tanto, la dependencia de las personas con discapacidad no es una característica que las diferencie de la población, sino solo en una cuestión de grado”, (Oliver, M., 1990:91) por lo que la independencia para las personas con discapacidad es diferente, definiéndose como “...la capacidad de autocontrol y de tomar las decisiones sobre la propia vida, más

que realizar actividades sin necesidad de ayuda” (Ídem). De este modo, se propicia que dicha definición, por parte de la sociedad, “...se sujete desde la consideración de logros o realizaciones físicas hacia la valoración de decisiones sociopsicológicas” (Ibíd., p.92).

Como tercer y último fundamento se tiene que “Las personas etiquetadas con discapacidad gozan del derecho a participar plenamente en todas las actividades: económicas, políticas, sociales y culturales en definitiva, en la forma de vida de la comunidad del mismo modo que sus semejantes sin discapacidad” (Morris, J., op.cit:15).

Por lo que de las afirmaciones anteriores, se puede extraer el objetivo de este modelo, el cual “...se encuentra reflejado en rescatar las capacidades en vez de acentuar las discapacidades” (Palacios, A., op.cit:105), esto conforme a la idea de que “La vida de una persona con discapacidad tiene el mismo sentido que la vida de una persona sin discapacidad (...) deben tener las mismas oportunidades de desarrollo que las personas sin discapacidad” (Ídem). Este hecho pasaría de ser posible - a ser posible siempre y cuando las respuestas sociales, “...se basen en la búsqueda de la inclusión a través de la igualdad de oportunidades (...) se destacan la accesibilidad universal, el diseño para todos y todas, la transversalidad de las políticas en materia de discapacidad, entre otras” (Ídem).

En virtud de esto, desde la investigación se considera fundamental establecer la certeza de que, ciertamente, no se pretende negar que la condición de discapacidad amerite, dependiendo de su naturaleza, de ayudas, ajustes y/o apoyos con la finalidad de cooperar con y viabilizar su funcionamiento humano, sin embargo, es importante asegurar que estos medios no sean vistos como elementos de dependencia y en lo sucesivo, como sujetos dependientes, sino que se consideren como favorecedores al desarrollo de la autonomía personal en el marco de la dignidad humana y respeto a la diferencia, contribuyendo a la causa principal, la inclusión plena de este colectivo en todas las actividades previamente mencionadas.

Ahora bien, una vez que se han reflexionado los principales argumentos que definen en líneas generales el modelo social de la discapacidad, se procederá a detallar los argumentos que, en relación al empleo, brinden una comprensión clara de sus perspectiva en esta temática que si bien, se corresponde con los intereses investigativos; en este sentido se sostiene lo siguiente: "...las políticas de empleo en relación con las personas con discapacidad han experimentado un cambio importante en los últimos años" (De Lorenzo, R., 2003:125), esto motivado a tres (3) razones esenciales:

La primera, la gran presión ejercida por las propias personas con discapacidad a través de sus organizaciones;

La segunda es la creciente conciencia respecto de que las dificultades a las que se enfrentan las personas con discapacidad a la hora de obtener y mantener un empleo se deben más al modo en que el trabajo está estructurado y organizado, que a la discapacidad en sí misma, y que esos obstáculos pueden ser superados si se adoptan las medidas adecuadas;

La tercera, es el convencimiento de que la exclusión de las personas con discapacidad del mundo laboral es un despilfarro económico de niveles inaceptables, ya que los costes de las prestaciones sustitutivas de ingresos para las personas con discapacidad en edad de trabajar son muy altos en los países que disfrutan de este tipo de subsidios (Ídem).

Estas razones conllevaron a dar un giro en la forma en la que se estaba tratando el tema empleo-discapacidad, ya que "...se reclamaban nuevas fórmulas innovadoras destinadas a la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito ordinario de empleo" (Ibíd., pp.130 - 131). No obstante, es oportuno acotar lo siguiente: "... muchas de estas nuevas fórmulas, están contenidas en legislaciones que establecen medidas de acción positiva — como incentivos a las empresas para que contraten personas con discapacidad" (Ibíd., Pp.130 - 131), las cuales se caracterizaban por ser de "... discriminación inversa (...) y la adopción de ajustes razonables, entre otras" (Ibíd., p.124).

No obstante, también debe decirse que en gran parte de los países muchas de estas leyes carecían de eficacia, y esto debe a varias razones, entre las que De Lorenzo (op.cit) resalta:

...la ínfima sanción que conlleva el incumplimiento de las obligaciones legales en determinados Estados —lo que de hecho hace que las empresas multinacionales, que habitualmente contratan a personas con discapacidad en determinados países no lo hagan en otros—; los prejuicios por parte de los empleadores a la hora de enfrentarse en las entrevistas a aspirantes con discapacidad; como asimismo las deficiencias de educación y formación que trae consigo muchas veces este colectivo; y la falta de accesibilidad de edificios, medios de transporte, instrumental, etc., que perjudica notablemente la realización de las tareas más elementales por parte de estas personas (Ídem).

Esta realidad permite a la investigación deducir que si dicho reclamo ciertamente ya contaba con respaldo legal, el llamado más bien era para que fuese materializado en una nueva dimensión respecto de la no discriminación en el empleo por los representantes y responsables de la actividad laboral.

Ello derivó que de este reclamo, surgiera lo que denominaron como políticas laborales, entre las que se destacan "...el empleo autónomo, el empleo con apoyo, los enclaves laborales, la creciente responsabilidad social y ética de las empresas" (Ibíd., pp. 132 - 137), las cuales pertenecían al marco de medidas tendentes a garantizar la igualdad de oportunidades y una verdadera inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito del empleo, teniendo presente que desde el modelo social "se aboga por adecuar dicho ámbito, a las necesidades de todas las personas. En dicho objetivo, el diseño para todos y los ajustes razonables son las estrategias en pro de alcanzar un ámbito laboral inclusivo" (De Asís, R. y otros., 2007: Pp. 75 – 76).

Si bien es cierto, se puede identificar cómo se dio el surgimiento del empleo con apoyo desde el modelo social de la discapacidad, siendo el propósito de este apartado a manera de validar su aplicación para el cumplimiento del objetivo general de la investigación, no obstante, se recuerda que el mismo será desarrollado con detalle en el cuarto eje teórico.

1.3 La discapacidad como una cuestión de Derechos Humanos.

Según los autores Degener y Quinn (2000), existen tres períodos en cuanto a las políticas legislativas modernas en relación a la discapacidad:

El primer período se sitúa tras la Primera Guerra Mundial, al introducirse la legislación de servicios sociales para los veteranos de guerra con discapacidad;

El segundo período comienza en la década de los años sesenta, extendiendo la legislación de servicios sociales a todas las personas con discapacidad;

Por último, un tercer período, que comenzó en los años noventa, cuando algunos países europeos adoptaron una legislación antidiscriminatoria para las personas con discapacidad (Palacios, A., op.cit:206).

De manera que concluyen con la siguiente información:

No resulta difícil advertir que los primeros dos períodos mencionados reflejaban la filosofía del modelo rehabilitador. Las personas con discapacidad recibían beneficios de los servicios sociales porque la discapacidad se veía exclusivamente como un problema individual de la persona, quien no era capaz de enfrentarse a la sociedad (Quinn, G. y Degener, T., 2002:12);

...el camino hacia la perspectiva basada en los derechos humanos se pone de manifiesto en el hecho de que las instituciones nacionales encargadas de la promoción y protección de los derechos humanos comenzaron a interesarse por las cuestiones relativas a la discapacidad (Ídem).

No obstante, se debe reconocer que la razón inicial que llevo a consolidar esta perspectiva humanística fue “la gran presión ejercida por las propias personas con discapacidad a través de sus organizaciones” (De Lorenzo, R., 2003:125), es decir, “de los reclamos de las propias personas con discapacidad se obtuvieron las respuesta de gran utilidad en el ámbito del Derecho” (Ídem).

Por lo que, como resultado de estos dos movimientos, los cuales ayudaron a tender un puente entre el derecho internacional relativo a los DDHH (op.cit) y los debates internos tanto para la legislación, como la reforma de las políticas nacionales a favor de las personas con discapacidad, se tiene que “...en los dos últimos decenios, el cambio hacia una perspectiva sobre la discapacidad basada en los derechos humanos ha contado con un buen respaldo en el ámbito de Naciones Unidas” (Palacios, A., op,cit:204), siendo el mejor ejemplo de ello la reconocida “Declaración Universal de los Derechos Humanos” (ONU, 1948), adoptada y proclamada por la asamblea general en su resolución 217-A (III), el 10 de Diciembre de 1948 establecido de la siguiente forma:

...como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones promuevan (...) el respeto a estos derechos y libertades y aseguren por medidas progresivas de carácter nacional e internacional su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción (p.2).

En este sentido, de los artículos establecidos en dicha Declaración se desean resaltar los siguientes:

Artículo 1- Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros;

Artículo 2- Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición (Ibíd., p.2)

Artículo 7- Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación (Ibíd., p.3);

Artículo 22- Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad (Ibíd., p.6);

Artículo 28 Toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos y libertades proclamados en esta Declaración se hagan plenamente efectivos (Ibíd., p.7).

A saber, tales artículos son la expresión legal de la perspectiva de los derechos humanos que ha contribuido a los cambios legislativos en materia de discapacidad, los cuales refieren el principio de universalidad como la piedra angular del derecho internacional, entendiéndose que todas las personas, sin distinción alguna y sin importar la sociedad de la cual sea miembro, son reconocidos como sujetos de derechos que gozan de igualdad de protección por parte de la ley, entendiéndose por esto que los Estados pasan a ser los principales responsables en garantizarles sus derechos económicos, sociales y culturales, a través de sus constituciones.

Partiendo de este principio, la investigación pasará a plasmar a grandes rasgos, los documentos que fueron elaborados y en lo sucesivo, proclamados específicamente para el grupo de personas bajo estudio, una vez dada la existencia de dicha Declaración, los cuales ciertamente, denotan una filosofía que incorpora a la discapacidad como una cuestión de derechos humanos, en base al siguiente argumento:

...los derechos humanos deben ser la referencia desde la cual se debe abordar el tema de la discapacidad, no sólo desde la conciencia de que las actuales regulaciones jurídicas sobre la materia reflejan esta perspectiva sino porque los derechos humanos son una serie de instrumentos que manifiestan una determinada concepción de la moralidad pública, y que, en este sentido, constituyen un criterio de legitimación y de justificación (De Asís, R 2004 citando a Palacios, A., 2007:155).

En este sentido se tiene que el primero de los instrumentos mencionados es la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental (1971) aprobada por la asamblea general de la ONU (op.cit), donde afirman que esas personas deben gozar de los mismos derechos que los demás seres humanos, entre los que incluye la educación, la capacitación y la rehabilitación.

El segundo de los instrumentos es adoptado en 1975, bajo la denominación Declaración de los Derechos de los Impedidos, el cual afirma que éstos [personas con discapacidad] tienen los mismos derechos civiles y políticos que los demás seres humanos, y a que se tomen las medidas destinadas a permitirles lograr la mayor autonomía posible (ONU., 1975:1). Asimismo, “...enumera varios derechos económicos y sociales que revisten una clara importancia para el desarrollo de las capacidades y la integración social de las personas con discapacidad” (Palacios, A., op.cit:219) [Aclaratoria del investigador].

El tercero es el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, aprobada por asamblea general en el año 1982, caracterizado por los siguientes objetivos: la prevención, la rehabilitación, y la equiparación de oportunidades (ONU., 1982). Al respecto, se detalla la siguiente información: “...los dos primeros propósitos: prevención y rehabilitación— son tradicionalmente de asistencia; el tercero —equiparación de oportunidades— resulta ser de gran

importancia, ya que demuestra la aproximación en el ámbito del Derecho, de la discapacidad como una cuestión de derechos humanos” (Palacios, A., op.cit:220). De acuerdo con esto, la investigación considera necesario definir, según el programa citado, este tercer propósito:

...la equiparación de oportunidades significa el proceso mediante el cual el sistema general de la sociedad, tal como el medio físico y cultural, la vivienda y el transporte, los servicios sociales y sanitarios, las oportunidades de educación y trabajo, la vida cultural y social, incluidas las instalaciones deportivas y de recreación, se hacen accesibles para todos (Ídem).

De estas evidencias si bien, se puede identificar que en tales documentos comienza a receptarse la idea de protección para las personas con discapacidad desde su calidad de titulares de derechos, así como la consideración de que el ejercicio de estos últimos, debe ser de tal modo, que se realice en condiciones de igualdad, no discriminación, y en respeto de su autonomía como sujetos dignos. En este sentido, y en virtud de estos principios, es que hoy en día especialistas en materia comparten la siguiente información: “La década de los años ochenta representó paso irreversible desde el modelo rehabilitador hacia el modelo social en el ámbito internacional (...) El decenio comprendido entre 1983 y 1992 fue proclamado Decenio de Naciones Unidas para las Personas con Discapacidad” (Ibíd., Pp.219-220).

En todo caso, se puede deducir que este hecho histórico es el resultado de los esfuerzos de todo el colectivo que, con la condición de discapacidad o no, estaba sensibilizado por la situación inhumana que experimentaba este grupo de persona por parte de la sociedad, además de la influencia contundente y favorecedora de los documentos citados en hacer que la sociedad respetase la autonomía y dignidad de las personas con discapacidad para ese y desde ese momento en adelante. Por consiguiente, y en virtud de este cambio paradigmático, en el año 1993 la asamblea general de Naciones Unidas aprueba una resolución histórica titulada Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad (ONU., 1993), en el cual, según la opinión de la autora Palacios, A (op.cit:206):

Podría afirmarse que a partir de este instrumento se ha comenzado a identificar a las personas con discapacidad como un colectivo necesitado de

protección, y se ha hecho hincapié, por un lado en la singularidad de sus derechos ante determinadas situaciones, pero por otro —y esto resulta fundamental— en la necesidad de que el Estado adopte medidas de protección especiales a los fines de garantizar el ejercicio de derechos universales por parte de dichas personas.

Esto sin duda alguna dio apertura a una nueva realidad, “...la necesidad de que los Estados elaboren en conjunto con las organizaciones no gubernamentales políticas apropiadas en los diferentes niveles— local, nacional, regional— para integrar las necesidades e intereses de las personas con discapacidad en los planes de desarrollo general” (Ibíd., p.222). En referencia a esto, es oportuno acotar la siguiente aclaratoria: “...a pesar de no ser de cumplimiento obligatorio, las Normas pueden convertirse en normas internacionales consuetudinarias cuando las aplique un gran número de Estados con la intención de respetar una norma de Derecho internacional” (Ibíd., Pp.222-223); es decir, en la medida en que las naciones del mundo se vayan sensibilizando por la referida situación, y tomen una postura realista y humana, ajustándose a tales medidas internacionales, el peso de aquellas normas podrían crear un impacto positivo a nivel mundial, en beneficio de la calidad de vida de este colectivo en las distintas áreas que conforman una sociedad, tales como: política, económica, cultural, y social.

Es por eso que en atención a estas consideraciones, y tras un proceso en el que participaron varios actores, entre los que se destacan “Estados miembros y Observadores de Naciones Unidas, Cuerpos y organizaciones importantes de Naciones Unidas, Relator Especial sobre Discapacidad, Instituciones de derechos humanos nacionales, y organizaciones no gubernamentales, entre las que tuvieron un papel destacado las organizaciones de personas con discapacidad” (Palacios, A y Walls., 2008:121;165), se realiza la “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad” (ONU., 2006), la cual tiene como finalidad “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente” (ONU., op.cit, Artículo 1.1.).

Con esa finalidad, la Convención establece con el artículo 3, una serie de principios que según Palacios, A (op.cit:274) “...deberá informar el resto del

articulado, y a partir de los cuales deberá interpretarse y aplicarse la Convención”; siento estos los siguientes: El inciso a) se refiere a tres principios o valores que se encuentran íntimamente relacionados —dignidad, autonomía e independencia—, y que podrían resumirse en el primero; esto es, la dignidad” (Ídem); seguidamente se tiene que:

Los incisos b), c), d) y e) engloban cuatro principios; estos son: la no discriminación; la participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad; el respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas; y la igualdad de oportunidades;

...estos cuatro principios son diferentes facetas, que pueden resumirse en una idea: la idea de igualdad (...) que se encuentra asimismo íntimamente relacionado con el principio de accesibilidad universal (Ídem).

En este sentido, “la Convención asume la especificidad que la discapacidad requiere, el ejercicio de los derechos en igualdad de condiciones con las demás personas, enriqueciendo de este modo el acervo común de los Tratados de derechos humanos” (San José, A., 2007:13), todo esto respaldado desde la creencia de que *todos somos diferentes en algo* a los demás miembros de la sociedad” (Ídem) [Cursivas del investigador].

Entonces, sobre la validez de aquellos principios y los argumentos complementarios, se razona que dicha Convención “supone un hito que culmina un ya largo proceso de consagración del derecho a una sociedad de esas características. Derecho que no es un derecho específico de los no incluidos, sino de todos” (San José, A., op.cit:26), considerando a esta entonces como “... la última manifestación a escala mundial, de dicho fenómeno que desde hacía unos años venía situando a la discapacidad en el ámbito de los derechos humanos. Este instrumento se encuentra inspirado en una filosofía claramente definida hacia el modelo social” (Palacios, A., op.cit:475).

Sobre este asunto cabe resaltar, que desde las bases de las Normas Uniformes, y ahora, con el logro de dicha Convención, ya se receptaban herramientas que habían sido destacadas por el modelo social de la discapacidad, pues este último ha expuesto el siguiente reconocimiento: “las personas con

discapacidad son miembros de la sociedad y tienen derecho a permanecer en sus comunidades locales (...) deben recibir el apoyo que necesitan en el marco de las estructuras comunes de educación, salud, *empleo* y servicios sociales” (Palacios, A., op.cit:224) [Cursivas del investigador], entendiendo que:

...el modelo social se encuentra íntimamente relacionado con la asunción de ciertos valores intrínsecos a los derechos humanos, y aspiran a potenciar el respeto por la dignidad humana, la igualdad y la libertad personal, propiciando la inclusión social. De este modo, dichos valores sirven de soporte para la elaboración de políticas legislativas tendentes a eliminar las barreras sociales (Ídem).

A decir verdad, se debe aceptar que los derechos humanos se convierten en una especie de “límite” del poder político de un país, no obstante en muchas ocasiones su trasgresión no proviene de dicho poder, sino más bien de la sociedad o de los particulares, entendiéndose entonces, que más que un llamado o una lucha contra hacia esto, la dirección es hacia los tipos de poderes y fuerzas ejercidas por los particulares que la asumen. Es por ello que la discapacidad como cuestión de derechos humanos adquiere un sentido importante no solo en el ámbito jurídico, sino también social.

Por consiguiente, se admite que las ideas desarrolladas con la Convención en referencia a la discapacidad como una cuestión de derechos humanos, le permite a la investigación apoyar y concluir con el siguiente citado:

...era necesaria, pues hacía tiempo que se hacía sentir la necesidad de un instrumento jurídico vinculante que permitiera reconocerles el derecho al acceso, a los medios y a todos los instrumentos necesarios para eliminar todo tipo de barreras que, por tener una discapacidad, les impiden ejercer y disfrutar de todos los derechos (San José, A., op.cit:2).

Por tanto, el fin último de estos logros, y a los cuales se acopla la presente investigación, reposa en el siguiente postulado:

Una sociedad inclusiva y auténticamente integradora, que valore las diferencias y respete la dignidad en condiciones de igualdad de todos, a todos sus miembros enriquece, a todos beneficia y, por tanto, todos tenemos derecho a ella;

Ese es el reto de los derechos humanos en el siglo XXI: conseguir una sociedad que sea auténticamente inclusiva, una sociedad que valore la diferencia y respete la dignidad y la igualdad de todos los seres humanos con

independencia de sus diferencias y en la que todos lleguen a estar en un nivel de igualdad en el ejercicio de sus derechos humanos (San José, A., op.cit:26).

2. *Derecho al trabajo.*

La historia del derecho al trabajo se vincula formalmente con el papel de la Organización Internacional del Trabajo (2015), como organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales, "...goza de apoyo y reconocimiento universales en la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo como expresión de sus principios constitucionales" (Ídem). En este sentido la investigación destaca la validez de las publicaciones de dicho organismo para brindar sustento a lo que se establecerá en el tema de discapacidad-empleo.

Por tal legitimación, dicho organismo "...adopta una legislación internacional del trabajo a comienzos del siglo XIX (...) El Tratado de Versalles se convirtió en el texto al origen de la fundación de la OIT" (OIT., 2001:1). A partir este tratado, el cual establece que: "Considerando que la Sociedad de las Naciones tiene por finalidad establecer la paz universal y que esa paz sólo puede basarse en la justicia social..." (Ídem) así pues, "La OIT recibió el mandato de trabajar en la realización de tal objetivo y la competencia para adoptar normas internacionales del trabajo como su principal medio de acción" (Ídem).

Es importante reconocer que las normas de la OIT son definidas de dos maneras, "Por una parte, son universales y están destinadas a aplicarse en todos los Estados Miembros de la Organización. Por otra parte, y como contrapartida, las normas presentan cierta flexibilidad" (Valticos, N., 1996:36).

En efecto, la flexibilidad de las normas es el precio de su universalidad. Si las normas deben ser universales, y por lo tanto ser aplicables a Estados cuyo grado de desarrollo y cuyas técnicas jurídicas difieren considerablemente, el único método realista consiste en elaborar normas lo suficientemente flexibles como para que puedan ser adaptadas a países muy diferentes (Ídem).

Por consiguiente, se tiene que las normas elaboradas por la OIT se caracterizan por ese elemento de universalidad-flexibilidad, que si bien, es la razón que le permite a la investigación considerar a sus lineamientos normativos como

validos de aplicar en los documentos jurídicos y políticas de Venezuela, los cuales son el sustento legal que dispone el presente para su desarrollo.

Ahora bien, retomando el mandato de la OIT, se tiene que el primer compromiso asumido se refleja en la Declaración de Filadelfia (1944), la cual "...adoptó los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (...) introdujo el principio de la primacía de los objetivos sociales sobre los objetivos de política económica" (Ibíd., Pp.6 – 7), lo cual llevo a que ampliase su objetivo al atribuir la labor de promover el siguiente principio:

Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades; (...) incumbe a la Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar, teniendo en cuenta este objetivo fundamental, cualquier programa o medida internacional de carácter económico y financiero (OIT., 1994: 96 – 102).

Es decir, se sobreentiende que esta organización hace un llamado a considerar las cuestiones relativas al empleo desde una prioridad social, esta es, que cumplan con un criterio de desarrollo social (fortalecimiento del capital humano, satisfacción de necesidades, realización personal, relaciones interpersonales eficaces, entre otros) y no económicas (aumento del capital monetario, ampliación del mercado, consecución del máximo beneficio, entre otros), ya que de esta forma ambos objetivos podrán ir de la mano, donde en la medida que se cumplan los primeros, se crea un ambiente y una dinámica que permite cumplir con los segundos. Vale mencionar que este objetivo debe de ser aplicado por cualquier medida internacional en materia competente, a los cuales las naciones miembro de ésta, también deberán de ajustarse.

De este modo, la OIT en cumplimiento de la primacía de sus objetivos y principios de acción, progresivamente ha elaborado y desarrollado documentos normativos laborales, en las que incluye la condición humana de discapacidad, puesto que:

La OIT fue una de las primeras en reconocer, en 1944, el derecho de las personas con discapacidades a las oportunidades de trabajo en las mismas

condiciones (...) hizo un llamado a la igualdad de oportunidades (...) y a la acción afirmativa para promover el empleo de trabajadores con discapacidades (OIT., 2007:4).

En virtud de esto, se puede identificar que el reconocimiento se dio cuatro (4) años antes a la DDHH (op.cit), admitiendo que “Los países de todo el mundo reconocen cada vez más que las personas con discapacidades representan un enorme potencial (...) que tienen una valiosa contribución que aportar a la economía nacional; que su empleo conlleva un recorte en los gastos por prestaciones por discapacidad y puede reducir la pobreza” (OIT., 2007: viii). Se destaca que este logro, en que la OIT los valora como sujetos de derecho al trabajo, forma parte de los movimientos independientes realizados por el colectivo con discapacidad, quienes hacían un reclamo a la sociedad por la situación de discriminación y pobreza que experimentaban.

En función de esa realidad, para dicho organismo internacional se hace necesario tomar en consideración lo siguiente: “...hace falta una acción mancomunada para destruir las barreras que impiden que muchas personas con discapacidades puedan participar en la economía y la sociedad” (Ídem). Como resultado de esto, se pasa a identificar parte de esas acciones que han contribuido hacer valer la igualdad de oportunidades y no discriminación para las personas con discapacidad; en este sentido la primera iniciativa de la OIT se denomina “Recomendación de la OIT sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos (1955): “...este instrumento internacional acabaría convirtiéndose en uno de los más importantes en relación con las personas con discapacidades (...) sirvió como base para todas las legislaciones y prácticas nacionales sobre orientación y formación profesionales y colocación de las personas discapacitadas” [Personas con discapacidad] (Ibíd., p.22) [Aclaratorias del investigador].

Se destaca que esta iniciativa se basó en las disposiciones claves de los instrumentos anteriores de corte internacional relativos al tema del empleo para personas sin discapacidad, entre los que se destacan: “la incorporación en la formación profesional, la igualdad de oportunidades, la prohibición de la discriminación salarial por un trabajo igual (...) medidas para ampliar las

oportunidades de empleo en estrecha cooperación con las organizaciones de empleadores y trabajadores...” (Ídem).

A partir de esta proclamación, y con la intención de contextualizar con mayor auge la realidad del derecho al trabajo para personas con discapacidad, se desea mencionar una serie de instrumentos internacionales relativos al tema, que según la OIT (2007), fueron desarrollados post la iniciativa anterior; siendo alguno de estos los siguientes: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de (1966), Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes (1967), Declaración de los derechos del retrasado mental (1971), la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos (1975), el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad (1982), Convenio de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (1983), Declaración de Copenhague (1995), Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), entre otras iniciativas (OIT., 2007:5-7).

Ante estas proclamaciones, y a pesar de las particularidades de presentación que pueden subyacer en cada una, sus finalidades se caracterizan por el reconocimiento del derecho al trabajo a las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades, igualdad de trato, y sin discriminación alguna; siendo una información sujeta a verificación para todo aquel interesado en el tema, tomando en cuenta que basados en los fines de lo que se desea establecer, la investigación se abstiene a especificar cada una de estas ya que simplemente las utiliza como apoyo para contextualizar la historia en materia.

Ahora bien, en virtud de la legitimación e influencia positiva de estas iniciativas, “En 1999, la Asamblea General de Rehabilitación Internacional adoptó una nueva Carta que instaba a la redacción de una convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidades” (Ibíd., p.63), en este sentido:

La Comisión de las Naciones Unidas sobre derechos humanos (...) adoptó una resolución en la que invitaba a la Alta Comisionada para los derechos humanos a examinar las medidas para fortalecer la protección y monitoreo de los derechos humanos de las personas con discapacidades...;

Tras un proceso abierto y transparente, en el que se permitió la participación de todas las partes interesadas, en particular de las personas discapacitadas y las organizaciones que las representan, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó, el 13 de diciembre de 2006 la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (CDPD) (Ibíd., pp.64 – 65) [Cursivas del investigador].

Si bien es cierto, en el caso de la CDPD (2006) se desea reiterar que la misma “...relanza una serie de medidas e introduce cambios innovadores en la manera de tratar la cuestión de la discapacidad en el derecho internacional” (Ibíd., p.viii), en el cual se ha destacado que “Los Estados Partes tienen la obligación de adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la Convención” (ONU., op.cit: 8).

De acuerdo a esto, la OIT ha considerado que la CDPD (op.cit) “... ha ayudado a replantear las medidas fundamentales que deben figurar en el plan de acción para luchar contra la discriminación y promover la inclusión” (Ibíd., p.133), por lo que basados en la creencia de que “...las personas con discapacidades se les reconoce el derecho a trabajar, pero deben proporcionárseles los medios para ejercer tal derecho” (OIT., 2007:94), la Convención “...consolida el camino hacia la independencia y la dignidad del trabajo decente, como también hacia la plena inclusión en todos los aspectos de la sociedad” (Ídem).

En efecto, se tiene que la Convención reconoce el derecho de las personas con discapacidad a “...ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado, se basa en los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de trato y no discriminación y prevé la protección de este derecho mediante la legislación” (ONU., op.cit:22), por lo que, seguidamente, “Se prohibirá la discriminación por motivos de discapacidad en cualquier forma de empleo; se protegerán los puestos de los trabajadores que adquieran discapacidad (...) a través de iniciativas de mantenimiento del empleo (...) readaptación profesional y la reincorporación al trabajo” (OIT., 2007:viii).

En virtud de esto, se admite que tales referencias teóricas-normativas, como prioridad para el tema de investigación, reúnen los principios del modelo social de la discapacidad (op.cit) y la DDHH (op.cit), los cuales son parte del cuerpo teórico del

presente. Al mismo tiempo, es oportuno acotar que la presentación detallada de las normas establecidas por la referida Convención en relación al derecho al trabajo, se encuentran en este mismo apartado pero en la sección de bases jurídicas, ya que son el sustento formal-legal del presente.

Retomando las ideas expuestas, y en seguimiento al compromiso contemporánea sobre estas, se desea mencionar la “Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa” (2008), la cual fue adoptada por unanimidad de la OIT y se caracteriza por ser heredera tanto de la Declaración de Filadelfia (op.cit), como de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (op.cit), contiene la siguiente información: “...la visión contemporánea del mandato de la OIT en la era de globalización (...) es una decidida reafirmación de los valores de la OIT (...) constituye una brújula para la promoción de una globalización equitativa basada en el Trabajo Decente” (OIT., 2008:1-2), por lo que procede alegar que “En el contexto de cambios acelerados, los compromisos y esfuerzos para poner en práctica el mandato constitucional de la OIT (...) deben situar el empleo pleno y productivo y el trabajo decente como elemento central de las políticas económicas y sociales...” (Ibíd., p. 9); de este modo, reconoce y declara el deber de:

(i) promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible en cuyo marco:

– las personas puedan adquirir y actualizar las capacidades y competencias que necesitan para poder trabajar de manera productiva en aras de su propia realización personal y el bienestar común;

– todas las empresas, tanto públicas como privadas, sean sostenibles para hacer posible el crecimiento y la generación de mayores oportunidades y perspectivas de empleo e ingresos para todos; y

– la sociedad pueda conseguir sus objetivos de desarrollo económico y de progreso social, así como alcanzar un buen nivel de vida (Ibíd., pp.9 – 10).

iv) respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que revisten particular importancia, no sólo como derechos sino también como condiciones propicias, necesarias para la plena realización de todos los objetivos estratégicos (Ibíd., p.11).

Sobre las bases de este continuo compromiso, desde la investigación se considera fundamental que las naciones del mundo, y en este caso Venezuela como país que ha ratificado tales iniciativas internacionales, den respeto, mediante el reconocimiento y aplicación de tales referencias, a los lineamientos establecidos desde la ONU-CDPD (op.cit), la DDHH (op.cit), y otras iniciativas suscritas, ya que se ha podido constatar la preeminencia que tiene primero, desde el punto de vista socio-legal, y en segundo, desde el punto de vista económico, el cumplimiento del derecho al trabajo para las personas con o sin discapacidad.

Es por esto la importancia en mencionar que en el caso de Venezuela, la CRBV (1999) en el artículo 87 reconoce a todo venezolano el derecho al trabajo bajo el marco de la dignidad humana. Asimismo, existe la LPD (2007) que como principal respaldo jurídico en materia de discapacidad, establece en el capítulo III del Título II (artículos 26 al 30) toda la normativa referente al trabajo. Se acota que al igual que las declaraciones anteriores, estas normativas nacionales se encuentran en la sección de bases jurídicas.

Para culminar, se admite que "...la preocupación de la OIT por los trabajadores con discapacidades específicamente sigue constituyendo un hilo conductor en todos sus convenios y recomendaciones (OIT., 2007:19), ya que se considera que "La CDPD, junto con los convenios de la OIT y otras iniciativas internacionales, regionales y nacionales, son contribuciones para mejorar, en los años venideros, las condiciones de vida y la situación de las personas con discapacidades en todo el mundo" (Ídem), es decir, "...constituyen un marco para la acción que lleve a destruir las barreras a la inclusión, dé un nuevo impulso a los esfuerzos por eliminar la discriminación por motivos de discapacidad y se promueva positivamente su integración en la sociedad" (Ibíd., pp.vii-viii), por tanto como resultado de sus efectivas aplicaciones, "promoverán los derechos y la dignidad de las personas con discapacidades, dotándoles de más autonomía, fortalecerá las economías y enriquecerá las sociedades en su conjunto" (Ibíd., p.19).

Es importante que antes de finalizar el desarrollo de este segundo eje, la investigación debe detallar que tales iniciativas internacionales y nacionales

ciertamente en parte de su contenido hacen referencia a lo que se denomina como *integración*, y que si bien es cierto, se ha planteado al mismo como paso previo para la *inclusión*; por lo cual, se considera que estas proclamaciones vendrían siendo ese marco de carácter coercible de potestad del Estado en exigir su cumplimiento como medios para regir el comportamiento humano de una sociedad que debe de integrar a las personas con discapacidad, para que en lo sucesivo, sea precisamente la efectividad de esas disposiciones legales, mediante la ejecución de acciones estratégicas, la garantía de los derechos humanos para lograr una sociedad inclusiva. [Cursivas del investigador]

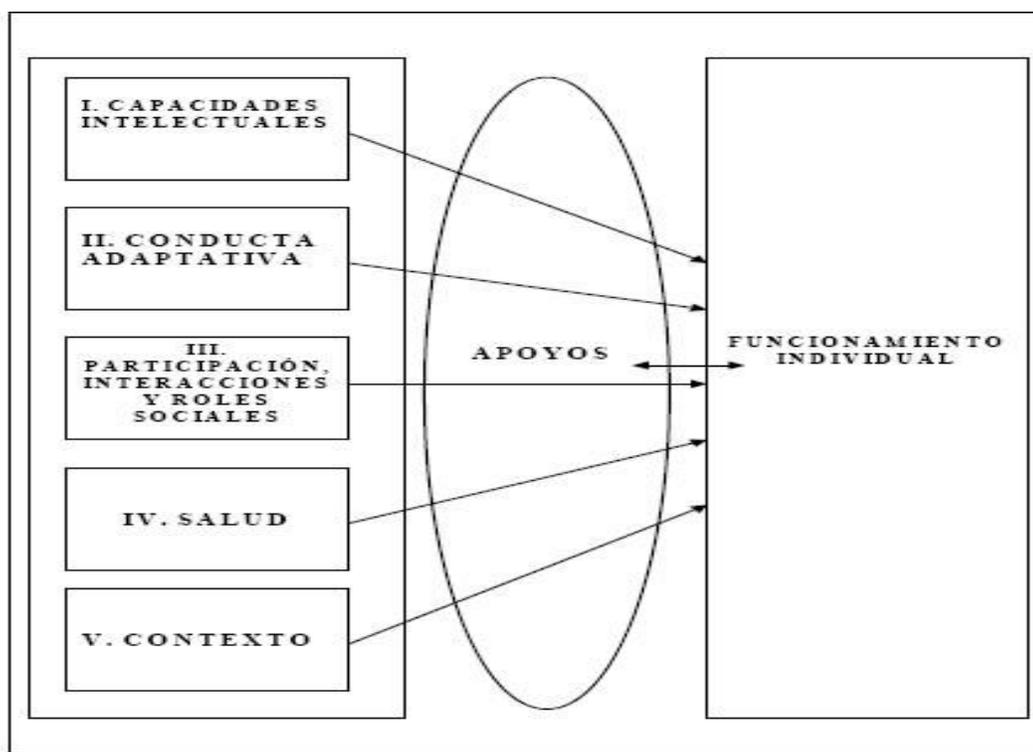
Por tales motivos, se considera que éstas deberán ser las referencias desde las que se posicione todo aquel que, dentro de sus convicciones, respete los objetivos de la DDHH (op.cit), la CDPD (op.cit) y el modelo social de la discapacidad (op.cit), así como el marco legal nacional que le compete, en el entendido de que esto no implica descartar lo positivo de las otras iniciativas establecidas en el tema discapacidad-derecho al trabajo.

3. *Funcionamiento humano.*

En la 11^a edición del Manual de la *American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD)* explican que el funcionamiento humano “...se mejora cuando el desajuste entre persona y entorno se reduce y se mejoran los resultados personales (...) puesto que este funcionamiento es multidimensional” (Schalock, R L. *et al.*, 2010, pp.115-116); es decir, “es el resultante de la interacción entre los *apoyos* y las capacidades intelectuales, conducta adaptativa, participación y roles sociales, salud y contexto” (Luckasson, R y cols, 2002., p. 179) [Cursivas del investigador].

Al respecto, los autores Verdugo, M y Gutiérrez, B (2009:19-20) explican que el modelo del funcionamiento humano “...plantea unir estrechamente la intervención o apoyo a la persona, y hacerlo teniendo en cuenta aspectos personales y ambientales que pueden variar en el tiempo (...) con vistas a mejorar los apoyos que permitan a su vez un mejor funcionamiento individual”.

Esta multidimensionalidad si bien, está vinculada con la esencia del modelo social de la discapacidad, en el cual se ha aclarado que la intención no es negar que la persona *con* discapacidad ciertamente se encuentra en una situación *condicionante* para la realización de determinadas actividades, en lo cual se quiere reafirmar que esto no implica que dejen de ser personas capaces, sino que simplemente accionan de otras maneras, las cuales varían según cada caso, y que en la medida que este sujeto cuente con los apoyos adecuados a dicha variación, se podrá mejorar el desajuste referido y acercarse a un funcionamiento humano ordinario; de allí la importancia de los apoyos en cuanto a discapacidad se trate. [Cursivas del investigador].



Modelo teórico de retraso mental (Luckasson, R y cols., 2002:10)

En este sentido, definen a los *apoyos* como “...un medio para mejorar el funcionamiento humano, los cuales proporcionan una estructura para pensar sobre las funciones específicas implicadas en la prestación de apoyos individualizados” (Aramayo, M., 2005:188), todo con esto con la finalidad de “...promover el desarrollo,

educación, intereses y el bienestar personal, y a enriquecer e incrementar el funcionamiento individual” (Luckasson, R y cols., op.cit:179).

En efecto, la razón por el cual la investigación ha decidido citar tales elementos teóricos, es por la centralidad con la que se plantean y definen los apoyos, ya que son los medios que equilibran las limitaciones/desajustes que probablemente se pueden presentar en una persona con discapacidad, en algunas o todas las dimensiones que forman parte de lo que se ha establecido como funcionamiento humano.

Dicho planteamiento conlleva a que se definan tales dimensiones, pues se considera necesario conocer qué es lo que se debe de analizar al momento de determinar los apoyos para las personas con discapacidad. Antes de continuar, es oportuno aclarar que dicha actividad analítica no forma parte de los objetivos establecidos en el presente, sino que estos se establecen por razones de conocimiento, fundamentación y entendimiento teórico tanto para el investigador, como para los posibles lectores y que evidentemente, serán de referencia para la presentación de los resultados; siendo estos los siguientes:

- Capacidades intelectuales: “...la inteligencia se considera una capacidad mental general que incluye: razonamiento, planificación, solución de problemas, pensamiento abstracto, comprensión de ideas complejas, rapidez en el aprendizaje y aprender de la experiencia” (Luckasson, R y cols., op.cit:40).

Al respecto, Verdugo M (2003:10) explica que “...ese factor va mas allá del rendimiento académico o la respuesta a los test para referirse a una amplia y profunda capacidad para comprender el entorno”, es por ello que “...las limitaciones en inteligencia deben ser consideradas junto a las otras cuatro dimensiones propuestas, pues por si solas, son un criterio necesario pero no suficiente para el diagnóstico” (Ídem).

- Conducta adaptativa: “es el conjunto de habilidades conceptuales, sociales y prácticas aprendidas para funcionar en su vida diaria” (Luckasson, R y cols., op.cit:73).

Al respecto explican lo siguiente: "... las limitaciones en la conducta adaptativa afectan tanto a la vida diaria como a la habilidad de responder a cambios vitales y a demandas ambientales" (Verdugo, M., op.cit:10).

<p style="text-align: center;">Conceptual</p> <ul style="list-style-type: none">-Lenguaje (receptivo y expresivo)-Lectura y escritura-Conceptos de dinero-Autodirección
<p style="text-align: center;">Sociales / prácticas</p> <ul style="list-style-type: none">-Interpersonal-Responsabilidad-Autoestima-Credulidad (probabilidad de ser engañado o manipulado)-ingenuidad-Sigue las reglas-Obedece las leyes-Evita la victimización
<p style="text-align: center;">Práctica</p> <ul style="list-style-type: none">-Actividades de la vida diaria:<ul style="list-style-type: none">* Comida* Transferencia movilidad* Aseo* Vestido-Actividades instrumentales de la vida diaria:<ul style="list-style-type: none">*Preparación de comidas* Mantenimiento de la casa* Transporte* Toma de medicinas* Manejo del dinero* Uso del teléfono-Habilidades ocupacionales-Mantiene entornos seguros

Ejemplos de habilidades conceptuales, sociales y prácticas (Verdugo, M., 2003:10).

- Participación, interacciones y roles sociales: "...los ambientes se conceptualizan como los lugares específicos en los cuales la persona vive, trabaja, socializa e interactúa (...) Es dentro de tales lugares que con mayor probabilidad,

experimenta participación e interacciones y asume uno o más roles sociales valorados” (Verdugo, M y Gutiérrez, B., op.cit:24).

Es importante acotar que en esta dimensión los autores comparten la importancia de analizar las oportunidades y restricciones que tiene el individuo para participar en la vida de la comunidad, pues aclaran que “...la participación se conoce y evalúa por medio de la observación directa de las interacciones del individuo con su mundo material y social en las actividades diaria” (Verdugo, M., op.cit:11).

En virtud de esto, se debe de tomar en consideración algunos aspectos que si bien, guardan relación con el modelo social de la discapacidad, y estos son:

Un funcionamiento adaptativo del comportamiento de la persona se da en la medida en que esta activamente involucrado (asistiendo a, interaccionando con, participando en) con su ambiente...;

La falta de recursos y servicios comunitarios así como la existencia de barreras físicas y sociales pueden limitar significativamente la participación e interacciones de las personas. Y es esta falta de oportunidades la que más se puede relacionar con la dificultad para desempeñar un rol social valorado (Ídem).

- Salud (física y mental): “...es entendida como un estado de completo bienestar físico, mental y social (...) los efectos de la salud física y mental sobre el funcionamiento de la persona pueden oscilar desde muy facilitadores a muy inhibidores” (Verdugo, M y Gutiérrez, B., op.cit:25), “...está influida por cualquier condición que altere su salud física o mental; por eso cualquiera de las otras dimensiones propuestas queda influenciada por estos aspectos” (Ibíd., p.26).

Esta relación de interdependencia refleja la necesidad de que exista un equilibrio entre las dimensiones establecidas, ya que al ser la dimensión de salud el centro de un funcionamiento humano ordinario/sano, y que por excelencia, expertos en materia la han considerado como cualidad base para la promoción del desarrollo y bienestar personal, implica que cualquier factor que genere limitaciones y/o desajustes en las otras dimensiones, perjudicará de forma directa a esta primera, y en consecuencia, a las otras, por lo que se crearía un ciclo que iría en contra del propósito del referido modelo teórico. En pocas palabras, si la salud es la condición

básica para poder disfrutar de una vida con bienestar, la discapacidad resultaría siendo la presencia de esos obstáculos (factores inhibidores) no esenciales que dificultan o impiden este disfrute.

- Contexto: "...describe las condiciones interrelacionadas dentro de las cuales la persona con discapacidad vive su vida cotidiana" (Ibíd., p.27).

Al respecto, Verdugo, M y Gutiérrez, B (op.cit:27) plantean que dicha dimensión está relacionado con una perspectiva ecológica que engloba tres niveles:

- Microsistema: Espacio social inmediato, individuo, familiares y otras personas próximas;
- Mesosistema: Vecindad, comunidad y organizaciones que proporcionan servicios educativos, de habilitación o apoyos.
- Macrosistema: Patrones generales de la cultura, sociedad, grandes grupos de población, países o influencias sociopolíticas (Bronfenbrenner., 1979).

No obstante, el autor detalla la importancia de hacer énfasis en el tercer nivel, justificándolo desde la siguiente explicación:

...la cultura, pues muchos valores y asunciones sobre la conducta están afectados por ella (...) se puede destacar nuestra relación con la naturaleza, nuestro sentido del tiempo y orientación temporal, las relaciones que tenemos con los demás, nuestro sentido del yo, el uso de la riqueza, el estilo personal de pensamiento, y la provisión de apoyos formales e informales (Verdugo, M., op.cit:13).

Desde la investigación se admite que, así como es importante tomar en cuenta el citado anterior, también lo son los otros dos niveles, puesto que en el caso que le compete (discapacidad - empleo con apoyo), se han definido y reflexionado un conjunto de factores, tanto internos (proceso de aceptación) como externos (familiares, redes de apoyos), que forman parte de estos dos primeros niveles, los cuales influyen y determinan todo el proceso por el cual debe experimentar una persona con discapacidad, quien tenga expectativas de poder ser incluido en el mercado laboral ordinario, ya que ciertamente, lo macro-cultural es lo que nos define en términos generales, pero en las relaciones más próximas al sujeto es que se

evidencia la realidad inmediata vivida por este, sus conductas, patrones e ideologías; por tales motivos se considera que los tres niveles ameritan la misma importancia.

Una vez definidas las cinco dimensiones que caracterizan el funcionamiento humano, es importante acotar que la aplicación de tal modelo, según Verdugo, M y Gutiérrez, B (op.cit) parte de cinco (5) premisas esenciales, y que a modo de sintetizar los elementos que definen al mismo, se desean presentar; siendo estos los siguientes:

1. Las limitaciones en el funcionamiento presente deben considerarse en el contexto de ambientes comunitarios típicos de los iguales en edad y cultura;
2. Ha de tener en cuenta la diversidad cultural y lingüística, así como las diferencias en comunicación y en aspectos sensoriales, motores y comportamentales;
3. En un individuo las limitaciones a menudo coexisten con capacidades;
4. Un propósito importante de describir limitaciones es el desarrollar un perfil de los apoyos necesarios; y
5. Si se ofrecen los apoyos personalizados apropiados durante un período prolongado, el funcionamiento en la vida de la persona con discapacidad generalmente mejorará (pp.17 – 18).

4. Sistema de apoyos como paradigma.

Como se ha podido explicar, el devenir histórico de las personas con discapacidad, incluyendo los tiempos contemporáneos, se ha caracterizado por hechos discriminatorios que han desvalorizado su dignidad humana colocándolos en un estado de inferioridad, en comparación a otras personas sin dicha condición, en las distintas actividades que regulan a toda sociedad, y en la que se ha ubicado la del empleo. Esta realidad ha sido justificaba por la idea de que "...se aceptaba como inevitable que las personas con discapacidad, carentes de las habilidades adaptativas necesarias para vivir de forma independiente y mantener un empleo en un trabajo competitivo, vivieran al margen de la sociedad" (Verdugo, M; Martínez, B e Ibáñez, A., 2007:24), en consecuencia, "aunque algunas personas se adaptaron con

éxito a la vida en comunidad sin apoyos especiales, otras vivieron entre los miembros más necesitados y pobres de la sociedad” (Ídem).

Lo anterior refleja una vez más, la forma en cómo se percibían/perciben y vivían/viven en algunas sociedades las personas con discapacidad; no obstante, se ha podido evidenciar por los planteamientos investigativos previos, que la realidad de este grupo de personas en materia laboral ha experimentado cambios positivos a partir de los movimientos sociales protagonizados por este grupo de personas, así como las iniciativas legales por parte de los organismos internacionales competentes; estos hechos se reafirman en el siguiente citado:

Al demostrarse que toda la gente, incluidas las personas con limitaciones funcionales muy significativas, pueden desempeñar un trabajo importante en los entornos comunitarios, (Kierman y Schalock, 1997; Mank, O`Neill y Jensen., 1998), se entiende que las personas con discapacidad pueden desempeñar trabajos remunerados para empresarios comprometidos con la comunidad. Además, ahora es un derecho legal de la persona acceder a los ambientes y servicios públicos (...) Esperar que las personas con discapacidad vivan como miembros plenos de una comunidad no solo es realista, sino que si esto no ocurre muchos lo consideran un fracaso del sistema (Verdugo, M; Martínez, B e Ibáñez, A., op.cit:24).

En atención a tales argumentos, es que se considera al sistema de apoyos como paradigma como una alternativa que procura proyectar una visión holística de la realidad de las personas con discapacidad, es por esto que, los autores Verdugo, M; Martínez, B e Ibáñez, A (op.cit:15) establecen al mismo como aquel que “...refleja el cambio desde orientaciones psicopatológicas centradas en el déficit, cuya finalidad es mejorar la calidad de vida de la persona”, ya que su intención es “...servir de orientación para las prácticas de apoyo e intervención a favor de las personas con discapacidad” (Ídem).

En este sentido, y con la pertinencia de destacar la visión que orienta y define a este paradigma, se presenta el siguiente citado:

Un enfoque ecológico que considera la conducta dependiente de la evaluación en la discrepancia entre las capacidades y habilidades de la persona y las habilidades adaptativas y competencias requeridas para funcionar en un ambiente determinado (...) se realiza en función de nueve posibles áreas de apoyo: desarrollo humano, enseñanza y educación, vida en el hogar, vida en la

comunidad, *empleo*, salud y seguridad, conductual, social y protección y defensa (León, D., 2013:21) [Cursivas del investigador].

Evidentemente, se puede constatar la aplicación de dicho paradigma en relación a los fines investigativos, en el que sin contrarrestarle importancia a los demás, estará enfocado al área/actividad del empleo. Asimismo, está vinculado con el modelo del funcionamiento humano, ya que finalidad de ambos está orientado a considerar la evaluación de tales discrepancias para la definición de los apoyos necesarios en toda persona que se desenvuelva o desee desenvolverse en las áreas/actividades referidas, y no que simplemente se descarte esta posibilidad por presentar la condición de discapacidad; por tanto se razona que esto promueve la práctica de un rol socialmente valorado, así como el mejoramiento de la calidad de vida, dejando al descubierto la credibilidad de las ideas discriminatorias que han perjudicado a este colectivo.

Esta evaluación permitiría determinar los apoyos necesarios para que en este caso, la persona con discapacidad se adapte y desenvuelva con una mayor seguridad y comodidad en el ambiente laboral; sin embargo, sobre la validez de esta posibilidad cabría preguntarse, bajo este sistema ¿qué se entiende como *apoyos*? Según Verdugo, M; Martínez, B e Ibáñez, A (op.cit:15) “...reducen las limitaciones funcionales y permiten a los individuos participar y contribuir en la vida comunitaria, al mismo tiempo que se da respuesta a sus necesidades en un contexto social normalizado”, es decir, la intención de los apoyos radica en “lograr una transición desde <<*proporcionar un servicio de cuidados totales*>> hacia <<*ofrecer los apoyos que desean las personas*>> (Ídem), con el objetivo de “desplazar el enfoque desde el simple cuidado hacia la inversión de tiempo en crear y cultivar redes de apoyos” (Ibíd., p.27) [Cursivas del investigador].

Para lograr dicha finalidad, tal paradigma contiene dos (2) implicaciones claves, las cuales son:

...la necesidad de: (a) identificar, describir y comprender a las personas con respecto a su perfil e intensidad de necesidades de apoyo y (b) centrarse en la planificación y prestación de servicios para la provisión de apoyos que reduzcan la distancia entre el nivel de competencia personal de un individuo y las demandas de los entornos en los que la persona participa (Ibíd., p.27).

Sin lugar a duda, estas implicaciones vendrían a convertirse en el medio por el cual se alcancen los principales cambios a los que apuesta dicho paradigma, siendo estos los siguientes:

- a) Unas expectativas más positivas en las experiencias vitales de las personas con discapacidades; (b) el uso de descripciones funcionales de las condiciones de discapacidad; (c) mayor orientación hacia actividades apropiadas a la edad cronológica; (d) la aparición de servicios guiados por el consumidor y (e) la prestación de apoyos individualizados por medio de una red de apoyos (Ibíd., p.23);
- b) Mayores oportunidades a los individuos para experimentar un sentido de <<pertenencia social>> gracias a un incremento de oportunidades para establecer relaciones significativas con otros, (b) un mayor número de personas que se comprometen con los éxitos de la persona apoyada y (c) el incremento de la capacidad de incluir a las personas con discapacidad entre la población general (David, L 2013 citando a Schalock, R., 2010:19-20);

...promoción de la competencia, capacitación y fortalecimiento del control de sus vidas; y de impulso de la autodeterminación para lograr una pertenencia comunitaria mayor (Verdugo, M y Gutiérrez, B., op.cit:37).

En efecto, se tiene que lo que el sistema de apoyos como paradigma finalmente se propone es que “la persona debe ser capaz de realizar su propio camino y tomar sus propias decisiones (...) valorando la autodeterminación al tiempo que se lucha por mejorar la calidad de sus vidas” (Ibíd., p.15). Sin duda, estas citas son un reflejo de los principios de vida independiente y autodeterminación, a través de los cuales cada persona con discapacidad busca tener el control de su propia vida, como cualquier persona sin dicha condición.

En virtud de estos cambios y propósitos, los cuales son considerados desde la investigación como positivos y favorables para las vivencias vitales que ha experimentado este colectivo, se desea anexar otra forma de contribución, y sólo si se aplica, del sistema de apoyos como paradigma, y es que “...puede ayudar a los equipos de planificación, a las diversas organizaciones y a las entidades públicas a entender las necesidades de apoyo de las personas con discapacidad” (Ídem) a lo que se sobreentiende, que tales organizaciones y entidades públicas serán representadas por el lugar de trabajo donde se encuentre laborando la persona con discapacidad, las cuales pudiesen representar, con la práctica de la responsabilidad

social, ese elemento diferenciador e inclusivo que ha sido proclamado por parte de las organizaciones internacionales, y apoyado desde el desarrollo del presente.

Ahora bien, sobre este asunto es necesario acotar que otra de las ventajas que ha producido este sistema, es el cambio en la manera de pensar sobre quiénes ofrecen apoyos a las personas con discapacidad y sobre cuál es la mejor manera de dar esos apoyos (Ibíd., p.27), pudiendo ser evidenciado en el siguiente citado:

Las personas con discapacidad necesitan redes de apoyo compuestas de muchos individuos que proporcionen muchos tipos diferentes de apoyo. Aunque los apoyos naturales (es decir, apoyos que son inherentes al entorno, tales como compañeros de trabajo, vecinos, compañeros de clase, conductores de autobús y agentes de policía) pueden no ser suficientes para proporcionar todo el rango de apoyos que requieren, la verdadera integración e inclusión en la comunidad será inalcanzable en la medida en que la prestación de apoyo sea únicamente proporcionada por personal pagado (Ídem).

Esto quiere decir que, "...el personal pagado debería poner énfasis en identificar y desarrollar las capacidades de los apoyos naturales (...) este paradigma redefine, pero no elimina, el rol del personal pagado" (Ídem).

Esta pauta afirma, en cuanto a brindar apoyos se refiere, lo que el modelo social de la discapacidad quiere explicar, y en la medida de lo posible alcanzar, pues el objetivo no es solamente identificar, crear y prestar los apoyos necesarios en un área/ actividad determinada de la sociedad, como si la inclusión se diera de forma parcelada, sino que el llamado está en que aun y cuando existan apoyos por parte de un personal pagado, los mismos deban existir por parte de todas las personas que interaccionan, participan e influyen en la cotidianidad de la persona con discapacidad con la finalidad de convertirse en una sociedad inclusiva de dicha condición.

Todos estos aportes y consideraciones le permiten a la investigación afianzar la convicción de lo importante que es el desarrollo de la temática escogida, y que en virtud de eso, se desea indicar de manera detallada las principales características del sistema de apoyos como paradigma, compartiendo de manera simultánea, ciertas reflexiones en relación a la modalidad empleo con apoyo, la cual será desarrollada con posterioridad; en este sentido y según David, L (2013 citando a Schalock, R., 2010:19-20) las mismas son:

- **Premisa:** Los apoyos individualizados mejoran el funcionamiento humano y una vida de calidad.

El cumplimiento de tal premisa, apertura la necesidad que, para la aplicación del ECA, se tome en consideración la implicación número uno (1) establecido previamente por dicho paradigma, es decir, que se enfatizan en las particularidades de la condición de cada persona, ya que existen tipos de discapacidad, y a su vez, cada uno con una clasificación específica; lo que evidentemente indica que no deberían de existir apoyos generalizados, sino que deben de ir en correspondencia a la unicidad del caso.

- **Base conceptual:**

- Necesidades de apoyo: el patrón e intensidad de apoyos necesarios para que una persona participe en actividades relacionadas con el funcionamiento humano normativo;
- Apoyos: recursos y estrategias que pretenden promover el desarrollo, educación, intereses y bienestar personal de un individuo y mejorar el funcionamiento humano;
- Sistema de apoyos: uso planificado e integrado de estrategias y recursos de apoyos individualizados que incluyen los múltiples aspectos del funcionamiento humano en entornos múltiples (Ídem).

Si bien es cierto, se considera que tales bases conceptuales son la piedra angular para la definición de la modalidad ECA, así como su posterior aplicación desde una perspectiva biopsicosocial, lo que involucra tanto a los apoyos naturales, como el personal pagado.

- **Interés/intención:**

- Promover el desarrollo, educación, intereses y bienestar de una persona;
- Mejorar el funcionamiento humano y la calidad de vida de un individuo;
- Hacer de puente entre el estado presente de funcionamiento (lo que es) y el estado deseado de funcionamiento (lo que podría ser) (Ídem).

Como aspecto significativo de resaltar, y con la intención de establecer puntos vinculantes entre los argumentos investigativos, se tiene que los dos primeros puntos corresponden con lo señalado en el planteamiento del problema y los ejes teóricos

de la discapacidad y funcionamiento humano. En relación al tercero, se aspira a que con la aplicación de tal sistema de apoyos como paradigma mediante la modalidad ECA, siempre y cuando se tome en cuenta la evaluación de las discrepancias anteriormente señaladas, la persona con discapacidad pueda ejercer adaptaciones que le permitan alcanzar un estado de funcionamiento que viabilice su seguro y adecuado desenvolvimiento en el lugar y ejercicio de su trabajo como cualquier persona sin dicha condición.

- **Contenido:**
 - Los apoyos necesarios evaluados en las principales áreas vitales;
 - Las necesidades médicas y conductuales excepcionales (Ídem).

Si bien es cierto, con estos dos puntos se revaloriza la visión holística y enfoque ecológico que caracteriza a dicho paradigma, en los cuales se concibe al sujeto desde un enfoque participativo biopsicosocial (Santrock, J. W., 2007).

- **Proceso de puesta en marcha:**
 - (a) Identificar las experiencias y metas deseadas en la vida;
 - (b) Evaluar las necesidades de apoyo: de acuerdo con la frecuencia, duración y tipo de apoyo;
 - (c) Desarrollar y poner en marcha el Plan de Apoyos Individualizado (PAI):
 - (d) Supervisar el progreso;
 - (e) Valorar los resultados personales.

Con respecto al primer punto, es importante que se tomen en cuenta los intereses y preferencias de la personas, así como las áreas y actividades necesitadas de apoyo; en cuanto al segundo, atender los contextos y actividades en los cuales la persona probablemente participará; con el tercero, establecer funciones específicas de apoyo en equilibrio con los naturales y los pagados, donde estos sean ejercidos por personas responsables de proporcionarlos; y finalmente con los dos últimos puntos se considera más necesario que oportuno, un plan de seguimiento a la provisión y resultados personales alcanzados con los apoyos brindados.

Es importante resaltar que desde la investigación se considera significativo y complementario los distintos aportes presentado desde el sistema de apoyos como paradigma en relación al objetivo general planteado, ya que se deduce que el mismo está en correspondencia a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la sociedad desde el marco del respeto a los DDHH y adaptación a la naturaleza de la condición.

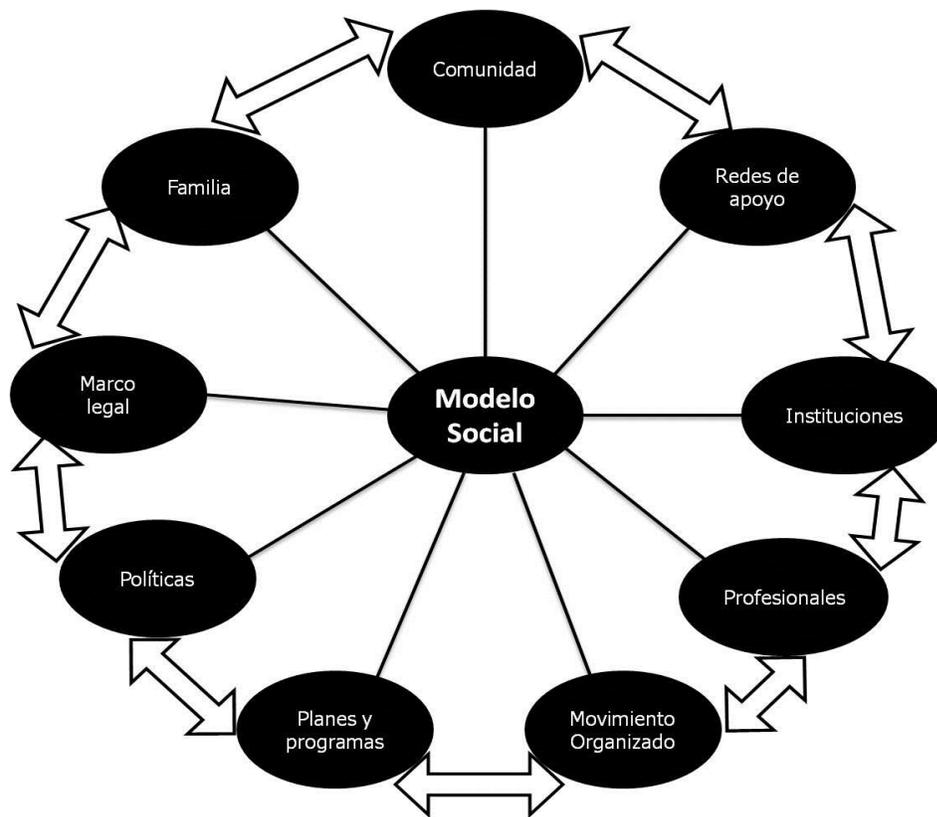
4.1 Apoyos.

Si bien es cierto, los temas desarrollados con este eje teórico se caracterizan por tener como idea central lo que se ha denominado y definido como *apoyos*, donde se ha destacado el protagonismo que tienen estos en la vida de las personas con discapacidad. En este sentido, y con la finalidad de caracterizarlos dentro del contexto venezolano, la investigación considera oportuno citar al Dr. Aramayo, M (2005), pionero en el estudio de la discapacidad a nivel nacional, quien ha hecho público siendo su último estudio titulado: “La investigación en discapacidad en Venezuela: Primeros aportes del siglo XXI”. Este aporte es el resultado de la revisión actualizada de diversas iniciativas e investigaciones centradas en la realidad venezolana, con el fin de que las personas con discapacidad puedan ser incluidas en todos los espacios sociales.

En esta publicación, el autor plantea un modelo social venezolano de la discapacidad, el cual recoge las ideas, propósitos y finalidades del modelo desarrollado en el primer eje teórico del presente, es decir, todo el movimiento contra la exclusión, documentos de la ONU, Declaración internacionales, entre otros; los cuales constituyen el marco para la comprensión actual de la discapacidad. En virtud de eso, el autor se refiere a la discapacidad como:

No es una situación transitoria que requiere contar con una persona amiga para superar el dolor (...) la perdida de la fuente de trabajo o la noticia de un diagnostico poddo deseado. Se trata de una situación de largo plazo, que dura los años de vida que tendrá la persona y que conlleva, en su esencia, insatisfacción, dolor, frustración. Entonces se aprecia más un apoyo bien ofrecido (p.150).

Dicho argumento conlleva a que el autor plantee el siguiente esquema:



Modelo Social Venezolano de la Discapacidad (Aramayo, M., 2005).

Tal esquema permite identificar que las redes de apoyos son un elemento perteneciente a la discapacidad como condición humana, y que los mismos “son prerequisites de un nuevo ordenamiento, llámese o no modelo social, de una nueva agenda liberadora que se percibe como el horizonte hacia dónde reorientar la teoría y los esfuerzos de las próximas décadas” (Aramayo, M., 2005:188). Para el autor, los apoyos son “recursos y estrategias que promueven los intereses y el bienestar de las personas que tienen como resultado una mayor independencia y productividad personal, mayor participación en una sociedad interdependiente, mayor integración comunitaria y una mejor calidad de vida” (Aramayo, M 2005 citando a Thompson, Hughes *et al.*, 2002:390).

Seguidamente plantea la necesidad de entender que “...sin ellas no habrá cambio, ni mejorará la calidad de vida de las personas con discapacidad, objeto de cualquier esfuerzo o acción individual o colectiva. Luce clara la inclusión total como la mejor alternativa frente a la exclusión” (Ídem). De acuerdo con estas aclaraciones, se

refuerzan más aun la importancia de los apoyos como medios/estrategias que favorecen a la inclusión de las personas con discapacidad, y que si bien, es la finalidad esperanzadora que sostienen los organismos y entes citados por el presente.

Asimismo, el autor Córdova, V (2011:35) plantea la misma necesidad, acotando que "...se debe acentuar la importancia de los apoyos para garantizar la igualdad, entendida como igualdad humana, especialmente con respecto a los derechos sociales, políticos y económicos". Por su parte, los autores Verdugo, M., de Borja, F y De Urries, J (2001:57) sugieren que en el avance de una comunidad inclusiva se amerita que "...en los programas se enfaticen el paso de la provisión de servicios a los de apoyos". Se considera que estos tres argumentos se vinculan con las ideas desarrolladas en el eje de sistema de apoyos como paradigma, por lo que la diversidad de autores citados no desvía el mensaje que se quiere dar a conocer y explicar, sino que más bien, le dan mayor sustento, pertinencia y validez.

En todo caso para el Dr. Aramayo, M (2005:150), las redes de apoyos "...no se refiere tanto al apoyo personal, espontaneo, de personas, no familiares, que les tendieron una mano, sino que se destaca la necesidad del apoyo institucional", en este sentido comparte la siguiente información:

Las instituciones asistenciales, y educativas, públicas y privadas (...) como solidas redes de apoyo (...) no deben cumplir solo funciones rehabilitadoras, sino que ofrezcan destrezas personales y sociales, brinden oportunidades equitativas para una participación activa en la sociedad, promoviendo la *autoestima* y la *integración* plena (Ibíd., p.188). [Cursivas del autor].

Esta cita permite que la investigación reafirme lo aclarado en el eje del sistema de apoyos como paradigma, donde se planteó que la prestación de apoyos no debe de estar enfatizada más en uno que en otro, es decir, tanto los apoyo naturales, como los pagados/institucionales, son medios/estrategias imprescindibles para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, pues se ha razonado la necesidad de ver al sujeto desde una perspectiva holística donde congregan elementos de las dimensiones del funcionamiento humano, por lo que se rescata la coincidencia entre los autores citados, en el entendido de que el fin último es ofrecer

los apoyos en virtud de la condición/naturaleza de las personas, dejando a un lado la creencia de que estos son un servicio de cuidados de rehabilitación o asistencialismo.

Todas estas aclaraciones en cuanto a discapacidad-apoyos se refiere, si bien, han estado centradas en el área/actividad laboral, por lo que es oportuno compartir la siguiente premisa: "...si bien los apoyos pueden y deben ser lo más específicos posibles para una persona o para un puesto de trabajo concreto, hay algo que forma parte de la práctica total de los entornos de trabajo: la relación interpersonal" (Ibíd., p.230):

...en cualquier trabajo hay relaciones (con los superiores, con los compañeros, con el público, con proveedores, con clientes...) consecuentemente, las empresas, deberían implicarse en procesos de cambios que favorezcan las condiciones de sus trabajadores, incluidas las personas con discapacidad (...) promoviendo y fomentando la auto-comprensión mediante el apoyo compartido, estimulando la interacción, la autodeterminación y la confianza" (Ibíd., pp.230 – 231).

Se desea destacar lo significativo que es para la investigación dicha cita, ya que considera que si la persona con discapacidad cumple un rol de trabajador que le permite interactuar y compartir en el lugar de trabajo con los otros trabajadores y con el empresario, estos deberán de implicarse y comprometerse con su inclusión laboral, en el entendido de que es un aspecto clave para el cumplimiento de los propósitos teóricos que se han venido planteando desde la dimensión *contexto* del modelo de funcionamiento humano, los apoyos naturales e institucionales, y el ECA que posteriormente será desarrollado, para que finalmente se alcance el objetivo general que conduce al presente estudio.

Hasta este punto se ha plasmado información referente a la visión que orienta el brindar los apoyos, la forma en cómo y dónde deben de brindarse, sus tipos, entre otros; no obstante, se debe conocer y saber a cuáles direcciones pueden estar dirigidos los mismos, por lo que se desea detallar la siguiente información:

-Hacia la persona: se trata de instrumentos muy próximos a la persona y que utiliza de manera generalizada para sus actividades, en cualquier lugar (ejemplo: comunicadores, audífonos, sillas de ruedas...);

-*Hacia el entorno*: se trata de eliminación de barreras y facilitadores para el acceso al uso de los recursos de la comunidad (ejemplo: autobuses adaptados, indicadores sonoros...);

-*Hacia el trabajo*: se trata de la adaptación de los puestos de trabajo para que puedan ser desempeñados por personas con discapacidad;

-*Hacia la tarea*: se trata de la adaptación de los procesos de trabajo para que puedan ser realizados por personas con discapacidad (ejemplo: cambiar el sistema de informes) (Cabero, J., Córdoba, M., y Fernández, J., 2008:229).

Asimismo, y a modo de finalizar, se expondrá la clasificación de intensidades de apoyos necesarios, los cuales según el autor Verdugo, M (op.cit:13) "...variarán en función de las personas, las situaciones y fases de la vida"; siendo estos los siguientes:

- *Intermitente*: apoyo cuando sea necesario. La persona con discapacidad no siempre requiere de él, pero puede ser necesario de manera recurrente durante periodos más o menos breves. Pueden ser de alta o baja intensidad;
- *Limitados*: intensidad de apoyos caracterizada por su consistencia a lo largo del tiempo, se ofrecen por un tiempo limitado pero sin naturaleza intermitente (preparación e inicio de una nueva actividad, transición a la escuela, al instituto...en momentos puntuales);
- *Extensos*: apoyos caracterizados por la implicación regular en al menos algunos ambientes y por su naturaleza no limitada en cuanto al tiempo;
- *Generalizados*: apoyos caracterizados por su constancia, elevada intensidad y provisión en diferentes ambientes; pueden durar toda la vida. (Ibíd., p.13).

Es necesario explicar que, tanto la dirección, como la intensidad de los apoyos, son expuestas por la investigación con la finalidad de caracterizar a los mismos con más detalle, ya que al momento de presentar los resultados serán de exclusiva referencia.

Ahora que se ha plasmado la información referente a la relación interdependiente discapacidad-apoyos para el ejercicio del derecho al trabajo, con los principios, propósitos y condiciones establecidas, a la investigación no le queda más que presentar la modalidad laboral que ha considerado como viable para cumplir con estos requisitos, y que si bien se caracteriza por ser una alternativa inclusiva de esta área/actividad.

4.2 Empleo con apoyo.

Según los autores Verdugo, M., de Borja, F y De Urries, J (op.cit:52), “aunque el comienzo del movimiento de empleo con apoyo se suele atribuir a los Estados Unidos, en los últimos años muchos países han pasado a concentrarse en empleo y trabajo real para personas con discapacidad”, motivado a que “el desarrollo de la autodefensa y la ampliación de la legislación antidiscriminatoria son dos fuerzas que creemos que han impulsado a las personas a rechazar el empleo segregado y optar por modelos inclusivos” (Ídem).

En este sentido, se alega que el empleo con apoyo (ECA) “Nace ante la escasez de alternativas y opciones que tenían las personas con discapacidad para acceder al mundo laboral” (Sánchez, L., op.cit:20), emergiendo con una finalidad clara, “la de que no fuera un empleo cualquiera y sin más, sino que dicha persona desempeñase las mismas funciones que otro trabajador, respondiendo a principios como el de normalización e inclusión” (Ídem).

Esta novedad se debe al cambio de disposición para el trabajo a colocación y los apoyos en el mismo como recursos a la hora de facilitar el ajuste de la persona con discapacidad en el lugar de trabajo, convirtiéndose en punto clave de referencia para la modalidad de empleo con apoyo (Kiernan y Stark, 1986: Wehman, Moon, Everson, Wood y Barcus., 1988); en tal sentido se tiene que el mismo:

...representa un importante cambio de paradigma destacado por el creciente reconocimiento de que, con apropiadas estrategias de formación en el lugar de trabajo, modificación laboral y ajuste laboral, se puede incrementar el grado de equilibrio entre las habilidades individuales y los requisitos del trabajo (Bradley, 2000; Schalock, McGaughey y Kiernan., 1989).

Los argumentos anteriores fueron base para la elaboración de una de las definiciones más humanísticas del ECA, considerado así por la autora Sánchez, L (op.cit), quién comenta al respecto “...es una definición muy adecuada y completa a la vez, ya que se adapta perfectamente a otros colectivos con problemas a la hora de acceder al mundo laboral” (p.21); siendo dicha definición la siguiente:

El 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 (Verdugo, M y Jordán de Urríes., op.cit:2).

Vale la pena agregar que los autores admiten que el ECA es sinónimo de empleo inclusivo, pues explican que "...aunque existan diferencias en la terminología empleada (empleo con apoyo o empleo inclusivo), el concepto es ayudar a las personas con discapacidad para poder acceder a un trabajo real con un sueldo real, esa es la piedra angular" (Verdugo, M., Jordán de Urríes, F.B. y Bellver, F., 2001:53).

De conformidad al concepto, y con el objeto de presentar las razones por las cuáles el trabajo de investigación consideró viable el uso de la modalidad ECA como medio para su desarrollo, se procederá hacer referencia a las bases conceptuales que caracterizan al mismo, y que ciertamente, lo diferencian de otras modalidades de empleo existentes; siendo estos los siguientes:

- Empleo: La finalidad de los programas de ECA es tener unos resultados iguales a cualquier otro empleo. (Sueldos, condiciones de trabajo, y seguridad);
- Apoyo continuado: Otra de las finalidades de estos programas es la de facilitar un apoyo continuado al trabajador con discapacidad para poder mantener su empleo;
- Empleos, no servicios: Es de gran importancia crear empleos "reales" no suministrar únicamente servicios para desarrollar habilidades;
- Participación plena: Los programas de ECA son aplicables y adaptados para todas las personas, independientemente de su nivel de discapacidad. Estas personas son totalmente aceptadas a la hora de proporcionarles este tipo de programas y apoyos;
- Variedad y flexibilidad: Los programas de ECA son flexibles y abiertos ya que no se ofertan solamente una o dos opciones de trabajo. Sino que se cuenta con la variedad que propone la comunidad (Sánchez, L., op. cit: 22-23).

Asimismo se tiene que las características del ECA son:

- Integración: Gracias a los programas de ECA las personas con discapacidad tienen la ocasión de trabajar en puestos de trabajo con otras

personas sin discapacidad. Cabe decir que esta integración ha de hacerse en todos los niveles;

- **Salarios y beneficios:** Los salarios y beneficios que reciben las personas con discapacidad con estos programas deber estar de acuerdo a la categoría profesional que desempeñan;
- **Emplazamiento en el lugar de trabajo como paso previo al entrenamiento:** Una vez la persona con discapacidad se coloca en su puesto de trabajo dará comienzo su formación;
- **Rechazo cero:** Todas las personas son aceptadas a la hora de poner en práctica el ECA, independientemente del nivel de su discapacidad;
- **Apoyo flexible:** Cuentan con apoyos individuales y flexibles;
- **Apoyo a lo largo de la vida:** Se le facilita al trabajador con discapacidad un apoyo continuado siempre que sea preciso (Ídem).

Los elementos expuestos le permiten a la investigación compartir las principales reflexiones que fundamentan el objeto previamente señalado, y es que el ECA:

Primero, brinda la posibilidad de ser aplicado a cualquier persona con discapacidad más allá de si su condición es congénita o adquirida, así como su tipo y clasificación;

Segundo, permite conseguir para la persona con discapacidad un lugar de trabajo integrado en el mercado laboral ordinario/abierto;

Tercero, pretende ofrecer diversidad de puestos laborales, tal como lo señala el modelo social de la discapacidad con la referida igualdad de oportunidades;

Cuarto, una de las claves del éxito de esta iniciativa es, tal y como su propio nombre hace referencia, los *apoyos*, siendo ofrecidos antes, durante y después de la integración laboral, como elemento planteado por el sistema de apoyos como paradigma;

Quinto, pretende elevar a estas personas a la categoría de ciudadanos activos que contribuyen como los demás a la construcción de la sociedad;

Sexto, brinda nuevas oportunidades a los trabajadores de compartir tareas con personas que tienen capacidades distintas a las de ellos, lo que podría convertirse en una experiencia tanto sensibilizadora, como significativa, que fomente valores como la tolerancia y la no discriminación; y

Séptimo, humaniza a la empresa al convertirla en aquella que esta ante todo, al servicio de las personas, con la práctica de la responsabilidad social.

Sin lugar a dudas, estas reflexiones permiten a la investigación inferir que la modalidad laboral ECA, reta a la exclusión colocando de frente a la inclusión como resultado del respeto y compromiso que se le ha dado y debe seguir dando a los esfuerzos realizados en materia de inclusión laboral para las personas con discapacidad.

Una vez establecida dicha información, se expondrán las fases, así como las estrategias y procedimientos que se desarrollan en dichas fases, que se deben de experimentar en el caso de aplicar la modalidad ECA, por lo que para fines del objetivo general del estudio, a pesar de que se considerará viable sus cumplimientos, estos solo serán de referencia en virtud de las experiencias narradas en la etapa de recolección de la información; en este sentido la autora Sánchez, L (op.cit: 24-26) plantea las siguientes:

- **Búsqueda de empleo:** Es la primera fase del proceso, por eso se considera una fase de información, es decir, el/la profesional informa tanto al candidato/a con discapacidad como a su familia, sobre las características y peculiaridades del programa de ECA y de todos los pasos a seguir;
- **Estudio y valoración de los candidatos/as:** Aquí es dónde se recoge toda la información necesaria (motivaciones, gustos, intereses, motivaciones, dificultades, actitudes, aptitudes, etc.) de los candidatos/as con la finalidad de ofrecerles un puesto de trabajo apto a sus capacidades (...) Una vez recogida este tipo de información se podrán ir realizando los perfiles profesionales de cada uno/a (...) para poder ofrecer a cada candidato/a un puesto adecuado y adaptado a sus necesidades.

Se destaca que los autores recomiendan que las personas con discapacidad mantengan una actitud adecuada que permita su integración socio-laboral y en lo sucesivo, el desarrollo de actividades productivas dentro de la empresa (Ídem).

- **Análisis y valoración de los puestos de trabajo:** Se analizan y se estudian los perfiles profesionales elaborados en la anterior fase al igual que se analizan y se valoran los puestos de trabajo con los que se cuentan, para poder decidir qué candidato/a es el más apropiado para el puesto de trabajo. Este análisis y estudio es realizado por la figura del preparador/a laboral.

Al respecto, la autora señala que se deben de tener en cuenta algunas características, como: "...horarios, tareas a realizar, riesgos laborales, herramientas y maquinarias que se utilizan, ritmos de trabajo, condiciones laborales, entre otras más" (Ídem).

- **Selección y colocación del candidato/a:** Una vez que se ha analizado y estudiado el puesto de trabajo, se hace un proceso de selección entre todos los candidatos/as con los que se cuentan, con el objetivo de determinar cuál de ellos/as reúne los requisitos para poder desempeñar el trabajo;
- **Adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo:** El preparador/a laboral es quien lleva a cabo, en el propio puesto de trabajo, el proceso de formación y entrenamiento de las tareas, habilidades y destrezas necesarias para desempeñar el puesto de trabajo;
- **Seguimiento individualizado y valoración global del proceso:** Una vez que el trabajador/a con discapacidad ejecuta adecuadamente todas las tareas de su puesto de trabajo, el preparador/a laboral se va retirando de una manera gradual (...). El/la preparador/a laboral realizará visitas al trabajador y al empresario para ver cómo va el desarrollo de la inclusión laboral con el fin de solucionar posibles problemas que puedan surgir.

Con el establecimiento de dichas fases, se hace evidente la presencia de lo que se ha denominado como *preparador laboral*, por lo que siendo el desarrollo de este apartado base para la presente investigación, se hará referencia a las funciones y tareas como parte del apoyo pagado con el que debe contar la persona con discapacidad en el proceso de inclusión laboral. Para ello, la investigación se apoyará en las ideas de Sánchez, L (2012), quién expone que este sujeto debe:

- Presentar en la empresa a la persona con discapacidad como apta y capacitada para desempeñar el puesto de trabajo;
- Informar a los compañeros/as de trabajo de las características de la persona con discapacidad para favorecer el desarrollo de las relaciones interpersonales y así procurar la aceptación de la diversidad por parte de éstos (p.31).

Se considera que estos dos (2) requisitos, hacen referencia a lo establecido en el apartado de los apoyos con el autor Aramayo, M (2005), quién destaca lo significativo de las relaciones interpersonales en los lugares de trabajo para la inclusión socio - laboral del colectivo objeto de estudio.

- Contar con un entrenamiento en múltiples habilidades para que el/la trabajador/a con discapacidad pueda desenvolverse en el entorno diario como por Ej.: desplazamientos en medios de transporte urbano, uso de expendedoras de billetes, uso de teléfonos públicos, resolución de problemas, puntualidad, vestimenta, higiene, etc (Ídem).

Sobre este asunto se recalca que en la sección donde fue plasmado el modelo del funcionamiento humano, se incorporó el cuadro de “*Ejemplos de habilidades conceptuales, sociales y prácticas*” (Verdugo, M., op.cit:10), el cual hace referencia, en la categoría de *práctica*, a una serie de actividades diarias en las cuales se puede identificar algunos de los ejemplos para el entrenamiento; generando una concordancia entre las habilidades que debe de desarrollar la persona con discapacidad mediante la provisión de apoyos por parte del preparador laboral, quién como competencia, le corresponde estimular.

- Diseñar y analizar con detalle el entorno laboral así como las tareas que debe realizar la persona con discapacidad en su puesto de trabajo, para poder ir diseñando los apoyos y ayudas que sean necesarias (Ídem).

A saber, los autores citados previamente proponen tomar en consideración el apoyo de compañeros/as de trabajo siempre que sea posible, para poder ir identificando los apoyos naturales con los que pueda contar el trabajador con discapacidad cuando el preparador/a laboral no esté presente (Ídem).

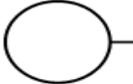
- Mantener una comunicación fluida con la familia del trabajador/a con discapacidad para transmitirles información sobre el proceso y pedir su apoyo y colaboración;
- Retirar de forma gradual y progresiva su tiempo de intervención dentro de la empresa a medida que la inclusión socio-laboral se hace efectiva y el trabajador/a con discapacidad pueda realizar sus tareas de manera autónoma, además de adaptarse a la dinámica del trabajo;
- Planificar el proceso del seguimiento sistemático (a corto y largo plazo) así como la valoración global del proceso de inclusión. Para ello podrá elaborarse unos registros de seguimiento (Ídem).

De acuerdo con el modelo social de la discapacidad, así como el sistema de apoyos como paradigma, se han establecido como principios básicos la autodeterminación, autonomía e independencia; en este sentido, las últimas dos funciones/tareas del preparador laboral deben de estar en consonancia con estas, ya que la idea es favorecer y asegurar la inclusión laboral sin generar una relación/sensación de dependencia por parte del sujeto con discapacidad con el apoyo pagado/institucional.

Vale destacar también, que todos estos aspectos serán tomados en cuenta por la investigación al momento de describir la información en relación a la función del preparador laboral, ya que se ha podido identificar y explicar que es un recurso humano clave en la aplicación del ECA.

Por otra parte, se anexara lo que la autora Sánchez, L (op.cit) ha denominado como *agentes implicados*, siendo expresión que refleja el esfuerzo que supone que todas las personas partícipes en la vida de este colectivo deben de hacer y que si bien, serán aquellos que proporcionen la información a recolectar por la investigación; siendo estos los siguientes:

- **Los/las trabajadores/as con necesidad de apoyo:** Para la persona con discapacidad, el hecho de trabajar en un entorno normalizado no sólo le da la oportunidad de ser más autónomos e independientes sino que también le ofrece la posibilidad de conocer a nuevas personas y relacionarse con sus compañeros/as de trabajo, aumentar su autoestima, etc.;
- **Los empresarios/as:** Para conseguir oportunidades de trabajo es importante que los empresarios tengan garantías de éxito, es decir, que la nueva contratación no disminuya su ritmo de trabajo ni altere la dinámica social de la empresa (problemas de adaptación, de relación, etc.). Por este motivo, en un principio, el/la empresario/a se puede mostrar reticente a contratar a una persona con discapacidad;
- **La familia:** El papel de la familia juega un papel muy importante durante todo el proceso, ya que su actitud puede potenciar o frenar los cambios que se producen en la persona con discapacidad (pasar a ser más autónomo, tener más responsabilidades, más interacciones sociales, etc.) La persona con discapacidad pasa a formar parte del mundo de los adultos y la familia adopta un papel, en muchas ocasiones, sobreprotector (Sánchez, L., op. cit: 29).

Enfoque	Pregunta central
<p data-bbox="412 243 732 268">I. En la persona únicamente</p>  <p data-bbox="651 285 837 359">Qué puede hacer la persona (con ayuda por tiempo limitado)</p>	<p data-bbox="971 243 1295 268">¿Quién esta preparado para trabajar?</p>
<p data-bbox="350 453 521 499">Qué puede hacer el preparador laboral</p>  <p data-bbox="748 516 902 562">Qué puede hacer la persona</p>	<p data-bbox="971 411 1268 457">¿Cuánta cantidad de ayuda puede ofertar el programa?</p>
<p data-bbox="337 600 894 625">III. En los recursos sociales de la situación global</p> <p data-bbox="399 653 561 699">Qué pueden hacer amigos y familia</p> <p data-bbox="337 726 521 772">Qué puede hacer el preparador laboral</p> <p data-bbox="383 800 545 846">Qué pueden hacer los empleadores</p>  <p data-bbox="748 642 902 688">Qué puede hacer la persona</p> <p data-bbox="776 737 943 804">Qué pueden hacer los compañeros de trabajo</p> <p data-bbox="699 831 902 905">Qué apoyos están disponibles para todos los empleados</p>	<p data-bbox="971 600 1325 667">¿Cómo podemos organizar los recursos disponibles para apoyar a la persona en su trabajo?</p>

El enfoque cambiante del empleo con apoyo O'Brien (1999:25)

En pocas palabras, con este esquema se puede analizar desde cada enfoque, lo que puede lograr la persona con discapacidad en el mundo laboral en la medida que cuente o no, con los agentes implícitos y los recursos que estos aportan; apreciando que ciertamente el tercer enfoque corresponde al ECA, pues evidentemente existen mayores posibilidades de apoyos.

En referencia al segundo agente, desde las disposiciones internacionales y nacionales se ha reconocido y reafirmado de que estos han de comprometerse más activamente en la política general de promoción de laboral para las personas con discapacidad, aprovechando los ámbitos donde están presentes para demandar y promover la puesta en marcha de programas y acciones dirigidos a la integración e inclusión laboral de estos ciudadanos, así como coadyuvar al cumplimiento de las normas y disposiciones vigentes. Por otra parte, y como consideración investigativa, su implicación favorece a ese acercamiento entre las organizaciones empresariales y las personas con discapacidad de forma que se superen etapas de ignorancia mutua que suelen existir.

Con respecto al último agente, se admite que su presencia dentro de los planteamientos teóricos, se ha caracterizado por ser reiterativa, y su rol, como parte de los apoyos naturales, influyente en el proceso inclusivo laboral; por lo que es oportuno compartir la siguiente acotación: "...ciertamente para la familia, aceptar la normalización de la persona con discapacidad puede contribuir un desafío al tener que superar, en algunos casos, ansiedad, preocupaciones y dudas de esta nueva experiencia vivida por la persona" (Ídem), por eso es recomendable que como agente implícito, "...sea un elemento activo y de apoyo, distinto al de sobreprotección, en todo el proceso" (Ídem).

Asimismo, cabe destacar que a pesar del protagonismo con el que ha establecido la presencia de la familia en todo el proceso por el cual atraviesa una persona con condición de discapacidad, la investigación razona que esto no debe de contrarrestar el valor de los demás agentes implícitos, ya que se ha planteado una sociedad inclusiva de la discapacidad, es decir, el sujeto debe de sentirse incluido en cada uno de los sistemas que conformen su contexto, y eso se traduce en el respeto, implicación y compromiso por parte de todos los que conforman una sociedad.

Ahora bien, para finalizar el apartado teórico, se pasará a establecer los principios por los cuales se rige la modalidad laboral ECA, ya que sintetizan todo lo que se ha reflexionado al respecto; en este sentido, según Sánchez, L (2012, en resumen de Mank, D., 1998:23-24) son los siguientes:

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

➤ **Bases jurídicas.**

Consisten en el respaldo a través de la jurisprudencia del país, de los fundamentos que las leyes, reglamentos y normas proporcionan para que las investigaciones tengan una correspondencia con la realidad del campo profesional respectivo. Es decir, se refiere a todas las referencias legales que soportan el tema o problema de investigación: Constitución nacional, leyes orgánicas, gacetas gubernamentales, normas, entre otros dispositivos apropiados. Las bases legales deben redactarse de manera que cada norma sea debidamente identificada. Las bases legales se deben interpretar a la luz de la necesidad de la propuesta o diseño planteado (Brito, O., 2011:6).

En efecto, con este apartado la investigación se propone exponer aquellos fundamentos jurídicos que le aporten sustento legal, tomando como referencia algunos artículos que desde instancias internacionales y nacionales se han decretado en virtud de la protección de los trabajadores y prácticas sobre la gestión laboral en el lugar de trabajo.

En este sentido, cabe mencionar que el desarrollo que ha tenido Venezuela en materia jurídica en relación a las personas con discapacidad, ha estado influenciada, durante los últimos años, por los establecimientos normativos que desde organizaciones internacionales se han proclamado, por lo cual, al ser miembro de estas últimas, ha reconocido con el artículo 23 de la CRBV (op.cit) que “Los tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno”.

En atención a esto, la investigación iniciará con los reglamentos de orden internacional y luego los de orden nacional, aclarando que solo se limitara a plasmar aquellas normativas que sustenten el tema de estudio, cada uno con su respectiva justificación.

1. Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La OIT fue creada en 1919 y su constitución fue elaborada entre enero - abril de ese mismo año basada en la “Protección Internacional de los Trabajadores”. En ese mismo año, Venezuela se convierte miembro oficial, ratificando 54 convenios (50

actualmente en vigor) de los que ha elaborado y decretado dicha organización, a los que incluye unos específicos en materia laboral- discapacidad (OIT., 2015).

Sobre este último aspecto, es importante aclarar que para efectos de este apartado, la investigación se limitará a presentar el documento normativo más reciente que ha publicado la OIT por motivo de ser aquel que reúne las disposiciones más actuales; no obstante, se admite la existencia de alrededor de unos 20 oficios anteriores que también denotan los principios de los DDHH en el lugar de trabajo para personas con discapacidad.

1.1 Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo: Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo.

Aprobada en Ginebra en octubre del 2001, y publicada en el año 2002, establece como objetivo “proporcionar orientación práctica sobre la gestión de las cuestiones relativas a las discapacidades en el lugar de trabajo” (OIT., 2002:1), disponiendo que esta orientación esta en miras a:

- a)** Asegurar que las personas con discapacidades gocen de igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo;
- b)** Mejorar las perspectivas de empleo para las personas con discapacidades facilitando su contratación, reintegración profesional, conservación en el puesto de trabajo y oportunidades de promoción;
- c)** Promover un lugar de trabajo seguro, accesible y saludable;
- d)** Maximizar las contribuciones que los trabajadores con discapacidades pueden realizar a la empresa (Ídem).

Es decir, el repertorio se basa en la convicción de que para los empleadores es beneficioso contratar a personas con discapacidad, quienes pueden aportar una contribución significativa en el lugar de trabajo, siempre y cuando ocupen puestos que corresponden a sus competencias y capacidades, ya que esto favorece a su estado de salud, por lo que se sugiere que haya una gestión apropiada de las cuestiones relativas a la discapacidad.

Seguidamente establece los siguientes principios:

1.2.4. De conformidad con las normas de la OIT, no se considera que la adopción de medidas especiales positivas encaminadas a establecer una igualdad efectiva de oportunidades y de trato para las personas discapacitadas en el trabajo constituya una discriminación contra los demás trabajadores;

1.2.5. Las prácticas de gestión de las discapacidades son más efectivas cuando se basan en una cooperación positiva entre autoridades gubernamentales, organizaciones de empleadores, representantes de trabajadores, organizaciones de trabajadores y organizaciones de personas con discapacidades (Ídem).

Al respecto, vale la pena argumentar que el primer principio permite explicar que la OIT plantea a la discapacidad como un rango de aplicación universal de los seres humanos, y no un identificador único de un grupo social, esto implica que los seres humanos tienen de hecho o en potencia, alguna limitación en su funcionamiento corporal, personal o social asociado a una condición de salud, es decir, en un momento dado cualquier persona puede encontrarse en una situación de discapacidad; por eso este organismo procura señalar que no debe concebirse como una característica aislada al resto de la población de una sociedad, por lo que la discriminación no es válida de aplicar y en este caso, en el lugar de trabajo.

El segundo principio hace referencia a un elemento primordial que se desea destacar, y es el tripartismo que caracteriza a la OIT, el cual confiere a estas normas una legitimidad muy particular, "...por cuanto son creadas y administradas, no sólo por los gobiernos, sino también por los empleadores y los trabajadores" (OIT., 2001: v); convirtiéndose, entonces, en un marco que orienta a estos representantes de cómo debe de ser la protección de los trabajadores con discapacidad en base a cuatro objetivos establecidos: 1) la igualdad en cuanto a oportunidades de empleo, 2) las condiciones de trabajo que garanticen la conservación adecuada en el puesto de trabajo, 3) la seguridad como rasgo distintivo a favor del cuidado de la salud, y 4) enfocarse en la capacidad y no en la condición de discapacidad para maximizar sus contribuciones dentro del lugar de trabajo.

Asimismo, en referencia a la modalidad ECA, esta organización la reconoce como parte de sus disposiciones laborales disponiendo de lo siguiente:

4.5.3. En el caso de los empleos con apoyo, las autoridades competentes podrían ofrecer los servicios de orientadores laborales y un seguimiento

continuo durante todo el contrato, ya sea directamente por medio de los servicios públicos del empleo o mediante otros organismos especializados (OIT., 2002:3).

7.2.1. Tal vez sea preciso hacer algunas adaptaciones en el sitio de trabajo para que el trabajador con discapacidad pueda realizar su trabajo de forma eficaz. Al planificar estas adaptaciones, los empleadores deberían consultar a los trabajadores con discapacidad afectados y a los representantes de los trabajadores (Ibíd., p.41).

A saber, se ha destacado al tripartismo que confieren las disposiciones de la OIT, por lo que la modalidad ECA, no se escapa de esto, pues se puede evidenciar con el artículo 4.5.3 el apoyo pagado/institucional del preparador laboral bajo la denominación *orientadores laborales*, así como a una de las funciones/tareas que este debe de realizar, siendo establecida en el referencial teórico como *seguimiento individualizado y valoración del proceso*. Asimismo, con el artículo 7.2.1 se refleja la esencia de esta modalidad, del valor que tiene hacer las adaptaciones conforme a la naturaleza de la discapacidad del trabajador, con la finalidad de brindarle las condiciones correspondientes en el lugar de trabajo (accesibilidad y seguridad laboral) para que en lo sucesivo, la empresa pueda recibir por parte de este una contribución eficaz.

Como complemento, y para dar cierre a lo que se ha seleccionado desde la OIT para ser plasmado, se sugiere que las disposiciones del Repertorio deberían considerarse como elementos básicos para asegurar una gestión eficaz de las cuestiones relativas a la discapacidad en el lugar de trabajo, ya que pueden contribuir a que los empleadores maximicen los beneficios que obtendrían empleando o conservando a trabajadores con discapacidad. Por último, pueden ayudar a lograr que los trabajadores con discapacidad aporten una valiosa contribución, gocen de igualdad de oportunidades y no sean objeto de discriminación, tal como lo dispone la DDHH (op.cit) y la ONU-CDPD (op.cit) dentro del marco jurídico establecido en la legislación nacional venezolana.

2. *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD, 2006).*

“Adoptada por unanimidad en la Asamblea General de las Naciones Unidas en Diciembre de 2006, donde relanza una serie de medidas que introduce cambios innovadores en la manera de tratar la cuestión de la discapacidad en el derecho internacional” (OIT., 2007:7), con la finalidad de consolidar el camino hacia “...la independencia y la dignidad del trabajo decente, como también hacia la plena inclusión en todos los aspectos de la sociedad” (Ídem), establece como propósito “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente” (Ídem).

Es importante acotar que la Convención entraba en vigor cuando fuese ratificada por 20 países, consolidándose este hecho el 3 de mayo de 2008 (www.un.org., 2015). En el caso de Venezuela, es en el año 2009 cuando la ratifica, publicando en Gaceta Oficial la “Ley aprobatoria de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo” (G.O. 39236: 2009).

Cabe destacar que la convicción de la Convención ha sido en que “...promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad contribuirá significativamente a paliar la profunda desventaja social de las personas con discapacidad y promoverá su participación, con igualdad de oportunidades, en los ámbitos civil, político, económico, social y cultural...” (ONU., 2006:4); siendo evidente que la investigación ha admitido en reiteradas ocasiones apoyar dicho ideal.

En referencia a estos aspectos, a continuación se plasmarán los enunciados seleccionados:

- e)** Reconociendo que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (ONU:CDPD., op.cit, p.1);
- m)** Reconociendo el valor de las contribuciones que realizan y pueden realizar las personas con discapacidad al bienestar general y a la diversidad de sus comunidades, y que la promoción del pleno goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales por las personas con discapacidad y de su plena

participación tendrán como resultado un mayor sentido de pertenencia de estas personas y avances significativos en el desarrollo económico, social y humano de la sociedad y en la erradicación de la pobreza (Ibíd., p.2);

La convención con el artículo 3 establece los siguientes principios generales:

- a)** El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
- b)** La no discriminación;
- c)** La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- d)** El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;
- e)** La igualdad de oportunidades;
- f)** La accesibilidad;
- g)** La igualdad entre el hombre y la mujer (ONU: CDPD., op.cit:5).

Asimismo, establece la responsabilidad en:

Art 8 – 2.i) Fomentar actitudes receptivas respecto de los derechos de las personas con discapacidad (Ibíd., p.9);

Art 17. Toda persona con discapacidad tiene derecho a que se respete su integridad física y mental en igualdad de condiciones con las demás (Ibíd., p.14);

Art 24 - a) Desarrollar plenamente el potencial humano y el sentido de la dignidad y la autoestima y reforzar el respeto por los derechos humanos, las libertades fundamentales y la diversidad humana (Ibíd., p.19).

En efecto, estos cuatro (4) artículos sintetizan las convicciones que desde el planteamiento del problema se han venido estableciendo, y ahora con una perspectiva jurídica - legal, se promueven esas actitudes positivas de respeto y compromiso en optimizar el funcionamiento humano de las personas con discapacidad, pues indudablemente, es lo que las organizaciones internacionales y la normativa nacional deben valorar.

Ahora bien, si de derechos se trata, dicha Convención establece una serie de normativas para el área/actividad laboral orientadas a la discapacidad como condición humana, de las cuales se desean destacar las siguientes:

Artículo 27- 1. 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 laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo (...) 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 (Ibíd., p.22).

Es evidente que el artículo citado hace referencia a las fases de la modalidad ECA (Sánchez, L., op.cit), agregando una serie de medidas que son iguales a las que establece el modelo social de la discapacidad, las cuales procuran brindar trabajo decente a este colectivo, por lo que se considera más justo, que necesario, otorgarle su cumplimiento real.

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 (Ibíd., p.23).

Para la investigación estos dos (2) elementos se consideran como aspectos incluyentes, ya que el cumplimiento del derecho al trabajo de las personas con discapacidad debe de ser asumido en ambos sectores y bajo las mismas condiciones, ya que indistintamente de las diferencias de sus normativas laborales, no representa un motivo que deba perjudicar lo antes mencionado; por lo tanto, se aclara que ambos sectores serán considerados como posibilidades laborales para las personas objeto de estudio.

j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;

i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo (Ibíd., p.23).

Art 8 - 2.iii) Promover el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral (Ibíd., p.9).

Al respecto, se reconoce las condiciones adoptadas por la investigación desde el modelo social de la discapacidad, las cuales refieren a que toda persona tiene el derecho de gozar de experiencias laborales en el mercado ordinario de trabajo, siempre y cuando esta oportunidad se base en las potencialidades (capacidades, habilidades, méritos) del sujeto, los cuales pueden ser perfectamente optimizados en la medida que se hagan los ajustes necesarios en el lugar de trabajo, y se le brinden los apoyos adecuados a su naturaleza, ya que el énfasis debe estar en acentuar las capacidades por encima del déficit de la condición.

Art 21 - a) Facilitar a las personas con discapacidad información dirigida al público en general, de manera oportuna y sin costo adicional, en formatos accesibles y con las tecnologías adecuadas a los diferentes tipos de discapacidad (Ibíd., p.16).

Desde la investigación se considera importante resaltar, que si desde la modalidad ECA se establece el diseño detallado de los apoyos y ayudas necesarias según la naturaleza del caso, se deduce que el elemento informativo-comunicacional debe ser tomado en cuenta durante el mismo, a fin de procurar y favorecer el efectivo desenvolvimiento laboral de la persona con discapacidad. Además de que pasa a ser una prioridad en el diseño de estos medios/estrategias, ya que es indudable que esto puede favorecer o no, a la promoción y conducción de relaciones interpersonales – laborales positivas, así como la aceptación de la diversidad humana en el lugar de trabajo como pauta del proceso inclusivo socio-laboral.

3. *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 1999).*

Dentro de la vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, publicada en Gaceta Oficial N. 38860, extraordinario, el 30 de diciembre de 1999, está plasmado el derecho y el deber de trabajar para todos los ciudadanos venezolanos; por lo que el siguiente artículo será el principal sustento jurídico - legal, a nivel nacional, con el que se apoyará la investigación.

Art. 87- Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede 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 (...) La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca (p.12).

Cabe destacar que este artículo establece al Estado venezolano como el principal responsable de adoptar las medidas necesarias para fomentar el derecho y deber al trabajo, para lo cual, se deben de adaptar e involucrar las empresas, organizaciones e instituciones tanto públicas, como privadas, pues en su conjunto, son miembros imprescindibles de la misma.

4. Ley Orgánica del Trabajo de Trabajadores y Trabajadoras 2012 (LOTTT).

En Venezuela, esta es una ley orientada al área/actividad laboral, la cual fue publicada en Gaceta Oficial N° 6.076, extraordinario, el 7 de mayo de 2012, y expone en su artículo 1 que tiene como objetivo:

...proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia, de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (p.33);

Art.26- Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, y obtener una ocupación productiva, debidamente remunerada, que le proporcione una existencia digna y decorosa. Las personas con discapacidad tienen igual derecho y deber, de conformidad con lo establecido en la ley que rige la materia. El Estado fomentará el trabajo liberador, digno, productivo, seguro y creador (p.48).

A saber, el primer artículo de la LOTTT es de interés para la investigación porque señala que para que el Estado pueda alcanzar sus fines, se establece proteger al trabajo como hecho social primordial para este, y que como acto seguido, permite destacar la relevancia y pertinencia que tiene el desarrollo del área/ actividad laboral desde el presente como medio constitutivo para el Estado venezolano.

Con el segundo artículo se confirma el derecho al trabajo para las personas con discapacidad, el cual debe basarse en las capacidades y aptitudes del sujeto,

pues no supone a que exista un trato diferente hacia este colectivo, tal como ha sido sugerido y justificado por cada una de las bases teóricas establecidas por la investigación.

A esto se aúna los principios que, como parte de los derechos humanos, es un acto respetuoso revalidar, disponiendo con el artículo 2 lo siguiente:

Las normas contenidas en esta ley y las que deriven de ella, son de orden público y de aplicación imperativa, obligatoria e inmediata, priorizando la aplicación de los principios de justicia social, solidaridad, equidad y el respeto a los derechos humanos (p.34).

Vale la pena reafirmar que la intención de la investigación es ajustarse a las disposiciones jurídicas - legales establecidas por las organizaciones internacionales en materia, así como las del Estado venezolano, por lo que este artículo es de referencia fundamental, pues marca la pauta, en términos de orden y principios de aplicación, en lo que concierne a esta Ley dentro el territorio nacional; es decir, en todo caso el lugar de trabajo donde se encuentre la persona con discapacidad debe corresponderse a dichas pautas, a fin de que se pueda cumplir, como se ha señalado, con los fines del Estado.

Además, con el artículo 18 se establecen los principios con los que esta ley enmarca su accionar, siendo los siguientes:

La interpretación y aplicación de esta Ley estará orientada por los siguientes principios:

1. La justicia social y la solidaridad;
2. La intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. Por lo que no sufrirán desmejoras y tenderán a su progresivo desarrollo;
3. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencia;
4. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique la renuncia o menoscabo de estos derechos (Pp.42-43).

Se reitera, nuevamente, al trabajo como un derecho de carácter irrenunciable que en todo momento debe favorecer y promover el desarrollo del trabajador o de la trabajadora, en miras de preservar su integridad humana. Hay que recordar que este

trabajador o trabajadora será protagonizado por la persona con discapacidad, por lo que todos los elementos teóricos establecidos deben ser adaptados a este entendido.

Ahora bien, al ser la persona con discapacidad el protagonista en ejercer el derecho al trabajo mediante la realización de actividades laborales, se considera relevante plasmar el artículo 24:

...el trabajo está en función de la construcción de relaciones de trabajo justas e igualitarias, de la producción de bienes y la prestación de servicios que satisfagan las necesidades del pueblo, (...) elevar el nivel de vida de la población, consolidar la independencia y fortalecer la soberanía económica del país, con la finalidad de asegurar el desarrollo humano integral y una existencia digna y provechosa para la colectividad (p.46).

Dicho de otra manera, recordemos que el modelo social de la discapacidad hace referencia a que la contribución que puede hacer toda persona con discapacidad será en la misma medida que el resto de la población sin esta condición, siempre y cuando se le brinden las mismas oportunidades y condiciones de trabajo; por lo que de ser así, pasará a ser un ciudadano activo de sus derechos laborales, quien aporta al fortalecimiento económico del país, y por ende, se dignifica como sujeto de derechos.

En relación a las condiciones que debe de tener el lugar de trabajo, como parte de los medios para procurar una vida digna y segura, conlleva hacer referencia al artículo 156, el cual establece lo siguiente:

El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando:

- a)** El desarrollo físico, intelectual y moral;
- b)** La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo;
- c)** El tiempo para el descanso y la recreación;
- d)** El ambiente saludable de trabajo;
- e)** La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral;
- f)** La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral (Pp.125-126).

A decir verdad, estas condiciones son necesarias de establecer porque orientan al empresario de lo debe ser un trabajo inclusivo, como aquel donde se respete y aprecie los servicios prestados por parte del trabajador, que le de valor al recurso humano que tiene bajo dirección brindándoles mejores perspectivas de desarrollo personal e integración e inclusión a la sociedad, que respete la libertad para la expresión de opiniones, así como la organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas; en resumen, que tenga como prioridad mantener en equilibrio el estado de salud del trabajador, entendido como un estado de completo bienestar físico, mental y social.

5. Ley para las Personas con Discapacidad 2007 (LPD).

Publicada en Gaceta Oficial Numero 38.598, el 5 de enero de 2007, pasa a ser la Ley especial en materia de discapacidad, la cual establece de una serie de disposiciones con respecto a las áreas en que se puedan desenvolver las personas con discapacidad; en este sentido, permite ajustarse, en correspondencia a los fines investigativos, al área laboral.

Una vez plasmadas las disposiciones concernientes al derecho al trabajo, sus principios, condiciones, entre otros, el siguiente y último artículo pasa a considerarse el garante de que las personas con discapacidad sean incluidas laboralmente de forma legal y obligatoria, tanto en el sector público, como privado, siempre con la responsabilidad de proteger su seguridad personal y salud dentro del lugar de trabajo; es esta estricta razón la que justifica la importancia de su referencia dentro del presente:

Artículo 28. Los órganos y entes de la Administración Pública y privada, así como las empresas públicas privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5 %) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras (p.10).

No podrá oponerse argumentación alguna que discrimine, condicione o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad (Ídem).

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 obligados a ejecutar tareas que resulten riesgosas por el tipo de discapacidad que tengan (Ídem).

Ahora bien, antes de culminar con este apartado, la investigación considera contundente compartir algunas consideraciones en cuanto a derechos humanos-discapacidad-Venezuela se refiere. Si bien es cierto, al igual que las referencias teóricas, estas bases jurídicas también cumplirán ese mismo rol de referencia a efectos del desarrollo de la investigación, pues en este caso se reconoce la delicada situación que Venezuela experimenta en relación al cumplimiento de los derechos humanos, en el cual Provea (2014:15) sostiene que “La situación de los derechos humanos en Venezuela durante los últimos años estuvo determinada por un contexto caracterizado, esencialmente, por la profundización de la crisis económica, política y social...”. No obstante advierte que:

...la Constitución posee suficientes mecanismos para solucionar (...) es el acuerdo social de mayor legitimidad en los últimos años (...) El país posible necesita de las voluntades de todos los venezolanos que se identifiquen con el disfrute de los derechos consagrados en la Carta Magna, como acuerdo para transitar a un país con justicia social, libertad y calidad de vida para todos y todas, sin discriminación por razones políticas y con énfasis en la superación de la exclusión (Ibid.; p.30).

Es decir, al tiempo que se reconoce la crisis humanitaria que se vive en Venezuela, se reconoce también que el país cuenta con los estamentos jurídicos (CRBV, LPD, convenios internacionales) que garanticen los derechos humanos para las personas con discapacidad; sin embargo, y a pesar de estos avances, el país está rezagado en la aplicación de dichas bases jurídicas. Por eso desde la investigación se cree que lo que hace falta es una voluntad consensuada por Estado, empresas, organizaciones tanto públicas, como privadas, y la comunidad de las personas con discapacidad, en asegurar el desarrollo progresivo de los derechos fundamentales establecidos.

Es por esto que, a pesar del rol referencial de las bases jurídicas establecidas, la investigación considera que su desarrollo y posibles resultados son aportes que pueden promover la concientización del tema y demostrar los beneficios que se obtendrían si se ofrece una oportunidad al país para enderezar los agravios, y

seleccionar con mucha entereza los caminos que conduzcan en los próximos años a mejorar la percepción que tiene la sociedad de las personas con discapacidad y persuadir al Estado que el derecho al trabajo de las personas con discapacidad no es una regalía que se oferta cada vez que se topa con ella y no se explica su existencia o necesidad de atención.

CAPITULO III

REFERENCIAL METODOLÒGICO.

Antes de iniciar el contenido de este tercer capítulo, se desea identificar y definir el paradigma desde el cual se sustentó todo el desarrollo, a nivel metodológico, de la investigación.

Lo que se denomina como *paradigma*, “representa una matriz disciplinaria que abarca generalizaciones, supuestos, valores, creencias y ejemplos corrientemente compartidos de lo que constituye el interés de la disciplina” (Cook y Reichadt., 1986:60), por lo que entendiendo que toda disciplina supone una forma de interpretar la realidad y una metodología para abordarla, el paradigma entonces, “permite establecer los criterios para el uso de herramientas apropiadas (es decir, metodologías instrumentos, tipos y formas de recogidas de datos) en la resolución de éstos enigmas disciplinarios” (Cook y Reichadt., op.cit:61). Tales herramientas son las que constituyen el presente, y es por esto la relevancia de su previa definición.

En este sentido, se tiene que el *paradigma fenomenológico* fue el que caracterizó a la investigación, definido de la siguiente forma:

Consiste en describir lo inmediatamente dado en la conciencia de los fenómenos, siendo el estudio de estos el objeto de la fenomenología, donde no debe entenderse en el sentido subjetivista, como si detrás del fenómeno se agazapase la cosa (la vivencia) sino en el sentido de lo inmediatamente dado en la conciencia;

La fenomenología quiere dejar la palabra a las cosas mismas. Su única norma consiste en dejar que las cosas mismas se hagan patentes a la mirada intuitiva y reveladora, pero al mismo tiempo humilde y reverencial del investigador. De ahí que la conducta del fenomenólogo se caracterice por una renuncia apasionada a toda violencia de interpretación y a todo presupuesto previo. *Su ideal no es construir un sistema, sino acercarse a las cosas con una confianza profunda, para escuchar de sus propios labios, la palabra esencial que le*

revela que ellas mismas son en sí mismas (Colomer, E., 2002:356) [Cursivas del autor].

Esta libertad que gozó el investigador en aproximarse a conocer la conciencia de los sujetos de estudio, conlleva a explicar lo que la acción y verdad fenomenológica implicaron:

La función del sujeto consiste en aprehender al objeto, la del objeto en ser aprehensible y aprehendido por él (...) La receptividad frente al objeto y la espontaneidad frente a la “imagen” del objeto en el sujeto son perfectamente compatibles;

El concepto de la verdad fenomenológica radica en la concordancia de la “imagen” con el objeto(...) Este objeto no puede ser ni verdadero, ni falso(...) sólo se pone a la luz la efectiva de la concepción natural del objeto, pero nunca decidir sobre su justeza y verdad(...) sólo puede dar una descripción del fenómeno del conocimiento. Sobre la base de esta descripción metodológica hay que intentar una interpretación (Hessen, J., 1981:26 – 31).

En virtud de esa limitante, básicamente el investigador tuvo como foco:

...brindar una comprensión descriptiva tan amplia de esas vivencias psíquicas y del sentido implícito en ellas, como sea necesario para dar significaciones fijas a todos los conceptos lógicos fundamentales (...), y que resulten también comprensibles y al mismo tiempo aseguradas en su posible función de conocimiento (Husserl, E., 2006:219).

En resumen, y para una mejor comprensión de lo que fue la aplicación de este espontaneo y riguroso paradigma, se procede a citar a Maykut y Morehouse (1994:3) quienes explican que “...entender el significado que tienen los fenómenos [experiencias, actos, eventos...], para las personas que serán estudiadas (...) no sería posible sin aceptar que está anclado en el significado que le dan quienes lo viven...”. Es decir, la única fuente de la verdad fenomenológica fueron las experiencias narradas por los mismos sujetos de estudios, por lo que el investigador consideró acertado posicionarse desde el mismo, ya que le permitió recolectar esa imagen de cómo han experimentado los agentes implícitos del ECA la inclusión socio-laboral del trabajador con discapacidad en el AMC – Venezuela, y así, posteriormente, se intentó dar una interpretación completa en virtud del objetivo general.

Ahora bien, una vez presentada esta selección, se procede a definir entonces, lo que se denomina como *referencial metodológico*:

Está referido al momento que alude al conjunto de procedimientos lógicos, tecno-operacionales implícitos en todo proceso de investigación, con el objeto de ponerlos de manifiesto y sistematizarlos; a propósito de permitir descubrir y analizar los supuestos del estudio y de reconstruir los datos a partir de los conceptos teóricos convencionalmente operacionalizados. (Balestrini, M., 2006:125);

El fin esencial es el de situar en el lenguaje de investigación, los métodos e instrumentos que se emplearán, desde la ubicación acerca del tipo de estudio y el diseño; su universo o población; su muestra; los instrumentos y técnicas de recolección de los datos(...) análisis y presentación de los mismos. De esta manera, se le proporciona al lector una información detallada acerca de cómo se realizará la investigación (Ídem).

Es oportuno tener presente que en toda investigación científica se requiere delimitar los procedimientos de orden metodológico como medios a utilizar para dar respuestas a las interrogantes objeto de investigación. (Ander-Egg, 1979; Bogdan y Taylor, 1996; Hernández, Fernández, y Baptista, 1998; Martínez, 1998; Palella y Martins, 2006). Por consiguiente, en el referencial metodológico del presente estudio se definirán dichos procedimientos, los cuales en acorde a la naturaleza investigativa, pretendieron darle respuesta al objetivo general.

1. Enfoque de investigación.

Tomando en cuenta la clasificación de los tipos de investigación según el enfoque con el cual se abordó la realidad, la presente se caracterizó por tener un enfoque cualitativo: "... las investigaciones con enfoque cualitativo proporcionan una descripción íntima de la vida social, presentando detalladamente el contexto y los significados de los acontecimientos y escenas importantes para los involucrados" (Bogdan y Taylor., 1996:153). Al respecto Stake, R (1999:51) considera que las investigaciones bajo este enfoque "...se aprovechan de las formas habituales de conocer las cosas (...) tienen un gran privilegio de atender aquello que consideran digno de atención y una gran obligación de sacar conclusiones de aquellas opciones que son significativas".

Ha de reconocerse y apreciarse que la investigación cualitativa ciertamente le permitió al investigador aproximarse a la subjetividad de la población objeto de estudio y así presentar resultados válidos en virtud de la pauta fenomenológica previamente establecida. Es decir, hubo correspondencia entre estos al mantener la naturaleza de la información obtenida.

Vale acotar que dicho enfoque es mirado por otros tantos investigadores con desconfianza al considerarla como una recolección de lo “obvio”; no obstante, se admite que ameritó una metodología rigurosa, porque se tuvo que analizar el discurso de cada sujeto de estudio tomando en cuenta todo lo manifestado hasta encontrar los sentidos y valores impuestos y plasmarlo de manera sintetizado pero manteniendo la concordancia de su imagen.

2. Tipo de investigación.

Con respecto al tipo de investigación, se incorporó la denominada *analítica*, entendida como aquella que “trata de entender las situaciones en términos de las relaciones de sus componentes. Intenta descubrir los elementos que componen cada totalidad y las interconexiones que dan cuenta de su integración” (Bunge, 1981 citado por Hurtado de Barrera, J., 2012:111). Dicha elección se basó en miras de darle respuesta al objetivo general, ya que la autora Hurtado de Barrera (2012:244) advierte que “el tipo de investigación está dado por el objetivo general (...) referido al resultado de la investigación y al grado de complejidad del conocimiento obtenido”; en este sentido, al ser un objetivo que se caracteriza por ser de “nivel aprehensivo” (Ídem), ese fue el tipo de conocimiento que se procuró construir, ya que “el resultado es la identificación de aspectos ocultos a los que no puede llegarse con una mera descripción” (Ibíd., p.112).

Al respecto es oportuno aclarar que, aunque la descripción y el análisis son complementarias, la decisión del investigador estuvo sustentada a que la primera se limitaba a denotar lo expresado por los sujetos de estudio, pero la segunda los connotaba, implicando un esfuerzo en deducir y explicar las sinergias contenidas en las experiencias vitales de los agentes implícitos en el ECA en el AMC -Venezuela.

Ha de indicarse que se procuró mantener una postura fenomenológica ante tal interpretación aun y cuando existía un marco teórico con una serie de criterios que definían al objeto de estudio, los cuales ciertamente fueron utilizados como medio para darle respuesta al conocimiento que se pretendía construir en base al objetivo general planteado.

3. Diseño de investigación.

Según Hurtado de Barrera, J (2012:155) explica que “el diseño de investigación alude a las decisiones que se toman en cuanto al proceso de recolección de datos, que permitan al investigador lograr la validez interna, obteniendo así un alto grado de confianza en sus conclusiones”. Es decir, era importante seleccionar un diseño que se adecuase a los objetivos fijados, ya que permitiría la incorporación de ciertos parámetros para la recolección de los datos.

En virtud de ello, y en relación al tipo de investigación establecida, se tiene que el diseño correspondiente fue el *diseño de campo*, ya que “Permite observar y recolectar los datos directamente de la realidad, en su situación natural” (Ibíd., p.132). Es decir, permitió establecer una interacción entre los objetivos investigativos y la realidad de la situación de campo. Este hecho conllevó a detallar que los datos obtenidos fueron *datos primarios*, definido como aquellos que “...en los estudios de campo el investigador usa la selección de sujetos y la medición de condiciones existentes en la situación como un método de determinar correlaciones” (French, J., 1975:105). Ha de entenderse que dichas correlaciones partieron exclusivamente de la naturaleza analítica previamente definida.

Seguidamente, se caracterizó por ser un *diseño no experimental*, ya que la autora Hurtado de Barrera (2012) plantea lo siguiente: “es posible situar dentro de los diseños de campo, otra clasificación, los no experimentales (...) donde se observan los hechos estudiados tal como se manifiestan en su ambiente natural, es decir, no hay manipulación intencional de las variables” (Ídem). Es oportuno justificar, una vez más, que la elección del mismo radicó en la esencia del paradigma, enfoque, y tipo de investigación previamente establecido.

Por otro lado, en relación al “cuándo” del diseño, Hurtado de Barrera, J (2012:156) explica que “alude a la perspectiva temporal (...) si el propósito es obtener información de un evento actual en un único momento del tiempo, el diseño es *contemporáneo transaccional*” (Ídem). Ha de recordarse que la investigación estuvo delimitado temporalmente, pues fue desarrollada durante el año 2015.

En definitiva, se tiene que la investigación cumplió con los distintos criterios que combinados entre sí, conformaron lo que se conoce como diseño de investigación; donde en líneas generales respondió a un diseño de campo no experimental, contemporáneo transaccional con recogida de datos primarios.

4. Método de investigación.

En principio, según Ander-Egg (1987), el investigador debe establecer una serie de procedimientos que le permitan comprender la realidad social, de manera sistemática y organizada. Un método es “...el camino a seguir mediante una serie de operaciones, reglas y procedimientos fijados de antemano de manera voluntaria y reflexiva, para alcanzar un determinado fin que puede ser material o conceptual” (p.87).

En virtud de la esencia cualitativa definida, se seleccionó el *método biográfico* desde la perspectiva de Pujadas, J (1992):

...puede constituirse como un método nuclear dentro de las aproximaciones cualitativas en las ciencias sociales (...) siempre es legítima, poseyendo la ventaja añadida de cualquier aproximación humanística; esto es, que nos transmite la frescura de los valores y de las actitudes concretas de los individuos y nos proporciona un conocimiento directo de las situaciones sociales específicas” (Pp.36;44).

Asimismo, el autor plantea que “surge como el método de los documentos personales, el cual recoge todo el conjunto de registros escritos que dan cuenta de una trayectoria humana, o de la visión subjetiva que las personas poseen de su realidad como de su existencia” (Ibíd., p.26). Y en cuanto al procedimiento de estos, “se basa en la convergencia de los relatos personales hacia un punto de interés central o tema común en el que todos los sujetos han sido protagonista y observadores externos” (Ibíd., p.45). De esta manera, el investigador recopiló

narrativas autobiográficas que se convirtieron en la principal fuente de información. Éstas se caracterizaron por tomar el dato cualitativo vinculado a las condiciones contextuales y las relaciones sociales primarias partícipes en el objeto de estudio, es decir, se tomaron en cuenta los aspectos micro y macro de las experiencias vitales de los agentes implicados en el ECA en el AMC - Venezuela.

5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información.

Según la autora Hurtado de Barrera, J (2010:771) “el proceso de recolección de la información requiere del empleo de técnicas e instrumentos que permitan acceder a la información necesaria durante la investigación”. En este sentido, por un lado se definen las denominadas técnicas de investigación como “...los procedimientos específicos empleados en una ciencia, o por un particular género de investigaciones dentro de la ciencia” (Kaplan en Marradi, A., 2007). En síntesis, “son los procedimientos utilizados para la recolección de los datos, es decir, el cómo” (Hurtado de Barrera, J., 2012:161).

De acuerdo a esto, se tiene que la técnica de recolección de información utilizada fue la *entrevista* definida como “una técnica basada en la interacción personal y se utiliza cuando la información requerida por el investigador forma parte de la experiencia de otra persona”(Hurtado de Barrera, J., 2012:77). Esta se caracterizó por ser estrictamente presencial, es decir, “...que se cumple entre dos personas, en la que uno hace preguntas (el entrevistador) y el otro responde (el entrevistado), con el propósito de obtener información pertinente sobre un tema en particular” (Hurtado de Barrera, J., 2010: 863).

Para llevar a cabo dicha técnica, se realizaron diez (10) entrevistas (4 trabajadores con discapacidad, 4 representantes familiares y 2 representantes empresariales), a fin de conocer sus experiencias desde el ECA en el AMC - Venezuela. Se desea explicar que estas entrevistas consistieron básicamente en:

...un diálogo abierto con pocas pautas, en el que la función básica del entrevistador es estimular al sujeto analizado para que proporcione respuestas claras, cronológicamente precisas, en las que se expliciten de la forma más amplia posible las referencias a terceras personas, a ambientes y lugares

concretos en los que transcurren los distintos episodios biográficos (Pujadas, J., op.cit:66-67).

Esta dinámica conlleva a indicar que tales entrevistas se caracterizaron por ser *semiestructuradas*, ya que “se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre temas deseados” (Hernández *et al*, 2003:455). Es decir, a pesar de que el investigador de manera oficial planteó en su instrumento de recolección de la información una primera y principal pregunta referente al objeto de estudio, ciertamente se había planteado de manera informal tantas otras, siempre sujeto a la previsión de obtener detalle informativo.

Asimismo, ha de tenerse en cuenta que esa dinámica discursiva, en representación de las experiencias vitales, estuvo caracterizada por un carácter-diacrónico, definido, según Bueno, J (2005) como:

...una forma particular de vivir el proceso de nuestra evolución como personas (...) en donde se añade el desarrollo de circunstancias evolutivas de la persona que van cambiando, que van haciéndose diferentes, y que van ocasionando una mayor complejidad creciente e implicando un cambio lento de los procesos de personalización (...) Es algo que podemos sentir cuando vivimos las necesidades del apoyo (...) los roles que van cambiando y las formas que cambian los apoyos que recibimos de los otros (p.60).

Es decir, “los actores sociales organizan su vida y experiencias (...), y al hacerlo les encuentran sentido. Esta manera de hacer crónica de una vida como parte de ella, suele comenzar desde “como comenzó todo” o “cómo llegué hasta adonde estoy hoy” (Atkinson y Coffey., 2003:81). En todo caso, la presentación de esta característica es importante porque ciertamente cada entrevista estuvo enfocada en el objeto de estudio definido, no obstante, emergieron otros aspectos vitales en sus experiencias, como lo fue el proceso de adaptación a la discapacidad en el caso de los trabajadores y familiares, siendo esto correspondiente a lo que el autor Bertaux, D (2005:79) explica, y es que “los acontecimientos sobresalientes que han sucedido en el tiempo y que, por lo tanto, existen entre ellos relaciones previos y posteriores, son tan reales como los acontecimientos mismos”. Es por ello que para efectos del análisis, se tomaron en cuenta todos estos aspectos.

Ahora bien, de acuerdo a tal dinámica vivencial, se procede a detallar las otras características con las cuales se realizaron las entrevistas: en primera instancia se caracterizó por ser *directa* e *individual*, donde hay un sólo entrevistado y un sólo entrevistador, los cuales conversan en un lugar previamente fijado (Ander-Egg, 1979, Palella y Martins, 2006; Yuni y Urbano, 2005). Efectivamente el investigador, mediante un enlace con la Asociación Civil para el Desarrollo de la Educación Complementaria (ASODECO), contactó vía telefónica a cada trabajador con discapacidad y representante empresarial para concertar previamente una cita para la entrevista, especificando día, hora, lugar, objetivo y duración para que estos se organizaran y no hubiese interrupciones. Posteriormente, los trabajadores proporcionaron el número telefónico del principal representante familiar de manera que el investigador procediera hacer la misma dinámica.

Y en segunda instancia de finalidad *periodística*, donde se buscaba recopilar información de un tema en específico (Ander-Egg, 1979, Palella y Martins, 2006; Yuni y Urbano, 2005). Es decir, de la naturaleza del ECA en el AMC - Venezuela para los trabajadores con discapacidad según las experiencias vitales de los agentes implícitos definidos.

Ahora bien, siguiendo la línea correspondiente a la obtención de los datos y/o información, se tiene que los *instrumentos* son definidos como aquellos que "...representan la herramienta con la cual se va a recoger, filtrar y codificar la información, es decir, el con qué" (Hurtado de Barrera, J., 2012:161). Por lo tanto este instrumento debía estar en correspondencia con la técnica seleccionada y sus respectivas características.

En este sentido fue una *guía de entrevista* el instrumento utilizado. Al respecto, Aguilar, J (2000:20) señala lo siguiente: "para realizar entrevistas, sea cual sea su grado de estructuración y directividad, es necesario contar con un guion. Este guion cumple con una función de acotar las cuestiones que interesan para la investigación de manera flexible", es decir, "...es un simple esquema con los puntos que interesa tratar, pero que tiene que estar abierto a cualquier aspecto no previsto

inicialmente por el entrevistador (...) está próxima a la confesión (Ibíd., p.21). Asimismo, los autores Bagdon y Taylor (op.cit) comparten la siguiente definición:

...no es un protocolo estructurado, se trata de una lista de áreas generales que deben cubrirse con cada informante (...) La guía de la entrevista sirve solamente para recordar que se deben hacer preguntas sobre ciertos temas (...) esa guía puede ser ampliada o revisada a medida que se realizan las entrevistas adicionales (p.119).

En función de lo descrito, y tomando en consideración las características de cada uno de los informantes, se elaboraron y aplicaron tres (3) tipos de guiones semi-estructurados, los cuales pueden ser revisados en el apartado investigativo denominado *Anexos*.

Ha de valorarse la libertad que le brindó este tipo de instrumento al entrevistador/investigador al poder introducir los planteamientos y preguntas adicionales para precisar y obtener mayor información sobre el objeto de estudio, siempre alentando al entrevistado a hablar con detalle sin permitir que la temática se desviase. Este hecho tuvo correspondencia con lo establecido por los autores Bagdon y Taylor (op.cit) referente al uso de este tipo de instrumentos: "...siempre se trata de un guión provisional (...) tampoco el orden será igual en todas las entrevistas, ya que si se quiere producir un diálogo (...) su desarrollo tiene que adaptarse al discurso de cada entrevistado" (Ídem). Efectivamente aunque el objetivo siempre fue el mismo, la dinámica en cada entrevista fue distinta en cuanto al orden de los planteamientos agregados, duración de la autobiografía, detalle de la información, entre otros.

En todo caso, dicha provisionalidad implicó que el investigador contase con un marco de orientación, el cual se caracterizó por tomar en consideración los pasos establecidos por el autor Aguilar, J (op.cit:24): (a) Comenzar por lo mas general hasta lo más específico; (b) pasar de lo menos comprometedor a los mas confidencial; y (c) de las cuestiones menos relevantes a las más importantes.

6. Soporte técnico para la recolección de la información.

En este apartado se identificarán los medios técnicos utilizados como apoyo para la recolección de la información. Por consiguiente, se tiene en primera instancia que para la técnica seleccionada se utilizó una grabadora, “como forma de registro universal que permite al entrevistador captar mucho más que si reposara únicamente sobre su memoria, ya que los datos del entrevistador son casi exclusivamente palabras” (Bagdon y Taylor., op.cit:130). En lo que respecta al uso del mismo, se tomó en cuenta lo sugerido por el autor Pujadas, J (op.cit), quien plantea que de todos los modos más frecuente, es preferible utilizar:

... micrófono direccional para asegurar la correcta grabación de la voz del entrevistado y entrevistador (...) como fuente de alimentación es mejor que sea la red eléctrica (...) ya que permite poseer la modalidad auto-reverso, lo que garantizaría la continuidad ininterrumpida de la grabación (...) todo ello con el objetivo de garantizar una buena calidad de sonido (que facilite la labor de la transcripción) y que el entrevistado y el entrevistador se concentren en la tarea principal, que es el relato en sí mismo (pp.69 – 70).

Del mismo modo, se tiene que el soporte para la transcripción de la grabación, fue *el computador*, pues se consideró seriamente el valor potencial del almacenamiento y recuperación de este objeto, ya que “...facilita el escrutinio rápido y amplio de grandes volúmenes de datos textuales” (Coffey y Atkinson., 2003:198), motivado a que entre las tareas importantes del computador se encuentran: “el mantenimiento de bases de datos relacionadas con los sitios de información, los informantes, (...) el manejo de referencias y bibliografías; la preparación de materiales para distribución, publicación y presentaciones públicas” (Coffey y Atkinson; op.cit, p.203), las cuales sirvieron para “el manejo de la investigación, el mantenimiento de archivos y registros, y la producción de materiales impresos sobre la investigación (...) así como para la organización y manejo de los datos y los pasos preliminares necesarios para un análisis minucioso” (Ibíd., p.204).

En este punto, aunque se detalla algunas de las tareas y ventajas que posibilita el uso del computador, se desea destacar que su elección se justifica desde el proceso de revisión y lectura de la información que ameritaba el proceso de análisis e interpretación de la información recolectada.

7. Universo-Población/Muestra.

Según el autor Arias, F (2006:81) se entiende por población el "... conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda limitada por el problema y por los objetivos del estudio". Es decir, se utilizará un conjunto de personas con características comunes que forman parte del objeto de estudio.

En este caso, la *población* a estudiar abarcó todos los agentes implícitos en el ECA en el AMC - Venezuela, siendo un aspecto investigativo que conllevó a tomar en consideración lo expuesto por Arias, F (1999), y es que ciertamente esta se caracterizó por ser *infinita*: "Es aquella cuyos elementos es imposible tener un registro identificable" (Ídem). Esto fue así, ya que el investigador no pudo poseer un registro oficial de los trabajadores con discapacidad activos mediante el ECA en el AMC-Venezuela, lo que conllevó a no contar tampoco con aquellos referentes a los familiares, y de las empresas que para el momento dado estuviesen aplicando ECA en dicho espacio geográfico.

Ahora bien, la autora Hurtado de Barrera, J (op.cit, p.273) plantea que "sólo una vez definida la población de estudio, es posible seleccionar la muestra". En este sentido el autor Martínez, M (1998) la define como: "es el grupo que posee características similares con base en ciertos criterios establecidos por el investigador, intereses personales, circunstancias situacionales u otras consideraciones que den una imagen global de él, para obtener acceso y comenzar el estudio" (p.52).

Para el caso que le ocupó a la investigación, se asumió el muestreo *no probabilístico* que, según Hurtado de Barrera, J. (2010:273) es aquel donde "la escogencia se hace con base a criterios establecidos por el investigador". Al respecto se tiene que estos se caracterizaron en el caso de los trabajadores, que tuviesen alguna condición de discapacidad y además estuviesen laborando en el AMC-Venezuela mediante el ECA. En el caso de los familiares, que fuesen el representante principal referido por estos trabajadores. Y en el caso de los

empresarios, que fuesen representantes de empresas que aplicasen ECA en el espacio geográfico definido.

Seguidamente se tiene que el tipo de muestreo no probabilístico utilizado fue el *intencional*:

En este caso, la lógica utilizada para el muestreo no es la lógica de la representatividad (porque ninguna unidad puede representar a las demás), sino la lógica de la significatividad (...) ya que no se intenta generalizar los resultados (...) ya que lo que se estudia son características de la población (...) es decir, que posea la mayor cantidad de información posible acerca de la población de estudio, que esa información sea rica, variada, y que sea confiable y válida (Hurtado de Barrera, J; 2010:271).

De conformidad con estas aclaratorias, la muestra estuvo conformada por diez (10) informantes: cuatro (4) trabajadores con discapacidad, cuatro (4) familiares y dos (2) representantes empresariales. Al respecto ha de acotarse que estos sujetos fueron los que, mediante el enlace institucional con ASODECO, estuvieron dispuestos a participar en la investigación, además de caracterizarse, en el caso de los trabajadores, un tiempo considerable laborando, pues ciertamente habían tantos otros que aun estaban en el proceso de capacitación, lo cual era una particularidad que no correspondía con los intereses investigativos. Se detalla que el tiempo que tiene trabajando estos sujetos de estudio, también es compartido por el representante familiar.

Asimismo, ésta muestra fue seleccionada a partir de los criterios de homogeneidad y heterogeneidad establecidos por el investigador, y referidos por Bertaux (2005), con la pretensión de obtener una imagen significativa de la naturaleza del ECA en el AMC - Venezuela para trabajadores con discapacidad, durante el año 2015.

Criterios de homogeneidad:

- Agentes implícitos del ECA en el AMC-Venezuela, año 2015.

Criterios de heterogeneidad (trabajador con discapacidad):

- Edad.

- Sexo.
- Nivel de instrucción.
- Profesión u ocupación.
- Origen y tipo de discapacidad.
- Empresa donde labora.
- Tiempo que se ha desempeñado como trabajador.

Criterios de heterogeneidad (familiar):

- Edad.
- Sexo.
- Empresa con la que ha tenido contacto por el hijo/a-trabajador/a con discapacidad.
- Tiempo que se ha desempeñado como principal cuidador del hijo/a-trabajador/a con discapacidad.

Criterios de heterogeneidad (representante empresarial):

- Edad.
- Sexo.
- Profesión u ocupación.
- Empresa donde labora.
- Tiempo que se ha desempeñado como representante empresarial de los trabajadores con discapacidad.

8. Técnicas de interpretación/Análisis de la información cualitativa.

Según Balestrini, M. (op.cit., p.169) "... una vez culminado la fase de recolección de los datos, éstos han de ser sometidos a un proceso de elaboración técnica que permita recontarlos y resumirlos; para posibilitar la interpretación y el logro de conclusiones". En este sentido, el propósito de este apartado comprende:

....resumir las observaciones llevadas a cabo lo que implica el establecimiento de categorías, la ordenación y manipulación de los datos para resumirlos y poder sacar algunos resultados en función de las interrogantes de la

investigación. Este proceso tiene como fin último, el reducir los datos de una manera comprensible, para poder interpretarlos y buscar un significado más amplio a las respuestas mediante su trabazón con otros conocimientos disponibles” (Selltiz, C; Jahoda, M; y Cook, S., 1971: 430).

Ahora bien, a partir de ello, y teniendo en cuenta el enfoque cualitativo que caracterizaba a esta investigación, en la que particularmente la información aparece representada en lenguaje verbal (palabras), su análisis tendía a ser riguroso por la abundancia de datos cualitativos, y había que esforzarse por compactarlos y sintetizarlos sin perder sus significados, de la mano con el marco teórico-referencial. Era por eso la importancia del uso de las técnicas de análisis cualitativo, ya que son “un conjunto de operaciones que implican transformaciones de datos, reflexiones y comprobaciones, entre otras cosas, que se realizan para extraer significado relevante en relación con la investigación” (Ídem).

Vale aclarar que ciertamente, “son una herramienta que están al servicio del objetivo de la investigación y que se amolda al tipo de información, pero no determina el objetivo”, esto debido al siguiente motivo: “cuando se trabaja desde una comprensión holística (...) el investigador escoge la matriz de análisis (...) según las características de su evento de estudio” (Ibíd., p.1179).

En virtud de esa autonomía investigativa, se consideró esencial detallar lo que el investigador experimentó durante esta fase:

...el análisis e interpretación de la información, no son actividades mentales separables, ya que la mente se adelanta y vuelve atrás con gran agilidad para ubicar cada elemento en un contexto y darle sentido (Martínez., M., op.cit:69).

En este sentido, y tomando en cuenta que los materiales cualitativos constituyen un registro que deben ser categorizado y en la que se debe describir de forma ordenada los fenómenos de análisis, se estableció como técnica adecuada la denominada *análisis de contenido*: “consiste básicamente en la realización de una descripción objetiva, sistemática (...) el científico social en el tratamiento formal de un texto, ha de recoger, deconstruir y reconstruir y, luego, presentar (...) respetando la literalidad de las intenciones y motivaciones del sujeto” (Ibíd., pp.69,79). La función de dicho tratamiento no era más que “efectuar deducciones lógicas y justificables

concernientes a la fuente (el emisor y su contexto) o, eventualmente, a los efectos de los mensajes tomados en consideración (Bardin, L., 1986:32), y así finalmente, “se comprenda e interpreta una determinada parcela de la realidad social (...) en un momento histórico determinado” (Martínez, M., op.cit:pp.80-81).

Para aclarar más la esencia de esta técnica, y en la que evidentemente se apoyo el investigador, se debe valorar la siguiente explicación:

Su propia denominación de análisis de “contenido”, lleva a suponer que el “contenido” está encerrado, guardado, e incluso a veces oculto dentro de un “continente” (el documento físico, el texto registrado, etc.) y que analizando “por dentro” ese “continente”, se puede desvelar su contenido (su significado, o su sentido) (...) permitiría un nuevo conocimiento (...) a través de su penetración intelectual... (Bardin, L., op.cit:32).

En todo caso, cada entrevista fue sometida al tratamiento referido, tomando en consideración la esencia, función y finalidad de dicha técnica.

Ahora bien, en base al autor Olabuenaga, R (1996:205) se comparte de manera detallada el proceso que implicó tal tratamiento:

Se basa en la separación en unidades, es decir, identificación y clasificación de unidades estableciendo unos códigos que representen las categorías (...) se pueden utilizar codificaciones abiertas, en contra de las codificaciones pre-establecidas ya que las primeras permiten que emerjan un conjunto de categorías, y éstas son incesantemente ampliadas, redefinidas, modificadas y readaptadas (Ídem).

Sobre este asunto se desea detallar que en el marco teórico de la investigación se encontraban los elementos conceptuales que definen al objeto de estudio, los cuales ha de admitirse que si bien, no fueron utilizados para la creación de tales categorías pero sí de orientación, pues evidentemente existía una correspondencia con la información recolectada.

En relación con las implicaciones de este proceso, se procederá a nombrar y definir posteriormente, cada uno de los pasos correspondientes en el análisis de la información cualitativa realizado. Basado en la autora Hurtado de Barrera, J (2010:1182) estos fueron: “revisión y organización del material, categorización de la información, codificación de las categorías, (...) procesamiento de los datos, (...) interpretación de resultados”.

La revisión y organización del material el investigador tuvo que:

...hacer una lectura general de los registros y ordenarlos en función de la riqueza y variedad de la información (...) si se trata de entrevistas, también identificar cada una, y asignar un número o código para cada unidad de estudio. Así mismo, en cada texto hay que identificar a los hablantes (entrevistado y entrevistador) (Ibíd., p.329).

En atención a esto, el investigador tomó en consideración las siguientes sugerencias:

- Transcribir cada entrevista en un archivo de texto separado;
- Dentro de cada entrevista, identificar a los hablantes de una forma homogénea: distinguir entrevistado y entrevistador;
- Dejar una línea en blanco entre hablantes;
- No incluir códigos de formato (negritas, cursiva, subrayado);
- Formatear el texto como una columna relativamente estrecha para dejar espacio a los códigos... (Ibíd., p.1187).

Con respecto a la primera consideración, es importante detallar que ciertamente el investigador fue el encargado de darle forma y sentido a tales transcripciones, es decir, "...de establecer las convenciones del texto: la puntuación, la representación de los énfasis, de los silencios y de las dudas, así como la transcripción de las peculiaridades fonéticas y morfosintácticas del habla del sujeto" (Pujadas, J., op.cit:48). Asimismo, fue el responsable de cumplir con lo siguiente:

- Revisar y estandarizar los fallos de concordancia morfosintáctica, para hacer del texto lo más legible posible;
- Recoger pausas, énfasis, dudas y cualquier otro tipo de expresividad oral por medio de un código preestablecido, liberando al texto de interjecciones o signos de puntuación engorrosos y largos, que le reste legibilidad;
- Mantener todas las expresiones y giros idiosincrásicos, así como el *léxico jergal*, que use el informante (Ibíd., p.70).

Ha de especificarse que dicho código preestablecido estuvo representado por las siguientes indicaciones, las cuales fueron creadas previamente a su aplicación por el investigador. Estas fueron:

1. Pausas: cuando exista un silencio temporal durante la narrativa, ya sea por parte del entrevistado o del entrevistador, se hará uso de tres puntos suspensivos. Ejemplo: (...)
2. Énfasis: se subrayará la palabra o contenido cuando el entrevistado haya hecho énfasis con el tono de voz en ello. Ejemplo: xxxxxxxxxxxxx.
3. Expresiones corporales: Cuando el entrevistado realice algún tipo de movimiento o gesto corporal, se identificará escribiendo el mismo, y será colocado entre corchetes. Ejemplo:[Mueve la cabeza de arriba hacia abajo]
4. Expresiones orales: se escribirá la palabra que simbolice la expresión percibida de manera distinta a lo que debería de ser, es decir, todo lo distinto a dicción, fluidez, coherencia, tono de voz adecuado y prudente, entre otros; dentro de dos paréntesis. Ejemplo: (aumento del tono de voz), (dificultad en la pronunciación de palabras) (risas) (carcajadas) (silencio).

Es necesario aclarar que respecto a la segunda indicación, ésta fue incorporada únicamente para brindarle al lector una lectura más vivencial de las entrevistas, es decir, no tuvieron relevancia alguna para el análisis informativo.

En virtud de todas estas consideraciones aplicadas, se desea compartir también lo conveniente que fue para el investigador hacer lecturas generales del material transcrito, ya que “con cada revisión del material disponible, es útil ir haciendo anotaciones marginales, colocar números o símbolos pictográficos, subrayando los nombres, verbos, adjetivos, adverbios o expresiones más significativas que puedan tener mayor poder descriptivo” (Martínez, M., op.cit, p.70). Además, “...visualizar cómo está organizado, detectar que información posee y cuál falta, asegurarse de que la información esté completa, y de que no hubo omisiones ni errores durante la transcripción”, todo ello con la ventaja implícita de “...familiarizarse con los contenidos, organizar la secuencia de análisis (...) y seleccionar las unidades de análisis” (Ibíd., p.1188), ya que “a medida de que se revisa el material se pueden ir identificando temas que aparecen repetidamente, patrones recurrentes y respuestas similares” (Vieytes, R., 2004:118). Efectivamente durante este primer paso el investigador se apoyó con el uso de colores distintivos en el texto y su respectiva anotación textual según las diferencias temáticas que fuese identificando.

Seguidamente, continuó a seleccionar las unidades de análisis, las cuales “son bloques o segmentos de información en los que se organiza el material para asignarle la categoría”, y que en el caso de un texto, “son cada uno de los segmentos a los cuales se les va a aplicar el criterio de análisis. Por ejemplo: unas palabras, una línea, una idea completa, una frase, un párrafo, una sección, un capítulo, un registro completo” (Ibíd., p.1189), es decir, “es una cadena textual que puede ser diferenciada del resto del documento por referirse a un tema en particular” (Ibíd., p.1198). Como punto de referencia y que se considera de interés del lector en este apartado, se tiene que en algunas ocasiones el investigador definió las unidades de análisis mientras categorizaba, otras veces configuró todas las unidades primero y luego aplicó los códigos (Fielding y Lee, 1998).

Ahora bien, el segundo paso de dicha técnica se denomina *categorización de la información*, la cual consistió en:

...ubicar cada una de las unidades de análisis correspondientes al texto (...) dentro de un tema, un tópico, un concepto, o atribuirle un significado. A medida que se ubican, tales unidades se identifican mediante una palabra o frase (...) se conforman grupos de unidades de análisis identificados con la misma categoría (Hurtado de Barrera, 2010:1197).

Sobre este asunto, se aclara que en la medida de su realización, se caracterizaba la categorización de la información, ya que “se procede a dar una denominación a cada grupo de acuerdo a la característica que permitió agruparla y a esta denominación es lo que se llama categoría; por consiguiente, lo que el investigador categorizó fue “... cada unidad de análisis, y esta agrupación de las unidades en categorías permite resumir la información y hacerla manejable” (Ibíd., p.1198). Ha de apreciarse que cada una soportaba un significado y pertenecía a un criterio de clasificación, el cual estuvo referido en general a las diferencias temáticas identificadas previamente, las cuales correspondieron a “...características, situaciones, procesos, hechos y comportamientos(...) opiniones, actitudes, sentimientos, expectativas, motivaciones, valoraciones realizadas por las personas, actividades, secuencias, conductas, interacciones entre personas, lugares, momentos, cualidades, sucesos, reacciones...” (Ídem).

Hasta este punto ciertamente ha de apreciarse que dicho proceso de categorización involucró lo que se denomina como codificación, referido a esa tarea concreta en la que se asignó a cada unidad un indicativo (código) propio de la categoría en la que se consideró incluida. Se detalla que estos se caracterizaron por ser la unión de palabras referente el tema de estudio.

Para el investigador fue de suma importancia alinearse a tres condiciones que le permitieron hacer el esfuerzo para comprender mejor el significado de las palabras del entrevistado, siendo las siguientes:

- Familiarizarse con los procesos mentales mediante los cuales se vive y se expresa el significado porque constituyen la vida cotidiana de todo ser humano, pero a su vez el investigador debe ser más riguroso, sistemático y crítico en ello;
- Se necesita un conocimiento particular del contexto concreto en que tiene lugar una expresión: una palabra se entiende en el contexto de una frase, una acción humana en el contexto de su situación;
- Conocer los sistemas sociales y culturales que proveen el significado de las expresiones verbales o no verbales de la vida (Martínez, M., 1996:189 – 193)

Estas condiciones, aunado al tipo de investigación previamente definido, orientaron al investigador a seleccionar para el análisis de las categorías extraídas, la tipo *axial*, llamada así por Strauss y Corbin (2002), y definida como aquella que “consiste en enlazar las categorías en torno a ejes conceptuales y su propósito es reagrupar los datos que se fragmentaron durante la codificación abierta, pero esta reagrupación no es literal, sino que implica buscar relaciones entre las unidades de análisis” (Hurtado de Barrera, J., 2010:1204-1205).

Ahora bien, una vez finalizado el proceso de categorización y codificación, en el cual el investigador tenía sus datos, se pasó al tercer paso, denominado *procesamiento de los datos*, el cual consistió en “organizar los datos obtenidos en el proceso de categorización y codificación que permitan resumir la información y visualizarla fácilmente (...) y facilitar el establecimiento de las relaciones propias del procesamiento” (Ibíd., p. 1213). Es decir, esto no fue más que organizar con sentido y orden, según el criterio objetivo del investigador, las categorías extraídas.

Finalmente, el último paso dado fue la *interpretación de los resultados*: “consiste poner en palabras el significado de los resultados de dicho análisis: qué significa lo encontrado, qué implicaciones tiene, qué consecuencias, cómo se aplica” (Ibíd., p.1264). Para ello se aplicó lo que el autor Bertaux, D (op.cit) plantea cuando se trabaja con datos cualitativos en forma de texto, siendo lo siguiente:

...mediante la comparación de los itinerarios biográficos van apareciendo *recurrencias* de las mismas situaciones, lógicas de acción similares, y se va descubriendo, a través de sus efectos, un mismo mecanismo social o un mismo proceso (...) El análisis comparativo inicia desde el primer relato, ya que se generan dudas acerca de lo que se creía conocer del objeto (comparación implícita) (...) si un solo relato de vida no prueba nada (...) unos cuantos, inteligentemente comparados, son suficientes para dar origen a hipótesis sociológicas interesantes” (Pp.103-105).

Para Glaser y Strauss (c.p. Bertaux, D., op.cit:113) el análisis comparativo:

...pasa, en principio, por un proceso de teorización en el cual se crean continuamente «categorías»; iniciales de nuevos conceptos que explicarán la naturaleza social de los fenómenos (...) es posible abandonar todo el cuerpo de conceptos elaborados en trabajos anteriores y establecer categorías propias, a medida que se lleva a cabo el estudio de los fenómenos.

Asimismo, Bertaux, D (op.cit) puntualiza que es esencial desentrañar el significado y las implicaciones de estos conceptos o términos, ya que “...todo término de uso habitual indica la presencia de un fenómeno específico recurrente...” (p.113). En este sentido, “la interpretación debe tratar de hacer inteligible la realidad, a través de la percepción y de la evidencia que será puesta a prueba, constatada, perfeccionada y ampliada en un proceso analítico razonado y reflexivo (p.115).

En todo caso, Bertaux, D (op.cit:77) menciona que es necesario “reorganizar y dar un orden diacrónico a los hechos, esto es, la sucesión temporal de las situaciones de las personas y sus entornos”, para que posteriormente, “se comprenda el contexto en el cual se llevan a cabo estos hechos, y relacionarlos para establecer una secuencia lo más lógica posible de causas y efectos, y dar finalmente forma al relato” (Ídem).

Como última reflexión tomada en cuenta en este tratamiento textual, se plantea lo que el autor Bertaux, D (op.cit, p.74) señala al respecto, y es que: “no se trata de extraer *todos* los significados que puede contener, sino sólo los *pertinentes*,

los que pueden ayudar al estudio del objeto de investigación y que adquieren en este caso la condición de indicios”.

9. Presentación de los resultados.

Una vez que el investigador realizó el proceso de análisis informativo-cualitativo, procedió a publicar los resultados obtenidos en virtud de los objetivos investigativos, y esto lo hizo apoyándose desde la técnica de *composición citas*, la cual consiste en intercalarlas constantemente para apoyar las afirmaciones analíticas o interpretativas (Pujadas, J., op.cit). Al respecto, el autor Bertaux, D (op.cit) aclara que:

...los extractos en el texto deben hacer la misma función que en el desarrollo de la investigación (...) si esta función era la de ser un indicio que daba una pista, que vuelvan a desempeñar de nuevo ese papel en la redacción final (...) Esto es válido sobre todo para ciertos pasajes de entrevistas con informadores centrales, o con fragmentos que se pueden separar de su contexto sin una pérdida notable (p.125).

Así pues, explica que la solución más adecuada es:

...*resumir uno mismo* el contexto discursivo, incluso el segmento pertinente de historia del sujeto que le ha llevado a la escena, a la situación, a la acción, a la revelación de un mecanismo social descrito de manera tan exacta o tan expresiva que se requieren producir sus palabras (...) se pueden *personalizar* los extractos citados sin recargar demasiado el texto. Para que el lector no se pierda se recomienda dar a cada sujeto un pseudónimo, que se repetirá cada vez que se le cite” (Ídem).

Es importante tomar en cuenta que en dicha personalización se tomó en cuenta “...respetar unas normas muy estrictas, cuyo espíritu se puede resumir en este principio sencillo: los cambios de *forma* jamás deben cambiar el *sentido* (...) el respeto por los materiales recabados tiene prelación sobre la estética literaria” (Íbid., p.126); por consiguiente, “no se pueden emplear más que dos tipos de operaciones: los cortes, que se indicaran mediante: (...); y el montaje por desplazamiento de frases, que se puede indicar mediante: // //” (Ídem).

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

Basado en la propuesta de Bertaux, D (op.cit), en este apartado se exponen los hallazgos que emergieron de las entrevistas realizadas, sustentados por los extractos de las mismas, las cuales vienen a representar ejes transversales que coexisten en las experiencias de los trabajadores con discapacidad, del principal familiar referido por estos, y del empresario, como agentes implícitos antes y durante la inclusión socio-laboral que ofrece la modalidad ECA en el AMC-Venezuela, durante el año 2015.

Es oportuno referir que estas categorías fueron construidas por el autor del presente Trabajo Especial de Grado, los cuales emergieron desde los puntos de encuentro de las entrevistas realizadas; siendo los siguientes:

- *Adaptación de la discapacidad como condición humana.*
 - Mecanismos de defensa.
 - Red/Sistema de apoyos: 1) comunicación entre madre-hijo(a)/trabajador(a) con discapacidad; 2) apoyo médico-profesional; 3) apoyo familiar; 4) apoyo empresarial; 5) apoyo de las relaciones interpersonales; y 6) principios religiosos.
 - Introspección.
 - Cambios actitudinales.
- *Integración laboral.*
- *Inclusión socio- laboral.*
 - Red/Sistema de apoyos empresarial: 1) enlace empresa-familia; 2) enlace empresa-profesionales científicos; 3) adaptación del lugar de trabajo; 4) relaciones interpersonales-laborales; 5) seguimiento individualizado; y 6) disposición de apoyos continuos.

- *Valoración del trabajo.*
- *Expectativas laborales.*
- *Barreras de accesibilidad.*

Asimismo, y antes de presentar el desarrollo de este esquema, a continuación se presentan las características de los informantes con discapacidad, ya que influyeron tanto en la extensión, como en la descripción informativa.

1. Mariana García: Femenina de cuarenta y tres (43) años de edad, quien vivió a los diecinueve (19) años de edad una fractura de cráneo producto de un accidente de tránsito. Se define como un milagro de vida porque estuvo por un determinado tiempo, científicamente, en estado vegetal. Es trabajadora de empresas Bigott desde hace seis (6) años, ocupando el cargo de recepcionista. Su representante principal se llama María Villegas.

2. Saúl Castro: Masculino de (35) treinta y cinco años de edad, quien tiene discapacidad intelectual de origen congénito. Es trabajador de empresas Bigott desde hace nueve (9) años, ocupando el cargo de mensajero interno. Su condición se caracteriza en que su comportamiento suela ser inicialmente tímido y poco expresivo. Su representante principal se llama Nancy Castro.

3. Juan Fermín: Masculino de treinta y siete (37) años de edad, quien tiene discapacidad visual producto de un accidente con arma de fuego a los diecisiete (17) años de edad, es decir, de origen adquirido. Es trabajador de empresas Cargill desde hace dos (2) años, ocupando el cargo de auxiliar administrativo en el área de ventas. Su representante principal se llama Ingrid Gutiérrez.

4. Edilia Superlano: Femenina de veintiocho (28) años de edad, quien tiene discapacidad musculoesquelética de origen congénito. Es trabajadora de empresas Cargill desde hace dos (2) años, ocupando el cargo de asistente en el departamento de seguridad, salud y ambiente. Su representante principal se llama Maira Astudillo.

1. Adaptación de la discapacidad como condición humana.

En el entendido de que la discapacidad, ya sea de origen congénito o adquirido, es una condición humana que modifica los medios de desarrollo y socialización del funcionamiento humano al generar cambios de diferentes índoles, que pueden ir desde lo más intrínseco al sujeto (estructura mental, concepciones, significados, autoestima, entre otras) hasta lo social (dinámicas y modos de socialización, relaciones familiares, laborales, educativas, entre otras), conlleva a crearse respuestas particulares al proceso de adaptación que esta conduce. Es por eso que cada sujeto puede diferir en cómo avanza, ya que no se ha planteado como un proceso lineal y consecutivo, sino que depende de las características del individuo y su entorno, es decir, de las posibles influencias del sistema de relaciones familiares-profesionales-sociales con las que interactúe.

Este preámbulo permite entonces aclarar que al ser una condición que genera dichos cambios, se logró considerar que la mejor opción, tanto para el trabajador con discapacidad, como el principal familiar, en virtud de la inclusión socio-laboral mediante el ECA en el AMC-Venezuela, ha sido tomar una actitud realista y positiva que favorezca al proceso de adaptación que esta conduce una vez conocido el diagnóstico, porque a pesar de ser valorada como una crisis, ciertamente trae consigo oportunidades de crecimiento, fortalecimiento y cambios positivos que, de otra forma, posiblemente no habrían ocurrido. Es por esto que el investigador consideró pertinente presentar parte de ese proceso vivido por tales sujetos, pues aunque no es en sí mismo un punto temático de dicha modalidad laboral en mira del objetivo general establecido, es un agregado que ha influenciado a éste, y que de manera recíproca ha sido fortalecido. Por consiguiente, se estableció la siguiente sub-categoría:

1.1 Mecanismos de defensas.

Se tiene que tanto en el discurso de los trabajadores con discapacidad, como en la de los familiares, se logró identificar, de primer momento, que al estar conscientes de la naturaleza de la condición, se generaron mecanismos de defensas,

como lo fueron las actitudes de duelo y negación por parte de los primeros sujetos, y de sobreprotección por parte de los segundos, pero en la que ambos se caracterizaron por presentar conflictos biopsicosociales que posiblemente afectaron sus capacidades para asimilarlo inicialmente, ya que de cierto modo esa realidad se encontraba fuera de lo que les era inherente o común en su mundo de vida. En este sentido, los trabajadores lo expresaron de la siguiente forma:

Mariana García: No, yo lo que no aceptaba mi discapacidad. No me sentía discapacitada, me sentía normal no quería aceptar discapacidad porque para mí discapacidad era era significaba que no era totalmente normal y entonces yo me seen yo decía que no era una mujer con discapacidad.

Juan Fermín: Evidentemente al principio fue muy muy duro porque me estaba recién graduando de bachiller, yo quería de hecho, yo quería estudiar medicina // al principio fue muy fuerte porque era como que el choque de que voy a dejar de hacer esto, dejar de hacer esto, dejar de hacer esto.

En el caso de los familiares, se logró identificar que dicha sobreprotección se ha generado como consecuencia de los miedos e incertidumbres sentidos a lo largo del ciclo vital del hijo/a con discapacidad, las cuales han sido sensibles de ser intensificadas al pensar de manera contradictoria que ciertamente, su deber es otorgarle a su hijo/a total independencia, pero al mismo tiempo, aun podían y querían brindarles cuidados y apoyos por el particular instinto de madre. Estas actitudes/comportamientos sobreproteccionistas se han caracterizado por ser en una parte a corto y mediano plazo, y por otra, a largo plazo. Es decir, la primera ha consistido cuando básicamente esta ha sido consciente de que no puede asegurarse que su hijo/a se encuentre bien y de que no haya algún factor en la cotidianidad que le perjudique su estado de salud cuando no está con ella.

María Villegas: (...) al principio fue fuerte porque no no tenía ninguna seguridad yo como madre de que le fuera bien, porque era su primera experiencia laboral como discapacitada // al principio yo la llamaba cada diez (10) minutos (risas), cada media hora.

Ingrid Gutiérrez: (...) yo hoy, por decirte algo, hoy me invitaron a Río Chico y no fui porque me pone a pensar: ¡Ay, él va a tener que ir al metro!, que lo hace

solo, él lo hace solo... pero me da cosa que vaya al metro en la mañana bien tempranito y eso que le queda cerquita... no no, yo preferí quedarme, llevarlo para allá y regresarme // Eso es normal... es protección.

Nancy Castro: Entonces claro, como todo siempre comienzo a uno le tiene que dar su temor // Claro, no voy a decir que cien por ciento uno pueda estar seguro de que él se pueda manejar solo porque de repente va a necesitar un empujoncito, una ayuda.

Maira Astudillo: (...) se metió en el INCE, entonces junto con una amiga de ella se iban a Caracas para no estar viajando todos los días, y tuvo casi seis (6) meses viviendo en Caracas y venia los fines de semana, y yo ahí desde ese momento empecé a tener como un desapego en ese aspecto. Aunque a veces la veo así... y ¿sabes? la veo como una niña (sonrisa).

El segundo ha consistido cuando han pensado en cómo será el futuro su hijo/a con discapacidad cuando ella, como representante familiar que provee los principales apoyos y cuidados, haya fallecido.

Ingrid Gutiérrez: “(...) eso es que, y me pongo a pensar el día en que yo me vaya ¡Dios mío!...pero bueno la vida sigue”.

Asimismo se identificaron comportamientos que han guiado a una educación infantil, como si estuviesen en un proceso de crianza, por parte de la madre hacia el hijo (a) con discapacidad, aun y cuando éstos son adultos.

María Villegas: (...) y por supuesto yo por aquí le brindo apoyo desde que ella sale por esa puerta [con la mano derecha señala la puerta del hogar] el pelo, los zarcillos no te pegan, el collar ¡no! mucho mucho adorno, tienes uniforme, las medias, ósea como que fuera una niña pequeña. Y ha ido ella entendiendo cómo cómo se debe arreglar, como se debe vestir, es un poco desordenada.... pero ella... yo voy poco a poco detrás de ella.

Ingrid Gutiérrez: (...) pero Juan Carlos es una persona que se desenvuelve en todo los aspectos él solo, de hecho, él llego a estar seis (6) meses solo aquí y todo, no tuvo ningún problema // vuelvo y te repito, él duro seis (6) meses solo aquí, y él hacia todo. Yo llegue aquí a mi casa y y llegue y pensé que mi vecina le había venido a limpiar el día anterior a limpiar todo (risas) ¡No señor, todo estaba en su lugar! // Tu entras a su cuarto y y crees que, no puede ser que aquí... todo es súper ordenado como no tienes una idea.

En virtud de esta realidad, ciertamente se ha planteado que el incrementar la capacidad de desarrollo de cada persona depende, en gran medida, de que la familia proporcione un adecuado apoyo emocional, social y económico, así como la provisión de cuidados/acompañamientos diarios. De hecho, se ha aclarado que una

inclusión socio – laboral desde el ECA a lo largo del ciclo vital depende, en gran parte, del apoyo y cuidado familiar, pero, y haciendo énfasis especial en esto, sin crear sobreprotección y/o relaciones dependientes.

En todo caso, tales fragmentos han evidenciado la integración de actitudes/comportamientos sobreproteccionistas por parte de estas madres hacia sus hijos/as con discapacidad, quienes en un estado de conciencia refieren a este acto como algo “normal”, como muestra de una actitud de favorable dedicación a ese hijo/a, pero que en realidad, no es más que el resultado del querer enmascarar un auténtico conflicto de intereses entre la tranquilidad - no correr riesgos - expectativas familiares, y el reconocimiento de la necesidad del familiar con discapacidad de desarrollarse e independizarse como parte de la evolución humana regular. Es claro que estos han requerido una atención especial en lo que refiere a la deficiencia de su condición, pero en lo demás, estas debieron tratarlos como a cualquier adulto. En tal sentido dicha “normalidad” no es más que la subestimación y compasión como consecuencia del temor sentido, y como consecuencia, estas prácticas han sido mitificadas hasta considerar a actividades comunes como hechos extraordinarios o poco habituales, dignos de admiración.

Es decir, estas prácticas han sido un medio que les ha generado mayor “tranquilidad”, pero que a decir verdad, al final han venido ocultando una estructura mental de connotación discriminatoria que ha impedido, en momentos dado, cualquier grado de autonomía en el sujeto con discapacidad.

1.2 Red/Sistema de apoyos.

A pesar de que la condición de discapacidad siempre añade una especial ansiedad, estrés o preocupación como mecanismo de defensa ante un factor amenazante, se puede identificar, tal como ha sido referido en el marco teórico, que su adaptación es un proceso gradual de alcanzar en la medida en que los involucrados se relacionen con la naturaleza de dicha condición. En el caso de estos sujetos no fue distinto, pues al percatarse de que sería una realidad permanente en sus vidas, y al ir identificando hasta dónde podían ejercer desde sus respectivos

roles ciertas actividades, decidieron hacer un cambio en su estructura mental y buscar los recursos y/o medios necesarios para aceptarla y progresivamente adaptarse a esta.

En el caso de los trabajadores se pudo evidenciar en los siguientes fragmentos:

Mariana García: “(...) pero ya la acepto [sonrisa] // Soy con discapacidad y me siento orgullosa de serlo”.

Juan Fermín: “(...) ósea, yo me lo tome así, yo de hecho echo broma con mi discapacidad // ósea: No que no ¿qué valentina? Ósea yo no la puedo ver ni en pintura (risas)”.

Y en el caso de las madres en el siguiente:

María Villegas: Bueno que yo veía que le iba bien, lo hacía bien y yo la he acompañado a ella en el transporte y ella más bien me guía a mí, me dice: “!No mamá por ahí no, por aquí!, ¡por aquí es más rápido!, ¡por aquí queda la estación!, y yo me dejo guiar por ella (...) Entonces como se sabe defender yo he ido aflojando esa parte // ahorita yo estoy, a veces yo hasta se me olvida que ya viene en camino porque me dice: ¡Voy en camino!, y ya yo se que ella va a llegar bien // Si yo le falto algún día yo sé que ella se va a seguir desarrollando, porque son veinticuatro (24) años de experiencia; entonces, ella lo lo está haciendo bien.

Maira Astudillo: De hecho cuando ella salió de sexto grado de bachillerato, de aquí de la localidad donde nosotras vivimos hay dos (2) liceos, pero dos (2) liceos que dan hasta el básico ¡verdad? Cuando ella sale de tercer año, tenía que trasladarse hasta Charallave, que de donde nosotras vivimos son veinte (20) minutos hasta Charallave, y era una chamita pues, digamos que era una niña vamos a decirlo así pues, una muchacha, y yo decía: ¡Cónchale cómo voy hacer con Edilia ahora que hay que llevarla a Charallave y todos los días ir y venir! Bueno esa niña me dio una experiencia única cuando ella misma se supo disponer, ella misma se supo disponer con esa valentía.

Entonces de ahí en adelante, bueno imagínate que cuando salió de bachiller, se metió en el INCE, entonces junto con una amiga de ella se iban a Caracas para no estar viajando todos los días, y tuvo casi seis (6) meses viviendo en Caracas y venia los fines de semana, y yo ahí desde ese momento empecé a tener como un desapego en ese aspecto (...), esa es más fuerte que yo [Risas], esa es más hábil que yo, esa mas bien me hace reaccionar [Risas].

(...) Eso sí, que a veces uno se atemoriza sí, pero por la misma situación que estamos viviendo, la inseguridad y esa cuestión. Pero que yo ¡Hay que me siento...! No no, al contrario, yo quisiera que volara [Risas] // Yo me siento muy tranquila en ese aspecto, yo me siento segura de ella.

Al respecto se razona que ante los temores sentidos, estos sujetos lograron responder con esfuerzos cognitivos y conductuales de afrontamiento que facilitaron la búsqueda y encuentro de recursos que los ayudasen a adaptarse a la condición de discapacidad en sus vidas, siendo estos precisamente la red/sistema de apoyos, tanto naturales, como pagados, que se ha planteado ser indispensable a lo largo del ciclo vital, y que además, como ya ha sido indicado, facilitan la inclusión socio-laboral mediante el ECA. En este sentido, se procede a presentar aquellos apoyos identificados, entendiendo que estos se congregaron de manera simultánea, por lo que el orden de su presentación no es representativo; siendo los siguientes:

1.2.1 Comunicación entre madre – hijo(a)/trabajador(a) con discapacidad:

María Villegas: Al principio yo la llevaba y la buscaba, ehh después la fui enseñando a tomar a tomar riesgo por sí sola (...) Siempre con el celular pendiente de que ella me avise: ¡Mamá, llegue bien!, y lo mismo cuando sale de la empresa para yo calcular el tiempo para recogerla también.

Ingrid Gutiérrez: (...) con Juan Carlos todo, él ha sido muy comunicativo conmigo // te estoy diciendo lo que él me cuenta a mí // me cuenta él, no porque yo lo vivo ahí no lo vivo porque no yo no estoy ahí dentro de la compañía // lo que me cuenta, te estoy diciendo lo que él me cuenta a mí;

Por supuesto, si yo voy a cambiar algo, si este [con el dedo índice de la mano derecha señala el mueble donde está sentada] mueble lo voy a poner de aquel lado, ósea yo tengo que decirle: Juan Carlos puse el mueble de tal forma ¿no?... para que él sepa, eso sí lo tengo que hacer // O: ¡mira en el cuarto tal cosa Juan Carlos!, ¡te puse algo en el cuarto!... ¡ves?, pero son detalles que se tienen que hacer. El de cambiar un un adorno... en en la cocina, los platos tal cosa, todas esas cosas.

Nancy Castro: Él siempre llega a la casa y me cuenta: ¡Hoy estuve con la psicóloga y me dijo esto, me dijo aquello! // no te imaginas cada vez que él llega me dice: ¡Mamá mira lo bien que estoy allí!, o cuando tiene el logro de algo me lo dice, y yo le digo: ¡Claro que sí, tú estás en una tremenda empresa!;

(...) pero yo lo refuerzo y le digo: ¡Eso es normal!, ¡No crea que es contigo!

Maira Astudillo: (...) estee...nooo, ósea ha tenido sus altibajos, ha tenido sus depresiones, pero siempre he estado con ella... nunca heeee, bueno nunca he dejado digamos de hablarle, de siempre motivarla pues // Cuando tenía tres (3) años de edad, ella la operaron de sus dos (2) piernas, y cuando la sacaron de

la sala de operaciones y me toco ir a verla y la veo con esas piernitas enyesadas montadas arriba... y yo me me puse a llorar y ella viene y me dice: ¡No llores mami, que eso me lo van a quitar, yo no me voy a quedar con eso! // De hecho ahorita ahorita, mira mami estamos hablando porque ella estaba en el oftalmólogo porque ella también tiene problemas audiovisuales, y la doctora le está diciendo que la van a tener que operar nuevamente porque ven que... parece que tiene un detalle en una membrana, y ella llora y me dice: ¿Por qué me tienen que encontrar eso y volver a pasar por esto mamá? Y yo le digo: ¡Edilia porque tiene que ser así! ¡Asúmelo, asúmelo y dale gracias al señor, porque tienes las herramientas para mejorarlo, ahorita tú tienes las herramientas mami, tú tienes como poderlo hacer y es algo sencillo! Y bueno ahí es donde entra mi apoyo, darle esa fortaleza, darle esa seguridad porque también no te creas que es de hierro [risas].

Si bien es cierto, ha de apreciarse que este aspecto comunicativo, el cual se ha caracterizado por ser bidireccional, con dirección hacia la persona y de intensidad generalizada, le ha permitido conocer a la madre no sólo la experiencia que pudo haber tenido, en un momento dado, el hijo/a-trabajador/a con discapacidad en un contexto distinto al del hogar, sino también valorar la capacidad de desenvolvimiento que ha tenido este en los momentos en los que ella no ha estado presente, brindándole por consiguiente, esa sensación de tranquilidad y seguridad tan necesaria para la adaptación referida, porque aun y cuando este tipo comunicación familiar puede afianzar un compañerismo, una complicidad, y un ambiente de unión/afecto que si bien, podría intensificar la referida sobreprotección maternal, paralelamente se crea un respeto mutuo por la autonomía de cada uno de ellos, por lo que de manera gradual, va favoreciendo al proceso adaptativo.

1.2.2 Apoyo médico - profesional:

Este tipo de apoyo pagado, caracterizado por la misma dirección e intensidad que el anterior, el cual ha tenido como finalidad asegurar el buen estado de salud de todo ser vivo, vino a formar parte de manera extendida y cambiar la rutina familiar, una vez diagnosticada la condición de discapacidad, creando entonces una dependencia de carácter científico – médico de manera transversal, y en el cual la intensidad ha sido en menor o mayor medida que otras personas con o sin discapacidad, y según la evolución del sujeto con dicha condición. En el caso de las personas/trabajadores fue expresado de la siguiente manera:

Mariana García: Yo antes no era, era poco más paciente y menos...me ponía menos brava y ahora me pongo brava y soy impaciente y sufro de ansiedad // yo entro en unos ataques de desesperación // Pero todo eso se puede controlar, cooon el neurólogo, el medicamento que me mando el neurólogo y hacen el efecto milagroso de que yo logre sa satisfactoriamente eso // queee si no me tomo la pastilla se nota (risas) si me tomo la pastilla no se nota no se nota (risas) pero esas pastillas no me las voy a dejar de tomar nunca...jamás // con la pastilla a juro.

Juan Fermín: "(...) tuve apoyo de una psiquiátrica por supuesto, me ayudó muchísimo".

Edilia Superlano: Este, me la diagnosticaron desde el nacimiento... a raíz de que nació con problemas musculares desde la cadera [señala con mano derecha la cadera] hasta todo lo que incluye las piernas. Eeeh, me hicieron alargamiento de tendones a los cinco (5) años. Después a los diez (10), once (11) años me hicieron cinco (5) operaciones en una // Hace un año exactamente me volvieron a operar el pie izquierdo porque tuve una artrodesis plantar.

En el caso de las madres de este otro:

María Villegas: (...) porque Mariana tiene una irritación cerebral que ella de repente se molesta o le cambia el humor como dice su médico psiquiatra, son cambios de humor que aunque están tratados medicamente, de repente sorprende (...) ella de repente reacciona un poco raro y de repente a los a los diez (10) minutos esta normal otra vez, es muy rápido el cambio. Entonces eso la ha ayudado que sea rápido, de que no moleste tanto...su entorno.

Ingrid Gutiérrez: Yo me acuerdo que el médico tratante, un neurólogo, me decía: ¿Tú tienes dos hijos más? Bueno, si tú a esos dos (2) hijos tu les exiges, a este le vas a exigir más, con este vas hacer más fuerte para que lo críes fuerte, para que no sea un niño frágil que sienta que todo el tiempo va a tener que depender de ti; y así fue. Entonces por eso las palabras de él las he puesto en práctica, y desde ahí para adelante fue todo psicólogo, psicopedagoga tres (3) veces a la semana, terapia de lengua, de todo.

Maira Astudillo: ¡Sí! bueno ve, en diciembre del año pasado ella estuvo operada de un pie y bueno ella decía: ¡De esta vez ya no voy mas, no quiero saber más de operaciones, ya está bueno! Y ahora le dicen lo de la vista que está fallando y la doctora le dice que tienen que operar, entonces ella se decae. ¡No hija, no te decaigas! // Y le digo: Esta la vas a superar también, y tienes que hacerlo que ahorita tu eres una mujer joven, para que cuando a ti te llegue tu edad, que tengas cincuenta (50), sesenta (60), todavía seas una persona que tenga todas las posibilidades de valerse por sí misma. Entonces aprovecha.

En atención a tales fragmentos, se razona que esta relación dependiente se debe a que generalmente persona con discapacidad y familia no suelen estar

preparados para afrontar las implicaciones de esta nueva realidad. En tal sentido, dichos apoyos han ayudado a que estos saliesen de un posible bloqueo emocional y así la afrontasen con realismo conociendo la forma en cómo la condición afectaría el funcionamiento humano del primer sujeto, y así ambos fuesen identificando la mejor forma de desarrollo y socialización según las etapas evolutivas transitadas. En pocas palabras, admitieron que estos han sido piedra angular para la posible recuperación y futuras condiciones de su nueva dinámica personal y familiar.

1.2.3 Apoyo familiar:

De manera evidente, tanto trabajador con discapacidad, como las madres en sus narrativas, reconocieron el valor que ha tenido el apoyo familiar durante el referido proceso de adaptación, ya que al ser el primer microsistema de desarrollo y socialización de todo ser humano, evidentemente ha tenido una gran capacidad de repercutir en el bienestar psicosocial de estos, maximizando o no, su posible capacidad de independencia y planificación realista de cara al futuro. En el caso de los primeros, aun y cuando nombran al padre y a integrantes extensos, como lo son: hermanos(as), tíos(as) sobrinos(as) y parientes políticos; le dan un principal reconocimiento a la figura materna por ser aquella que ha brindado los cuidados y acompañamientos diarios a lo largo de sus vidas.

Mariana García: Mi mamá... mis hermanos, mi hermana, mi cuñada, mis sobrinos // Mamá, mi mamá // porque eso lo sabía mayormente era mi mamá y ella para todo me acompaña y está pendiente de todo, y en las citas médicas entra conmigo y ella es básicamente la que habla por mí.

Juan Fermín: Mi madre, claro el apoyo de mi madre (...) Ehh, mi madre, obviamente el apoyo de mi familia, ósea mis tíos (...) y claro, mis hermanos, ósea mi familia pues, pero en primer lugar mi madre // a veces mi mamá me da la cola que es buenísimo // ¡Sí, sí, sí, claro, claro!, si sucede algún problema se atiende contactando a mi mamá pues.

Saúl Castro: “¡Sí, claro!, mi mamá, mi papá, mi familia, mis hermanos”.

Edilia Superlano: “Mira de mi mamá, de mi mamá y de mis hermanos. Yo tengo tres (3) hermanos. Mis hermanos y mi mamá... mi familia pues, ellos son mi familia mi familia”.

En el caso de las madres fue referido con el siguiente fragmento:

Ingrid Gutiérrez: (...) tengo una familia muy linda, muy grande que con él es clase aparte, todo es, yo llego a una parte y saludan es a Juan Carlos (risas) todo es: ¡Juan Carlos, Juan Carlos!, y a mí me ignoran (risas) // Todo es él, él es el centro (risas).

Maira Astudillo: “(...) y también como siempre vas a contar conmigo, voy a estar contigo aquí, van a estar tus hermanos... como siempre contigo, apoyándote y cuidándote”.

En todo caso, se puede identificar que el contexto más próximo a todo individuo, como lo es la familia, ha constituido un apoyo transversal en el proceso de adaptación, y en general, en la vida de estos.

Es importante agregar que, ciertamente, estas madres han sido y siguen siendo el primer contacto de apoyo, tanto por la persona/trabajador con discapacidad, como por la empresa, siendo una información que será ampliada posteriormente.

1.2.4 Apoyo empresarial:

De conformidad con el preámbulo expuesto al inicio de esta categoría, se tiene que este tipo de apoyo, a pesar de haber formado parte de la vida de estos sujetos una vez iniciado el proceso de adaptación, ciertamente ha fortalecido la decisión de aceptar dicha condición en sus vidas, y en el caso específico de las madres ha sido muy valorada, dando cuenta de esto en los siguientes fragmentos:

María Villegas: Me siento muy apoyada con la empresa porque ellos están pendiente de todos // Mucho apoyo de la empresa, yo estoy muy agradecida a la empresa... como madre. Veo que la tratan con mucha humanidad, cariño, respeto, y paciencia (risas) que es importante para ella.

Ingrid Gutiérrez: Esteee, para mí eso fue una alegría, eso fue algo increíble ¿no? de saber que entraría a una empresa tan importante como esa pues, y que toman mucho en cuenta a las personas con discapacidad // para mí fue algo muy grande que Juan Carlos entrara a esa empresa, a Cargill // y el hecho de que él este feliz en ese trabajo yo me siento feliz.

Nancy Castro: (...) y en los momentos en el que él ha necesito algún apoyo psicológico se la ha dado, tanto ahí en el trabajo, como en ASODECO // el

primer lazo es ASODECO, entonces uno tiene que informar todo allá, cualquier problema que ellos tienen, ellos inmediatamente van directo a la empresa y solucionan (...) entonces ellas te llaman y te notifican: ¡Mire, Saúl está fallando en esto!, entonces uno tiene que echarles una conversadito, ellos también lo hacen // Incluso, en estos momentos la psicólogo de la cigarrera Bigott trabaja con él prácticamente toda la semana, trabaja por lo menos una vez a la semana con él para solucionarle esto, ayudar con lo que se pueda ¿sabes?

Maira Astudillo: Ay no mami, bueno mami yo te voy a decir, yo de esa empresa no tengo nada que decir, al contrario, veo que es un gran aporte lo que ellos hacen porque hay muuuuuchas personas con este tipo de de condición pues, de discapacidad que no tienen un apoyo así, y yo veo que esa empresa a ellos los apoyan. Me siento pues, te digo sinceramente que hasta a mi me gustaría estar allí pues (sonrisa) // Entonces mira de verdad que por esa parte de la empresa me siento apoyada, me siento muy feliz por ella, porque yo sé que en un día de mañana que ya yo no esté... ella va a estar bien, ella va a estar segura, bien preparada.

De esta manera, se ha identificado la importancia que ha tenido la relación/comunicación entre familia-empresa tanto para el proceso adaptativo, como para la inclusión socio-laboral del trabajador con discapacidad mediante el ECA, ya que les ha brindado, especialmente a la madre, no sólo la referida sensación de tranquilidad/seguridad como respuesta de los miedos suscitado al saber que su hijo/a se encuentra en un lugar de trabajo inclusivo, sino que también ha estimulado esa convicción de que este/a tiene autovalía y autodeterminación en la medida que cuentan, al igual que cualquier persona, con las condiciones y apoyos que por derecho les corresponden. Por consiguiente, un reparto en las actividades y relaciones entre empresa-familia con el hijo/a-trabajador/a con discapacidad supone un tejido más fuerte que va a sobrellevar mejor la situación, y que como factor agregado, permiten que estas madres sigan contando con mayor tiempo y energía para disponer de sus propias necesidades y/o requerimientos. Se acota que estos apoyos se han caracterizado por congregarse las cuatro (4) direcciones e intensidades planteadas.

1.2.5 Apoyo de las relaciones interpersonales:

Según el autor Aramayo, M (op.cit), este tipo de apoyos son significativos en los lugares de trabajo, y en el que la investigación extiende a otros contextos, como

es el familiar, en la medida que se lleve a cabo la inclusión socio-laboral de las trabajador con discapacidad mediante la modalidad laboral del ECA en el AMC - Venezuela, ya que al ser una interacción recíproca entre dos o más personas, se va proporcionando un sentimiento de reconocimiento y valoración del trabajo realizado. En este sentido, en el discurso de dos madres se logró identificar este hecho:

Nancy Castro: Lo va a lograr porque tiene mi esposo lo ayuda muchísimo (...) lo ayuda mi esposo, y lo ayudan nuestros amigos, y hay muchísima gente que lo ayuda.

Maira Astudillo: Este, cuando ella comienzo hacer el curso es por un amigo de ella que también tiene este su condición, entonces y él la llevo a esto y de hecho yo me sentí muy agradada porque para ella iba a ser un cambio muy bueno;

(...) Y esa amistad tan bonita que tiene con Juan Carlos que perdió la visión siendo joven, que siempre está pendiente de ella cuando Edilia le ha dado que si esto, que si aquello, siempre la llama y y es muy buen compañero, un gran amigo. Al igual que la otra chica Yanetzi que también tiene su problema visual.

Ha de apreciarse que este apoyo se ha extendido de tal modo que se deduce, ha fortalecido la sensación de tranquilidad/seguridad referido. Es oportuno detallar que este tipo de apoyos se ha caracterizado por comportar dirección hacia la tarea y hacia el trabajo, y de intensidad tanto intermitente, como limitada.

No obstante y como paréntesis especial en este quinto apoyo, se logró identificar en la narrativa del trabajador con discapacidad, sea por caso omiso o lo contrario, un distanciamiento o ruptura de las amistades, en las que se no alegan motivos por el cual se justifique este hecho, quedando sujeto a la dinámica de cambios implícitos en el proceso de adaptación.

Mariana García: Bueno, yo perdí muchísimos amigos después del accidente...muchísimos. Porque los que decían ser mis amigos no tengo ni idea de la vida de ellos, no sé dónde están, si están casados, si tienen hijos, si viven en Venezuela, nada. Me quedaron como tres amigos nada más y de sexo femenino, que esos son los verdaderos amigos, los otros son conocidos y si los veo ni me acuerdo.

En contraste con todos dos fragmentos, el investigador ha decidido compartir la consideración de que, como ya se ha referido, la condición de discapacidad

implica una serie de cambios los cuales van a variar según la naturaleza (tipo y clasificación) de la misma, pero que necesariamente ameritan un esfuerzo de tolerancia, paciencia y dedicación por parte *del* referido sistema de relaciones familiares-profesionales-sociales próximos a este; entonces, se ha razonado que no todos van a estar dispuestos a cumplir con tal compromiso, ya que existe la tendencia de percibirse como una realidad exclusiva del sujeto y de sus familiares, dejando a las relaciones interpersonales en un estatus de “de vez en cuando” o “ayuda”, es decir, intermitente. Por consiguiente, se cree que dicha condición, posiblemente, implica es una reducción de estas relaciones.

1.2.6 Principios religiosos:

Como elemento imprescindible de detallar, es que estos sujetos admitieron que, aun y cuando su proceso de adaptación e inclusión socio-laboral se debe en gran parte a tales apoyos, le ameritan la otra parte a razones místicas justificando los logros alcanzados (personales, familiares, y económicos) gracias a estos. Cabe destacar que se expresaron como devotas por su profunda convicción a personajes religiosos, a lo que se considera entonces, que han entendido y justificado la vida bajo estos principios espirituales, pues se logró identificar que siguen siendo un indicador válido en su cotidianidad. En el caso de los trabajadores con discapacidad fue expresado de la siguiente forma:

Mariana García: (...) no había esperanza médica conmigo, ya todo estaba, ya lo médico estaba hecho y ocurrió el milagro que el doctor José Gregorio Hernández después que yo estaba en mi casa, me inyectó, lo vi tres veces y me inyectó y me dejó la marca de la inyección // porque los milagros no le ocurren a todas las personas y yo tuve la bendición de haber vuelto a nacer. Y no me siento totalmente agradecida con Dios...pero lo estoy. // tengo a José Gregorio Hernández hasta debajo de la almohada. // Lo tengo en todos lados, yo lo llamo mí amigo José Gregorio... sí es mi amigo [sonrisa].

Juan Fermín: ¡Guao!, de hecho todos, todos, todos los días le doy gracias a Dios por haberme dado otra oportunidad de vida...todos los días, todos los días // claro por supuesto la fuerza de Dios pues... esa es la primera [sonrisa]”.

Saúl Castro: “Eso hay que agradecerlo, y a Dios también”.

Edilia Superlano: “Este bueno, a raíz de allí fue un proceso bastante largo de recuperación, llevó casi un año completo, pero gracias a Dios todo salió bien // Gracias a Dios también salió excelente [sonrisa]”.

Y en el caso de las madres, de esta otra forma:

María Villegas: “(...) el trabajo ha sido para ella la mejor escuela, la mejor terapia, y yo digo: ¡Lo mejor que yo agradezco a Dios que se le haya presentado!”.

Ingrid Gutiérrez: “(...) lo han valorado bastante su trabajo y Dios quiera que bueno, que de ahí a la presidencia de Cargill (risas).

Maira Astudillo: Entonces aprovecha, aprovecha que Dios te está poniendo todo ahorita // Ay madre, gracias a ti por haber tomado en cuenta mi opinión pues, como mujer, como madre humilde pues, que también ha luchado por su hija, que también se ha visto en momentos difíciles entonces... pero nunca ha faltado Dios en ninguno de esos aspectos.

Al respecto se reflexiona que este se ha sido un apoyo natural que les ha ofrecido respuestas bajo la lógica de un mejor porvenir a las distintas interrogantes surgidas en sus intersubjetividades, permitiéndoles sentirse más seguros ante las experiencias vividas.

Finalmente, estos seis (6) apoyos, los cuales se han caracterizado por comportar distintas direcciones e intensidades, han representado el hecho de que tanto trabajadores con discapacidad, como el principal familiar que le brinda los cuidados diarios, necesitan contar con tal red/sistema de apoyos de manera transversal y de por vida, al proporcionarles los recursos emocionales, sociales, económicos y médicos necesarios para procurar el bienestar personal de ambos, y de manera específica, a regular funcionamiento humano del primero a causa de las deficiencias que contrae la condición.

1.3 Introspección.

La introspección como método psicológico que permite el autoanálisis, ha sido un apoyo desarrollado por estos mismos sujetos durante todo el proceso experimentado a raíz de la aparición de la discapacidad en sus vidas, el cual les ha

permitido discernir de estados negativos que pudiesen haber impactado y/o afectado a sus capacidades y expectativas como ser humano, pues es lógico que experimentasen una sensación de trauma e incertidumbre al pensar hasta qué punto podrían llevar o seguir llevando una vida regular, de modo que han podido asumir los roles y responsabilidades que implica la inclusión socio-laboral mediante del ECA en el AMC - Venezuela. En el caso de los trabajadores fue expresado de la siguiente forma:

Mariana García: “(...) pero ya la acepto [sonrisa] // y yo, yo hablar conmigo mentalmente. Soy con discapacidad y me siento orgullosa de serlo”.

Juan Fermín: “(...) pero llego una noche en la que yo me yo mismo me regañe y me dije: ¡ósea si hay gente que puede, yo puedo más!”.

En el caso de las madres de esta otra:

Ingrid Gutiérrez: Pero si lo prepare y él era el de que yo le decía: ¡Bueno, te tienes que ir solo porque yo voy a durar toda la vida!...y él empezó hacer sus cosas y que te digo, yo aquí me quedaba llorando, me dolía la cabeza, se me subía la tensión, pero... era un bien que le estaba haciendo a él.

Nancy Castro: (...) mira yo desde que él tenía desde pequeñito él tenía diez (10) once (11) años y que un amiguito lo invitara al parque del este a jugar: ¡Váyase!, me quedaba con el corazón en la mano porque se iba en metro, pero ¡Váyase!, ósea no hay otra, porque yo no podía estar en eso de tenerlo encerrado por no poder estar llevándolo y trayéndolo // entonces lamentablemente uno tiene que, aunque tenga el corazón en la mano // Claro, ¿Cuál fue la idea de uno como madre, o como padres? (...) en que a ellos hay que prepararlos mucho para la vida y no tenerlos en una burbujita de cristal donde tú lo vas a sobreproteger porque después ¿Cómo se van a enfrentar ellos a la vida? // Porque tenemos que pensar que va a llegar un momento en que él se tiene que enfrentar solo a la vida cuando no estén los padres, entonces bueno, nosotros hemos tenido que ir preparándolo para eso, y él está consciente de eso // ese es el éxito de que un muchacho llegue adelante, porque de lo contrario, así tú te estés muriendo por dentro que te quieras matar, que el corazón no sé qué, hay que hacerse el loco.

Maira Astudillo: Yo siempre le decía a mis hijas: ¡Ustedes van a ser lo que quieran ser! ¿Me entienden? ¿Me copian lo que les estoy diciendo? Ustedes van a ser lo que quieran ser. ¿Quieren ser tal y tal? Bueno ustedes van a ser tal y tal. Pero ustedes quieren llegar a tal sitio y estar así bajo esas circunstancias, bajo esas condiciones, así van a llegar. Entonces esas palabras que yo les decía a ellas, ahorita ese eslogan que hay ahorita en ese canal de venevisión “Somos lo que queremos”; y eso ha sido desde hace años // Y cuando ella empieza hacer su curso y todo eso, esteee la apoye

muchísimo dándole muy buenas energías, motivándola a diario y y y siempre viendo mas allá [Mueve mano derecha de adentro hacia afuera] de lo que va ser su futuro, de lo que puede ser para ella y que era un modo en el que ella de crecimiento pues, en sus aspectos personales ¡aja!

En el caso particular de las madres, se pudo identificar que dicho autoanálisis no se limitó a vivencias pasadas o presentes, sino también a las futuras, pues en efecto se encontraron obligadas a no precipitarse a la situación adversa, por lo que discerniendo de sentimientos y emociones proteccionistas, fueron entendiendo lo responsable que sería actuar de manera consciente en virtud de lo provechoso que es, no sólo para su primogénito, sino también para ella, el procurar criarles y educarles, en la medida de lo posible, de forma independiente.

Por último ha de acotarse que dicho autoanálisis ciertamente estuvo influenciado por los otros seis (6) apoyos referidos, por tanto, se comprende como una dinámica interdependiente, es decir, hay una mutua responsabilidad persona-sociedad, tal como se ha referido en los ejes teóricos-investigativos establecidos.

Se debe aclarar que el proceso de adaptación experimentado por estos sujetos se ha caracterizado por ser largo y sinuoso, pues reconocieron que afrontar esta situación no ha sido sencillo, ya que a lo largo del ciclo vital del hijo/a-trabajador/a con discapacidad se fueron implicando nuevas realidades/situaciones que los conllevaba hacer desestructuraciones de todo el acomodamiento previo para dar lugar a lo nuevo.

María Villegas: “Bueno, el proceso ha sido desde que empezó hasta ahora...”.

Nancy Castro: “(...) eso de verdad ha sido trabajo de hormiguita de toda la vida, tener que estarlo en todas las diferentes actividades dándole apoyo”.

Maira Astudillo: “(...) porque cuando me entere que mi niña ya tenía dos (2) años y no caminaba, y me entere de lo que tenía, desde ese momento empecé a luchar por ella”.

Por consiguiente, esta realidad ha ameritado una constante reconstrucción de su mundo de vida para darle significado y valor positivo a lo acontecido, siendo la introspección aspecto clave en esto, dando apertura para la siguiente sub-categoría.

1.4 Cambios actitudinales.

Al implicarse nuevas realidades a la cotidianidad de estos sujetos a partir del proceso de adaptación que conduce la discapacidad, necesariamente se dio lugar a una serie de cambios actitudinales tanto en los trabajadores, como en los familiares. En este sentido, se tiene que los primeros sujetos tuvieron que familiarizarse, siempre en virtud de la naturaleza de su condición, con conductas y hábitos de formación, socialización e independencia que debe aprender toda persona como parte de su evolución y crecimiento a nivel biológico, cognitivo y físico, los cuales han permitido el desarrollo de sus actuales capacidades intelectuales y físicas favorables a su experiencia con el ECA.

Mariana García: Hay cambios, volví a nacer y volvió a nacer otra Mariana también // Volver a ah eh, volver a educa educa educarme otra vez, hablar, caminar, pensar, comer, moverme y ser consciente responsable y hacer las cosas tratar de hacer las cosas por mí misma... ¡hasta trabajo pues!

Juan Fermín: (...) Ehh, pero, ehh, me preparé, hice primero un taller, un curso de encuadernación, yo soy también encuadernador // Después hice un curso de computación, ehh, el curso lo realice, ósea...capte rápido, ya yo tenía el, ósea el formato del teclado ya yo lo tenía en mi cabeza (risa), y fue más fácil evidentemente.

Al respecto se debe destacar que estos cambios experimentados no comportaron la imposibilidad al desarrollo de nuevas capacidades, sino que por el contrario, dieron total apertura, siempre contando con el sistema de apoyos referido.

Mariana García: Yo estoy orgullosa de mí, me siento capaz... de muchas cosas [suspiro] que una persona que no sabe de discapacidad no es posible de lograr // porque hay muchas cosas en mí que yo no hacía anteriormente...bonitas, buenas y defectos y errores también. Yo antes no escribía poesía ni cantaba y después del accidente lo hago.

Juan Fermín: (...) ¡guao!, ehh aprendí la lengua de señas, bueno estoy en eso (risas) // de hecho sigo practicando porque en mi departamento hay un compañero que tiene discapacidad auditiva // Claro porque él hace las señas con sus manos (risas)... y si se puede, yyy, lo bueno que está conmigo es que a veces me equivoco en la seña y él me corrige // él en el gimnasio yo

conversamos muchísimo y la gente se queda loca como que: ¡Aja! y ¿más o menos como hablan? (risas).

Edilia Superlano: Yo creo que mi vida ha dado un cambio al, que te digo yo, al noventa (90) por ciento (%) porque anteriormente sí me costaba conseguir empleo porque las personas piensan que si uno tiene alguna condición, ya sea en menor o mayor grado de compromiso, no puede realizar las actividades como cualquier otra persona regular // tengo la esperanza [sonrisa] de trabajar en el departamento legal porque soy abogada.

Ha de valorarse el hecho de que los trabajadores reconociesen sus capacidades y limitaciones como acción fundamental para la activación del referido sistema de apoyos, en función del desarrollo de las capacidades intelectuales y físicas (indispensables) para la inclusión socio-laboral a través del ECA. En este sentido, y de manera progresiva, estos sujetos pasaron a ser considerados como miembros activos del núcleo familiar, quienes han cooperado y asumido responsabilidades a su medida; siendo entonces, cada vez más.

María Villegas: (...) ella se sirve, se puede cocinar, ella si yo no vengo ella se prepara algo, si estoy ocupada y y hace todo bien, todo bien. Ahora, antes había que, ósea ella quedo en unas condiciones bastante, que yo nunca me imagine en mi vida que Mariana iba a estar como está ahora.

Ingrid Gutiérrez: (...) Él es muy independiente en sus cosas, si me pide ayuda por supuesto él sabe que la tiene, pero Juan Carlos es muy independiente en todo, en todo, en todo, en su trabajo, en su casa, con la familia, todo todo todo.

Nancy Castro: Entonces te digo de verdad que yo veo que él en eso ha madurado, en un tiempo corto, ha madurado muchísimo, quizá lo que más tardo madurar anteriormente, de un momento a otro como que se soltó, como que soltó y decidió. Bueno él en su vida normal en todo él se desarrolla solo, él toma sus decisiones, él decide qué comprar, si va a llevar tal cosa para la casa, está vendiendo esto yo lo compro, yo lo llevo, yo colaboro, y se va para acá y todo. Sus decisiones las toma.

Maira Astudillo: (...) y yo siempre he confiado y creído en ella porque siempre la veo como una muchacha muy inteligente y muy dedicada. Cuando se dedique y quiere hacer algo y lo quiere lograr, lo logra. Entonces han sido cuestiones que ella misma me ha dado lecciones a mí, y me ha llenado de emoción. De hecho ella se graduó de abogado // ¡Sí! y y y trabaja en Caracas.

2. Integración laboral.

En los siguientes fragmentos se pudo identificar cómo fue que se dio ese primer contacto entre trabajador con discapacidad - empleador, y luego la integración

formal del primero en la empresa, siendo un hecho que corresponde, de manera resumida, a las primeras cuatro fases del ECA.

Mariana García: Una que ni siquiera era amiga mía sino que era hermana de un de un hermano amigo mío que quiero mucho que es discapacitado. Ella dijo: ¡yo quiero que tú vayas a la entrevista que hay en Bigott! (...) y me dijo: ¡yo te veo a ti capaz y y preparada para trabajar en Bigott, quiero que vayas a la entrevista!, me dijo la fecha, me llamó me llamó al celular... aja me llamó al celular: ¡tal día es la entrevista! // Yo fui para allá medio nerviosa o nerviosa y media. Me hicieron la entrevista y me llamaron pero a los pocos días...cuidado y si no fue el mismo día y todo y me dijeron lo que hay es recepción y yo dije: ¡no importa, lo acepto!

Juan Fermín: (...) Ehh, hay un compañero que él es de baja visión, yo le di clases de excel, y me dijo: ¡Juan, trae el currículo a la empresa donde estoy ahorita!; lo traje, ehh... en ese momento no quedé, pero para la siguiente la siguiente corte me llamaron, me volvieron a entrevistar y quedé.

Saúl Castro: Este, por medio de ASODECO, y bueno por la ley de discapacidad fue que... incitada por el gobierno, este, y por la ayuda de esa ley uno goza de estos beneficios // aquí en recursos humanos me hicieron una entrevista el jefe responsable y nada, empecé a trabajar.

Edilia Superlano: (...) yo conozco sobre el programa de inclusión laboral engranado a través de uno de los participantes que estuvo en el dos mil trece (2013). Él me hablo del programa, me pidió los documentos que pedían para hacer las entrevistas. Yo se los di, él se los hizo llegar a la profesora Mayra García, allí entramos en contacto. Tuve la entrevista con las profesoras. Luego tuve la entrevista con la gerente de recursos humanos, la Sra. Rosa Duarte. Bueno y de allí a que te digo, al diciembre del dos mil catorce (2014), este, nos dieron la noticia de que habíamos quedado seleccionados para ser integrantes del programa.

Al respecto, desde la narrativa del empresario-empleador de los trabajadores con discapacidad se expresó lo siguiente:

Ernesto Gill: “¡Sí! bueno, ASODECO como ustedes saben es el filtro que trabaja con nosotros y ellos nos recomiendan, nos indican las personales aptas a un puesto...”.

En todo caso, se valora el hecho de que hubo un interés de superación del trabajador con discapacidad en querer trabajar, no obstante, de primer momento la integración a la empresa fue gracias a la unión de ese interés, reflejado en la voluntad de postularse, y la referencia/sugerencia de un allegado o institución, quien los consideró como capaces de trabajar; por consiguiente, se ha de hacer una doble

valoración: primero, la pro-actividad de estos trabajadores en aprovechar oportunidades de empleo, y segundo, la importancia que tienen las redes de apoyos naturales, como lo son familiares y amistades, así como las pagadas, representado por las instituciones especializadas en el área de la discapacidad-empleo, quienes en su conjunto, por interactuar a menudo con estas personas, considerablemente tienen una concepción positiva de la discapacidad en la medida que han observado las capacidades y ganas de, presentes en el individuo pese a la deficiencia de la condición.

Por último pero no menos importante, se aprecia que la posibilidad de tales integraciones laborales se debe principalmente a la existencia de una normativa nacional que establece de manera coercitiva el derecho al trabajo para las personas con discapacidad bajo principios inclusivos. De ahí lo trascendental que dicha población cuente con y conozca este respaldo jurídico, y más aun, que la empresa cumpla con esta responsabilidad social, tal como fue expresado por el empleador en el siguiente fragmento:

Ernesto Gill: Mas allá de una ley, garantizar un desenvolvimiento regular como cualquier persona en el mundo, tienen una discapacidad pero son personas como nosotros (...) nuestra función es brindar un ambiente de trabajo regular, si bien hay chicos que tienen discapacidades, lo más importante es que ellos se sientan cómodos en cualquiera de sus ambientes de trabajo (...) Trabajan con personas que no tienen ningún tipo discapacidad, y no hay esa [extiende la palma derecha] como una barrera, como algo que los marque ¡Mira ellos son diferentes!, no ósea para nada, son trabajadores que al igual que tu y yo necesitan un trabajo, un sustento para su familia, para que puedan tener una vida normal // Mira a nivel de beneficios...el estándar, igual para cualquier persona, ósea ellos tienen sus seguros, su comedor y todo lo demás.

Mayra García: Bueno en Cargill desde que se iniciaron eh, desde que se inició el proyecto Engranados, ehh desde el año dos mil siete (2007) se estuvo implementando ehhh las políticas para ver cómo se iba a dar este programa piloto. Desde el dos mil siete (2007) hasta el dos mil diez (2010), este que fue que se logró iniciar con la primera corte engranado // Las empresas están abocadas a que ellos puedan incluirse como una persona regular a sus puestos de trabajo // para nosotros no hay ninguna diferencia como tal, ósea no... no no la hay (risas) // ellos son uno más de la empresa y no hay distinción con ninguno de ellos // En líneas generales ósea ellos se ven involucrados en todas las áreas de la empresa. Ósea ellos asisten a todas las reuniones que va la gerencia, a las mismas actividades.

3. Inclusión socio-laboral.

Desde el planteamiento teórico investigativo se ha indicado que el ECA promete una oportunidad laboral en un ambiente ordinario que brinda condiciones de trabajo regulares donde se les garantizan los medios y beneficios establecidos en las disposiciones normativas nacionales, las cuales comportan la filosofía de la DDHH (1948). En función de ello, se logró identificar la obtención de unos resultados iguales a cualquier otro empleo ordinario, en la que se han garantizado condiciones de trabajo reales que van desde la asignación de una jornada que consta de cinco (5) días a la semana y de ocho (8) horas diarias, en la que deben cumplir con una serie de actividades previamente definidas, recibiendo a cambio sueldos y beneficios por la prestación de servicios. Este es un hecho que simboliza el reconocimiento económico y social que merece todo trabajador venezolano.

Mariana García: ¡Sí!... no muy bien, muy bien y organizada la información // me pusieron un horario fijo que es de ocho y media (8:30 am) a cuatro y media (4:30 pm)// Con el horario es con lo que más cumplo... que llego antes de la hora y me voy a la hora // Atención al público ya sea por teléfono o por su visitante que hagan a la recepción, eeh...trami trans transferir llamadas, no pararme del puesto a llevarle nada a nadie a su pu puesto porque tienen que ir a buscarlo a recepción, no no somos mensajeras.... y el buen trato con el público y no comer en nuestros puestos de trabajo.

Sí, muy buena... muy buena, mira tengo muchos beneficios...y los estoy conservando y manteniendo. No hay que no hay, yo creo que todos estamos bien ahí, todos. // gano mi dinero, me pagan por lo que hago.

Juan Fermín: ¡Claro, por supuesto!, todo eso todo eso se me informo. Y claro... una información evidentemente confidencial que es para cada uno de los que trabajamos aquí // Yo tengo mi cartera de clientes por teléfono y, ósea los llamo, los atiendo, esteee, cuando ellos llaman les indico el estatus del pedido, ehh, los llamo para que si quieren...ehh ehh ehh, si quieren más mercancía, etcétera. También los viernes realizo ehh, asisto a una reunión donde yo soy quien redacto la minuta yyy bueno, también que ese fue primer mi primer experiencia aquí en la empresa, soy el que prepara charlas.

Saúl Castro: (...) mi cargo es como trabajo de mensajero interno dentro de la compañía de Bigott. Desde el primer día estoy en ese encargo // yo trabajo de lunes a viernes de 7:30 am a 4:30 pm, trabajo de mensajero interno, llevarle los sobres a la gente que trabaja aquí, en todas las oficinas y... bueno, repartir periódico en la mañana, llegar tempranito, y... ¿qué más? ¡Más nada! // la oportunidad de trabajar (...) los beneficios... todo, todo... ¿qué más?, la comodidad que tenemos.

Edilia Superlano: Ahorita me estoy desempeñando como asistente del departamento de seguridad, salud y ambiente // en cuanto a lo que era el horario laboral igual que los empleados que iba a ser de ocho (8) de la mañana a cinco (5) de la tarde. Este, iba a trabajar con todo lo que era la instrucción en el campo laboral. De acuerdo a las condiciones las y especificaciones que tenía el programa de inclusión por todo un año de formación se nos iba a dar la remuneración como cualquier otro empleado que ya estaba en nomina en la empresa, igual con todos sus beneficios.

Esta información ha dado apertura para compartir dos consideraciones en relación a las bases conceptuales de la modalidad ECA. En primer lugar se evidencia que hubo organización y detalle en la explicación de sus funciones para con la empresa, siendo correspondiente a la base conceptual *Empleo, no servicios*, en rechazo a la prestación única de servicios. En segundo lugar, se evidencia la aplicación de *Empleo*, que refiere a la obtención de resultados iguales a cualquier otro empleo (sueldos, condiciones de trabajo, y seguridad).

Seguidamente, se ha advertido que una de las características del ECA para el trabajador con discapacidad es el *emplazamiento*, referido a la capacitación que le debe brindar el empleador para la realización eficaz de su actividad laboral en el puesto de trabajo asignado. En este sentido, los trabajadores expresaron experimentar capacitación por parte de la empresa donde se encuentran una vez integrado a la entidad e iniciada la jornada y actividad laboral. Ha de destacarse que dicha capacitación puede ser apreciada como una herramienta clave que ha reforzado y expandido las habilidades y conductas previamente adquiridas.

Mariana García: Bueno, me llevaron a un curso...que era en una universidad en la universidad metropolitana para el el trato con el público, pero a mí nada mas...de recepción a mí nada mas, a ninguna otra...nada mas a mí y aprendí muchas cosas ahí que me sirven para mi trabajo de lunes a viernes // Me enseñaron a manejar la computadora en el sentido de trabajo, laboral.

Juan Fermín: Ehh, fue un año de entrenamiento...ehhhh, aprendí muchísimas cosas, ehh, de empresa por supuesto // Okey bueno, lo que son las normas de la empresa, lo que es el paquete de abo de office, lo que fue word, power point, excel, outlook, ehh, normas de cortesía // aprendí de otras discapacidades, ósea por ejemplo la la cognitiva, lo que es el asperger, ehh, el autismo, la sordo ceguera, problemas motores, y ehhh, ¡guao!, si fue muy muy enriquecedor, ehh, ¡guao!, súper interesante porque fue compartir con otras discapacidades distintas a la mía.

Saúl Castro: ¡No, no, para nada! yo ni sabía, pero si me entrenaron más o menos por encimita ¿sabes?, unos chamos que estaban aquí antes y después nada, fui aprendiendo ahí dándome trancazos como quién dice, pero bueno ya de esos trancazos uno aprende // bueno en el trabajo bien, un poquito de aprendizaje y ya.

Edilia Superlano: Mira nos enseñaron todo lo que era el trabajo de oficina // Eeeh... cómo cómo escanear los documentos, cómo fotocopiarlos. Eeeh, realizar correos electrónicos. Nos enseñaron lo que era el comportamiento corporativo que es muy importante (...) Eeh, nos enseñaron también lo que es la parte del autoestima // Y el cómo... compenetrarnos también con los demás compañeros // conocimientos básicos en excel, power point, eeeh, word. Nos dieron clases de ingles // Tuvimos charlas sobre la misma lo que era el programa de inclusión laboral (...) entre otras cosas (risas).

Es significativo apreciar que, a pesar de las similitudes y diferencias en el contenido de dicha capacitación, les permitió el aprendizaje de nuevos conocimientos que conllevaron a que descubriesen habilidades que hasta ese momento, pudieron ser desconocidas para ellos, promoviendo entonces, los cambios actitudinales referidos, ya que se cree favorecer a la estimulación de la motivación, invitándolos a imaginar nuevas oportunidades de desarrollo y crecimiento personal, la incorporación de nuevas tareas y responsabilidades a sus labores habituales, refuerzo del compromiso en el trabajo, creación de un clima de mayor satisfacción entre quienes forman parte de su equipo de trabajo, y sobre todo, al equilibrio del autoestima.

Se debe detallar que sólo en el caso de los trabajadores de empresas Cargill se logró identificar una de las funciones del preparador laboral, siendo precisamente esa responsabilidad de entrenar en múltiples habilidades al trabajador para que este pueda desenvolverse en el entorno diario. Con respecto a empresas Bigott no se logró dar dicha identificación, sino que esta función fue ejecutada por su mismo personal.

Acto seguido de este proceso inclusivo, se tiene que, al igual que en el proceso de adaptación a la condición, los trabajadores con discapacidad han contado con esa red/sistema de apoyos necesarios como elemento base de la modalidad ECA por parte de la empresa; siendo estos los siguientes:

3.1 Enlace empresa-familia:

Ciertamente se ha identificado a empresa y familia como agentes claves implícitos en el ECA, porque en la medida que el mundo laboral le exige al trabajador con discapacidad constante trabajo (inversión de tiempo y esfuerzos), la esfera familiar brinda los cuidados y atenciones necesarias para que el funcionamiento humano de este sea óptimo y pueda cumplir con sus responsabilidades laborales. Desde la narrativa del trabajador con discapacidad fue expresado así:

Mariana García: Sí, cualquier cosa, cualquier detalle... sea para bueno o para mal. ¡Sí!... en Bigott siempre se mantiene el contacto y cualquier cosa que haga o no haga un discapacitado de Bigott se comunica con la mami, con la mamá o el representante... para que lo sepan.

Y según el empresario-empleador así:

Ernesto Gill: Ehhh, sí y no. Ósea en parte es a veces un poco complicado ubicar a los padres, sin embargo, se prestan bastante cuando hay algún incidente y... nada creo que lo más importante que podemos tener, el contacto con los padres. Pero sí se tiene, sí se tiene.

Mayra García: “Ellos ya se consideran adultos, independientes, se consideran un trabajador más. En caso de que sea una emergencia tú sabes...”

Al respecto, desde la narrativa de las madres se logró apreciar el rol protagónico que han tenido, como parte de las redes de apoyo naturales existentes, en todo el proceso inclusivo mediante el ECA en el AMC-Venezuela.

María Villegas: Al principio yo la llevaba y la buscaba, ehh después la fui enseñando a tomar a tomar riesgo por sí sola, de que ella se fuera en el carrito, yo la acompañaba algunas veces, hasta que ella ya desde hoy yo la llevo hasta la parada, porque vivimos un poco retirado de la de los autobuses, y ella toma su autobús, va hasta Chacaíto y toma su metro, llega a la empresa bien.

Ingrid Gutiérrez: En el trabajo bueno, tuvo un año, yo colabore en ese año yo lo llevaba. Ahorita si lo estoy llevando más a menudo porque como va al gimnasio, entonces voy temprano y lo llevo al trabajo (...) Esteee, yo colaboro bueno con él en todo lo que pueda colaborar una madre con su hijo que esta discapacitado.

Nancy Castro: En fin, cuando él ya entro en ASODECO para hacer su su, digamos su estudio de integración laboral, bueno ahí comenzó la parte un poquito más fuerte, teníamos que darle mucho ánimo, quitarle un poco el

temor, le pena de que él se iba a enfrentar a una cantidad de gente que no conoce; todos esos son retos bastantes fuertes para él ¿no? Entonces bueno, tuvo la suerte de entregar a cigarreras Bigott, donde a él de verdad desde el comienzo le ha ido sumamente bien, él se ha integrado, él de verdad que está muy contento allá, y nosotros también.

Maira Astudillo: “(...) Y cuando ella empieza hacer su curso y todo eso, esteee la apoya muchísimo dándole muy buenas energías, motivándola a diario”.

A decir verdad, estas madres, quienes desde un inicio han brindado distintos apoyos, desde facilitar el traslado del hijo/a-trabajador/a con discapacidad a la empresa, estar atentas y dispuestas a la reflexión para fortalecer el valor que tiene el trabajo en la vida, así como incentivar el ánimo de este último para que continuase aprovechando la oportunidad laboral, han representado ese agente implícito, preexistente, planteado por el ECA, el cual sugiere debe ser esencialmente pro-activo en todo el proceso inclusivo socio-laboral.

Por último se debe reconocer que este enlace ha sido continuo una vez integrado el trabajador con discapacidad a la entidad laboral, lo que ha reflejado la voluntad de estos agentes, quienes desde sus respectivos roles, han sido capaces de convertirse en apoyos claves para favorecer a una experiencia laboral positiva del trabajador con discapacidad.

3.2 Enlace empresa-profesionales científicos:

Tal y como se ha referido, una vez que la condición de discapacidad es generada, en algunos casos, o detectada en otros, el apoyo médico-profesional pasa a formar parte de la cotidianidad de la persona que lo presenta, y del familiar principal, siempre en búsqueda de la optimización del funcionamiento humano del primero. En este sentido, siendo la entidad laboral aquel entorno distinto al del hogar donde la madre ofrece los cuidados y atenciones necesarias, y donde el trabajador con discapacidad pasa un considerable tiempo por el ejercicio de sus responsabilidades laborales, debe de brindar este tipo de apoyo al razonar que la presencia de riesgos como recaídas, lesiones, y hasta involuciones en el estado de

salud es posible en este colectivo. Siendo un hecho que ha sido identificado en el discurso del empresario entrevistado:

Ernesto Gill: (...) cuando se presenta algún incidente ellos tienen una psicóloga aquí en disposición con la que pueden tener charlas, revisiones, si tienen alguna duda pueden acercarse y preguntar. De igual manera tenemos nutricionistas porque hay chicos que están un poquito pasaditos de peso por su misma condición, pero pueden trabajar y tienen ese apoyo aquí en la empresa.

Mayra García: Ehhh, también durante este año de formación tiene lo que es el centro de acondicionamiento físico que queda dentro de las instalaciones también, porque se apuesta por la salud, y también tienen sus horas de todos los días tienen una (1) hora de ejercicio.

Al respecto ha de destacarse el valor que tiene este tipo de apoyo en la vida de estos trabajadores, ya que hace de puente entre el estado presente de funcionamiento (lo que es) y el estado deseado de funcionamiento (lo que podría ser).

3.3 Adaptación del lugar de trabajo:

Este tercer apoyo refiere a la accesibilidad de orden físico/arquitectónico que debe de haber en todo entorno, de modo que se facilite el desplazamiento/desenvolvimiento de la persona/trabajador con discapacidad.

Ernesto Gill: ¿Al ambiente laboral? Fíjate que esto era una fábrica que no se contaba con personas con discapacidad y se han hecho todas las mejoras para ellos, tenemos rampas para las personas que están con muletas, ascensores, áreas designadas en específico para que ellos puedan estar más cómodos.

Mayra García: “Ehhh, entonces en cuanto accesibilidad hacen remodelación en los baños para que sean accesibles, en los puestos de trabajo para que sean accesibles”.

De acuerdo con dichos fragmentos, se acota que esta adaptación refleja el compromiso social que deben de tener todas las empresas en el AMC – Venezuela indistintamente de que en sus instancias se aplique o no el ECA, pues las disposiciones normativas establecidas han hecho referencia a la accesibilidad como principio básico dentro de la cultura de discapacidad, entendiendo que el poder

caminar, ver, oír o comunicarse son, en las sociedades contemporáneas, auténticas ventajas; por lo que es necesario siempre facilitar esas posibilidades. Este hecho da apertura para agregar la consideración que la accesibilidad ciertamente va de la mano con la tan nombrada igualdad de oportunidades, como principio que exige a la realidad social ofrecer soluciones que se adecuen a las necesidades y demandas de una comunidad.

3.4 Relaciones interpersonales-laborales:

Al respecto, se deduce que la empresa tuvo que haber ejecutado la actividad de educar (informar y explicar) al personal laboral de las características y/o particularidades del compañero de trabajo con discapacidad a modo de concientizar lo que la cultura de discapacidad sugiere, pues se ha entendido que esto ha promovido un apoyo natural en el puesto de trabajo (compañero/s de trabajo), tal como lo establece el ECA. Resultado de ello se logró identificar en el discurso de los tres agentes implicados; los trabajadores lo manifestaron de la siguiente forma:

Mariana García: (...) Y me va muy bien en mi trabajo, es una familia lo que hay allí, no compañeros de trabajo. Las todos son chéveres, ahí nadie te mira de reojo ni te te creen más que tú porque tengo un cargo mayor que el tuyo, y me va muy bien no me quejo de nada // ahí nadie te ve por encima, así como dicen que este cree que es recepcionista y el gerente // Así como yo respeto, me respetan a mí // Me siento activa y normal.

Juan Fermín: ¡Guao! Súper cordial... de... de hecho, desde el presidente de la compañía hacia abajo, eh, ¡guao!, me la llevo súper súper bien...ósea de verdad que eso se agradece [sonrisa]... eso se agradece (risas y sonrisa) // Y, esa es la parte que a mí me gusta de Cargill, que a mí me tratan como otro empleado mas (...) ósea a mi no me llaman como Juan Carlos el invidente, el ciego, a mi me llaman Juan, Juan Carlos, o ¡Epa, Fermín!, ósea como uno más en la empresa.

Saúl Castro: “¡Sí, sí!, a veces ellos colaboran, a veces yo colaboro. Trato de hacer lo mío pues”.

Edilia Superlano: (...) Eeeh, mi experiencia ha sido totalmente factible, no he tenido ningún inconveniente con mis compañeros de trabajo. No me he sentido ni menospreciada, todo lo contrario, siempre nos han dado esa inclusión, nos han tomado en cuenta para muchas cosas. Este, hemos sentido el apoyo y la aceptación de los demás empleados sin distinción de cargo.

En el caso de las madres de esta otra:

María Villegas: “Y, bueno ya tiene cinco (5) años en la empresa y ya todos la conocen y la quieren mucho, le dan mucho apoyo allá”.

Ingrid Gutiérrez: “(...) pero jamás tuvo ningún problema ni nada, él él jamás ha tenido ningún problema ahí, con sus compañeros increíbles por lo que me cuenta (...) Este, se ve que lo quieren muchísimo”.

Y por último en la de los empresarios:

Ernesto Gill: (...) uhmmm, a nivel de sus compañeros... digamos que siempre han tenido ese apoyo, ya que los ven como una persona con la que pueden contar y no simplemente como que: ¡Bueno, él está sentado allí!; no, no, no, sino que es una persona con la que yo puedo contar y que efectivamente puede brindar cualquier apoyo en el área.

Mayra García: (...) ósea hay valorización del personal hacia ellos, no hay ese como.... Más bien ellos se quedan sorprendidos de sus capacidades, de lo que pueden lograr, de lo que en el poco tiempo que ellos pueden lograr y aprende a manejar cualquier programa que se maneje en la empresa, cualquier estadística.

Por consiguiente, se revaloriza, una vez más, dos (2) elementos teóricos - investigativos establecidos; el primero es el planteado por el autor Aramayo, M (op.cit) en relación a la importancia de las relaciones intersubjetivas, pues en la medida que el trabajador con discapacidad ha sido tomado en cuenta por los compañeros de trabajo y demás personal empresarial, se ha estado fundando un sentido de pertenencia y reconocimiento social que ha favorecido no sólo a ese buen clima laboral que más que solidario, ha sido consciente del valor humano de este colectivo, sino también al alcance de un autoestima sano, ya que como toda persona ha tenido las mismas necesidades de reconocimiento y socialización. El segundo elemento vendría siendo uno de los postulados del modelo social de la discapacidad (op.cit), el cual refiere que el aporte y la contribución de estas personas será igual que el resto de personas sin dicha condición en la medida que la aceptación de la diferencia y un ambiente inclusivo sean las bases de estas interacciones.

Es oportuno aclarar que esta función fue planteada como competencia del preparador laboral, la cual se deduce fue asumida, en este caso, por el personal de recursos humanos de la empresa

Asimismo, y como elemento vinculante de destacar, es que ciertamente como estos trabajadores al haberse referido de sus deficiencias de un modo realista, como resultado positivo del proceso de adaptación hasta entonces experimentado, se deduce que precisamente favoreció a que fuesen percibidos del mismo modo por sus iguales sin discapacidad, evitando en el lugar de trabajo la generación de prejuicios culturales sobre sus capacidades y competencias, reivindicándose entonces, tanto su autonomía, como dignidad humana. Este hecho fue referido por una de las trabajadoras y una de las madres, en el orden respectivo:

Edilia Superlano: (...) Es muy difícil tú que tenga el conocimiento implantárselo a otra persona // Y mientras que no haya esa aproximación no va haber nada por mucho esfuerzo que se haga // Entonces es eso, muchas veces las personas caen en conciencia cuando les toca vivir esas realidades cercas // Por eso te digo todo lo contrario, acá es precisamente eso, las personas están informadas, tienen el conocimiento, tienen la disponibilidad. Entonces eso hace más agradable el ambiente.

Maira Astudillo: ¡Sí! porque es como todo, igualito ellos tienen sus deberes y cumplir con sus responsabilidades que tienen que cumplir como trabajadores de la empresa, y y tienen que cumplir con las reglas de la empresa y la disciplina de la empresa. Me encanta porque hay la motivación amiga, hay la motivación, hay el crecimiento, hay el que tú que estas en ese mundo de discapacidad visual, este, de discapacidad motora, del que sea, tu estas allí lleno de esperanzas, de fortaleza, tienes ahí ese ¡Yo puedo!, y de transmitirle a los demás.

Finalmente se logró identificar el reconocimiento tanto por trabajador con discapacidad, como del empresario, del derecho al trabajo para personas con discapacidad desde condiciones inclusivas, es decir, una igualdad de oportunidades, trato y condiciones como cualquier trabajador habitante del AMC - Venezuela, de modo que estos sean productivos mediante el ejercicio de sus derechos y deberes laborales, permitiendo valorar el hecho de que entonces, han puesto el foco en la responsabilidad social, y no en la condición de discapacidad de estos trabajadores.

3.5 Seguimiento individualizado:

Con el fin de valorar de manera global el desarrollo del proceso inclusivo socio-laboral, el ECA en el AMC - Venezuela ha aplicado la última fase establecida por dicha modalidad laboral, la cual ha sido reconocida por los tres agentes implícitos; siendo este el seguimiento individualizado. En el caso de los trabajadores con discapacidad fue expresado de la siguiente forma:

Mariana García: (...) ASODECO lo conozco yo trabajando con discapacidad en Bigott que me incluye, porque soy con discapacidad, el seguimiento, mas nada // y me pareció chévere y me ha ido bien con todas las personas de ASODECO que han ido // Como una vez al mes, algo así...una vez al mes // Conversar con nosotras, con nosotros qué ha pasado o qué no ha pasado, si tenemos alguna queja o no, si ellos saben de alguna quejan que tienen de nosotros...ese es el seguimiento// La que la que me cuando no nos hacen una vez al mes el la... el seguimiento, es porque estamos de vacaciones o de reposo.

Edilia Superlano: (...) Aparte de que aun cuando uno culmina el proceso de formación, está el seguimiento con las profesoras del programa y el personal de ASODECO, y siempre están ese continuo proceso de informar pues // en ambos caso, ósea, puede ser uno mismo, o en el caso de que ellas vengan y nos pidan una entrevista o un seguimiento.

Desde la narrativa de la madre fue expresado de esta otra:

Nancy Castro: (...) el primer lazo es ASODECO, entonces uno tiene que informar todo allá, cualquier problema que ellos tienen, ellos inmediatamente van directo a la empresa y solucionan porque ellos tienen un seguimiento laboral, hay una muchacha que se encarga por cada empresa, ella tiene que hacer un seguimiento cada mes para evaluar cómo está el muchacho, si se está portando bien, si hay alguna fallas entonces ellas te llaman y te notifican: ¡Mire, Saúl está fallando en esto!, entonces uno tiene que echarles una conversadito, ellos también lo hacen.

Y desde la narrativa de los empresarios así:

Ernesto Gill: (...) ósea hay un seguimiento constante de parte nuestra junto con ASODECO, se le está muy pendiente de los muchachos, se les hacen actividades, de vez en cuando tienen algún tipo de inducción dependiendo del área y si hay algún proyecto nuevo en el que ellos van a empezar a trabajar.

Mayra García: (...) Les da la charla de inducción para la identificación de la empresa, cuáles son sus objetivos, metas, metas del año. Les hacen todas las inducciones // Ehh, ósea ellos ven durante todo el programa, la empresa también les brindan esos apoyos en cuanto a capacitación y todo eso // Ellos

no están por un lado y la empresa va por otro. Ellos están engranados con la empresa.

Al respecto ha de apreciarse que dicho apoyo corresponde a la función del preparador laboral en planificar el proceso del seguimiento sistemático a corto y largo plazo para ir valorando el proceso de inclusión socio-laboral mediante la modalidad ECA en el AMC - Venezuela, entendiendo que esto ha implicado mantener una comunicación fluida entre estos tres agentes implícitos. Se detalla que la misma se ha caracterizado por comportar una *dirección hacia el trabajo y de intensidad extensa*.

3.6 Disposición de apoyos continuos:

En representación de una de las bases conceptuales del ECA, denominado *apoyo continuado*, se logró identificar la disposición empresarial en facilitar al trabajador con discapacidad un apoyo, siempre que sea preciso y según lo amerite la naturaleza de la condición y puesto de trabajo, durante su permanencia en el lugar de trabajo.

Ernesto Gill: "(...) sus horarios son bastante flexibles, tienen disponibilidad por si necesitan hacerse cualquier chequeo médico // más que eso, incluirlos como siempre en cualquier actividad que se vaya realizando, algún curso, algo para mejorar su desenvolvimiento".

Mayra García: Ehh, ¿Qué otra característica tiene este programa? Que se le brindan los apoyos tecnológicos, de accesibilidad. Las empresas están abocadas a que ellos puedan incluirse como una persona regular a sus puestos de trabajo // Ehhh básicamente eso. Esto es brindar los apoyos para que ellos se sienten uno más de la empresa.

Se detalla que estos se han caracterizado por comportar, en el orden respectivo, una *dirección hacia la tarea y de intensidad generalizada*, siendo de orden tecnológico;

Juan Fermín: Okey, lo primero es que meee, la licencia del jaws, el jaws es el software el lector de pantalla que es lo que me permite trabajar con la computadora, yo con ese programa puedo trabajar con lo que es word, excel...power point (...) outlook, ósea, acá todo se maneja por correo electrónico // Gracias a ese software...ehh... puedo pues. Ehh, se me

suministro la licencia original... ósea, ehh, extre, es indispensable, para mí sin el jaws no (risas) de veras que aquí no haría nada (risas)... bueno, sacar copias (risas).

Hacia el entorno y de intensidad extensa los de orden formativo;

Juan Fermín: Ellos por lo menos las profesoras son de ASODECO y son los que se encargan de los cursos, de los trabajos, porque me mandan hacer trabajos, también nosotros ellos nos mandan a nosotros a dictar talleres acá a la compañía de concientización... eso me parece muy muy importante porque así la gente está al tanto, yyyy si he sentido ese apoyo, ósea en lo particular si he sentido ese apoyo.

Edilia Superlano: ¡Sí, sí!, aquí se refuerza el conocimiento es con la practica continua, y sí, sí hemos tenido charlas. Por ejemplo en la parte de seguridad en cuestiones de ya en las principales operaciones dentro de la empresa // En todas las actividades que hace la empresa nosotros estamos presentes.

Y finalmente, *hacia el trabajo y de intensidad generalizada los de orden orientador:*

Juan Fermín: (...) porque si supieras que el apoyo es desde que yo llego temprano, por lo menos yo llego temprano al gimnasio y el instructor me presta todo el apoyo en el sentido de que termino mi ronda en una maquina jokey Juan Carlos ahora vamos para esta!, luego ¡vamos para la otra!, ósea y... el apoyo, el apoyo que he sentido es de todos.

A decir verdad, se ha razonado que la finalidad de este sexto apoyo ha sido viabilizar en todo momento el proceso inclusivo socio-laboral iniciado, ya que si bien, parte de las intenciones del ECA ha sido potenciar de manera progresiva las capacidades del trabajador de modo que alcance una mayor efectividad en el ejercicio de sus responsabilidades; por consiguiente, al ser una cuestión que se caracteriza por ser a largo plazo, ha sido esencial que estas empresas se mantengan atentos/dispuestos a las necesidades y requerimientos del trabajador con discapacidad mientras se encuentre en sus instancias.

Es importante acotar que estos apoyos fueron brindados exclusivamente por empresas Cargill, ya que los de empresas Bigott, según el primer fragmento citado en el quinto apoyo, se ha limitado al seguimiento individualizado. Asimismo, a pesar de que estos no nombraron de forma explícita al preparador laboral, se razona que para la prestación de estos apoyos necesariamente hubo un responsable representante de la primera empresa.

Finalmente, se pudo apreciar que esta red/sistema de apoyos no fueron exclusivos de un área de desenvolvimiento de estos agentes implícitos, y principalmente del trabajador con discapacidad, ya que se encontraron en los principales entornos ecológicos donde una persona puede interactuar y participar, como es el hogar y lugar de trabajo, permitiendo el desarrollo humano a nivel psicológico, económico-financiero, físico (movilidad y participación), familiar (incluye lo emocional), laboral, y hasta educativo. Esto como resultado de que al ser los medios presentes en la dimensión *contexto*, viabilizaron el ejercicio de los roles laborales asumidos por estos sujetos principales activando la dimensión *habilidades intelectuales*, y que a cambio de la actividad laboral prestada, han obtenido un ingreso económico como fuente que estimulado y potenciado el desarrollo personal, hasta conducir a la dimensión *participación, interacciones y roles sociales* en los entornos ecológicos referidos.

En todo caso, esto refiere a que hay una relación integral y dependiente entre sistema de apoyos-dimensiones funcionamiento humano-entornos del ECA en el AMC - Venezuela, las cuales se ha traducido en un mayor desarrollo humano, independencia y autonomía, siendo estos los principios establecidos por las disposiciones normativas a nivel internacional y nacional mediante dicha estrategia laboral (DDHH, 1948; OIT, 1998, 2001, 2014, 2015; CRBV, 1999; LPC, 2007).

Asimismo, y como valor agregado a esta reflexión, se tiene que el cumplimiento de esa red/sistemas de apoyos establecido por el ECA en el AMC - Venezuela para trabajadores con discapacidad, ciertamente ha implicado la inversión de tiempo y recursos tanto humanos, como financieros y materiales, con el objetivo de llevar a cabo la referida inclusión socio-laboral, donde en la medida que la empresa y familiares han brindado las condiciones necesarias, según la naturaleza de la condición y del puesto de trabajo asignado, estos a cambio han cumplido con sus deberes y derechos laborales como sentido de corresponsabilidad.

4. Valoración del trabajo.

A lo largo del planteamiento investigativo se ha establecido al trabajo como una fuente de bienestar e identidad personal, económica y social que se comporta por ser, en su mayoría, la rutina diaria de muchas personas con o sin discapacidad por la cantidad de tiempo que se le debe de dedicar mediante el ejercicio de un rol socialmente demandado y valorado, capaz de influenciar en la intersubjetividad de todo sujeto; es decir, es un excelente medio que integra la referida relación dependiente. En todo caso, esta posibilidad pasó a ser identificada en las experiencias de los trabajadores entrevistados, quienes destacaron el impacto positivo, y la manera en cómo les ha hecho sentir el trabajo actual en sus vidas.

Mariana García: (...) porque trabajar en Bigott es un milagro también. Y me va muy bien en mi trabajo (...) me queda lejos pero para mí vale la pena (...) Más bien, cuando no voy al trabajo me siento distinta y y y me siento necesitada de ir porque no me siento bien si no asisto a mi trabajo. Y estoy muy contenta con lo que hago // Me sienten me hace sentir una personaaa que sirve, que que que ta activa, que no está en su casa viendo el techo y pensando cosas ilógicas... innecesarias y buscando problemas donde no los hay.

Juan Fermín: ¡Guao! muchísimo porque, uno (1) [levanta el dedo índice de la mano derecha] me siento útil, me siento útil a la sociedad... y dos (2) [levanta los dedos índice y medio de la mano derecha] ósea, sencillamente, ósea, estoy trabajando para ganar tu sabes mí dinero para para sostenerme, ósea, para comprarme mis alimentos, para darme mis gustos pues.

Saúl castro: No, más bien si agradezco la confianza y la oportunidad de trabajar, en confiar en uno, los beneficios... todo, todo... ¿qué más?, la comodidad que tenemos // ¿La importancia? ¡Mucho!, pienso que esto es el futuro de uno, son una base de vida y...trabajar aquí es bueno... para uno.

Edilia Superlano: Yo creo que mi vida ha dado un cambio al, que te digo yo, al noventa (90) por ciento (%) // Este, toman en cuenta mis opiniones, toman en cuenta todas las acciones que he hecho para desempeñar mi puesto de trabajo, y yo creo que esa es una de las cosas que mas hace subirle el ánimo a uno, a... seguir adelante, a quizá incluirse más, a culminar metas que quizá venían en proceso y que sabes que puedes desempeñarte un poco más en el campo que estás trabajando.

Este sentir ha sido extendido hasta ser referido por las madres de estos trabajadores, siendo evidenciado en los siguientes fragmentos:

María Villegas: En cambio desde que está trabajando ella está con las pilas alcalinas [chasquido con los dedos], el trabajo ha sido para ella la mejor escuela, la mejor terapia (...) porque ella es una persona útil ahorita, una

persona que se desenvuelve // porque se se ella aprendió nuevas palabras, ella se sabe comunicar muy bien y la gente se queda asombrada; escribe, no tiene errores ortográficos; habla muy bien; está aprendiendo inglés y ella es otra persona a como estaba aquí en la casa que estaba totalmente incapacitada de de otras cosas (...) ehh estaba anulada, anulada en su evolución.

Ingrid Gutiérrez: Este... para él, ósea lo veo que ha superado muchísimo en su trabajo (...) pero si veo que él esta súper contento con su trabajo, porque valoran el trabajo, lo tratan igual como una persona que no tiene discapacidad // eso es verdad, ósea, mi vida lo toman mucho en cuenta, le han valorado mucho su trabajo ahí // Vuelvo, repito y recalco, lo han valorado.... lo han sabido valorar su trabajo, de hecho él ha logrado muchas cosas ahí en esa compañía.

Nancy Castro: Entonces mira, de verdad en líneas generales digamos que con sus pequeños alti y bajos que es normal, él le va muy bien y se siente muy contento que es lo principal porque él va cada día a su trabajo ¡Feliz! [Sonrisa], porque eso es lo principal, que cuando tú vayas a tu trabajo tú seas feliz (...) él sale de la casa sumamente feliz todo el tiempo, siempre // ósea eso a él lo ha engrandecido, eso lo ha engrandecido como tú no tienes idea, de que tenga un trabajo, de que pueda cumplir // Entonces, todo eso lo ha hecho a él todavía más fuerte y él ama su trabajo.

Maira Astudillo: De ahí pueden salir a otras partes, y ¿cómo salen? Bien preparados ¡verdad? Y seguros sobretodo, seguridad en ellos mismos. Yo veo que Edilia ha madurado mucho más pues // seguridad, estabilidad... cónchale Valentina porque a veces me dice: ¡No si a me mandan para el Brasil, para el Brasil yo me voy! [Risas] // ¡Ajaaa! Entonces eso es muy muy importante pues, la la seguridad, la estabilidad... la capacidad. Ellos salen de ahí bueno pues, bueno imagínate que Edilia ya está pensando en hacer otra carrera ¡Imagínate! // ¡Claro! Y ¿por qué? Porque hay la motivación amiga, y eso ¿Quién se lo está dando? Esa motivación se lo está dando esa empresa con todo su reconocimiento que le dan como trabajadores y lo que son sus beneficios pues, y eso los motiva, eso es lo más importante. Aunque tú tengas lo que tengas, tú tengas esas motivaciones de seguir adelante ¡verdad? de subir un escalón más.

Asimismo, y desde una perspectiva si se quiere decir, productiva, los empresarios expresaron lo siguiente:

Ernesto Gill: Mira son chicos muy, ósea son bastantes dinámicos, muy prestos para cualquier función en la que sea que se han desenvuelto, porque tenemos algunos que no han quedado únicamente en el área donde fueron designados sino que han logrado ir avanzando.

Mayra García: “Sí, extremadamente. Son los más puntuales, lo mas este... precisos. Ósea, ellos siempre están en que la empresa funcione pues”.

En virtud de estos fragmentos, se aprecia que muy a menudo, las personas en la sociedad trabajan, principalmente, por la paga inmediata, pues tiene lógica que al dedicar tiempo y esfuerzo, esperen recibir a cambio la satisfacción de necesidades económicas para la subsistencia de este y de aquellos que dependan de él, tal como lo refiere, en parte, el segundo citado. No obstante, también se ha identificado que el trabajado mediante el ECA les ha brindado satisfacción psicosocial al ser un medio positivo y transformador en sus vidas, ya que no se ha limitado a la prestación única de un servicio remunerado, sino que ha implicado acciones tendientes a las referidas condiciones laborables, lo que progresivamente ha fortalecido además, la identificación institucional.

En pocas palabras, el establecimiento de esta categoría ha permitido reflexionar que no es lo mismo llevar a cabo una actividad laboral que permita una remuneración económica atractiva, pero con la cual se obtenga poca o nula satisfacción personal. Entonces se valora más aquel trabajo en donde suceda relativamente lo contrario, permitiendo valorar que todas estas características son propias del trabajo inclusivo mediante el ECA.

5. Expectativas laborales.

Seguidamente, en el discurso de los trabajadores con discapacidad, una vez que expresaron el valor que ha tenido el trabajo en sus vidas, procedieron a compartir las expectativas laborales creadas por motivo de lo anterior, pudiendo ser identificado en los siguientes fragmentos:

Mariana García: ¡Sí me siento bien!, pero si logro ascender ni yo me lo creería y me sentiría feliz y orgullosa, me sentiría más feliz y mas orgullosa de mí y diría: ¡Sí eres capaz de lograr más y sí estas preparada para mucho más!, y me lo regalaría a mí, a mi mamá y a mi entorno...y la empresaria me lo agradecería mucho // Espero que me jubilen en Bigott...y cada día hacerlo mejor.

Juan Fermín: “¡Yo soy una persona con discapacidad que no tiene límites para alcanzar sus sueños y metas!”.

Saúl Castro: “¡Claro!, aquí tranquilito, relajado, pero no... no sobrecargar de trabajo... eso”.

Edilia Superlano: Mira seguir, seguir desempeñando mis labores en caso de seguir escalando en cuanto a los cargos porque... porque tengo la esperanza [sonrisa] de trabajar en el departamento legal porque soy abogada // Bueno entonces quiero quizá tener la oportunidad de trabajar ahí. Y bueno nada, seguir adelante, seguir trabajando.

Ha de admitirse que para el investigador fue gratificante que surgiera dicha categoría, porque da constancia de que el proceso de inclusión socio-laboral mediante el ECA en el AMC- Venezuela, ha derivado una cadena estructurada de sucesos con significado positivo, tales como: normativas y políticas de inclusión laboral, sistema de apoyos, capacitación, entre otros; en la vida del trabajador con discapacidad, convirtiéndose en la base para que estos manifestasen querer seguir trabajando en la empresa actual.

6. Barreras de accesibilidad.

Ciertamente desde la introducción hasta los ejes teóricos de la presente investigación se ha admitido que existe una conciencia y un patrón cultural generalizado en catalogar y tratar de manera discriminada y excluyente a las personas con discapacidad, por lo que como factor de excepción en la experiencia socio-laboral mediante el ECA en el AMC - Caracas, se lograron identificar barreras de accesibilidad, como reflejo esa conciencia y patrón cultural, tanto en las empresas, como en los otros contextos del AMC - Venezuela.

A nivel de la empresa, específicamente, empresas Bigott, se identificaron barreras actitudinales, tanto en el discurso del trabajador con discapacidad, como en el de una de las madres, siendo citados en el orden respectivo:

Mariana García: Hay una cosa... a recepción nunca la toman en cuenta para nada, a recepción siempre los tienen como las que tienen que estar sentada, pegadas con criciclo en la sillas, y si hay alguna cuestión nos enteramos porque escuchamos que hubo, pero no nos incluyen... no nos incluyen y somos recursos humanos pero no nos incluyen. Nos dejan ahí sentadas y no nos no nos no nos dejan participar... en lo que se haga, en las actividades que se hagan... que nos ayudaría mucho en las actividades pero no no, no nos informan a tiempo // Nos dicen que hubo [movimiento de la muñeca derecha hacia atrás], pero no nos dicen en el momento así como para que uno nooooo no nos den ganas de ir y nos digan que nooo, eso es lo que pensamos nosotros, es lo que nos han hecho sentir.

Nancy Castro: Bueno es como todo, tú entras a cualquier empresa que entras, ósea como yo digo siempre: ¡Todas las empresas siempre hay algo, hay bueno y hay malo!; entonces claro, cuando ellos ingresan siempre está la cuestión de que la gente los molesta, se burlan algunos que no les han enseñado.

Asimismo, se identificaron barreras físicas/infraestructurales según el discurso de este primer sujeto citado:

Mariana García: (...) pero tienen que agrandar recepción porque ahora somos tres (3) y desde que somos tres (3) y siempre están diciendo que ya lo van hacer que ya van a modificar todo y modifican todo Bigott pero a nosotros nos tienen ahí...pegadas como como tres (3) mosqueteras que nacieron pegadas, que una está en el medio y no tiene ni computadora ni teléfono porque no cabe // entonces, nos tienen que agrandar. Ya supuestamente tomaron las medidas para agrandar... pero no hemos visto modificación y es necesaria.

A nivel de la sociedad del AMC – Venezuela se identificaron barreras actitudinales, tanto el discurso de los trabajadores con discapacidad;

Mariana García: (...) Y mi entorno... no, uh ah, unos los ve como te digo yo, otros lo ven como: ¡este es anormal!, o te dicen ¡mongólico! y eso es un insulto, mongólico es el que lo está diciendo, no la persona con discapacidad. Hay un porcentaje que lo ve boni de una manera bonita y otro que lo ve de manera equivocada.

Juan Fermín: Eh, a nivel laboral, eehh [inhalación profunda] desgraciadamente en este país es muy difícil, si a las personas regulares les cuesta, para uno se le hace muchísimo más cuesta arriba conseguir un empleo // detesto eso eso eso esas esas... [Inhalación] ¿Sabes? El ciego, el... ósea con ese artículo tan tan despectivo.

Edilia Superlano: (...) anteriormente sí me costaba conseguir empleo porque las personas piensan que si uno tiene alguna condición, ya sea en menor o mayor grado de compromiso, no puede realizar las actividades como cualquier otra persona regular // no hay ese calor humano, no hay esa conciencia, no hay esa información y si la hay, la hay muy errada, muy poca // Mira las personas a nivel social les falta bastante conocimiento, y más allá del conocimiento, falta bastante conciencia, porque las personas regulares en cualquier ámbito social muchas veces son los que miran a las personas con discapacidad como estorbos, y te lo digo con propiedad porque más de una vez me han dicho: ¡ustedes lo que hacen es estorbar! Y ¿sabes? Yo soy un ser humano igual que tú.

Como en el de las madres:

Nancy Castro: (...) pero de repente integrarse a personas, a otro grupo que él no conoce, sí es más complicado porque él se siente como cohibido, ellos se sienten muy cohibidos porque por mas esfuerzo que uno haga siempre va haber

una discriminación y eso no lo podemos eliminar, no lo podemos borrarlo (...) sí hay sí hay cierta, sobretodo de la gente que no los conoce, discriminación

Ingrid Gutiérrez: Él pudiera estar con un perro.... un lázaro, un lazarillo, aquí te aseguro que él anda en un lazarillo y se va a montar en un autobús y no lo dejan montar con un lazarillo (...) Si va a un restaurant, entrar a un restaurant con con un perro no puede.

Maira Astudilo: “(...) Y de hecho ella tuvo bastantes tropiezos, ella sufrió de bullying y todo eso”.

Asimismo, se identificaron barreras físicas/infraestructurales según el discurso de esta segunda madre citada:

Ingrid Gutiérrez: Mira aquí en Venezuela eh eh este, la discapacidad, con las personas que tienen discapacidad... no las tratan bien... no los tratan bien (...) porque es que no hay, mira aquí no hay condiciones para las personas con discapacidad (...) El país entero no está acondicionado para personas con discapacidad // aunque hay una gaceta pero aquí no la cumple, yo la tengo la gaceta... no te cumplen las gacetas...los artículos no los cumplen.

En todo caso, se identifican que estas barreras, como reflejo de la falta de adaptación tanto al lugar de trabajo, como la sociedad en general, se constituye como un importante factor de exclusión al no tomar en consideración las posibles características de personas que tienen la condición humana de la discapacidad. Es decir, de algún modo es una negación sosegada, ya que a pesar de que las barreras de infraestructura son más visibles, ciertamente están unidas a dichas barreras actitudinales, las cuales son más complejas de superar, pues reposan en esa conciencia y patrón cultural compartido, y como consecuencia, sea por descalificación o invisibilización, han afectado el pleno disfrute de los derechos humanos de este grupo de trabajadores con discapacidad. Además se debe acotar que estas barreras, precisamente, son las que han fundado en estas madres las actitudes/comportamientos sobreproteccionistas previamente identificadas.

Ingrid Gutiérrez: “¡Noooo!, aquí esto sinceramente, ese es el temor mío, hay veces como madre queeee queeee algún día tengo que partir // Es es el día que yo me vaya, parta y como esta, como como es este país ¿me entiendes?”.

En este sentido, ha de razonarse que la falta de accesibilidad es un problema muy grave con repercusiones en muchas facetas en la persona; implica no poder

desplazarse con facilidad/comodidad, encontrarse limitado a participar en actividades sociales, así como realizar actividades básicas por sí mismo (comer solo, visitar amistades, hacer compras/diligencias), entre otras más, y que en la medida de su existencia, seguirán existiendo motivos de inseguridad para aquellos familiares quienes de algún modo se han encontrado “obligados” a brindar apoyos y cuidados diarios sobreproteccionistas como única alternativa de tranquilidad, perjudicando entonces, la dignidad y autonomía del trabajador con discapacidad como aspectos influyentes en el ejercicio de sus responsabilidades laborales.

➤ **Interpretación general de las categorías.**

Se ha de reconocer que como principal medida de apoyo para la inclusión socio - laboral de los trabajadores con discapacidad en el AMC – Venezuela, ha sido la cuota de reserva para empresas públicas y privadas establecida por la LPD (2007); no obstante se debe aclarar que esto únicamente ha posibilitado la integración laboral, por lo que el camino restante le ha dado espacio a la aplicación del ECA.

En todo caso, se ha razonado que el derecho al trabajo para las personas con discapacidad es un medio que permite alcanzar un estatus económico y social al reconocerlos, valga la redundancia, como sujeto de derechos. Esto se debe, y dejando a un lado las referencias teóricas establecidas, en que toda persona con o sin discapacidad tras finalizar una formación académica o simplemente encontrándose en la etapa adulta, tienen la necesidad y responsabilidad de asumir un nuevo rol en sus vidas, de manera que puedan ser cada vez más independiente. Una de las principales opciones para ello es precisamente la obtención de un empleo por ser un punto de partida que incita a la toma de elecciones, la participación en sociedad, sobre el estilo de vida que se decide tener, entre otros. Es por esto que se ha planteado al ECA como una estrategia laboral que viabiliza dicha obtención para personas con discapacidad.

De conformidad a ello, se tiene que el ECA en el AMC - Venezuela se ha caracterizado por reconocer, mediante prácticas inclusivas, a los trabajadores con

discapacidad como sujetos de derechos, tendiendo como valor agregado, a diferencia de otras estrategias laborales internacionales, el tomar en cuenta no sólo a este trabajador, sino también a la familia, y al empresario, además de otras personas con o sin discapacidad presentes en los contextos en que los tres primeros suelen interactuar. Por consiguiente, el resultado del "feedback" sobre esta modalidad laboral se ha hecho depender de dichos agentes implícitos.

Estos últimos ciertamente han conformado una red/sistema de apoyos que mediante tales prácticas inclusivas, han coadyuvado a la evolución/crecimiento personal de este trabajador en la medida que ha adquirido un conjunto de aprendizajes que han mejorado sus conocimientos teóricos-prácticos, así como sus competencias personales y sociales, para su desenvolvimiento en el lugar de trabajo, además de otros entornos. Al respecto es importante aclarar que la dependencia a dicho sistema de apoyos no es un enfoque de todo o nada, sino más bien una de sus características pues ha brindado a los trabajadores con discapacidad condiciones laborales inclusivas, de modo que empresarios y familiares han obtenido también, una experiencia enriquecedora y satisfactoria que estimule cada vez más, la promoción de los derechos humanos de todos los involucrados, especialmente de los primeros, y no por un gesto de solidaridad en virtud de la deficiencia que contrae esta condición, sino por los motivos humanos referidos en el desarrollo de la investigación.

En este sentido, y en virtud de darle precisión al objetivo general investigativo, se procede detallar las fases que han caracterizado el ECA en el AMC – Venezuela, pues se considera ser una forma que permite congregarse las categorías establecidas, entendiendo que en cada una hubo la presencia del sistema de apoyos (naturales y pagados) en sus diversas direcciones e intensidades referidas.

La primera fase correspondió a la búsqueda del empleo, en la cual, ciertamente hubo un interés de superación del trabajador con discapacidad en querer trabajar, o seguir trabajando, ya que algunos de estos habían tenido experiencia laboral; no obstante, de primer momento la integración a la empresa fue gracias a la unión de ese interés, reflejado en la voluntad de postularse, y la

referencia/sugerencia de un allegado a él/ella, quien estuvo representado en unos casos por una amistad, y en otro por la institución ASODECO, quienes los consideraron como capaces de trabajar. Este hecho ha permitido hacer una doble valoración; primero, la pro-actividad del trabajador con discapacidad en aprovechar la oportunidad laboral, traducida en la manifestación de que es un ser humano que tiene las mismas necesidades, demandas y expectativas que una persona sin dicha condición; segundo, la importancia que tiene el sistema de apoyos (instituciones, familiares, amistades), quienes por interactuar a menudo con esta persona, considerablemente tienen una concepción positiva de la discapacidad.

Al respecto ha de aclararse que si bien es cierto, en esta fase, la función del preparador laboral correspondiente a la presentación del trabajador con discapacidad en la empresa, fue asumida, en uno de los casos, por el representante de ASODECO como institución especializada en el tema discapacidad-empleo, y en los otros casos, fue por la misma persona con discapacidad, pasando a ser una información validada por el personal de recursos humanos de la empresa a la cual se estaba postulando. Asimismo, aunque no hubo presencia del familiar en esta dinámica, ciertamente sí ha brindado el apoyo necesario en todo lo que fuese aconteciendo.

La segunda fase correspondió al análisis y valoración de los puestos de trabajo, a modo de que se concretase el primer paso para la inclusión socio - laboral, siendo esta la integración en el lugar de trabajo. En esta el candidato (trabajador con discapacidad) asistió y realizó una entrevista, en la que simultáneamente el personal de recursos humanos como representante empresarial valoró los puestos laborales ofertados, con el objetivo de recoger la información necesaria para ofrecer un puesto de trabajo apto y adecuado a las particularidades de este primero. Es importante justificar que en esta simultaneidad se valorizó el puesto de trabajo ofrecido por la empresa y en lo sucesivo, aceptado por el/la candidato/a, ya que estos anteriormente habían trabajado en un puesto igual o semejante que, como previa experiencia, potencialmente, favorecía a su apropiada inclusión socio-laboral en la entidad. Y la tercera fase correspondió a la selección y colocación del candidato, en donde se

concreto la referida integración, y en lo sucesivo, se les comunico cuáles eran, a partir de ese momento, sus deberes y derechos para con la empresa.

En todo caso, se logró identificar que los trabajadores con discapacidad experimentaron el proceso de reclutamiento y selección por el que atraviesa toda persona en la búsqueda de un empleo; entonces, como resultado de ello, se valora la correspondencia con las bases conceptuales del ECA referidas, *empleo, no servicios; variedad y flexibilidad; empleo.*

Seguidamente se pasa a la cuarta fase, la cual corresponde a la adaptación y entrenamiento del trabajador con discapacidad en el puesto de trabajo, siendo pautas esenciales del proceso inclusivo que brinda el ECA. En ella se identificaron dos pautas; la primera referente a la accesibilidad de orden físico/arquitectónico en el lugar de trabajo, la cual, y en contraste con los discursos del trabajador con discapacidad y empresario, se tiene que el diseño de empresas Cargill se caracteriza por ser inclusivo, es decir, permite el desplazamiento y desenvolvimiento del trabajador. Sin embargo, en el caso de empresas Bigott, pasa lo contrario, pues aun existen espacios que ameritan la realización de ciertas modificaciones.

En relación a la segunda pauta, consistió en la capacitación laboral mediante actividades educativas que desarrollasen habilidades y competencias necesarias para desempeñar el puesto de trabajo obtenido/asignado. Es importante aclarar que esta fue basada según la particularidad de la condición del trabajador con discapacidad, por lo que se identificaron actividades tanto generales, como específicas; es decir, desde el aprendizaje de las normas empresariales y normas de cortesía, hasta el uso del computador y programas tecnológicos. Ha de reconocerse que aunque estos fueron brindados por ambas empresas en el momento inmediato tras la integración laboral, en el caso de empresas Bigott y según el discurso del familiar y del propio trabajador con discapacidad, ha habido una discontinuidad de estos al no tomar en consideración la participación de este último en las distintas actividades externas a la jornada laboral realizadas en la entidad.

En virtud de ello, se razona que este hecho ha impactado desfavorablemente en las primeras cuatro dimensiones del funcionamiento humano de este trabajador, ya que si bien es cierto, el trabajo, los compañeros de trabajo y las relaciones que se derivadas, se convierten en referentes importantes en toda experiencia laboral, de manera que al no estar presentes como lo han estado en los demás, ciertamente se han generado sentimientos de discriminación, desviándose entonces, la finalidad del ECA. Ahora bien, de manera contraria, en el caso de empresas Cargill, sí han sido incorporados en la medida en que la empresa ha considerado ser necesario.

No obstante, y a groso modo, se valora el hecho de que cada empresa se caracterizó por establecer un determinado período para brindar dicha capacitación, pero en la que todas, en mayor o menor medida, han invertido recursos humanos, materiales y financieros, como reflejo de la responsabilidad empresarial que se debe asumir al incluir a un trabajador con discapacidad.

Por último, se tiene que la quinta fase correspondió al seguimiento y la valoración, el cual ha tenido como finalidad seguir viabilizando los objetivos del ECA en el lugar de trabajo. Este básicamente ha consistido en visitas del personal especializado en el tema discapacidad – empleo, el cual fue contratado por estas empresas (apoyo pagado), y que en conversación con el representante empresarial del personal con discapacidad, el trabajador y el principal familiar de este último, ha evaluado el desarrollo de la inclusión socio - laboral con el fin de solucionar posibles problemas que pudiesen estar suscitando en algunos de estos agentes implicados. De este modo, ha de constatarse que dicho seguimiento se ha caracterizado, según la experiencia de todos los entrevistados, por ser puntual y responsable en su cumplimiento, siendo un elemento que se considera ha favorecido al logro de los objetivos referidos.

En referencia a la información hasta ahora establecida, y a pesar de las barreras de accesibilidad (físico/arquitectónico y actitudinal) caracterizadas, tanto en las empresas, como en el AMC-Venezuela, estas no han representado mayor inconveniente para que los trabajadores con discapacidad y familiares, quienes a pesar de considerar una justa y necesaria solución, manifestasen valoración y

agradecimiento por la experiencia laboral desde el ECA, ya que ha favorecido a reforzar positivamente la adaptación de la discapacidad, y a reconocer el derecho al trabajo en personas con dicha condición en cada uno de los entornos implicados, es decir, en las empresas, en el conjunto familiar y finalmente, en lo más intrínseco de una persona, su mundo de vida.

Al respecto se ha reflexionado que en la medida en que estos agentes no han concebido a la discapacidad como el centro del funcionamiento humano, sino que se han centrado más en las capacidades del trabajador producto de la semejanza que se alcanza mediante el sistema de apoyos, considerablemente la condición ha pasado a ser algo secundario, tendiéndose a desarrollar creencias, actitudes y prácticas inclusivas que han desembocado en una mayor adaptación de la condición humana y finalmente, en la inclusión socio-laboral propuesta por el ECA.

Por el lado de la familia, al ser el primer sistema donde coexiste todo individuo, ciertamente estuvo representado por la madre por ser el principal apoyo para el trabajador con discapacidad. Se logra identificar que la presencia de la condición en sus vidas acarrió, desde el momento de su diagnóstico, un proceso de continua introspección que ha transitado por diferentes sentimientos que han ido desde la incertidumbre y el miedo de cara al futuro, hasta el agradecimiento, el amor y sobre todo, la fe por un mejor porvenir. En todo caso estas madres han experimentado todo un proceso de ajuste y desajuste continuo, que con ayuda del sistema de apoyos antes y durante la experiencia laboral mediante el ECA, ha facilitado el poder adaptarse a la condición, y de llevar una vida ordinaria, ya que la discapacidad no ha sido el centro de sus relaciones y dinámicas familiares-sociales. De ahí se deriva el agradecimiento reiterado por ambos agentes, y que en el caso específico de las madres, les ha disminuido las tensiones generadas al saber cuan satisfactorio y provechoso, desde el punto de vista económico y social, ha sido para la promoción personal del hijo/a con discapacidad; y en el caso específico de los trabajadores, obtuvieron más autonomía y autovalía mediante el ejercicio de sus deberes y derechos laborales.

En este sentido se tiene que finalmente el ECA ha promovido una transformación conceptual de la discapacidad, es decir, ha habido una modificación significativa en la estructura mental de los agentes implicados y por ende, una nueva forma de percibirla-concebir-la, en donde el énfasis en las capacidades han sido los protagonistas, siendo precisamente una de las ideas desde la que se sustenta tanto el modelo de funcionamiento humano, y el modelo social de la discapacidad, y es que en un individuo las limitaciones a menudo coexisten con capacidades que pueden ser potenciadas en la medida que se les brinden los apoyos necesarios.

Por el lado de la empresa, al ser el sistema donde el trabajador con discapacidad ha ejercido sus deberes y derechos laborales desde una experiencia inclusiva, ha conllevado a que la imagen organizativa no sólo se vea afectada curiosa y positivamente ante la mirada del mercado abierto, sino también al interior de ésta al desarrollar en los trabajadores un sentido de corresponsabilidad, y en las madres de agradecimiento, por el sistema de apoyos brindado.

En balance con los argumentos expuestos, finalmente se tiene familia y trabajador con discapacidad es un sistema que ciertamente entra en contacto con el sistema laboral una vez que se aplica el ECA, los cuales se influyen mutuamente y al interrelacionarse, han constituido un sistema más amplio hasta formar una totalidad complementaria que si bien, se ha hallado inmerso dentro de otro sistema mayor, siendo la sociedad, el cual de algún modo han impregnado a todas las relaciones que en estos suscitan, poniendo en evidencia la posible forma de rechazo o aceptación, así como la provisión o no de diferentes apoyos para enfrentar las discrepancias que comporta el tema de la discapacidad - empleo. Por consiguiente, en la medida que trabajador con discapacidad y familia han recibido respuestas adecuadas del medio en el que están inmersos, a nivel macro por la sociedad y a nivel micro por la empresa, ciertamente sus necesidades y expectativas han estado cubiertas. Esta misma dinámica sucedió con la empresa. De ahí la importancia de que estos agentes implícitos en el ECA, a pesar de coexistir en diferentes entornos, deben seguir trabajado en conjunto con respeto y confianza para seguir viabilizando la inclusión socio - laboral de la persona con discapacidad en el AMC - Venezuela,

pues por un lado, las familias han necesitado el apoyo de la empresa antes y después de la inclusión del trabajador, y por el otro, la empresa no pudo haber hecho el trabajo hasta ahora sin el apoyo de estos.

Es decir, es un marco en el que desde sus respectivos roles, han tenido que mantener una relación de igualdad de voluntades para hacer las cosas bien, de actitudes recíprocas de empatía y escucha, de reconocimiento de esfuerzos y progresos, entre otros; para que en conjunto, se crearan las condiciones laborales inclusivas referidas, las cuales han derivado una serie de beneficios socio – laborales, tales como: ofrece, condiciona y desarrolla empleos que invitan a ejercer roles positivos; desarrollo y refuerzo de las habilidades y conductas que dan opciones al trabajador; aumento de la competencia personal; clarifica los intereses y las capacidades; da lugar a oportunidades de interacción; aumento de la implicación del empleador y de los compañeros de trabajo; valoración social de las personas con discapacidad; fortalece el compromiso familiar, entre otros: que han permitido a los trabajadores con discapacidad ubicarse en la categoría de sujetos de derechos.

Asimismo, y como beneficio a criterio personal de la investigadora, se deduce que el ECA ha favorecido a que los trabajadores con discapacidad tengan la experiencia necesaria para optar, en el caso que lo amerite, de otras oportunidades de empleo que puedan proporcionarles mayores responsabilidades, mejores condiciones laborales y nuevos desafíos, pues parte de las expectativas manifestadas son precisamente las metas personales de futuro en la empresa donde se encuentran, como producto del estado de consciencia que éstos y las madres tienen, del cambio que se ha producido en la vida del trabajador con discapacidad al incorporarse en un puesto de trabajo inclusivo, siendo un hecho que reconoce la filosofía de las diferentes disposiciones internacionales planteadas por la investigación en el tema de derechos humanos/ derecho al trabajo.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES.

“La discapacidad no te define; te define cómo haces frente a los desafíos que la discapacidad te presenta” -Jim Abbot.

Al iniciar un trabajo de esta naturaleza, se trata de alcanzar una meta doble. Por un lado, desarrollar en el investigador una serie de habilidades intelectuales para profundizar en el conocimiento del tema objeto de estudio. Por otro lado, generar implicaciones en el lector que ayuden a mejorar las actitudes, prácticas profesionales y el desarrollo de programas y servicios competentes.

A saber, el objetivo inicial de la investigación fue obtener una imagen clara de la realidad del ECA para personas con discapacidad del AMC - Venezuela, pues al perfilarse como una alternativa inclusiva que involucra a familia, empresarios, y demás relaciones interpersonales, derivaba beneficios no sólo en términos económicos, sino también sociales y personales en este primer sujeto al contar con un sistema de apoyo continuo por parte de estos agentes. En todo caso, aunque es evidente la dificultad que conlleva realizar generalizaciones a partir de la información presentada en el capítulo anterior, ha sido posible concluir de acuerdo con los objetivos planteados lo siguiente:

Caracterizar la modalidad empleo con apoyo en el Área Metropolitana de Caracas desde la experiencia de los trabajadores con discapacidad.

El Empleo con Apoyo (ECA) es una alternativa que se caracteriza, en la experiencia del trabajador con discapacidad, por una perspectiva ecológica que engloba a sus familiares, empresario y demás relaciones interpersonales, tales como compañeros de trabajo y amistades; quienes desde sus respectivos roles le brindan los apoyos necesarios según la naturaleza de su condición, y las circunstancias de la ocasión, a modo de equilibrar su funcionamiento humano y viabilizar su óptimo

desenvolvimiento en el lugar de trabajo mediante el ejercicio de los deberes y derechos asumidos a partir de la integración laboral.

Este hecho ha favorecido a que estos le den un significado positivo, desde el momento del diagnóstico y de forma permanente en todo el proceso de adaptación que conlleva la condición de discapacidad, pues han sido sustento emocional, mental, físico y económico que permitieron alcanzar su desarrollo personal hasta extenderlo en la experiencia laboral.

De manera particular, la capacitación laboral brindada ha sido esencial en sus experiencias, ya que ha facilitado su inclusión en el lugar de trabajo de manera competitiva al desplegar en ellos un comportamiento maduro acorde con las exigencias laborales, tales como: cumplimiento de las normas, horarios y actividades laborales, apropiadas relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo, capacidad para solicitar ayuda, comprensión de las dinámicas internas y externas, entre otros.

En todo caso, se aprecia que el ECA cumple con funciones tanto económicas, como psicosociales de gran importancia, al proporcionarles un rol activo en el lugar de trabajo, en el núcleo familiar y en la sociedad. Entre estas funciones se valoran las siguientes:

- ✓ Ayuda a la construcción de la identidad personal, social y laboral;
- ✓ Es una fuente de roles y estatus social, pues aumenta el sentimiento de utilidad, de interacción y de participación en la sociedad;
- ✓ Favorece el establecimiento de relaciones sociales, ya que implica la necesidad de interactuar con otras personas, con las cuales convergen experiencias compartidas;
- ✓ Previene el aislamiento social;
- ✓ Mejora la autoestima y el sentimiento de autorealización;
- ✓ Establece una estructuración del tiempo al organizar los horarios y establecer ciclos (semanales, mensuales, anuales), convirtiéndose en eje vertebrador de los ritmos y rutinas diarias;
- ✓ Establece una actividad regular y obligatoria que actúa como marco de referencia para la vida;

- ✓ Brinda oportunidad para desarrollar habilidades y destrezas de diversa índoles (sociales, técnicas, personales) y;
- ✓ Es un medio de transmisión de normas, creencias y expectativas sociales y personales que pueden favorecer a una praxis más humanística.

De esta manera, la contención de estos sistemas como medios de apoyos resulta tan importante, pues han viabilizado el ejercicio de su derecho al trabajo, bajo principios inclusivos de modo tal, que ha impactado positivamente en su funcionamiento humano.

Caracterizar la modalidad empleo con apoyo en el Área Metropolitana de Caracas desde la experiencia del principal familiar referido por el trabajador con discapacidad.

El importante papel que representa la madre, al igual que el resto de los familiares, en el proceso de inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad no es cuestionado, pues ciertamente es el primer sistema donde habita e interactúa el trabajador.

Esta importancia se alimenta desde el momento del diagnóstico, y durante el ciclo vital del hijo/a-trabajador/a con discapacidad, pues en conjunto, atraviesan el proceso de cambio y crecimiento personal según la naturaleza de la condición como parte de la adaptación implícita.

A decir verdad, se tiene que la familia se siente responsable del bienestar de este sujeto, responsabilidad que se incrementa a lo largo de los años en la medida que van apareciendo necesidades educativas, económicas afectivas, sociales, entre otras. Por eso de primer momento convierten a este hecho en excusa para integrar en su cotidianidad, actitudes y comportamientos sobreproteccionistas al no tener confianza, producto de los miedos suscitados por motivo de la deficiencia, de las capacidades del hijo/a, poniéndoles "con cariño" barreras en su pleno crecimiento y desarrollo personal. No obstante y como segundo momento, en la medida que se familiarizan con la naturaleza de la condición (reconocimiento de limitaciones y

posibilidades), tienden a ser promovedora de actitudes y condiciones positivas, las cuales se sustentan de la red/sistemas de apoyos partícipes en sus vidas.

Este logro ha generado en el entorno familiar nuevas dinámicas de relación, las cuales han asegurado un papel más adulto del hijo/a- trabajador/a con discapacidad, viabilizando la posibilidad en seguir modificando algunas secuelas de las actitudes y comportamientos sobreproteccionistas.

En todo caso, la familia ejerce un papel insustituible y es la guía que acompaña al trabajador con discapacidad hasta que logre conseguir su autonomía plena.

Caracterizar la modalidad empleo con apoyo en el Área Metropolitana de Caracas desde la experiencia del representante empresarial.

Si bien es cierto, existe un reconocimiento que el trabajador con discapacidad es un sujeto de derechos quien tiene las mismas necesidades, y que además, debe ser tratado bajo los mismos principios igualitarios como otra persona sin dicha condición; es decir, hay una consciencia de la influencia que tiene el ejercicio del derecho al trabajo en la vida de estos sujetos. Este hecho ha viabilizado a que los representantes empresariales asuman la responsabilidad de disponer los apoyos necesarios para la adaptación al puesto de trabajo, desde la preparación para el desarrollo de las habilidades y tareas necesarias hasta el seguimiento y acompañamiento, de modo que los trabajadores obtengan experiencias laborales inclusivas como correspondencia al propósito principal de la estrategia laboral ECA.

Se han caracterizado por crear condiciones y brindar los apoyos que favorezcan al funcionamiento humano del trabajador con discapacidad, lo que ha conllevado a crear un ambiente en el lugar de trabajo donde se aprecia la presencia y la labor de estos, obteniendo como correspondencia natural un comportamiento y servicio adecuado que ha conducido a experiencias satisfactorias que han promovido actitudes y comportamientos positivos en la entidad laboral en torno a la discapacidad. De ahí deriva la importancia que estos representantes empresariales asuman la responsabilidad que amerita la aplicación del ECA en sus instancias.

Asimismo, reconocen la importancia que tiene el apoyo familiar en todo el ciclo de la experiencia laboral con el trabajador, porque su implicación y compromiso va de la mano con la responsabilidad empresarial asumida, ya que el proceso inclusivo referido en un entorno ordinario no depende de un factor único, sino que se ha de dar una serie de elementos, que de modo sinérgico, permitan una buena adaptación al puesto de trabajo y finalmente, unos resultados satisfactorios para todos los implicados.

Interpretar la modalidad empleo con apoyo como medio inclusivo socio – laboral para las personas con discapacidad en el Área Metropolitana de Caracas – Venezuela, año 2015.

En todo caso, con la contrastación y el compacto de todos los elementos cualitativos planteados, recolectados e interpretados, se aprecia finalmente que el ECA comporta una actuación inclusiva que ha sido capaz de dar respuesta a las demandas actuales de las familias y empresas, y más aun, de las propias personas con discapacidad en todas sus dimensiones, ya que al ser una alternativa laboral que los previene de la exclusión, brinda un proceso sistemático y prolongado en el tiempo que ha permitido que estos adquieran la capacidad (estrategias, habilidades y competencias personales y profesionales) necesaria para que puedan responder a ese nuevo entorno.

Esta realidad ha confirmado una de las mayores aportaciones del modelo social de la discapacidad, y es que esta condición no implica incapacidad o inhabilidad para integrarse e incluirse económica y socialmente en el ámbito laboral de la sociedad a la cual la persona pertenece, sino que se ha demostrado que este grupo de personas tienen las condiciones y capacidades, siempre con la debida aplicación de las redes de apoyos, de integrarse y en lo sucesivo, de incluirse perfectamente a una actividad productiva como hecho de “estar en activo”, es decir, ocupar un cargo, una labor importante que les aporte energía, autonomía y sentimiento de valía al verse productivo y capaz de asumir responsabilidades, de manera que les permite el conocimiento y ejercicio de sus derechos humanos y la oportunidad de darle un nuevo significado a sus vidas.

En este sentido, dicho modelo, en comparación con otros tradicionales, aumenta su valor y consolida su sentido existencial al definir la discapacidad como una condición humana en términos de ambiente discapacitador, lo que ha llevado a reconfigurar las responsabilidades en la creación, sostenimiento y superación de las barreras de accesibilidad.

Vale aclarar que el ECA efectivamente no garantiza en su totalidad la inclusión social, pues de manera indiscutible, se ha identificado que aun existe en la praxis empresarial y del AMC – Venezuela barreras de accesibilidad, las cuales son la representación de una estructura mental socialmente compartida por personas con o sin discapacidad, que consideran a dicha condición como exclusiva de aquellas personas que la tienen, subestimando las capacidades y la autonomía de este colectivo, y provocando su escasa presencia (por no decir una total ausencia) en estos espacios, alimentando practicas de sobreprotección, segregación, institucionalización, marginación y discriminación por parte de los involucrados.

En tal sentido, se comparte la reflexión que dicha estos agentes deben prestar a las personas con discapacidad la atención que merecen, no sólo por su volumen poblacional, sino porque en el contexto de la discapacidad el término adquiere un matiz reivindicativo al referirse a los derechos humanos conferidos a nivel internacional, los cuales son el reflejo de un pensamiento compartido de la capacidad que tienen de participar y contribuir a la sociedad en la medida que se eliminen las barreras de accesibilidad y se le brinden los apoyos necesarios bajo principios inclusivos.

Se debe reiterar que no se debe poner en juego de cualquier manera la capacidad que estos tengan de obtener una experiencia laboral que les brinde satisfacción social y personal. Los esfuerzos de la familia, mundo laboral, relaciones interpersonales y gobiernos, deben tener como punto de partida las necesidades y aspiraciones de dicho colectivo para seguir fomentando el presente tema de estudio, porque ha de apreciarse que el ECA no es un método de preparación para el empleo, ni un tipo de actividad de los servicios, sino que es una vía poderosa y flexible para asegurar los beneficios derivados del empleo, de proporción de apoyos

continuado y apropiado, de creación de oportunidades, y alcance de la participación plena e inclusión. Es decir, es una red de apoyo que se convierte en mucho más que un componente, porque se transforma en un eje transversal y principal de las prácticas cotidianas de esta población al ser un medio que mejora su funcionamiento humano en las diferentes dimensiones previamente establecidas.

De conformidad con ello, se considera que lo planteado en el marco teórico del presente, desde el modelo social de la discapacidad y el sistema de apoyos como paradigma, sin descartar la importancia de otros tantos supuestos, constituyen y delimitan la realidad que en parte, experimenta los agentes implícitos en el ECA, y sobretodo el trabajador con discapacidad en el ejercicio de su derecho al trabajo. Por consiguiente, se puede aseverar que más que posibilidades teóricas, es una realidad que ha pertenecido y responsabilizado no sólo a estos tres principales agentes, sino que involucra a todo un conjunto social.

En definitiva, esta investigación, con la pretensión de demostrar la racionalidad de los beneficios del ECA, ha compartido argumentos que justifican la necesidad/importancia de su aplicación, así como los principales elementos que se han de considerar a la hora de realizar mejoras a las limitaciones identificadas por parte de los agentes involucrados. Los resultados aportados dejan clara la presencia de una alternativa humanística e inclusiva para aquellas personas con discapacidad que tradicionalmente han mostrado más dificultades para acceder al mundo laboral en igualdad de condiciones que las personas sin discapacidad, siendo un hecho que por supuesto, no se puede ignorar, y de seguro, se debe potenciar.

RECOMENDACIONES.

"Aunque nadie ha podido regresar atrás y hacer un nuevo comienzo, cualquiera puede recomenzar ahora y hacer un nuevo final" - Francisco Xavier.

Las siguientes recomendaciones tienen como finalidad, y aunque sólo sea de manera modesta, mejorar las referidas conclusiones del ECA para la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad en el Área Metropolitana de Caracas, Venezuela. En este sentido y entendiendo que el camino para superar las barreras de accesibilidad (actitudinal y físico/arquitectónico) planteadas implica el trabajo conjunto de investigadores, profesionales, organizaciones y políticos, esta investigación se convertiría entonces, en la expresión desde el punto de vista académico que ha generado una serie de conocimientos sobre el tema objeto de estudio, a fin de contribuir precisamente con el quehacer profesional de los otros agentes implícitos.

A decir verdad, y manteniendo en mira la corresponsabilidad que amerita dicho tema entre tales agentes y el Estado, se ha considerado a este último como aquel que de manera innegable, al tener una gran capacidad de liderazgo, ha tenido y seguirá teniendo la tarea de posibilitar la mejora de dichas barreras de accesibilidad, entendiendo que esto no será posible sin un compendio entre la efectividad de leyes y programas en materia, y la concienciación social como resultado de la aplicación de las primeras. Por lo tanto, al ser un aspecto resultante y transversal en el tema objeto de estudio, se asume que sus mejorías están relacionadas con el ejercicio/respeto de los derechos y deberes por parte de los agentes involucrados en la presente investigación.

Esto conlleva a considerar, evidentemente, que no es una situación que se pueda solventar mediante la mera supresión de las barreras físicas, sino que reposa en un origen cultural/educativo (conocimientos, costumbres, ideas); por consiguiente las recomendaciones estarán en función de ello, siempre con la salvedad, tal como fue explicado en la interpretación de la información, de que las barreras de

accesibilidad (actitudinal y físico/arquitectónico) son vinculantes, por tanto deberán ser aplicadas teniendo presente la relación causa-efecto que estas contraen,

entendiendo que la finalidad es que estas permitan ir consolidando cada vez más, tanto una igualdad de oportunidades y trato para las personas con discapacidad, como la optimización en el diseño de un entorno, producto, o servicio de los cuales estos puedan hacer uso como aspectos involucrados en la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad mediante la modalidad ECA en el AMC - Venezuela.

Entonces, tomando en consideración estas pautas, se considera necesario seguir fomentando la sensibilización del derecho al trabajo de las personas con discapacidad. En este sentido se plantearán una serie de estrategias para cumplir dicha recomendación; tales como:

- ***Campañas de información:*** Se considera viable que a través de los medios de comunicación (televisión, periódico, radio, cine, redes sociales) se promueva información básica de la cultura de discapacidad (términos y hábitos adecuados, derechos/deberes universales y nacionales, tipos de discapacidad, ayudas técnicas, entre otros). Además, se pudiesen incorporar publicaciones según corresponda el medio comunicativo (video, audio o escrito) de experiencias laborales inclusivas de personas con discapacidad; con la finalidad de facilitar una mayor y mejor comprensión de lo que el tema de objeto de estudio implica.

Es importante aclarar que esta primera estrategia pudiese resultar beneficiosa al sensibilizar a más actores sociales que contribuyan a la actualización de las políticas en materia existente, en colaboración con el sector sindical y empresarial, a través de un trabajo continuo y organizado que conlleve en buena medida a que el diseño de productos, entornos y servicios se realice desde una mayor conciencia de la diversidad humana y de las ventajas que esto aporta.

- ***Actualización de los programas educativos:*** Se considera estratégico incorporar, con carácter obligatorio, la enseñanza de la cultura de discapacidad en sus diferentes tópicos (familia, trabajo, resiliencia entre otros) en los programas educativos de pregrado y superior, ya que de este modo no quedaría como un tópico de elección según el interés del estudiante, pues en menor o mayor medida, es una información necesaria, de la cual todos debemos tener acceso

y conocer si queremos una sociedad más inclusiva de la diversidad humana, porque al igual que el caso anterior, se podría estimular desde una temprana edad el interés del estudiante en capacitarse en el tema, convirtiéndose en un agente más que pudiese contribuir, según su capacidad y espacio de acción, a la mejora de dichas barreras de accesibilidad, y esto pueda favorecer a la inclusiva transición de las personas con discapacidad hacia el mundo laboral. Finalmente es importante acotar que el método con el que podría ser incorporado quedará sujeto a los agentes competentes, es decir, los educadores y directivos especializados en materia.

- **Convenciones empresariales con experiencias en ECA:** Con la finalidad de marcar pautas de referencia y calidad a nivel local y nacional en la aplicación del ECA para personas con discapacidad, se recomienda que a través de esta estrategia, tanto líderes empresariales, trabajadores con discapacidad y sus familiares, expongan en un lapso de 20 minutos acerca de sus experiencias, a la vez que aporten las posibles mejoras según corresponda el caso, las cuales podrán ser sintetizadas en un documento visible de una o dos páginas, de modo que puedan ser evaluadas en la medida que se realicen dichas convenciones. Se recomienda que podría ser anualmente, contando con la que participación no sólo de estas empresas, sino de aquellas que aún no han incluido dentro de sus políticas laborales este tipo de estrategia laboral, además de la comunidad con discapacidad que quisiera conocer más al respecto. Durante la convención se pudieran alternar tópicos diferentes, pero haciendo especial énfasis sobre el verdadero significado de la inclusión socio-laboral de las personas/trabajadores con discapacidad tanto en una organización, como en la comunidad en general.

Al respecto, se cree que el beneficio de ello sería brindar las herramientas personales y sociales que permitan: 1) el verdadero aprovechamiento de estos espacios de discusión para retroalimentar de forma más equitativa la información que se maneja; 2) permite despejar sentimientos de incertidumbre sobre el tema empleo-discapacidad en la comunidad en general; 3) proporcionar recursos a las familias para reducir situaciones conflictivas producto de la ansiedad y miedos sentidos una vez que la condición de discapacidad llega a sus vidas; 4) estimular la aplicación del

ECA en otras organizaciones empresariales; 5) fortalecer el interés empresarial de seguir aplicando el ECA para personas con discapacidad; y 6) conocer los derechos/deberes que tiene la persona/trabajador con discapacidad, a la vez que se les incentiva al autoreconomamiento y exigencia de estos.

En todo caso, para la investigación es importante aclarar que el énfasis en esta recomendación de sensibilización social se debe a la creencia de que la falta de conocimiento y cumplimiento de la normativa justifica la necesidad de actuar de manera coordinada e integral y perseverar en algo más que suprimir las barreras de accesibilidad identificadas. La publicación de leyes, normas y decretos nunca es suficiente. Una de las mayores expresiones de esta carencia se percibe en el aspecto formativo y de concienciación. Paralelamente, se asevera que cuando existe un grado suficiente de información se produce una valoración elevada de sus consecuencias y una resistencia a perder los beneficios que el tema aporta. Es por eso la indicación previa del compendio que esta situación amerita.

Por otro lado, y en virtud de dicho compendio, es innegable la necesidad de compartir recomendaciones de carácter económico que puedan solventar las barreras de orden físico/arquitectónico identificadas tanto en empresa Bigott, como en la sociedad del AMC-Venezuela. En el primer caso, en desconocimiento del capital monetario con el que pueda contar dicha empresa, pero basados en la responsabilidad social asumida, se sugiere la destinación de cierto porcentaje de sus ingresos, definido de manera consensuada por el personal competente, para adaptar el espacio, según el caso previamente identificado, donde labora la persona/trabajadora con discapacidad. Asimismo, que sean destinados a la planificación de actividades educativas, que extienda y fortalezca los aprendizajes adquiridos al inicio de la experiencia laboral. Se recomienda hacer énfasis en tópicos como: liderazgo, inteligencia emocional, resolución de conflictos, habilidades para la vida diaria, comportamiento organizacional, salud y seguridad, entre otros.

En el segundo caso, es importante aclarar que desde la investigación se está consciente de la actual crisis económica del Estado venezolano, por lo que ha de entenderse de manera realista que su aplicación será posible a largo plazo. En este

sentido se sugiere la creación de un programa regional, asumido por la Alcaldía del AMC-Venezuela, para la dotación de recursos con el objetivo de fomentar la inclusión de las personas con discapacidad a los espacios públicos, como transporte e instalaciones abiertas o uso público en zonas urbanas y rurales. En el pudiesen participar los organismos públicos y privados a nivel local, nacional e internacional si se diese el caso, especialistas en materia derechos humanos y promoción de la salud para personas con discapacidad, los cuales se regirían por una serie de lineamientos normativos a fin de procurar efectividad y eficacia de dichos recursos; pudiendo ser, en líneas generales, los siguientes:

- Cada municipio deberá presentar una solicitud en documento formal que incluya el estudio de análisis costo-beneficio simplificado, la cartera de proyectos a realizar y un calendario específico de ejecución. Una vez aprobada, cada municipio deberá abrir una cuenta bancaria para la rápida identificación, registro y control de los recursos a otorgar.
- Los recursos entregados tendrán carácter de subsidio, por lo que deberán aplicarse únicamente a la ejecución de los proyectos convenidos, y por ningún motivo se podrán destinar a gasto corriente y de operación municipal de otra índole.
- Cada municipio deberá informar trimestralmente a la Alcaldía del AMC-Venezuela sobre el ejercicio, destino, resultados obtenidos y evaluación de los recursos otorgados, así como de cualquier condición o situación que afecte la marcha y desarrollo de los proyectos apoyados.

Finalmente se reconoce que tales recomendaciones no son novedosas y que aun así, su reiterada aparición se debe a un llamado, más, para promover el compromiso por parte de los agentes implicados y en las distintas áreas competentes de la sociedad para mejorar las barreras de accesibilidad resultantes de la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad mediante la modalidad ECA en el AMC -Venezuela, pues desde la investigación se pueden seguir generando conocimientos y planteando las posibles soluciones, pero si estos no asumen su

labor, no se estaría cumpliendo con el trabajo conjunto que el tema objeto de estudio amerita.

APENDICE.

Universidad Central de Venezuela

FACES- Escuela de Trabajo Social

GUIA DE ENTREVISTA

(Trabajador con discapacidad)

Nombre del entrevistado: _____

Fecha de la entrevista: _____

Teniendo en cuenta de que tener un empleo es un factor fundamental en nuestras vidas,
¿Podría usted compartirme cómo ha sido su experiencia laboral desde el Empleo con Apoyo?

Universidad Central de Venezuela
FACES- Escuela de Trabajo Social

GUIA DE ENTREVISTA
(Representante empresarial)

Nombre del entrevistado: _____

Fecha de la entrevista: _____

En conocimiento de que las empresas a nivel nacional tienen la responsabilidad de contratar a personas con discapacidad, así establecido en la Ley, ¿cuáles son las funciones de ustedes como empresa con este grupo de personas? y ¿cómo ha sido su experiencia?

Universidad Central de Venezuela
FACES- Escuela de Trabajo Social

GUIA DE ENTREVISTA
(Representante familiar)

Nombre del entrevistado: _____

Fecha de la entrevista: _____

Teniendo en cuenta que la familia es una parte fundamental del Empleo con Apoyo, siendo esta una modalidad laboral que puede impactar positivamente en la vida del trabajador con discapacidad, usted como principal representante familiar, ¿cómo ha sido su experiencia? ¿cómo lo/ la ha apoyado desde que está trabajando?

Trabajador con discapacidad.

1. Discapacidad:

➤ Individual/Personal:

- Significado / percepción de la discapacidad.
- Percepción de sí mismo como persona con discapacidad.

➤ Diagnóstico de la discapacidad:

- Temporalidad en la que realizaron el diagnóstico.
- Características del diagnóstico: Clase, tipo, grado y características de la discapacidad.

➤ Proceso de adaptación:

- ¿Cómo ha reaccionado desde entonces?
- Estado actual frente a la condición de discapacidad adquirida: Incertidumbre, shock, negación, depresión/pena/duelo, aceptación.
- Cambios y/o modificaciones ocurridos.
- Aspectos de la vida que han crecido en significado.

➤ Entorno familiar:

- Actitud y comportamiento del entorno familiar.
- Cambios y/o modificaciones ocurridas en el entorno familiar.

➤ Entorno social:

- Actitud y comportamiento del entorno social.
- Valoración que percibe del entorno.

2. Empleo con apoyo (ECA):

- Razones y/o motivos para trabajar.
- Significado/ percepción del trabajo en su vida.
- Descripción del proceso del ECA: Búsqueda de empleo, estudio y valoración de los candidatos, análisis y valoración de los puestos de trabajo, selección y colocación del candidato, adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo, seguimiento individualizado y valoración global del proceso.
- Agentes implicados en el ECA.

-Descripción del empleo: Puesto laboral que ocupa y características del contrato (tareas laborales asignadas, ingreso laboral y horario de trabajo)

3. Sistema de apoyos:

- Apoyos diseñados en función de la inclusión socio-laboral.
- Intensidad de los apoyos: intermitente, limitados, extensos, generalizados.
- Problemas resueltos desde la prestación de apoyos.

4. Responsabilidad empresarial

- Efectividad en el cumplimiento de las normas y valores laborales por parte de la gestión empresarial.

5. Responsabilidad laboral

- Cumplimiento en las tareas laborales.
- Cumplimiento del horario de trabajo.

6. Satisfacción laboral

- Tiempo que lleva trabajado mediante ECA .
- Expectativas materializadas desde la inclusión laboral.
- ¿Recibe reconocimiento por parte de la gestión empresarial por el ejercicio laboral realizado?
- ¿Recibe reconocimiento por parte de los trabajadores por el ejercicio laboral realizado?

NOTA: Es importante señalar que estas no son las preguntas que se le plantearon de primer momento al trabajador con discapacidad; sino que formaron parte de un posible esquema de los puntos que el investigador tomó en consideración según la dinámica de la entrevista, con la finalidad de estimular al entrevistado a dar detalle de su experiencia.

Representante empresarial.

1. Empleo con Apoyo:

-Descripción del proceso del ECA: Búsqueda de empleo, estudio y valoración de los candidatos, análisis y valoración de los puestos de trabajo, selección y colocación del candidato, adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo, seguimiento individualizado y valoración global del proceso.

-Agentes implicados en el ECA

2. Sistema de apoyos:

-Apoyos diseñados en función de la inclusión socio-laboral.

-Intensidad de los apoyos: intermitente, limitados, extensos, generalizados

- Adaptaciones en el lugar de trabajo.

-Apreciación del ambiente laboral (trabajador con y sin discapacidad).

-Vinculo con la familia.

3. Responsabilidad empresarial

-Efectividad en el cumplimiento de las normas y valores laborales por parte de la gestión empresarial.

NOTA: Es importante señalar que estas no son las preguntas que se le plantearon de primer momento al representante empresarial; sino que forman parte de un posible esquema de los puntos que el investigador tomó en consideración según la dinámica de la entrevista, con la finalidad de estimular al entrevistado a dar detalle de su experiencia.

Representante familiar.

1. Discapacidad

➤ **Proceso de adaptación:**

- ¿Cómo ha reaccionado desde entonces?
- Estado actual frente a la condición de discapacidad adquirida: Incertidumbre, shock, negación, depresión/pena/duelo, aceptación.
- Cambios y/o modificaciones ocurridos.
- Actitud y comportamiento del entorno familiar.
- Cambios y/o modificaciones ocurridas en el entorno familiar.

2. Empleo con Apoyo

- Actitud y comportamiento del entorno familiar.
- Apoyos brindados.
- Vinculo con la empresa.

NOTA: Es importante señalar que estas no son las preguntas que se le plantearon de primer momento al representante familiar; sino que forman parte de un posible esquema de los puntos que el investigador tomó en consideración según la dinámica de la entrevista, con la finalidad de estimular al entrevistado a dar detalle de su experiencia.

FUENTES CONSULTADAS

- Abberley, P (1995). The concept of oppression and the development of a social theory of disability. *Disability, Handicap and Society*, 2(1), 75-89.
- Aguilar, J. (2000). *Entrevista en profundidad*. Buenos Aires: Hvmantas.
- Alcaldía Metropolitana de Caracas. (2012, Julio). *Avances del plan estratégico: Caracas metropolitana 2020*. Caracas: Autor.
- Alvarado, C. (2005). *Discapacidad laboral permanente en la población trabajadora evaluada por la comisión nacional de evaluación de discapacidad*. Tesis de grado publicado, Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- American Association of Intellectual and Developmental Disabilities (2015). [Pagina Web en Línea]. Disponible: <http://aaidd.org/> [Consulta: 2015, Mayo 9].
- Ander-Egg, E. (1987). *Técnicas de investigación social*. Editorial Humanitas. Buenos Aires. Argentina.
- Ander-Egg. (1979). *Metodología y práctica del desarrollo de la comunidad*. Tarragona: Unieurop.
- Aramayo, M. (2005). *La discapacidad: construcción de un modelo teórico venezolano*. Caracas: Facultad de Medicina, Universidad Central de Venezuela.
- Aramayo, M. (2013). *La investigación en discapacidad en Venezuela: primeros aportes del siglo XXI*. Caracas: Universidad Monteàvila.
- Arias, F (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. (5º. ed.). Caracas - Venezuela: Episteme.
- Atkinson, P y Coffey, A (2003). *Encontrar el sentido a los datos cualitativos: estrategias complementarias de investigación*. Medellín: Monografías.
- Balestrini, M. (2006). *¿Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación?*. Caracas: Consultores Asociados.
- Bardin, L. (1986). *Análisis de contenido*. Madrid: Akal.
- Barnes, C (2000). *Disabled People in Britain and Discrimination. A case for Antidiscrimination Legislation*. United Kingdom: Third Edition.
- Barnes, C. y Mercer, G. (2003). *Disability*. Cambridge: Polity Press.
- Bastidas G, M; Justo A, O y Salas I, G. (2002). *Reinserción laboral de trabajadores con discapacidad por accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales caso: C.A.T.D.I.S*. Tesis de grado publicada, Universidad Central de Venezuela, Caracas.

- Bavaresco, A. (2006). *Proceso Metodológico en la Investigación. (Cómo hacer un diseño de investigación)*. Maracaibo: Universidad del Zulia.
- Bertaux, D. (2005). *Los relatos de vida: perspectiva etnosociológica*. Barcelona: Balleterra.
- Bogdan, R y Taylor, S. (1996). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Madrid: Paidós.
- Braddock, D. (1994). Presidential address 1994: New frontiers in mental retardation. *Mental Retardation*, 32, 434-443.
- Bradley, V. (2000). Changes in services and supports for people with developmental disabilities: New challenges to established practice. *Journal of Health and Social Work*, 25(3), 191-200.
- Brito, O. (2011). *El proyecto de investigación en ingeniería y arquitectura: Orientaciones metodológicas*. [Documento en línea]. Disponible: <https://www.google.co.ve/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjGyfiw5TLAhWGqB4KHT3nDv0QFggqMAM&url=http%3A%2F%2Fmilagrosazzi.aprenderapensar.net%2Ffiles%2F2011%2F09%2FProy-de-Inv-Versi%25C3%25B3n-Estudiantes.doc&usg=AFQjCNGoZrmxW5GqfiWEbnRKYo515tLa3g&sig2=jDCYwunnO57VTtoMM-Qe6vA&bvm=bv.115339255,d.dmo> [Consulta: 2015, Septiembre 21].
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development United States of America*: Harvard University Press.
- Bueno, J. (2005). *El proceso de ayuda en la intervención psicosocial*. Madrid: Popular.
- Bunge, M. (1981). *La ciencia, su método y su filosofía*. Buenos Aires: Siglo Veinte.
- Cabero, J., Córdoba, M., y Fernández, J. (2008). *Las TIC para la igualdad. Nuevas tecnologías y atención a la diversidad*. Sevilla: Eduforma.
- Cabra De Luna, M. (2004). Discapacidad y aspectos sociales: la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal como ejes de una política a favor de las personas con discapacidad y sus familias. Algunas consideraciones en materia de protección social. *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*, 50.
- Campoy, I (2004). "El reflejo de los valores de libertad, igualdad y solidaridad en la Ley 51/2003 de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad". *Revista de Filosofía, Derecho y Política* [Revista en línea] (1). Disponible: http://universitas.idhbc.es/n01/01_08campoy.pdfwww.revistauniversitas.org [Consulta: 2015, Abril 8].

- Colomer, E. (2002). *El pensamiento alemán de Kant a Heidegger*. Barcelona: Herder.
- Comité de representantes de personas con discapacidad. (2011). *Discapacidad sobrevenida e inclusión laboral*. [Documento en línea]. Disponible: file:///C:/Users/EVA/Downloads/Documento%20discapacidad%20sobrevenida%20def%20def.pdf [Consulta: 2013, Diciembre 7].
- Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (2014). [Página Web en Línea]. Disponible: <http://www.cermi.es/es-ES/Paginas/Portada.aspx> [Consulta: 2014, Mayo 16].
- CONAPRI. (2007). *Ciudades más atractivas para Invertir. V Edición*. Caracas: Venezuela.
- CONAPRI. (2009). *Ciudades más atractivas para Invertir. VI Edición*. Caracas: Venezuela.
- Constitución de Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (No. 38860). (1999, Diciembre 30). [Transcripción en línea]. Disponible: http://www.me.gob.ve/media/contenidos/2006/d_269_8.pdf [Consulta: 2013, Diciembre 17].
- Cook, T., y Reichardt Ch. (1986). *Métodos Cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. Madrid: Morata.
- Cordova, V. (2011). *Reforma y control de la Constitución. Implicaciones y límites*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Cournot, A. (1838). *The Mathematical Principles of the Theory of Wealth*. New York: Harvard University.
- Cusati, D. y Sayegh, Nataly. (2003). *La integración laboral del joven con retardo mental participante en la Asociación de Educación Complementaria Venezolana (ASODECO) en el marco de la sociología de la discapacidad. (Estudio de casos)*. Tesis de grado no publicada, Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- De Asís Roig R. y otros. (2007). *La Accesibilidad Universal en el Derecho*. Madrid: Dykinson.
- De Asís Roig, R. (2004). *La incursión de la discapacidad en la teoría de los derechos: posibilidad, educación, Derecho y poder*. Madrid: Dykinson.
- De Asís Roig, R. (2004). *La incursión de la discapacidad en la teoría de los derechos: posibilidad, educación, Derecho y poder*. Madrid: Dykinson.
- De Lorenzo, R (2003). *El futuro de las personas con discapacidad en el mundo. Desarrollo humano y Discapacidad*. Madrid: Ediciones del Umbral.
- De Lorenzo, R. (2015). El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos*

- Sociales* [Revista en línea], 50. Disponible: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/50/Est04.pdf [Consulta: 2015, Abril 19].
- Down España. (2015). *Guía de Empleo con Apoyo para Familias con Hijos Trabajadores* [Documento en línea]. Disponible: http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO24798/65L_guiade.pdf [Consulta: 2015, Noviembre 10]
- Down España: Modelo de Intervención Down España (2013)*. [Página Web en Línea]. Disponible: http://www.sindromedown.net/adjuntos/cEnlacesDescargas/792_1_empleocon.pdf [Consulta: 2014, Mayo 18].
- Esteban y Jordán de Urries (2006). Empleo con apoyo para personas con discapacidad intelectual y para personas con enfermedad mental. Comparación metodológica en dos proyectos piloto. *Revista Española sobre Discapacidad Intelectual* [Revista en línea] (7), 218. Disponible: file:///C:/Users/EVA/Downloads/218_experiencias2.pdf [Consulta: 2015, Enero 29].
- French, J. (1975). Experimentos de campo. Los métodos de Investigación en las Ciencias Sociales, 25, 105.
- Fuentes, V. (2012). *Adquiridas vs congénitas* [Documento en línea]. Disponible: <http://psicovan.hol.es/identidad-y-autonomia/102-adquiridas-vs-congenitas> [Consulta: 2015, Abril 8].
- Fundación emplea: Empleo con apoyo* (2014). [Página Web en Línea]. Disponible: <http://fundacionemplea.org/> [Consulta: 2014, Mayo 27].
- Fundación Síndrome de Down* (2014). [Página Web en Línea]. Disponible: <http://www.downmadrid.es/noticias/fundacion-sindrome-de-down/> [Consulta: 2014, Mayo 27].
- García, C y Sarabia, A. (2001). Artículos y notas: Clasificación de la OMS sobre discapacidad. *Boletín del Real Patronato sobre Discapacidad*. [Revista en línea], 50, 15-30. Disponible: http://www.um.es/discatif/METODOLOGIA/Egea-Sarabia_clasificaciones.pdf [Consulta: 2015, Noviembre 04].
- García, J., Espino, A y Lara, L. (1998). *La psiquiatría en la España de fin de siglo*. Madrid: Siglo Cero.
- Hasler, F (2003). *“Vida independiente: visión filosófica”*: Experiencias Internacionales. Madrid: Fundación Luis Vives.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, P. (1998). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

- Hessen, J. (1981). *Teoría del conocimiento*. Madrid: Espasa-Calpe.
- Hurtado de Barrera, J. (2010). *Metodología de la investigación: guía para la comprensión holística de la ciencia*. Caracas: Sypal.
- Hurtado de Barrera, J. (2012). *Metodología de la Investigación Holística*. Caracas: Sypal.
- Instituto Nacional de Estadística (2011). *Censo 2011*. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.ine.gov.ve/documentos/Demografia/CensodePoblacionyVivienda/pdf/ResultadosBasicosCenso2011.pdf> [Consulta: 2014, Abril 15].
- Kaplan, D. y Manners, R. (1972). *Theory in anthropology. A source book*. Inglaterra: Prentice-Hall.
- Kiernan, W y Stark, J. (1986). *Comprehensive desing for the future*. Baltimore: Paul H. Brookes.
- Kiernan, W. E. y Schalock, R.L. (1997). *Integrated employment: Current status and future directions*. Washington: American Association on Mental Retardation.
- León, D. (2013). *Proyecto global educativo y terapéutico eduterra* [Documento en línea]. Disponible: <http://es.scribd.com/doc/190935232/EDUTERRA-Proyecto-Global-Educativo-y-Terapeutico> [Consulta: 2014, Junio 8].
- Ley aprobatoria de la convención sobre los derechos para las personas con discapacidad y su protocolo facultivo (G.O. 39236). (2009, Agosto 06). [Transcripción en línea]. Disponible: http://www.mp.gob.ve/c/document_library/get_file?uuid=831491c2-0225-48d4-9b47-58990f98761f&groupId=10136 [Consulta : 2015, Noviembre 04]
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (No.38.236). (2005, Julio 26). [Transcripción en línea]. Disponible: http://www.epsica.com/Archivos/LOPCYMAT_1986.pdf [Consulta: 2014, Mayo 10].
- Ley Orgánica del Trabajo de Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) (No. 6.076). (2012, Mayo 7). [Transcripción en línea]. Disponible: <http://www.apufat.org/wp-content/uploads/2014/06/Ley-Org%C3%A1nica-del-Trabajao-y-los-Trabajadores-LOTT.pdf> [Consulta: 2014, Mayo 10].
- Ley Organiza del Sistema de Seguridad Social (LOSSS) (No. 37.600). (2002, Diciembre 30). [Transcripción en línea]. Disponible: http://www.inpsasel.gob.ve/moo_doc/ley_org_sis_seg_soc.pdf [Consulta: 2014, Mayo 10].
- Ley para la integración de las personas incapacitadas (No. 4.623). (1993, Septiembre 3). [Transcripción en línea]. Disponible http://www.mpps.gob.ve/images/stories/pdf/ley_personas_incapacitadas.pdf5 [Consulta: 2013, Diciembre 17].

Ley para la integración de las personas incapacitadas (No. 4.623). (1993, Septiembre 3). [Transcripción en línea]. Disponible http://www.mpps.gob.ve/images/stories/pdf/ley_personas_incapacitadas.pdf5 [Consulta: 2013, Diciembre 17].

Ley para las personas con discapacidad (No. 38.598). (2007, Enero 27). [Transcripción en línea]. Disponible: http://sistemas.miranda.gob.ve/web_discapacidad/images/documentos/ley%20para%20las%20personas%20con%20discapacidad.pdf [Consulta: 2013, Diciembre 17].

Ley para las personas con discapacidad (No. 38.598). (2007, Enero 27). [Transcripción en línea]. Disponible: http://sistemas.miranda.gob.ve/web_discapacidad/images/documentos/ley%20para%20las%20personas%20con%20discapacidad.pdf [Consulta: 2013, Diciembre 17].

Luckasson, R., Borthwick-Duffy, S., Buntix, W.H.E., Coulter, D.L., Craig, E.M., Reeve, A., y cols. (2002). *Mental Retardation. Definition, classification and systems of supports* (10th ed.). Washington, DC: American Association on Mental Retardation. [Traducción al castellano de M.A. Verdugo y C. Jenaro]. Madrid: Alianza Editorial.

Mank, D. (1998). *Valores y empleo para personas con discapacidad*. España: Siglo Cero.

Mank, D., O'Neill, C., & Jensen, R. (1998). Quality in supported employment: a new demonstration of the capabilities of people with severe disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 11 (1).

Marin, E. (2008). Conversaciones entre la familia y el equipo terapéutico en la discapacidad adquirida. *Revista Pensamiento Psicológico* [Revista en línea], 4 (11). Disponible: http://portales.puj.edu.co/psicorevista/components/com_joomlib/ebooks/PS11-9.pdf [Consulta: 2015, Abril 8].

Marradi, A. (2007). *Metodología de las ciencias sociales*. Buenos Aires: Emecè.

Martínez, M. (1996). *La investigación cualitativa etnográfica en educación*. D.F: Trillas.

Martínez, M. (1998). *La investigación cualitativa etnográfica en educación*. D.F: Trillas.

Maykut, P. & Morehouse, R. (1994). *Beginning qualitative research-A philosophic and practical guide*. London: FalmerPress.

McGaughey M, Mank D. (1999). Empirical evidence of systems change in supported employment. In: G Revell, KJ Inge, D Mank, P Wehman, editors. *The impact of supported employment for people with significant disabilities: preliminary findings*

- from the National Supported Employment Consortium. Richmond, VA: VCU-RRTC on workplace supports.
- Morris, J. (1991). *Pride against prejudice. A Personal Politics of Disability, Women's*. London: Press Ltd.
- Nachshen, J. S., Woodford, L. y Minnes, P. (2003). The Family Stress and Coping Interview for families of individuals with developmental disabilities: *Alifespan perspective on family adjustment*. (285- 290). Toronto: Journal of Intellectual Disability Research.
- Naciones Unidas. Asamblea General (1993). *Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (1993)* [Documento en línea]. Disponible: <http://www.un.org/spanish/disabilities/standardrules.pdf> [Consulta: 2013, Diciembre 17].
- Naisbitt, J. (1982). *Megatrends: Ten new directions transforming our lives*. Nueva York: Warner Books.
- Observatorio de la accesibilidad. (2016). *Definición* [Documento en línea]. Disponible: <http://www.observatoriodelaaccesibilidad.es/accesibilidad/accesibilidad/definicion/> [Consulta: 2016, Enero 21].
- Oliver, M. (1990). *The Politics of Disablement*. Hong Kong: Macmillan Press.
- Oliver, M. (1996). *Understanding Disability. From theory to practice*. Palgrave: Malasia.
- Organización de las Naciones Unidas (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos* [Documento en línea]. Disponible: <http://www.un.org/es/documents/udhr/> [Consulta: 2014, Abril 16].
- Organización de las Naciones Unidas (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf> [Consulta: 2014, Abril 15].
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2001). *The Open File on Inclusive Education* [Documento en línea]. Disponible: https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/sarrio/DOCUMENTOS,%20ARTICULOS,%20PONENCIAS,/Educacion%20inclusiva%20como%20derecho.%20Ainscow%20y%20Echeita.pdf [Consulta: 2015, Mayo 9]
- Organización de Naciones Unidas (2015). [Página Web en Línea]. Disponible: <http://www.un.org/es/home/index.html> [Consulta: 2015, Abril 20].
- Organización de Naciones Unidas (2015). *Histórica Convención sobre los Derechos para las Personas con Discapacidad será aprobada el 13 de diciembre*. [Documento en línea]. Disponible:

- http://www.un.org/spanish/disabilities/convention/press_release.html [Consulta: 2015, Noviembre 04].
- Organización de Naciones Unidas (2015). *Histórica Convención sobre los Derechos para las Personas con Discapacidad será aprobada el 13 de diciembre*. [Documento en línea]. Disponible: http://www.un.org/spanish/disabilities/convention/press_release.html [Consulta: 2015, Noviembre 04].
- Organización de Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales* [Documento en línea]. Disponible: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx> [Consulta: 2015, Mayo 9].
- Organización de Naciones Unidas. (1971). *Declaración de los Derechos del Retraso Mental* [Documento en línea]. Disponible: <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/333/34/IMG/NR033334.pdf?OpenElement> [Consulta: 2015, Mayo 9].
- Organización de Naciones Unidas. (1971). *Declaración de los Derechos del Retraso Mental* [Documento en línea]. Disponible: <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/333/34/IMG/NR033334.pdf?OpenElement> [Consulta: 2015, Mayo 9].
- Organización de Naciones Unidas. (1975). *Declaración de los Derechos de los Impedidos* [Documento en línea]. Disponible: <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/783/64/PDF/NR078364.pdf?OpenElement> [Consulta: 2015, Mayo 9].
- Organización de Naciones Unidas. (1982). *Programa de Atención Mundial para Personas con Discapacidad* [Documento en línea]. Disponible: <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=1437> [Consulta: 2015, Mayo 9].
- Organización de Naciones Unidas. (1995). *Declaración de Copenhague* [Documento en línea]. Disponible: <http://www.cinu.org.mx/temas/desarrollo/dessocial/cumbre/cumbredessocial1995.pdf> [Consulta: 2015, Mayo 9].
- Organización Internacional del Trabajo (2002). *Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo: Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo*. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb282/pdf/tmemdw-2.pdf> [Consulta: 2014, Mayo 10].
- Organización Internacional del Trabajo (2007). *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidad*. [Documento en línea]. Disponible: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_091966.pdf [Consulta: 2015, Enero 30].

- Organización Internacional del Trabajo (2008). *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. [Documento en Línea]. Disponible: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_099768.pdf [Consulta: 2013, Diciembre 17].
- Organización Internacional del Trabajo (2008). *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. [Documento en Línea]. Disponible: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_099768.pdf [Consulta: 2013, Diciembre 17].
- Organización Internacional del Trabajo (2014). [Página Web en Línea]. Disponible: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm> [Consulta: 2013, Diciembre 18].
- Organización Internacional del Trabajo (2015). *Declaración de Filadelfia (1944)* [Documento en línea]. Disponible: <http://www.civilisac.org/web/wp-content/uploads/Declaraci%C3%B3n-de-Filadelfia-1944-OIT.pdf> [Consulta: 2015, Mayo 9].
- Organización Internacional del Trabajo (2015). *Declaración de Filadelfia (1944)* [Documento en línea]. Disponible: <http://www.civilisac.org/web/wp-content/uploads/Declaraci%C3%B3n-de-Filadelfia-1944-OIT.pdf> [Consulta: 2015, Mayo 9].
- Organización Internacional del Trabajo (2015). *Nota conceptual de la OIT sobre la agenda de desarrollo post 2015: La importancia del empleo y los medios de vida en la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015*. [Documento en Línea]. Disponible: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/statement/wcms_206443.pdf [Consulta: 2015, Enero 30].
- Organización Internacional del Trabajo. (1955). *Recomendación de la OIT sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos* [Documento en línea]. Disponible: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/r-iii1ba.htm> [Consulta: 2015, Mayo 9].
- Organización Internacional del Trabajo. (1967). *Recomendación sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes* [Documento en línea]. Disponible: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTUMENT_ID:312469 [Consulta: 2015, Mayo 9].
- Organización Internacional del Trabajo. (1975). *Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos* [Documento en línea]. Disponible: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTUMENT_ID:312488 [Consulta: 2015, Mayo 9].

- Organización Internacional del Trabajo. (1983). *Convención de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo* [Documento en línea]. Disponible: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/r-iii1ba.htm> [Consulta: 2015, Mayo 9].
- Organización Internacional del Trabajo. (1998). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* [Documento en línea]. Disponible: <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/lang--es/index.htm> [Consulta: 2015, Mayo 9].
- Organización Internacional del Trabajo. (2001). *Las normas internacionales del trabajo: Un enfoque global* [Documento en línea]. Disponible: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087694.pdf [Consulta: 2015, Mayo 9].
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Informe sobre el trabajo en el mundo 2011: Los mercados al servicio del empleo* [Documento en línea]. Disponible: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_166405.pdf [Consulta: 2015, Abril 22].
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). *La OIT en acción: resultados del desarrollo 2010 – 2011* [Documento en Línea]. Disponible: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms_180907.pdf [Consulta: 2014, Julio 19].
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Glosario* [Documento en línea]. Disponible: http://white.oit.org.pe/proyectoactrav/pdf/doc_179/glosario.pdf [Consulta: 2016, Enero 21].
- Organización Mexicana para el Conocimiento de los Efectos Tardíos de la Polio, A.C. (2005). *Etapas de la Adaptación Psicológica a la Discapacidad*. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.postpoliomexico.org/AdaptacionPsicologica.html> [Consulta: 2015, Enero 21].
- Organización Mundial de la Salud (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*. [Documento en línea]. Disponible: <http://sid.usal.es/docs/F8/8.4.1-3428/8.4.1-3428.pdf> [Consulta: 2016, Enero 27].
- Organización Mundial de la Salud (2015). *Discapacidades*. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.who.int/topics/disabilities/es/> [Consulta: 2015, Mayo 9].
- Organización Mundial de la Salud (2015). *Discapacidades*. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.who.int/topics/disabilities/es/> [Consulta: 2015, Mayo 9].
- Palacios, A (2007). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* [Libro en línea]. Grupo editorial Cinca. Disponible: <http://www.cermi.es/es->

- ES/ColeccionesCermi/Cermi.es/Lists/Coleccion/Attachments/64/Elmodelosocialde discapacidad.pdf [Consulta: 2013, Diciembre 18].
- Palacios, A y Walls M. (2008). "Changing the Paradigm – the Potential impact of the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities", *The Irish Yearbook of International Law*, 1, 121-165.
- Parella, S y Martins, F. (2006). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Libertador.
- Programa Venezolano de Educación - Acción en Derechos Humanos (2009). *Instrumentos Internacionales de Promoción y Defensa de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales* [Documento en línea]. Disponible:<http://www.derechos.org.ve/pw/wpcontent/uploads/Instrumentos-Internacionales-Imprenta.pdf> [Consulta: 2015, Abril 20].
- Programa Venezolano de Educación-Acción en Derechos Humanos. (2014). *Situación de los Derechos Humanos en Venezuela: Informe anual Enero / Diciembre 2014* [Documento en línea]. Disponible: <http://www.derechos.org.ve/pw/wp-content/uploads/02contexto4.pdf> [Consulta: 2015, Noviembre 04].
- Pujadas, J.J. (1992). *El método biográfico: el uso de las historias de vida en ciencias sociales*. Madrid: CIS.
- Quinn, G. (2000). *A survey of international, comparative and regional disability law reform*. Washington: D.C.
- Quinn, G. (2005). *Next steps –Towards a United Nations Treaty on the Rights of Persons with Disabilities*. England: Peter Blanck.
- Quinn, G. y Degener, T. (2002). *Derechos Humanos y Discapacidad. Uso actual y posibilidades futuras de los instrumentos de derechos humanos de las Naciones Unidas en el contexto de la discapacidad*. Nueva York: ONU.
- Ruiz de Olabuenaga, J. (1999). *Métodos de investigación cualitativa*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- San José, A. (2007). "El primer Tratado de Derechos Humanos del Siglo XXI: La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad". *Revista Electrónica de Estudios Internacionales* [Revista en línea], 13. Disponible: <http://www.reei.org/buscador/index.php> [Consulta: 2015, Mayo 9].
- Sánchez, L. (2012). *El empleo con apoyo en la discapacidad psíquica* [Resumen en línea]. Trabajo de maestría no publicado, Universidad de Almería, España. Disponible: <http://repositorio.ual.es:8080/jspui/bitstream/10835/2594/1/Trabajo.pdf> [Consulta: 2014, Junio 7].
- Santrock, J. W. (2007). *A Topical Approach to Human Life-span Development* (3rd ed.). St. Louis, MO: McGraw-Hill.

- Schalock, R. (2010). *Intellectual disability. Definition, Classification, and Systems of Supports...* Washington, D.C.: American Association on Intellectual.
- Schalock, R; McGaughey, M y Kierman, W. (1989). Placement into nonsheltered employment: findings from national employment surveys. *American Journal on Mental Retardation*, 94, 80 – 7.
- Selltiz, C; Jahoda y otros. (1971). *Métodos de investigación en las relaciones sociales*. Madrid: Rialp.
- Stake, R. (1999). *Investigación con estudio de caso*. Madrid: Morata.
- Strauss, A y Corbin J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Surià, R. (2012). Resiliencia en jóvenes con discapacidad: ¿Difiere según la tipología y etapa en la que se adquiere la discapacidad? *Boletín de Psicología* [Revista en línea], (105). Disponible: <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N105-5.pdf> [Consulta: 2015, Abril 8].
- Tamayo y Tamayo, M. (2000). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa Willey.
- Tamayo y Tamayo, M. (2006). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa Willey.
- Thompson, J., Hughes, C., Schalock, R., Silverman, W., Tassè, M., Bryant, B., et al. (2002). Integrating supports in assessment and planning. *Mental Retardation*, 40, 390-405.
- UCV Noticias (2016). [Página Web en Línea]. Disponible: <http://ucvnoticias.ucv.ve/?p=23034> [Consulta: 2016, Enero 21].
- Union of Physically Impaired Against Segregation (1975). *Fundamental Principles of Disability 1975*. [Documento en línea]. Disponible: <http://disability-studies.leeds.ac.uk/files/library/UPIAS-fundamental-principles.pdf>[Consulta: 2014, Junio 6].
- Union of Physically Impaired Against Segregation (1975). *Fundamental Principles of Disability 1975*. [Documento en línea]. Disponible: <http://disability-studies.leeds.ac.uk/files/library/UPIAS-fundamental-principles.pdf>[Consulta: 2014, Junio 6].
- Universidad Central de Venezuela (2014). *Reforma curricular para la Escuela de Trabajo Social*. [Documento en línea]. Disponible: http://www.trabajosocial.tk/wb/prg/Proyecto-curricular-1994_actualizado-al-2008.pdf [Consulta: 2014, Mayo 16].

- Urbano, C y Yuni, J. (2008). *La discapacidad en la escena familiar*. Córdoba: Encuentro Grupo Editor.
- Valticos, N. (1996). Les conventions de l'Organisation internationale du Travail à la croisée des anniversaires, *Revue générale de droit international public*. Vol. 1. (p. 36). Paris, Francia.
- Verdugo, A y Gutiérrez, B. (2009). *Discapacidad intelectual. Adaptación social y problemas de comportamiento*. Madrid: Pirámide.
- Verdugo, M. (2003). Análisis de la definición de discapacidad intelectual de la asociación americana sobre retraso mental de 2002. *Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, 34, (1). Disponible: file:///C:/Users/EVA/Downloads/205_articulos1.pdf [Consulta: 2014, Octubre 9].
- Verdugo, M., Jordán de Urríes, F.B. y Bellver, F. (1998). *Situación actual del empleo con apoyo en España*. España: Siglo Cero
- Verdugo, M., Jordán de Urríes, F.B. y Bellver, F. (2001). *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida*. Salamanca: Amarù.
- Verdugo, M.A. (1994). El cambio de paradigma en la concepción del retraso mental: La nueva definición de la AAMR. *Siglo Cero*, 25(3), 5-24.
- Verdugo, M.A. (2015). *Investigación en discapacidad: Una invitación para el futuro* [Documento en línea]. Disponible: <https://campus.usal.es/~inico/investigacion/jornadas/jornada1/confer/con7.html> [Consulta: 2015, Noviembre 7]
- Verdugo, M; Martínez, B e Ibáñez, A. (2007). *Escala de intensidad de apoyos*. Madrid: Tea.
- Vieytes, R. (2004). *Metodología de la investigación en organizaciones, mercado y sociedad. Epistemología y técnicas*. Buenos Aires: Editorial de las Ciencias.
- Wehman, P., Moon, S., Everson, J. M., Wood, W. y Barcus, J. J. (1988). *Transition from school to work. New challenges for youth with severe disabilities*. Baltimore: Paul H. Brookes.
- Yuni, J y Urbani, C. (2005). *Investigación etnográfica, Investigación Acción*. Argentina: Brujas.