



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE BARQUISIMETO
“LUIS BELTRAN PRIETO FIGUEROA”



MAESTRIA EN EDUCACIÓN MENCIÓN, ORIENTACIÓN EDUCATIVA

**Orientación familiar en la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad:
Experiencias y desafíos**

Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de Magister
en Educación mención Orientación Educativa

Autor: Gimenez Alvarez Karlen Paola

Tutor: Sosa Lisbeth

Barquisimeto, Junio 2025




UNIVERSIDAD PEDAGOGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGOGICO LUIS BELTRAN PRIETO FIGUEROA
SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
BARQUISIMETO



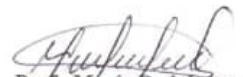
MOE-2025-II-001


ACTA

Nosotros, los abajo firmantes reunidos el día 26 de julio del 2025, en la sede de la Subdirección de Investigación y Postgrado del Instituto Pedagógico de Barquisimeto, con el propósito de evaluar el Trabajo de Grado de Maestría titulado: **ORIENTACIÓN FAMILIAR EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE JÓVENES CON DISCAPACIDAD: EXPERIENCIAS Y DESAFÍOS**, presentado por el (la) Ciudadano (a): **KARLEN PAOLA GIMENEZ ALVAREZ**, titular de la cédula de identidad número V-22.335.072, como requisito para optar al Título de Magíster en **ORIENTACIÓN EDUCATIVA**, emitimos el siguiente veredicto: **APROBADO**.


Prof. Alejandro Campos
C.I. N° 19.347.839 (J)




Prof. María Rodríguez
C.I. N° 7.402.934 (J)


Prof. Lisbeth Sosa (T)
C.I. N° 11.426.679



ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Por medio de la presente hago constar que he leído el Trabajo de Grado, presentado por la ciudadana Karlen P. Giménez A., C.I 22.335.072 para optar al grado de Magister en Educación mención Orientación Educativa, cuyo título es: Orientación familiar en la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad: Experiencias y desafíos; y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para su presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Barquisimeto, a los 30 días del mes de junio 2025.

Dra. Lisbeth Sosa
C.I. 11426679

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación, primero a Dios, por guiarme en este trayecto y en cada paso que he dado en este camino. Gracias a él por su presencia en mi vida, me ha brindado la fortaleza y la sabiduría necesaria para enfrentar los desafíos y seguir adelante.

A mi hija, por ser ese impulso, mi motor y mi mayor inspiración. Cada día me impulsas a ser mejor y a luchar por un futuro brillante para ti. Eres la razón por la que me esfuerzo, y espero que este logro te sirva de ejemplo de que los sueños se pueden alcanzar con trabajo y determinación.

A mi esposo, por su amor, apoyo, confianza y disposición para estar a mi lado en cada paso de este viaje han sido fundamentales. Gracias por ser mi compañero, por escucharme y por motivarme a seguir adelante, incluso en los momentos o situaciones más difíciles de mi vida.

A mis abuelos y a mi madre, su amor, esfuerzo, sabiduría y enseñanzas han dejado una huella imborrable en mí que me motiva a cumplir cada meta. Gracias por darme todo lo que he necesitado y por ser un ejemplo de fortaleza y dedicación.

A mi tutora, por ser una gran ayuda y apoyo a lo largo de este proceso. Su orientación, paciencia, comprensión y conocimientos han sido esenciales para el desarrollo de este trabajo. Gracias por creer en mí, por tu paciencia y por guiarme con sabiduría en cada etapa de esta travesía.

Y a los padres y familiares de la población con discapacidad, gracias demostrarme el otro lado del mundo y por permitirme ser parte de sus vidas. Su fortaleza, amor y dedicación me han enseñado lecciones valiosas sobre la empatía, la resiliencia y la belleza de la diversidad humana.

Esta tesis es un reflejo de todo lo que ustedes representan en mi vida. Cada uno ha nutrido en mi crecimiento personal y académico, y por ello, les dedico este trabajo con todo mi amor.

RECONOCIMIENTO

Quiero agradecerles a todas las personas e instituciones que han hecho posible la realización de este trabajo de grado.

Primeramente, agradezco profundamente a mi tutora, Dr. Lisbeth Sosa, por su invaluable apoyo, orientación y paciencia a lo largo de este proceso. Gracias por creer en mí y por motivarme a culminar esta meta. Su guía ha sido una luz en este camino, y estoy eternamente agradecida por todo lo que he aprendido bajo su tutela.

A la Universidad Pedagógica Experimental Libertador por brindarme la oportunidad de formarme académicamente en un ambiente enriquecedor y estimulante. La calidad de la educación y el apoyo recibido han sido esenciales para mi crecimiento personal y profesional. Estoy agradecida por los recursos y las experiencias que me han permitido desarrollar mis habilidades y conocimientos.

A los miembros del jurado, Dr. Alejandro Campos y Dra. María Rodríguez por su tiempo, su atención y sus valiosas observaciones. Aprecio sinceramente su disposición para evaluar mi trabajo y por ofrecerme sus perspectivas y sugerencias, que sin duda enriquecerán mi futuro académico y profesional.

A todos ustedes, gracias por ser parte de este importante capítulo de mi vida. Su apoyo ha sido fundamental para alcanzar este logro, y espero poder seguir contribuyendo al conocimiento y a la comunidad en el futuro.

TABLA DE CONTENIDO

	pp
LISTA DE TABLAS.....	viii
LISTA DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	12
Momento I. Inquietud de estudio.....	13
Descripción global y contextualizada.....	13
Implicación del investigador con la temática.....	21
Interrogantes surgidas al investigador.....	25
Propósitos de la investigación.....	25
Relevancia del estudio.....	26
Relación con la línea de investigación y las áreas de la línea.....	28
Momento II. Referencial teórico.....	29
Estudios previos.....	29
Referentes teóricos.....	32
La familia.....	32
Discapacidad.....	33
Familia y discapacidad.....	34
Autonomía.....	35
Autodeterminación.....	36
Habilidades adaptativas.....	37
Inclusión laboral.....	38
Conceptualización y Política de la Integración Social de las personas con necesidades especiales (1997).....	39
Orientación familiar.....	40
La familia como sistema Satir (1998).....	40
Teoría de la Interdependencia Social de Lewin (1988).....	42
Momento III. Abordaje metodológico.....	44
Naturaleza de investigación.....	44

Enfoque cualitativo.....	44
Paradigma fenomenológico.....	45
Etapas del método fenomenológico.....	46
Visión ontológica, epistemológica y axiológica.....	47
Técnicas e instrumento de recolección de la información.....	49
La observación participante.....	49
La entrevista en profundidad.....	50
Escenarios y actores de la investigación.....	51
Métodos o procedimientos para la categorización de la información.....	51
Codificación y categorización.....	52
Legitimidad de la información.....	54
Momento IV. Develando la realidad.....	56
Categoría genérica: Valores.....	59
Subcategoría: Responsabilidad.....	59
Subcategoría: Compromiso laboral.....	60
Subcategoría: Integración.....	60
Subcategoría: Respeto.....	60
Subcategoría: Reconocimiento.....	61
Subcategoría: Perseverancia.....	61
Subcategoría: Compromiso de paternidad.....	61
Subcategoría: Confianza.....	62
Subcategoría: Compañerismo.....	62
Categoría genérica: Emociones.....	63
Subcategoría: Tristeza.....	64
Subcategoría: Miedo.....	64
Subcategoría: Alegría.....	65
Categoría genérica: Orientación familiar.....	66
Subcategoría: Enseñanza de conocimiento.....	66
Subcategoría: Apoyo financiero.....	67
Subcategoría: Seguimiento.....	67
Subcategoría: Motivación.....	68
Subcategoría: Ejemplo adulto.....	68
Subcategoría: Apoyo educativo.....	69

Categoría genérica: Apoyo laboral.....	70
Subcategoría: Acompañamiento en el proceso de adaptación.....	70
Subcategoría: Apoyo emocional.....	71
Categoría genérica: Habilidades adaptativas.....	72
Subcategoría: Competencia laboral.....	72
Subcategoría: Autonomía.....	73
Subcategoría: Toma de decisiones.....	73
Subcategoría: Priorizar.....	74
Categoría genérica: Adaptación Laboral.....	75
Subcategoría: Adaptabilidad a los cambios.....	75
Subcategoría: Rutinas.....	76
Subcategoría: Resiliencia.....	76
Subcategoría: Esfuerzo físico.....	77
Categoría genérica: Desarrollo personal.....	78
Subcategoría: Transición.....	78
Subcategoría: Planificación financiera.....	79
Subcategoría: Esfuerzo.....	80
Estructura general de las unidades de interpretación y categorías mi versión interpretativa.....	82
Momento V. Reflexiones finales.....	90
REFERENCIAS.....	92
ANEXOS.....	97
A Categorización de Entrevistas en Profundidad.....	97

LISTA DE TABLAS

TABLA		pp
1	Modelo de protocolo o registro de transcripción de información cualitativa.....	52
2	Versión integradora de las categorías emergentes.....	57
3	Sistematización de los protocolos de entrevista.....	97

LISTA DE FIGURAS

FIGURAS		pp
1	Triangulación de la categoría: Valores.....	63
2	Triangulación de la categoría: Emociones.....	66
3	Triangulación de la categoría: Orientación familiar.....	70
4	Triangulación de la categoría: Apoyo laboral.....	72
5	Triangulación de la categoría: Habilidades adaptativas.....	75
6	Triangulación de la categoría: Adaptación laboral.....	78
7	Triangulación de la categoría: Desarrollo personal.....	80
8	Estructura general de las unidades de interpretación y categorías.....	81



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE BARQUISIMETO
“LUIS BELTRAN PRIETO FIGUEROA”
Maestría en Educación Mención, Orientación Educativa



Línea de Investigación: Rol del Docente Orientador

Orientación familiar en la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad: Experiencias y desafíos

Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar al título de Magister
en Educación mención Orientación Educativa

Autor: Karlen Giménez
Tutor: Lisbeth Sosa
Fecha: junio 2025

RESUMEN

El presente trabajo de grado se orientó en develar, comprender, interpretar y generar un cuerpo de reflexiones sobre las experiencias de familias de jóvenes con discapacidad sobre el proceso de la inclusión laboral, con el propósito de que este proceso reflexivo sirviera de guía para otras familias en situación similar. Para ello, se realizó una investigación de campo con enfoque cualitativo bajo el paradigma fenomenológico. Los actores o sujetos sociales participantes seleccionados fueron los padres de jóvenes con discapacidad que se encontraban integrados en el campo laboral ubicado en Duaca, Estado Lara. El diseño de la investigación es fenomenológico, se llevaron a cabo varios momentos, desde la formulación de la inquietud de estudio hasta la interpretación de los resultados. La recolección de información se realizó mediante la observación participante y entrevistas en profundidad a tres (3) madres. Se elaboró una matriz de registro de transcripción y categorización de información cualitativa. La categoría central de análisis fue: La familia en la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad, a partir de ella, emergieron siete categorías genéricas que funcionaron como ejes conceptuales clave: valores, emociones, orientación familiar, apoyo laboral, habilidades adaptativas, adaptación laboral y desarrollo personal. Los valores familiares y el apoyo social desempeñaron un papel fundamental en motivar y fortalecer las habilidades de los jóvenes, facilitando su inserción en el ámbito laboral. Asimismo, la colaboración activa entre la familia, las instituciones y los espacios laborales resultó esencial para promover un crecimiento personal y emocional, contribuyendo a la consolidación de una inclusión laboral efectiva.

Descriptor: inclusión laboral, jóvenes con discapacidad, orientación familiar.

INTRODUCCIÓN

Las limitaciones que una persona puede experimentar debido a sus condiciones físicas, intelectuales, sensoriales o emocionales se conocen como discapacidad. Según la UNICEF, esta es compleja y se presenta en diversos momentos de la vida, por lo que debe entenderse considerando cómo interactúan la persona y su contexto. Abordar la discapacidad desde esta perspectiva holística nos ayuda a comprender mejor las vivencias y retos que enfrentan las personas con discapacidad, así como el entorno para su inclusión total y real en diferentes áreas, como el trabajo.

La inclusión laboral de las personas con discapacidad ha despertado más interés en el entorno social y académico, dada su relevancia para impulsar la igualdad de oportunidades y la participación activa en la sociedad. Sin embargo, a pesar de los progresos en políticas y programas, muchas familias de jóvenes con discapacidad se topan con dificultades y barreras que impactan no solo al joven, sino también a su círculo familiar.

Así pues, es crucial prestar atención a la familia, viéndola como base para que los jóvenes con discapacidad triunfen en el trabajo. La familia es clave al formar valores, talentos, habilidades, actitudes, y al construir la identidad y el bienestar emocional de sus hijos. Dado a que este tema es de amplia investigación, me enfoco en investigar por medio de las voces y experiencia de la familia de jóvenes con discapacidad sobre el proceso de inclusión laboral.

Dado a mi experiencia como docente de educación especial, surge la gran necesidad de estudiar a fondo este tema, tan amplio y complejo. Al ver la realidad, se evidenció cómo la familia enfrenta diversos desafíos y expectativas al momento de afrontar la inclusión laboral de sus hijos, lo cual despertó en mí un interés genuino por explorar las experiencias de dichas familias en este proceso. El fin principal de esta investigación es develar, comprender, interpretar y generar un cuerpo de reflexiones sobre las experiencias de familias de jóvenes con discapacidad sobre el proceso de la inclusión laboral; con el fin de que esta ayude a las demás familias que están en dicho proceso.

En esta investigación se opta por un enfoque cualitativo, específicamente fenomenológico, pues permite explorar a fondo lo que las familias han vivido, captando sus significados e interpretaciones sobre la inclusión laboral de sus hijos. A través de esta perspectiva, se busca comprender cómo las familias construyen y dan sentido a dicho proceso, considerando sus contextos particulares, emociones, expectativas y obstáculos.

Dentro de la investigación, se encuentran cinco (5) momentos claves que organizan este estudio, y aquí les presento un resumen de cada uno de ellos:

El Momento I, bajo el nombre de "Inquietud de estudio", describo el escenario objeto de estudio, iniciándome con un acercamiento a la realidad a partir de las vivencias de algunas familias respecto a la inclusión laboral de sus hijos con discapacidad. Se incluyen testimonios de informantes clave, además de las anotaciones realizadas durante la observación participante. Asimismo, se realiza una revisión reflexiva de algunos autores relevantes, que sustentan teóricamente la investigación y orientan este trabajo. Finalmente, se puntualizan las intencionalidades que guían esta investigación y se destaca la importancia del estudio como aporte al conocimiento en el ámbito de la inclusión social y laboral.

El Momento II, llamado "Referencial Teórico", presenta un análisis de antecedentes y estudios previos de investigadores que han abordado temáticas similares. Se incluyen también las bases teóricas y definiciones conceptuales que sustentan el marco teórico de la investigación, permitiendo un enfoque fundamentado y coherente con los objetivos planteados.

Asimismo, en el Momento III, titulado "Abordaje Metodológico", se describe la dimensión epistemológica del estudio, justificando las decisiones metodológicas adoptadas para lograr los objetivos de la investigación. Se explica el proceso de selección de los participantes, las técnicas de recolección de datos, entre ellas, entrevistas en profundidad y observación participante. Asimismo, se detallan los procedimientos para la interpretación de la información, mediante técnicas de categorización y triangulación, que garantizan la credibilidad y fiabilidad de los resultados obtenidos.

En el Momento IV, titulado Develando la Realidad, se realiza una exposición exhaustiva de los hallazgos derivados de los relatos y experiencias narrados por los familiares participantes en el estudio. En este momento, se

estructura en torno a una categoría central, denominada La familia en la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad, la cual condensa las principales dinámicas, valores, y percepciones expresadas por las familias durante la investigación. De dicha categoría emergen siete categorías genéricas que funcionan como ejes conceptuales: 1) Valores, 2) Emociones, 3) Orientación familiar, 4) Apoyo laboral, 5) Habilidades adaptativas, 6) Adaptación laboral y 7) Desarrollo personal.

Cada una de estas categorías se aborda en profundidad mediante el análisis de las narrativas y testimonios, permitiendo así comprender las diferentes dimensiones de la experiencia familiar en relación con el proceso de inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad. Además, se presenta una estructura interpretativa que refleja mi visión personal y académica, integrando los datos recabados con las teorías y enfoques que sustentan esta investigación, con el objetivo de ofrecer una visión comprensiva y contextualizada del fenómeno estudiado.

Por otro lado, en el Momento V, que lleva por título Reflexiones Finales, se realiza una síntesis de los principales hallazgos, estableciendo conexiones entre las experiencias narradas por las familias y las implicaciones teóricas y prácticas derivadas del estudio. En este capítulo, se reflejan las percepciones, sentimientos y desafíos que emergen desde la realidad cotidiana de las familias, interpretados a partir de un análisis intersubjetivo que busca captar el sentido profundo y las significaciones construidas en torno al proceso de inclusión laboral.

MOMENTO I

INQUIETUD DE ESTUDIO

La familia es el primer espacio donde crecemos, aprendemos, desarrollamos habilidades, formamos nuestro carácter y valores, siendo la familia el primer círculo social en que la persona se desenvuelve, siendo este el espacio adecuado para que estas se desarrollen de manera integral, expresen sus emociones y sentimientos. Es por ello que la familia es fundamental en el desarrollo integral de la persona con discapacidad, para su bienestar y calidad de vida, proporcionando apoyo emocional, práctico y social, para así lograr su autonomía, participación e inclusión social. Cuando nace un hijo con discapacidad la familia es quien debe ofrecerle y facilitarle los medios y recursos necesarios para que este supere por sí mismo, cualquier situación que pueda presentar a lo largo de su vida.

Las personas con discapacidad requieren de independencia, autonomía y el desarrollo de las habilidades adaptativas, para el logro de su integración e inclusión como persona, ciudadano activo y trabajador en la sociedad por ende, es esencial desarrollar la autonomía. Si bien es cierto que la autonomía está ligada con las habilidades adaptativas ya que el desarrollo de estas demandan de aprender a realizar actividades de la vida diaria como alimentarse, vestirse, asearse, desplazarse de un lugar a otro o hacer las compras. Las habilidades adaptativas y la autonomía se relacionan también con la toma de decisiones, relaciones interpersonales y desenvolverse en la sociedad por lo que podemos agrupar estas acciones como autodeterminación.

Según Wehmeyer (1996) hay cuatro características que definen las acciones autodeterminadas: autonomía, autorregulación, desarrollo psicológico (capacitación) y autorrealización; las dos primeras son capacidades y las otras dos serían actitudes. Este autor también expresa a la autodeterminación como

“las capacidades y actitudes requeridas para que uno actúe como el principal agente causal en su propia vida, así como para realizar elecciones con respecto a las propias acciones, libre de interferencias o influencias externas indebidas” como se citó en Palomo y Tamarit (2000,p.7). En lo que se refiere a la habilidad de tomar decisiones y elecciones relevantes, resolución de problemas, planificar futuros personales o establecer metas.

Muchas personas con discapacidad logran superar las barreras o limitaciones mediante adaptaciones y ajustes razonables en entornos educativos, laborales y sociales, estas pueden ser modificaciones en el acceso físico, tecnológico o de comunicación, participación en actividades recreativas , culturales, deportivas o laborales para garantizar que esta población se integren y participen plenamente en la comunidad, así como también el apoyo y acompañamiento familiar, profesional o terapeuta que lo ayuden a desarrollar y reconocer sus habilidades, fortalezas y capacidades de manera que puedan desarrollar su autonomía, alcanzar sus metas y objetivos.

Uno de los aspectos fundamentales para la autonomía es el autosostenimiento, que se puede lograr a través del trabajo remunerado, en el cual pueden cubrir parte de sus gastos y a su vez sentirse útil y ser personas activas en el ámbito social. Por lo tanto, el empleo es importante para las personas con discapacidad porque le da la posibilidad de generar ingresos, lo que les permite cubrir sus necesidades básicas, oportunidad de ser independientes, tomar decisiones y sentirse valoradas por sus contribuciones al lugar de trabajo lo que favorece a su desarrollo personal obteniendo una imagen positiva y útil de sí mismo, ya que puede aumentar su autoestima, su sentido de autoeficacia y tener mayor autonomía en su vida diaria.

Así mismo el empleo brinda a las personas con discapacidad la oportunidad de desarrollar habilidades laborales, adquirir experiencia y crecer profesionalmente, que pueden favorecer en su comportamiento o repertorio conductual mediante el apoyo brindado dentro del entorno laboral, lo que contribuye a su bienestar emocional y mental. Es importante destacar que las empresas que contratan a personas con discapacidad también se benefician, ya que pueden acceder a un talento diverso, creativo y comprometido.

Inclusive la Fundación Iberoamericana Down 21(s/f) indica que se “observan cambios significativos en los trabajadores con discapacidad intelectual, fruto del proceso de formación y maduración en el que participan.” (párr.9) entre estos cambios se menciona que hay una mejoras notables en la apariencia física, mayor independencia personal, mejor comunicación verbal, percepción más precisa de capacidades y limitaciones, mayor destreza para resolver problemas diarios, mejoría notable en habilidades sociales, mayor iniciativa en la planificación de actividades y un nivel más alto de satisfacción personal y responsabilidad.

En relación con este tema el Taller de Educación Laboral (TEL) Prof. “Salvador Montero Heredia” ubicado en Duaca, Estado Lara atiende a una población de adolescentes, jóvenes y adultos con discapacidad en el cual son formados en una especialidad ocupacional bien sea en la especialidad de panadería, peluquería o agricultura, en base a las habilidades, potencialidades e intereses de los participantes. El objetivo del TEL es alcanzar la inclusión socio-laboral y familiar siendo integrados los participantes en el campo laboral bien sea de manera dependiente de una empresa o de manera independiente a través de un emprendimiento familiar. Este servicio de la modalidad de educación especial no tiene una sede ni un código de dependencia propia, sino que este funciona en las instalaciones del Instituto de Educación Especial Monseñor Alessandro Zaini y depende del código del mismo, por el cual algunos docentes son rotados cada año escolar para atender ambas matriculas.

Es importante mencionar que dos participantes del TEL tienen familias con panaderías, en el cual uno de ellos labora como ayudante de panadería, mientras que la otra joven no está integrada en el negocio, por otro lado, un participante del TEL trabaja de ayudante en un puesto del mercado del municipio, también actualmente dos participantes están laborando de obreros en una institución y así mismo otra joven trabaja en un negocio familiar de venta de víveres (bodega) desde su casa.

Cabe destacar que el Taller de Educación Laboral tiene como apoyo el Centro Capacitación “Mamá Margarita” el cual ofrece cursos al servicio de la modalidad y brinda los certificados avalado por la Asociación Venezolana de

Educación Católica (AVEC) y Juventud y Trabajo a los participantes, docentes y representantes. Gracias a ello dos especialidades en el área ocupacional de panadería y peluquería han obtenido su certificado para que con ello puedan emprender desde sus hogares de acuerdo a sus habilidades y destrezas desarrolladas.

Con relación a lo anterior a nivel nacional, “el campamento Bootcamp Young Entrepreneur Full Inclusión 2020”, organizado por el Centro Venezolano Americano de Carabobo (CEVAC), es un programa formativo en el que un grupo seleccionado de jóvenes emprendedores con edades comprendidas entre 15 y 26 años tienen acceso a conocimientos y herramientas que potenciarán sus ideas en función de propuestas de valor viables y de alto impacto tanto social como productivo. En esa oportunidad treinta (30) jóvenes de los estados Lara, Carabobo y Aragua siendo veintiséis (26) de ellos jóvenes con discapacidad que tuvieron esta experiencia online vía Zoom. El campamento duró 32 horas y durante este tiempo, los participantes aprendieron sobre la creación de marca, costos, finanzas, marketing estratégico, comunicación efectiva, negocios sostenibles y triple impacto.

Cabe mencionar que entre las características de los participantes se encontraban: siete (7) con discapacidad auditiva, seis (6) con discapacidad intelectual leve, once (11) con discapacidad motora, dos (2) con disminución de la vista y cuatro (4) voluntarios de la Alianza Venezolana Americana de la Amistad (AVAA). Todos los participantes finalizaron la actividad con la presentación de dieciséis (16) proyectos vinculados a la moda, la gastronomía y la prestación de servicios, el cual puede beneficiar a esta población para brindarles espacios y oportunidades de inserción en la vida económica.

Considerando la *Ley Orgánica para la Inclusión, Igualdad y Desarrollo Integral de las Personas con Discapacidad (2024)* establece en que:

Todas las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás personas, en un trabajo libremente elegido, en un entorno laboral inclusivo y accesible para personas con discapacidad, libre de discriminación, que garantice igualdad de derechos, adecuadas condiciones de selección, contratación y empleo en condiciones de trabajo seguro y saludable.(Art. 32)

Así mismo en la Ley *Especial para las Trabajadoras y Trabajadores con Discapacidad (2023)* hace referencia a que todas las personas con discapacidad posean “el disfrute y ejercicio efectivo de sus derechos laborales en igualdad de oportunidades y condiciones con las demás personas.” (Art.1).

En ese mismo orden de ideas, la *Conceptualización y Política de la Integración Social de las personas con necesidades especiales (1997)* hace una gran relevancia en que esta población de 15 años o más requiere un trabajo coordinado entre el Equipo de Integración y los Talleres de Educación Laboral para garantizar la prosecución escolar y a su vez generar estrategias que logren la integración familiar y socio-laboral. Este documento hace referencia a la familia como fundamental en el desarrollo del individuo ya que menciona que:

La familia tiene un papel muy importante en la conducta presente y futura de todo individuo. El afecto, el estímulo dan las bases para su desarrollo integral, más en el caso de las personas con necesidades especiales en las cuales influyen determinadamente para la integración social (p.25-26).

Por el cual se deben desarrollar acciones y llevar un trabajo coordinado que promuevan el intercambio entre la familia y los profesionales involucrados, con la finalidad de apoyar a la familia en esta etapa compleja, así como también promover y lograr la integración e inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito socio-laboral.

A nivel mundial, la inclusión es un tema relevante y en constante crecimiento, en relación a las personas con discapacidad se refiere a la participación total en la sociedad, sin discriminación ni barreras. Por el cual la inclusión en las personas con discapacidad garantiza la equidad e igualdad de derechos, oportunidades y servicios que el resto de la población, promoviendo su participación activa en la comunidad, en el ámbito educativo, laboral, social y cultural.

Con relación a la inclusión en las personas con discapacidad en el ámbito laboral, la empresa “Unilever” lanzo una campaña 'Believe in Talent' con la finalidad de aumentar la participación de personas con discapacidad en las producciones publicitarias. La compañía se ha comprometido a incluir al menos una persona con discapacidad en cada producción de más de 100.000 euros, con el objetivo de promover la inclusión y diversidad en el ámbito laboral. Este proyecto nace después de un estudio de investigación realizado por Unilever con

50 creadores de contenido con discapacidad. Según los resultados, el 73% de los creadores de contenido de esta población se sienten excluidos de la industria publicitaria, y el 62% muestran interés en emplearse en publicidad o integrarse en equipos de producción para medios como televisión, radio o cine.

La directora de marca, equidad, diversidad e inclusión en Unilever, Santos, destaca que la participación de las personas con discapacidad en la creación de contenido publicitario garantiza una representación inclusiva y auténtica. Por el cual manifiesta que “continuamos esforzándonos por una mejor creatividad en nuestra publicidad y buscamos construir mejores conexiones con todas las personas en todo el mundo, es imperativo que las personas con discapacidad formen parte del proceso creativo trabajando delante y detrás de las cámaras” (Santos 2023, párr.6).

También la ONU (2015), en la Agenda 2030 con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) es la agenda más universal e integral, que abarca a todos sin excepción haciendo énfasis en la inclusión, la integración y la universalidad, busca garantizar el bienestar para todas las personas, bien sean hombres o mujeres. Mencionando en su objetivo 8 Trabajo decente y crecimiento económico, señala en una de sus metas, específicamente la 8.3:

Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros. (p.9)

En cuanto a la meta 8.5 “De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor” (p.9). Por el cual considera a todos los jóvenes con discapacidad en derecho al trabajo y apoyo en las actividades de producción como el emprendimiento, microempresas o trabajos independientes que genere una remuneración beneficiosa para su desarrollo y necesidades.

En conclusión, la Agenda 2030 de la ONU y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible representan un compromiso global con la inclusión, la igualdad y el desarrollo sostenible para todas las personas, sin excepción. Es fundamental promover políticas que fomenten la creación de empleo digno, el

emprendimiento, la innovación y el crecimiento económico, brindando oportunidades equitativas para todos incluyendo a las personas con discapacidad. Al garantizar un trabajo pleno y productivo, así como a una remuneración justa, se contribuye no solo al bienestar individual, sino también al progreso colectivo de una sociedad inclusiva y próspera para todos.

A cerca de mi relación como docente investigador en base al tema planteado el trabajo para mí ha sido muy importante, me ha ayudado a crecer, madurar y asumir responsabilidades, desde mis 15 años comencé a trabajar como comerciante independiente sin dejar a un lado mis estudios, vendía productos de catálogos, panes, tortas, galletas elaboradas por misma, labore en tiendas, realice suplencias y esto me generaba gran satisfacción que logré cubrir algunos gastos que mis abuelos no podían darme, ya que fueron ellos quienes se hicieron responsables de mis estudios, alimentación, salud, entre otros.

Actualmente tengo 7 años trabajando en el TEL Prof. "Salvador Montero Heredia" en el cual Dios me ha permitido enseñar, conocer y aprender de una diversidad de jóvenes que transmiten amor, alegría, esfuerzo, valentía y ganas de seguirle a la vida agarrados de la mano de Dios. Estuve laborando cuatro años como docente de aula en la especialidad de panadería, luego paso como docente en integración laboral por un periodo de un año, donde se realizaba un trabajo en conjunto con el trabajador social para incluir a los participantes que estaban preparados al campo laboral, después paso nuevamente como docente de aula pero con matrícula del IEE que funciona en la misma instalación del TEL.

Cabe resaltar que lo más arduo de haber trabajado como docente de integración laboral ha sido la falta de respuesta por parte de las empresas para dar empleo a esta población de jóvenes y adultos con discapacidad, así como también ha sido orientar a la familia, debido a que algunas familias son muy sobreprotectoras, poco receptivas ante alguna sugerencia que pueda favorecer la autonomía de estos jóvenes, creando en ellos inseguridad, dependencia de un adulto y deficiencia en el desarrollo de su autonomía que puede implicar luego en el proceso de inclusión laboral, así como también existen familias que confían en estos chicos y los formaron lo más independiente posible, para desenvolverse por sí mismo en la sociedad, esto ha estado favoreciendo el desenvolvimiento de estos participantes en las prácticas de las especialidades ocupacionales.

Por lo tanto para orientar a estos padres en cuanto a la formación y desarrollo de sus hijos de manera integral y autónoma cada nuevo inicio de lapso se realizan reuniones para informar sobre el proyecto a trabajar, la dinámica de las prácticas y la participación de los representantes en algunas prácticas para que luego en casa estas sean reforzadas, así mismo se realizan las visitas técnicas dentro de la institución en el cual se atienden de manera particular al representante junto con el terapeuta ocupacional, trabajador social y docentes de cultura y deporte, en estas visitas se aborda el plan educativo individualizado (PEI) en el que aborda las potencialidades y capacidades de cada estudiante, así como también las actividades individualizadas a trabajar con cada uno de ellos de acuerdo a sus necesidades.

Continuando con la participación y relación que se lleva a cabo con los padres y representantes es importante mencionar que cada final de lapso se realiza el cierre de proyecto junto con los padres, donde se demuestra lo que cada uno de ellos realizó durante ese periodo, destacando siempre las habilidades de los jóvenes e impulsando a los padres a continuar fomentando en casa y a diario esas habilidades desarrolladas. Como se mencionó anteriormente algunas familias son pocas receptivas en cuanto a las orientaciones que se les puede dar sobre sus hijos, se logra notar la sobreprotección que le tienen y creen que ellos no son capaces de realizar ciertas cosas por sí solos, como puede ser llegar y retirarse solos del plantel, asistir sin representantes a eventos extraescolares fuera de la localidad acompañados tanto por su docente como todo el personal del plantel o hasta cosas tan mínimas que no dejan que ellos hagan por si solos como colocarse una toalla sanitaria.

Por consiguiente este tipo de eventos pueden influir de cierta manera en estos jóvenes al momento de ser integrados e incluidos en el campo laboral, debido a que el principal factor en contra no será la discapacidad que tenga el joven sino las barreras creadas por la familia por el miedo, temor o por cuidar tanto a sus hijos que puede generar diversas consecuencias negativas en su desarrollo y autonomía.

De lo anteriormente señalado se desprende la siguiente interrogante.
¿Cómo influye la familia en la inclusión laboral?

En una conversación con la representante D.V quien tiene una panadería familiar ella menciona que su ***hija no trabaja en el negocio porque “su papá la regaña” (hace referencia cuando van a realizar panes) asimismo que es la hija menor y “siempre la hemos cuidado más que sus otras hermanas”*** la joven está en la especialidad ocupacional de panadería del TEL, sus padres han sido sorprendidos saber que su hija en las prácticas, realiza panes con sus compañeros, amasa, realiza las técnicas del boleado ya que en casa no lo realiza o no la incluyen en esta tarea.

Ahora bien para obtener una perspectiva más completa sobre este tema, tuve una conversación con otra representante, quién compartió su punto de vista acerca de cómo influye la familia en el desarrollo de la autonomía de un hijo con discapacidad. Para Y.M, ***“el problema radica en que la familia ha inculcado la idea de que la persona con discapacidad no puede valerse por sí misma, lo que ha generado dependencia y limitaciones en su autonomía... el problema está ahí en que ya ellos (la familia) le montan en la cabeza que no pueden, que él está enfermo, él es esto, el esito... P.M (su hija) no comía sola cuando me vengo para acá (se refiere cuando se muda a su nueva casa ya que en ese entonces vivía en casa de su madre) a ella la tenía mi mamá, le daba la comida en la boquita cuando nos venimos para acá ella no se quería venir quería estar con mi mamá entonces la deje allá un mes y medio... Cuando llega aquí le digo vamos a comer y ella nos mira a nosotros tres (mamá, papá y hermano) y dice quien le va a dar la comida yo le digo nadie aquí no hay quien te de la comida aquí usted come sola y ella le dijo eso se me bota, bueno yo le vuelvo a echar... los jueves la dejamos sola atendiendo la bodega porque nos toca hacer las compras buscar la mercancía.”***

En la anterior conversación la señora Y.M es una madre de una joven con discapacidad intelectual quien cuenta como desde pequeña ha dejado que su hija haga las cosas por sí misma, la joven estudió en un Instituto de Educación, luego al Taller de Educación Laboral y al INCES los fines de semana, hoy en día trabaja en el negocio (bodega) de su hermano que aunque queda en la misma casa donde vive, a veces lo atiende sola debido a que su hermano compra mercancía fuera de la localidad.

Por consiguiente, con el fin de profundizar en el proceso de inclusión laboral desde el entorno familiar, decidí entablar conversaciones con algunos participantes del TEL que actualmente se encuentran trabajando de forma independiente. Mi objetivo era escuchar de primera mano sus vivencias y comprender de manera más amplia la realidad que enfrentan en el ámbito laboral.

Conversando con J.M un joven quien tuvo la oportunidad de ser integrado laboralmente en la alcaldía del municipio como aseo, aunque actualmente ya no labora en ese lugar entre su anécdota indica que ***prefiere trabajar por su propia cuenta limpiando patio, cortando monte, que trabajarle a alguien. Así mismo señala que le gusta trabajar ya que tiene dinero y puede comprar sus cosas y comida***, es un joven muy independiente y vive solo debido a que su madre falleció hace algunos años atrás.

Por otra parte escucho el relato de P.M quien cuenta que ***“los jueves me quedo sola en la bodega de mi casa, cierro al mediodía almuerzo y vuelvo abrir”*** igual cuando esta su familia en casa atiende la bodega, el dueño de la bodega su hermano la ayuda, no tiene un sueldo fijo sino que él le paga sus gastos en uñas, cabello, ropa y cualquier cosa que necesite. A esta joven le gusta estar en la bodega porque se ***entretiene “cuando me dicen números grandes me confundo al pasar el punto” pero la comunidad ya sabe y le dicen cantidades cortas o numero por número, cuando pagan con dólar llamo a mi hermano para que me digan en cuanto está el dólar y después saco la cuenta con la calculadora”***.

Estos relatos son un testimonio de cómo la discapacidad ha sido desafiada y superada, no como un obstáculo insuperable, sino como una palabra que no define el potencial de estos jóvenes. Es admirable observar cómo las familias han impulsado a sus hijos con discapacidad a crecer, desarrollar sus habilidades, fomentar su autonomía e independencia, y participar en tareas laborales que les apasionan y les interesan. Este apoyo no solo les permite realizar actividades laborales que les gustan, sino que también les brinda la oportunidad de costear sus propios gustos y gastos personales, promoviendo así su autoestima, autoconfianza y sentido de logro. Estos relatos son un recordatorio poderoso de que, con el apoyo adecuado y la creencia en el

potencial de cada individuo, las personas con discapacidad pueden alcanzar sus metas y contribuir de manera significativa a la sociedad.

En la actualidad son pocas las personas con discapacidad que tienen un trabajo, ya que algunas veces son rechazados por la misma sociedad o simplemente tanto como las personas con discapacidad, empresas o familiares no están preparados o capacitados para generar empleos a esta población. La *Ley para las Trabajadoras y Trabajadores con Discapacidad de Venezuela (2023)* enfatiza que:

Todas las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones con las demás personas, en un trabajo libremente elegido, inclusivo y accesible, en un entorno laboral libre de discriminación que garantice iguales condiciones de selección y contratación, con condiciones de trabajo seguras y saludables...(Art.4).

Por lo tanto, estas variadas perspectivas me llevan a reflexionar sobre dos enfoques parentales distintos: aquellos que promueven el desarrollo de habilidades adaptativas en jóvenes con discapacidad y aquellos que limitan su crecimiento al sobreprotegerlos. Como padres, a veces nos preocupamos tanto por nuestros hijos que tendemos a sobreprotegerlos y a impedirles que avancen. Es posible que subestimemos sus capacidades y, en el caso de hijos con discapacidad, el cuidado excesivo puede ser aún más pronunciado. Algunos padres los protegen tanto que los jóvenes no logran progresar, como se ha observado en casos del Taller de Educación Laboral donde en casa se les limita la autonomía y luego se sorprenden al ver lo que son capaces de lograr en un entorno más abierto como una institución especializada.

De la misma forma me inquieta saber ¿Realmente estos jóvenes desean trabajar? debido a que las empresas o negocios en el municipio no están preparados o capacitados para ofrecer trabajo a esta población ¿Cómo puede llevarse a cabo un emprendimiento de una persona con discapacidad? ¿Qué sienten las personas con discapacidad al lograr trabajar? ¿Cuál es el destino de los ingresos generados de esta población?

Propósitos

Develar las experiencias de familias de jóvenes con discapacidad sobre el proceso de la inclusión laboral.

Comprender las experiencias de familias de jóvenes con discapacidad sobre el proceso de la inclusión laboral.

Interpretar las experiencias de familias de jóvenes con discapacidad sobre el proceso de la inclusión laboral.

Generar un cuerpo de reflexiones de las experiencias de familias de jóvenes con discapacidad sobre el proceso de la inclusión laboral.

Relevancia de estudio

En este sentido la presente investigación reviste una gran importancia al abogar por el derecho al trabajo y la inclusión social de las personas con discapacidad. Es fundamental garantizar oportunidades laborales para las personas con discapacidad, no solo para asegurar el respeto de sus derechos humanos, sino también para promover la equidad de oportunidades en la sociedad. En esta perspectiva, la familia desempeña un rol importante en el proceso de inclusión laboral de esta población, ya que ella influye de manera significativa en el desarrollo integral de la persona con discapacidad, brindando apoyo emocional, orientación, y facilitando el acceso a recursos y oportunidades laborales. Su participación activa y su compromiso son determinantes para el éxito de la inclusión laboral, ya que contribuyen a fortalecer la autoestima, la autonomía y la integración social de la persona con discapacidad.

Por lo tanto, la investigación resalta la influencia positiva de la familia en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad, reconociendo su papel fundamental para crear una sociedad equitativa e inclusiva. La inclusión laboral de las personas con discapacidad ayuda a romper barreras y estereotipos negativos, al ver a estas personas desempeñándose exitosamente en el ámbito laboral, se desafían los prejuicios y se promueve una sociedad más inclusiva y equitativa.

Asimismo esta investigación busca comprender e interpretar el proceso de la intervención familiar ante la inclusión socio- laboral y sus hallazgos serán de beneficio para los participantes, familia y docentes del Taller de Educación Laboral "Prof. Salvador Montero Heredia" tanto como para ampliar sus conocimientos y comprender e ir más allá de la práctica con relación a la

integración socio- laboral, partiendo desde las voces de la familia de los jóvenes con discapacidad que son los protagonistas de esta realidad o fenómeno social que solo ellos viven, considerando que son los docentes y familia quienes les brindan las herramientas para superar las situaciones que se puedan presentar a diario y darle la oportunidad de desenvolverse, asumir responsabilidades, ser personas seguras, capaces de tomar sus propias decisiones y que de esta manera sean productivos, respetados y considerados como todo ser humano ante su integración socio laboral.

En cuanto a la participación de la familia en el contexto educativo y laboral de las personas con discapacidad, Madrigal (2015) menciona que la familia debe ser considerada como “una pieza clave en los procesos de educación y de inclusión laboral, esta debe ser informada, capacitada y transformada, para trabajar intensamente en los cambios y realidades que el paradigma social nos propone en la vida del adulto con discapacidad” (p.203). Así mismo plantea que es necesario que esta población tenga su proyecto de vida planeado para evitar una posible crisis al momento de que su cuidador no pueda brindarle los apoyos necesarios por cualquier situación ya sea de salud o fallecimiento, por el cual es necesario que estas tengan un empleo, tengan independencia para que así puedan mantener una adecuada calidad de vida.

A su vez el proceso de integración e inclusión laboral de las personas con discapacidad es fundamental para promover el pleno desarrollo y participación en la sociedad. La integración laboral hace relación a la incorporación de personas con discapacidad en el ámbito laboral, brindándoles la oportunidad de desempeñar un trabajo remunerado, pero a menudo enfrentan barreras y limitaciones en términos de accesibilidad, adaptación de tareas y apoyo necesario para su pleno desarrollo.

Por otro lado, la inclusión laboral va más allá de la simple incorporación, esta busca crear espacios laborales donde las personas con discapacidad no solo tengan acceso a un empleo, sino que también se les brinde el apoyo necesario para que puedan desarrollar todo su potencial. La inclusión laboral pretende eliminar las barreras, promover la diversidad y la creación de entornos de trabajo que fomenten la equidad e igualdad de oportunidades.

En este proceso, el papel del docente como orientador es crucial, ya que el docente no solo debe brindar apoyo educativo y formativo a las personas con discapacidad, sino que también debe trabajar en colaboración con la familia y los empleadores para que de esta manera se pueda “permitir la adaptación de los medios, estrategias, técnicas y actividades necesarias para garantizar las condiciones óptimas del educando tanto en el aula, como en las organizaciones laborales”. Pereira (2015, p. 8). Por ende es fundamental que exista una coordinación efectiva entre todos los actores involucrados para garantizar el éxito de la integración e inclusión laboral de las personas con discapacidad.

A su vez este trabajo de investigación está enmarcado en la línea de investigación del Rol del docente Orientador, considerando que el profesor debe enfocarse a desempeñar un rol de mediador en vez transmisor de conocimientos, propiciando oportunidades que favorezcan las experiencias de aprendizaje. Entre ello, interviene entre el estudiante y su entorno para ayudarlo y a su vez facilitar herramientas ante las dificultades que se le presenten.

Además esta investigación también se establece en el área de orientación familiar que según Ríos (1994) (citado por Fernández 2001)

Es el conjunto de técnicas encaminadas a fortalecer las capacidades evidentes y las latentes que tienen como objetivo el fortalecimiento de los vínculos que unen a los miembros de un mismo sistema familiar, con el fin de que resulten sanos, eficaces y capaces de estimular el progreso personal de los miembros y de todo el contexto emocional que los acoge. (p.222)

Es decir que en la intervención en la orientación familiar va dirigido a fortalecer las relaciones familiares y el bienestar emocional de sus miembros, con el fin de promover un desarrollo personal saludable y un ambiente familiar positivo. En la modalidad de la educación especial el docente bajo el rol de orientador debe buscar herramientas, investigar, indagar, comprender y diseñar planes o programas que faciliten el proceso de desarrollo de esta población que a su vez se trabaja en conjunto con la familia para lograr el buen desarrollo de las habilidades, destrezas y la integración socio laboral.

MOMENTO II

REFERENCIAL TEÓRICO

Para comprender y abordar de manera integral el tema de estudio, es necesario establecer un marco referencial sólido que permita situar la investigación dentro de un contexto teórico y conceptual. En este sentido, se hará uso de diferentes teorías, enfoques y estudios previos que servirán como base para fundamentar y enriquecer el análisis y los resultados obtenidos. A través de este marco referencial, se busca establecer las bases conceptuales y teóricas que sustentan la investigación.

Estudios previos

De esta manera se realiza una revisión exhaustiva de investigaciones existentes en relación al tema de estudio, ya que son fundamentales para contextualizar la investigación y comprender su relevancia. A través de esta revisión, se identificarán los estudios previos internacional, nacional y local que han abordado el tema, así como las principales conclusiones y hallazgos obtenidos, y a su vez establecer relaciones y conexiones entre los antecedentes y el tema de investigación, con el objetivo de comprender y dar soporte a la presente investigación.

En el ámbito internacional encontramos Alvarado (2021) quien realizó su trabajo doctoral en España titulado "Emprendimiento en el Marco del Proyecto Profesional en Personas con Discapacidad" este trabajo está situado en el marco de orientación profesional e investiga en amplitud el emprendimiento en las personas con discapacidad, utilizando diferentes técnicas e instrumentos para la recolección de datos en el cual arroja que en los últimos años ha habido un incremento de emprendedores y en cuanto a las personas con discapacidad el mayor porcentaje son hombres, así mismo el estudio evidencia el surgimiento de

nuevos modelos de emprendimiento basados en la colaboración y el trabajo en equipo desde el contexto familiar, ya que el apoyo de la familia es importante al iniciar un negocio tanto para el financiamiento y las dificultades que puedan presentarse como también la necesidad de fomentar la independencia y trabajar habilidades de la vida independiente.

Por otro lado, también considera que en la formación de las personas con discapacidad es relevante por el cual se deben incrementar las estrategias de formación considerando los aspectos motivacionales de manera que permita garantizar mayores oportunidades en el mercado laboral. Del mismo modo también se evidencia lo oportuno de analizar las compatibilidades o incompatibilidades de los trabajos, entre las voces de los informantes “han manifestado el empoderamiento a través del emprendimiento para salvar los obstáculos que genera la condición de discapacidad, y han elegido trabajos que puedan desarrollar desde su propia condición, aunque existen barreras personales y sociales”. Alvarado (2021) he aquí donde radica la importancia al momento de elegir un trabajo por cuenta ajena y el trabajo por cuenta propia, así como también el emprendimiento a tiempo parcial o a tiempo completo.

El estudio previo mencionado guarda una estrecha relación con este trabajo de investigación. Ambos abordan la temática de la inserción laboral de personas con discapacidad, se enfocan en analizar las barreras y obstáculos que enfrentan estas personas en su búsqueda de empleo, así como las estrategias, programas y apoyo en el proceso de inserción laboral efectivos. Por lo tanto, el antecedente proporciona una base sólida de conocimiento y evidencia empírica que respalda la relevancia y pertinencia del proyecto de investigación propuesto.

Del mismo modo Domínguez y Verde (2023) realizaron un trabajo de “Programas de Atención Integral Diaria y Habilidades Adaptativas, en Adultos Jóvenes con Necesidades Especiales y su Impacto en el Proceso de Inserción Sociolaboral”. El estudio se centró en evaluar el impacto de los Programas de Atención Integral Diaria (PAID) y habilidades adaptativas en adultos jóvenes con discapacidad en el proceso de inserción sociolaboral en el Condado de Broward, Florida. La investigación, de naturaleza cuantitativa, no experimental y

descriptiva, contó con una muestra de 40 participantes, entre ellos padres, representantes legales y docentes.

Entre los principales hallazgos de dicha investigación se presenta que existe un impacto positivo en la familia, la escuela y la comunidad respecto a la inserción sociolaboral de los jóvenes con discapacidad. Así como también los centros educativos ofrecen actividades que favorecen la inserción laboral, del mismo modo se reconoce un apoyo significativo al desarrollo de habilidades adaptativas.

Este estudio destaca el papel activo que desempeñan las familias en el proceso, principalmente a través de su vinculación y apoyo, además muestra que la colaboración con la comunidad y las empresas es fundamental para generar oportunidades laborales temporales. La participación y compromiso de los docentes, junto con los programas estructurados, potencian la inserción sociolaboral.

Los estudios realizados por Domínguez y Verde (2023) y la presente investigación coinciden en que el entorno familiar juega un rol fundamental en el proceso de inserción sociolaboral de esta población. Ambos trabajos evidencian que la participación activa y el apoyo de los familiares, especialmente los padres o representantes legales, son elementos cruciales para el éxito de la inserción laboral.

En este mismo orden de ideas Carrasco (2021) realiza su tesis doctoral, titulada “Empleo con apoyo en persona con discapacidad intelectual, estudio de caso de la fundación avanzar juntos de Santiago de Chile”. El cual tuvo como propósito determinar los elementos que facilitan la efectiva, inclusión sociolaboral de personas con discapacidad intelectual, en la modalidad de empleo con apoyo. La tesis doctoral identificó, a través de entrevistas, análisis documental y uso del programa Atlas.ti9, 86 indicadores que facilitan la inclusión social y laboral, resaltando la influencia de múltiples escenarios político-jurídico, social, cultural, familiar, personal y estratégico en el proceso de inserción laboral.

De igual modo, Carrasco enfatiza en el indicador familiar, que el apoyo familiar se constituye como un elemento clave para que las personas con discapacidad intelectual puedan iniciar y mantener su participación en el ámbito

laboral. La familia, según los resultados, brinda las herramientas necesarias para promover la autonomía, la independencia y la adquisición de hábitos adecuados, aspectos que resultan fundamentales para la integración laboral desde la infancia y adolescencia. Además, la motivación y la aceptación de la discapacidad por parte del núcleo familiar fortalecen el proceso de inserción, aspecto alineado con los hallazgos de nuestra investigación, que subrayan la importancia del contexto familiar en la construcción de un entorno favorable para la inclusión laboral.

Este estudio previo, establece una relación con esta investigación debido a que refuerza la idea de que el apoyo familiar no solo acompaña en las etapas iniciales de preparación, sino que también tiene un impacto duradero en la permanencia y éxito en el empleo, demostrando la relevancia de incluir a la familia como actor principal en las estrategias de intervención y políticas sociales dirigidas a personas con discapacidad.

Referentes Teóricos

Continuando con la descripción teórica de la investigación se busca profundizar y asociar los temas relacionados al estudio, así como también identificar las fuentes sobre las cuales se sustentan la investigación y darle una fundamentación con autores o teóricos.

La familia.

Según Valdés (2007) se han utilizado diferentes criterios para intentar una conceptualización precisa del término. Dentro de dichos criterios destacan los de: 1. Consanguinidad o parentesco, en el cual se define como familia a todas aquellas personas que tengan lazos consanguíneos, ya sea que vivan o no en la misma casa. 2. Cohabitación, el cual sostiene que la familia está compuesta por todos los integrantes que viven bajo un mismo techo independientemente de que tengan vínculos consanguíneos o no. 3. Lazos afectivos, donde se considera como familia a todos aquellos individuos con los cuales el individuo guarda una relación afectiva estrecha, sin necesidad de que tengan con él relaciones de consanguinidad, parentesco o que cohabiten bajo un mismo techo.

Dado a estos criterios mencionados de diferentes formas de dar una definición de la familia se puede decir que “la familia como concepto abstracto no existe, sino que existen tantos tipos de familias como sujetos que las definan en su discurso”. Andersen (1997) (citado por Valdés 2007, p. 6). Considera “la familia actual comprende un sistema de relaciones de parentesco (no necesariamente implica consanguinidad) reguladas de forma muy diferente en las distintas culturas” ... Valdés (2007, p. 6).

Por el cual la familia es un grupo de personas que conviven y que pueden tener o no lazos sanguíneos, así como también es considerada familia aquellas personas que están unidos por vínculos afectivos, aunque no viven en el mismo techo. Es importante considerar que es la persona o el propio grupo familiar quien le da sentido al significado del término de familia dependiendo de sus culturas y valores.

Discapacidad.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) (citado por UNICEF 2014) define a las personas con discapacidad como aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo y que, al interactuar con diversas barreras, pueden ver impedida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás. (Art. 1, p. 7). Además, definen la discapacidad “como un fenómeno multidimensional, un “continuum” del funcionamiento humano que se hace visible en relación con situaciones específicas de la vida. En otras palabras, la discapacidad es el resultado de la interacción compleja entre el individuo y su entorno” (p. 11)

Continua, la UNICEF (2014) planteando que:

Los niños y niñas con discapacidad están a menudo expuestos a entornos poco favorables que incrementan su vulnerabilidad y limitan sus oportunidades para aprender de manera significativa. Tales dinámicas agravan la experiencia de discapacidad. Para romper estos círculos viciosos, se requiere una comprensión de la discapacidad que trace un mapa de las interacciones entre las características de la persona y su entorno más inmediato. (p. 8)

Por lo tanto, ambas definiciones sobre la discapacidad destacan la importancia de considerar las barreras sociales y ambientales y estas tienden a limitar la participación plena de las personas con discapacidad en la sociedad.

Según la CDPD, las personas con discapacidad son aquellas que tienen deficiencias a largo plazo y se ven afectadas por barreras que pueden ser físicas, comunicativas, sociales o actitudinales y les impiden participar en igualdad de condiciones; es fundamental abordarlas para promover la igualdad de oportunidades y el aprendizaje significativo para las personas con discapacidad.

La definición de la UNICEF destaca que la discapacidad es un fenómeno multidimensional que se manifiesta en diferentes situaciones de la vida, y resalta la importancia de comprender las interacciones entre la persona y su entorno. Ambas definiciones subrayan la importancia de crear entornos inclusivos y favorables para acceder a la educación, empleo, servicios de salud y a la participación política y social. De manera similar, es importante promover actitudes de respeto, inclusión y reconocimiento hacia la diversidad en todas sus formas, valorando los derechos y la dignidad de cada individuo, sin importar sus capacidades. Comprendiendo que la discapacidad no debe percibirse como una restricción, sino como una expresión más de la variedad que caracteriza a la humanidad.

Familia y Discapacidad.

La familia con un hijo con discapacidad “debe desempeñar las mismas funciones que las demás, tareas encaminadas a satisfacer las necesidades colectivas e individuales de los miembros” Sarto (2001, p. 3). Estas se clasifican en nueve funciones:

- (1) Función económica
- (2) Función de cuidado físico
- (3) Función de descanso y recuperación
- (4) Función de socialización
- (5) Función de autodefinition
- (6) Función de afectividad
- (7) Función de orientación
- (8) Función de educación
- (9) Función vocacional

La diferencia está en que cada una de ellas es más difícil de cumplir cuando se trata de atender al hijo con discapacidad, pues los recursos y apoyos de todo tipo se hacen más necesarios y, en ocasiones, permanentes y, en la mayoría de los casos, las familias no están preparadas para dar respuesta a las funciones derivadas de las mismas. Sarto (2001, p. 3).

Así mismo la autora manifiesta que al llegar un miembro a la familia con discapacidad los padres pasan por una serie de etapas hasta llegar a la aceptación, al principio los padres entran en shock ya que ninguno esperan tener un hijo con alguna discapacidad por el cual comienzan los sentimientos de culpabilidad y al mismo tiempo una confusión de sentimientos de rechazo y aceptación, luego comienzan un recorrido por distintos especialistas buscando diferentes opiniones o al menos una que sea conciliador y les den las herramientas básicas y necesarias ante la discapacidad de su hijo. Aun así, todas las familias han experimentado sentimientos y actitudes diferentes debido a las informaciones y orientaciones recibidas.

Además, Sarto (2001) menciona que:

El periodo de aceptación o no va a depender de muchos factores; entre ellos, la características emocionales y personales de los progenitores, la dinámica familiar, las relaciones de pareja, los apoyos sociales externos, el orden de nacimiento del recién nacido (si es el primogénito, si es el menor, hijo único entre hermanos o al contrario, etc.), el nivel sociocultural y económico. (p.3)

Entonces una familia con un hijo con discapacidad requerirá de más apoyo y orientación ya que esta no se excluye de las mismas funciones que tiene cada familia ni de cada etapa de desarrollo que atraviesa su hijo sino que requiere de una atención y cuidado adicional ya que al pasar por esas etapas como la edad escolar, adolescencia y la adultez no serán iguales a los otros niños y que dependiendo de la discapacidad dependerá el tiempo del desarrollo de estas etapas en la que la familia pueda atravesar una serie de desafíos únicos y complejos. La discapacidad puede afectar significativamente la dinámica familiar, lo que puede afectar la rutina diaria y las actividades familiares pero con el apoyo adecuado y los recursos adecuados, pueden adaptarse y ayudar a su hijo a alcanzar su máximo potencial.

Autonomía.

La autonomía personal es “la capacidad que tiene una persona para desarrollar una vida lo más satisfactoria e independiente posible en los entornos

habituales de la comunidad” Vived (2011, p. 26). De acuerdo con el autor la autonomía es la capacidad de desarrollar habilidades de la vida diaria como asearse, alimentarse, tomar decisiones, tomar el transporte público, desplazarse de un lugar a otro, la mayor parte de la población de las personas con discapacidad presentan desafíos al consolidar las habilidades de la vida diaria que son las que posibilitan la autonomía por ello es “necesario constatar si se debe a una situación o es consecuencia de no haberles dado la oportunidad de desplegar todas sus posibilidades en este ámbito” Vived (2011, p. 27). Así mismo el autor plantea que se puede considerar que persona es autónoma cuando actúa:

- ✓ De acuerdo con sus propias preferencias o intereses.
- ✓ Realizar las actividades básicas de la vida diaria.
- ✓ Toma sus propias decisiones y asume la consecuencia de sus actos.

Al referirse a la autonomía se trata de todas las habilidades o actividades que realiza una persona por cuenta propia, desde la niñez hasta la adultez, las personas con discapacidad requieren de mayor atención e interdependencia para ello, pero dependiendo de sus capacidades puede adquirir su autonomía como hay algunos que tendrán alguna dependencia familiar por el grado de su discapacidad como puede ser una persona con parálisis cerebral, aun así a pesar de las limitaciones físicas, cognitivas o sensoriales que puedan tener, es importante reconocer y respetar su capacidad de tomar decisiones y ejercer control sobre su propia vida. Para ello es necesario proporcionar el apoyo y los recursos adecuados desde el ámbito familiar, social y escolar que favorezca su autonomía.

Autodeterminación.

Para los autores Martínez, Casas y Domingo (2004) las personas autodeterminadas son personas capaces de gestionar sus propios sueños y anhelos, contando con los apoyos que precisen. Una persona autodeterminada quiere que se tenga en cuenta su opinión en todos los ámbitos de su vida (ocio, deporte, sociedad, trabajo, vivienda, educación).

De acuerdo con Wehmeyer (1996) (citado por Martínez, Casas y Domingo) las acciones autodeterminadas se definen por cuatro características clave: autonomía, autorregulación, desarrollo psicológico (capacitación) y autorrealización. Estas características se van manifestando a medida que se adquieren los distintos componentes de la conducta autodeterminada, algunos de los cuales serían según el citado autor:

La elección, la toma de decisiones, la resolución de problemas, el establecimiento de metas y la adquisición de habilidades, la autoobservación, evaluación y autorrefuerzo, el locus de control interno, las atribuciones positivas de autoeficacia y las expectativas de resultado, el autoconocimiento y el conocimiento de sí mismo. (p, 13-14)

La autodeterminación es fundamental para la autonomía personal y el bienestar psicológico, y es importante fomentarla en todas las personas, especialmente en aquellas con discapacidad, considerando las cuatro características que definen la autodeterminación como lo es la autonomía, que es esa capacidad de tomar decisiones y actuar de manera independiente, la autorregulación, que es la capacidad de controlar y regular el propio comportamiento; el desarrollo psicológico hace referencia al proceso de adquirir habilidades y conocimientos para poder tomar decisiones y actuar de manera autónoma, mientras que la autorrealización se refiere a la capacidad de alcanzar el máximo potencial y satisfacer las propias necesidades y deseos.

Habilidades adaptativas.

Las habilidades adaptativas también conocidas como conducta adaptativa se entienden como el “conjunto de habilidades conceptuales, sociales, y prácticas aprendidas por las personas para funcionar en su vida diaria” (Luckasson y cols. 2002) (citado por Vived 2011, p. 22).

Algunos ejemplos de estas habilidades planteados por el mismo autor antes señalado son los siguientes:

Habilidades conceptuales: lenguaje, lectura y escritura, conceptos relativos al dinero, autodirección.

Habilidades sociales: interpersonal, responsabilidad, autoestima, credulidad, ingenuidad, aceptación de reglas, aceptación de leyes.

Habilidades prácticas: actividades de la vida diaria, actividades instrumentales de la vida diaria, habilidades ocupacionales, seguridad en los entornos.

Estas habilidades son aquellas destrezas y conocimientos que una persona necesita para funcionar de manera independiente y exitosa en su entorno, que abarcan diferentes áreas de la vida, como el autocuidado, la comunicación, la interacción social, la resolución de problemas, la toma de decisiones, entre otras. Siendo fundamentales para que las personas con discapacidad interactúen de manera autónoma en todos los entornos.

Así mismo las habilidades adaptativas permiten a las personas satisfacer sus necesidades básicas, interactuar con los demás, participar en actividades cotidianas y adaptarse a diferentes situaciones y entornos. Es importante destacar que las habilidades adaptativas no son innatas, estas se desarrollan a lo largo de la vida, así como también algunas personas con discapacidad pueden requerir de más apoyo adicional o entrenamiento para desarrollar estas habilidades.

Inclusión laboral.

La inclusión laboral es el “proceso de incorporación a la actividad económica de las personas. En ocasiones, se utilizan otros conceptos similares como inserción profesional o transición a la vida activa” Galván (2015, p. 13). La inserción laboral puede entenderse como “el periodo en el que la persona prepara busca y se acomoda en una situación laboral” Vázquez (2000) (citado por Galván 2015, p. 3). El autor también señala que la inserción laboral y la integración social están estrechamente vinculadas, ya que encontrar un trabajo implica alcanzar un estatus de adultez, asumir nuevos roles en la sociedad y lograr independencia económica. Por esta razón, se suele hacer referencia a los procesos de inserción sociolaboral, que abarcan tanto la integración en el ámbito laboral como en el social.

La inclusión laboral es un proceso en el que la persona se incluye en un empleo, en las personas con discapacidad es un proceso que busca garantizar que estas personas tengan las mismas oportunidades que los demás en el ámbito laboral y para ello radica la importancia de considerar las habilidades,

destrezas e interés de la persona para ser insertado en un trabajo de su agrado, en el cual no solo este integrado sino incluido, del mismo modo es necesario eliminar las barreras que puedan existir y promover su plena participación en el mercado laboral.

Esto implica la adaptación de los entornos de trabajo para que sean accesibles, la sensibilización y capacitación de los empleadores, familiares o compañeros de trabajo, la realización de ajustes razonables respondan a las necesidades particulares de cada persona con discapacidad, la implementación de programas de apoyo y acompañamiento. También es crucial cumplir con las leyes que garantizan los derechos de las personas en el ámbito laboral. La inserción laboral de las personas con discapacidad no solo es un derecho fundamental, sino que también aporta ventajas tanto para las propias personas, como para las empresas y la sociedad en general, fomentando la diversidad, igualdad de oportunidades y estimulando la innovación.

La Conceptualización y Política de la Integración Social de las Personas con Necesidades Especiales, es un documento que establece los principios, objetivos y estrategias para garantizar la inclusión plena y efectiva de las personas con necesidades educativas especiales en la sociedad. Este documento sirve como guía para orientar las acciones y programas destinados a promover la igualdad de oportunidades, el respeto a la diversidad y la participación de estas personas en todos los ámbitos de la vida.

La integración social se plantea como un proceso que se da a lo largo de todo el continuo de la vida de la persona con necesidades especiales desde edades tempranas hasta la adultez, en forma dinámica, sistemática, flexible e interactiva, esto significa que desde muy temprana edad deba promoverse la valoración de la familia, de la escuela, del trabajo en un sentido social como fuente de bienestar y progreso personal que permita ir construyendo su proyecto de vida. Terre (1997) (*Conceptualización y Política de la Integración Social de las personas con necesidades especiales 1997*, p. 25)

En la cita mencionada se destaca la necesidad de ofrecer un enfoque completo y constante en el proceso de integración social de las personas con necesidades especiales. Esto implica no solo la inclusión en la sociedad, sino también la promoción activa de la valoración de aspectos fundamentales como la familia, la escuela y el trabajo desde edades tempranas. La importancia de promover la valoración de la familia radica en el apoyo emocional, el vínculo

afectivo y el sentido de pertenencia que proporciona a la persona con necesidades especiales.

Asimismo, la valoración de la escuela como fuente de bienestar y progreso personal implica no solo la educación formal, sino también el desarrollo de habilidades sociales, la inclusión en actividades extracurriculares y el fomento de la autonomía. Por ello es necesario coordinar esfuerzos entre el Equipo de Integración, los Talleres de Educación Laboral, Institutos de Educación Especial, Unidades Educativas, Centros de Atención Integral y Centros de Rehabilitación del Lenguaje. Esto permitirá desarrollar estrategias conjuntas para facilitar el inicio y continuación de la escolaridad, así como promover la integración familiar y socio-laboral.

Orientación familiar.

La orientación familiar según Oliveros (1989) “es un servicio de ayuda para la mejora personal de quienes integran una familia, y para la mejora de la sociedad en y desde las familias, suponiendo un proceso de ayuda a cada familia asesorada que se extiende a todos los miembros...” (citado por Fernández 200, p. 221) así mismo Romero (1998) expreso que la orientación familiar “puede entenderse como una ayuda prestada a la familia a través de un conjunto de técnicas encaminadas a prevenir y a afrontar dificultades por los que atraviesan sus miembros en los distintos momentos del ciclo vital”. (citado por Fernández 2001, p. 221-222).

Por el cual la orientación familiar es aquel proceso de apoyo y asesoramiento que tiene como objetivo fortalecer las relaciones familiares, promover la comunicación efectiva y ayudar a las familias a superar desafíos y dificultades en su vida cotidiana; esta tiene como función intervenir, prevenir o mejorar las situaciones críticas que pueda enfrentar una familia por medio de herramientas y estrategias para que exista una comprensión mutua en cada uno los miembros de la familia, manejar situaciones difíciles y promover un ambiente familiar saludable y positivo.

Teoría de la familia como sistema Satir (1998).

Entre los autores más destacados se encuentra Satir (1998), quien considera que “la familia se concibe como un microcosmo que se puede estudiar

en situaciones críticas como: el poder; la intimidad; la autonomía, la confianza y la habilidad para la comunicación son partes vitales que fundamentan nuestra forma de vivir en el mundo”. (p. 2). Así mismo considera que la vida familiar se basa en la comprensión y el apoyo mutuo. Cuando los miembros de la familia son capaces de reconocer y entender los sentimientos y necesidades de los demás, se crea un ambiente más armonioso y solidario. Esto no solo ayuda a resolver conflictos, sino que también fortalece los lazos familiares y fomenta una comunicación abierta.

La autora señala que, a lo largo de su trayectoria como terapeuta familiar, ha identificado cuatro aspectos clave en la vida familiar:

1.- La percepción y los sentimientos que cada persona tiene sobre sí misma, a lo que se refiere como autoestima.

2.- Las formas en que las personas se comunican entre sí, que ella denomina comunicación.

3.- Las normas que establecen los individuos para regular sus emociones y comportamientos, las cuales se convierten en lo que ella llama reglas que rigen la vida familiar.

4.- La forma en que las personas interactúan con otros y con instituciones externas a la familia, a lo que se refiere como conexión con la sociedad.

Por otra parte, también distingue entre dos tipos de sistemas: el abierto y el cerrado. En un sistema cerrado, las partes están muy rígidamente conectadas o completamente desconectadas, lo que impide que la comunicación tenga un impacto entre ellas o entre el exterior y el interior. Cuando las partes están desconectadas, pueden parecer funcionales, pero la comunicación se pierde. En contraste, un sistema abierto es aquel en el que las partes están interconectadas, responden y son receptivas entre sí, permitiendo que la información circule libremente entre el entorno externo e interno.

De lo anteriormente planteado se comprende la importancia de la familia como un microcosmo que influye en la forma en que las personas viven en el mundo, destacando la relevancia de aspectos como el poder, la intimidad, la autonomía, la confianza y la comunicación en el funcionamiento de la vida

familiar, por el cual estas van a influir en el desarrollo de las habilidades y destrezas de las personas con discapacidad. La autora, basada en su experiencia como terapeuta familiar, identifica cuatro aspectos clave de la vida familiar: la autoestima, la comunicación, las reglas que rigen la vida familiar y el enlace con la sociedad. Así mismo destaca la importancia de comprender la dinámica familiar, incluyendo la autoestima, la comunicación, las reglas familiares y la relación con la sociedad, así como la distinción entre sistemas familiares abiertos y cerrados. Estos aspectos son fundamentales para comprender y abordar las dinámicas familiares en situaciones críticas.

Teoría del Campo Social de Lewin.

Kurt Lewin fue un psicólogo considerado el padre de la psicología social y psicología de las organizaciones, también fue uno de los impulsores de la psicología de la Gestalt. Además fue el creador de la Teoría del Campo, donde aporta una perspectiva holística al estudio del comportamiento humano considerando que éste es el resultado de la interacción entre la persona y su entorno.

La idea planteada sobre teoría por Lewin (1988) fue simplificada utilizando fórmulas como la siguiente “En términos generales, la conducta (C) es una función (F) de la persona (P) y de su ambiente (A), $C = F(P, A)$ ”. (p. 221). De acuerdo esta teoría, el comportamiento de una persona está influenciado por factores tanto internos (necesidades, valores y habilidades individuales) como externos (ambiente social, cultural y físico en el que se encuentra). Además, la teoría de campo de Lewin también destaca la importancia de considerar el contexto en el que se produce el comportamiento, ya que éste puede cambiar dependiendo de las circunstancias y las fuerzas que actúan sobre la persona en un momento dado. Por lo tanto, esta teoría enfatiza la importancia de analizar el comportamiento humano de manera integral, teniendo en cuenta tanto los factores internos como externos que lo influyen.

En el caso de las personas con discapacidad, esta interacción puede tener un impacto significativo en su calidad de vida, autonomía, desarrollo de habilidades adaptativas, participación social y laboral. La teoría de campo de Kurt Lewin puede ser relevante para comprender la experiencia de esta

población, ya que ofrece un enfoque que considera la interacción entre la persona y su entorno como determinante del comportamiento. Dado a ello puede ayudar a identificar y comprender cómo las actitudes y creencias de la sociedad hacia la discapacidad pueden afectar la autoestima, la inclusión y la participación de las personas con discapacidad.

MOMENTO III

ABORDAJE METODOLÓGICO

El presente trabajo de grado estuvo basado en el enfoque cualitativo bajo el paradigma interpretativo-fenomenológico. Cabe destacar que el diseño de la investigación cualitativa fue abierto y flexible, con acciones técnicas específicas. Este trabajo de grado atravesó una serie de momentos, que fueron descriptivos, estructurales y de discusión, abarcando desde la descripción de la realidad o inquietud investigada hasta la aplicación de los instrumentos para la recolección de datos, con el propósito de llegar a una conclusión comprensiva e interpretativa.

La investigación cualitativa es considerada “como un proceso activo, sistémico y riguroso de indagación dirigida, en la que se toman decisiones sobre lo investigable en tanto está en el campo de estudio” (Pérez 1998) (citado en Piñero y Rivera 2013, p. 36). Así mismo, mencionan que “el foco de atención de los investigadores cualitativos radica en la realización de descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones y comportamientos observables, incorporando la voz de los participantes, sus experiencias, actitudes, creencias, pensamientos y reflexiones tal y como son expresadas”. (p.36).

De acuerdo a lo anterior planteado la investigación cualitativa es un método que se centra en entender en profundidad los aspectos sociales, culturales o humanos, abordando los fenómenos desde una visión integral, se caracteriza por su interés en comprender la complejidad y el significado de las experiencias, percepciones y comportamientos de las personas, así como por su énfasis en la interpretación y el contexto. La investigación cualitativa se enfoca en comprender en profundidad la complejidad de los fenómenos sociales y

humanos, permitiendo captar la diversidad de perspectivas y significados que subyacen a dichos fenómenos.

Con relación al paradigma fenomenológico según Martínez (2004) (cit, en Piñero y Rivera, 2013) “es el estudio de los fenómenos tal como son experimentados, vividos y percibidos por el hombre” (p.43). Esta definición enfatiza la importancia de comprender los fenómenos desde la perspectiva de la experiencia subjetiva de las personas, poniendo énfasis en la vivencia y la percepción individual. Por otra parte Trejo (2010) define la fenomenología “como el estudio de los fenómenos (o experiencias) tal como se presentan y la manera en que se vive por las propias personas”. (p.99)

Otra definición similar es la que postula Husserl (1970) (cit, en Piñero y Rivera, 2013)

Es un método que intenta entender de forma inmediata al mundo del hombre, mediante una visión intelectual basada en la intuición de la cosa misma, es decir, el conocimiento se adquiere válidamente a través de la intuición que conduce a los datos inmediatos y originarios. (p.73).

Esta definición resalta la importancia de la intuición y la percepción directa como medios para acceder a los datos inmediatos y originales, enfatizando la validez del conocimiento adquirido a través de la intuición.

En resumen, estas definiciones dadas por diferentes autores resaltan la importancia de comprender los fenómenos desde la perspectiva de la experiencia subjetiva y la intuición, en este enfoque, se pone énfasis en la vivencia y la percepción individual como aspectos centrales para comprender la realidad tal como es experimentada por los sujetos. La fenomenología busca explorar los significados y las estructuras subyacentes a las experiencias humanas, considerando la subjetividad y la comprensión en la formación del conocimiento. Al poner el foco en la experiencia vivida, se permite una comprensión más profunda y rica de los fenómenos estudiados, permitiendo captar la complejidad y la diversidad de las perspectivas individuales.

Con relación al diseño de las etapas del método fenomenológico Trejo (2010, p. 100-101) señala que las investigaciones de carácter cualitativo suelen seguir varias fases principales: la etapa descriptiva, la estructural y la de análisis o discusión. La fase inicial, la descriptiva, tiene como finalidad elaborar un

resumen detallado del fenómeno en estudio, intentando captar la realidad experimentada por las personas, su entorno y su situación de manera lo más auténtica posible. Esta fase se divide en tres pasos fundamentales:

1. Selección de las técnicas apropiadas, con el objetivo de obtener una descripción precisa, empleando diferentes métodos de recopilación de información:

a) La observación activa o participante, en la que se observa el comportamiento en su contexto natural, anotando datos o detalles relevantes, procurando minimizar la influencia del investigador en los eventos observados.

b) La entrevista informal o diálogo estructurado, previamente concertada con los participantes, diseñada para estimular una participación plena y obtener una comprensión profunda de sus experiencias y perspectivas.

c) La aplicación de encuestas o cuestionarios, los cuales deben tener un diseño parcialmente estructurado, con preguntas abiertas y flexibles, adaptadas a las particularidades de cada individuo para captar mejor su visión del fenómeno.

d) La elaboración de autores relatos, que se realiza siguiendo una guía con las preguntas o temas clave que se desea explorar. Estos métodos no son excluyentes entre sí, sino que se combinan según el enfoque de la investigación.

2.- La aplicación de la técnica o procedimiento seleccionado toma en cuenta lo siguiente: como es la influencia de nuestras percepciones, generalmente tendemos a ver lo que esperamos ver, la selectividad de la observación y la correlación entre teoría y datos. Sin embargo, para lograr una objetividad rigurosa es muy difícil, aunque es posible con aptitud, entrenamiento y autocrítica.

3.- Elaboración de la descripción protocolar: para elaborar una descripción protocolar precisa, es necesario observar y registrar el fenómeno de manera auténtica, cumpliendo con ciertos requisitos, sin omitir detalles relevantes, evitar proyectar ideas o teorías propias, y capturar el fenómeno en su contexto natural.

En la fase estructural del proceso, la principal labor consiste en examinar cuidadosamente las descripciones contenidas en los protocolos. Se recomienda

seguir una serie de pasos ordenados, que incluyen una lectura global de cada protocolo, la identificación de las distintas unidades temáticas, la determinación del tema principal de cada una, y la formulación de estos temas en un lenguaje técnico y científico. Posteriormente, se deben consolidar todos estos temas en una sola unidad descriptiva y, finalmente, integrar todas las estructuras específicas en una estructura global que represente el conjunto. Además, al terminar este proceso, se realiza una entrevista final con los participantes del estudio. Al seguir estos pasos ayuda a garantizar un análisis más claro y completo de los fenómenos investigados, lo cuales son:

1. Lectura general de cada descripción protocolar.
2. Identificación de las unidades temáticas naturales.
3. Selección del tema central de cada unidad temática.
4. Expresión de estos temas en un lenguaje técnico y preciso.
5. Unión de todos los temas principales en una única descripción integral.
6. Integración de todas las estructuras particulares en una estructura general.
7. Realización de una entrevista final con los participantes del estudio.

Y finalmente la etapa de discusión de los resultados, que una etapa es crucial en el proceso de investigación, ya que busca establecer relaciones entre los hallazgos obtenidos y las conclusiones de otros estudios; esta comparación permite contrastar, complementar o entender las diferencias y similitudes entre los resultados, lo que contribuye a una mayor integración y enriquecimiento del conocimiento en el área de estudio. La fenomenología, busca comprender y entender el verdadero sentido de los fenómenos. A pesar de esto, se destaca que la fenomenología sigue una serie de pasos que le otorgan rigurosidad científica, lo que resalta su importancia en el ámbito de la investigación.

Con respecto a la visión ontológica del presente trabajo de grado parte la siguiente interrogante sobre este referente ¿Cuál es la naturaleza de la realidad social? de acuerdo con Piñero y Rivera (2013)

Esta apunta a entender la percepción del investigador en torno a la realidad a estudiar, que puede ser percibida de diferentes formas: realidad única, objetiva cuando es vista como independiente del pensamiento del investigador y es dirigida por leyes y mecanismos de la naturaleza. O puede ser concebida como

realidades múltiples subjetivas, inacabadas y como construcciones sociales donde pueden existir diferentes versiones a la par del investigador. (p.24).

En este trabajo de grado la visión ontológica es subjetiva que parte desde las diferentes realidades, discursos, haceres cotidianos o experiencias vividas por los padres con hijos con discapacidad incluidos en el campo laboral, cada uno tiene una realidad distinta y una forma de percibir el mundo. De manera que la realidad no es ajena o externa a los actores.

Con relación al plano epistemológico, surge la siguiente interrogante ¿Cómo se concibe el conocimiento y la relación entre el investigador, investigado y el conocimiento que genera? De acuerdo con Piñero y Rivera (2013)

Parte de un rescate del valor del sujeto y de la importancia de sus experiencias y vivencias en la construcción del objeto de estudio a partir de una red de significados fundamentados en la interpretación subjetiva por parte del sujeto investigador. De esta manera el investigador establece una relación transaccional y dialógica de la experiencia interior del otro que supera el entendimiento de la persona dirigiendo sus esfuerzos investigativos hacia el mundo que a través de ello se revela. (p.27)

Con relación a lo epistemológico el conocimiento es concebido desde la realidad estudiada, las experiencias y el proceso vivido por los padres para la inclusión de sus hijos al campo laboral, es decir que este dependerá de la subjetividad, la interpretación y la adquisición del conocimiento a través de la interacción con los actores sociales.

En cuanto a la visión axiológica, la axiología “estudia la naturaleza de los valores y juicios valorativos...La axiología no sólo trata de los valores positivos, sino también de los valores negativos, analizando los principios que permiten considerar que algo es o no valioso, y considerando los fundamentos de tal juicio” Jiménez (2010, p. 252) dado a lo planteado por el autor y con relación a la investigación en este proyecto se pretende resaltar el respeto hacia la diversidad, igualdad en oportunidades sin discriminación alguna, unión familiar, cooperación y solidaridad, empatía e integridad.

Cuando se menciona el respeto hacia la discapacidad, esta se refiere a tratarlas con dignidad, escuchar sus necesidades y perspectivas, y valorar su participación en la sociedad; en cuanto a la igualdad en oportunidades sin

discriminación alguna, se debe considerar el derecho a igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la vida, incluyendo la educación, el empleo y la participación en la comunidad; por otro lado también se hace referencia a la unión familiar, ya que el apoyo de la familia es crucial para las personas con discapacidad, de modo que puede brindarles amor, cuidado, comprensión y apoyo emocional y práctico.

Así mismo es importante la cooperación y solidaridad, ya que estas implican trabajar juntos para eliminar barreras, promover la accesibilidad y la atención a las personas con discapacidad de manera efectiva; con relación a la empatía, es esencial para fomentar la comprensión, la sensibilidad y el apoyo hacia las experiencias y desafíos que enfrentan las personas con discapacidad. Y finalmente la integridad que implica tratarlas con respeto, abogar por sus derechos y promover su participación plena y significativa en la sociedad.

Por otra parte, la dimensión metodológica las autoras Piñero y Rivera (2013) indica que esta se refiere a como puede ser concebida la realidad social, planteando las siguientes interrogantes ¿de qué manera el investigador obtiene el conocimiento? y, ¿Cómo se llega a conocer el Objeto de conocimientos? “pueden ser entendidas como la selección de las diferentes técnicas, procedimientos e instrumentos que se usaran en la investigación” Piñero y Rivera (2013, p.28).

Técnicas e instrumentos de recolección de la información

Las técnicas e instrumentos que se utilizaron para la recolección de información fue la observación participante, como una acción primaria de un investigador cualitativo ya que al estar en el campo social se realiza una observación del entorno y la manera en la que interactúan los sujetos de estudio, a su vez también se utilizó la entrevista a profundidad ya que no bastaba con solo observar, sino que se debía indagar y profundizar las perspectivas de los sujeto.

La observación participante, de acuerdo a Piñero y Rivera (2013)

Refiere una técnica de acercamiento interactivo del investigador con el mundo vivido por los sujetos investigados desde su propio escenario natural y cotidiano, para recoger una red de información compleja sobre las acciones, percepciones, opiniones, sentidos y significados de vida que le permitan complementar la

descripción del objeto de estudio y con ello construir sus posibilidades teóricas interpretativas.(p.100-101).

La observación participante es una técnica de investigación que implica la interacción directa del investigador con el contexto y las personas estudiadas. A través de esta técnica, el investigador complementa la caracterización del objeto o sujeto de estudio para la construcción teórica interpretativa, lo que permite obtener una comprensión profunda y completa de los fenómenos estudiados.

En cuanto a la entrevista en profundidad Piñero y Rivera (2013) se refieren a:

Una conversación flexible, no directiva ni estructurada, supone un proceso cuidadoso en el que el investigador configura un ambiente distendido y de empatía para realizar preguntas, inquietudes o planteamientos abiertos que propicien por parte de los entrevistados, la expresión con sus propias palabras de su perspectivas personal sobre el tema. (p.107).

La entrevista en profundidad es una técnica planificada no estructurada que implica que el investigador crea un ambiente seguro, relajado y empático para plantear preguntas abiertas que fomenten que los entrevistados expresen, con sus propias palabras, su punto de vista personal. Este enfoque busca obtener información detallada y significativa, permitiendo que los participantes compartan sus experiencias y puntos de vista de manera libre y auténtica. Así mismo el investigador debe tener una postura de aceptación incondicional de lo que el sujeto refiere, por ello se debe dejar hablar del tema al entrevistado, no juzgar los planteamientos expresados, prestar atención y reflejar empatía y comprensión a lo que el sujeto exprese.

Para ejecutar esta técnica Piñero y Rivera (2013) expresa que se deben considerar las siguientes fases de preparación:

1.- Planificación previa: el investigador debe preparar el lugar donde se realizará la entrevista el cual debe ser un ambiente agradable, cómodo sin interferencia de ruido y además que posea privacidad. También se debe considerar el tiempo que dispone el sujeto y no extenderse de 90 a 120 minutos, así mismo se deben preparar las preguntas o inquietudes sobre el tema a investigar, con una guía de preguntas que deben ser abiertas y preparar un grabador de voz para recopilar la información sin necesidad de estar apuntando lo que el sujeto exprese, esto genera una manera más de confianza y de dialogo.

2.- Desarrollo de la interacción: es el momento donde se ejecuta la técnica, se debe iniciar con una bienvenida, desarrollando una conversación general que propicie confianza manifestando agradecimiento y propósitos de la entrevista, al realizar la, entrevista se debe estar cara a cara con el sujeto, evitando escribir lo menos posible y al finalizar se debe realizar una recapitulación, instando al informante si dese agregar algo más.

3.- Registro y conservación: ya realizada la entrevista se debe transcribir la reproducción obtenida en la entrevista incluyendo las preguntas realizadas y respuestas tal cual las respondió el sujeto entrevistado.

Escenario y actores de la investigación

Continuando con la elección de los sujetos de estudio Piñero y Rivera (2013) menciona que el investigador suele realizarse las siguientes interrogantes ¿Qué individuos y cuantos debo estudiar? ¿Cuándo y dónde y en qué circunstancias se realizar el estudio? Dado a estas interrogantes el escenario o lugar de la investigación se realizó en los sitios de trabajos y hogares de los jóvenes con discapacidad, en la cual se realizó la observación para obtener una percepción de las habilidades de los jóvenes y del trabajo en conjunto con la familia. Los actores de la investigación son madres de los jóvenes con discapacidad, se consideró tres (3) familias que están integrados en el campo laboral debido a que son ellos la voz de la experiencia de su dinámica familiar, la experiencia vivida y los procesos que transcurrieron para lograr la inclusión laboral en sus hijos.

Métodos o procedimientos para la categorización de la información.

Con referencia a los métodos o procedimientos para la categorización de la información Piñero y Rivera (2013) expresan que la información debe:

Ser organizada y clasificada de manera simultánea al trabajo de campo, ya que esto facilita el control sobre las diferentes técnicas e instrumentos usados y la evaluación de las diferentes estrategias para asegurar la abundancia y calidad de la información garantizando al investigador el dominio sobre el proceso de indagación científica. (p.122).

Primero se deben organizar los datos de manera escrita, de manera muy detallada y sin modificar u omitir cualquier elemento narrado, testimonios y

observaciones develadas a través de las técnicas aplicadas para la recolección de información; este proceso de transcripción es importante ya que a partir de ahí “el investigador comienza a codificar y a categorizar con el fin de reducir los datos para ordenarlos en torno a patrones de respuestas que reflejen los principales parámetros culturales que estructuran el conocimiento del grupo estudiado” (Bonilla y Rodríguez, 2005) (citado en Piñero y Rivera 2013, p.24).

Para esto es importante tener en cuenta que se debe transcribir la entrevista incluyendo el testimonio aportado y las preguntas realizadas, asimismo se debe hacer visible los gestos corporales que realizaron los sujetos al dar sus testimonios, también las grabaciones deben describir los acontecimientos observados y ya finalizado la transcripción se deben guardar las recomendaciones y los registros originales. En el siguiente cuadro se presenta un modelo de protocolo o registro de transcripción de información cualitativa la cual se utilizó para la transcripción de las entrevistas.

Tabla 1

Protocolo o registro de transcripción de información

TECNICA: _____			FECHA: _____			LUGAR: _____		
informante, versionante, actor social: _____								
Identificación del Registro: (Por ejemplo: técnica, versionante, escenario): EV1 (Entrevista, versionante 1)								
Líneas	TEXTO descripción de las entrevistas- grabaciones- anotaciones						Categorías – propiedades Unidades de significación	
1								
2								
3								

Fuente: Rivero y Piñera (2013, p. 125)

Codificación y categorización.

De acuerdo a los autores Coffey y Atkinson (2004) (cit, en Piñero y Rivera 2013) la codificación “abarca una variedad de enfoques y maneras de organizar los datos cualitativos los códigos vinculan diferentes segmentos o ejemplos presentes en los datos así, la codificación vincula todos los fragmentos de los datos a una idea o concepto particular”. (p. 125). Esta se puede concebir como una manera de relacionar los datos con nuestras concepciones, por ende los códigos son conexiones entre la ubicación de los datos y los conceptos.

Así mismo el autor Flick (2004) (cit, en Piñero y Rivera 2013) sostiene que:

Se pueden distinguir dos metas al momento de interpretar los textos, una es la revelación descubrimiento o contextualización de afirmaciones en el texto que aumenta el material textual para pasajes breves en el texto original, desarrollo de interpretaciones hasta de una página y la otra intenta reducir el texto original, parafraseando, resumiendo o categorizando. (p. 125).

La codificación de información es un proceso fundamental en la investigación cualitativa, en el cual se determinan etiquetas o códigos aparte de datos para identificar conceptos o categorías relevantes, estas categorías se pueden identificar por colores para facilitar la agrupación de estas. Este proceso implica analizar y organizar la información recopilada, ya sea a partir de entrevistas, observaciones o documentos, para identificar elementos significativos que puedan contribuir a la comprensión del fenómeno estudiado. Los investigadores revisan repetidamente los datos, identifican palabras, frases o ideas clave, y les asignan códigos descriptivos que representen su contenido. Estos códigos se agrupan en categorías más amplias, lo que permite identificar patrones y temas emergentes.

La codificación de información es un paso crucial en el análisis cualitativo, ya que ayuda a organizar y estructurar los datos, facilitando la identificación de tendencias, relaciones y significados dentro del conjunto de información recopilada.

Y finalmente al realizar la categorización de todos los datos y la información obtenida mediante las técnicas e instrumentos aplicadas se realiza construcción e interpretación los hallazgos de la investigación realizada, el cual implica analizar y dar sentido a los datos recopilados, identificando patrones, temas y relaciones que emergen del análisis.

En este trabajo, emergieron siete (7) categorías, cada una de ellas con sus respectivas subcategorías. Cada categoría cuenta con un código que facilitó su agrupación y análisis en profundidad, permitiendo identificar relaciones y patrones más complejos. Este proceso implicó comparar y contrastar las diferentes categorías, identificar excepciones y anomalías, y buscar explicaciones y conexiones más profundas para comprender mejor el fenómeno estudiado.

Legitimidad de la información.

En relación a la legitimidad de la información Piñero y Rivera (2013) expresan que:

No se pueden usar criterios cuantitativos como validez y confiabilidad para explicar o justificar sus hallazgos, ya que el uso de estos criterios demuestran la falta de conocimiento acerca de la fundamentación epistemológica que establece la distintividad y particularidad de esta forma de investigar y por ende de esta forma de abordar la realidad. (p.139).

Entre otros autores como Morse (2003) (cit, en Piñero y Rivera 2013) identifica áreas importantes en los estudios cualitativos que se pueden usar para evaluarlos como lo son “la importancia de la investigación, lo métodos empleados y los estándares éticos de la investigación cualitativa” (p. 139). Del mismo modo González (2007) (cit, en Piñero y Rivera 2013) plantea que “la legitimidad es, por tanto, un proceso intrínseco al propio desarrollo de la investigación, que se define por la apertura y seguimiento de nuevas zonas de sentido que amplían de forma progresiva la significación del modelo en construcción”. (p.139)

Dentro de la investigación cualitativa, la legitimidad de la información la confiabilidad fiabilidad de los datos recopilados y analizados, se busca que la información sea auténtica, precisa y representativa de las vivencias, opiniones y perspectivas de los sujetos o actores. Para que este se logre en una investigación cualitativa, es fundamental utilizar métodos rigurosos de recopilación de datos, como la observación participante, entrevistas en profundidad y el análisis de documentos, y asegurarse de que se mantenga una relación cercana con los participantes para comprender su contexto y perspectivas de manera adecuada.

Además, la transparencia en el proceso de investigación, la triangulación de información (utilizar múltiples fuentes y métodos de recopilación) y la reflexividad del investigador también contribuyen a la legitimidad de la información en una investigación cualitativa.

Con respecto a la triangulación es un término que Okuda y Gómez (2005) lo definen de la siguiente manera:

Tomado de su uso en la medición de distancias horizontales durante la elaboración de mapas de terrenos o levantamiento topográfico, donde al conocer un punto de referencia en el espacio, éste sólo localiza a la persona en un lugar de la línea en dirección a este

punto, mientras que al utilizar otro punto de referencia y colocarse en un tercer punto (formando un triángulo) se puede tener una orientación con respecto a los otros dos puntos y localizarse en la intersección. Este término metafórico representa el objetivo del investigador en la búsqueda de patrones de convergencia para poder desarrollar o corroborar una interpretación global del fenómeno humano objeto de la investigación y no significa que literalmente se tengan que utilizar tres métodos, fuentes de datos, investigadores, teorías o ambientes. (p.119)

La triangulación en una investigación cualitativa hace relación al uso múltiples fuentes de datos, métodos de recolección, teorías o investigadores para comprender una investigación o un fenómeno estudiado. Esta técnica trata de asegurar la calidad de los resultados al comparar y contrastar diferentes perspectivas y fuentes de información. La triangulación puede involucrar la recolección de datos mediante entrevistas, observaciones, estudios de documentos y otras investigaciones, así como el uso de diferentes teorías o enfoques metodológicos para analizar los datos.

En este trabajo de grado, se implementó la estrategia de triangulación para fortalecer la calidad y confiabilidad de los hallazgos obtenidos. Para ello, se recopilaron datos mediante entrevistas en profundidad y observaciones participativas con los padres de jóvenes con discapacidad, permitiendo captar sus experiencias y percepciones en diferentes contextos. La comparación y contraste de la información proveniente de las entrevistas, las observaciones y las teorías permitió verificar la coherencia de los datos y detectar posibles inconsistencias o excepciones.

Este proceso facilitó una interpretación más profunda y confiable de las experiencias de las familias, ayudando a identificar patrones, relaciones y diferencias significativas en su proceso de inclusión laboral. En conjunto, la triangulación contribuyó a que los hallazgos del estudio tuvieran mayor credibilidad, permitiendo ofrecer conclusiones fundamentadas y una comprensión más completa del fenómeno investigado.

MOMENTO IV

Develando la realidad

En la investigación cualitativa se obtienen datos descriptivos mediante la aplicación de instrumentos con el fin de comprender la complejidad de los fenómenos sociales, posterior a ello se realiza un análisis de datos que “constituyen una tarea compleja dentro de la investigación, puesto que requiere de la estructuración de las unidades de significación a partir de los textos discursivos de los versionantes” Piñero, Rivera y Esteban (2019, p. 195). Este análisis de los datos se realiza mediante el proceso de codificación, categorización y teorización en el cual se pueden identificar temas y conclusiones que emergen de los datos, estos temas y conclusiones deben tener coherencia con el objetivo de la investigación y estar respaldados por evidencia empírica.

Por el cual es importante validar los hallazgos a través de la triangulación de los datos, es decir, comparando los resultados con otras fuentes de información o perspectivas, también se puede utilizar la retroalimentación de los participantes o de otros expertos en el tema para validar los hallazgos. Este proceso es fundamental para obtener una comprensión profunda y significativa del fenómeno estudiado.

Es por ello que de acuerdo con el proceso de transcripción de las entrevistas realizadas y posterior a la categorización elaborada de manera profunda y exhaustiva, para comprender las experiencias de los padres de jóvenes con discapacidad en el contexto de la inclusión laboral, se ha generado la categoría primaria: ***La familia en la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad***, el cual tiene relación con el título ya que este trabajo está orientado a develar, comprender, interpretar y generar un cuerpo de reflexiones de las experiencias de familias de jóvenes con discapacidad sobre el proceso de

la inclusión laboral con el fin de que esta ayude a las demás familias que están en dicho proceso.

A partir de la categoría central se develaron 7 categorías genéricas: 1) Valores, 2) Emociones, 3) Orientación familiar, 4) Apoyo laboral, 5) Habilidades adaptativas, 6) Adaptación laboral y 7) Desarrollo personal; cada una con sus respectivas subcategorías, lo que permite una interpretación profunda de cada testimonio proporcionado por los versionantes.

Tabla 2.
Versión integradora de las categorías emergentes

La familia en la inclusión de los jóvenes con discapacidad		
Categorías genéricas	Subcategorías de alumbramiento	Dimensiones hermenéuticas
Valores (V)	Responsabilidad (R)	Cumplimiento con los deberes laborales
	Compromiso laboral (CL)	Puntualidad
		Dedicación y sentido de pertinencia
	Integración (I)	Participación activa
	Respeto (Resp)	Trato como iguales
	Reconocimiento (Rec)	Valoración de lo positivo
	Perseverancia (Pers)	Alentar y continuar
	Compromiso de paternidad (CP)	Rol de padre
		Economía familiar (satisfacer las necesidades)
Confianza (Conf)	Seguridad en los demás	
Compañerismo (Comp)	Colaboración y cooperación	
Emociones (E)	Tristeza (Tris)	Perdida de interés
	Miedo (Mie)	Percepción del entorno
		Anticipación a los que pueda suceder
	Alegría (Aleg)	Reconocimiento de las cosas buenas
Cumplimiento de un deseo		
	Enseñanza de conocimientos (EC)	Guiar e instruir

Orientación familiar (OF)	Apoyo financiero (AF)	Negocio propio y emprendimiento
	Seguimiento (Seg)	Comunicación familiar y laboral
	Motivación (Mot)	Impulsar y despertar interés
	Ejemplo del adulto (EA)	Modelo a seguir
	Apoyo educativo (AE)	Brindar ayuda
		Comunicación efectiva
Asesoramiento		
Apoyo laboral (AL)	Acompañamiento en el proceso de adaptación (APA)	Instrucciones de tareas laborales
	Apoyo emocional (Apo Em)	Comprensión y comunicación activa
Habilidades adaptativas (HA)	Competencia laboral (CL)	Ejecución de funciones
	Autonomía (Aut)	Actuar por sí mismo
	Toma de decisiones (TD)	Capacidad de elegir
	Priorizar (Prio)	Poner en primer lugar el trabajo
Adaptación laboral (AL)	Adaptabilidad a los cambios (AC)	Aprender nuevas habilidades
	Rutinas (Rut)	Secuencia de actividades habituales
	Resiliencia (Res)	Adaptarse y superarse
	Esfuerzo físico (EF)	Agotamiento
Desarrollo personal (DP)	Transición (Trans)	Adaptarse al medio
		Transformación y mejoras personal
	Planificación financiera (PF)	Cálculo de ingreso y gasto
	Esfuerzo (Esf)	Empeño en lograr las metas

Nota. Elaboración propia del autor

Categoría Genérica: Valores (V)

Tras examinar y analizar los relatos de las madres sobre el proceso de inclusión laboral de sus hijos, se ha definido la primera categoría genérica como "valores". Dentro de esta categoría, emergen varias subcategorías significativas y dimensiones. En primer lugar, los valores son aquellos principios que guían a los jóvenes en su proceso de inclusión laboral, son virtudes o cualidades positivas que se lograron evidenciar en estos chicos a lo largo de su desarrollo personal y laboral. De acuerdo a Tierno (1993) "podemos designar como valor aquello que hace buenas a las cosas, aquello por lo que las apreciamos." (p.9). Esta definición resalta la influencia de los valores en la edificación de una identidad establecida y formación de un carácter resilientes.

En el contexto de la inclusión laboral, los valores juegan un papel crucial ya que influyen en como los jóvenes con discapacidad perciben su trabajo, favorece en su rendimiento y comportamiento, fomenta la confianza, permite a los jóvenes enfrentar desafíos y superar obstáculos en su camino, así como también les ayuda a crear un ambiente positivo que no solo benefician a los jóvenes con discapacidad, sino que también enriquecen el entorno laboral en su conjunto.

Dado a los testimonios de los versionantes surge la primera subcategoría: *Responsabilidad (R)*, el cual hace referencia al cumplimiento de los deberes laborales y personales, es el compromiso de asumir sus labores, así lo menciona I.O "él siempre ha sido responsable, eso se ha tenido él siempre, siempre. Pero ahorita es más". (EP02 L 13-14). Esta expresión manifestada por una de las versionantes indica en cómo su hijo ha sido más responsable ahora que tiene un trabajo ya que asume con mayor compromiso su trabajo.

De acuerdo a Febres (2007) la responsabilidad es "cumplir con las obligaciones personales, familiares, laborales y ciudadanas; con rendir cuentas; con obedecer a la propia conciencia, a las autoridades y a Dios, no como un acto pasivo de esclavitud, sino como el ejercicio del compromiso..." (p.119). Es decir que la responsabilidad no es una obligación sino que esta nace de la conciencia de la persona para cumplir con sus obligaciones en cualquier entorno donde se desenvuelva.

Asimismo, surge la subcategoría: *Compromiso laboral (CL)*, que se manifiesta en aspectos como la puntualidad y la dedicación a las actividades laborales, así como un notable sentido de pertenencia, así lo manifiesta Y.R “ese cuando se dedica eso sí tú le pones un trabajo a él y es una persona demasiado responsable de eso yo no puedo a su horario a su hora, este si le toca entrar temprano se le toca salir el respeta todo eso”. (EP01 L 20-23). En ese testimonio resalta la importancia del compromiso en el cumplimiento de horarios y tareas asignadas.

El compromiso laboral es “un estado mental que otorga un valor agregado en una organización, y que genera un ambiente positivo; está comprendido por vigor, dedicación y absorción, como los tres factores principales”. Schaufeli (2002) (citado en Pimela y Armijos, 2022). De acuerdo al autor se refiere a la energía, la vitalidad, dedicación, entusiasmo y el estado de estar completamente inmerso en las actividades laborales, lo que puede llevar a una mayor productividad y satisfacción.

Del mismo modo surge la subcategoría la *Integración (I)*, se refiere al proceso de incorporar a las personas con discapacidad en diversas actividades de la comunidad. Así lo expresa Y.R : “que siempre lo integren en algo que no lo cómo te digo yo que no que no lo “aislen” (menciona el investigador) aja que siempre los tengan integrados en cualquier cosa que ellos que ellos se sientan apoyados” (EP01 L 55-59).

Para Romero y Lauretti (2006) la integración “es un proceso continuo y progresivo cuya finalidad es incorporar al individuo con necesidades especiales a la comunidad, y constituye uno de los fenómenos de mayor trascendencia en la educación.” (artículo en línea). En base a lo expuesto la integración es crear espacios inclusivos donde los jóvenes con discapacidad puedan participar plenamente, lo cual contribuye a su bienestar emocional y social.

La siguiente subcategoría es el *Respeto (Resp)*, un elemento fundamental para garantizar el trato por igual a las personas con discapacidad, M.Y expresa “desde que el entro a esta institución ha sido bendecido, muy bendecido, porque todos los profesores, todos el respeto por delante con él.” (EP03 L 34-37).

Para Elexpuru y Medrano (2001) sostienen que el respeto “tiene como principal objetivo el aceptar y reconocer al prójimo siendo esto de manera mutua.” (citado en Bontempo, 2021. p. 75) Aunado a ambas manifestaciones el

respeto es aceptar, reconocer y apreciar a los demás independientemente de sus capacidades y diferencias que no solo debe ser otorgado a las personas con discapacidad, sino que debe existir un reconocimiento recíproco entre todos los miembros de la sociedad.

Asimismo, está la subcategoría *Reconocimiento (Rec)*, hace referencia a la valoración de lo positivo, Y.R enfatiza que “...*gracias a Dios, con el apoyo que uno le ha dado, las enseñanzas y todo eso, él, claro, no es como un muchacho normal que piensa, pero sí, de verdad, tiene sus responsabilidades.*” (EP01 L 89-92).

El reconocimiento es una acción que para Velásquez y Cacante (2022), “permite diferenciar a un individuo entre los demás; es un acto de construcción intersubjetiva donde es posible enfatizar en las cualidades...” (El concepto de Reconocimiento y su utilidad para el campo de la Enfermería.) Relacionado al autor y lo mencionado por el entrevistado reconocer es valorar y apreciar el esfuerzo, dedicación, empeño y cualidades que posee una persona y que es de importancia en las personas con discapacidad porque favorece su autoestima.

Además, se destaca la subcategoría de *Perseverancia (Pers)*, este aspecto es fundamental para el crecimiento y superación personal. Una de las madres menciona la importancia de inculcar este aspecto en sus hijos, afirmando: I.O : “*Sí, sí. Nosotros, bueno, siempre le decimos que tiene que seguir adelante y no flaquear. Eso es lo único que le podemos decir.*” (EP02 L 88-90).

Según Román (2012) “es el hábito de seguir luchando ante la adversidad, sin importar los retos y las dificultades que haya que enfrentar.” (p.106). Es decir que la perseverancia es la voluntad constante que se ejerce para lograr un objetivo esta es una herramienta necesaria para enfrentarse a obstáculos y seguir luchando por las metas.

Otra subcategoría que surge es *Compromiso de paternidad (CP)*, ya que uno de los jóvenes es padre y asume su rol y compromiso paterno, cumpliendo con las necesidades básicas de su bebé y asumiendo la responsabilidad de la economía familiar, es lo que hace referencia M.Y “*asume su responsabilidad, aunque yo le dije en estos días cuando me dijo, ay, que estaba cansado, bueno hijo, si quiere no siga trabajando, pero no sé quién le va a dar pañales, quien va*

a comprar leche, quien, no" (EP03 L 81-84). Este compromiso refleja no solo su dedicación como padre, sino también su papel fundamental en el bienestar de su núcleo familia.

Así como lo establece la constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999):

El padre y la madre tienen el deber compartido e irrenunciable de criar, formar, educar, mantener y asistir a sus hijos o hijas, y éstos o éstas tienen el deber de asistirlos o asistirlos cuando aquel o aquella no puedan hacerlo por sí mismos o por sí mismas. (Art.76)

Esto establece un marco legal donde no es solamente la responsabilidad de la madre sino que es una corresponsabilidad en la crianza entre madre y padre, por lo que al asumir su compromiso de paternidad, este joven no solo está cumpliendo con las expectativas legales y sociales, sino que también está contribuyendo al desarrollo y bienestar de su hija, puesto a que el trabajo no es solo una cuestión de ingresos, sino una responsabilidad social y emocional.

Por otra parte, es esencial que los padres puedan sentirse seguros del lugar donde laboran sus hijos, donde sea un ambiente colaborativo y comprensivo, de este modo nace la subcategoría: *Confianza (Conf)*, "*confiar en los profesores y en los muchachos, porque todos de verdad son muy buenos compañeros, no he tenido quejas de ninguno.*" M.Y (EP03 L 59-61).

De acuerdo con Luhmann (1996), "la confianza en el más amplio sentido de la fe en las expectativas de uno es un hecho básico de la vida social." (p. 5) así como también manifiesta el autor que una persona al no tener confianza sería alguien lleno de miedos y temores. Aunado a lo anterior la confianza es la seguridad que se deposita en alguien o algo. Cuando se confía en otra persona es creer en la buena voluntad que posee esa persona.

Por último, surge la subcategoría de *Compañerismo (Comp)*, como lo menciona M.Y, "...*Jorge le da consejos como no tiene idea, me gusta eso también.*" (EP03 L 63-64). Este se basa en la colaboración, cooperación y fortalecimiento de lazos entre los compañeros de trabajo.

El compañerismo es "el buen trato, el cual se brinda a las demás personas, esto también se evidencia de manera grupal, donde existe un apoyo mutuo entre los diferentes miembros de una comunidad trabajando así por un

bien común.” Morales (2019. p 19). De acuerdo al autor el compañerismo es la cooperación, ayuda, respeto y comprensión que se le brinda al otro sin esperar nada a cambio.

Figura 1

Triangulación de la categoría: Valores (V)



Nota. Elaboración del autor

Categoría genérica: Emociones (E)

La segunda categoría genérica que nace se centra en las *Emociones (E)*, aquellas que han compartido los versionantes a través de sus testimonios. Damasio (2005) define las emociones como “la respuesta del organismo ante un estímulo emocionalmente competente, es decir, un objeto o suceso con importancia biológica.” (citado en Blanco, 2019. p. 2). Estas emociones son diversas y profundas, presentadas en los jóvenes y sus madres, debido a que como padres presentamos una serie de emociones en cada nueva etapa de nuestros hijos y para estas madres de jóvenes con discapacidad las emociones son más intensas puesto a que cada etapa puede traer desafíos y alegrías.

Por un lado, encontramos la subcategoría: *Tristeza (Tris)*, toda persona sin excepción pasa por momentos de tristeza que hacen que se pierda el interés en aquellas cosas que anhelábamos hacer, como fue el caso de un joven donde su madre Y.R manifiesta que “*se sintió deprimido, fue después de que se fue la hermana de seguro que porque anteriormente de verdad cuando ella se fue la primera vez na guara eso trabajaban deprimidos deprimidos...*” (EP01 L 11-15)

Es evidente como cambia el estado de ánimo en una persona que esta triste por pasar ante una situación y cómo esa tristeza puede interferir con las actividades cotidianas. La tristeza no solo afecta el estado emocional, sino que también puede impactar la motivación y la capacidad de las personas para desempeñarse a diario.

En base a lo anterior expuesto Vallés y Vallés (2000) establecen que “se dice que la persona está triste cuando, a nivel cognitivo, se produce una falta de interés y de motivación por actividades que antes eran satisfactorias...” (citado en Cuervo e Izzedin, 2007. p. 37). Por el cual la tristeza tiene manifestaciones cognitivas en tener pensamientos negativos o pesimistas, dificultad para concentrarse y emocionales que pueden impactar significativamente la vida de una persona.

Indagando en las emociones surge la subcategoría: *Miedo (Mie)*, un temor natural manifestado por las madres sobre cómo será el trato que recibirán sus hijos en el entorno laboral. M.Y expresa “*yo tenía el temor y siempre se lo dije a Alberto y a las demás, que a mí me daría cositas que por lo menos le buscaron un trabajo donde no lo conociera...*” (EP03 L 37-46). Es notable el miedo que manifiesta la madre ante la percepción del entorno laboral donde estaría su hijo, esta es una emoción natural que una persona puede tener de que le suceda algo contrario a lo que espera.

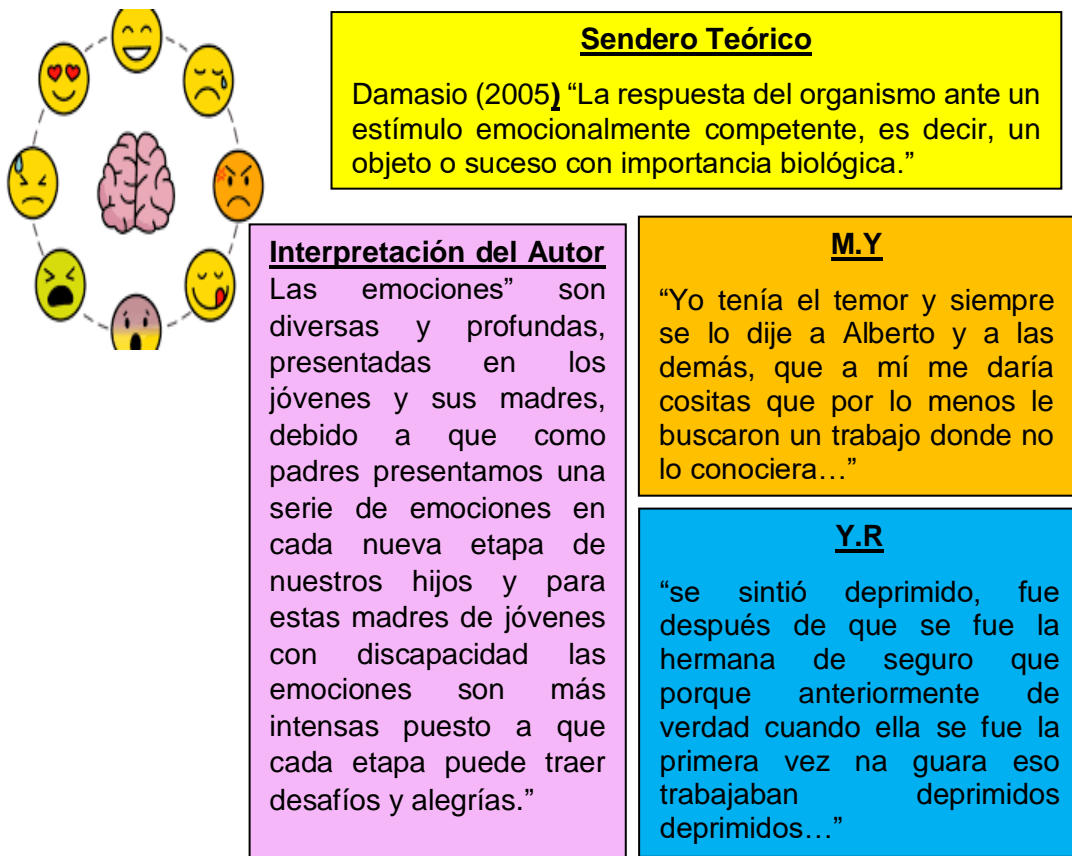
El miedo es una emoción que hemos experimentado todas las personas en diversas situaciones de nuestras vidas. Según Pérez (2000) “el miedo es un sentimiento normal en presencia de amenazas, útil para la supervivencia del individuo y de la especie y para evitar peligros innecesarios.” (p. 125). De acuerdo a lo planteado es común esta emoción que refleja la madre ya que su

deseo es proteger a su hijo este miedo se relaciona con el instinto natural de cuidar.

Sin embargo, no todo es negativo; ya que cuando estos jóvenes logran ser incluidos en un campo laboral, representa un gran avance y un motivo de felicidad, lo que apunta a la subcategoría *Alegría (Aleg)*, como lo expresó M.Y “...Dios me dio esa... *“bendición” (dice el investigador) Sí, de que quedara aquí, eso yo me alegre demasiado, porque aquí ya lo conocen, ya saben qué clase de personas es...*” (EP03 L 40-42) para esta madre fue una gran alegría al saber que su hijo obtuvo un empleo donde iba a ser tratado en igualdad de condiciones y respeto debido a que labora en la institución donde estudio.

Para Sevilla (2016) la alegría “es una emoción positiva provocada por el desencadenamiento de acontecimientos beneficiosos para el individuo, asociada a otras emociones positivas, dotando de sentido a nuestra vida.” (citado en Lopez; Lorca y Yague. 2021; p.44) De este modo es notorio la alegría que pueden sentir las familias cuando sus hijos alcanzan una meta, viven una experiencia enriquecedora que los llena de satisfacción y gozo, al lograr que sus hijos sean incluidos en el campo laboral donde mantengan una participación activa, en igual de derechos y deberes.

Figura 2
Triangulación de la categoría: Emociones (E)



Nota. Elaboración del autor

Categoría genérica: Orientación familiar (OF)

La orientación familiar según Oliveros (1989) “es un servicio de ayuda para la mejora personal de quienes integran una familia, y para la mejora de la sociedad en y desde las familias, suponiendo un proceso de ayuda a cada familia asesorada que se extiende a todos los miembros...” (citado por Fernández 2001, p. 221). La orientación familiar se manifiesta a través de la interacción y el apoyo que los educadores brindan a los jóvenes y sus familias, para lograr una inclusión laboral significativa y exitosa.

Dentro de esta categoría nacen varias subcategorías la primera de ellas es *Enseñanza de conocimiento (EC)*, es aquel aprendizaje brindado a los jóvenes para cumplir con sus funciones laborales; así responde Y.R al preguntarle ¿Quiénes fueron las personas que lo apoyaron o lo orientaron durante ese proceso de integración laboral? “...un primo, el vino y le dijo como iba a hacer el gallineros también lo que iba a poner para sus pollitos, este las

horas que tenía que darle la comida el tiempo que le tenía que tener el bombillo prendido como cuando llega el proceso de matarlo.” (EP01 L 44-48).

Siguiendo este orden de ideas Fenstermacher (1989) define a la enseñanza como, “un acto entre dos o más personas una de las cuales sabe o es capaz de hacer más que la otra comprometidas en una relación con el propósito de transmitir conocimiento o habilidades”. (Citado en Rodríguez, Domínguez y Piacanzzo, 2015. p. 11). Entonces se puede decir que enseñar es instruir o transmitir información al otro de lo que desea conocer de manera que lo ayude a desarrollarse y desenvolverse en su entorno, enseñar habilidades necesarias para un puesto laboral es fundamental para que esa persona logre un gran desempeño en sus actividades.

Dentro del apoyo brindado a estos jóvenes se logró observar el *Apoyo financiero (AF)*, siendo esta la siguiente subcategoría, Y.R hace referencia a como su otra hija ayudo financieramente a su hermano con discapacidad, manifestando “*él habló con ella (hace referencia a la hermana quien le brindo el financiamiento) y ella le dijo que bueno que sé que eso lo viera como un mini empresa (venta y cría de pollos) que él era su propio jefe y no lo iba a estar mandando nadie...” (EP01 L 72-76).*

El apoyo financiero “se refiere a la asistencia brindada a individuos u organizaciones en forma de fondos, préstamos, subvenciones u otros recursos para satisfacer sus necesidades financieras”. Fastaster Capital (2024). En base a lo planteado el apoyo financiero es de gran beneficio para la persona que desea emprender a través de un negocio propio. En los jóvenes con discapacidad los favorece para tener su propio empleo, desarrollar sus capacidades, generar ingresos y contribuir a la economía.

Entre las diversas subcategorías que emergen, destaca el *Seguimiento (Seg)*, dicho aspecto se refleja en la comunicación activa entre la familia y los responsables del ámbito laboral. Un ejemplo claro de esta conexión se encuentra en las palabras de I.O, quien menciona: “*yo siempre estoy pendiente también, hablo con la profesora, preguntándole cómo está, cómo va”.* (EP02 L 28-30).

De acuerdo a Fuentealba (2022), el seguimiento laboral “consiste en evaluar cómo se está llevando a cabo el proceso de inclusión, tanto del candidato con la empresa como de la empresa y los equipos con el candidato” (Caso

empresa: ¿Cuáles son las fases de un proceso de inclusión según la experiencia de Empresas SB?). Este proceso permite a la familia obtener información acerca del desenvolvimiento y desarrollo de los jóvenes con discapacidad en sus tareas laborales, el cual se puede complementar con orientaciones brindadas por parte de la empresa que favorezcan el rendimiento de las funciones ejercidas de esta población en el campo laboral.

Otra subcategoría que se refleja es la Motivación (Mot). Una madre expresa su preocupación sobre el ánimo de su hijo, quien a veces muestra desinterés por asistir a su trabajo, ella comenta M.Y: "*a veces tengo que empujarlo porque de verdad a veces no quiero venir hay días que amanece que ¡ay que hoy no me toca!*" (EP03 L 15-17). Este testimonio muestra como en ocasiones enfrentan los jóvenes la falta de motivación, lo cual puede influir en su compromiso laboral por lo que la intervención de los padres, ofreciendo apoyo y aliento, se vuelve fundamental para ayudarles a superar esos momentos de desánimo.

Según Pereira (2009) la motivación está relacionado con lo que moviliza a la persona para ejecutar una actividad la motivación "representa lo que originariamente determina que la persona inicie una acción (activación), se dirija hacia un objetivo (dirección) y persista en alcanzarlo (mantenimiento)." (p. 154). A modo que la motivación impulsa a la persona a emprender acciones para alcanzar un objetivo, la motivación que le brindan los padres a sus hijos con discapacidad es esencial para su desarrollo emocional, cognitivo y social ya que los alienta a enfrentar situaciones o desafíos interpersonales.

Seguidamente, surge Ejemplo del adulto (EA), así es denominada esta subcategoría. M.Y afirma: "que por lo menos él tiene trabajo, porque nunca, su mano eran miren (muestra sus manos y hace gesto de liso), yo le enseñé las mías, de trabajadora, y él tenía su mano, y entonces un día llegó, mamá mira mis manos, bueno, ese es un trabajo hijo" (EP03 L 69-72). En este relato la madre comparte la reflexión sobre el trabajo y la ética laboral que intenta inculcar en su hijo mediante el ejemplo de ella.

Complementando esta reflexión la Real Academia Española (2024) define que el ejemplo puede ser una "Acción o conducta que puede inclinar a otros a

que la imiten.” (Diccionario online). Esta definición tiene gran relación al relato de M.Y, donde la madre utiliza su propia vida y experiencias como un referente que su hijo puede observar e imitar. Al mostrarle sus manos de trabajadora, le enseña que el trabajo tiene muchas formas y que cada una merece respeto y consideración. La labor de los padres como modelos a seguir es crucial para el desarrollo de una ética de trabajo sólida y un sentido de responsabilidad en sus hijos.

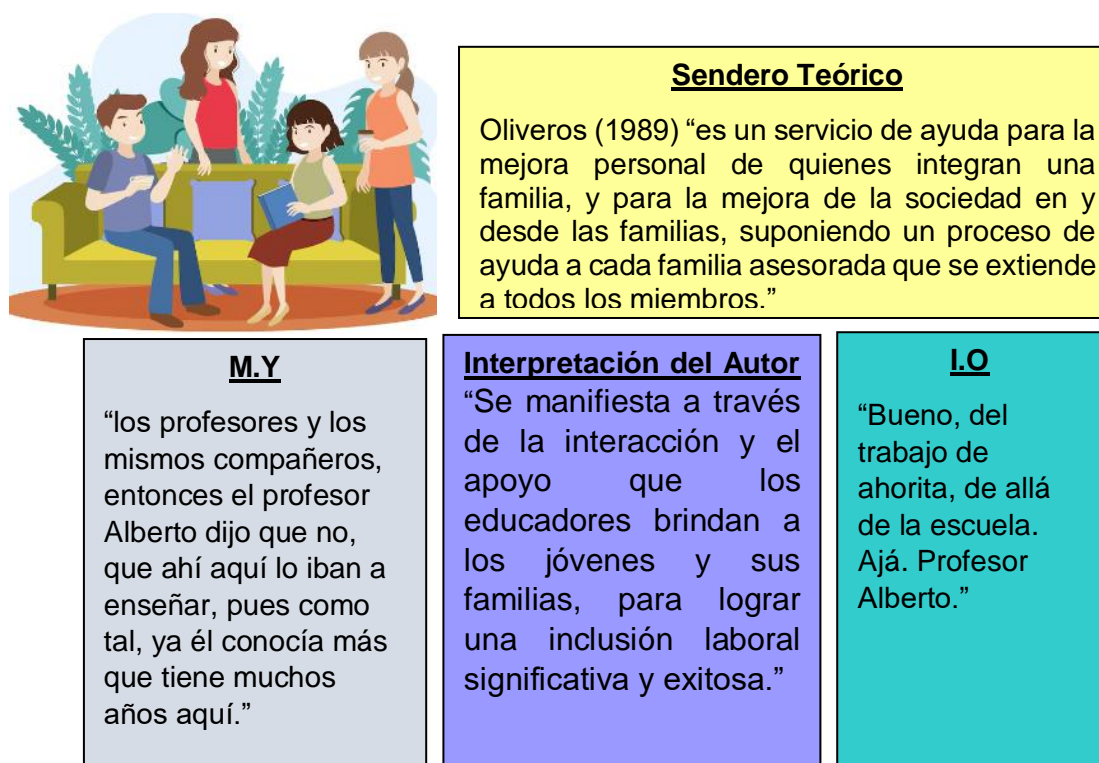
Así mismo, emerge la subcategoría *Apoyo educativo (AE)*, lo que indica que el taller laboral no solo se centra en la formación laboral, sino también en proporcionar apoyo emocional y lograr la inclusión en los participantes y sus familias en el ámbito social y laboral. De manera que las versionantes respondieron al preguntarles: ¿Quiénes fueron las personas que lo apoyaron o lo orientaron durante su proceso de integración laboral? *“Bueno, del trabajo de ahorita, de allá de la escuela. Ajá. Profesor Alberto.”* (IO-EP02 L 36-37). Así mismo lo relata M.Y: *“los profesores y los mismos compañeros, entonces el profesor Alberto dijo que no, que ahí aquí lo iban a enseñar, pues como tal, ya él conocía más que tiene muchos años aquí.”* (EP03 L 50-53).

El apoyo educativo según Booth y Ainscow (2015) “son todas las medidas, recursos y acciones que contribuyen a incrementar la capacidad del profesorado y de los centros educativos para promover el óptimo desarrollo, aprendizaje, participación y bienestar de todos los y las estudiantes.” (citado en Blanco 2024).

Aunado a la definición anterior y lo relatado por las versionantes el apoyo educativo es aquella orientación, ayuda y asesoría brindada por los docentes mediante acciones, recursos y medidas que contribuyen a los estudiantes y participantes en su aprender, desarrollo integral y participación social; donde debe existir una comunicación efectiva entre la familia de manera que ayuden a estos jóvenes a adquirir las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñarse en el ámbito laboral.

Figura 3

Triangulación de la categoría: Orientación familiar (OF)



Nota. Elaboración del autor

Categoría genérica: Apoyo laboral (AL)

En la siguiente categoría, encontramos un aspecto fundamental en la inclusión de estos jóvenes en campo laboral. Este apoyo se manifiesta a través de la presencia de compañeros de trabajo y adultos significativos que acompañan a los jóvenes en su proceso de adaptación. De allí parte la subcategoría de: *Acompañamiento en el proceso de adaptación (APA)*, que facilita la integración del joven en su nuevo entorno. Así lo relata Y.R al preguntarle ¿Y cómo él se logró adaptar al trabajo? “*mi sobrino le fue diciendo lo que iba a hacer y después el mismo fue conociendo los clientes*” (EP01 L 25-26).

De acuerdo a Hernández (2023) el acompañamiento en el proceso de adaptación es aquella figura mediadora que ofrece “el apoyo necesario para su adaptación al puesto de trabajo, desde la preparación para el desarrollo de las

habilidades y tareas necesarias hasta el seguimiento y acompañamiento en el puesto de trabajo”. (p. 7-8)

Por lo tanto, una persona que cumpla con el rol de acompañamiento en el proceso de adaptación laboral, es aquella que guía, orienta y prepara a la persona con discapacidad para que pueda cumplir sus funciones laborales.

Además de ese tipo de apoyo también es importante el *Apoyo emocional (Apo Em)*, así es denominada la siguiente subcategoría ya que los testimonios revelan que estas personas que brinda apoyo no solo brindan instrucciones, sino que también mantienen una comunicación abierta tanto con los jóvenes como con sus madres. Así lo confirma M.Y “*gracias a Yoeli de verdad ese es mi pañito de lagrima aquí, porque cada cosa que hace falta o que este a veces le dan una información él no me la da.*” (EP03 L 28-30).

Para Sheppard (1997), “hablar de los problemas con una persona comprensiva que sabe escucharnos es una fuente frecuente de apoyo emocional.” (citado en Trevithick 2002. p. 193). De acuerdo con el autor y con la respuesta de la entrevistada cuando hablamos de apoyo emocional este hace referencia al respaldo o ayuda que encontramos en una persona cuando se está en una situación de estrés, crisis o inquietudes, ya que este implica ayudar a la persona a sentirse comprendida, valorada y capaz de afrontar sus problemas.

Figura 4

Triangulación de la categoría: Apoyo laboral (AL)



Nota. Elaborado por el autor

Categoría genérica: Habilidades adaptativas (HA)

Un aspecto crucial destacado en este trabajo son las habilidades adaptativas, las cuales son fundamentales para promover el desarrollo de la autonomía e independencia en personas con discapacidad, de modo que favorece o posibilita la inclusión laboral. Según Luckasson (2002) las habilidades adaptativas es el “conjunto de habilidades conceptuales, sociales, y prácticas aprendidas por las personas para funcionar en su vida diaria” (citado por Vived 2011, p. 22). Estas habilidades permiten que las personas puedan manejar situaciones cotidianas, interactuar con los demás y tomar decisiones que contribuyan a su desarrollo personal y profesional.

Dentro de estas habilidades se desprenden cuatro subcategorías muy relevantes la primera de ellas es *Competencia laboral (CL)*, siendo una característica esencial para desempeñar funciones laborales de manera eficaz. Así lo plantea Y.R “*Él se para y él viene, le echa su comida a su pollo, el agua,*

le lava los tobos, todo, pues, todo. Y esa es la experiencia que he visto, pues, en su empeño." (EP01 L 111-113). Esta perspectiva resalta la importancia de adquirir destrezas prácticas que permiten a las personas con discapacidad llevar a cabo tareas cotidianas y laborales.

Así mismo lo definen Luengo y Vergara (2001) "la competencia laboral se refiere a las destrezas, habilidades y atributos que la persona presenta y que desarrollará en el ámbito laboral." (citado en Charria et al, 2011. p. 146). En otros términos la competencia laboral es la habilidad que posee una persona para ejercer cada tarea con éxito en el área de trabajo. Esta abarca una mezcla de habilidades, actitudes y comportamientos que son necesarios para realizar efectivamente tareas y colaborar en equipo.

Entre otras habilidades surge la *Autonomía (Aut)*, I.O subraya esta importancia al ofrecer consejos a otras familias que atraviesan situaciones similares ¿Qué consejos ofrecería a otras familias que se encuentran en situaciones similares, que están en ese proceso de inclusión? "*yo les diría que tienen que dejarlo, que salgan adelante. Porque uno, tarde o temprano, uno se va. Y lo dejan solo. Y ellos tienen que resolver por su propia cuenta.*" (EP02 L 44-47).

Para Vived (2011) la autonomía es "la capacidad que tiene una persona para desarrollar una vida lo más satisfactoria e independiente posible en los entornos habituales de la comunidad" (p. 26). Ambas definiciones pone de manifiesto la necesidad de fomentar la autonomía para que las personas con discapacidad dirijan activamente su propia vida. La autonomía siendo esta la habilidad de realizar cualquier actividad de manera independiente, tomar decisiones por sí mismo y manejar su vida sin depender constantemente de los demás, en ello requiere tener la habilidad de tomar decisiones sobre su propio bienestar, establecer metas personales y actuar de acuerdo con sus propias ideas y deseos.

Otra subcategoría relevante es *Toma de decisiones (TD)*, I.O también enfatiza esta habilidad cuando le preguntan sobre cómo su hijo ha conseguido trabajo: ¿Pero ese trabajo se lo consiguió usted? "*...Y lo mismo ahí en Protección Civil. Él mismo se metió allá. Sí. Porque eso sí tiene él, él busca las*

cosas.” (EP02 L 79-80). Esta afirmación refuerza la idea de que la capacidad para tomar decisiones es crucial para el desarrollo de la independencia, permitiendo que las personas con discapacidad busquen y consigan oportunidades que se alineen con sus intereses y habilidades.

Peñaloza (2010) señala que la toma de decisiones “es elegir de entre varias alternativas, la mejor, basados en la información con que se cuenta en ese momento.” (p. 227). Este proceso es donde una persona evalúa diferentes opciones y elige un camino a seguir, implica considerar las alternativas disponibles, reflexionar sobre sus posibles resultados y seleccionar la opción que mejor se alinee con sus objetivos y valores.

Continuamos con la subcategoría es *Priorizar (Prio)*, donde se observa que estos jóvenes colocan el trabajo en primer lugar, ante otras actividades, es decir que le dan importancia a su labor organizando su tiempo y dando su mayor esfuerzo en pro de cumplir con sus responsabilidades laborales, como lo menciona Y.R “*Porque a pesar de todo de que sale (hace referencia que sale a fiestas o que sale con sus amistades), que esto y que lo otro, pero no cuando a él le toca trabajar, le toca trabajar*”. (EP01 L 101-105). Por lo que indica que al priorizar se disfruta del tiempo libre, sin que esto interfiriera con la responsabilidad laboral.

De acuerdo Andrades (2025) priorizar es “decidir que es más importante y enfocarte en ello.” (p. 8). Por el cual priorizar es establecer un orden de importancia aquello que debe realizarse primero, esta ayuda a enfocarse en lo que realmente importa y alcanzar de manera más rápida los objetivos establecidos, al priorizar el trabajo se consolida la puntualidad, responsabilidad y productividad.

Figura 5

Triangulación de la categoría: Habilidades adaptativas (HA)



Nota. Elaborado por el autor

Categoría genérica: Adaptación laboral (AL)

Cabe constatar que para que se logre una inclusión laboral con éxito debe darse una adaptación laboral, de acuerdo a Vallejo (2011) es un proceso complicado que trasciende las habilidades y competencias laborales de la persona. Este proceso implica ajustarse a la organización, a las tareas asignadas y al entorno laboral, lo que puede dificultar su efectividad.

Para que esta adaptación se lleve a cabo, es fundamental que la persona sea capaz de adaptarse a los cambios. Por ello, se considera esencial la subcategoría de *Adaptabilidad a los cambios (AC)*. En este contexto, las madres indican que sus hijos se han adaptado a sus puestos laborales. Así, responden a la pregunta I.O: “¿Cómo se adaptó a su trabajo?” con comentarios como: “Se adaptó rápido.” (EP02 L 16) En relación a su primer empleo, una madre añade:

“También. Ajá. Siempre ha... Siempre, siempre ha salido bien con todo...” (EP02 L 20-21).

Alles (2009) describe la adaptabilidad como la habilidad de mantener un rendimiento constante frente a la variabilidad de las circunstancias. Esto implica la apertura a distintas perspectivas, lo que permite ajustar incluso la propia manera de pensar, las condiciones y las conductas en respuesta a situaciones cambiantes (citado en Monroy et al, 2022). De acuerdo a los relatos y al autor la adaptabilidad a los cambios es la habilidad que tienen las personas al modificar sus actitudes, comportamientos y enfoques cuando el entorno o las condiciones cambian.

La adaptabilidad a los cambios es fundamental para enfrentar nuevas circunstancias de manera efectiva. Sin embargo, también juega un papel importante la rutina que estos jóvenes han establecido en sus vidas. Esta subcategoría, *Rutinas (Rut)*, refleja que un cambio en la rutina puede tener un impacto significativo en algunos de ellos. Así relata M.Y: *¿Qué cambios ha observado en él desde que comenzó a trabajar? ¿Qué cambio ha observado en Alexis? “Bueno este al principio él no quería, él quería seguir siendo estudiante porque él dice que es la franela beige, bueno, entonces bueno, veo que en realidad por lo menos no afecta a la institución porque él llega y se la cambia aquí...”*(EP03 L 8-13)

Pérez (2018), define que las rutinas “son todas las actividades que realizamos diariamente, de forma regular, periódica y sistemática, con carácter ineludible.” (p. 9). Entonces las rutinas son el conjunto de actividades que llevamos a cabo cada día de manera regular, a intervalos fijos y de forma organizada, convirtiéndose en acciones que no se pueden evitar. Estas acciones se repiten con frecuencia y forman parte fundamental de nuestra vida diaria.

Por otra parte nace la subcategoría *Resiliencia (Res)*, un aspecto que se refleja en los relatos de M.Y: *“A veces dice que está cansado, que ha tenido muchos días difíciles, pero poco a poco ya he emparejado”* (EP03 L 11-13). Este testimonio muestra cómo, a pesar de las exigencias y el cansancio, la persona está encontrando formas de adaptarse y continuar avanzando.

Carretero (2010) expresa que “una persona es definida como resiliente cuando viviendo, o habiendo vivido, en una situación de riesgo, exclusión, o traumática por algún motivo, es capaz de normalizar su vida”. (p.3) La resiliencia

permite a los individuos enfrentar adversidades con fortaleza, transformando experiencias dolorosas en oportunidades para el desarrollo personal y emocional. Las personas resilientes son capaces de establecer metas, desarrollar estrategias para afrontarlas y, en última instancia, construir una vida significativa, incluso en medio de circunstancias complicadas.

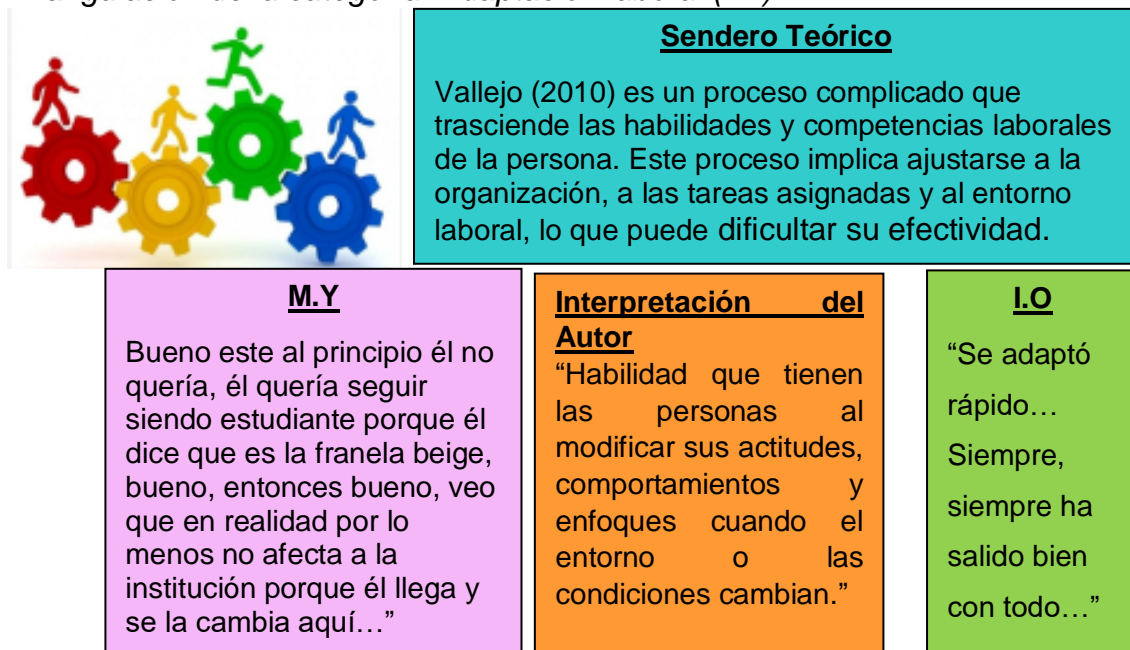
Seguidamente, se presenta la subcategoría: *Esfuerzo físico (EF)*, MY manifiesta como es este un motivo por el cual su hijo se cansa ya que: *“caminamos como tres kilómetros para llegar hasta la casa todo eso se lo cala el todos los días, la mañana y al mediodía por eso a veces cuando llega cansado de aquí para allá es que dice que hay que le dieran un día de descanso.”* (EP03 L 21-25).

Reynoso y Vergara (2017) define el esfuerzo físico a la “energía física necesaria para llevar a cabo cierta actividad que implica movimiento corporal.” (p.47) De acuerdo con los planteamientos de Reinoso y el testimonio proporcionado, el esfuerzo físico se refiere al nivel de energía y fuerza que una persona utiliza para realizar actividades que requieren movimiento y actividad corporal.

Este esfuerzo puede variar en intensidad y duración, en función a la complejidad de la actividad y de la condición física del individuo, puede ser significativo en situaciones cotidianas, como caminar largas distancias, lo que puede llevar a la fatiga tras repetidos esfuerzos, como se menciona en el relato sobre el hijo que se siente cansado después de caminar tres kilómetros.

Figura 6

Triangulación de la categoría: Adaptación laboral (AL)



Nota. Elaborado por el autor

Categoría genérica: Desarrollo personal (DP)

Al igual que cualquier individuo, los jóvenes con discapacidad atraviesan diversas etapas de crecimiento, en las cuales logran avanzar y mejorar su desarrollo personal. Este proceso es fundamental para consolidar su madurez y, a su vez, favorecer su inclusión en el ámbito laboral. Según Arias et al (2008), el desarrollo personal "se entiende como el afán de superación que motiva a avanzar hacia adelante, o aquello que la persona puede lograr más allá de su desarrollo natural en función de la edad" (p. 117).

Dentro del proceso de desarrollo personal, se producen diversas transformaciones que emergen a raíz de la *transición* en la vida del individuo. Esta subcategoría de *Transición (Trans)*, caracterizada por su naturaleza favorable, implica un crecimiento y evolución significativos para la persona. Como señala una de las participantes en la investigación, I.O.: “Sí, desde hace tiempo está trabajando. Bueno, ha cambiado bastante con el trabajo que tiene ahorita” (EP02 L 10-11). Así mismo también lo expresa otra madre M.Y “él maduró, este la hermana dice mamá, Alexis nos dejó fue con la boca abierta,

porque maduró de un día pa otro, de la barriga pa acá, él ha madurado mucho, de verdad, de verdad.” (EP03 L 76-79).

Estos testimonios ilustran cómo las experiencias laborales y los cambios en el entorno influyen profundamente en la madurez y el desarrollo personal de los jóvenes. La percepción de los familiares sobre estas transformaciones destaca la importancia de las oportunidades que permiten a los individuos crecer y adaptarse, reflejando así su capacidad de cambio y la integración en su entorno social y familiar.

Para Álvarez (1995) la transición es “un proceso de cambio, que tiene lugar a lo largo de la vida del individuo, que requiere una reflexión personal y contextual...y en la adquisición de unas destrezas adecuadas.” (citado en Valls y Martínez 2005 p.761). Las transiciones son momentos críticos de cambio que requieren tanto una introspección activa como el desarrollo de habilidades adecuadas para el éxito en las diferentes etapas de la vida. Esto puede incluir competencias emocionales, sociales o técnicas, las cuales son vitales para facilitar el proceso de adaptación y el crecimiento personal.

Aunado a ello nace la subcategoría de *Planificación financiera (PF)*, un relato interesante proviene de Y.R., quien describe cómo su hijo lleva a cabo su planificación: “*¿cuánto me van quedando de esos pollos? ¿Cuánto voy a gastar? ¿si yo vendo 50 pollo cuánto me va a quedar? tengo que sacar primero para comprar los pollos de alimentos, aja y entonces empieza a contar qué es lo que va a comprar con eso que le va a quedar.*” (EP01 L 80-84) Este ejemplo ilustra cómo incluso los jóvenes con discapacidad pueden desarrollar habilidades de planificación financiera a través de situaciones cotidianas.

La planificación financiera según Vivanco (2023) es el “proceso de determinar cómo una organización, empresa o persona administrará sus recursos capitales para alcanzar sus objetivos establecidos.” (p.107). Para los jóvenes, aprender a planificar sus finanzas no solo les prepara para su futuro laboral, sino que también les brinda un sentido de seguridad y control sobre su vida económica. Al entender cómo funciona el dinero, los jóvenes pueden tomar decisiones más informadas y establecer un camino hacia la independencia financiera. La planificación financiera, por lo tanto, se convierte en una

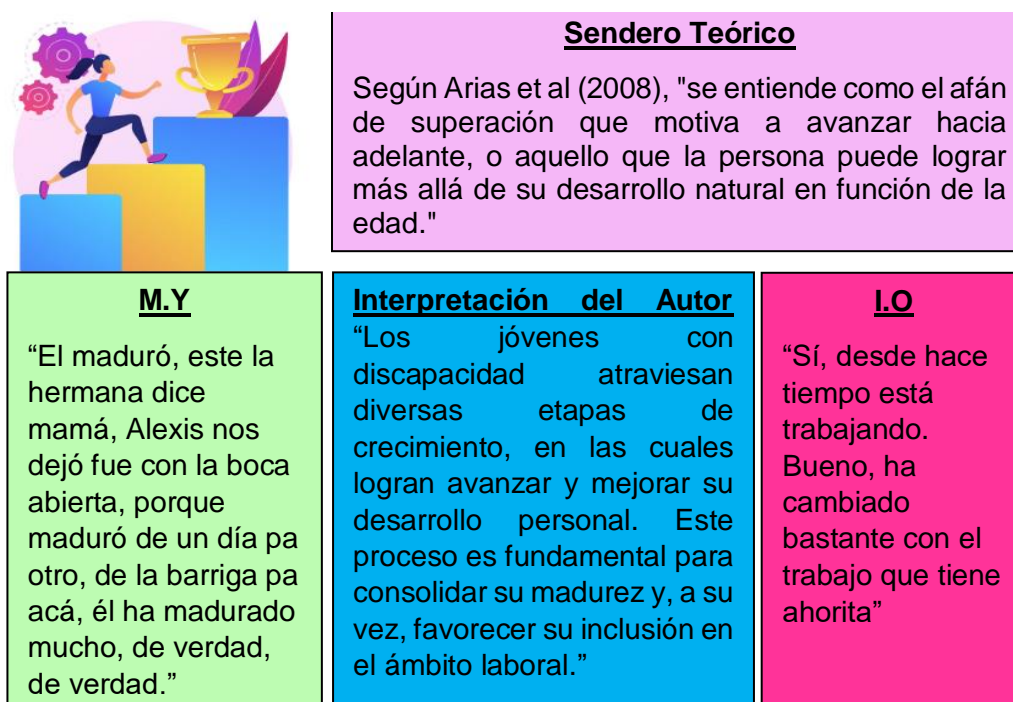
herramienta que empodera a estos jóvenes, permitiéndoles enfrentar los desafíos económicos con confianza.

Finalmente, la subcategoría del desarrollo personal es el *Esfuerzo (Esf)*, que representa la determinación y la motivación que se necesita para avanzar en la vida. M.Y destaca la importancia de este esfuerzo en la vida de su hijo: “tiene que, pa allá, pa adelante, para adelante siga, y ahorita, cada rato se lo recalco, que ya va a ser papá, que tiene que comprar pañales, que tiene que, y está más motivado.” (EP03 L 73-75).

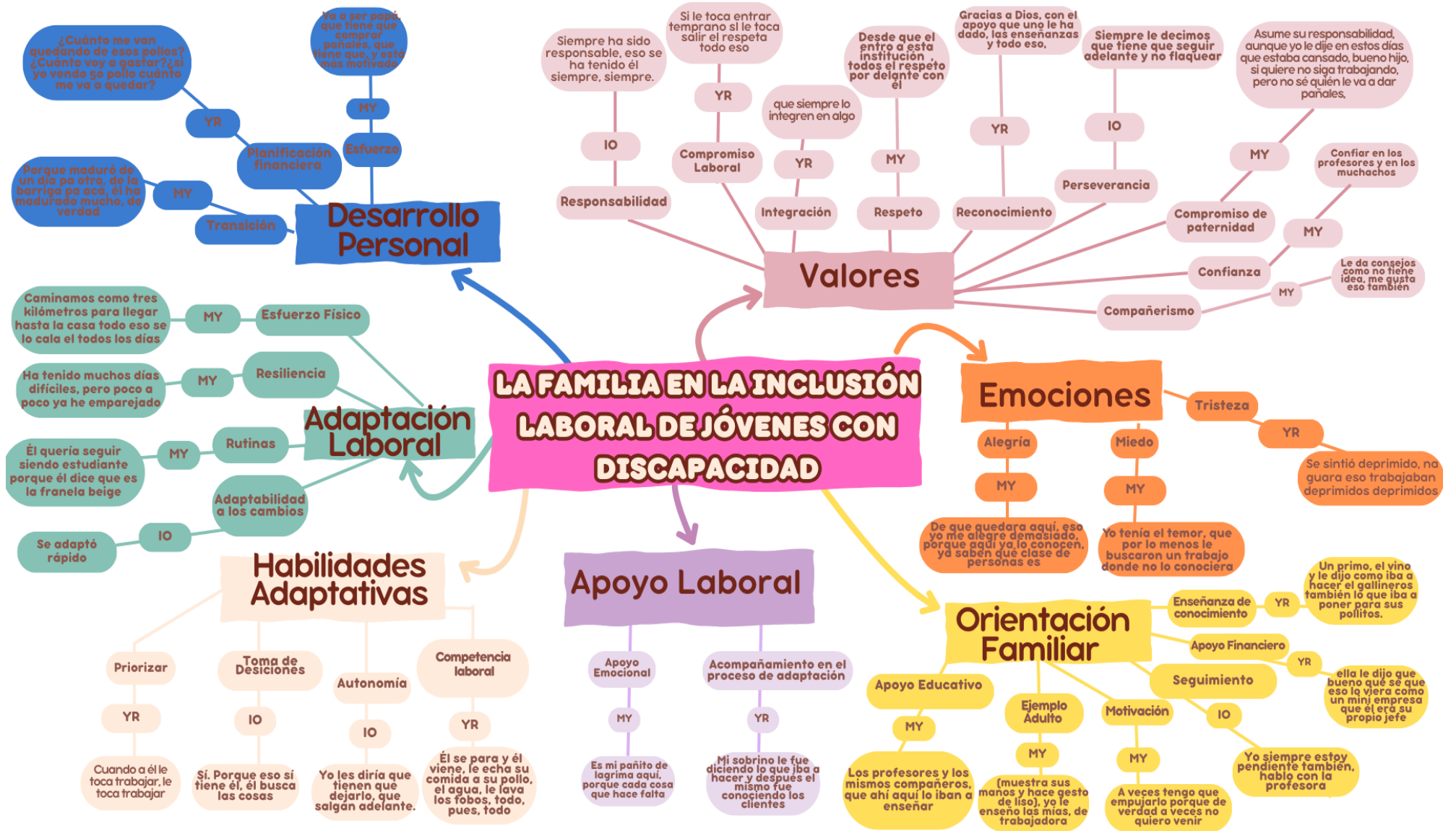
Ampliando esta idea, Espinoza (2017) define el esfuerzo como “la experiencia o la vivencia del límite humano, en las múltiples dimensiones en que se evidencia en la vida del hombre, y con la penosidad que conlleva y, a la vez, la plenitud y satisfacción de superarlo.” (p. 99). El esfuerzo, no solo implica un sacrificio; sino que conlleva una transformación personal que puede resultar en satisfacción y crecimiento. Al enfrentar y superar estos desafíos, los jóvenes con discapacidad no solo se preparan para el ámbito laboral, sino que también desarrolla habilidades valiosas que darán forma a su carácter y su futuro.

Figura 7

Triangulación de la categoría: Desarrollo personal (DP)



Nota. Elaborado por el autor



Estructura General de las Unidades de Interpretación y Categorías Mí Visión Interpretativa

De acuerdo a Mejía (2011) “Elaborar un esquema o lista de categorías y propiedades que dé cuenta del contenido del objeto de investigación es un proceso fundamental en el análisis de datos cualitativos” (p. 53). Una vez elaborada la triangulación, se procedió a diseñar un esquema donde demuestra una integración de cada categoría y subcategorías emergidas en el proceso investigativo con las vivencias de los informantes claves para la investigación, en el cual se percibe esas experiencias de familias de jóvenes con discapacidad sobre el proceso de la inclusión laboral.

Bajo esta premisa, se generan siete categorías que reflejan las dificultades y desafíos que enfrentan los jóvenes con discapacidad. Además, destaca la importancia de promover la inclusión, el respeto, la empatía y el apoyo mutuo, tanto en el aula como en la comunidad. También enfatiza que la educación debe estar orientada a formar en valores, habilidades sociales, autonomía y confianza en uno mismo. Estos elementos son fundamentales para garantizar la adecuada integración social y laboral de esta población.

La primera categoría identificada son los *Valores (V)*, fundamentales para la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad. Estos valores fomentan una actitud positiva y responsable ante las tareas asignadas, promoviendo un ambiente de trabajo respetuoso y comprometido, además de mejorar la comunicación interpersonal y estimular una participación activa.

De estos se derivan nueve subcategorías, siendo la primera de ellas la *Responsabilidad (R)*, el cual se refiere al compromiso y cumplimiento de los deberes tanto laborales como personales, así lo reflejan los versionantes **I.O** “*él siempre ha sido responsable, eso se ha tenido él siempre, siempre. Pero ahorita es más*”. Esto evidencia que la responsabilidad es esencial, especialmente en el contexto de un empleo, ya que contribuye a fortalecer la confianza del empleador, mejorar el desempeño y facilitar la integración laboral.

La segunda subcategoría es el *Compromiso laboral (CL)*, demostrando la puntualidad, dedicación, cumplimiento de tareas y sentido de pertenencia, así lo expresa **Y.R** “ese cuando se dedica eso sí tú le pones un trabajo a él y es una persona demasiado responsable de eso yo no puedo a su horario a su hora, este si le toca entrar temprano se le toca salir el respeta todo eso”. Así mismo parte la subcategoría *Integración (I)*, que consiste en generar espacios inclusivos que posibiliten la participación plena de estos jóvenes, promoviendo su bienestar emocional y social, así destaca la importancia uno de los versionantes, **Y.R** “que siempre lo integren en algo que no lo cómo te digo yo que no que no lo “aislen” (menciona el investigador) aja que siempre los tengan integrados en cualquier cosa que ellos que ellos se sientan apoyados”.

La otra subcategoría es el *Respeto (Resp)*, **M.Y** expresa “desde que el entro a esta institución ha sido bendecido, muy bendecido, porque todos los profesores, todos el respeto por delante con él”. Este es un elemento fundamental para aceptar, reconocer y apreciar a los demás independientemente de sus capacidades y diferencias, garantizando que las personas con discapacidad sean tratadas como iguales.

Asimismo, está la subcategoría *Reconocimiento (Rec)*, hace referencia a la valoración de lo positivo y es de importancia en las personas con discapacidad porque favorece su autoestima., **Y.R** enfatiza que “...gracias a Dios, con el apoyo que uno le ha dado, las enseñanzas y todo eso, él, claro, no es como un muchacho normal que piensa, pero sí, de verdad, tiene sus responsabilidades.”

Además emerge la subcategoría de *Perseverancia (Pers)*, esta es una herramienta necesaria para enfrentarse a obstáculos y seguir luchando por las metas, así lo expresa **I.O** : “Sí, sí. Nosotros, bueno, siempre le decimos que tiene que seguir adelante y no flaquear. Eso es lo único que le podemos decir.”

Por otra parte encontramos la subcategoría *Compromiso de paternidad (CP)*, debido a que uno de los jóvenes es padre y asume compromiso paterno, así lo expresa **M.Y** “asume su responsabilidad, aunque yo le dije en estos días cuando me dijo, ay, que estaba cansado, bueno hijo, si quiere no siga trabajando, pero no sé quién le va a dar pañales, quien va a comprar leche, quien, no”. Este compromiso no

solo refleja el deber como padre como una obligación sino también la responsabilidad económica y un involucramiento en la esperanza de garantizar el bienestar y la estabilidad familiar.

Del mismo modo encontramos la subcategoría: *Confianza (Conf)*, en el cual los versionantes expresan **M.Y** que como padres deben “*confiar en los profesores y en los muchachos, porque todos de verdad son muy buenos compañeros, no he tenido quejas de ninguno*”. Esto resalta la importancia de que los padres deben estar seguros y confiados tanto en la institución que forma y prepara a estos jóvenes como en sus propios hijos, para que su inclusión pueda ser exitosa y satisfactoria; vivir con temor o dudas solo dificultaría el proceso.

Y por último, está la subcategoría de *Compañerismo (Comp)*, este se fundamenta en la colaboración, cooperación y fortalecimiento de lazos entre los compañeros de trabajo, como lo menciona **M.Y**, “...*Jorge le da consejos como no tiene idea, me gusta eso también*”. El compañerismo no solo mejora la dinámica laboral, sino que también refuerza la autoestima y el sentido de pertenencia de los jóvenes, aspectos fundamentales para su integración social y su desarrollo personal en el ámbito laboral.

La segunda categoría son las *Emociones (E)*, de acuerdo a Damasio (2005) son “la respuesta del organismo ante un estímulo emocionalmente competente, es decir, un objeto o suceso con importancia biológica.” (citado en Blanco, 2019. p. 2). Estas emociones son aquellas que han compartido los versionantes a través de sus testimonios que han sentido en el proceso de inclusión laboral de sus hijos, del cual se generaron tres subcategorías.

Siendo la primera subcategoría la *Tristeza (Tris)*, la cual fue notoria en **Y.R** manifestando que su hijo “*se sintió deprimido, fue después de que se fue la hermana de seguro que porque anteriormente de verdad cuando ella se fue la primera vez na guara eso trabajaban deprimidos*”. Esto radica la importancia de como la tristeza no solo afecta el estado emocional, sino que puede interferir con las actividades cotidianas y laborales de una persona.

Continuando con la siguiente subcategoría nombrada: *Miedo (Mie)*, debido a que entre las versionantes manifestaron un temor ante la percepción del entorno laboral donde estaría su hijo, **M.Y** expresa “*yo tenía el temor y siempre se lo dije a*

Alberto y a las demás, que a mí me daría cositas que por lo menos le buscaron un trabajo donde no lo conociera". Por el contrario existe la subcategoría *Alegría (Aleg)*, como lo expresó **M.Y** "...*Dios me dio esa... "bendición" (dice el investigador) Sí, de que quedara aquí, eso yo me alegre demasiado, porque aquí ya lo conocen, ya saben qué clase de personas es*". Es notorio la alegría que pueden sentir las familias al lograr que sus hijos sean incluidos en el campo laboral donde mantengan una participación activa, en igual de derechos y deberes.

Del mismo modo se encuentra la categoría, *Orientación familiar (OF)*, para Oliveros (1989) "es un servicio de ayuda para la mejora personal de quienes integran una familia, y para la mejora de la sociedad en y desde las familias, suponiendo un proceso de ayuda a cada familia asesorada que se extiende a todos los miembros..." (citado por Fernández 2001, p. 221). Este se manifiesta a través de la interacción y el apoyo que los educadores brindan a los jóvenes y sus familias, para lograr una inclusión laboral significativa y exitosa.

Dentro de esta categoría surge la subcategoría de, *Enseñanza de conocimiento (EC)*, es aquel aprendizaje brindado a los jóvenes para cumplir con sus funciones laborales; así lo menciona **Y.R** al preguntarle ¿Quiénes fueron las personas que lo apoyaron o lo orientaron durante ese proceso de integración laboral? "...*un primo, el vino y le dijo como iba a hacer el gallineros también lo que iba a poner para sus pollitos, este las horas que tenía que darle la comida el tiempo que le tenía que tener el bombillo prendido como cuando llega el proceso de matarlo.*"

Entre las otras subcategorías está el *Apoyo financiero (AF)*, **Y.R** hace referencia a como su otra hija ayudo financieramente a su hermano con discapacidad, manifestando "*él habló con ella (hace referencia a la hermana quien le brindo el financiamiento) y ella le dijo que bueno que sé que eso lo viera como un mini empresa (venta y cría de pollos) que él era su propio jefe y no lo iba a estar mandando nadie*". El apoyo financiero es fundamental para que jóvenes con discapacidad puedan emprender, acceder a empleo propio, potenciar sus habilidades, obtener ingresos y contribuir económicamente.

Continuando con las diversas subcategorías está, el *Seguimiento (Seg)*, el cual permite a la familia obtener información acerca del desenvolvimiento y desarrollo de los jóvenes con discapacidad en sus tareas laborales, entre los relatos así lo

menciona **I.O** “yo siempre estoy pendiente también, hablo con la profesora, preguntándole cómo está, cómo va”.

La siguiente subcategoría es la *Motivación (Mot)*, **M.Y** expresa "a veces tengo que empujarlo porque de verdad a veces no quiero venir hay días que amanece que ¡ay que hoy no me toca!". La intervención de los padres, brindando apoyo y ánimo, es crucial para superar momentos difíciles que se puedan presentar en el proceso de inclusión laboral, dado a que la motivación impulsa a los jóvenes con discapacidad a enfrentar desafíos y avanzar, siendo vital para su desarrollo emocional, cognitivo y social.

También está la subcategoría *Ejemplo del adulto (EA)*, **M.Y** afirma: “que por lo menos él tiene trabajo, porque nunca, su mano eran miren (muestra sus manos y hace gesto de liso), yo le enseñé las mías, de trabajadora, y él tenía su mano, y entonces un día llegó, mamá mira mis manos, bueno, ese es un trabajo hijo”. Esto refleja que la labor de los padres como modelos es esencial para fomentar una ética de trabajo y responsabilidad en sus hijos.

La última subcategoría es *Apoyo educativo (AE)*, puesto a que los versionantes respondieron al preguntarles: ¿Quiénes fueron las personas que lo apoyaron o lo orientaron durante su proceso de integración laboral? **I.O** “Bueno, del trabajo de ahorita, de allá de la escuela. Ajá. Profesor Alberto”. Así mismo lo relata **M.Y** “los profesores y los mismos compañeros, entonces el profesor Alberto dijo que no, que ahí aquí lo iban a enseñar, pues como tal, ya él conocía más que tiene muchos años aquí”. El apoyo educativo es aquella orientación, ayuda y asesoría brindada por los docentes mediante acciones, recursos y medidas que contribuyen a los estudiantes y participantes en su aprender, desarrollo integral y participación social; donde debe existir una comunicación efectiva entre la familia de manera que ayuden a estos jóvenes a adquirir las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñarse en el ámbito laboral.

La siguiente categoría, es denominada *Apoyo laboral (AL)*, que se da por medio de la presencia de compañeros de trabajo y adultos significativos que acompañan a los jóvenes en su proceso de adaptación. Por el cual se desprenden cuatro subcategorías, siendo la primera *Acompañamiento en el proceso de adaptación (APA)*, así lo reflejó **Y.R** al preguntarle ¿Y cómo él se logró adaptar al

trabajo? *“mi sobrino le fue diciendo lo que iba a hacer y después el mismo fue conociendo los clientes”*. Reafirmando la importancia que deben tener estos jóvenes al ser incluidos en el campo de trabajo de una figura orientadora o guía para el cumplimiento de las funciones laborales.

De igual manera, la segunda subcategoría, el *Apoyo emocional (Apo Em)*, resulta fundamental, ya que los testimonios muestran que quienes brindan este apoyo no solo ofrecen instrucciones, sino que además mantienen una comunicación sincera y fluida tanto con los jóvenes como con sus madres. Esto se confirma en el testimonio de **M.Y** quien expresa: *“Gracias a Yoeli, de verdad, ese es mi pañuelo de lágrimas aquí, porque cada vez que falta algo o necesitan alguna información, él no me la comparte”*.

Por otra parte emerge la categoría de, *Habilidades adaptativas (HA)*, de acuerdo a Luckasson (2002) las habilidades adaptativas es el “conjunto de habilidades conceptuales, sociales, y prácticas aprendidas por las personas para funcionar en su vida diaria” (citado por Vived 2011, p. 22). Dentro de estas habilidades nacen cuatro subcategorías la primera es *Competencia laboral (CL)*, siendo la habilidad que desarrolla una persona para desenvolverse con éxito en el área laboral; así lo plantea **Y.R** *“Él se para y él viene, le echa su comida a su pollo, el agua, le lava los tobos, todo, pues, todo. Y esa es la experiencia que he visto, pues, en su empeño.”*

La segunda subcategoría es la *Autonomía (Aut)*, que es la habilidad que desarrolla una persona para decidir por sí misma y actuar de modo independiente. **I.O** *“yo les diría que tienen que dejarlo, que salgan adelante. Porque uno, tarde o temprano, uno se va. Y lo dejan solo. Y ellos tienen que resolver por su propia cuenta”*. Por ello es necesario fomentar la autonomía para que las personas con discapacidad se conviertan en agentes activos de su propia vida.

Otra subcategoría es *Toma de decisiones (TD)*, este es un factor fundamental que favorece la independencia, entre los versionantes **I.O** responde ¿Pero ese trabajo se lo consiguió usted? *“...Y lo mismo ahí en Protección Civil. Él mismo se metió allá. Sí. Porque eso sí tiene él, él busca las cosas”*. Y por ultima subcategoría es *Priorizar (Prio)*, como lo menciona **Y.R** *“Porque a pesar de todo de que sale (hace referencia que sale a fiestas o que sale con sus amistades), que esto y que lo otro, pero no cuando a él le toca trabajar, le toca trabajar”*. En líneas generales estos

jóvenes le dan importancia a su labor organizando su tiempo y cumpliendo con sus responsabilidades laborales.

Por otra parte está la categoría *Adaptación laboral (AL)*, de acuerdo a Vallejo (2010) es un proceso complicado que trasciende las habilidades y competencias laborales de la persona. Dentro de esta categoría se desprende la subcategoría de *Adaptabilidad a los cambios (AC)*, así lo expresa un versionante I.O “¿Cómo se adaptó a su trabajo?” con comentarios como: “*Se adaptó rápido.*” En relación a su primer empleo, una madre añade: “*También. Ajá. Siempre ha... Siempre, siempre ha salido bien con todo*”. La adaptabilidad a los cambios es fundamental para enfrentar nuevas circunstancias de manera efectiva.

Así mismo está la subcategoría, *Rutinas (Rut)*, ya que este refleja que al generar algún cambio en ella puede tener un impacto significativo en las personas con discapacidad, así relata M.Y “*Bueno este al principio él no quería, él quería seguir siendo estudiante porque él dice que es la franela beige, bueno, entonces bueno, veo que en realidad por lo menos no afecta a la institución porque él llega y se la cambia aquí*”.

La siguiente subcategoría es la *Resiliencia (Res)*, así se refleja en los relatos de M.Y “*A veces dice que está cansado, que ha tenido muchos días difíciles, pero poco a poco ya he emparejado*”. La resiliencia permite a los jóvenes con discapacidad enfrentar las adversidades, transformando experiencias dolorosas en oportunidades para el desarrollo personal y emocional. Y finalmente parte la subcategoría: *Esfuerzo físico (EF)*, así lo expresa M.Y “*camina como tres kilómetros para llegar hasta la casa todo eso se lo cala el todos los días, la mañana y al mediodía por eso a veces cuando llega cansado de aquí para allá es que dice que hay que le dieran un día de descanso*”.

Por último encontramos la categoría *Desarrollo personal (DP)*, el cual "se entiende como el afán de superación que motiva a avanzar hacia adelante, o aquello que la persona puede lograr más allá de su desarrollo natural en función de la edad" Arias, Portilla y Montilla (2008. p. 117). Por el cual es fundamental para consolidar su madurez y favorecer su inclusión en el ámbito laboral.

En esta categoría emerge la subcategoría de *Transición (Trans)*, son momentos críticos de cambio que requieren tanto una introspección activa como el

desarrollo de habilidades adecuadas para el éxito en las diferentes etapas de la vida implica un crecimiento y evolución significativos para la persona. Así lo expresaron los informantes, **I.O** “*Sí, desde hace tiempo está trabajando. Bueno, ha cambiado bastante con el trabajo que tiene ahorita*” también lo expresa **M.Y** “*él maduró, este la hermana dice mamá, Alexis nos dejó fue con la boca abierta, porque maduró de un día pa otro, de la barriga pa acá, él ha madurado mucho, de verdad, de verdad*”.

Del mismo modo parte la subcategoría de *Planificación financiera (PF)*, reflejado en el relato de **Y.R** quien describe cómo su hijo lleva a cabo su planificación: “*¿cuánto me van quedando de esos pollos? ¿Cuánto voy a gastar? ¿si yo vendo 50 pollo cuánto me va a quedar? tengo que sacar primero para comprar los pollos de alimentos, aja y entonces empieza a contar qué es lo que va a comprar con eso que le va a quedar*”. Este ejemplo demuestra que incluso los jóvenes con discapacidad pueden adquirir habilidades de gestión económica a través de actividades diarias. La planificación financiera, en este contexto, actúa como una herramienta que empodera a los jóvenes para afrontar desafíos económicos con confianza.

La última subcategoría es el *Esfuerzo (Esf)*, que representa más que sacrificio sino una transformación que fomenta satisfacción y crecimiento; **M.Y** destaca la importancia de este esfuerzo en la vida de su hijo: “*tiene que, pa allá, pa adelante, para adelante siga, y ahorita, cada rato se lo recalco, que ya va a ser papá, que tiene que comprar pañales, que tiene que, y está más motivado*”. Por el cual al superar desafíos, los jóvenes con discapacidad no solo se preparan para el trabajo, sino que también fortalecen habilidades que moldean su carácter y futuro.

Todo este proceso de investigación y análisis me ha permitido interiorizar la profunda responsabilidad que tienen tanto los padres como los docentes en la formación y acompañamiento de los jóvenes que pronto ingresarán al campo laboral. Por el cual es fundamental el trabajo en equipo de la escuela y la familia debido a que estos jóvenes enfrentan múltiples dificultades y desafíos que pueden ser superados promoviendo desde el aula y en la comunidad actitudes de inclusión, respeto, empatía y apoyo mutuo. La labor educativa trasciende de la transmisión de conocimientos académicos; implica también formar en valores, habilidades sociales, autonomía y confianza en sí mismos, elementos esenciales para su integración social y laboral.

MOMENTO V

REFLEXIONES FINALES

La presencia y participación activa de la familia son elementos esenciales en para el desarrollo de la inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad. Siendo importante resaltar la calidad de la comunicación familiar, basada en la confianza y la autonomía, ejerce una influencia decisiva en el desarrollo de capacidades y competencias en las personas con discapacidad. Desde la perspectiva de familia como sistemas de acuerdo a Satir (1998) al ser la familia un sistema abierto se concibe como un sistema receptivo y dinámico, en el cual una comunicación efectiva y una relación basada en la confianza favorecen significativamente el proceso de inclusión social y laboral.

Además, siguiendo la visión de Lewin (1988), el comportamiento humano está condicionado por la relación que establece con los elementos internos y externos, que puede variar en función a ciertas circunstancias del entorno. Esto resalta la relevancia del entorno social, familiar y laboral como elementos esenciales en la construcción de la conducta y en el desarrollo integral de estos jóvenes, ya que éstos interactúan constantemente con su contexto para consolidar su autonomía y participación activa en la sociedad.

Desde el inicio, los valores transmitidos por la familia juegan un papel decisivo en la formación de una actitud responsable y comprometida hacia el trabajo. Estos valores, como la responsabilidad, la puntualidad, el respeto y el compromiso, no solo se inculcan, sino que también se fortalecen en el contexto del entorno social del joven. Es importante reconocer que en este proceso no solo intervienen aspectos racionales, sino también emocionales. Las familias experimentan sentimientos encontrados de alegría y orgullo por los logros alcanzados, pero también temor y ansiedad ante lo desconocido. La incertidumbre sobre cómo serán tratados sus hijos en el trabajo, la

adaptación a un entorno diferente y las posibles dificultades generan emociones que influyen en la motivación tanto de los jóvenes como de sus familias.

Sin embargo, estas emociones, cuando se canalizan positivamente, potencian la resiliencia y el compromiso con la inclusión. Por el cual es fundamental que la familia rompa con esos paradigmas del miedo y negación para que así se genere la confianza, tanto la que los padres depositan en sus hijos como la que estos deben tener en los actores de su proceso de inclusión, ella es esencial para fortalecer su autoestima y motivación para enfrentar nuevos desafíos laborales.

El acompañamiento de la familia, las instituciones y los espacios laborales es fundamental para el proceso de inclusión. La presencia de guías, mentores o profesionales que ofrecen orientación y seguimiento facilita la adaptación de los jóvenes, fortaleciendo su autonomía, habilidades y tomar decisiones para priorizar tareas. La comunicación efectiva más el apoyo emocional entre compañeros, familiares y expertos son piezas clave que contribuyen a una inclusión eficaz.

Por otro lado, la capacidad de adaptarse a cambios, aprender y superar obstáculos permite que estos jóvenes no solo permanezcan en sus trabajos, sino que también puedan crecer y consolidar su independencia en la sociedad. El crecimiento personal y emocional de los jóvenes con discapacidad, que implica maduración, autorregulación y responsabilidad, se ve favorecido por un entorno familiar que promueve la confianza, la autonomía y la comunicación abierta. La participación activa en el trabajo y el apoyo recibido en todos los ámbitos contribuyen a un proceso de transformación positiva, en el cual el esfuerzo y la determinación marcarán la diferencia en su desarrollo integral.

Finalmente, esta experiencia demuestra que, para lograr una verdadera inclusión laboral, es esencial una interacción armónica entre todos los actores sociales. La familia, el entorno laboral y las instituciones deben colaborar en un proceso participativo, que tenga en cuenta las particularidades de cada joven, promoviendo un entorno de respeto, igualdad y oportunidades. Solo mediante un trabajo conjunto y una visión holística podremos garantizar que estos jóvenes con discapacidad puedan desarrollar todo su potencial y participar plenamente en la vida social y laboral.

REFERENCIAS

- Alvarado (2021) *Emprendimiento en el Marco del Proyecto Profesional en Personas con Discapacidad*. Tesis Doctoral. UNED. España.
- Andrades, J (2025) *Aprende a Priorizar: Una Guía para Organizar tu Vida y Lograr lo que Realmente Importa*. Libro electrónico. https://www.google.co.ve/books/edition/Aprende_a_Priorizar/vcM_EQAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Arias, L., Portilla, L., y Villa, C (2008). *El desarrollo personal en el proceso de crecimiento individual*. Scientia Et Technica , XIV (40), 117-119.
- Blanco, A (2019) *La Emoción y sus Componentes*. Universidad de Alcalá
- Blanco, R (2024) *Apoyo Inclusivo*. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-73782024000100017#:~:text=Desde%20la%20perspectiva%20de%20la,Booth%20y%20Ainscow%2C%202015).
- Bontempo, E (2021) *El Respeto ¿Un Valor Perdido en la Sociedad?*. UNIFED. Vol 17
- Carrasco, C (2021) *Empleo con Apoyo en personas con discapacidad Intelectual: estudio de caso de la Fundación Avanzar Juntos de Santiago de Chile*. Tesis Doctoral. Universitat de Barcelona.
- Carretero, R (2010) *Resiliencia. Una Visión Positiva para la Prevención e Intervención desde los Servicios Sociales*. Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences, vol. 27
- Charria, V., Sarsosa, K., Uribe, A., López, C., y Arenas, F. (2011). *Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales: Las competencias del psicólogo en Colombia*. Psicología desde el Caribe.
- Conceptualización y Política de la Integración Social de las personas con necesidades especiales. (1997). Programa de Integración Social.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Art. 76. Caracas. Venezuela
- Cuervo, A. y Izzedin, R (2007) *Tristeza, Depresión y Estrategias de Autorregulación en Niños*. Tesis Psicológica. Fundación Universitaria Los Libertadores. Bogotá, Colombia

Díaz, D. (2020) *Con todo éxito finalizó campamento para jóvenes con discapacidad*. Carabobo es noticia. [Con todo éxito finalizó campamento para jóvenes con discapacidad](#)

Domínguez, R. y Verde, S. (2023) *Programas de Atención Integral Diaria y Habilidades Adaptativas, en Adultos Jóvenes con Necesidades Especiales y su Impacto en el Proceso de Inserción Sociolaboral*. Revista educare. Volumen 27

Espinoza, Z (2017) *Esfuerzo y placer en el aprendizaje humano: límites y mínimos del cuidado educativo*. Instituto Pedagógico. España

Fastaster Capital (2024) *Preguntas frecuentes definitivas: ofrecer apoyo financiero, qué, cómo, por qué y cuándo*. (Página WEB) <https://fastercapital.com/es/contenido/Preguntas-frecuentes-definitivas--ofrecer-apoyo-financiero--que--como--por-que-y-cuando.html>

Febres, R (2007). *El valor de la responsabilidad*. Revista educación en valores. Volumen 1. Nº 7. Valencia.

Fernández, M (2001) *La Orientación Familiar*. Artículo. Universidad de Burgos.

Fuentalba, M (2022) *Caso empresa: ¿Cuáles son las fases de un proceso de inclusión según la experiencia de Empresas SB?* (Blog) <https://fundacioncontrabajo.cl/blog/cultura-inclusiva/caso-empresa-sb/#:~:text=4.,los%20equipos%20con%20el%20candidato>.

Fundación Iberoamericana Down 21. *Por qué es importante que trabajen las personas con discapacidad intelectual*. Canal Down21.org. España. <https://www.down21.org/empleo/97-personas-con-discapacidad-intelectual-y-el-empleo/385-por-que-es-importante-que-trabajen-las-personas-con-discapacidad-intelectual.html>.

Galván (2015). *Metodología de empleo con apoyo en la inserción sociolaboral de personas con discapacidad*. Libro electrónico. https://www.google.co.ve/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_empleo_con_apoyo_en_la_i/0ShWCgAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0

Hernández, P (2023) *El Preparador Laboral Perfil Profesional*. Fundación Española del Síndrome de Down.

Hollenweger, J (2014) *Definición y clasificación de la discapacidad*. Cuadernillo 2. UNICEF.

Jiménez, R (2010). *Axiología en la Ciencia*. Artículo en línea. Disponible:https://repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/3381/1/Axiologia_en_la_Ciencia.pdf

- Ley Especial Para Las Trabajadoras Y Trabajadores Con Discapacidad. (2023). *Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.735*. Art. 1,4. Caracas. Venezuela.
- Ley Orgánica para la Inclusión, Igualdad y Desarrollo Integral de las Personas con Discapacidad. (2024). *Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.817*. Art. 32. Caracas. Venezuela.
- Lewin, K (1988). *La teoría del campo en la ciencia social*. Paidós. Barcelona.
- Luhmann, N (1996) *Confianza*. Barcelona
- López, O. y Lorca, A (2021) *Creatividad y Alegría. Un Estudio Comparativo en el Contexto Educativo*. Universidad de Murcia. España
- Madrigal, A (2015) *El papel de la familia de la persona adulta con discapacidad en los procesos de inclusión laboral: Un reto para la educación especial en Costa Rica*. *Revista Electrónica Educare*.
<https://www.scielo.sa.cr/pdf/ree/v19n2/a12v19n2.pdf>.
- Martínez, M. Casas, M. Domingo, A (2004). *El aprendizaje para la autodeterminación*. Cuadernos de formación general. FEAPS. Madrid.
- Masis, S. (s/f) *Dos enfoques de la terapia familiar: Virginia Satir y Munrray Bowen*.
- Mejía, J (2011) *Problemas centrales del análisis de datos cualitativos*. *Revista Latinoamericana de Metodología de la Investigación Social*. N°1. A
- Monroy, C., Alcaraz, P., Cortes, M., Flechas, J.,y Molina, C (2022). *Adaptabilidad al cambio a partir de la intervención del comportamiento organizacional en la empresa Conhintec SAS*. (Proyecto de práctica, Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano). Colombia
- Morales, R (2019) *El Respeto, El Compañerismo, La Empatía, La Responsabilidad y La Aceptación en La Práctica Musical Colectiva, una Experiencia Pedagógica desde La Escuela Escenario Academia de Artes*. (Trabajo de grado. Universidad Pedagógica Nacional Facultad Bellas Artes.) Licenciatura En Música. Bogotá
- Nuestro Compromiso con los ODS. (2021). *Objetivos del Desarrollo Sostenible*. Fundación del Empresariado Chihuahuense.
- Okuda, M. y Gómez, C. (2003). *Métodos en investigación cualitativa: triangulación*. *Revista Colombiana de Psiquiatría*. Colombia.
- Peñaloza, M. (2010). *Teoría de las decisiones perspectivas*. Cochabamba, Bolivia: Universidad Católica Boliviana San Pablo.
- Pereira, A. (2015). *El docente como orientador en la planificación y ejecución de programas alternativos destinados a la integración laboral de personas con discapacidad intelectual*. Universidad de Los Andes. Venezuela.

- Pereira, M (2009) *Motivación: Perspectivas Teóricas y Algunas Consideraciones de su Importancia en el Ámbito Educativo*. Revista educación. Universidad de Costa Rica.
- Pérez, M (2000) *El Miedo y sus Trastornos en la Infancia. Prevención e Intervención Educativa*. Ediciones Universidad de Salamanca
- Pérez Saldaña, R. (2018). *La importancia de establecer buenos hábitos y rutinas para potenciar la seguridad, la confianza y la autonomía personal en educación infantil*. (Trabajo de grado, Universidad De Valladolid- Palencia)
- Pinela, N. y Armijos, M (2022). *El Compromiso Laboral y el Comportamiento Innovador de los Empleados: Revisión de Literatura*. Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración Vol.9, No.1,1-10
- Piñero, M., Rivera, M. y Esteban, E. (2019). *Proceder del Investigador Cualitativo: Precisiones para el proceso de investigación*. Editorial UPEL IPB y Universidad Nacional Hermilio Valdizan. Venezuela-Perú
- Piñero, M. y Rivera, M. (2013) *Investigación cualitativa: Orientaciones procedimentales*. UPEL. IPB. Barquisimeto.
- Real Academia Española (2024) *Diccionario de la lengua española. Ejemplo*. <https://dle.rae.es/ejemplo>
- Reynoso, V. y Vergara, S (2017) *Esfuerzo físico, mental y social en actividades de esparcimiento: escala de evaluación para jóvenes mexicanos*. Acta Universitaria, 27(4), 44-51.
- Rodríguez, A., Domínguez, M. y Piacanzzo, M (2015) *Revisando el concepto de Enseñanza*. Universidad Nacional de La Plata. Buenos Aires
- Román, (2012) *El Poder de la Perseverancia*. Galenus revista para los médicos de Puerto Rico. <https://www.galenusrevista.com/el-poder-de-la-perseverancia/>
- Romero, R. y Lauretti, P (2006) *Integración educativa de las personas con discapacidad en Latinoamérica*. Artículo en línea. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-49102006000200019
- Sanchiz, M. (2008). *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica*. Universitat Jaume.
- Sarto, M (2001). *Familia y discapacidad*. Universidad de Salamanca. <https://campus.usal.es/~inico/actividades/actasuruguay2001/5.pdf>.
- Palomo, R. y Tamarit, J. (2000) *Autodeterminación: Analizando La Elección*. Siglo Cero, Vol. 31. Madrid.
- Tierno, B (1993) *Valores Humanos*. Madrid. España

- Trejo, F. (2010). *Fenomenología como método de investigación: Una opción para el profesional de enfermería*. Ensayo.
- Trevithick, P (2002) *Habilidades de comunicación en intervención social*. Narcea. Universidad de Bristol
- Unilever se compromete a incluir a más personas con discapacidad en sus producciones. (2023). Artículo en línea. <https://ipmark.com/unilever-se-compromete-a-incluir-a-mas-personas-con-discapacidad-en-sus-producciones/>
- Valdes, A. (2007) *Familia y desarrollo. Intervenciones en terapia familiar. Manual moderno*. México. Libro en línea. https://www.google.co.ve/books/edition/Familia_y_Desarrollo/kzvHCQAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=definicion+de+la+familia+segun+autores&printsec=frontcover
- Vallejo, O (2011). *Adaptación laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo*. Cultura Educación Sociedad, 2(1).
- Valls, F., y Martínez, J (2005) *Discapacidad y Transición a la Vida Activa. Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación*. Universidad de Almería
- Velasquez, S. y Cacante, J (2022) *El concepto de Reconocimiento y su utilidad para el campo de la Enfermería*. Vol 16. Artículo en línea. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1699-60112020000100019#:~:text=Reconocer%20es%20la%20acci%C3%B3n%20que,el%20reconocimiento%20se%20sumerge%20en
- Vivanco, J (2023) *La planeación financiera como base de permanencia de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas*. Universidad de Sonora. Departamento de Contabilidad. México
- Vived, E. (2011). *Habilidades sociales, autonomía personal y autorregulación*. Libro en línea. https://books.google.co.ve/books?id=tYT1DAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=autonomia+personal&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

ANEXOS

<u>FASE 3 SISTEMATIZACION DE LOS PROTOCOLOS DE ENTREVISTA</u>		
Protocolos: <u>YR-EP01, IO-EP02, MYEP03</u>		
Categorías orientadoras	Descripción de las frases de significación correspondientes a las categorías develadas	Subcategorías
Valores	<p>la responsabilidad, muy responsable si muy muy responsable. YR-EP01 L 7</p> <p>ese cuando se dedica eso sí tú le pones un trabajo a él y es una persona demasiado responsable de eso yo no puedo a su horario a su hora, este si le toca entrar temprano se le toca salir el respeta todo eso. YR-EP01 L 20-23</p> <p>Si. Aunque él siempre ha sido responsable, eso se ha tenido él siempre, siempre. Pero ahorita es más. IO-EP02 L 13-14</p> <p>ahorita que está embarazado más entonces, imagínese usted eso, sí, tiene responsabilidad como tal MY-EP03 L 13-15</p> <p>asume su responsabilidad, aunque yo le dije en estos días cuando me dijo, ay, que estaba cansado, bueno hijo, si quiere no siga trabajando, pero no sé quién le va a dar pañales, quien va a comprar leche, quien, no MY-EP03 L 81-84</p> <p>que siempre lo integren en algo que no lo cómo te digo yo que no que no lo “aislen” (menciona el investigador) aja que siempre los tengan integrados en cualquier cosa que ellos que ellos se sientan apoyados YR-EP01 L 55-59</p> <p>Sí, de verdad que sí, porque na guara, yo dije desde que el entro a esta institución ha sido bendecido, muy bendecido, porque todos los</p>	<p>Responsabilidad</p> <p>Compromiso laboral</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Compromiso de paternidad</p> <p>Integración</p> <p>Respeto</p>

	<p>profesores, todos el respeto por delante con él. MY-EP03 L 34-37</p> <p>Confiar en los profesores y en los muchachos, porque todos de verdad son muy buenos compañeros, no he tenido quejas de ninguno, empezando por Yonny todito, yo lo conozco igual a Alexis, y están, por lo menos él menciona mucho a, creo que Jorge, Jorge le da consejos como no tiene idea, me gusta eso también MY-EP03 L 59-64</p> <p>Que por lo menos son cosas que, gracias a Dios, con el apoyo que uno le ha dado, las enseñanzas y todo eso, él, claro, no es como un muchacho normal que piensa, pero sí, de verdad, tiene sus responsabilidades. YR-EP01 L 89-92</p> <p>Sí, sí. Nosotros, bueno, siempre le decimos que tiene que seguir adelante y no flaquear. Eso es lo único que le podemos decir. IO-EP02 L 88-90</p>	<p>Confianza</p> <p>Compañerismo</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Perseverancia</p>
<p>Emociones</p>	<p>se sintió deprimido fue después de que se fue la hermana de seguro que porque anteriormente de verdad cuando ella se fue la primera vez na guara eso trabajaban deprimidos deprimidos profe que yo creo que eso fue lo que lo llevó a eso (tomar alcohol alza de tomar). YR-EP01 L 11-15</p> <p>cuando ellos se sienten rechazados ellos quieren hacer algo que no los apoya es donde ellos caen como en depresión YR-EP01 L 59-61</p> <p>yo tenía el temor y siempre se lo dije a Alberto y a las demás, que a mí me daría cositas que por lo menos le buscaron un trabajo donde no lo conociera, y Dios me dio esa... "bendición" (dice el investigador) Sí, de que quedara aquí, eso yo me</p>	<p>Tristeza</p> <p>Tristeza</p> <p>Miedo</p> <p>Alegría</p>

	<p>alegre demasiado, porque aquí ya lo conocen, ya saben qué clase de personas es, ya saben cómo...</p> <p>Sí, por lo menos es en otra parte na gua, me lo van a humillar, me lo van a... Y entonces yo decía, bueno, se ira a quedar sin trabajo, decía yo, pero Dios me dio esa bendición de que fuera aquí. MY-EP03 L 37-42</p> <p>él quiere todo para su hijo, de verdad, está muy emotivo, está muy emocionado. MY-EP03 L 84-86</p>	<p>Alegría</p>
<p>Orientación familiar</p>	<p>también un primo, el vino y le dijo como iba a hacer el gallineros también lo que iba a poner para sus pollitos, este las horas que tenía que darle la comida el tiempo que le tenía que tener el bombillo prendido como cuando llega el proceso de matarlo YR-EP01 L 44-48</p> <p>él habló con ella (hace referencia a la hermana quien le brindo el financiamiento) y ella le dijo que bueno que sé que eso lo viera como un mini empresa (venta y cria de pollos) que él era su propio jefe y no lo iba a estar mandando nadie y a la hora de matar sus pollitos y de vender bueno lo apoyaba yo en la parte de de sacarle la cuenta porque el yo digo yo no te lo voy a vender lo vendes tú y yo te anoto quien te debe y quien no te debe YR-EP01 L 72-76</p> <p>Yo siempre estoy pendiente también, hablo con la profesora, preguntándole cómo está, cómo va. IO-EP02 L 28-30</p> <p>Y nosotros también, sí, por supuesto. IO-EP02 L 39</p>	<p>Enseñanza de conocimientos</p> <p>Apoyo financiero</p> <p>Seguimiento</p>

	<p>a veces tengo que empujarlo porque de verdad a veces no quiero venir hay días que amanece que ¡ay que hoy no me toca! MY-EP03 L 15-17</p> <p>que por lo menos él tiene trabajo, porque nunca, su mano eran miren (muestra sus manos y hace gesto de liso) , yo le enseñé las mías, de trabajadora, y él tenía su mano, y entonces un día llegó, mamá mira mis manos, bueno, ese es un trabajo hijo, MY-EP03 L 69-72</p> <p>Bueno, del trabajo de ahorita, de allá de la escuela. Ajá. Profesor Alberto. IO-EP02 L 36-37</p> <p>los profesores y los mismos compañeros, entonces el profesor Alberto dijo que no, que ahí aquí lo iban a enseñar, pues como tal, ya él conocía más que tiene muchos años aquí. MY-EP03 L 50-53</p>	<p>Motivación</p> <p>Ejemplo del adulto</p> <p>Apoyo educativo</p>
<p>Apoyo laboral</p>	<p>mi sobrino le fue diciendo lo que iba a hacer y después el mismo fue conociendo los clientes. YR-EP01 L 25-26</p> <p>gracias a Yoeli de verdad ese es mi pañito de lagrima aquí, porque cada cosa que hace falta o que este a veces le dan una información él no me la da MY-EP03 L 28-30</p>	<p>Acompañamiento en el proceso de adaptación</p> <p>Apoyo emocional</p>
<p>Habilidades adaptativas</p>	<p>Él se para y él viene, le echa su comida a su pollo, el agua, le lava los tobos, todo, pues, todo. Y esa es la experiencia que he visto, pues, en su empeño. YR-EP01 L 111-113</p> <p>yo les diría que tienen que dejarlo, que salgan adelante. Porque uno, tarde o temprano, uno se va. Y lo dejan solo. Y ellos tienen que resolver por su propia cuenta. IO-EP02 L 44-47</p>	<p>Competencia laboral</p> <p>autonomía</p>

	<p>El mismo, él mismo busca sus cosas. IO-EP02 L 70</p> <p>Y lo mismo ahí en Protección Civil. Él mismo se metió allá. Sí. Porque eso sí tiene él, él busca las cosas. IO-EP02 L 79-80</p> <p>la experiencia más significativa es ver lo responsable que es. Porque a pesar de todo de que sale (hace referencia que sale a fiestas o que sale con sus amistades), que esto y que lo otro, pero no cuando a él le toca trabajar, le toca trabajar. YR-EP01 L 101-105</p>	<p>Toma de decisiones</p> <p>Priorizar</p>
<p>Adaptación laboral</p>	<p>Se adaptó rápido. IO-EP02 L 16</p> <p>Siempre, siempre ha salido bien con todo. Ajá. IO-EP02 L 20-21</p> <p>al principio él no quería, él quería seguir siendo estudiante porque él dice que es la franela beige, bueno, entonces bueno, veo que en realidad por lo menos no afecta a la institución porque él llega y se la cambia aquí a veces este dice que está cansado, que hay, que son muchos días, algo así pero poco a poco ya he emparejado MY-EP03 L 8-13</p> <p>caminamos como tres kilómetros para llegar hasta la casa todo eso se lo cala el todos los días, la mañana y al mediodía por eso a veces cuando llega cansado de aquí para allá es que dice que hay que le dieran un día de descanso. MY-EP03 L 21-25</p>	<p>Adaptabilidad a los cambios</p> <p>Rutinas</p> <p>Resiliencia</p> <p>Esfuerzo físico</p>

<p>Desarrollo personal</p>	<p>Sí, desde hace tiempo está trabajando. Bueno, ha cambiado bastante con el trabajo que tiene ahorita.</p> <p>IO-EP02 L 10-11</p> <p>él maduró, este la hermana dice mamá, Alexis nos dejó fue con la boca abierta, porque maduró de un día pa otro, de la barriga pa acá, él ha madurado mucho, de verdad, de verdad. MY-EP03 L 76-79</p> <p>¿ Cuánto me van quedando de esos pollos? ¿ cuánto voy a gastar? ¿si yo vendo 50 pollo cuánto me va a quedar? tengo que sacar primero para comprar los pollos de alimentos, aja y entonces empieza a contar qué es lo que va a comprar con eso que le va a quedar. YR-EP01 L 80-84</p> <p>tiene que, pa allá, pa alante, para alante siga, y ahorita, cada rato se lo recalco, que ya va a ser papá, que tiene que comprar pañales, que tiene que, y está más motivado MY-EP03 L 73-75</p>	<p>Transición</p> <p>Transición</p> <p>Planificación financiera</p> <p>Esfuerzo</p>
----------------------------	--	---