

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

Anyi De Jesús, Irune Girón y Gustavo García*

Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela

Resumen.- El objetivo del estudio fue identificar la relación entre la modalidad de empleo – protegido o con apoyo- y el nivel de calidad de vida laboral de las personas con discapacidad intelectual leve del área metropolitana de Caracas, Venezuela. Mediante un diseño no experimental, de tipo transeccional-correlacional, se midió la relación entre ambas variables. Dadas las dificultades de ubicación de estos individuos se hizo importante considerar la mayor cantidad de casos posibles, por lo cual se identificaron, bajo un muestreo intencional, todas las instituciones con programas de inserción laboral para estos individuos en el área metropolitana de Caracas (localizadas principalmente por medio de referencias personales y/o profesionales) y se trató de abarcar toda la población de individuos en dichas instituciones. La muestra quedó conformada por 132 personas con discapacidad intelectual leve, de los cuales 50 se encontraban bajo la modalidad de Empleo Protegido y 82 bajo la modalidad de Empleo con Apoyo. Para la recolección de información se utilizó un instrumento elaborado a partir de la operacionalización de la variable “calidad de vida laboral”, para lo cual se tomaron como referencia diversas aproximaciones teóricas e instrumentos de referencia. Los resultados muestran niveles promedio de calidad de vida laboral altos para el caso de los individuos que trabajan bajo las dos modalidades de empleo, lo cual resulta tremendamente positivo si consideramos que existen factores sociales que condicionan, en gran medida, la satisfacción individual. Se concluye, igualmente, que no existe relación entre la variable calidad de vida laboral y la modalidad de empleo bajo la cual laboran estos individuos, probablemente porque la calidad de los propios programas de inserción laboral, independientemente de la modalidad que sean, puede determinar la calidad de vida laboral que puedan alcanzar los individuos.

Palabras claves.- *discapacidad intelectual; empleo protegido; empleo con apoyo; calidad de vida laboral*

*Anyi De Jesús e Irune Girón son Licenciadas en Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello y trabajan como Analistas de Recursos Humanos para importantes firmas venezolanas. Gustavo García es Profesor-Investigador, miembro del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello y responsable de una línea de investigación sobre Discapacidad y Empleo.

SUMARIO: I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA: Discapacidad y empleo: consideraciones generales; Discapacidad intelectual leve; *Inserción laboral de los individuos con discapacidad intelectual leve*; *Modalidades de empleo para la inserción de los individuos con discapacidad intelectual leve: empleo protegido y el empleo con apoyo*; *Empleo y calidad de vida laboral*; *Modalidad de empleo y calidad de vida laboral de los individuos con discapacidad intelectual leve: revisión de antecedentes*; *Pregunta de investigación*; II. INSTITUCIONES (GUBERNAMENTALES Y NO GUBERNAMENTALES) QUE DESARROLLAN PROGRAMAS DE INSERCIÓN LABORAL DE INDIVIDUOS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL BAJO LAS MODALIDADES DE EMPLEO PROTEGIDO Y CON APOYO EN EL ÁREA METROPOLITANA DE CARACAS (VENEZUELA): *Instituciones gubernamentales*; *Instituciones no gubernamentales*; III. MÉTODO: *Unidad de Análisis, Población y Muestra*; *Variables: definición conceptual y operacional*; *Estrategia para la recolección, procesamiento y análisis de datos*; *Algunas consideraciones éticas*; IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS MÁS IMPORTANTES: *Algunas características sociolaborales, atendiendo a la modalidad de empleo, de las personas con discapacidad intelectual leve que conformaron la muestra*; *Calidad de vida laboral atendiendo a la modalidad de empleo de las personas con discapacidad intelectual leve que conforman la muestra*; *Calidad de vida laboral según institución y modalidad de empleo*; *Relación entre calidad de vida laboral y características sociolaborales de las personas con discapacidad intelectual leve que conforman la muestra*; *Relación entre calidad de vida laboral (dimensiones) y modalidad de empleo de las personas con discapacidad intelectual leve que conforman la muestra*; V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES MÁS IMPORTANTES; VI. REFERENCIAS

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Discapacidad y empleo: consideraciones generales

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

Ahora bien, ¿qué entendemos por discapacidad? Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), según Cáceres (2004), la discapacidad es:

...toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano. Se caracteriza por insuficiencias o excesos en el

desempeño y comportamiento en una actividad rutinaria, que pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos (p. 75).

En relación con los principios de igualdad y no discriminación se entiende que toda persona con discapacidad está en pleno derecho de obtener un trabajo con las mismas condiciones que cualquier otra persona, por lo que deben unirse los esfuerzos de todas las organizaciones internacionales para que las palabras *discapacidad y situación laboral* tengan una fusión armónica en todos los países del mundo.

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

Por otro lado, en América Latina entre el 80% y el 90% de las personas con discapacidad están desempleados o no integrados a la fuerza laboral y casi todos aquellos que tienen trabajo reciben salarios muy bajos o ninguna compensación monetaria. Específicamente en Venezuela, según García (2006), aunque no existen fuentes de datos válidas y confiables en relación con este fenómeno, la información recogida mediante el censo del año 2001 indica que en el país existe un 24,51% (167.935) de individuos con discapacidad dentro de la fuerza de trabajo, de los cuales un 91,24% (153.222) se encuentran ocupados y un 8,76% (14.713) se encuentran desocupados; entre las personas desocupadas un 81,24% (11.953) están cesantes y un 18,76% (2760) busca trabajo por primera vez; un 75,49% (517.273) se encuentra fuera de la fuerza de trabajo.

Discapacidad intelectual leve

Si bien la discapacidad constituye un fenómeno complejo que hace difícil una clasificación única de sus tipos, dada la multiplicidad de variables que intervienen y deben considerarse, una clasificación general nos permite identificar los siguientes: la discapacidad física (como consecuencia de secuelas de poliomielitis, lesión medular o amputaciones); la discapacidad sensorial (personas ciegas o con deficiencia visual, deficiencia auditiva o con problemas en la comunicación y el lenguaje) y la discapacidad intelectual (personas con retraso mental, síndrome de down y parálisis cerebral) (Sistema DIF Oxaca, 2006).

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

Por el mismo hecho de que *“las percepciones y actitudes hacia la discapacidad son muy relativas por estar sujetas a interpretaciones culturales”* ha surgido, a lo largo del tiempo, en cuanto a la manera de denominar la discapacidad intelectual, un gran debate.

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

individuo, pues supone considerarlo por debajo de lo normal, como persona excepcional en sentido negativo” (p.140).

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

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

Por ende, el término ha sido sustituido ineludiblemente por el de "discapacidad intelectual", que no define ni condena irreversiblemente a la persona, sino que nos alerta de una situación o estado especial evolucionable, cargado de luces y sombras, que exige, eso sí, una atención también especial para limitar problemas y potenciar capacidades (Grupo de Apoyo Fudla, 2008). El concepto más adecuado de discapacidad intelectual lo define la American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD), anteriormente conocida como la American Association on Mental Retardation (AARM), para la cual la discapacidad intelectual es: “una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa que se manifiesta en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas” (AAIDD, 2008).

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

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

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

Inserción laboral de los individuos con discapacidad intelectual leve

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

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

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

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

a un mayor reconocimiento de los derechos de estas personas. Las políticas de empleo, como señala De Lorenzo (2004), han experimentado un cambio importante en los últimos años:

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

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

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

Modalidades de empleo para la inserción de los individuos con discapacidad intelectual leve: empleo protegido y el empleo con apoyo

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

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

Sin embargo, existe una modalidad adicional conocida como empleo con apoyo, la cual se desarrolló en los EE.UU. y Canadá durante la década de los setenta y ochenta. Aunque en sus inicios su objetivo principal era ayudar a personas con discapacidades intelectuales a conseguir un empleo ordinario, en años posteriores el empleo con apoyo ha mostrado ser de gran importancia para ayudar a otros grupos objetivo que normalmente tienen dificultades en conseguir y mantener un puesto de trabajo (Jordán de Urríes, 2003). El empleo con apoyo se define como:

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

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

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

La transición de jóvenes con discapacidad al empleo normalizado, por ende, puede darse como señala Jenaro (1999) bajo la adopción de medidas “sociales”, tales como la eliminación de barreras, la concienciación de la sociedad, o el establecimiento de leyes que fomenten la denominada “discriminación positiva”.

Empleo y calidad de vida laboral

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

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

Sin embargo, el concepto de calidad de vida ha sido interpretado de diferentes maneras por distintos autores, ya que esta se puede expresar, por ejemplo, bajo un contexto de política social donde su resultado se puede definir como un objetivo común para garantizar una buena vida y una igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos. Por su parte, en el contexto de políticas sobre discapacidad, salud y rehabilitación, la calidad de vida se puede entender como la ampliación o el incremento de la igualdad para todas las personas, independientemente de su condición. Así, y como señalan Verdugo y Vincent (2004) “la calidad de vida en su definición y concepción ha sido y continúa siendo un proceso complejo que presenta numerosos problemas técnicos y filosóficos” (p.21-22).

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

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

lugar de trabajo, y facetas concretas del trabajo dentro del lugar donde las tareas son realizadas (p. 64-65).

“La calidad de vida laboral, por ende, es un concepto y una herramienta práctica que ha sido discutida, examinada y debatida por científicos sociales, psicólogos y desde la perspectiva del mundo empresarial desde hace ya más de 30 años” (Kiernan y Marrone, 1997, p.64).

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

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

Modalidad de empleo y calidad de vida laboral de los individuos con discapacidad intelectual leve: revisión de antecedentes

Se han venido desarrollando, en el transcurso de los años, diversidad de estudios e investigaciones donde relacionan el concepto de calidad de vida con el mundo

laboral de las personas con discapacidad. Se han encontrado investigaciones realizadas en la década de los 80', como la de Kiernan, Sánchez y Schalock en el año de 1989, citada por Jordán de Urríes y Verdugo (2003a), en la cual se realizó un análisis del empleo de las personas con discapacidad y la calidad de vida, sugiriendo cómo analizar y mejorar esta última. Los autores citan dos encuestas realizadas por la Administration on Developmental Disabilities Employment Initiative que concluyen que el trabajo proporciona a los adultos con discapacidad ambientes en los que pueden incrementar su nivel económico y autosuficiencia, contribuyendo al bienestar de la sociedad y desarrollando un estilo de vida más compatible con el mayoritario. Realizan recomendaciones sobre el marketing, la ubicación laboral, la obtención de datos y la planificación política, para la expansión del empleo de las personas con discapacidad, de manera que no se obtengan solamente ganancias económicas para la sociedad, sino también aumento de la calidad de vida para los individuos.

Otro estudio, como señalan Jahoda, Kemp, Riddell y Banks (2007), realizado por Jiranek y Kirby, en el año de 1990, comparó el comportamiento de setenta y tres (73) jóvenes empleados y desempleados, con o sin discapacidad intelectual leve, al igual que comparó aquellos empleados bajo la modalidad de empleo con apoyo y la de empleo protegido. Los resultados de esta investigación arrojaron que aquellos individuos con discapacidad intelectual, bajo empleo con apoyo, disfrutaban de mayores niveles de satisfacción en el trabajo, relaciones sociales y de actividad que aquellos que trabajaban en empleos protegidos.

Una investigación similar, según lo señalado por Jordán de Urríes y Verdugo (2003b), es la que realizaron Sinnott-Oswald, Gliner y Spencer, en el año de 1991, en la cual se planteó que los individuos con retraso mental en empleo con apoyo se aproximarán en calidad de vida percibida a los sujetos sin discapacidad, y ambos manifestarán más calidad de vida que los sujetos en empleo protegido. Estos autores confirmaron las expectativas de que las personas con retraso mental en empleo con apoyo manifiestan mayor calidad de vida percibida en cuanto a control ambiental, participación en la comunidad, y percepción del cambio personal, que los sujetos con retraso mental en empleo protegido, y en cotas muy similares a las de los sujetos sin discapacidad. Estos dos autores, de igual manera, destacan el estudio realizado por Fabián (1992), quien analiza la calidad de vida de personas con enfermedad mental severa que participan en programas de empleo con apoyo. El propósito era determinar si la participación en el empleo con apoyo afecta las percepciones sobre la satisfacción de la vida. Las preguntas de investigación manejadas fueron: ¿hay diferencias en calidad de vida entre el

grupo de sujetos en empleo con apoyo y el de los que no están trabajando?, ¿existen factores individuales o del trabajo que medien en las relaciones entre la calidad de vida y el empleo? y ¿hay cambios en calidad de vida del pre al post emplazamiento en el empleo? Fabián concluye que si bien al ingresar en los programas y obtener un empleo apoyado se produce una mejora en la calidad de vida, ésta no es instantánea ya que, en un primer momento, las características estresantes de la nueva situación pueden decrementarla.

Por otro lado, se encuentra el trabajo de Butterworth, Hagner, Kiernan y Schalock, (1993), citado igualmente por Jordán de Urríes y Verdugo (2003b), donde se plantea que el desarrollo de apoyos naturales en el lugar de trabajo es un elemento clave para aumentar la inclusión del sujeto en el ambiente de trabajo, su satisfacción y la de sus compañeros de trabajo, y su calidad de vida, ya que son “estrategias y recursos que promueven el interés y la motivación de los individuos con y sin discapacidad mediante la capacitación de esas personas para acceder a la información, recursos, y relaciones inherentes a un lugar de trabajo integrado y a la comunidad, y que resultan en un empleado valorado y satisfecho”. Los autores plantean que los apoyos en el trabajo tienen tres dimensiones que determinan el grado en que ese apoyo es natural: el propio recurso de apoyo, los procesos por medio de los cuales se proporciona ese apoyo, y las relaciones de éste con la cultura del lugar de trabajo. En lo referente a la utilización de apoyos naturales señalan que su principal propósito debe ser aumentar la inclusión en la comunidad y la calidad de vida del sujeto, aunque apoyo natural no significa necesariamente bueno, y en ocasiones pueden ser necesarios otros apoyos más específicos.

En el año 1999, según señalan Jahoda, Kemp, Riddell y Banks (2007), los investigadores Eggleton, Robertson, Ryan y Kober realizaron una investigación sobre el impacto del empleo en la calidad de vida de personas con discapacidad intelectual bajo una muestra de cincuenta (50) individuos en edades comprendidas entre 19-42 años; la mitad de ellos estaba en empleos competitivos y la otra mitad estaban en empleos protegidos. La hipótesis planteada en dicha investigación sostenía que los individuos en empleos competitivos tenían más altos niveles de calidad de vida que los de empleo protegido pero, sin embargo, planteaba el hecho de que aquellos individuos que eran atendidos bajo empleo protegido reportaban más altos niveles de calidad de vida en comparación con los que se quedaban en casa. Los autores señalan que en esta investigación se usó el cuestionario de calidad de vida de Schalock, el cual pretendía medir la satisfacción, competencia, productividad, independencia, integración, entre otros

aspectos. Los resultados obtenidos en esta investigación señalan que los participantes con empleo competitivo alcanzan niveles significativos de calidad de vida, mientras que los que están bajo el empleo protegido o desempleados no presentan el mismo nivel.

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

La misma universidad en el año 2006, realizó un estudio a cargo de un grupo de investigadores, tales como Verdugo, Jordán de Urríes, Vincent y Martín, en el que se planteó como objetivo el análisis del impacto del Programa ECA Caja Madrid en la mejora de la calidad de vida de las personas y el estudio de la calidad de vida laboral. En este estudio participaron 89 personas con discapacidad que desarrollan su actividad laboral en empleo con apoyo, gracias al programa ECA Caja Madrid en el año 2005, a los cuales se les aplicó la escala de Calidad de Vida de Schalock & Keith (1993). Esta investigación arrojó como resultado principal que los trabajadores que participan en el Programa ECA, obtienen puntuaciones altas en la calidad de vida considerada globalmente. Además los investigadores sostienen, respecto a la calidad de vida, que “(a) el empleo con apoyo tiene un impacto positivo, (b) son buenos predictores la edad, vivienda, formación reglada, tipo de discapacidad, experiencia laboral, tipo de jornada y sueldo, y (c) es necesario crear sistemas de apoyo individualizados” (Jordán de Urríes y Verdugo, 2007, p.111).

Específicamente en Venezuela, Flores (2002) realizó una investigación de campo denominada *“Influencia del Programa de Empleo con Soporte Creando Independencia”* a fin de determinar el nivel de integración social y laboral de las

personas con discapacidad intelectual que habían sido empleadas bajo el modelo de empleo con apoyo. Investigación en la cual participaron 22 trabajadores con discapacidad intelectual, 22 supervisores y 22 compañeros de trabajo a los cuales se les aplicó un cuestionario estructurado. Los resultados arrojaron que estos trabajadores tenían un alto grado de satisfacción con su trabajo, cierto grado de dependencia y buen manejo de las relaciones interpersonales.

Revisando estas líneas de investigación y el escenario sobre discapacidad intelectual e inserción laboral en el país, y junto con el apoyo de las instituciones pioneras y especialistas para identificar los casos de personas con discapacidad intelectual que hayan sido insertadas laboralmente, bien sea bajo la modalidad de empleo con apoyo o bajo el empleo protegido, se pretende examinar la relación que tiene la modalidad de empleo y la calidad de vida laboral.

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

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

Pregunta de investigación

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

II. INSTITUCIONES (GUBERNAMENTALES Y NO GUBERNAMENTALES) QUE DESARROLLAN PROGRAMAS DE INSERCIÓN LABORAL DE INDIVIDUOS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL BAJO LAS MODALIDADES DE EMPLEO PROTEGIDO Y CON APOYO EN EL ÁREA METROPOLITANA DE CARACAS (VENEZUELA)

En esta sección se presenta un breve marco de referencia sobre las características principales de las instituciones (gubernamentales y no gubernamentales) del área Metropolitana de Caracas (Venezuela), que se tomaron en cuenta para la realización de la investigación, dado que estas desarrollan programas de inserción laboral bajo las modalidades de empleo protegido y/o con apoyo. Estas instituciones son: Taller de Educación Laboral Dora Bargeño, Asociación Audaz para Orientación y Estímulo de Personas con Necesidades Especiales (Apoye), Asociación para el Desarrollo de Educación Especial (Asodeco), Asociación Venezolana para el Síndrome de Down (Avesid), Fundación para la Cooperación del Desarrollo Integral de Sociedades Especiales (Fundacodise), Industrias Venezolanas de Buena Voluntad (I.V.B.V), Taller de Educación Laboral Propatria y Taller de Educación Laboral Los Palos Grandes². Este marco de referencia posee utilidad en la medida en que nos permite contar con una descripción de las instituciones y sus programas, lo cual es una base para la identificación de elementos comunes y no comunes en relación con éstos. Igualmente, constituyó un insumo valioso al momento de explicar las diferencias o similitudes identificadas en relación con el nivel de calidad de vida laboral de los individuos que se insertan en los distintos programas que estas instituciones ofrecen.

Instituciones gubernamentales.

Taller de Educación Laboral Dora Bargeño³.

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

³.Esta información fue obtenida a través de una entrevista personal a la Sub-directora de la institución, Gabriela Domínguez.

El T.E.L Dora Burgueño es una unidad operativa con treinta y dos (32) años de fundada, dependiente del Ministerio del Poder Popular para la Educación, que se encarga de ofrecer una alternativa de capacitación laboral a un aproximado de ciento veinte (120) jóvenes y adultos de escasos recursos económicos y con necesidades educativas especiales (retraso mental y autismo) ofreciéndoles servicios de psicopedagogía, psicología, terapia ocupacional, orientación y recreación. Su objetivo fundamental es lograr la futura integración en el ámbito de trabajo competitivo, mediante la adecuación de los cambios significativos del proceso educativo, tomando en cuenta el aspecto bio-psico-social y las necesidades del trabajo existentes en el país. En el marco de esta capacitación laboral se desarrolla el programa de empleo con apoyo, el cual se lleva a cabo fuera de la institución, es decir, la persona con discapacidad intelectual se ubica en un puesto de trabajo dentro de una empresa con la ayuda del preparador laboral, el cual se irá alejando en la medida en que la persona con discapacidad intelectual vaya adquiriendo autonomía. La fuente para la obtención de los recursos y el desarrollo de distintas actividades, es la autogestión (venta de productos elaborados en el T.E.L de las encuadernaciones, carpintería, piñatería, artesanía popular, entre otros). Además de esto, el T.E.L recibe donaciones de empresas e instituciones tanto públicas como privadas.

Instituciones no gubernamentales.

Asociación Audaz para Orientación y Estímulo de Personas con Necesidades Especiales (Apoye)⁴.

Apoye es una asociación civil sin fines de lucro que nace en el año 2000 por iniciativa de un grupo de padres y representantes y que está dedicada a la atención integral de personas con Síndrome de Down a través de programas y servicios para permitirles, en diferentes momentos de sus vidas, el desarrollo de sus habilidades adaptativas, formación básica, preparación e inserción laboral, integración social y la vida independiente, para lo cual obtienen sus recursos de aportes de socios y directivos. La institución establece sus acciones en dos (2) programas fundamentales: uno de *Formación Básica Integral* el cual se sostiene, principalmente, en la definición de currículos individuales y grupales orientados al

⁴.Esta información fue suministrada por la Directora Salva Buendía en una entrevista personal y a través de la página Web de la institución: www.apoye.org.ve

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

*Asociación para el Desarrollo de Educación Especial Complementaria (Asodeco)*⁵.

Asodeco es una asociación civil, sin fines de lucro, pionera en integración socio-laboral de las personas con necesidades educativas especiales, creada desde 1985 con el objetivo de capacitar laboralmente a las personas con discapacidad intelectual a fin de garantizarles una vida útil a través de su participación en el mundo laboral. Asodeco lleva más de 20 años de trabajo exitoso en educación, integración y seguimiento sociolaboral de jóvenes con discapacidad intelectual. La historia que ha recorrido la integración sociolaboral para Asodeco se inicia en el año 1988, cuando la corporación Mc Donald's en el espacio ubicado en La Castellana, emplea a una persona con discapacidad intelectual. Por otro lado, el trabajo directo con el psicólogo Álvaro Murillo, quien trabajaba en una organización estadounidense bajo la metodología de empleo “Support System”, impulsó a la asociación a profundizar en la temática de la integración sociolaboral y, uniendo este factor a la experiencia que se estaba viviendo en Asodeco, para el año 1992, se logra registrar el *Programa de Transición Laboral “Creando Independencia”*, el cual ofrece entrenamiento, colocación y seguimiento a personas con discapacidad intelectual principalmente, aunque no se excluyen otros tipos de discapacidad. Para lograr la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual Asodeco cuenta con el Empleo con Soporte⁶. En esta modalidad se ofrece el

⁵.Información suministrada por la Directora de la asociación, Sra. Nelly Goncalves, en una entrevista personal y a través de la página Web de la institución: www.asodeco.org/index.php

⁶.El término Empleo con Soporte es tomado como sinónimo de Empleo con Apoyo para efectos de la investigación.

entrenamiento previo, se hace la selección de futuros trabajadores en base a sus capacidades e intereses, se busca trabajo en una empresa local y preferiblemente cercana al domicilio de la persona con discapacidad o por lo menos que tenga facilidades de acceso vial, se ofrece entrenamiento en el sitio de trabajo hasta cumplir con los requisitos laborales del cargo a desempeñar y, una vez contratada la persona por la empresa, se hace el seguimiento en el sitio de trabajo y fuera de él. Por otro lado, el programa de empleo protegido o centro de transición laboral tiene como objetivo la preparación laboral de las personas con discapacidad intelectual bajo el ambiente de la institución en donde realizan actividades como el ensamblaje de cajas para diferentes usos, etiquetado y decoración de productos, servicio de autolavado, entre otras.

Asociación Venezolana para el Síndrome de Down (Avesid)⁷.

La Asociación Venezolana para el Síndrome de Down (Avesid) es una institución de carácter privado y sin fines de lucro cuya labor es la difusión y el abordaje desde el punto de vista científico de la problemática del Síndrome de Down en Venezuela. Fue fundada el 20 de Enero de 1992, gracias a un grupo de padres y de profesionales y hoy en día cuenta con diez (10) trabajadores regulares y más de treinta y cinco (35) médicos en diversas clínicas y hospitales. El objetivo prioritario de esta institución es trabajar en pro de la salud, la inclusión en todo sentido (escolar, social y laboral), la lucha por la igualdad de oportunidades en todas estas áreas para la persona con Síndrome de Down y la búsqueda de una mejor calidad de vida para ellos coadyuvando en la consolidación de su proyecto de futuro.

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

1. El programa de capacitación profesional, en el que se busca que los profesionales tengan a su alcance los conocimientos y las herramientas necesarias lo más actualizado posible, por lo cual anualmente invitan al país a profesionales muy destacados en materia de Síndrome de Down provenientes de Estados Unidos, España, Italia, Reino Unido, Bélgica y América Latina. Gracias a esto, la calidad del trabajo que se desarrolla en Venezuela para estas personas ha ido progresando considerablemente.

⁷.Información obtenida a través de una entrevista personal con Patricia Ayala, vocal de la institución, y con base en entrevista semi-estructurada enviada vía e-mail a la institución, respondida por Raquel Nasser.

2. El programa EduDown, en el que se aportan recursos económicos a las familias con menos recursos a fin de que sus hijos puedan acceder a los programas educativos, ya que en el país los servicios de educación especial en líneas generales son bastante costosos.

3. El programa CERES, programa diseñado para desarrollar habilidades y destrezas sociales en jóvenes con discapacidad y sin ella, a través del aprovechamiento constructivo del ocio y tiempo libre.

4. El Proyecto CIMA, centro de capacitación, colocación y apoyo laboral, a través del cual se extiende toda la información al empresariado, de manera de involucrarlos y comprometerlos cada día más a dar la cara a esta realidad, para que abran las puertas hacia una verdadera integración laboral. El Proyecto CIMA de Empleo con Apoyo lleva a cabo su misión:

- Gestionando la apertura de plazas de trabajo ante las instituciones públicas y la empresa privada.
- Trabajando conjuntamente con las distintas instituciones que llevan a cabo programas de inserción laboral y otras modalidades de empleo.
- Creando programas de capacitación profesional para formar nuevos facilitadores que desarrollen estos trabajos en las distintas regiones del país.
- Trabajando en la elaboración de propuestas de cambio normativo que faciliten la inclusión de personas con discapacidad al empleo.
- Asesorando a organizaciones y entidades para poner en marcha nuevos proyectos de empleo con apoyo: análisis de puestos de trabajo, información y asesoramiento sobre la contratación de trabajadores con discapacidad (modalidades de contratación, incentivos, etc).
- Disponibilidad permanente para cualquier consulta, necesidad o sugerencia de las empresas.

Fundación para la Cooperación del Desarrollo Integral de Sociedades Especiales (*Fundacodise*)⁸.

⁸.Esta información fue obtenida a través de una entrevista personal con Iraima Cisneros, directora de la institución, y Gladis Báez, coordinadora.

Fundacodise es una fundación para la cooperación del desarrollo integral de sociedades especiales, asociación no gubernamental sin fines de lucro dedicada a la investigación, formación de recursos humanos y prestación de servicios, con personalidad jurídica propia, sin afiliación política, religiosa o económica de ningún tipo que pudiera ser objeto de discriminación por género, raza, ideología o cultura. En la actualidad desarrollan un programa formativo llamado “Programa Calidad de Vida” cuyo objetivo es ofrecer a un grupo de adolescentes y adultos con discapacidad intelectual la oportunidad de formarse para la vida y el trabajo. Igualmente destacan otros programas en áreas socio-educativas, familiares y laborales. El “Programa Laboral”, ofrece oportunidades de formación e integración laboral como centro de capacitación y empleo. Tiene como objetivo el desarrollo de competencias laborales, integrando los diferentes niveles de empleo planteados en el área de la discapacidad intelectual, incluyéndose así las alternativas de taller protegido (dulcería artesanal y artesanía), centro especial de empleo (vivero) e integración y seguimiento laboral (empleo con apoyo).

Industrias Venezolanas de Buena Voluntad (I.V.B.V.)⁹.

Industrias Venezolanas de Buena Voluntad (I.V.B.V.) es una organización benéfica sin fines de lucro, dedicada a la rehabilitación profesional e integración socio-laboral de personas con discapacidades físicas, mentales y sensoriales cuya misión es “lograr la integración productiva de las personas con discapacidad, mediante el proceso de rehabilitación profesional, con sentido social y viable económicamente”. Fue fundada en 1964 por la Sra. Ingeborg Blohm de Bessin con un grupo de voluntarios venezolanos y de la United Christian Church y con el asesoramiento de Goodwill Industries, Inc. que operan en los Estados Unidos y de la cual recibe ayuda tecnológica, no financiera. Actualmente ofrece programas a las personas con discapacidad física, mental y/o social de Rehabilitación Profesional con base en:

- Evaluación y Orientación Ocupacional: para determinar el perfil ocupacional del aspirante, es decir, conocer sus habilidades para desarrollarse en una actividad productiva calificada y/o no calificada.

⁹.Esta información fue obtenida a través de entrevista semi-estructurada enviada vía e-mail a la Sra. Leda Molinares y Daniela Valera y a través de la página Web de la institución: www.buenavoluntad.org

- **Disciplina Laboral:** se garantiza la formación de hábitos y conductas adecuadas para el desempeño eficiente y eficaz de un oficio, por medio de la realización de actividades productivas sencillas como: pegar, cortar, contar, etiquetar, sellar, embalar, entre otras. Se logra así la incorporación de conceptos básicos del campo laboral, tales como: horario de trabajo, puntualidad, retardos, permisos, reposos, relación laboral, salario, producción, calidad, supervisor, compañero de trabajo, higiene y seguridad industrial, entre otros.
- **Entrenamiento Laboral:** por medio del diseño de un plan de atención individualizado acorde con el pronóstico de integración productiva del cliente, familia y comunidad. Se proporciona evaluación y seguimiento continuo para garantizar el logro de los objetivos planteados para cada cliente. También se mantiene el programa de asesoría permanente en áreas básicas: motivación al logro, autoestima, calidad, eficiencia, higiene y seguridad industrial. Actualmente se brinda la oportunidad de formarse con programas INCE en las áreas de carpintería, cerámica, electrónica, corte-confección, manualidades, zapatería y computación.
- **Integración Laboral:** se evalúan las ofertas de empleo, se efectúa el respectivo análisis ocupacional, estructuración de perfiles de oficios, diseño de estrategias de incorporación productiva según cada caso, información y sensibilización de la comunidad de empresarios y en general, facilitación de talleres informativos de la aptitud de la persona con discapacidad, de inducción al empleo dirigidos al cliente, asesoría al supervisor empleador, diseño de estrategias para logro de estabilidad laboral, información continua de derechos y deberes del empleado y empleador, cursos de administración, contabilidad y mercadeo de micro - empresas. Esto se logra por medio de dos programas específicos: pasantías laborales y colocación productiva dependiente e independiente.
- **Integración Social:** se logra a través de la facilitación de procesos de Escolaridad Formal, la coordinación de programas culturales, recreativos, deportivos y de extensión, con enfoque laboral, la facilitación de actividades de refuerzo psicopedagógico individualizado, el suministro de información sobre temas de actualidad vinculados con el entrenamiento, disciplina laboral, y otros intereses de los clientes; se pretende satisfacer intereses y necesidades psicopedagógicas, académicas, culturales, deportivas, recreativas e informativas, que permitan reforzar la formación de un trabajador responsable, capaz de cumplir

las exigencias de determinada actividad productiva bien sea de ejercicio dependiente y/o independiente, logrando estabilidad y promoción en la misma.

III. MÉTODO

Unidad de Análisis, Población y Muestra

La unidad de análisis está conformada por las personas con discapacidad intelectual leve insertas en el mercado de trabajo bajo modalidades de empleo protegido o empleo con apoyo, en el área metropolitana de Caracas (Venezuela).

Las dificultades de ubicación de estos individuos (dado que constituyen una población relativamente oculta) hizo difícil garantizar el contar con muestras representativas de ambos estratos (empleo con apoyo y empleo protegido), razón por la cual fue fundamental considerar la mayor cantidad de casos posibles con miras a facilitar el análisis correlacional, por lo cual se identificaron todas las instituciones con programas de inserción laboral para estos individuos en el área metropolitana de Caracas y se trató de abarcar toda la población de individuos en dichas instituciones. En definitiva, la población considerada cumplió con los siguientes requisitos:

- Individuos con discapacidad intelectual leve, es decir, que hubieran alcanzado una completa autonomía para el cuidado personal y en actividades diarias, que se implicaran de forma efectiva en tareas adecuadas a sus posibilidades y con un lenguaje oral siguiendo pautas evolutivas generales. (Centro de Recursos de Educación Especial de Navarra, 2008). Su identificación se logró con base en los diagnósticos realizados por las propias instituciones.
- Que contaran con una estabilidad en el lugar de trabajo de mínimo seis (6) meses debido a que el nivel de calidad de vida no mejora inmediatamente después de la colocación en la empresa ordinaria, considerando que el estrés inicial puede decrementarla (según Fabián, 1992 citado por Jordán de Urríes y Verdugo, 2003b).
- Que se encontraran trabajando bajo una de las modalidades de empleo, bien fuera empleo protegido o con apoyo.

Estas personas fueron contactadas a través de las instituciones que las insertan laboralmente bajo una u otra modalidad de empleo, instituciones escogidas bajo un muestreo intencional, localizadas principalmente por medio de referencias personales y/o profesionales, revisión de la literatura e Internet y participación en congresos. Con base a estas características y limitaciones se conformó la muestra:

Tabla 1. Individuos con discapacidad intelectual leve bajo las modalidades de empleo por institución.

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

Variables

Calidad de Vida Laboral:

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

- Nivel de remuneración del trabajo equitativo y suficiente.
- Condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo.
- Oportunidades para usar y desarrollar las capacidades humanas.
- Oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo.
- Integración social en el trabajo de la organización.
- Balance entre trabajo y vida privada.

Modalidad de empleo:

Las modalidades de empleo permiten la inserción laboral de personas con discapacidad (Casado, 2004). Entre otras modalidades destacan la modalidad de *empleo protegido* y la de *empleo con apoyo*. Según el Consejo de Europa (1992), citado por O'Reilly (2003), la primera de estas modalidades: *debe estar abierta a las personas que, por su discapacidad, no pueden obtener ni mantener un empleo normal... El empleo protegido debe tener un doble propósito: hacer posible que las personas con discapacidades lleven adelante una actividad que valga la pena y prepararlas para, tanto como sea posible, trabajar en el empleo normal* (p.40). Esta modalidad de trabajo se desarrolla en un taller en condiciones protegidas, no normalizadas. El empleo con apoyo, por otro lado, es empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa (Jordán de Urríes y Verdugo, 2003a).

Otras variables consideradas en la investigación:

La calidad de vida laboral, según la revisión de la literatura, podría verse influenciada por otras variables sociolaborales las cuales fueron consideradas en la investigación a efectos de enriquecer el análisis descriptivo. Estas variables son las siguientes: género, edad, años totales de experiencia laboral, tiempo trabajando en la organización, nivel educativo, cargo, empresa donde labora, tipo de empresa y tamaño de la empresa.

Estrategia para la recolección, procesamiento y análisis de datos

A fin de dar respuesta a los objetivos planteados en la investigación se hizo indispensable la elaboración de un instrumento para la medición de la variable “calidad de vida laboral”, incluyendo en su encabezado las interrogantes relacionadas con la modalidad de empleo y las otras variables socio-laborales consideradas. Para la elaboración del instrumento se tomaron como referencia diversas aproximaciones teóricas e instrumentos de referencia. Uno de los insumos más importantes fue la encuesta elaborada por García (2007) para el desarrollo de una investigación sobre el nivel de calidad de vida en el trabajo percibido por los empleados de dos (2) empresas privadas y exitosas. Sin embargo, atendiendo a las características particulares de la unidad de análisis (individuos con discapacidad intelectual leve) se efectuaron algunas modificaciones que posteriormente exigieron comprobar nuevamente la validez y confiabilidad del instrumento.

A las opciones de respuesta se les asignó un valor numérico, de utilidad a la hora de organizar y procesar la información; esto conformó una “Escala de Likert” que permitió obtener un índice de calidad de vida laboral de entre 1 y 3 puntos, en función de un nivel de calidad de vida laboral bajo (1), medio (2) o alto (3).

El instrumento se sometió a pruebas de validez de contenido y constructo mediante su revisión por un grupo de expertos. Igualmente, para comprobar su confiabilidad se utilizó el Alpha de Cronbach con base en la información recopilada mediante la aplicación de una prueba piloto, la cual se efectuó en la Asociación Venezolana para el Síndrome de Down (Avesid) a un total de veinte (20) individuos con discapacidad intelectual leve; se obtuvo un coeficiente de confiabilidad Alpha de Cronbach de 0.766, por lo que el instrumento se considera altamente confiable.

El instrumento fue diseñado en forma de encuesta, pero el mismo fue aplicado a manera de entrevista, considerando las características de los encuestados. Para

ello se contó con el soporte y colaboración de especialistas y/o psicopedagogos de las instituciones que colaboraron en este estudio. Para hacer más viable su aplicación, se decidió adicionalmente, contar con un listado de preguntas alternativas para cada ítem, considerando un lenguaje y forma más comprensible para los entrevistados.

Para la descripción de análisis de los resultados se empleó estadística descriptiva y las correlaciones fueron calculadas en función del coeficiente de correlación de Pearson (r), definido como “una prueba estadística para analizar la relación entre dos (2) variables medidas en un nivel por intervalos o de razón” (Hernández, et al., 1998, p. 376). El coeficiente de correlación de Pearson, por lo tanto, se calcula a partir de las puntuaciones obtenidas en una muestra en dos (2) variables. Se relacionan las puntuaciones obtenidas de una variable con las puntuaciones obtenidas de otras variables en los mismos sujetos. Este coeficiente puede variar de -1 a +1 en donde: -1 es igual a una correlación negativa, es decir “a mayor X, menor Y”; 0 es igual a que no existe correlación alguna entre las variables; +1 es igual a correlación positiva, es decir “a mayor X, mayor Y”.

Algunas consideraciones éticas

Dado que el estudio exigió la interacción con personas con discapacidad intelectual leve, resultó fundamental garantizar un trato adecuado y respetuoso, tomando en cuenta las siguientes consideraciones:

- El consentimiento y la voluntariedad del representante o tutor legal, de las instituciones responsables de los programas de inserción laboral y de los mismos individuos en estudio. Lo esencial fue que las personas supieran que tenían la opción de participar o no en la investigación y que tendrían el derecho a retirarse en cualquier momento.
- Garantizar la confidencialidad de la información suministrada y su uso estrictamente académico y/o profesional.
- Generar un ambiente agradable y de confianza.
- Hacer uso de un lenguaje comprensible, evitando así generar confusiones o mal entendidos al momento de la interacción.
- Considerar que la observación no sería intrusa sino más bien inductiva.

- Evitar violentar el espacio cotidiano de la persona al intervenir en ámbitos privados.

IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS MÁS IMPORTANTES

Algunas características sociolaborales, atendiendo a la modalidad de empleo, de las personas con discapacidad intelectual leve que conformaron la muestra

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

2. Respecto a las personas con discapacidad intelectual leve según sexo y modalidad de empleo, los datos recopilados revelan que 73 individuos (55,30%) pertenecen al sexo femenino y 59 individuos (44,70%) pertenecen al sexo masculino. Del total de individuos que laboran bajo la modalidad de *Empleo Protegido* (50 individuos), 26 (52,00%) pertenecen al sexo femenino y 24 (48,00%) pertenecen al sexo masculino. Mientras que del total de individuos que laboran bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo* (82 individuos), 49 (59,80%) pertenecen al sexo masculino y 33 individuos (40,20%) pertenecen al sexo femenino. La distribución de los grupos (de empleo con apoyo y protegido) según sexo parece ser proporcional, aún cuando en general las mujeres insertadas en el mercado de trabajo bajo una u otra modalidad superan ligeramente a los hombres. Sin

¹⁰El hecho de que la mayoría de los individuos que se encuentran laborando bajo la modalidad de Empleo Protegido estén ubicados en una sola institución, en este caso Fundacodise, representó para este estudio una limitante, pues es posible que las características del programa de inserción laboral determinaran en gran medida la relación entre la modalidad de empleo y la calidad de vida laboral.

embargo, si consideramos el grupo de individuos con empleo con apoyo (normalizado), los de género masculino superan en casi 20% a los de género femenino. Si bien no es posible concluir sobre alguna forma de discriminación hacia la mujer en lo que se refiere a su inserción en empleos normalizados, es probable que este comportamiento obedezca a limitaciones que en el mercado de trabajo encuentran las mujeres frente a los hombres.

3. Respecto a las personas con discapacidad intelectual leve según edad y modalidad de empleo, los datos recopilados revelan que 63 individuos (47,70%) se encuentran en el rango de 26 – 35 años, 55 individuos (41,70%) se encuentran en el rango de 18 – 25 años, 11 individuos (8,30%) se encuentran en el rango de 36 – 45 años, 2 individuos (1,50%) se encuentran en el rango de 56 años o más y, por último, 1 individuo (0,80%) se encuentra en el rango de 46 – 55 años. Los individuos que se encuentran insertados en el mercado de trabajo, bien sea bajo la modalidad de *Empleo Protegido* o *Empleo con Apoyo*, constituyen una población relativamente joven. De los individuos que trabajan bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo* la mayoría se encuentra entre 26 – 35 años de edad, mientras que de los individuos que trabajan bajo la modalidad de *Empleo Protegido* la mayoría se encuentra entre 18 – 25 años de edad. Dadas las características de cada una de estas modalidades de empleo y de lo que en líneas generales significa la inserción al mercado de trabajo de estos individuos, que poseen una dependencia grande del entorno familiar, resulta comprensible encontrar mayor cantidad de jóvenes trabajando bajo la modalidad de *Empleo Protegido*, que pudiera considerarse por muchos una forma interesante y conveniente de incorporación al mercado de trabajo, donde las condiciones están mucho más controladas. Es posible, igualmente, que los individuos que se aventuren a incorporarse a un empleo en situaciones normales, lo hagan una vez que ha acumulado cierta experiencia laboral y por ende, posean más edad. Encontrar un mayor número de individuos de edades jóvenes insertados en el mercado de trabajo, también puede responder a mayores limitaciones para los individuos con mayor edad para incorporarse o mantenerse incorporados a la actividad laboral. Tal como lo planteamos anteriormente, en función de las ideas expuestas por Cabra de Luna (2004), los individuos con discapacidad de edades avanzadas encuentran mayores dificultades en lo que se refiere a su inclusión en la sociedad.

4. Respecto a las personas con discapacidad intelectual leve según años totales de experiencia laboral y modalidad de empleo, los datos recopilados revelan que 102 individuos (77,30%) se encuentran en el rango de 0 - 3 años, 18 (13,60%) se encuentran en el rango de 4 - 6 años, 6 (4,50%) se encuentran en el

rango de 11 - 15 años, 5 (3,80%) se encuentra en el rango de 7 - 10 años y, por último, 1 (0,80%) se encuentra en el rango de más de 15 años. La mayoría de individuos que se encuentran trabajando, bien sea bajo la modalidad de *Empleo Protegido* o *Empleo con Apoyo*, poseen una experiencia laboral de 0 – 3 años. Esto parece lógico dado que en su mayoría se trata de una población joven, que en muchos casos se ha insertado por primera vez al mercado de trabajo en el empleo que mantienen en la actualidad. Esta realidad puede responder a la poca importancia que se le daba anteriormente a los programas de inserción laboral de estos individuos, lo cual ha cambiado con la aprobación reciente de la *Ley para Personas con Discapacidad* en nuestro país. Sin embargo, esta situación podría obedecer a la ausencia de posibilidades de desarrollo o a la salida prematura de los individuos de las organizaciones.

5. Respecto a las personas con discapacidad intelectual leve según nivel de educación y modalidad de empleo, los datos recopilados revelan que 99 individuos (75,00%) cursaron educación especial y 33 individuos (25,00%) cursaron educación regular (con adaptación curricular). La calidad del sistema educativo para los niños, jóvenes y adolescentes con necesidades especiales en Venezuela es baja, pues se carece de los apoyos y recursos necesarios, incluidos dentro de estos los de formación del profesorado y las adaptaciones curriculares respectivas. Esto no sólo dificulta las posibilidades de estos individuos de ingresar en el sistema regular, sino que los obliga a ingresar en programas de educación especial que muchas veces no se ajustan a sus capacidades. Lo grave de esto es que la propia carencia de una adecuada formación, con la que se haya logrado el desarrollo de competencias de estos individuos, puede culminar limitando las opciones de ingreso al mercado de trabajo bajo cualquier modalidad de empleo.

6. Respecto a las personas con discapacidad intelectual leve según cargo que ocupan y modalidad de empleo, los datos recopilados revelan que 66 individuos (50,00%) se desempeñan como Auxiliar / Asistente / Ayudante, 46 individuos (34,80%) se desempeñan como Artesanos y 20 individuos (15,20%) se desempeñan como Oficinista / Archivista. Del total de la muestra que labora bajo la modalidad de *Empleo Protegido* (50 individuos), 46 (92,00%) se desempeñan como Artesanos y 4 (8,00%) se desempeñan como Auxiliar / Asistente / Ayudante. Mientras que del total de la muestra que labora bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo* (82 individuos), 62 (75,60%) se desempeñan como Auxiliar / Asistente / Ayudante y 20 (24,40%) se desempeñan como Oficinista / Archivista. El hecho de que la mayoría de los individuos bajo la modalidad de *Empleo Protegido* se desempeñen como Artesanos, es consecuencia de la inserción de la mayoría al

programa de una única institución con características particulares. Sin embargo, bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo* los individuos ocupan diversos cargos, como lo son: Auxiliares / Asientes / Ayudantes y Oficinistas / Archivistas. Si bien en este caso la modalidad de empleo puede ser una oportunidad para el desarrollo de actividades de naturaleza diversa, también es importante recalcar que en todos los casos los cargos tienen una naturaleza de asistencia administrativa.

7. Respecto a las personas con discapacidad intelectual leve según tipo de empresa donde laboran y modalidad de empleo, los datos recopilados revelan que 125 individuos (94,70%) se desempeñan en empresas privadas y 7 individuos (5,30%) se desempeñan en empresas públicas. Del total de la muestra que labora bajo la modalidad de *Empleo Protegido* (50 individuos), todos ellos se desempeñan en empresas privadas. Mientras que del total de la muestra que labora bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo*, conformada por (82 individuos), 75 (91,50%) se desempeñan en empresas privadas y 7 (8,50%) se desempeñan en empresas públicas. Llama la atención el hecho de que, siendo el Estado el principal responsable de velar por el cumplimiento de lo establecido en la nueva *Ley para Personas con Discapacidad* y quien debe dar el ejemplo al resto de la sociedad en lo que se refiere al diseño y desarrollo de programas para la inserción de individuos con discapacidad, sean las empresas privadas las que acogen a la mayoría de estos individuos.

8. Respecto a las personas con discapacidad intelectual leve según tamaño de la empresa donde laboran y modalidad de empleo, los datos recopilados revelan que 63 individuos (47,70%) laboran en empresas de tamaño grande, 59 individuos (44,70%) laboran en empresas de tamaño pequeño y 10 individuos (7,60%) laboran en empresas de tamaño mediano. Del total de la muestra que labora bajo la modalidad de *Empleo Protegido* (50 individuos), la totalidad labora en empresas pequeñas. Mientras que del total de la muestra que labora bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo*, (82 individuos), 63 (76,80%) laboran en empresas de tamaño grande, 10 (12,20%) laboran en empresas medianas y, por último, 9 (11,00%) laboran en empresas pequeñas. Las empresas que acogen a individuos bajo la modalidad de *Empleo Protegido* son pequeñas, pues son las propias organizaciones encargadas de un proceso de formación para el trabajo y del cuidado de estos individuos, que terminan por diseñar un programa de empleo, considerando el desarrollo de una actividad específica. Por otro lado, la mayoría de los individuos que se insertan bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo* lo hacen en empresas en su mayoría grandes, pues son estas las que poseen mayor capacidad para el diseño y desarrollo de programas de inserción laboral, muchas

veces bajo los programas de Responsabilidad Social Empresarial de las mismas. Es evidente que la mayor cantidad de recursos generados por estas empresas y la diversidad de roles que pueden ejercerse dentro de estas, les otorgan mayores posibilidades para considerar la inserción laboral de individuos con discapacidad¹¹.

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

1. Respecto a las personas con discapacidad intelectual leve según calidad de vida laboral y modalidad de empleo: los datos recopilados revelan índices promedio de calidad de vida “altos” para ambas modalidades de empleo. A pesar de esto, es importante considerar que un gran número de individuos poseen una calidad de vida laboral “media”, lo que indica la necesidad de seguir trabajando en la mejora de los programas de inserción laboral de los individuos con esta discapacidad. El porcentaje de individuos que reportan un nivel de calidad de vida laboral “media” es similar para los grupos que trabajan bajo la modalidad de Empleo Protegido o Empleo con Apoyo. Esto implica que, en ambos casos, los programas que se ofrecen pueden mejorar elementos que incrementen la proporción de individuos que perciben un nivel de calidad de vida laboral óptimo. Esta mejora requiere del concurso de las instituciones encargadas del desarrollo de los programas de inserción y de las organizaciones públicas o privadas que deciden insertar individuos con esta discapacidad.

¹¹.En la Ley para Personas con Discapacidad se establece que las organizaciones deberán contar con un 5% de sus trabajadores con discapacidad. Esto también podría explicar la mayor cantidad de individuos con discapacidades en empresas grandes, sin embargo, es precisamente su mayor tamaño (y por tanto mayores recursos) lo que deriva en mayores exigencias en este sentido. Sin embargo, está claro que la ley no debe plantear una exigencia que derive en que las organizaciones simplemente “inventen” posiciones a ser ocupadas por estos individuos (para simplemente cumplir), sin considerar la calidad de las mismas; se trata realmente de que tanto individuos con discapacidad como aquellos que no las posean puedan competir en igualdad de condiciones para ocupar determinadas posiciones en función de sus competencias.

Tabla 2. Calidad de vida laboral de las personas con discapacidad intelectual leve según modalidad de empleo

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

Aunque entre los programas de empleo protegido o con apoyo se identifican diferencias importantes, no cabe duda que bajo cualquier modalidad de empleo puede lograrse una calidad de vida laboral alta, lo que habla, a fin de cuentas, a favor de que estas opciones o modalidades de empleo no sean tomadas como contrarias sino como complementarias.

Si bien hemos hecho hincapié sobre la posibilidad de mejora de los programas, también debe dejarse claro que el que la mayoría de los individuos con discapacidad reporten niveles de calidad de vida laboral altos habla a favor de los esfuerzos que en la actualidad hacen todas las organizaciones que participan en la inserción de estos individuos. Sin embargo, no debe olvidarse que la calidad de vida percibida depende de las expectativas de los individuos; es probable que

estos individuos esperen poco de sus trabajos en el caso en que el propio hecho de conseguirlo sea ya un logro increíble.

Tabla 3. Calidad de vida laboral de las personas con discapacidad intelectual leve según modalidad de empleo (frecuencias y porcentajes)

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

2. Al analizar la calidad de vida laboral (**dimensión remuneración**) encontramos un nivel de calidad de vida “media”. Las personas con discapacidad intelectual bajo la modalidad de Empleo con Apoyo en su mayoría reportaron una calidad de vida laboral, asociada a la dimensión remuneración, “alta”, sin embargo, no se presenta diferencia notable entre este grupo y el de individuos que reportaron un nivel “medio”; igualmente, es reducido el grupo de individuos que reportaron un nivel “bajo”. Por otro lado, la situación de los individuos que trabajan bajo la modalidad de Empleo Protegido es distinta, pues son más los individuos que reportaron un nivel “medio”, siendo sólo unos pocos los que reportaron un nivel “alto”. Esto nos lleva a pensar que la inserción laboral en empleos normalizados permite que estos individuos, probablemente, devenguen mejores remuneraciones que los que trabajan en talleres protegidos. Si bien no se efectuó un análisis de los paquetes de compensación en cada grupo, está claro que aquellos individuos que laboran en Empleos con Apoyo están más satisfechos con su remuneración que aquellos que trabajan bajo la modalidad de Empleo Protegido.

3. En cuanto a la calidad de vida laboral (**dimensión condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo**) encontramos un nivel de calidad de vida “alto” para los individuos en ambas modalidades de empleo. Si bien un grupo importante de individuos obtuvo niveles “altos” de calidad de vida, especialmente para el caso de aquellos individuos bajo la modalidad de Empleo con Apoyo, el hecho de que un grupo considerable de individuos haya obtenido un nivel “Medio”, fundamentalmente bajo la modalidad de Empleo Protegido, no debe ser ignorado.

4. En lo que respecta a la calidad de vida laboral (**dimensión oportunidades para usar y desarrollar las capacidades humanas**) encontramos un nivel de calidad de vida “medio” para los individuos que trabajan en ambas modalidades de empleo. Un mayor número de individuos bajo la modalidad de Empleo Protegido reportó altas oportunidades para usar y desarrollar sus capacidades humanas, en comparación con los individuos bajo la modalidad de Empleo con Apoyo. Esto parece contradictorio, si pensamos que es en empresas normalizadas donde los individuos deberían visualizar mayores oportunidades de crecimiento laboral. Aún cuando esto pueda resultar así en teoría, en la práctica parecen no preverse oportunidades de este tipo para los individuos, que en ocasiones tendrán que conformarse con las competencias que han logrado desarrollar en un momento dado.

5. En lo que respecta a la calidad de vida laboral (**dimensión oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo**) encontramos un nivel de calidad

de vida “medio” para los individuos en ambas modalidades de empleo. Esta es una de las dimensiones en las que se identifican posibilidades de mejora para el conjunto de programas de inserción en ambas modalidades.

6. En lo que respecta a la calidad de vida laboral (**dimensión integración social en la organización**) encontramos niveles de calidad de vida “altos” para los individuos en ambas modalidades de empleo.

7. Finalmente, en cuanto a la calidad de vida laboral (**dimensión balance entre trabajo y vida privada**) encontramos niveles de calidad de vida “altos” para los individuos en ambas modalidades de empleo. Pareciera que los programas de inserción, bajo ambas modalidades de empleo, se han diseñado respetando la necesidad de que los individuos con discapacidades puedan compartir su vida laboral con la vida reproductiva, la cual, de hecho, le presenta algunas limitaciones u obstáculos adicionales, asociados a la falta de independencia.

Calidad de vida laboral según institución y modalidad de empleo



Tabla 4. Calidad de vida laboral de las personas con discapacidad intelectual leve según institución y modalidad de empleo

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

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

2. En cuanto a la dimensión remuneración los individuos que se encuentran en la institución Apoye reflejaron el más alto índice con respecto al resto de las instituciones. Lo mismo ocurre para el caso de las **dimensiones asociadas a las**

condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo y a las oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo.

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

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

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

Aunque las diferencias en los niveles de calidad de vida laboral alcanzados en las instituciones no son grandes, se entiende que estas pequeñas diferencias deben responder a características particulares de sus programas y a las expectativas que han venido generando en los individuos con discapacidad que se benefician de éstos.

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

Tabla 5. Correlación entre calidad de vida laboral y características sociolaborales de las personas con discapacidad intelectual leve

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

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

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

En relación con estos resultados podemos concluir que no existe relación alguna entre calidad de vida laboral y las características sociolaborales de las personas con discapacidad intelectual leve. Ahora bien, entre la edad y los años totales de experiencia laboral existe una correlación alta y significativa ($r = 0,511^{**}$), lo que indica que una mayor edad se asocia con mayores años totales de experiencia laboral. Igualmente, entre los años totales de experiencia laboral y el tiempo que el individuo tiene trabajando en la organización existe una correlación alta y significativa ($r = 0,777^{**}$), lo que indica que mayor cantidad de años totales de experiencia laboral se asocia con mayor tiempo trabajando en la organización.

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

En relación con estos resultados podemos concluir que no existe relación alguna entre calidad de vida laboral y la modalidad de empleo de las personas con

discapacidad intelectual leve. Sin embargo, existe relación entre la modalidad de empleo y la calidad de vida laboral de acuerdo a la dimensión oportunidades para usar y desarrollar las capacidades humanas, pues la correlación entre estas variables es moderada y significativa ($r = -0,442^{**}$), lo que indica que mientras la modalidad de empleo es más protegida, las oportunidades para usar y desarrollar las capacidades humanas son mayores.

Los resultados de nuestra investigación no coinciden con los antecedentes que compraban una calidad de vida más alta para aquellos individuos que laboran en la modalidad de empleo con apoyo, frente a los que se insertan al mercado de trabajo bajo la modalidad de empleo protegido, lo cual puede explicarse por el hecho de que la calidad de los propios programas de inserción laboral, independientemente de la modalidad que sean, puede determinar la calidad de vida laboral que puedan alcanzar los individuos, es decir, per se, un empleo con apoyo, cualquiera que sean sus características, no garantiza una mayor satisfacción que un empleo protegido, especialmente si este último posee niveles óptimos de calidad.

De hecho, podría inclusive darse una relación contraria, que la calidad de vida laboral o que algunas de las dimensiones de esta variable presenten mayores niveles para el caso de individuos en Empleo Protegido en contraste con aquellos que trabajen bajo la modalidad de Empleo con Apoyo. La relación, entonces inversa (contrario a lo que plantean los antecedentes) será posible en la medida en que las organizaciones en las que se insertan los trabajadores no ofrezcan condiciones óptimas de trabajo. Para descubrir las razones de esto también deberían tomarse en cuenta otros aspectos, tal como la madurez de los programas de empleo con apoyo y las propias características culturales y expectativas de los individuos con discapacidad y sus familias, los cuales, por mucho tiempo, se encuentran en una sociedad que ha ofrecido diversas barreras a su proceso de integración.

Tabla 6. Correlación entre calidad de vida laboral (dimensiones) y modalidad de empleo de las personas con discapacidad intelectual leve

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

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

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

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES MÁS IMPORTANTES

En este trabajo se estudia a una población de individuos con discapacidad que si bien enfrentan limitaciones asociadas al proceso de integración a la sociedad, han podido encontrar un empleo, lo cual los ubica, hasta cierto punto, como un grupo de privilegiados, frente a una gran mayoría que se mantiene recluida en sus hogares, con ausencia total de independencia. Sin embargo, los esfuerzos deben ir en paralelo, es decir, debe trabajarse en lograr una mayor cobertura de estos programas, en la medida en que también se desarrollan esfuerzos por mejorar su calidad, considerando las modalidades de empleo más adecuadas según las características de los individuos y del contexto. Igualmente, hay que tener presente que no hablamos del proceso de inserción laboral de individuos en sociedades que han logrado resolver estos problemas para la mayoría, sino por el contrario, nos ubicamos en un país donde los problemas de empleo y calidad de vida son problemas de una gran mayoría, sin importar si poseen o no discapacidades, de modo que se identifican problemas o limitaciones estructurales que exigen mucho de los diferentes actores de la sociedad, especialmente del Estado.

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

No se apreció relación alguna entre la calidad de vida laboral y sus dimensiones con la modalidad de empleo de las personas con discapacidad intelectual leve. Sin embargo, sí se apreció una relación moderada y significativa ($r = -0,442^{**}$) entre modalidad de empleo y calidad de vida laboral de acuerdo a la dimensión oportunidades para usar y desarrollar las capacidades humanas, lo que indica que

mientras la modalidad de empleo es más protegida, las oportunidades para usar y desarrollar las capacidades humanas son mayores. Llama la atención el hecho de que estas oportunidades sean brindadas bajo la modalidad de *Empleo Protegido* cuando se supone que bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo* los individuos deberían visualizar mayores oportunidades de crecimiento laboral. Esta situación podría generar frustraciones a los individuos con discapacidad insertados en empresas normalizadas. Como señala Jordán de Urries (1999), es necesario proporcionar un: *incremento de las oportunidades de trabajo abriendo el mercado de trabajo para los trabajadores con discapacidad al mayor número y tipos de tareas diferentes dentro de las empresas, para difundir la capacidad y competencia de estos trabajadores. Con ello evitamos restringir sus oportunidades a determinadas tareas, multiplicando sus posibilidades de desarrollo personal y social* (p.5).

Es importante aclarar que la mayoría de los antecedentes se refieren a una relación entre la modalidad de empleo y la calidad de vida en términos generales, la cual, efectivamente, podría mejorar en la medida en que un individuo se incorpora a un empleo en condiciones normales, sin embargo, la calidad de vida laboral, específicamente, parece estar más relacionada con las condiciones particulares que se ofrezcan en el lugar de trabajo, independientemente de la modalidad de empleo. Sin embargo, es necesario aclarar que la calidad de vida laboral es un movimiento social interdependiente con otros aspectos de la vida. La calidad de vida laboral no es una simple serie de servicios o programas o un menú de beneficios y compensaciones ofrecidas por los empleadores a sus empleados, esto, de hecho, sería una concepción muy primitiva. Es más bien un compromiso filosófico de desarrollar una relación interactiva entre el trabajador y el empleador (Kiernan y Marrone, 1997).

La calidad de los propios programas de inserción laboral, independientemente de la modalidad que sean, puede determinar la calidad de vida laboral que puedan alcanzar los individuos, es decir, per se, un empleo con apoyo, cualquiera que sean sus características, no garantiza una mayor satisfacción que un empleo protegido, especialmente si este último posee niveles óptimos de calidad. De hecho, podría inclusive darse una relación contraria, que la calidad de vida laboral o que algunas de las dimensiones de esta variable presenten mayores niveles para el caso de individuos en empleo protegido en contraste con aquellos que trabajen bajo la modalidad de empleo con apoyo. A partir de estos resultados es posible ofrecer algunas recomendaciones:

- Se reconoce el esfuerzo y dedicación de las instituciones que desarrollan programas de inserción laboral dirigidos a personas con discapacidad intelectual. A pesar de ello, el desarrollo de estos programas bajo una u otra modalidad de empleo debe responder con calidad a las necesidades de este colectivo. Deben mantener una evaluación continua de sus programas a fin de incorporar las mejoras necesarias para lograr una colocación laboral exitosa e igualmente deben procurar un acercamiento entre los entes rectores y demás instituciones con el fin de crear alianzas en esta materia, que permitan, en líneas generales, la inserción exitosa de estas personas en las empresas y en la sociedad. Los programas deben ser integrales y sostenidos, no culminar con la entrada del individuo a la organización. Estas instituciones deben procurar la conformación de una red consolidada entre los actores que contribuya con la consolidación de estas iniciativas y que contribuya realmente con la generación de una cultura de receptividad y no discriminación.
- El Estado debe cumplir y hacer cumplir las leyes en materia de discapacidad y, específicamente, en materia de inserción laboral diseñando y desarrollando programas donde se vincule a todos los actores sociales. Es fundamental que el Estado sea el promotor principal en el desarrollo y difusión de una cultura de inclusión e igualdad de las personas con discapacidad intelectual. Asimismo, el Estado debe garantizar un sistema escolar lo más integrador posible y debe apoyar las iniciativas de instituciones y empresas, tanto públicas como privadas, en el desarrollo de programas bajo las modalidades de empleo. De nada sirve que en las organizaciones se genere una cultura inclusiva si la sociedad presenta barreras físicas que ni siquiera dejan que el individuo con discapacidades puedan trasladarse hasta ellas. Se trata de un problema integral, que afecta todos los subsistemas sociales, de modo que se requiere un estudio a profundidad del fenómeno para ir desarrollando soluciones que realmente respondan a las necesidades de los individuos con discapacidades. No es suficiente la aprobación de la Ley para Personas con Discapacidad, es necesario superar la mera igualdad en términos formales y alcanzar la igualdad sustancial que los individuos con discapacidad merecen.
- Las organizaciones públicas o privadas que reciben a individuos con discapacidad como trabajadores deben garantizar el cumplimiento de la normativa nacional en materia de contratación e inserción laboral de personas con discapacidad, donde se garantice el respeto de sus derechos como cualquier otro ciudadano, y en especial como cualquier otro trabajador. Las empresas deben tener políticas de no discriminación y apoyar el desarrollo y difusión de una cultura

de inclusión e igualdad de estos individuos, dejando a un lado los prejuicios sobre las potencialidades y capacidades reales de estas personas. Toda empresa debe garantizar el desarrollo y crecimiento profesional y personal de todos sus trabajadores, sobretodo de sus trabajadores con discapacidad intelectual, evitando así posibles frustraciones sobre el mantenimiento del empleo. Estas organizaciones deben hacer esfuerzos por dejar atrás la visión de que la incorporación de individuos con discapacidades constituye tan sólo una iniciativa para cumplir con el rol de responsables socialmente, para comenzar a pensar que estos individuos realmente pueden ser productivos y contribuir al logro de los objetivos de la organización. En Venezuela, las organizaciones tienen mucho por recorrer en lo que se refiere al desarrollo de planes integrales para la Gerencia de la Discapacidad en las mismas.

- Los propios individuos con discapacidad deben conocer sus deberes y derechos, a fin de tener un rol activo y participativo frente a las instituciones y empresas donde laboran. En este sentido, es importante conservar una actitud positiva frente al empleo, sabiendo que son capaces de realizar un trabajo digno y remunerativo, como cualquier otra persona; el apoyo de las familias resulta fundamental para la generación de estas actitudes positivas hacia el trabajo. Gradualmente, el reconocimiento de estos derechos irá incrementando las expectativas que estos individuos tengan con respecto a su inclusión laboral.

- A fin de desarrollar y contar con estudios sobre el tema de la discapacidad en nuestro país, resultaría conveniente desarrollar investigaciones cuyo objetivo sea contrastar la situación laboral de individuos con discapacidad que se encuentran laborando con la de los individuos sin discapacidad, también incorporados al mercado de trabajo, pues esto permitirá resaltar las limitaciones y obstáculos que poseen los primeros frente a los segundos. Igualmente, se reconoce la importancia de desarrollar futuras investigaciones en las cuales se indague sobre las diferencias en cuanto a la calidad de vida entre individuos con discapacidad que trabajan y aquellos que no han podido incorporarse al mercado de trabajo o indagar sobre la experiencia laboral de individuos con discapacidad intelectual que hayan trabajado pero hayan abandonado el mercado de trabajo. Finalmente, pueden desarrollarse estudios aplicados orientados al diagnóstico y a la mejora de los programas de inserción laboral en sus distintas modalidades. A fin de cuentas, los esfuerzos por comprender el fenómeno de la discapacidad deben estar acompañados de acciones positivas concretas que mejoren rápidamente las condiciones de estos individuos.

VI. REFERENCIAS

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

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

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

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

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

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

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

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

Banco Mundial. (2006). *Discapacidad: Reseña temática*. Consultado el día 26 de marzo de 2007 disponible en: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/BANCOMUNDIAL/NEWSSPANHISH/0,,contentMDK:20549018~pagePK:64257043~piPK:437376~theSitePK:1074568,00.html>

Banco Mundial. (2007). *Discapacidad y desarrollo inclusivo en América Latina y el Caribe*. Consultado el día 26 de marzo de 2007 disponible en: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/BANCOMUNDIAL/NEWSSPANHISH/0,,contentMDK:20549018~pagePK:64257043~piPK:437376~theSitePK:1074568,00.html>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Martínez, M. (2006) *Validez y confiabilidad en la metodología cualitativa*. Revista Paradigma [online]. Diciembre 2006, Vol. 27, nº2. Consultado el día 23 de agosto de 2008 de: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S101122512006000200002&lng=en&nrm=iso

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ruiz, C. (2007). Confiabilidad [Documento online]. Consultado el día 9 de agosto de 2008 disponible en: <http://www.carlosruizbolivar.com/articulos/archivos/Curso%20CII%20%20UCLA%20Art.%20Confiabilidad.pdf>

Rubio, J. (2003). *Construcción social del empleo protegido: los centros especiales de empleo*. [Revista electrónica]. Consultado el día 18 de junio de 2007 disponible en: <http://www.ucm.es/info/nomadas/>

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

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

Sistema DIF Oxaca (2006). *Departamento de Atención a Personas con Discapacidad: ¿Qué es la discapacidad?*. Consultado el 5 de agosto de 2008 disponible en: http://dif.oaxaca.gob.mx/index.php?option=com_content&task=view&id=15&Itemid=42

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

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

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

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

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

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

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

Zribi, G. (s/f). *Autonomía profesional y/o autonomía personal: la función del sentido del trabajo protegido dentro del proceso de emancipación*. Consultado el día 18 de junio de 2007 disponible en: http://www2.trainingvillage.gr/download/ agora/themes/agora12/ A12 _Zribi _ES. pdf