



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**PROCESO DE INSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE LOS
TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD INSERTADOS EN LA
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE UNA INSTITUCIÓN
PÚBLICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR UBICADA EN VALENCIA
ESTADO CARABOBO**

Tutora: Profa. Nuvia Pernía Hoyo.

Autoras

Ascanio Marlys C.I. 16.912.123

Morales Jessica C.I.19.514.503

Ortiz Wilmar C.I. 18.783.513

Línea de Investigación: Gestión de las Personas

Bárbula, Junio de 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**PROCESO DE INSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE LOS
TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD INSERTADOS EN LA
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE UNA INSTITUCIÓN
PÚBLICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR UBICADA EN VALENCIA
ESTADO CARABOBO**

Autoras:
Ascanio Marlys
Morales Jessica
Ortiz Wilmar

Trabajo de grado presentado para optar al Título de Licenciadas en
Relaciones Industriales

Bárbula, Junio de 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**PROCESO DE INSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE LOS
TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD INSERTADOS EN LA
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE UNA INSTITUCIÓN
PÚBLICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR UBICADA EN VALENCIA
ESTADO CARABOBO**

Autoras:

Ascanio Marlys

Morales Jessica

Ortiz Wilmar

**APROBADO EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO POR:**

Coordinador

Miembro Principal

Miembro Principal



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

**PROCESO DE INSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE LOS
TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD INSERTADOS EN LA
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE UNA INSTITUCIÓN
PÚBLICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR UBICADA EN VALENCIA
ESTADO CARABOBO**

Tutora: Lcda. Nuvia Pernia Hoyo.

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Relaciones Industriales

Por: Nuvia Pernia Hoyo
C.I. 12.772.595

Bárbula, Junio de 2015

DEDICATORIA

Este logro tan importante para mí, un éxito que no pensé lograr, se lo quiero dedicar primeramente a mi Dios bello y hermoso que siempre me dio fuerzas y fe, a mi madre por darme la vida y estar allí siempre.

A la Institución, la Universidad de Carabobo por darme la oportunidad de ser una profesional y el trabajo que actualmente tengo gracias a la beca servicio que un día me ofreció.

A la tutora por la paciencia y apoyo con la realización de este trabajo de grado, a mis profesores de la Universidad por todas esas herramientas que nos mostraron en toda la carrera que para ser un profesional no solo se necesita un título, sino valores y principios para aplicar los conocimientos adquiridos.

A mi amiga Ruby Bocaney por su apoyo incondicional y a mis sobrinos y hermanos porque el que quiere puede y que todo lo que uno se propone en la vida se puede alcanzar.

No existe “piedra” en tu camino que no puedas aprovechar para tu propio crecimiento y eso fue lo que hice con la piedra y aquí estoy en la trabajo de grado con mis compañeras de trabajo, de estudio y ahora amigas Jessica Morales y Wilmar Ortiz.

Marlys Ascanio

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios ser maravilloso que me diera la fuerza y fe en todo momento para creer lo que me parecía imposible terminar.

A mi madre que a pesar de nuestras diferencias y dificultades económicas estuvo siempre allí. A mis compañeras de trabajo de grado y amigas que con una u otras diferencias mínimas logramos terminar nuestro trabajo de grado.

A la tutora Nuvia Pernia Hoyo por el apoyo incondicional y orientación que tuvo con nuestra trabajo de grado.

A mis compañeros de trabajo que es mi segundo hogar que día a día me orientan, siempre están dispuestos a ayudar sin ningún interés y me enseñan que con la práctica se crece como profesional en cada área de la carrera Yasmin, Ninfa, Alfredo, Monzón, Karina, Javier, Misgardy, Miriam, Yliairis, Ayling, Yadira, Leida, Sugheys, Mayra, Oralis y a mi compañera y amiga Ruby Bocaney por el ánimo y apoyo brindado, en especial a tres de mis compañeras a Reynis Salcedo, Leticia Guanipa, Lenice Alejo y Claudia Duran cada una de ellas confió en mi sin conocerme me brindaron su apoyo, orientación y experiencia que me brindaron día con día para culminar la carrera muchas gracias.

Este logro no habría sido posible sin su ayuda, su comprensión, su apoyo. Son un pilar muy importante en mi vida, me siento muy orgullosa de haber tenido a unos maestros tan buenos como lo son ustedes, es por eso que ahora espero que ustedes se sientan orgulloso por el logro que he alcanzado este día y decirles que no los voy a defraudar, seguiré aplicando todo lo que me enseñaron día a día.

Marlys Ascanio

DEDICATORIA

Con todo mi cariño y amor quiero dedicarle a las personas que hicieron posible el logro de este sueño y meta profesional, a mis padres Celia y Gilberto por motivarme, por su paciencia y el apoyo incondicional en toda mi carrera, por darme una mano cuando sentía que no podía más.

A mis hermanas y sobre todo a mis compañeras de trabajo de grado por estar juntas en todos los obstáculos que se nos presentaron y finalmente lograr el sueño que para hoy ya se hizo realidad.

A mi “Chiqui”, mi sobrino hermoso por acompañarme en cada reunión con mis compañeras y agregar un poquito de alegría en nuestros momentos de presión.

Finalmente dedico este logro a Dios por bendecirme, ayudarme y guiarme en todo este camino.

Jessica Morales

AGRADECIMIENTO

Principalmente quiero agradecer a Dios, por iluminarme y darme la fortaleza y lograr así el cumplimiento de una meta más en mi vida.

A mi tutora la profesora Nuvia Pernia Hoyo, quien ha sido un pilar muy importante con sus conocimientos, orientaciones y su enorme paciencia con nosotras.

A Cris y Marlys quienes han sido más que mis compañeras de trabajo de grado mis amigas y mis confidentes; que a pesar de nuestras diferencias supimos siempre salir adelante juntas y apoyarnos una a las otras.

A mis hermanas María Gilcel y Andreyana, a mi prima Andrea y a mi amiga Oriana Luppi, por su apoyo incondicional y consejos en todo momento.

A mi gran amigo Rancel muchas gracias por apoyarme, acompañarme en toda mi carrera.

Finalmente a todos los profesores y amigos que gane durante toda mi carrera en esta gran casa de estudios por la cual me siento muy orgullosa de pertenecer.

Jessica Morales

DEDICATORIA

A Dios y a la Virgen, por abrirme el camino y permitirme lograr esta meta tan anhelada para mí.

A mis padres Wilmer y Martha por ser mi principal pilar en la vida, por guiar mis pasos, acompañarme, apoyarme en todo lo que me propongo.

A mi sobrina Paola, la luz de mis ojos, por llegar a poner la alegría a nuestro hogar.

A Jessica Morales por ser más que mi compañera de trabajo de grado mi confidente de todas mis locuras y estar conmigo de forma incondicional, por soportar mis malas caras y hacerme reír, a ti Marlys por siempre ver el lado positivo de las cosas, me siento muy feliz por lograr esta meta junto a ustedes.

Wilmar Ortiz

AGRADECIMIENTO

Primero agradecerles a Dios y a la Virgen por estar con nosotras en todo momento y darnos la fuerza para llegar a donde nos encontramos actualmente.

A Fedman Méndez por creer en mí desde el primer día y motivarme en todo momento, te agradezco muchas cosas en la vida, gracias por formar parte de este gran sueño.

A Claudia Duran por incentivar me profesionalmente, a todos mis compañeros de trabajo por ayudarme y aconsejarme en este camino.

A la profesora Nuvia Pernia Hoyo, por la paciencia, sabiduría, conocimiento y elocuencia en llevarnos por el camino correcto para concluir esta meta.

A los profesores que nos ayudaron en calidad de expertos y consultores. Así como también a todos los que nos brindaron sus conocimientos a lo largo de nuestra carrera universitaria.

A nuestra casa de estudios, la Universidad de Carabobo, que nos abrió las puertas para ser profesionales en un área tan especial como las Relaciones Industriales.

Wilmar Ortiz

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	v,vi,vii
AGRADECIMIENTO	viii,ix,x
ÍNDICE GENERAL	xi
ÍNDICE DE CUADROS	xiii
ÍNDICE DE TABLAS	xiv
RESUMEN	xvii
ABSTRAD	xviii
INTRODUCCIÓN	19
CAPÍTULO I	20
EL PROBLEMA	20
Planteamiento del problema	20
Objetivos de la Investigación	24
Justificación de la Investigación	25
CAPÍTULO II	27
MARCO TEÓRICO	27
Antecedentes de la Investigación	27
Bases Teóricas	31
Bases Legales	52
CAPÍTULO III	67
MARCO METODOLÓGICO	67
Naturaleza de la Investigación	67
Estrategia Metodológica	68
Población y Muestra	81
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	85

Validez y Confiabilidad	88
CAPÍTULO IV	90
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	90
Resultados de la entrevista semi-estructurada dirigida al Analista de Recursos Humanos	91
Percepción de los Supervisores y/o jefes inmediatos y compañeros de trabajo	101
Percepción de las personas con discapacidad insertadas	114
CONCLUSIONES	133
RECOMENDACIONES	139
LISTA DE REFERENCIAS	142
ANEXOS	148

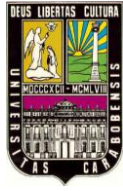
ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO

	Pág.
Cuadro Técnico Metodológico	70
Distribución de la Población	82
Población Estratificada por departamento	85
Resumen de características de personas con discapacidad insertadas en la Dirección de Recursos Humanos	95
Resumen de características de personas con discapacidad insertadas en la Dirección de Recursos Humanos	95
Debilidades y Fortalezas presentes en el proceso de inserción e integración social y laboral de personas con discapacidad en la Dirección de Recursos Humanos	133

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N°01. Frecuencia Indicador Inserción	101
Tabla N°02. Frecuencia Indicador de Sensibilización y formación	103
Tabla N°03. Frecuencia de Indicador Ambiente Laboral	105
Tabla N°04. Frecuencia de Indicador Ausentismo y Puntualidad	107
Tabla N°05. Frecuencia de Indicador Evaluación de Desempeño	109
Tabla N°06. Frecuencia de Indicador Productividad	110
Tabla N°07. Frecuencia de Indicador Repercusiones en la Institución	112
Tabla N°08. Frecuencia de Indicador Reclutamiento y Selección	114
Tabla N°09. Frecuencia Indicador Evaluación Medica	116
Tabla N°10. Frecuencia Indicador Sensibilización y Formación	118
Tabla N°11. Frecuencia Indicador de Ambiente Laboral	120
Tabla N°12. Frecuencia de Indicador Accesibilidad Transitabilidad	122
Tabla N°13. Frecuencia de Indicador Condiciones Laborales	124
Tabla N°14. Frecuencia de Indicador Inducción General	126
Tabla N°15. Frecuencia de Indicador Evaluación de Desempeño	127
Tabla N°16. Frecuencia de Indicador Desarrollo y Planes de Carrera	129
Tabla N°17. Frecuencia de Indicador Productividad y Calidad de Vida	131
Tabla N°18. Frecuencia de Indicador Calidad de Vida	132



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**PROCESO DE INSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE LOS TRABAJADORES
CON DISCAPACIDAD INSERTADOS EN LA DIRECCIÓN DE RECURSOS
HUMANOS DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR
UBICADA EN VALENCIA ESTADO CARABOBO**

Autoras:

Ascanio, Marlys
Morales, Jessica
Ortiz, Wilmar

Tutora: Profa. Pernia Hoyo, Nuvia.
Año 2015

RESUMEN

La presente investigación se centra en Evaluar los procesos de inserción socio-laboral de los trabajadores con discapacidad insertados en la Dirección de Recursos Humanos de una Institución pública de Educación Superior ubicada en Valencia Estado Carabobo. La misma se considera un proyecto descriptivo y de campo donde las autoras buscan evaluar la problemática existente, la cual fue diagnosticada y evaluada a través de una entrevista semi-estructurada aplicada al Analista de Recursos Humanos de la Institución, además se elaboraron tres cuestionarios los cuales se aplicaron, el primero a los Supervisores y/o Jefes Inmediatos, el segundo a una muestra de los compañeros de trabajo y el tercero a las personas con discapacidad insertadas, todos estos instrumentos fueron validados por expertos en la materia. Una vez analizados los resultados obtenidos, se pudo conocer y evaluar las áreas en las cuales se encuentra el centro de la problemática a través de la escala de estimación; de igual forma se determina cuales serian las mejoras en el proceso de inserción e integración de estas personas, siendo la más significativa el apoyar, promover e implementar programas de sensibilización que sean en beneficios tanto de estas últimas como de todos los integrantes de la organización.

Palabras claves: proceso, inserción, integración social y laboral, evaluación, personas con discapacidad.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**PROCESO DE INSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE LOS TRABAJADORES
CON DISCAPACIDAD INSERTADOS EN LA DIRECCIÓN DE RECURSOS
HUMANOS DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR
UBICADA EN VALENCIA ESTADO CARABOBO**

Autoras:

Ascanio, Marlys

Morales, Jessica

Ortiz, Wilmar

Tutora: Profa. Pernia Hoyo, Nuvia.

Año 2015

RESUMEN

This research focuses on evaluating Processes socio-labor insertion of workers with disabilities inserted in the Human Resources of a public institution of higher education located in Valencia, Carabobo state. Same if it considers UN descriptive project and field where the authors seek to evaluate v the existing problems, which it was diagnosed and evaluated one Through A semi-structured interview applied to Human Resources Analyst Institution, three were developed: addition questionnaires which were applied, The First a Supervisors and / or Heads Immediate, the second a sample coworkers and the third inserted Persons with disabilities, all these instruments Were validated by experts in the field. After analyzing the results, it was known and v evaluate the areas in which they find one center Problems Through estimation of the scale; likewise Determines which would Improvements in the Process of Integration and Integration of Persons These, the most significant of the whole today, promote and implement awareness programs are in benefits both the latter as all the members of the organization

Keywords: process integration, social integration and employment, evaluation, people with disabilities.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como finalidad Evaluar los procesos de inserción socio-laboral de los trabajadores con discapacidad insertados en la Dirección de Recursos Humanos de una Institución pública de Educación Superior ubicada en Valencia Estado Carabobo, específicamente se busca determinar si existe una base de datos donde se pueda conocer con exactitud la cantidad de personas con discapacidad insertadas laboralmente en toda la institución.

La investigación se inicia con un primer capítulo denominado planteamiento del problema en donde se exponen las directrices y los componentes fundamentales del estudio es decir, toda problemática que involucra el presente tema de investigación y que nos conduce a la pregunta a la que se pretende dar respuesta.

El contenido de este trabajo de grado, se encuentra estructurado por el primer capítulo, haciendo referencia a la situación problemática de la cual se desprende la presente investigación, los objetivos y la justificación de la misma. En segundo capítulo se encuentra el marco teórico referencial corresponde, abordando los antecedentes, bases teóricas y legales referentes al tema.

La modalidad, el tipo y la naturaleza de la investigación, la descripción de cada uno de sus componentes y elementos, la población, el instrumento de recolección de datos y las técnicas de procesamiento de información empleadas para el análisis de los datos obtenidos, se presentan en el marco metodológico, enmarcado en el tercer capítulo.

Se desarrolló el Capítulo IV, el cual comprende el análisis, interpretación y presentación de resultados. Finalmente, para culminación de este trabajo de investigación se presentan las conclusiones, el plan de acción y los anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

A nivel mundial las organizaciones han fortalecido la coordinación y planificación en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, puesto que éstas han sido víctimas de exclusión, maltrato, discriminación y rechazo. Las Instituciones consideraban que estas personas no tenían nada que aportar a la sociedad, ya que evaluaban aspectos físicos más no intelectuales. Es así como, estas organizaciones decidieron formar una alianza internacional, en donde se demostrara con convicción que las personas con discapacidad tienen talentos y habilidades que pueden mejorar cualquier negocio.

Actualmente existen, instituciones que trabajan en pro de proteger los derechos humanos de las personas con discapacidad, a través de los valores de no discriminación, desarrollo incluyente e inclusión social, con la finalidad de mejorar la calidad de vida de estas personas y sus familias. Algunas de las instituciones son: la Organización Mundial de Personas con Discapacidad Región Latinoamérica (ONPD), la Red Iberoamericana de Entidades de Personas con Discapacidad Física (RED), la Red Latinoamericana de Organizaciones no Gubernamentales de Personas con Discapacidad y sus familias (RIADIS), entre otras de gran importancia.

En el año de 1993 se promulga en Venezuela Ley para la Integración de Personas Incapacitadas (LIPI), a partir de esta nace el Consejo Nacional para la Integración de las Personas Incapacitadas (CONAPI) el cual se encargaba de realizar planes de integración, atención y bienestar de personas impedidas. Luego la Asamblea Nacional aprueba la Ley para

Personas con Discapacidad (LPPCD), la cual entra vigencia el 05 de enero del 2007, según Gaceta Oficial Numero 38.598, en esta ley se contempla, entre otros aspectos, atención, educación, formación para el trabajo, empleo y transporte, es decir empiezan a otorgarse de forma obligatoria derechos sociales, políticos y económicos, brindándoles así a las personas con discapacidad la oportunidad de insertarse en una sociedad en la que estuvieron por mucho tiempo excluidos; adicionalmente se hace referencia al Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (CONAPDIS) como ente regulador de todos los procesos relacionados con las personas con discapacidad.

De acuerdo a dicha Ley, se define a las Personas con Discapacidad en su artículo 6 se cómo:

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

Con relación a lo antes expuesto, existen casas de estudios de educación superior, que promueven el desarrollo integral de la sociedad con sensibilidad, compromiso, visión de futuro y cultura de servicio. Cabe destacar que dichas instituciones efectúan congresos, talleres, seminarios, entre otras actividades para fomentar la integración de un proceso continuo, que tenga como finalidad incorporar al individuo con necesidades especiales

a la comunidad. Eso a su vez constituye un fenómeno de gran trascendencia en la educación, el cual da a conocer el Estado del arte de la integración educativa de las personas con discapacidad en Venezuela.

Con referencia a lo anterior, la forma la inserción laboral de personas con discapacidad no sólo se reduce a un problema de legislación, sino que contiene elementos sociales y culturales derivados de lo mismo, los cuales deben ser analizados en la Institución de Educación Superior seleccionada como objeto de estudio.

Dentro de esta perspectiva, en una institución pública de educación superior ubicada en Valencia Estado Carabobo, fue creado en el año 2008 el Centro de Apoyo a Personas con Discapacidad, adscrito al Despacho del Secretario, con el propósito de crear oportunidades en el desempeño independiente y acceder al conocimiento. Dicho centro dispone de servicios de tiflotecnología, cursos formativos en discapacidad sensorial, jornadas de sensibilización, asesorías a estudiantes, docentes, familiares y público en general.

A pesar de que se cuenta con este tipo de centro de apoyo en la institución, no existe una base de datos donde se pueda conocer con exactitud la cantidad de personas con discapacidad insertadas laboralmente en toda la institución, es por ello que surge el interés de las investigadoras por indagar el proceso que realiza la Dirección de Recursos Humanos, en cuanto a la integración socio-laboral de personas con discapacidad; por lo que se plantean las siguientes interrogantes:

- ¿Cómo se llevó el proceso de inserción de personas con discapacidad en una institución pública de educación superior?

- ¿Cuál es el comportamiento social y laboral de las personas con discapacidad insertadas en la institución antes mencionada?
- ¿Están satisfechos los trabajadores con discapacidad con su inserción en la institución caso de estudio?
- ¿Qué aspectos se deben mejorar del proceso de inserción de personas con discapacidad en la institución pública de educación superior?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Evaluar el proceso de inserción socio-laboral de los trabajadores con discapacidad insertados en la Dirección de Recursos Humanos de una Institución pública de Educación Superior ubicada en Valencia Estado Carabobo.

Objetivos Específicos

- Describir el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en la Dirección de Recursos Humanos de una Institución pública de Educación Superior ubicada en Valencia Estado Carabobo.
- Caracterizar a las personas con discapacidad insertados en la Dirección de Recursos Humanos de una Institución pública de Educación Superior ubicada en Valencia Estado Carabobo.
- Determinar la opinión de las personas con discapacidad, los Supervisores y/o Jefes inmediatos y compañeros de trabajo con el proceso de inserción de las personas con discapacidad en la

Dirección de Recursos Humanos de una Institución pública de Educación Superior ubicada en Valencia Estado Carabobo.

Justificación de la Investigación

En los últimos años, algunas instituciones de Educación superior han asumido un compromiso institucional en varios ámbitos, uno de ellos es la apertura y modificados sus espacios para la integración de personas con discapacidad. Por lo tanto es importante señalar que estas personas representan un potencial y un valor agregado, el cual debe ser visto como posibles candidatos para ocupar puestos de trabajo de los cuales dependerá, exclusivamente de sus habilidades pero no en condiciones diferentes.

En tal sentido, las protecciones o beneficios que amparan las prestaciones de seguridad social, específicamente las integración social-laboral han sido protagonistas de importantes e influyentes reformas dentro dichas normativas, lo que a su vez trae como consecuencia el interés de abordar los diferentes aspectos que se derivan del referido tema, como por ejemplo, la situación actual en las organizaciones, el desconocimiento de los trabajadores acerca de las leyes que los amparan, las debilidades y fortalezas que posee y por último demarcar a partir de ellas las posibles recomendaciones.

Es por ello, que esta investigación tiene como objetivo primordial evaluar el proceso

de inserción socio-laboral de los trabajadores con discapacidad insertados en la Dirección de Recursos Humanos de una Institución pública de Educación Superior ubicada en Valencia Estado Carabobo, para poder así establecer parámetros de desarrollo para la misma y lograr de esta forma aportar bases que podrán servir como documento de consulta para aquellos trabajadores de la institución que necesiten o requieran un mayor

conocimiento acerca de la integración socio-laboral en la institución; necesidad verdaderamente apremiante para todos, ya que el total conocimiento de los derechos y protección de las que gozan les permite el mejor desempeño en sus actividades acorde a lo estipulado en normas ya vigentes.

De igual manera, sirve como recurso bibliográfico o de información para futuras investigaciones e investigadores, contribuyendo así con la expansión del conocimiento sobre la importancia del pleno ejercicio y aceptación en la integración de las personas con discapacidad en el entorno socio-laboral.

Es por eso que, debido a los constantes cambios suscitados en la actualidad, Venezuela es uno de los principales países que contempla los derechos socio-laborales en garantía del desarrollo y funcionamiento integral de la familia, por lo tanto el conocimiento del marco normativo que ampara a las personas con discapacidad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Al hacer referencia sobre el marco teórico, según Ballestrini (2006:89) es aquel que “determina la perspectiva de análisis, la visión del problema que se asume en la investigación, muestra la voluntad del investigador de analizar la realidad a estudiar de acuerdo a una explicación pautada por los conceptos de un determinado paradigma teórico”. Es decir, que enmarca la ubicación del problema situándolo en su tiempo y espacio, con toda una conceptualización y definición de términos, que analizada y escrita amplían el conocimiento de los hechos de una manera ordenada y que relacionados sustentan la investigación con proposiciones o supuestos que verificados, afirman la solución de un problema.

Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes abordan investigaciones previas relacionadas con el tema en estudio, al referirse a este tema, Tamayo, (2013:149). Señala que, “Todo hecho anterior a la formulación del problema que sirve para aclarar, juzgar e interpretar el problema planteado” Con ello, se pretende tomar elementos e ideas importantes de las investigaciones revisadas, a fin de que sirvan de base, para el desarrollo de este estudio, donde se destacan los aspectos más influyentes relacionados con la importancia de la integración socio – laboral que tienen los trabajadores con discapacidad.

Pacheco y Barrios (2013), en su trabajo **“Integración en el Entorno Socio-Laboral de las Personas con Discapacidad que Laboran en una Agencia Financiera del Estado Carabobo”**, para optar al título en

Licenciados en Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo, tuvo como fin analizar el proceso de integración en el entorno socio-laboral de las Personas con Discapacidad que laboran en una agencia financiera del Estado Carabobo. El estudio se sustentó en una investigación descriptiva, de campo.

La población estuvo conformada por 24 empleados de los cuales 22 son convencionales y 2 poseen discapacidades motoras, la técnica para recolectar los datos fue una encuesta aplicándose un cuestionario estructurado con preguntas cerradas, con diferentes niveles de respuestas, los autores concluyeron que el abordaje en general de las personas con discapacidad por parte de los trabajadores que no la poseen, presenta una gran debilidad, en gran medida por lo expresado anteriormente de las debilidades en el conocimiento del concepto y tipos de discapacidad, el método Braille y el lenguaje de señas venezolanas. Lo anteriormente citado, aporta a la presente investigación la importancia que agrega avivar valores que tienen los trabajadores convencionales, en cuanto a relaciones y el trabajo de personas con discapacidad, para contribuir con un ambiente ameno de trabajo.

Igualmente, Bocaney y Pérez (2012) en su trabajo “**Disposición de la organización ante el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad en una empresa metalmecánica ubicada en el Municipio Libertador Estado Carabobo**”, para optar al título de Licenciadas en Relaciones Industriales en la Universidad Carabobo, tuvo como objetivo Analizar la disposición de la gerencia y los trabajadores ante el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad, a través de la aplicación de un instrumento con el fin de proponer acciones de mejora. Se embarca como una investigación tipo descriptiva de campo, con una población de (45)

cuarenta y cinco trabajadores, a quienes se les aplicó una encuesta y un cuestionario conformado por preguntas dicotómicas, las autoras concluyeron que el cien por ciento de las personas entrevistadas poseen conocimientos básicos, sobre lo que es el concepto de discapacidad; sin embargo en cuanto a los temas legales, la investigación arrojó que el setenta y uno del nivel supervisor de esta Institución presenta un alto nivel de desconocimiento sobre el tema.

El aporte que la investigación, antes mencionada, brinda al desarrollo de la temática, es la apreciación que deben tener todos y cada uno de los que conforman la Dirección de Recursos Humanos en una Institución de Educación superior, acerca de la importancia de la formación y participación ciudadana en proyectos comunitarios, los cuales deben ir de la mano con los perfiles de la carrera.

Sobre la misma temática Lozada (2013) titulado, **“Mecanismos de Inserción Laboral Aplicados a las Personas con Discapacidad por la Dirección De Recursos Humanos de una Universidad Venezolana”**, para optar al título de Licenciada en Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo; tuvo como propósito analizar los mecanismos de inserción laboral para las personas con discapacidad que aplica la Dirección de Recursos Humanos de una Universidad venezolana. La investigación fue de tipo documental descriptiva, la población estuvo integrada por 50 personas, tanto hombres como mujeres.

La técnica para recolectar los datos fue un cuestionario estructurado con preguntas cerradas. La autora concluyó que era necesario diseñar un mecanismo de inserción exclusivo para los aspirantes con discapacidad; con la finalidad de que tengan mayores oportunidades de insertarse al mercado de trabajo, a su vez permite contribuir al desarrollo de la sociedad.

Este trabajo es de importancia para la investigación que se está planteando debido a que hace hincapié en mecanismos de inserción exclusivos, lo cual contribuiría a la sustentabilidad en el tiempo de mayores oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad.

Un estudio similar fue la investigación realizada por Hernández, Maribel y León, Johana (2012) que lleva como título: **“Evaluación del Proceso de Inserción e Integración Social Y Laboral de las Personas con Discapacidad Insertadas en una Empresa Productora de Lubricantes ubicada en Valencia Edo. Carabobo”**. Para optar al título de Licenciada en Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo; la investigación fue de tipología descriptiva y de diseño de campo, el cual tuvo como objetivo principal Evaluar el proceso de inserción e integración social y laboral de las personas con discapacidad insertadas en una empresa productora de lubricantes.

La población objeto de estudio fue de ochenta y ocho (88) personas sin discapacidad y cuatro (4) con discapacidad, de los ochenta y ocho (88) que pertenecen al grupo sin discapacidad se desprenden ocho (8) trabajadores que son entre supervisores y jefes inmediatos quienes conformarán otra parte de la población.

La técnica para recolectar los datos se aplicó dos entrevistas semi-estructuradas al Analista de Recursos Humanos de la Institución, cuya estructuración se basa en cuarenta y seis (46) preguntas de tipo abiertas separadas por indicadores referidos a todas las áreas de las que se encarga el departamento que van desde el inicio del proceso de inserción de personas con discapacidad hasta luego de estar contratadas en la empresa. De igual manera se empleó como técnica la encuesta, utilizando como instrumento 3 cuestionarios dirigidos a los compañeros de trabajo de las

personas con discapacidad y otro a los supervisores inmediatos de estos cuestionarios.

El aporte de esta investigación es de gran relevancia puesto que permite obtener información de la realidad que viven muchas personas con discapacidad más allá de su inserción en el ámbito laboral, es decir, permite conocer todos los ámbitos que abarcan la vida de una persona que tenga alguna discapacidad y el cómo esta puede afectar su vida diaria no solo en su entorno laboral ,así también esta investigación arroja información importante en cuanto a la satisfacción que puede tener en estas personas su inclusión en el área laboral y los beneficios para él como para su familia.

Como contribución adicional que dicho trabajo de grado aporta, es la utilización de los Instrumentos de Recolección de Datos.

Bases Teóricas

Las bases teóricas son de vital importancia para la investigación, ya que permiten enmarcar el problema a estudiar en ciertos conocimientos científicos ya producidos; Ballestrini (2006:91) explica que “las fundamentación teórica (...) muestra la voluntad del investigador, de analizar la realidad objeto de estudio a una explicación pautada por los conceptos, categorías y el sistema preposicional, atendiendo a un determinado paradigma teórico”. De acuerdo a lo anterior, se presentan una serie de conceptualizaciones y teorías para dar sustento al presente trabajo.

Evolución Histórica de la Discapacidad

Para Wehmeyer (2001:133) la evolución histórica de la discapacidad se divide en tres (3) olas, la primera ola abarca aproximadamente la primera mitad del siglo XX, la misma se encontraba dominada por los profesionales, ya que estos tomaban decisiones por sí mismos, o se consultaban mutuamente acerca del diagnóstico y la determinación de quienes se beneficiaban con el tratamiento y quiénes no. Las imágenes asociadas a la discapacidad a menudo eran universalmente negativas y estas personas con discapacidad se encontraban estereotipadas como amenazas para la sociedad, o como responsables de problemas sociales según lo señalan Scheerenberger (1983) y trent (1994) citado por Wehmeyer.

En la mitad del siglo XX, surgió una segunda ola en el movimiento de la discapacidad que fue conocido como el movimiento de los padres. Los avances de la ciencia y la medicina aumentaron enormemente la esperanza de vida para las personas con discapacidades. Surgió entonces un énfasis creciente en todo el mundo, en la rehabilitación y formación, con estos avances, los primeros estereotipos de discapacidad se sustituyeron por estereotipos más humanos, aunque todavía débiles en muchos aspectos; las personas con discapacidad se veían como objetos a los que había que arreglar, curar, rehabilitar y al mismo tiempo comparecer. Llegaron a ser vistas como víctimas de su condición de discapacitados, merecedores de caridad. Las personas con discapacidad intelectual eran consideradas como santos inocentes por lo tanto incapaces de pecar y de responsabilizarse de sus propias acciones.

A finales de los años 70 y durante los 80, empezó a surgir una tercera ola del movimiento de la discapacidad, el movimiento de auto-apoyo según lo señalan Dybward y Bersani (1996), citado por Wehmeyer, surgió a medida que estas personas con discapacidades, cada vez más denominadas como

auto-apoyadas, empezaron a reivindicar sus opiniones, esta ola de movimiento se caracterizó por un énfasis en la atribución de poder, la autodeterminación y la inserción comunitaria. Así que, hacia finales del siglo XX, las conceptualizaciones tradicionales empezaron a sustituirse por maneras más humanas de pensar en la discapacidad que se centraban más en la interacción entre la capacidad personal y el contexto en el que vivían, trabajaban y jugaban.

Es aquí donde surge, en el año 1993, las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, las cuales sostienen que “la ignorancia, el abandono, la superstición y el miedo son factores sociales que a lo largo de la historia han aislado a las personas con discapacidad y han retrasado su desarrollo”. Sin embargo, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en el año 2006, señaló que en los últimos decenios se han producido un extraordinario cambio de perspectiva, ya que son los derechos humanos el criterio que se aplica al analizar la discapacidad.

Por ende, en la actualidad todos estos estereotipos donde se consideraban a estas personas como discapacitados han cambiado, ya que los mismos profesionales e instituciones le han dado un giro a esta conceptualización, como se señala en el Manual Instructivo para la Accesibilidad de las Personas con Discapacidad, elaborado por el Consejo Nacional para la Personas con Discapacidad CONAPDIS, el cual considera que el término más adecuado para referirse a estos individuos es el de “Personas con Discapacidad”, lo que se traduce en un término más humanista rescatando así su condición humana sin desconocer sus dificultades.

La discapacidad de las personas en el campo laboral

La Organización Mundial de la Salud (2010) define la discapacidad como “toda restricción o ausencia, debida a una deficiencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para un ser humano en su contexto social”, es decir, expresan el desfase entre las capacidades y potenciales de la persona con discapacidad y las demandas del medio, representando trastornos funcionales a nivel de la persona.

Por su parte, Parra (2004) señala que la palabra discapacidad resume un número de diversas limitaciones funcionales que padece la población, que pueden revestir la forma de una deficiencia física, intelectual o sensorial, una dolencia que requiera atención médica o una enfermedad mental. Tales deficiencias, dolencias o enfermedades, de carácter permanente o transitorio, tradicionalmente fueron calificadas por la Organización Mundial de la Salud (2010), en tres niveles de discapacidad:

- **Deficiencia:** hacía referencia a las anormalidades de la estructura corporal de la apariencia y de la función de un órgano o sistema,
- **Discapacidades:** restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad de la manera que se considera normal para el ser humano,
- **Minusvalía:** desventaja que experimenta el individuo como consecuencia de las deficiencias y discapacidades, que refleja dificultades en la interacción y adaptación del individuo en el entorno (dimensión social).

Sin embargo, en la 54^a Asamblea de la OMS, en Mayo de 2001, se aprobó una nueva versión de esta clasificación con el nombre definitivo de Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF), la cual habla de funcionamiento como un término genérico para designar todas las funciones y estructuras corporales, la capacidad de desarrollar actividades y la posibilidad de participación social del ser humano; por lo que el término discapacidad recoge las deficiencias en las funciones y estructuras corporales, las limitaciones en la capacidad de llevar a cabo actividades y las restricciones en la participación social del ser humano.

Partiendo de esta distinción básica promovida por la OMS (2001), la de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) identifica numerosas clases de deficiencia asociadas a las distintas discapacidades. Para los efectos de esta investigación, se centrará la atención en la clasificación de las deficiencias neuromusculoesquelético y las sensoriales, teniendo siempre presente la gran heterogeneidad que existe dentro de cada uno.

La clasificación de la Organización Mundial de Salud (2010) define las deficiencias neuromusculoesqueléticas como el padecimiento de anomalías orgánicas en el aparato locomotor o las extremidades (cabeza, columna vertebral, extremidades superiores y extremidades inferiores). Incluyen aquellas del sistema nervioso, referidas a parálisis de extremidades superiores e inferiores, paraplejías y tetraplejías y a trastornos de coordinación de los movimientos, entre otras. Otro subconjunto en esta categoría, se refiere a las alteraciones viscerales, es decir, al aparato respiratorio, cardiovascular, digestivo, genitourinario, sistema endocrino-metabólico y sistema inmunitario.

En todos los casos de deficiencias de carácter neuromusculoesquelético, Clasificación de la Organización Mundial de la Salud (2010) señala que el problema radica en la autonomía personal, por las distintas expectativas que surgen en cada etapa del ciclo vital en torno a la autonomía, elemento esencial desde el punto de vista de la calidad de vida. Las limitaciones en actividad y empleo, el déficit y desajuste educativo, la sobreprotección familiar, que redundan en la falta de autonomía, son problemas comunes a todas las personas con discapacidad.

En otro contexto, Pereda, De Prada y Actis (2003), señalan que han de considerarse parte de esta clasificación, las limitaciones en la actividad, que se derivan de una condición neuromusculoesquelética o como consecuencia de un determinado estado de salud, que les impide desempeñar algunas funciones, un determinado trabajo o diferentes actividades; bien porque tiene dificultades para realizarlas de la manera esperada, o no puede realizarla del todo. Estas dificultades surgen cuando existe una alteración cualitativa o cuantitativa en la forma en que estas actividades son llevadas a cabo.

Estas limitaciones son evaluadas en comparación con una norma aceptada basada sobre expectativas culturales y sociales de la población; es decir, se compara el desempeño de una persona con discapacidad con el de personas que no tienen un estado de salud similar al suyo. En la categoría de las deficiencias sensoriales, la clasificación de la Organización Mundial de la Salud (2010) incluye a aquellos individuos que presentan trastornos relacionados con la vista, el oído y el lenguaje. Las deficiencias auditivas se presentan en distintos grados, desde las hipoacusias (mala audición) de carácter leve hasta la sordera total prelocutiva y postlocutiva, y los trastornos

relacionados con el equilibrio. El otro gran grupo de personas incluidas en esta clasificación lo constituyen las personas con trastornos visuales.

Tipos de discapacidad

El Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (2005) define la clasificación distinguen entre las funciones y las estructuras del cuerpo. Así mismo ha dado definición a los tipos de discapacidad actualmente conocidos, que en resumen, son los siguientes:

Discapacidad física: abarca los problemas de coordinación o manipulación que dificultan o impiden la utilización de los objetos. Puede ir desde la carencia de algún miembro hasta problemas nerviosos que afecten a la funcionalidad de los mismos

Este tipo de discapacidad incluye las siguientes de deficiencias:

Esclerosis Múltiple (EM): es una enfermedad fundamentalmente inmunológica, en la cual se produce una suerte de alergia de una parte del sistema nervioso central, afectando los nervios que están recubiertos por la capa de mielina. Se llama esclerosis porque hay endurecimiento o cicatriz del tejido en las áreas dañadas, y múltiple, porque se afectan zonas esparcidas del sistema nervioso central, donde los síntomas pueden ser severos o leves, los cuales pueden manifestarse con una periodicidad impredecible y errática, diferente en cada paciente.

Existen dos formas básicas de EM; La más corriente se manifiesta con brotes (síntomas) espaciados, que pueden durar días o semanas. Los brotes no son necesariamente acumulativos; y entre uno y otro pueden pasar

meses o años. La segunda es crónica, más compleja, con brotes progresivos. Además, la EM puede expresarse de otras formas mixtas.

Parálisis Cerebral: es un conjunto de desórdenes cerebrales, que afecta el movimiento y la coordinación muscular. Es causada por daño a una o más áreas específicas del cerebro, generalmente durante el desarrollo fetal, pero también puede producirse justo antes, durante o poco después del nacimiento, como también por situaciones traumáticas (accidentes). Existen diversos grados de parálisis cerebral. Tradicionalmente se distinguen cuatro tipos. Espástica, Disquinética, Atáxica y Mixta.

Mal de Parkinson (MP): entre las enfermedades neurológicas, el Mal de Parkinson ocupa el cuarto lugar en incidencia. Es una de las afecciones más antiguas que conoce la humanidad y recibe su denominación del médico londinense James Parkinson, quien la padeció y la descubrió en 1817. De causa desconocida, es una enfermedad crónica y progresiva, que causa una lenta pérdida de la capacidad física del paciente.

Espina Bífida: consiste en una malformación congénita manifestada por falta de cierre o fusión de uno o varios arcos posteriores de la columna vertebral, con o sin exposición de la médula espinal, lo que sucede durante el primer mes de embarazo. Existen tres tipos. Espina bífida oculta, Meningocele y Mielomeningocele. Las investigaciones indican que una de sus causas es la falta de ácido fólico en el organismo de la madre.

Distonía Muscular: es un síndrome que consiste en contracciones musculares sostenidas en el tiempo. La mayoría de las veces causa torsiones, movimientos repetitivos y/o posturas anómalas. Además, presenta tics regulares o irregulares y afecta a una o varias partes del cuerpo. Estos

desórdenes musculares no afectan las otras funciones del cerebro, como la personalidad, la memoria, las emociones, los sentidos, la capacidad intelectual y la actividad sexual se mantiene absolutamente normal. Existen diversas clasificaciones de la distonía, las cuales dependen según donde estén ubicadas en el cuerpo. Distonía primaria o idiopática; distonía secundaria; distonía generalizada; distonía focal; hemidistonía y distonía segmental.

La Acondroplasia: conocida comúnmente como enanismo, es un defecto de carácter congénito, que afecta al crecimiento del esqueleto; como consecuencia, éste tiene un menor crecimiento y adquiere una forma especial. Debido a la desproporción de su talla con respecto a las medidas estándares socialmente aceptadas, se producen limitaciones físicas de orden práctico en la vida cotidiana, que pueden condicionar el normal desarrollo psicosocial de la persona. Más que discapacidad, el enanismo es una condición física especial que trae consigo quizás algunas limitaciones ya que la sociedad, está adaptada para personas que alcanzan por lo menos 1,60 de estatura.

Albinismo: es una anomalía genética en la que hay un defecto en la producción de melanina; dicha anomalía es la causa de la ausencia parcial o total de pigmentación de la piel, los ojos y el pelo. Es hereditario y aparece con la combinación de los dos padres portadores del gen recesivo. Recibe su nombre del latín “albus” que significa blanco, es también conocido como hipopigmentación. El albinismo se manifiesta en tres tipos. (a) Oculocutáneo, afectando todo el cuerpo; (b) Ocular, donde sólo los ojos están despigmentados; y (c) Parcial, donde se produce melanina en el cuerpo menos en algunas partes tales como extremidades superiores.

El albinismo afecta a todas las razas. Muchas veces los padres no reconocen que su hijo tiene albinismo, hasta después de algunos años de nacido. Las personas con albinismo sufren en tres ámbitos principalmente. (a) Su parte visual se ve disminuida y afectada por diversos problemas; (b) Problemas de piel por frecuente propensión a quemaduras solares; (c) Dificultades sociales.

Uno de los mayores problemas de las personas que tiene albinismo es el rechazo de las personas; para los padres conocer a su hijo con albinismo es una lucha entre la aceptación y el rechazo; se generan muchos temores acerca de la manera en que el será aceptado socialmente. Ni la opinión pública ni quienes la viven están de acuerdo si ésta es o no una discapacidad, sin embargo lo importante es que éstas personas deben ser aceptadas y respetadas independiente de su aspecto físico y valorada su apariencia y su belleza estética, tanto como sus logros como seres humanos.

Discapacidad Intelectual: el término discapacidad intelectual o retraso mental alude a limitaciones sustanciales en el funcionamiento actual. Se caracteriza por un funcionamiento intelectual significativamente inferior a la media, que generalmente existe junto a limitaciones en dos o más de las siguientes áreas de habilidades de adaptación: comunicación, auto cuidado, vida en el hogar, habilidades sociales, utilización de la comunidad, autodirección, salud y seguridad, habilidades académicas funcionales, tiempo libre y trabajo.

El nivel de afectación puede ser:

- Leve, su desarrollo intelectual es lento, el paciente alcanza una vida independiente y productiva.

- Moderada, quien la padece puede aprender a satisfacer sus necesidades, cuidar de sí mismo y llevar una vida laboral productiva bajo condiciones especiales.
- Severa, se presenta un retraso en el desarrollo del movimiento y del lenguaje, aunque logran a cuidarse y algunas destrezas fundamentales que les permiten adaptarse a la sociedad. Su productividad económica es limitada.
- Profunda: requieren de cuidados y atenciones constantes para sobrevivir; la coordinación motriz y el desarrollo de sus sentidos son muy pobres y a menudo sufren impedimentos físicos.

Discapacidad Cognitiva: es una disminución en las habilidades cognitivas e intelectuales del individuo. Entre las más conocidas discapacidades cognitivas están:

El Autismo: El autismo es un síndrome que se caracteriza por que el individuo que lo posee presenta graves problemas de comunicación y dificultades en sus relaciones sociales.

El síndrome de Down: es un trastorno que se denominó así gracias al médico John Langdon Down quien fue el primer en identificarlo. En este trastorno se presentan defectos congénitos, entre ellos cierto grado de retraso mental, con frecuencia algunos defectos cardiacos y además facciones características, se ocasiona por la presencia de un cromosoma mas, el cromosoma es la estructura celular que posee nuestra información genética.

Síndrome de Asperger: Citado en el Portal Guía Infantil (sf) “Es un trastorno profundo del desarrollo cerebral caracterizado por deficiencias en la interacción social y coordinación motora, y por los inusuales y restrictivos patrones de interés y conducta” (sp)

El síndrome de X Frágil: es un trastorno genético que se debe a la mutación de un gen. Está ligado al cromosoma X, ya que el gen mutado se encuentra localizado en un extremo de este cromosoma. Su causa es la ausencia de una proteína de las células. Como consecuencia de la mutación, el gen se inactiva y no puede realizar la función de sintetizar esta proteína. Este síndrome afecta a hombres y mujeres, aunque éstas en menor grado, ya que al tener dos cromosomas X el 2º las protege. Afecta principalmente a los varones con una frecuencia de 1/4000 afectados. Las mujeres no suelen afectarse siendo portadoras; la frecuencia es de 1/600 portadoras. Por su incidencia se le considera la primera causa de Deficiencia Mental Hereditaria.

El Retraso Mental: citado en el Portal Wikipedia (sf): El retraso mental hace referencia a limitaciones sustanciales en el desenvolvimiento corriente. Se caracteriza por un funcionamiento intelectual significativamente inferior a la media, que tiene lugar junto a limitaciones asociadas en dos o más de las siguientes áreas de habilidades adaptativas, comunicación, cuidado personal, vida en el hogar, habilidades sociales, utilización de la comunidad, autogobierno, salud y seguridad, habilidades académicas funcionales, ocio y trabajo. El retraso mental se manifiesta antes de los dieciocho años, normalmente.

Según la American Association of Mental Retardation (AAMR), citado en el Portal Libre Opinión (2003): El retraso mental alude a limitaciones sustanciales en el funcionamiento actual. Se caracteriza por un

funcionamiento intelectual significativamente inferior a la media, que generalmente coexiste junto a limitaciones en dos o más de las siguientes áreas de habilidades de adaptación, comunicación, auto-cuidado, vida en el hogar, habilidades sociales, utilización de la comunidad, auto-dirección, salud y seguridad, habilidades académicas funcionales, tiempo libre y trabajo. A menudo, junto a limitaciones específicas coexisten potencialidades en otras áreas adaptativas o capacidades personales.

Discapacidad visual: se refiere a condiciones caracterizadas por una limitada de la función visual, sea esta total o muy seria. Habla de personas con ceguera para referirse a aquellas que no ven nada en lo absoluto a que solamente tienen una ligera percepción e luz.

Sin embargo, para cuantifica el grado de ceguera o de baja visión se utilizan, principalmente, dos variables:

- Agudeza visual: capacidad para percibir la figura y la forma de los objetivos así como para discriminar sus detalles.
- Campo visual: capacidad para percibir los objetivos situados fuera de la visión central.

Discapacidad auditiva: consiste en el debilitamiento o pérdida total o parcial del sentido de la audición. Aparece frecuentemente asociada a problemas con el habla. Afecta a la percepción y comprensión de la información sonora y muchas veces a la comprensión de la información escrita.

Se podría hablar de dos tipos de sordera:

- Sordera Pre-Locutiva: antes de adquirir las técnicas de la lengua oral.

- Sordera Post-Locutiva: han adquirido las técnicas de la lengua oral.

Discapacidad del Habla: se trata de una deficiencia en la capacidad del habla, pudiendo tratarse desde una desviación hasta la pérdida o falta de la misma. Esta deficiencia puede afectar a diferentes funciones, a las funciones de la voz o a aquellas relacionadas con fluidez, la velocidad y el ritmo del habla.

Asimismo, la discapacidad del habla puede conducir a una limitación en la capacidad de comunicación, y depende de la situación, a problemas o no en el desempeño de la actividad comunicativa.

Discapacidad Emocional: consiste en el conjunto de trastornos de desarrollo dentro de los primeros tres años de vida y se caracterizan por alteraciones en las habilidades físicas, sociales y de lenguaje, respuestas anormales a sensaciones, ausencia o grave retraso en el lenguaje y dificultad en los referentes a personas, objetos y acontecimientos. Pueden presentar movimientos corporales repetitivos (movimientos de las manos, balanceos...), respuestas extrañas a situaciones cotidianas, apego a objetos y resistencia a cambios en su rutina. En ocasiones conductas agresivas y/o auto agresivas pueden estar presentes.

Discapacidad Motora: una persona con discapacidad motora es aquella que presenta de manera transitoria o permanente alguna alteración de su aparato motor, debido a un deficiente funcionamiento en el sistema nervioso, muscular u óseo, o en varios de ellos relacionados, que en grados variables limita alguna de las actividades que puede realizar el resto de las personas de su edad.

Esta discapacidad implica la limitación del normal desplazamiento físico. Las personas que tienen este tipo de discapacidades pueden ser semi-ambulatorias o no ambulatorias. En el caso del primer tipo, se movilizan ayudadas por elementos complementarios, como son muletas, bastones, andadores, entre otros. Las no ambulatorias sólo pueden desplazarse con silla de ruedas. Esto implica la fundamental importancia de estos elementos para las personas con discapacidad.

Las causas de esta discapacidad pueden ser por secuelas neurológicas, miopatías, ortopédicas o reumatológicas. Las secuelas neurológicas se dividen en cerebrales (parálisis o hemiplejia) o medulares.

Integración y Diversidad

Antes de hablar de integración, señalan Báez y Durán (2009) es necesario hablar de diversidad, para que este proceso se pueda dar de manera natural y real. Al respecto de la diversidad, Benshimol (2001) citado por Báez y Durán (2009) supone la visión de una sociedad plural, donde se acepten las diferencias de los demás, pues es justamente la aceptación del otro lo que hace verdaderamente democrática y abierta a una sociedad.

La diversidad es una característica propia del ser humano. Cada persona es única y diferente a las demás; y es esa rica expresión de heterogeneidad y variedad lo que hace a la humanidad, pues, según Báez y Duran (2009), no existe nada igual ni homogéneo en los seres humanos, en su aspecto físico, cualidades intelectuales, sus sentimientos, emociones u otras dimensiones. Entonces, ¿qué pasa con la discapacidad, si ésta es sólo una forma más de diversidad? preguntan estos autores.

Para Aramayo (2005), la discapacidad no es sino diversidad, es decir es una manifestación más de la diversidad humana, por lo que se plantea la discusión si debe hablarse de integración o de inclusión. Desde un punto de vista general, la integración se concibe como un proceso continuo y dinámico que posibilita a las personas con discapacidad a participar en las distintas etapas del quehacer social, escolar y laboral, asistidas con apoyos especializados en los casos que sean necesarios.

Ahora bien, según Aramayo (ob. Cit.) desde el punto de vista filosófico, la integración es un derecho social que tiene toda persona a interactuar en forma activa en los diferentes ámbitos, siendo aceptado como miembros activos de la sociedad, desde el punto de vista familiar, educativo, laboral y social. Es decir, la integración es un derecho de toda persona con impedimento y va mas allá de la ubicación física de la persona con discapacidad en un contexto, pues promueve la participación activa del individuo para que él se beneficie de su entorno.

En ese contexto, la integración debe verse como un proceso dinámico y gradual que se lleva a cabo a lo largo de toda la vida del individuo, en sus distintos contextos: familia, escuela y comunidad. De allí, que requiera promover una sólida adquisición de habilidades sociales adaptativas, empezando por la independencia personal en el hogar, junto a una rica gama de experiencias en el ámbito educativo y en la comunidad.

Báez y Durán (2009) señalan que existen varias dimensiones de integración:

- **Integración social:** es la que busca disminuir cualquier distancia social y por lo tanto persigue fomentar el contacto entre individuos sin discapacidad y personas con esta condición.
- **Integración societal:** aquí se trata de ampliar lo que abarca la integración social de manera que reúna a toda la sociedad.
- **Integración física:** busca disminuir la distancia que existe entre los individuos con discapacidad y los que no la poseen. Los niños con discapacidad pueden pertenecer a una clase de escuela regular.
- **Integración funcional:** esta integración trata de reducir la distancia funcional entre personas con discapacidad y las que no poseen la misma, estimulando la participación conjunta en diversas actividades de la escuela regular.

En otro orden de ideas, Blanco (1999), citado por Báez y Durán (2009) señala que el argumento esencial para defender la integración, tiene que ver con los derechos y con los criterios de justicia e igualdad. Todo individuo tiene derecho a educarse en un contexto normalizado que asegure su futura integración y participación en la sociedad. En consecuencia, el derecho a la igualdad de oportunidades es también ampliamente aceptado, pero se está lejos de que sea una realidad. La igualdad de oportunidades no significa tratar a las personas igual, sino dar a cada uno lo que necesita en función de sus características y necesidades individuales.

El derecho de todas las personas a participar en la sociedad, señala Blanco (1999), citado por Báez y Durán (2009); implica que aquellas que presentan una discapacidad, no tengan ningún tipo de restricción o discriminación en los diferentes ámbitos de la sociedad, incluyen la educación y en función de la igualdad de derechos y la justicia social, no

deberían tener restricciones para acceder a la educación común, ni deberían recibir una oferta educativa diferente y/o de menor calidad.

Por lo tanto, la integración, en el ámbito laboral, se debe basar en el principio de satisfacer las necesidades generales de las personas con discapacidad en su puesto de trabajo y las específicas en su relación con los compañeros de trabajo, con los cuales interactúan, a lo largo de sus años de servicios.

Integración social y laboral de las personas con discapacidad en las organizaciones

Millas (2005) continua diciendo que integrar a estas personas requiere de una planificación estratégica que permita hacer de esta práctica una realidad que produzca beneficios para la organización y satisfacción para estas personas en lugar de descontentos, y no sea concebida sólo como un acto de beneficencia que lleve al fracaso o produzca deserción. Se busca lograr una integración socio laboral que permita a las personas con discapacidad participar en la vida corriente de la organización, a través de actividades productivas, teniendo la capacidad, el deseo y la oportunidad.

En vista de lo anterior podemos decir que son numerosos los pasos que deben llevarse a cabo en cada uno de los procesos de integración social y laboral de las personas con discapacidad, procesos que van desde el reclutamiento, selección, capacitación y hasta el seguimiento posterior a los nuevos trabajadores.

Sin embargo antes de incluir personas con discapacidad en la plantilla de trabajadores de una organización de deben tener en cuenta aspectos

relacionados con los valores y cultura de la Dirección de Recursos Humanos es decir, si dicha Dirección no tiene la integración como una de sus filosofías se debería incluir valores en esta como paso previo para una integración exitosa de estos nuevos trabajadores. Millas (2005) resalta estos valores a continuación:

- Actuar constantemente en pro de la no-discriminación por razones externas a las competencias requeridas para un cargo.
- Reconocer y valorar la importancia de las diferencias y el debate para crear nuevas soluciones.
- Creer en la equidad e igualdad de oportunidades al reclutar y promocionar a los empleados.
- Sentir y creer que ningún empleado es tan importante como todos ellos juntos.
- Estimular el trabajo en equipo.
- Buscar constantemente el talento y las competencias en las personas.
- Respetar y valorar a las personas por lo que son y aportan al equipo y a la organización.
- Valorar el apoyo que los empleados brindan a los demás en el logro de los objetivos.
- Tener una responsabilidad social hacia la comunidad en que se inserta.

Millas (2005) realizó una “Guía Práctica para la elaboración de un programa de integración laboral de personas con discapacidad”, en esta se mencionan una serie de pasos que deben considerar las organizaciones ante la contratación de personas con discapacidad, en cada uno de los procesos de inserción que abarca la Gestión de Recursos Humanos de las entidades de trabajo y las que describiremos a continuación:

La Teoría Social de Anthony Giddens

El análisis de Giddens (1989) sobre las características y atribuciones del self -designación dada al sujeto individual para enfatizar su aspecto (auto) reflexivo, del cuerpo y del tiempo-espacio (tiempo-geografía) en la contextualidad de la vida cotidiana, además de constituir un amplio panel de otras teorías -con las que el autor dialoga y polemiza-, es extremadamente rico en detalles. Por lo tanto, evidentemente no reproduciremos íntegramente los conceptos allí presentes, sino que analizaremos sólo las características e importancia de los encuentros en co-presencia y del contexto tiempo-espacial para lo que es el nudo gordiano de la teoría de la estructuración, el concepto de dualidad de estructura.

En primer lugar, para comprender el significado de los encuentros de co-presencia en la teoría de la estructuración, es necesario tener presentes dos elementos fundamentales: el primero define que, pese a que el agente se constituye como un ser reflexivo, monitoreando reflexivamente el conjunto de sus acciones, la mayor parte de sus acciones cotidianas no es directamente motivada ni puede ser tampoco directamente elaborada en la forma de discurso.

Sin embargo, esa motivación indirecta y la incapacidad discursiva de los agentes con relación a la mayoría de sus acciones, (conciencia práctica) no es impedimento para “llevar una vida normal”, interactuar mutuamente y ejecutar sus actividades cotidianas. Esta característica de la vida cotidiana lleva nuestra atención hacia uno de sus elementos fundamentales: la rutina o, en términos de la teoría de la estructuración, la rutinización. Según Giddens “la rutinización es vital para los mecanismos psicológicos mediante los cuales un sentido de confianza o de seguridad ontológica es sustentado en las actividades prácticas de la vida social” (ibid, XIX), o sea, es la repetición cotidiana de prácticas sociales idénticas o similares lo que posibilita la reflexividad del agente, pues si las prácticas sociales fuesen efímeras (y/o únicas) no sería posible el conocimiento por el sujeto del ambiente de actuación, hecho que, seguramente, imposibilitaría la acción innovadora, creativa.

Recursos Humanos:

El término recursos humanos (abreviado como RRHH, RH, RR.HH., y también conocido como capital humano) se originó en el área de economía política y ciencias sociales, donde se utilizaba para identificar a uno de los tres factores de producción, también conocido como trabajo (los otros dos son tierra y capital). Como tales, durante muchos años se consideraba como un recurso más: predecible y poco diferenciable.

El concepto moderno de recursos humanos surge en la década de 1920, en reacción al enfoque de "eficiencia" de Taylor. Los psicólogos y expertos en empleo iniciaron el movimiento de recursos humanos, que comenzó a ver a los trabajadores en términos de su psicología y adecuación

a la organización, más que como partes intercambiables. Este movimiento creció a lo largo del siglo XX, poniendo cada día mayor énfasis en cómo el liderazgo, la cohesión y la lealtad jugaban un papel importante en el éxito de la organización.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT es la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo. Es la única agencia de las Naciones Unidas de carácter “tripartito” ya que representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores participan en conjunto en la elaboración de sus políticas y programas así como la promoción del trabajo decente para todos. Esta forma singular de alcanzar acuerdos da una ventaja a la OIT, al incorporar el conocimiento “del mundo real” sobre empleo y trabajo.

Este Organismo se ha encargado de promulgar convenios, declaraciones, recomendaciones que contienen planteamientos específicos en relación con los derechos de las personas, la no discriminación, la readaptación de empleo, políticas de empleo, que resguardan los derechos de las personas invalidas o que desarrollan principios universales, aplicables para la toda la humanidad pero que cobran especial relevancia para las personas más vulnerables.

Bases legales

Las bases legales como bien lo dice su nombre son un conjunto de documentos legales donde se encuentran normas, leyes, reglamentos, decretos soluciones para dicha investigaciones de esta manera Rodríguez

Ochoa Pineda (2010) la define como “ es el sitio en que se presenta el piso que justifica y da lógica normativa a la investigación” (p. 61.)

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)

En los artículos 1,2,7 establece que “todo los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencias, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”. Toda persona tiene los derechos y libertades proclamadas en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquiera otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición... no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional... todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad

La convención de derechos de las personas con discapacidad la cual fue aprobada en la Asamblea General de la ONU el 13 de diciembre de 2006, es un documento que busca promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente, la totalidad del documento es de vital importancia pero cabe resaltar que el artículo 8 referente a la toma de conciencia establece que el artículo 8 referente a la toma de conciencia establece que:

1. Los estados partes se comprometen a adoptar medidas inmediatas efectivas y pertinentes para:
 - Sensibilización a la sociedad, incluso a nivel familiar, para que tome mayor conciencia respecto de las personas con discapacidad y fomentar el respeto de los derechos y la dignidad de estas personas.
 - Luchar contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas respecto de las personas con discapacidad, incluidos los que se basan en el género o la edad, en todos los ámbitos de la vida.
 - Promover la toma de conciencias respecto de las capacidades y aportaciones de las personas con discapacidad.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

En esta se han dispuesto una serie de artículos que respalda la igualdad y los derechos que tienen todos los ciudadanos que vivan en Venezuela, y garantizará que la ley sea igual para todos, en especial para aquellas personas susceptibles de ser discriminadas por tener alguna discapacidad que los coloque en desventaja con el resto de la población. El artículo 21 hace referencia a lo antes mencionado en donde dice: "Todas las personas son iguales ante la ley, y en consecuencia. (a) No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y de toda persona. (b) La ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva;

adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables; protegerá especialmente a aquellas personas que por alguna de las condiciones antes especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan. (c) Sólo se dará el trato oficial de ciudadano o ciudadana; salvo las fórmulas diplomáticas. (d) No se reconocen títulos nobiliarios ni distinciones hereditarias.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela destaca en su Artículo 81 que toda persona con discapacidad tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. También señala la importancia de las familias en el proceso de integración de estas personas a la comunidad el artículo continúa: ...*“El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, les garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promueve su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la ley”*. Éste artículo básicamente indica que el Estado, garantizará a todas las personas con discapacidad su integración en la sociedad, con igual oportunidades en las condiciones laborales, capacitándolos de acuerdo a sus condiciones.

Al igual que muchos convenios y tratados internacionales la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela expresa la necesidad de trabajo que tiene todo ser humano en su Artículo 87 se menciona la garantía del Estado para el pleno ejercicio de este derecho, fomentando el empleo y adoptando medidas que amparen los derechos de los trabajadores y trabajadoras no dependientes, así también el mismo artículo sostiene la obligación de los patronos a garantizar a sus trabajadores condiciones de

seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados, cabe destacar que el artículo hace referencia a todas las personas, sin discriminación por tener alguna discapacidad.

Igualmente el Artículo 89 indica que el Estado, garantizará a todas las personas, su integración en la sociedad, con igual oportunidades en las condiciones laborales, capacitándolos de acuerdo a sus condiciones y prohibiendo su discriminación por esta causa.

En su Artículo 19 El Estado garantizará a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos. Su respeto y garantía son obligatorios para los órganos del Poder Público, de conformidad con esta Constitución, con los tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República y con las leyes que los desarrollen.

Destacando así en su Artículo 21 Todas las personas son iguales ante la ley; en consecuencia: 1. No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona...

Los artículos antes mencionados fomenta la investigación, ya que explica los derechos que tienen las personas con discapacidad de trabajar en las organizaciones y tener las mismas oportunidades de vida que las personas convencionales brindándoles calidad de vida y participación en la Sociedad sin tener ninguna discriminación.

Ley para las Personas con Discapacidad

En Venezuela la Ley para Personas con Discapacidad fue diseñada y creada especialmente para proteger y garantizar el derecho al trabajo a aquellas personas que sufran algún tipo de discapacidad. Esta ley fue promulgada en Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela 38.598. Enero 2007. Teniendo como objetivo según su artículo 1,

Artículo 1. Regular los medios y mecanismos, que garanticen el desarrollo integral de las personas con discapacidad, de manera libre y autónoma, de acuerdo a sus capacidades y logro la integración a la vida familiar y comunitaria, mediante su participación directa como ciudadanos y ciudadanas plenos de derecho y la participación solidaria de la sociedad y la familia.

La presente expresa en sus artículos la prohibición a la discriminación a personas con discapacidad. Según en el Artículo:

Artículo 9. Ninguna persona podrá ser objeto de trato discriminatorio por razones de discapacidad, o desatendida, abandonada o desprotegida por sus familiares o parientes, aduciendo razonamientos que tengan relación con condiciones de discapacidad...

La persona con discapacidad debe ser atendida en el seno familiar. En caso de atención institucionalizada, ésta se hará previo estudio de acuerdo con las leyes de la República. El Estado brindará apoyo y sostendrá

instituciones para brindar esta atención en condiciones que garanticen respeto a la dignidad humana y a la libertad personal.

Esta Ley engloba a todos los ámbitos en que pueden ser beneficiadas las personas que poseen o adquieren una discapacidad en el transcurso de su vida, pero, haciendo énfasis en el tema que aborda esta investigación se describe el capítulo III el cual refiere en los Artículos 26, 27 y 28 lo siguiente:

Artículo 26. El Ministerio con competencia en materia de trabajo, con la participación del Ministerio con competencia en materia de desarrollo social, formulará políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y los que correspondan a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad.

Artículo 27. El Estado, a través de los ministerios con competencia en materia del trabajo, educación y deporte, economía popular y cultura, además de otras organizaciones sociales creadas para promover la educación, capacitación, y formación para el trabajo, establecerán programas permanentes, cursos y talleres para la participación de personas con discapacidad, previa adecuación de sus métodos de enseñanzas al tipo de discapacidad que corresponda.

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

Se puede decir que la promulgación y el cumplimiento de esta ley, otorgará a las personas con discapacidad oportunidades de educación, atención, empleo y protección, que mejorarán su calidad de vida y les permitirá desarrollarse en diversas áreas, alcanzando en algunos casos, su independencia económica y social, y la aceptación por parte de las demás personas de las capacidades y habilidades que poseen. Según los artículos 29 y 30 que se presente a continuación:

Artículo 29. Las personas con discapacidad intelectual deben ser integradas laboralmente, de acuerdo con sus habilidades, en tareas que puedan ser desempeñadas por ellas, de conformidad con sus posibilidades, bajo supervisión y vigilancia.

Artículo 30. La promoción, planificación y dirección de programas de educación, capacitación y capacitación, orientados a la inserción y reinserción laboral de personas con discapacidad, corresponde a los ministerios con competencia en materia del trabajo, educación y deportes y economía popular, con la

participación del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad.

Este mismo orden de idea, en el capítulo IV de la Ley de Personas con Discapacidad, se presenta una serie de obligaciones que posee el patrono en registrar e informar a los organismo pertinentes sobre la presencia de personas con discapacidad en la empresa. En especial atención el artículo 72.

Artículo 72. Los empleadores o las empleadoras informarán semestralmente al Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, al Instituto Nacional de Empleo y al Instituto Nacional de Estadística, el número de trabajadores trabajadoras con discapacidad empleados, su identidad, así como el tipo de discapacidad y actividad que desempeña cada uno o una.

La Ley de Personas con Discapacidad además de plantear los beneficios y derechos de estas personas en la organización, también expresa las sanciones a todas las personas naturales o jurídicas que incurran en el atamamiento de las disposiciones de esta ley. Esto se expone en el Título IV del Capítulo II de las sanciones en particular en los artículos 84,85 y 86.

Artículo 84. Las instituciones nacionales, estatales, municipales y parroquiales, así como las empresas públicas, privadas o mixtas que infrinjan el artículo 27 de esta Ley, serán sancionadas con multa de cien

unidades tributarias (100 U.T.) a mil unidades tributarias (1.000 U.T.).

Artículo 85. Los empleadores y empleadoras que incumplieren lo prescrito en el artículo 71 de esta Ley serán sancionados con multa de treinta unidades tributarias (30 U.T.) a sesenta unidades tributarias (60 U.T.).

Artículo 86. Los organismos públicos y empresas públicas, privadas o mixtas, a que hace referencia el artículo 30 de esta Ley, responsables de las obras en las que se constataren las infracciones referidas, deberán corregir las fallas por sí mismas o cancelar el costo de las correcciones efectuadas por terceros, a instancias del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad...

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), Publicada en la Gaceta Oficial N° 39.908 Extraordinario. Abril 30, 2012.

Artículo 289. El Estado promoverá, adoptará y desarrollará políticas públicas orientadas al desarrollo de las condiciones de salud, formación integral, transporte, vivienda y calidad de vida con la finalidad de alcanzar la plena inclusión de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, incorporándolos e

incorporándolas al trabajo digno y productivo, en el marco del proceso social de trabajo.

Artículo 290. Las disposiciones de esta Ley protegerán a las personas con discapacidad, bien sea esta congénita, sobrevenida o de cualquier otro hecho o circunstancia que afecte su desarrollo físico, intelectual o que le impida realizar actividades personales o laborales en forma idéntica al resto de los trabajadores y las trabajadoras. Profundizando la universalización de los derechos de las personas con discapacidad, e incorporándolas a los procesos productivos...

Artículo 291. El Estado en corresponsabilidad con la sociedad desarrollará cooperativas, empresas de propiedad social, empresas comunales, con la incorporación y participación de las organizaciones sociales, consejos de trabajadores y trabajadoras, consejos comunales, garantizando a las personas con discapacidad y sus familias una vida productiva y gratificante, sin exclusión alguna, que les permita el pleno desarrollo de sus potencialidades y capacidades...

La LOTTT, nos habla sobre la inclusión de las personas con Discapacidad, promoviendo un trabajo digno y productivo para el proceso social de trabajo, protegiéndolos de cualquier circunstancia que los dañe física, mental o que le imposibilite realizar actividades personales o laborales, de igual manera que el resto de los trabajadores.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) es aquella que regula lo referente al Régimen Prestaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo y todo lo referente a la higiene, seguridad y ergonomía de todos aquellos que disfrutan de una relación de trabajo, así como las prestaciones que por derecho le corresponden y las sanciones aplicadas en caso de cometer actos ilícitos.

En materia de personas con discapacidad, esta ley establece, en su artículo 11, numeral 6, que la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene como función garantizar la protección de trabajadores y trabajadoras con discapacidad, de manera que garantice el pleno desarrollo de sus capacidades de acuerdo con su condición. También expresa en su artículo 59, numeral 1, que deben asegurar a los trabajadores el más alto grado posible de salud física y mental, así como la protección adecuada a las personas con discapacidad.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social

Ley de Reforma del Decreto N° 6.243 con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, el 24 de abril del año 2012, esta ley tiene como objeto establecer y regular su rectoría, organización, funcionamiento y financiamiento, la gestión de los regímenes prestaciones y la forma de hacer efectiva el derecho de seguridad social.

La presente ley otorga a las personas con discapacidad el derecho que tienen a la seguridad social garantizando el derecho a la salud y las prestaciones, así lo expresa en los artículos siguientes.

Artículo 17. El Sistema de Seguridad Social garantiza el derecho a la salud y las prestaciones por: maternidad; paternidad; enfermedades y accidentes cualquiera sea su origen, magnitud y duración; discapacidad; necesidades especiales; pérdida involuntaria del empleo; desempleo; vejez; viudedad; orfandad; vivienda y hábitat; recreación; cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia susceptible de previsión social que determine la ley...

Asimismo, establece el tipo de prestaciones que son otorgadas a los trabajadores y el tipo de pensiones o indemnizaciones que reciben según sea el caso. Se crea el Régimen Prestacional de Empleo, que da atención a personas desempleadas; el régimen Prestacional de Salud y Seguridad en el Trabajo, que promueve el trabajo seguro y saludable; el Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat, que garantiza el derecho a la vivienda y hábitat dignos, entre otros.

En relación a las personas con discapacidad, en su artículo 18, numerales 7 y 9, establece que el Sistema de Seguridad Social garantizará las prestaciones por vejez, sobrevivencia y discapacidad, así como prestaciones en dinero por discapacidad temporal debida a enfermedades, accidentes, maternidad y paternidad. Es decir, responde por todo tipo de

discapacidad sea congénita o adquirida, a través de prestaciones que permiten la existencia digna de las personas que la padecen.

Así como las leyes y normativa nacional establecen parámetros importantes relacionados con la protección y apoyo a las personas con discapacidad, además de la promoción de su inserción al mercado laboral y mantenimiento del empleo, para efectos de esta investigación, se tomarán en cuenta bases legales internacionales compuestas por convenios que abordan el tema de inserción laboral de personas con discapacidad, estableciendo principios y políticas a través de organizaciones importantes como la Organización Mundial de Trabajo, que tienen relación con la situación actual del país.

Norma COVENIN de Accesibilidad y Transitabilidad

Las personas con discapacidad tienen derecho a solicitar que no existan obstáculos físicos en la infraestructura de su lugar de trabajo que impidan su buen funcionamiento dentro de la entidad de trabajo para la cual laboran, es por ello que mencionaremos como último recurso legal las normas COVENIN de accesibilidad arquitectónica, en relación a estas normas tenemos la Norma Venezolana Entorno Urbano Y Edificaciones Accesibilidad Para Las Personas, la cual establece los principios generales para el diseño , proyecto, construcción, remodelación y adecuación de edificaciones y el medio urbanístico en el ámbito nacional, para así evitar las barreras físicas y que dichos espacios sean completamente accesibles y transitables con autonomía, comodidad y seguridad por las personas. En base a este objetivo podemos constatar la importancia que tienen dichas normas para el bienestar y satisfacción -laboralmente hablando- de las personas con discapacidad.

Esta Norma reúne una serie de capítulos relativos a las medidas, disposición y ubicación de las aceras, los accesos y las rampas, las puertas y ventanas, los corredores y pasillos, los vestíbulos, puntos de control, servicios sanitarios, ascensores, escaleras y de los diferentes tipos de accesos los cuales deberán estar adecuadamente acondicionados para el uso de personas y en especial aquellas con discapacidad.

En relación a esta norma COVENIN también encontramos la "Ordenanza Sobre Accesibilidad Arquitectónica Y Urbanística Para Personas Con Discapacidad y/o Movilidad Reducida" la cual tiene por objeto establecer criterios de diseño para edificaciones y espacios de uso público, con la finalidad de hacerlos accesibles y utilizables a las personas con discapacidad y/o movilidad reducida. Asimismo, facilitar su integración al entorno social en general, a fin que se garanticen los principios de equidad, no discriminación, no segregación, equiparación de oportunidades, respeto a la dignidad humana y justicia social contemplados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Hemos resaltado una serie de artículos de varias leyes, tanto a nivel nacional como internacional que protegen a la persona con discapacidad de la discriminación en todas las prácticas laborales, leyes que amparan sus derechos en procedimientos de solicitud de empleo, contratación, despidos, capacitación, pagos, ascensos y beneficios y que protegen a estos trabajadores de no ser hostigado debido a su discapacidad.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Tamayo y Tamayo (2003) define al marco metodológico como “Un proceso que, mediante el método científico, procura obtener información relevante para entender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento”, dicho conocimiento se adquiere para relacionarlo con las hipótesis presentadas ante los problemas planteados. (p.37)

Naturaleza de la Investigación

En las ciencias sociales existen diversos tipos de investigación de diversos índoles, Sierra Bravo (1991), expresa que “los tipos de investigación son distintos según se atiende a los siguientes aspectos de la investigación social: su fin, alcance temporal, profundidad, amplitud, fuentes, carácter, naturaleza, objeto, el ambiente en que tienen lugar y los tipos de estudios a que den lugar” (p. 32)

La presente investigación es de tipo descriptiva según Hernández, Fernández y Baptista (2006) “busca especificar las propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice” (p. 103), en este sentido se pretende analizar los procesos de integración socio-laboral que tienen los trabajadores con discapacidad en la Dirección de Recursos Humanos de una Institución Pública de Educación Superior.

Por su parte, el estudio se enmarca en un diseño de campo ya que “el investigador obtiene sus datos de fuentes directas en su contexto natural”

según Hurtado (2010:702). En el mismo orden de ideas, la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2006), plantea lo siguiente:

Se entiende por investigación de campo, el análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo. Los datos de interés son recogidos de forma directa de la realidad; en este sentido se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios. (p. 11)

Estrategia Metodológica

Tomando en consideración los objetivos de la presente investigación, cual está orientada a los procesos de integración socio-laboral que tienen los trabajadores con discapacidad en la Dirección de Recursos Humanos de una Institución Pública de Educación Superior, se procedió a operacionalizar las dimensiones o variables en ellos contenidas, toda la información que fue arrojando el análisis respectivo, se agrupó de forma concisa, en el cuadro técnico metodológico, que a continuación se presenta.

Se inició con la definición de los objetivos específicos, luego se estructuraron las dimensiones que representan las sub cualidades, a las cuales se establecieron los indicadores, que permitirán medir las variables con mayor precisión, dado que representan las características o cualidades de la realidad, de igual forma se agruparon los ítems, así como los

instrumentos adecuados para esta temática, y por último las fuentes de estudio a la cual se les aplicaran las técnicas e instrumentos de investigación.

Cuadro Nº 1 Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General: Evaluar los procesos de inserción socio-laboral de los trabajadores con discapacidad insertados en la Dirección de Recursos Humanos de una Institución Pública de Educación Superior ubicada en Valencia Estado Carabobo.						
Objetivos Específicos	Dimensiones	Definiciones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Fuente
Describir el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en la Dirección de Recursos humanos de una Institución pública de Educación Superior ubicada en Valencia Estado Carabobo.	Proceso de inserción	Los diferentes pasos y/o procedimientos que utilizó la Institución antes, durante y luego de la inserción de personas con discapacidad en su plantilla de trabajadores	1.Proceso	1.1. Inicio del proceso de inserción (1-1) 1.2. Descripción del proceso (1-2) 1.3. Filosofía Institucional (1-3) 1.4. Responsable del proceso (1-4) 1.5. Interés de inclusión (1-5) 1.6. Basamentos de Ley (1-6)	Técnica: Entrevista Instrumento: 1 era Parte Entrevista Semi- Estructurada "1E"	Analista de RRHH de la Institución
			2.Reclutamiento y Selección	2.1. Ubicación de candidatos (1-7) 2.2. Medios de Ubicación (1-8) 2.3. Estudio de cargos (1-9) 2.4 Tipo y cantidad de puestos (1-10) 2.5. Requisitos exigidos (1-11) 2.6. Condiciones de trabajo ofrecidas (1-12) 2.7. Entrevista de selección (1-13) 2.8. Encargado de entrevista(1-14) 2.9. Aspectos evaluados en entrevista (1-15) 2.10. Idoneidad para el cargo (1-16)		

Continúa

Cuadro Nº 1 Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General: Evaluar los procesos de inserción socio-laboral de los trabajadores con discapacidad insertados en la Dirección de Recursos Humanos de una Institución Pública de Educación Superior ubicada en Valencia Estado Carabobo.						
Objetivos Específicos	Dimensiones	Definiciones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Fuente
<p>Describir el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en la Dirección de Recursos humanos de una Institución pública de Educación Superior ubicada en Valencia Estado Carabobo.</p>	<p>Proceso de inserción</p>	<p>Los diferentes pasos y/o procedimientos que utilizó la Institución antes, durante y luego de la inserción de personas con discapacidad en su plantilla de trabajadores</p>	<p>3. Salud y Seguridad</p>	<p>3.1. Tipo de evaluación médica (1E-17) 3.2. Relación Riesgo-discapacidad (1E-18) 3.3. Responsable del proceso (1E-19) 3.4. Pruebas médicas(1E-20) 3.5. Almacenaje de información (1E-21) 3.6. Suministro de información (1E-22) 3.7. Inducción de seguridad(1E-23)</p>	<p>técnica: Entrevista Instrumento: 1 era Parte Entrevista Semi-Estructurada "1E"</p>	<p>Analista de RRHH de la Institución</p>
			<p>4.Adecuación de Instalación</p>	<p>4.1 Aspectos de interés para adecuaciones (1E-24) 4.2. Adecuación de instalaciones (1E-25) 4.3 Apoyo de expertos (1E-26) 4.4. Normativa aplicada (1E-27) 4.5. Accesibilidad y Transitabilidad (1E-28) 4.6. Puestos de estacionamiento (1E-29)</p>		

Continúa

Cuadro Nº 1 Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General: Evaluar los procesos de inserción socio-laboral de los trabajadores con discapacidad insertados en la Dirección de Recursos Humanos de una Institución Pública de Educación Superior ubicada en Valencia Estado Carabobo.						
Objetivos Específicos	Dimensiones	Definiciones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Fuente
Caracterizar a las personas con discapacidad insertados en la Dirección de Recursos Humanos de una Institución Pública de Educación Superior ubicada en Valencia Estado Carabobo.	Proceso de inserción	Los diferentes pasos y/o procedimientos que utilizó la Institución antes, durante y luego de la inserción de personas con discapacidad en su plantilla de trabajadores	5. Características de los Insertados:	5.1. Sexo (1E-30) 5.2. Tipo de discapacidad (1E-30) 5.3. Adquirida (1E-30) 5.4. Congénita (1E-30) 5.5. Cargo/ Dpto. (1E-30) 5.6. Fecha de ingreso (1E-30) 5.7. Calificado (1E-30)	Técnica: Entrevista Instrumento: 1 era Parte Entrevista Semi- Estructurada "1E"	Analista de RRHH de la Institución
			6. Inducción:	6.1 Tipo de inducción (1E-31) 6.2. Responsable de inducción(1E-32) 6.3. Suministro de herramientas (1E-33)		

Continúa

Cuadro Nº 1 Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General: Evaluar los procesos de inserción socio-laboral de los trabajadores con discapacidad insertados en la Dirección de Recursos Humanos de una Institución Pública de Educación Superior ubicada en Valencia Estado Carabobo.						
Objetivos Específicos	Dimensiones	Definiciones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Fuente
<p>Describir el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en la Dirección de Recursos humanos de una Institución pública de Educación Superior ubicada en Valencia Estado Carabobo.</p>	<p>Proceso de inserción</p>	<p>Los diferentes pasos y/o procedimientos que utilizó la Institución antes, durante y luego de la inserción de personas con discapacidad en su plantilla de trabajadores</p>	<p>7.Sensibilización y Formación:</p>	<p>7.1. Programas de formación y sensibilización (1E-34) 7.2. aplicación previa (1E-35) 7.3. Número de participantes (1E-36) 7.4. Contenido del programa (1E-37) 7.5. Información suministrada al personal (1E-38) 7.6. Información de condiciones laborales (1E-39) 7.7. Periodicidad de los programas (1E-40) 7.8. Formación a insertados (1E-41) 7.9. Impacto organizacional(1E-42) 7.10. Importancia de programas (1E-43)</p>	<p>Técnica: Entrevista Instrumento 1 era Parte Entrevista Semi-Estructurada "1E"</p>	<p>Analista de RRHH de la Institución</p>
			<p>8. Desarrollo y Planes de Carrera</p>	<p>8.1. Incorporación de planes de carrera (1E-44) 8.2. Relación Cultura corporativa y planes de carrera (1E-45) 8.3. Trabajadores con discapacidad y planes de carrera (1E-46) 8.3 Idoneidad para el nuevo cargo (1E-47)</p>		

Cuadro Nº2 Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General: Evaluar los procesos de inserción socio-laboral de los trabajadores con discapacidad insertados en la Dirección de Recursos Humanos de una Institución Pública de Educación Superior ubicada en Valencia Estado Carabobo.						
Objetivos Específicos	Dimensiones	Definiciones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Fuente
Determinar a las personas con discapacidad insertados en la Dirección de Recursos Humanos de una Institución Pública de Educación Superior ubicada en Valencia Estado Carabobo.	Comportamiento social y laboral de los insertados	Percepción de los demás integrantes de la Institución en cuanto a las conductas, actitudes y aptitudes de los trabajadores con discapacidad manifestadas en el ambiente de trabajo, el cómo se integran dentro de la organización, así como sus niveles de desempeño y productividad	1.Inserción	1.1. Conocimiento de PCD (A-1) (B-1) 1.2. Satisfacción con Inserción (A-2) (B-2) 1.3. Conocimiento de la Ley (A-3) (B-3) 1.4. Experiencia con(A-4) (B-4)	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario "A" y "B"	Analista de RRHH de la Institución
			2. Sensibilización y Formación	2.1. Charlas de sensibilización (A-5) (B-5) 2.2. Periodicidad de Programas (A-6) (B-6) 2.3. Información recibida (A-7) (B-7) 2.4. Contribución de programas (A-8) (B-8)		
			3. Ambiente Laboral	3.1. Comunicación (A-9) (B-9) 3.2. Recepción de instrucciones (A-10) 3.3. Cumplimiento de Tareas (B-10) 3.4. Trabajo en equipo (A-11) (B-11) 3.5. Actitud (A-12) (B-12) 3.6. Relaciones Laborales (A-13) (B-13) 3.7. Sociabilidad (A-14) (B-14) 3.8. Integración (A-15) (B-15) 3.9. Condición (A-16) (B-16)	Técnica: Entrevista Instrumento: 2da Parte Entrevista Semi-Estructura (2E)	Compañeros de trabajo

Continúa

Cuadro Nº 2 Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General: Evaluar los procesos de inserción socio-laboral de los trabajadores con discapacidad insertados en la Dirección de Recursos Humanos de una Institución Pública de Educación Superior ubicada en Valencia Estado Carabobo.						
Objetivos Específicos	Dimensiones	Definiciones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Fuente
Determinar a las personas con discapacidad insertados en la Dirección de Recursos Humanos de una Institución Pública de Educación Superior ubicada en Valencia Estado Carabobo.	Comportamiento social y laboral de los insertados	Percepción de los demás integrantes de la Institución en cuanto a las conductas, actitudes y aptitudes de los trabajadores con discapacidad manifestadas en el ambiente de trabajo, el cómo se integran dentro de la institución, así como sus niveles de desempeño y productividad	4. Ausentismo y Puntualidad	4.1. Constancia en el trabajo(A-17) (B-17) 4.2. Índice de ausentismo(A-18) (B-18) 4.3. Puntualidad y Responsabilidad (A-19) (B-19) 4.4. Compromiso e identificación organizacional (A-20) (B-20)	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario "A" y "B"	Analista de RRHH de la Institución
			5.Evaluación de Desempeño	5.1. Aplicación de evaluación de desempeño y Periocidad (A-21) (2E-1) 5.2. Ejecución (2E-2) 5.3. Resultados (A-22) 5.4. Información a trabajadores (A-23) (2E-3) 5.5. Comparación de resultados (A-24) 5.6. Planes de mejoras (2E-4) 5.7. Retroalimentación (A-25)		Supervisores Inmediatos y/o Jefes Inmediatos
			6. Percepción de Comportamiento	6.1. Comportamiento de Insertados (2E-5) 6.2. Comportamiento hacia Insertados(2E-6) 6.3. Comportamiento inadecuado (2E-7) 6.4. Conflictos (2E-8) 6.5. Comportamiento de Supervisores (2E-9)		Compañeros de trabajo

Cuadro Nº 2 Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General: Evaluar los procesos de inserción socio-laboral de los trabajadores con discapacidad insertados en la Dirección de Recursos Humanos de una Institución Pública de Educación Superior ubicada en Valencia Estado Carabobo.						
Objetivos Específicos	Dimensiones	Definiciones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Fuente
Determinar a las personas con discapacidad insertados en la Dirección de Recursos Humanos de una Institución Pública de Educación Superior ubicada en Valencia Estado Carabobo.	Comportamiento social y laboral de los insertados	Percepción de los demás integrantes de la Institución en cuanto a las conductas, actitudes y aptitudes de los trabajadores con discapacidad manifestadas en el ambiente de trabajo, el cómo se integran dentro de la institución, así como sus niveles de desempeño y productividad .	7.Productividad	7.1. Productividad de Insertados (A-26) (B-21) (2E-10) 7.2. Comparación de productividad (A-27) (B-22) (2E-11) 7.3. Tiempo de ejecución de tareas(A-28) (B-23) 7.4. Medición de productividad (2E-12) 7.5. Conformidad con la tarea (A-29) (B-24) 7.6. Impacto en productividad (A-30) (B-25)	Técnica: 2da Parte Entrevista Semi- Estructura (2E)	Analista de RRHH de la Institución Supervisores Inmediatos y/o Jefes Inmediatos
			8. Repercusiones en la Institución	8.1. Influencia en capital humano (A-31) (B-26) 8.2. Transmisión de valores (A-32) (B-27) 8.3. Mejoras en clima laboral (A-33) (B-28) 8.4. Impacto en organizacional (A-34) (B-29)	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario "A" y "B"	Compañeros de trabajo

Continúa

Cuadro Nº 3 Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General: Evaluar los procesos de inserción socio-laboral de los trabajadores con discapacidad insertados en la Dirección de Recursos Humanos de una Institución Pública de Educación Superior ubicada en Valencia Estado Carabobo.						
Objetivos Específicos	Dimensiones	Definiciones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Fuente
Caracterizar la satisfacción de los trabajadores con discapacidad insertados en la Dirección de Recursos Humanos de una Institución Pública de Educación Superior ubicada en Valencia Estado Carabobo.	Satisfacción de los trabajadores con discapacidad	Nivel en que los trabajadores con discapacidad se sienten satisfechos tanto con su proceso de inserción como con sus compañeros, jefes inmediatos así como con las condiciones laborales y ambientales de la institución.	1.Reclutamiento y Selección	<u>Satisfacción con:</u> 1.1. Entrevista de selección (C-1) 1.2. Responsable de la entrevista(C-2) 1.3 Cargo ofrecido (C-3) 1.4. Puesto de trabajo ocupado (C-4)	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario "C"	Personas con discapacidad insertadas
			2. Evaluación médica	<u>Satisfacción con:</u> 2.1. Evaluación médica aplicada (C-5) 2.2. Comodidad durante evaluación (C-6) 2.3. Persona encargada de evaluación médica (C-7)		
			3. Sensibilización y Formación	3.1 Actividad de sensibilización (C-8) 3.2. Contribución de actividad en integración (C-9) 3.3. Actividades de formación PCD (C-10) 3.4. Actividades de integración (C-11)		

Continúa

Cuadro Nº 3 Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General: Evaluar los procesos de inserción socio-laboral de los trabajadores con discapacidad insertados en la Dirección de Recursos Humanos de una Institución Pública de Educación Superior ubicada en Valencia Estado Carabobo.						
Objetivos Específicos	Dimensiones	Definiciones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Fuente
Caracterizar a las personas con discapacidad insertados en la Dirección de Recursos Humanos de una Institución Pública de Educación Superior ubicada en Valencia Estado Carabobo.	Satisfacción de los trabajadores con discapacidad	Nivel en que los trabajadores con discapacidad se sienten satisfechos tanto con su proceso de inserción como con sus compañeros, jefes inmediatos así como con las condiciones laborales y ambientales de la institución.	4. Ambiente Laboral	4.1 Lenguaje comprensible (C-12) 4.2. Relación laboral (C-13) 4.3. Cooperación y Colaboración (C-14) 4.4. Conductas demostradas (C-15) 4.5. Apoyo y motivación de supervisor (C-16) 4.6. Respeto recibido (C-17) 4.7. Flexibilidad del supervisor (C-18) 4.8. Actividades extra-laborales (C-19) 4.9. Importancia dentro del equipo (C-20)	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario "C"	Personas con discapacidad insertadas
			5. Accesibilidad y Transitabilidad	5.1. Accesibilidad al puesto de trabajo (C-21) 5.2. Distribución del puesto (C-22) 5.3. Disposición de baños (C-23) 5.4. Iluminación de pasillos (C-24) 5.5. Comodidad percibida (C-25) 5.6. Adecuación de instalaciones (C-26)		

Continúa

Cuadro Nº 3 Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General: Evaluar los procesos de inserción socio-laboral de los trabajadores con discapacidad insertados en la Dirección de Recursos Humanos de una Institución Pública de Educación Superior ubicada en Valencia Estado Carabobo.						
Objetivos Específicos	Dimensiones	Definiciones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Fuente
Caracterizar a las personas con discapacidad insertados en la Dirección de Recursos Humanos de una Institución Pública de Educación Superior ubicada en Valencia Estado Carabobo.	Satisfacción de los trabajadores con discapacidad	Nivel en que los trabajadores con discapacidad se sienten satisfechos tanto con su proceso de inserción como con sus compañeros, jefes inmediatos así como con las condiciones laborales y ambientales de la institución.	6. Condiciones Laborales	6.1. Beneficios recibidos (C-27) 6.2. Satisfacción con remuneración percibida (C-28)	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario "C"	Personas con discapacidad insertadas
			7. Inducción General y al Puesto	7.1. Inducción general recibida (C-29) 7.2. Inducción en salud y seguridad (C-30) 7.3. Conocimientos de riesgos existentes (C-31) 7.4. Equipos de protección (C-32) 7.5. Inducción al puesto (C-33) 7.6. Conocimiento de tareas (C-34) 7.8. Equipos y herramientas de trabajo (C-35)		
			8. Evaluación de Desempeño	8.1. Periodicidad de evaluación de desempeño (C-36) 8.2. Información de Resultados (C-37) 8.3. Retroalimentación recibida (C-38) 8.4. Comparación de desempeño (C-39)		

Continúa

Cuadro Nº 3 Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General: Evaluar los procesos de inserción socio-laboral de los trabajadores con discapacidad insertados en la Dirección de Recursos Humanos de una Institución Pública de Educación Superior ubicada en Valencia Estado Carabobo.

Objetivos Específicos	Dimensiones	Definiciones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Fuente
Caracterizar a las personas con discapacidad insertados en la Dirección de Recursos Humanos de una Institución Pública de Educación Superior ubicada en Valencia Estado Carabobo..	Satisfacción de los trabajadores con discapacidad	Nivel en que los trabajadores con discapacidad se sienten satisfechos tanto con su proceso de inserción como con sus compañeros, jefes inmediatos así como con las condiciones laborales y ambientales de la institución.	9. Desarrollo y Planes de Carrera	9.1. Percepción de estabilidad laboral (C-40) 9.2. Oportunidades ofrecidas (C-41) 9.3. Exclusión ante oportunidades (C-42) 9.4. Mejoras en empleabilidad (C-43)	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario "C"	Personas con discapacidad insertadas
			10. Productividad	10.1. Productividad propia (C-44) 10.2. Comparación de productividad propia (C-45) 10.3. Impacto en vida (C-46)		
			11. Calidad de Vida	11.1. Crecimiento y desarrollo (C-47) 11.2. Mejora en calidad de vida (C-48) 11.3. Satisfacción con trabajo y ambiente (C-49)		

Elaborado por: Ascanio, Morales y Ortiz (2015) a partir de Hernández y León (2012)

Población y Muestra

La Población se refiere a los elementos que se pretende investigar, sean estas personas, cosas u objetos, constituyendo el universo de estudio finito o infinito. Según Hernández, Fernández y Baptista (2006:236) “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una guía de especificaciones, es decir, todos los elementos que vamos a estudiar”. Para efecto de esta investigación, la población está compuesta por 102 trabajadores que conforman el personal administrativo y obrero de la Dirección de Recursos Humanos de una Institución Pública de Educación Superior.

La población de estudio de la presente investigación está conformada por ciento nueve (109) personas, de las cuales ciento cuatro (104) personas no tienen discapacidad, cinco (5) tienen algún tipo de discapacidad, de los ciento cuatro (104) que pertenecen al grupo sin discapacidad, se desprenden doce (12) trabajadores que son entre supervisores y jefes inmediatos quienes conformarán otra parte de la población, puesto que se necesita obtener una información aparte de estos, lo que nos deja un grupo de noventa y dos (92) personas que corresponde a los demás compañeros de trabajo de las personas con discapacidad. Estos grupos de trabajadores están distribuidos entre los diferentes departamentos de la Institución de la siguiente manera:

Cuadro N° 4 Distribución de la Población

Departamento y/o Unidad	Personas con discapacidad	Compañeros de Trabajo	Supervisores y Jefes Inmediatos
Despacho	0	5	1
Administración y Servicios	2	9	1
Asuntos legales	0	5	1
Unidad de Planificación y Control	0	10	1
Administración de RRHH	2	7	1
Prestaciones Sociales	0	6	1
Servicios al Personal	1	13	1
Capacitación	0	5	1
Unidad de Evaluación Organizacional	0	6	1
Unidad de Registro de Información	0	7	1
Información y Gestión de Personal Docente, Administrativo y Obrero	0	19	2
Total:	5	92	12

Fuente: Dpto. de Recursos Humanos de la Institución (2015).

Una vez definida la población en estudio, se estableció la muestra que no es más que un subconjunto de la población. Al respecto Michelena (2000) señala:

“La muestra es el subconjunto de ese universo, presupone que ésta debe poseer las características del conjunto, por lo tanto su importancia radica en que la escogencia sea representativa en muchos casos, especificando tamaño y tipo de muestreo, ya que existe gran variedad al respecto”. (p. 55)

En este sentido la población de personas con discapacidad conformada por cinco (5) personas y la población de supervisores y jefes inmediatos conformada por doce (12) personas, dada las características de estas poblaciones pequeñas y finitas, se tomarán como unidades de estudio e indagación a todos los individuos que las integran, en estas no se aplicarán criterios muestrales por ser de fácil acceso para los investigadores.

La población que corresponde a los compañeros de trabajo conformada por los noventa y dos (92) trabajadores, se les aplicó un muestreo aleatorio simple probabilístico el cual especificamos a continuación:

Para el cálculo de la muestra se aplicará la fórmula:

$$n = \frac{Z^2}{\frac{E^2}{P \cdot Q} + \frac{Z^2}{N}}$$

En donde:

n= Tamaño de la Muestra

Q= Probabilidad de Ocurrencia sin éxito

Z= Coeficiente de Confianza

N= Tamaño de la población

P= Proporción Poblacional de éxito

E= Margen de error

n=?

Z= 1.96

P= 0.5

Q= 0.5

N= 92

E= 0.1

Sustituyendo:

$$n = \frac{3.8416}{\frac{0.01}{0.25} + \frac{3.8416}{92}} =$$

$$n = \frac{3.8416}{0.081}$$

$$n = 47.42 = \boxed{47}$$

Aplicando el factor de corrección:

$$F = n / N$$

Tenemos:

$$47 / 92 = 0.51$$

Al multiplicar este valor por el total de cada departamento obtenemos la muestra representativa por departamento, así tenemos:

Cuadro N°5

Población Estratificada por Departamento

Departamento y/o Unidad	Trabajadores sin Discapacidad	Muestra por Departamento
Despacho	5 * 0.51	2
Administración y Servicios	9 * 0.51	5
Asuntos legales	5 * 0.51	2

Unidad de Planificación y Control	10 * 0.51	5
Administración de RRHH	7 * 0.51	4
Prestaciones Sociales	6 * 0.51	3
Servicios al Personal	13 * 0.51	7
Capacitación	5 * 0.51	2
Unidad de Evaluación Organizacional	6 * 0.51	3
Unidad de Registro de Información	7 * 0.51	4
Información y Gestión de Personal Docente, Administrativo y Obrero	19 * 0.51	10
Total:	92	47

Fuente: Ascanio, Morales y Ortiz (2015)

Con la finalidad de que todos los que se encuentran en cada departamento obtuvieran la misma probabilidad de ser seleccionado para la aplicación del instrumento se utilizó un muestreo sistemático que consistió en dividir N/n que sería $92/47$ que daría un total de: 1.9574 que aproximamos a 2 para luego tomar una lista ordenada alfabéticamente y seleccionar a los participantes de 2 en 2.

Técnicas e instrumentos de recolección de información

Para la recolección de la información existen diversas técnicas e instrumentos que pueden ser utilizadas en los diferentes estudios. En esta investigación se utilizará como técnica del cuestionario que según Delgado de Smith (2008:284) “es la recopilación de datos que se realiza de forma

escrita por medio de preguntas abiertas, cerradas, dicotómicas, por rangos, de opción múltiple, entre otras.”

Con la finalidad que tiene la investigación de lograr los resultados pertenecientes a la misma se utilizarán diversas técnicas e instrumentos, donde se entenderá por técnica, como cada procedimiento que se va a utilizar para obtener la información de una manera en particular. De esta manera los instrumentos de recolección de datos son de gran importancia, ya que llevaran a la investigación a su punto clave de información necesaria, para el desenvolvimiento de la misma.

De manera específica las técnicas de recolección de información están establecidas para el logro de los objetivos específicos según se describen a continuación:

Para el alcance del objetivo específico 1, se empleó como técnica la entrevista, la cual es un texto expositivo en el que se recoge el diálogo mantenido por un periodista con un personaje del que se quiere dar a conocer su forma de pensar o de actuar. Su finalidad es informativa; por ello, las entrevistas son textos periodísticos de tipo expositivo. Como instrumento se aplicó una primera fase de entrevista semi-estructurada (Ver Anexo A-4) al Analista de Recursos Humanos de la Institución, cuya estructuración se basa en cuarenta y siete (47) preguntas de tipo abiertas separadas por indicadores referidos a todas las áreas de las que se encarga el departamento que van desde el inicio del proceso de inserción de personas con discapacidad hasta luego de estar contratadas en la Institución.

Para el logro del objetivo 2 se empleó como técnica la encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario dirigido a los compañeros de

trabajo de las personas con discapacidad (Ver Anexo A-2) y otro a los supervisores inmediatos de estos (Ver Anexo A-1), estos cuestionarios están divididos en varios indicadores que se desean medir y reactivos elaborados en un lenguaje amplio y sencillo, adaptados a la escala de Lickert , se utilizó la modalidad de opción múltiple con cinco opciones de respuesta para contestar: (5) Totalmente De Acuerdo, (4) De Acuerdo, (3) Ni De Acuerdo ni en Desacuerdo, (2) en Desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo.

Como complemento a este instrumento se aplicó una segunda fase de entrevista semi- estructurada al Analista de Recursos Humanos esta entrevista está compuesta de preguntas abiertas y están directamente relacionadas con el objetivo. (Ver Anexo A-5)

En el objetivo 3 se utilizó como técnica la encuesta en donde también se elaboró un cuestionario (Ver Anexo A-3), el mismo fue aplicado a las personas con discapacidad insertadas en la Institución, está dividido en indicadores que se desean medir y reactivos elaborados en un lenguaje amplio y sencillo, adaptados a la Escala de Lickert con cinco opciones de respuesta para contestar: Totalmente De Acuerdo (5), De Acuerdo (4), Ni De Acuerdo ni en Desacuerdo (3), en Desacuerdo (2), Totalmente en desacuerdo (1).

Los instrumentos utilizados para la elaboración de este trabajo de grado fueron tomados del trabajo de grado elaborado por Hernández y León (2012), que tuvo por título Evaluación del Proceso de Inserción e Integración Social y Laboral de las Personas con Discapacidad Insertadas en una Empresa Productora de Lubricantes ubicada en Valencia Edo. Carabobo.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

El presente capítulo está orientado a presentar los resultados derivados de la recolección de información requerida para lograr los objetivos planteados en Proceso de Inserción Socio-Laboral de los Trabajadores con Discapacidad Insertados en la Dirección de Recursos Humanos de una Institución Pública de Educación Superior ubicada en Valencia Estado Carabobo, Siendo ésta una investigación de tipo descriptivo; la información suministrada por la muestra, representada por personal y usuarios de la mencionada Dirección, se analizó de forma porcentual; presentándose la misma en tablas estadísticas que fueron diseñados a partir de la variable de las personas con discapacidad; con sus respectivas dimensiones e indicadores, tomando como referencia la operacionalización de las variables presentada en el cuadro técnico metodológico presentado en el Capítulo III.

Con respecto al análisis de los datos Balestrini, (2001) señala que:

Al culminar la recolección de información los datos han de ser sometidos a un proceso de tabulación que permitirá recontarlo; antes de introducir el análisis diferenciado a partir de los procedimientos estadísticos y posibilitar la interpretación y el logro de conclusiones a través de los resultados obtenidos. (p. 92)

El análisis e interpretación de los datos, es el medio donde el investigador a juicio de lo manifestado por la población, infiere y discierne los hechos que acontecen, esto es posible a través de la sistematización de los

elementos como los tablas que permite al intérprete analizar en forma concisa y precisa los resultados arrojados.

La entrevista semi estructurada estuvo dividida en dos fases o partes buscando dar respuesta a los dos primeros objetivos específicos de la investigación, al mismo tiempo que abarcaba cada una de las fases del proceso de inserción de las personas con discapacidad en la Institución. De esta manera se podrá inclusive comparar con los análisis de la información suministrada por los supervisores y jefes inmediatos, los compañeros de trabajo de las personas con discapacidad así como la información recogida de los insertados.

Por lo anteriormente expuesto, a continuación se detalla los resultados de la entrevista semi-estructurada aplicada al Analista de Recursos Humanos de la Institución Pública de Educación Superior, compuesta por varios indicadores y comprende todos los procesos que se llevaron a cabo durante la inserción de personas con discapacidad en la Institución:

Resultados de la entrevista semi estructurada dirigida al Analista de Recursos Humanos

Inicio del Proceso:

La Institución objeto de estudio inició el proceso de inserción de personas con discapacidad mucho antes de la fecha en que fue promulgada la Ley Para Personas con Discapacidad (2007), específicamente el artículo 28 establece que toda Institución, bien sea pública, privada o mixta, sin importar su actividad económica debe dar empleo a las personas con discapacidad, incorporando no menos de un 5% de personas con

discapacidad permanente a su nómina total, la Dirección de Recursos Humanos tiene una política de inclusión y diversidad la cual no ampara ningún tipo de clasificación de edad, género o raza para ser parte de la organización. Este proceso es llevado a cabo por los diferentes Analistas Especialistas encargados de selección y reclutamiento, actualmente la población de trabajadores de la institución son 109, y existen solo cinco (5) personas con discapacidad, es decir, la organización no se ajusta al 5% por ciento exigido por la Ley, no cumple esa obligación legal, es importante destacar que la persona entrevistada manifestó el hecho de que las empresas hoy en día están más interesadas en incluir personas con discapacidad solo porque la Ley los obliga a ello.

Reclutamiento y Selección

Para la ubicación de los candidatos con discapacidad, la Institución no se contactó con el CONAPDIS, ni con la agencia de empleo del Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo (MPPPPST) la Dirección de Recursos Humanos utilizó como medio de reclutamiento las referencias o recomendaciones de los familiares y allegados a las personas insertadas.

En lo que respecta a los requisitos exigidos al momento de la selección el entrevistado, comentó que no fue obligatorio la entrega del certificado de discapacidad emitido por el CONAPDIS indicando que tipo de discapacidad, la síntesis curricular, copia de cédula de identidad, y otros requisitos básicos como a los demás trabajadores; aunque actualmente ese certificado emitido por el CONAPDIS es obligatorio para ser contratado en la institución como persona con discapacidad.

Es importante señalar que la entrevista de selección no tuvo adecuación alguna con respecto a la condición de la persona, el entrevistado mencionó que no necesitaron la presencia de alguien en especial que facilitara la ejecución y comprensión de la entrevista, esta fue llevada a cabo por el mismo encargado de selección de la Institución quien evaluó aspectos tales como las capacidades, relaciones interpersonales, nivel de pro actividad, entre otros aspectos. Millas (2005) menciona que la entrevista de trabajo debe ser realizada, por un profesional, que posea las competencias y habilidades necesarias para estimar la potencialidad de la persona.

Para determinar si la persona es idónea para el cargo se basan en la discapacidad de esta y las competencias que exigía el cargo y así decidir si era o no la indicada para ejecutarlo. En este sentido la OIT (2001) menciona que las pruebas de selección y la preselección de candidatos deberían centrarse en las aptitudes, los conocimientos y las capacidades específicas que se consideren esenciales para las funciones del puesto vacante. En lo que concierne al contrato de trabajo se conoció que estas personas gozan de los mismos beneficios que los demás trabajadores que pertenecen a la Institución.

Salud y Seguridad Laboral

Para la obtención de información acerca de este indicador el Analista de Recursos Humanos de la Institución nos comunicó que se les realizó las mismas evaluaciones médicas que a cualquier otro trabajador, además mencionó que los riesgos que se tomaron en cuenta en relación con el cargo y la discapacidad de la persona no fueron evaluados en la descripción de cargo. En cuanto a las pruebas médicas realizadas a estos trabajadores solo

se realizaron exámenes pre- empleo de rutina, examen de sangre, placa de tórax, esta información es archivada en el expediente de la persona.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) establece, en su Artículo 11, numeral 6, que la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene como función garantizar la protección de trabajadores y trabajadoras con discapacidad, de manera que garantice el pleno desarrollo de sus capacidades de acuerdo con su condición. También expresa en su artículo 59, numeral 1, que toda persona tiene derecho a un empleo digno, el mismo debe ser ejecutado en un ambiente de trabajo agradable y en condiciones seguras donde se proteja al trabajador de factores de riesgos que puedan existir en el área o puesto de trabajo que le pueda causar daño o la muerte al trabajador.

Adecuación de Instalaciones

Sobre este particular se pudo conocer que la Dirección de Recursos Humanos, realizó algunas adecuaciones a las instalaciones en remodelación que se efectuó para el año 2011, sin embargo las modificaciones no contaron con ayuda de expertos en el área de seguridad industrial, menciona además que desconoce la norma en la cual se basaron y a su juicio las instalaciones son accesibles y transitables para estas personas. En cuanto a las señalizaciones de los puestos de estacionamiento no se cuentan con ningún tipo.

Al respecto existe la Norma Venezolana Entorno Urbano Y Edificaciones Accesibilidad Para Las Personas. FONDONORMA, 2733:2004 (1ra Revisión): Esta norma establece los principios generales para el diseño, proyecto, construcción, remodelación y adecuación de edificaciones y el

medio urbanístico en el ámbito nacional, para evitar las barreras físicas y que dichos espacios sean completamente accesibles y transitables con autonomía, comodidad y seguridad para las personas, norma esta que no es aplicada en la Institución estudiada.

Características de los insertados

Las características de los trabajadores con discapacidad que laboran en la Institución caso de estudio, según información suministrada por el entrevistado pudimos conocer son:

Cuadro Nº 6 Resumen de características de personas con discapacidad insertadas en la institución.

Sexo	Tipo de Discapacidad	Adquirida	Congénita	Cargo/Dpto.	Fecha de ingreso	Certificados
M	Intelectual		X	Ayudante de Servicio	16-09-2004	x
F	Motora	x		Jefe de Recursos Humanos	01-03-1995	
F			X		13-07-2007	
M	Intelectual		X	Auxiliar de Mantenimiento	01-10-1993	
F	Intelectual		X	Mensajero	02-02-2012	x

Fuente: Ascanio, Morales y Ortiz (2015)

En la tabla anterior podemos observar que el 80% de la población de personas con discapacidad de la Institución en estudio son del sexo femenino, es importante destacar que su ingreso en la Institución data entre 1993 y 2007, dando a entender que desde antes de la promulgación de dicha ley vigente, la institución contaba en su nómina con personas discapacidad.

Inducción

En cuanto a este indicador el entrevistado nos informó que se les realizó una inducción a los nuevos trabajadores con discapacidad como a cualquier otro, es decir, una inducción dada por el Departamento de Capacitación y Desarrollo Personal, a que se dedica entre otras cosas, así también se les hace el recorrido para que conozcan a todo el personal y la inducción de las labores que van a desempeñar en la institución.

Sensibilización y Formación

La Dirección de Recursos Humanos no aplicó ningún programa de formación para preparar y/o sensibilizar tanto a los nuevos trabajadores con discapacidad como a los demás empleados para facilitar la integración de estos trabajadores en la organización, y que actualmente tampoco se aplica programa alguno, adicionalmente mencionó que con la política de inclusión y diversidad que se les hace saber a todos los trabajadores por igual, lo que se espera es que se cumpla como cualquier otra política de la Institución.

Desarrollo y Planes de Carrera

El Analista de Recursos Humanos de la Institución nos informó que efectivamente tienen una cultura corporativa que abarca las promociones y

planes de carreras para sus trabajadores, sin embargo dejó claro que este proceso es algo que el mismo supervisor o jefe de área de los trabajadores es responsable, así lo expreso nuestro entrevistado al decirnos que tanto el desarrollo como los planes de carrera son procesos individuales que se hacen entre el trabajador y el supervisor o jefe inmediato, mediante la evaluación del Desempeño Individual, aplicado una vez al año. Lo antes descrito viola el artículo 58 de la Ley del Estatuto de la Función Pública (2002), toda vez que esa norma establece que debe darse la evaluación de desempeño tres veces por año.

Continuando con la entrevista se desarrolla a continuación la segunda fase de esta, la cual abarca tres aspectos que van más relacionados a la percepción del comportamiento social y laboral de los trabajadores con discapacidad desde el punto de vista del Analista de Recursos Humanos.

Evaluación de Desempeño

En este indicador el entrevistado nos informó que realizan una evaluación de desempeño como a todos los demás trabajadores, los supervisores y/o jefes de estos, los observan durante todo el año, en donde determinan y evalúan su desempeño en sus tareas, el cumplimiento de estas de forma eficaz y eficiente; sobre todo en los tiempos de ejecución de las mismas, aunque se trate de tareas rutinarias y repetitivas.

En los que respecta a si se les informa los resultados de la evaluación de desempeño a los insertados, el Analista de Recursos Humanos, informó que cada evaluado recibe dicha evaluación para ser firmada, demostrando con ello que está notificado y de acuerdo con el porcentaje obtenido en dicha evaluación por su desempeño; así mismo dijo desconocer que se generen

planes de mejora en el desempeño de los trabajadores con discapacidad, con base en los resultados de la evaluación de desempeño la oficina de recursos humanos debe proponer los planes de capacitación y desarrollo del funcionario público y los incentivos y licencias del funcionario en el servicio, de conformidad con el artículo 61 de la Ley del Estatuto de la Función Pública.

Percepción de Comportamientos

Según lo observado por el Analista de Recursos Humanos los insertados tienen un comportamiento aceptable y admirable dentro de la organización; con un buen trato hacia sus supervisores y demás compañeros de trabajo, demostrando así la educación con la que fueron formados y el compromiso con la Institución. En cuanto a la percepción del comportamiento de los compañeros de trabajo hacia estos insertados nos dijo que veía un trato sin discriminación alguna o burla hacia estos trabajadores por su condición.

Por otra parte al preguntarle a nuestro entrevistado si había evidenciado alguna situación en que los insertados mostraran un comportamiento inadecuado hacia sus compañeros de trabajo o hacia sus supervisores y/o jefes inmediatos, este comentó que una oportunidad específicamente dentro de su área, ocurrió una situación bastante fuerte pero que se pudo solventar, sin embargo dijo también que estas situaciones no eran muy frecuentes.

En cuanto al comportamiento de los supervisores y jefes hacia ellos mencionó que veía que algunos de estos los apoyaban y motivaban, además que tienen un trato de respeto hacia ellos tal como hacia sus demás subordinados.

Productividad

En lo que se refiere a la productividad de los trabajadores con discapacidad el entrevistado nos hizo saber que, desde su punto de vista, estos son productivos puesto que hasta el momento han cumplido con su trabajo y han ejecutado sus tareas de forma eficiente, lo que resulta ser un beneficio para los procesos de la Institución en las diferentes áreas en donde estos están ubicados.

Para continuar con los análisis que deben exponerse en el presente capítulo se explicarán y describirán a continuación los resultados arrojados por los diferentes cuestionarios aplicados, uno a los supervisores y jefes inmediatos, el segundo a los compañeros de trabajo y por último a los insertados con discapacidad, comparándolo con la información obtenida por el Analista de Recursos Humanos de la Institución, con el fin de confrontar las repuestas obtenidas entre los diferentes grupos de encuestados.

Se expondrá los análisis gráficos y su respectiva evaluación la cual se realizó a través de la escala de estimación (escala de Lickert) (Ver Anexo A-6, A-7 y A-8) en donde se usaron las fórmulas:

PTI: Puntaje Total Ideal = Nro. De Sujetos x Nro. De ítems x 5

PTR: Puntaje Total Real = Sumatoria T1 y T2

IIDEAL: Índice Ideal = $\frac{PTI}{NroSuj} \times 100\%$

IREAL: Índice Real = $\frac{PTR}{NroSuj} \times 100\%$

$$\text{Formula de Valor Real} = \frac{IREAL}{IIDEAL} \times 100\%$$

De esta forma, se podrá dar una evaluación por cada indicador y por individuos, sabiendo que en la escala de estimación se establece que los resultados entre 0-25 por ciento son altamente negativos, entre 25-50 por ciento son negativos, entre 50-75 por ciento son positivos y entre 75-100 por ciento son altamente positivos.

Indicador Inserción

El presente indicador está compuesto por cuatro (4) ítems los cuales se basaban en los conocimientos que tienen los trabajadores encuestados en cuanto a las personas con discapacidad y las leyes que las amparan, así como también su satisfacción con respecto a la inserción de estos trabajadores y si tenían alguna experiencia de trabajo anterior con personas con discapacidad.

Tabla N° 01. Frecuencia Indicador Inserción

5=Totalmente de acuerdo 4=De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2=En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo										
Encuestados	FRECUENCIA DE OPCIONES					PORCENTAJE				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
Compañeros de Trabajadores	116	48	14	7	3	62%	26%	7%	4%	2%
Supervisores y Jefes Inmediatos	28	13	4	1	2	58%	27%	8%	2%	4%

Fuente: Ascanio, Morales y Ortiz (2015)

<p>Ítem 1. Conozco que se entiende por persona con discapacidad.</p> <p>Ítem 2 Me siento satisfecho con la inserción de personas con discapacidad en mi área de trabajo.</p> <p>Ítem 3 Tengo conocimiento sobre el contenido de la Ley en cuanto a la inserción de personas con discapacidad en el campo laboral.</p> <p>Ítem 4 He laborado anteriormente con personas con discapacidad.</p>
--

En la primera tabla se puede observar que la población encuestada formada por los compañeros de trabajo arrojó un 62% de totalmente de acuerdo y un 2% en totalmente desacuerdo, por otro lado un 25% se mantuvo en desacuerdo, un 7% en ni de acuerdo y desacuerdo y un 4% en desacuerdo, por otra parte los supervisores y jefes inmediatos nos muestra que un 58% estuvo totalmente de acuerdo y un 27% estuvo de acuerdo con los ítems que componen este indicador, quedando un 9% neutral, un 4% en desacuerdo y un 2% en totalmente en desacuerdo. Al comparar ambos resultados se puede concluir que existe una inclinación favorable con respecto al indicador Inserción en ambos grupos de trabajadores.

Eso señala en relación a los ítems planteados que ambos grupos de trabajadores tienen un conocimiento alto de lo que significa persona con discapacidad, así como de las leyes existentes en relación al tema planteado. También los resultados indican que estos trabajadores aceptan la inserción de personas con discapacidad en la Dirección de Recursos Humanos. En la evaluación de este indicador al aplicar las fórmulas correspondientes se obtuvo un 88,40% lo cual arroja un indicador positivo en la escala de estimación.

En este particular, la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) establece el concepto de discapacidad en el artículo 5, indicando que se entiende por discapacidad la condición compleja del ser humano constituida por factores biopsicosociales, que evidencia una disminución o supresión temporal o permanente, de alguna de sus capacidades sensoriales, motrices o intelectuales que puede manifestarse en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse sin apoyo, ver u oír, comunicarse con otros, o integrarse a las actividades de educación o trabajo.

Indicador Sensibilización y Formación:

En el presente aspecto se desglosará cada ítem por ser un indicador relevante en el estudio de la problemática planteada, el indicador contiene cuatro (4) ítems descritos a continuación:

Tabla Nº 2. Frecuencia sensibilización y formación

5=Totalmente de acuerdo 4=De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2=En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo										
Encuestados	FRECUENCIA DE OPCIONES					PORCENTAJE				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
Compañeros de Trabajadores	13	18	45	33	79	7%	10%	24%	18%	42%
Supervisores y Jefes Inmediatos	2	5	17	17	7	4%	10%	35%	35%	15%

Fuente: Ascanio, Morales y Ortiz (2015)

Ítem 5. La Institución me ofrece charlas de sensibilización y concientización para la inclusión de los trabajadores con discapacidad.

Ítem 6. Los programas de sensibilización y formación se dan periódicamente y de forma oportuna.

Ítem 7. Recibí información oportuna y clara sobre las capacidades y limitaciones individuales de las personas con discapacidad que se incorporarán al Departamento.

Ítem 8. Los programas de sensibilización y formación han contribuido en mi interacción con mis subordinados con discapacidad.

En la anterior tabla se puede apreciar que el 42% de la población encuestada de los compañeros de trabajo está totalmente en desacuerdo, en desacuerdo un 17%, de forma neutral 24%, de acuerdo un 10% y totalmente de acuerdo un 10% comparando con los porcentajes obtenidos de los supervisores podemos observar que hubo un 35% en desacuerdo con un 15% más en totalmente en desacuerdo y solo un 36% se mantuvo en ni de acuerdo ni en desacuerdo, esos resultados son muestra de que existe un alto porcentaje entre los trabajadores y supervisores que están en desacuerdo a la afirmación planteada.

Para la OIT (2001) eso podría formar parte de la iniciación general al empleo de los supervisores y el personal, o llevarse a cabo en una reunión de toma de conciencia sobre las discapacidades. Debería darse asimismo a todos los trabajadores la oportunidad de hacer todas las preguntas que deseen en relación con la perspectiva de trabajar con una persona con discapacidad.

Ambiente Laboral

El siguiente indicador comprende 8 ítems, que recogen información acerca de la comunicación, al cumplimiento de las tareas, disposición, actitudes, relaciones laborales, socialización e integración de las personas con discapacidad dentro del grupo de trabajo y si su condición perjudica las labores de sus compañeros. Los cuales fueron resultado de la presentación del instrumento a los compañeros de trabajo y supervisores de estos.

Tabla N° 3. Ambiente Laboral

5=Totalmente de acuerdo 4=De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2=En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo										
Encuestados	FRECUENCIA DE OPCIONES					PORCENTAJE				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
Compañeros de Trabajadores	166	140	48	8	14	44%	37%	13%	2%	4%
Supervisores y Jefes Inmediatos	26	46	17	4	3	27%	48%	18%	4%	3%

Fuente: Ascanio, Morales y Ortiz (2015)

Ítem 9 La comunicación de las personas con discapacidad hacia mi persona es efectiva y reciproca
Ítem 10 Los trabajadores con discapacidad están siempre abiertos a recibir instrucciones básicas en sus puestos de trabajos
Ítem 11 Los trabajadores con discapacidad siempre están dispuestos a trabajar en equipo
Ítem 12 Los trabajadores con discapacidad tienen una actitud positiva hacia mi persona y hacia sus compañeros de trabajo
Ítem 13 Los trabajadores con discapacidad mantienen buenas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo
Ítem 14 Los trabajadores con discapacidad son sociables.
Ítem 15 La integración de los trabajadores con discapacidad al grupo de trabajo ha sido efectiva
Ítem 16 La condición de los trabajadores con discapacidad no es percibida como perjudicial por sus compañeros de trabajo

El anterior indicador está compuesto por 8 ítems, en los cuales se puede observar en la tabla un porcentaje medianamente favorable en cuanto al ambiente laboral desde el punto de vista de los compañeros de trabajo como de los supervisores y jefes inmediatos, ya que el primera parte que trata de los compañeros de trabajo arroja un 44% totalmente de acuerdo, 37% de acuerdo, 13% ni en acuerdo ni en desacuerdo, 2% desacuerdo y 4% totalmente en desacuerdo, en comparación con los resultados obtenidos con los supervisores y jefes inmediatos se generó un 27% totalmente de acuerdo, 48% estuvo de acuerdo, 18% ni en acuerdo ni en desacuerdo, 4% en desacuerdo y 3% totalmente en desacuerdo.

Comparando ambos resultados se produce un 83,19% generando un indicador positivo, por lo tanto se evidencia que existe un ambiente de trabajo óptimo entre los compañeros, ya que los trabajadores con discapacidad están siempre dispuestos a recibir instrucciones básicas en sus puestos de trabajo, también trabajan en equipo, tienen un actitud amable y positiva con sus demás compañeros de trabajo, son sociables, su integración al trabajo ha sido positiva.

La condición de los trabajadores con discapacidad no es obstáculo para sus compañeros de trabajo, al contrario ha formado parte de una contribución positiva para la institución ya que genera mayor fuente de

trabajo y una efectiva integración de las personas con discapacidad a la socio-laboral.

Indicador Ausentismo y Puntualidad

El siguiente indicador comprende 4 ítems, que recogen información acerca de la constancia, ausentismo, puntualidad, responsabilidad y compromiso de los trabajadores con discapacidad dentro de la organización. Los cuales fueron resultado de la presentación del instrumento a los compañeros de trabajo y supervisores de estos.

Tabla N°4. Frecuencia de indicador Ausentismo y Puntualidad

5=Totalmente de acuerdo 4=De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2=En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo										
Encuestados	FRECUENCIA DE OPCIONES					PORCENTAJE				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
Compañeros De Trabajadores	81	83	16	7	1	43%	44%	9%	4%	1%
Supervisores Y jefes inmediatos	19	21	5	3	0	40%	44%	10%	6%	0%

Fuente: Ascanio, Morales y Ortiz (2015)

<p>Ítem 17 Los trabajadores con discapacidad son constantes en su trabajo Ítem 18 Los trabajadores con discapacidad tienen un índice de ausentismo muy bajo Ítem 19. Los trabajadores con discapacidad suelen ser puntuales y responsables Ítem 20 Los trabajadores con discapacidad están comprometidos e identificados con la organización</p>

La población encuestada según los ítems a desarrollar en la tabla propuesta, un 44% tanto de compañeros de trabajo como supervisores o jefes inmediatos están de acuerdo, en que los trabajadores con discapacidad son constantes en su trabajo, que tienen un índice de ausentismo leve y que son responsable con las tareas asignadas.

La población restante de compañeros de trabajo un 43% totalmente de acuerdo, 8% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4% en desacuerdo dejando 1% en totalmente en desacuerdo. En cuanto a los supervisores y jefes inmediatos se puede observar que el 40% está de acuerdo, 10% en forma neutral, 6% en desacuerdo y un 0% en total desacuerdo con los ítems.

Estos resultados demuestran que tanto los compañeros de trabajo, los supervisores y jefes inmediatos ven a los trabajadores con discapacidad como personas responsables, puntuales, constantes en su trabajo y demuestran estar comprometidos con su trabajo y por ende con la organización. Al respecto el Analista de Recursos Humanos nos menciona que desde su punto de vista los trabajadores con discapacidad eran constantes y tenían muy pocas faltas a su trabajo.

Evaluando estos resultados según el caso hablamos de 85,11% siendo un valor positivo ya que se encuentran en los intervalos por encima de la medida central de la escala de medición arrojando un precedente de afirmación positiva en la puntualidad y ausentismo por parte de los trabajadores con discapacidad.

Indicador de Evaluación de Desempeño

Tabla N°5. Frecuencia de Evaluación de Desempeño

5=Totalmente de acuerdo 4=De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2=En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo										
Encuestados	FRECUENCIA DE OPCIONES					PORCENTAJE				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
Supervisores Y jefes inmediatos	1	17	37	1	4	2%	28%	62%	2%	7%

Fuente: Ascanio, Morales y Ortiz (2015)

Ítem 21 Realizo frecuentemente evaluaciones de desempeño a mis subordinados
Ítem 22 En la evaluación de desempeño los trabajadores con discapacidad obtuvieron buenos resultados
Ítem 23 informo de los resultados de la evaluación de desempeño a mis trabajadores con discapacidad
Ítem 24 los resultados de la evaluación de desempeño de los trabajadores con discapacidad es similar a la del resto de sus compañeros
Ítem 25 doy retroalimentación oportuna luego de la evaluación de desempeño

Este indicador se dividió en cuatro (4) ítems referidos a la frecuencia de la realización de evaluaciones de desempeño, la obtención de los resultados, información de los resultados, si se da retroalimentación después de la aplicación de estas.

En dicho tabla se puede observar que el 61% de los supervisores encuestados esta de forma neutral, solo el 2% esta totalmente de acuerdo, 28% de acuerdo, otro 2% en desacuerdo y 7% en total desacuerdo, con los resultados obtenidos se evidencia la falta de divulgación de la información de los resultados obtenidos en dichas evaluaciones, aunque al finalizar la realización de estas son firmadas por todo y cada uno de los trabajadores y jefes inmediatos involucrados.

Indicador de productividad

El siguiente indicador comprende 5 ítems, que recogen información acerca de la productividad, capacidad de realización de tareas, satisfacción en la realización de tareas y productividad de los trabajadores con discapacidad dentro de la organización. Los cuales fueron resultado de la presentación del instrumento a los compañeros de trabajo y supervisores de estos.

Tabla N°6. Frecuencia de indicador de productividad

5=Totalmente de acuerdo 4=De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2=En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo										
Encuestados	FRECUENCIA DE OPCIONES					PORCENTAJE				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
Compañeros De Trabajadores	89	103	31	12	0	38%	44%	13%	5%	0%
Supervisores Y jefes inmediatos	15	24	18	2	1	25%	40%	30%	3%	2%

Fuente: Ascanio, Morales y Ortiz (2015)

Ítem 21 y 26 Los trabajadores con discapacidad son productivos
 Ítem 22 y 27 La productividad de las personas con discapacidad es similar a la del resto de los trabajadores
 Ítem 23 y 28 Los trabajadores con discapacidad son capaces de realizar una tarea por periodos determinados de tiempo de forma eficaz y eficiente
 Ítem 24 y 29. Estoy conforme con el trabajo que realizan mis subordinados con discapacidad
 Ítem 25 y 30. La condición de los trabajadores con discapacidad no disminuye la productividad de la Institución.

Este indicador estaba referido a cinco (5) ítems los cuales se enfocan en la productividad de los trabajadores, si hay una similitud en los trabajos realizados tanto por los compañeros y las personas con discapacidad, si estas son capaces de realizar las tareas por periodos determinados de forma eficiente y eficaz, también de la conformidad de los compañeros de trabajo en cuanto al trabajo de las personas con esta condición y si hay disminución de la productividad dentro de la Institución.

Se puede observar en la tabla de los compañeros de trabajo que la información obtenida se distribuye en un 44% de acuerdo más un 38% totalmente de acuerdo, a pesar que hubo un 5% en desacuerdo y un 13% que estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo con la productividad y consecuencias de las misma de los trabajadores con discapacidad frente a sus compañero de trabajo y su supervisores, sin embargo al observar los datos obtenido por parte de los supervisores y jefes inmediatos se puede

notar un 40% de acuerdo un 25% totalmente de acuerdo y solo un 3% en desacuerdo y un 30% se mantuvo neutro ante a las afirmaciones de este indicador.

Por otra parte el Analista de Recursos Humanos señaló que las personas con discapacidad son productivas ya que sus tareas son realizadas de forma eficiente y oportuna. Los resultados arrojados por los compañeros de trabajo, como por los jefes y supervisores se mantuvo positivo en un 82,89%, el resultado obtenido se encuentran en un intervalo central entre positivo y altamente positivo la cual permite que esta evaluación pueda tener una calificación cualitativa positiva y así tener un amplio entendimiento acerca de las tareas de las personas con discapacidad en cuanto sus capacidades productivas dentro de la organización.

Indicador Repercusiones en la Institución

El siguiente indicador comprende 4 ítems, que recogen información acerca del comportamiento social y laboral, transmitir los valores de responsabilidad, clima laboral y desempeño laboral dentro de la organización. Los cuales fueron resultado de la presentación del instrumento a los compañeros de trabajo y supervisores de estos

Tabla N°7. Frecuencia de Indicador Repercusiones en la Institución

5=Totalmente de acuerdo 4=De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2=En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo										
Encuestados	FRECUENCIA DE OPCIONES					PORCENTAJE				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
Compañeros De Trabajadores	4	98	71	3	0	2%	56%	40%	2%	0%

Supervisores Y jefes inmediatos	10	5	17	0	0	31%	16%	53%	0%	0%
--	-----------	----------	-----------	----------	----------	------------	------------	------------	-----------	-----------

Fuente: Ascanio, Morales y Ortiz (2015)

Ítem 26 y 31. El comportamiento social y laboral de los trabajadores con discapacidad, revitaliza el capital humano de la organización
Ítem 27 y 32. Los trabajadores con discapacidad logran transmitir -al resto de sus compañeros - los valores de responsabilidad, puntualidad, mayor calidad y de desempeño laboral
Ítem 28 y 33. Ha mejorado el clima laboral con la incorporación de personas con discapacidad
Ítem 29 y 34. El desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad impacta positivamente en la Institución.

En esta tabla se puede observar, el indicador que está compuesto por 9 ítems, los cuales muestran la productividad del trabajador y el comportamiento socio-laboral que tienen en la institución, la cual es similar al resto de los trabajadores. Por tanto se tiene que un 45% de los compañeros de trabajo están totalmente de acuerdo, un 38% de acuerdo, un 15% ni acuerdo ni en desacuerdo y un 2% en desacuerdo, por otro lado los jefes inmediatos se tiene que un 38% totalmente de acuerdo, un 38% de acuerdo y por ultimo un 25% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Por lo cual comparando ambos, nos arrojó un indicador positivo de 62,84% que evidencia que los trabajadores con discapacidad son igual de productivos y puntuales en su trabajo que el resto de los trabajadores. Según Giddens, la rutinización es vital para los mecanismos psicológicos mediante los cuales un sentido de confianza o de seguridad ontológica es sustentado en las actividades prácticas de la vida social, es decir, la repetición cotidiana de prácticas sociales idénticas o similares lo que posibilita la reflexividad del agente, pues si las prácticas sociales fuesen efímeras (y/o únicas) no sería posible el conocimiento por el sujeto del ambiente de actuación, hecho que seguramente, imposibilitaría la acción innovadora, creativa por lo tanto para las personas con discapacidad tienen la facilidad y aquí se evidencia que son

buenos para la realización de actividades repetitivas y constantes y esto les hace más eficaz llegar todo los días a su trabajo a la misma hora y al mismo lugar.

Indicador Reclutamiento y Selección

Del Reclutamiento y Selección se desplegaron cuatro (4) ítems referidos a cómo las personas con discapacidad se sintieron durante la entrevista de selección, si la persona que las entrevistó fue agradable y cordial con ellas, si consideran que el cargo que se les ofreció estuvo acorde para ellos y por último su satisfacción con el puesto de trabajo que actualmente ocupan, los resultados obtenidos en este indicador fueron los siguientes:

Tabla N°08. Frecuencia Indicador Reclutamiento y Selección

5=Totalmente de acuerdo 4=De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2=En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo									
FRECUENCIA DE OPCIONES					PORCENTAJE				
5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
16	4	0	0	0	80%	20%	0%	0%	0%

Fuente: Ascanio, Morales y Ortiz (2015)

- Ítem 1. Me sentí a gusto con la entrevista de selección.
- Ítem 2. La persona que me entrevistó fue agradable y cordial.
- Ítem 3. El cargo que me ofrecieron está adecuado para mi condición de discapacidad.
- Ítem 4. Me siento satisfecho con el puesto de trabajo que ocupo.

En esta décimo tercer (13) tabla, se puede observar que el 20% de los trabajadores con discapacidad se sienten de acuerdo con el reclutamiento y selección al momento de su inserción en la Institución, y el 80% de los mismos se encuentra totalmente de acuerdo y satisfecho con la entrevista y puesto de trabajo asignado, ya que le ofrecieron un puesto acorde y

adecuado a su condición, lo que cumple con la Ley para Personas con Discapacidad, la cual fue diseñada para proteger y garantizar el derecho al trabajo para aquellas personas que sufran algún tipo de discapacidad.

Como lo dice el Artículo 1 de la mencionada ley que regula los medios y mecanismos, que garanticen el desarrollo integral de las personas con discapacidad, de manera libre y autónoma, de acuerdo a sus capacidades y logro de la integración a la vida familiar y comunitaria, mediante su participación directa como ciudadanos plenos de derecho y la participación solidaria de la sociedad y la familia.

Por lo tanto toda persona con discapacidad tiene derecho a ser seleccionado y reclutado por cualquier Institución para un puesto determinado de trabajo, que cumpla con el espíritu, propósito y razón de lo que establece el artículo 28 de Ley de Personas con Discapacidad, el cual establece que los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, así como las empresas pública, privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras. No podrá oponerse argumentación alguna que discrimine, condicione o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad.

Indicador Evaluación Médica

En este indicador se obtuvo información relacionada con la satisfacción de las personas con discapacidad al momento de la evaluación médica, si estas se sintieron cómodas y a gusto y si la persona que la realizó actuó enmarcado en el profesionalismo, el mismo estuvo compuesto por tres (3) ítems, los cuales arrojaron la siguiente información:

Tabla N°9. Frecuencia Indicador Evaluación Médica

5=Totalmente de acuerdo 4=De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2=En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo									
FRECUENCIA DE OPCIONES					PORCENTAJE				
5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7	3	5	0	0	47%	20%	33%	0%	0%

Fuente: Ascanio, Morales y Ortiz (2015)

Ítems 5. Estoy satisfecho con la evaluación médica que me practicaron.
Ítems 6. Me sentí cómodo y a gusto durante la evaluación médica que se me realizó.
Ítems 7. La persona que me realizó la evaluación médica actuó enmarcado en el profesionalismo.

En esta décimo cuarto (14), tabla donde medimos el indicador de evaluación médica de los trabajadores con discapacidad, se puede observar que un 20% de ellos están de acuerdo con la evaluación médica que se les practicó; por otro lado un 33% de los trabajadores están ni de acuerdo ni en desacuerdo y por último un 47% se encuentra totalmente de acuerdo con la evaluación médica realizada. Al respecto manifestaron sentirse tranquilos durante el proceso, ya que el evaluador actuó y los atendió enmarcado en el profesionalismo, lo cual los ayudo a estar cómodos al momento de su evaluación, lo que cumple con la Ley de las Personas con Discapacidad en su Artículo 10, donde la atención integral a la salud de personas con discapacidad es responsabilidad del ministerio con competencia en materia de salud, que le prestara mediante el Sistema Público Nacional de Salud.

El ministerio con competencia en materia de salud forma y acredita al personal técnico y especializado en clasificación, valoración y métodos para calificar la condición de discapacidad. Asimismo podrá emitir recomendaciones sobre organización y funcionamiento del Sistema Nacional de Atención Integral de Personas con Discapacidad.

Por lo tanto al igual que el resto de los demás trabajadores, las personas con discapacidad deben tener los mismos requisitos y deberes para ingresar a una institución como lo es la evaluación médica y por tanto poder determinar el diagnóstico y la revisión respectiva por la persona encargada.

Indicador de Sensibilización y Formación

En este indicador se obtuvo información relacionada con la satisfacción de las personas con discapacidad a la sensibilización y formación los cuales arrojaron la siguiente información:

Tabla N° 10. Frecuencia Indicador Sensibilización y Formación

5=Totalmente de acuerdo 4=De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2=En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo									
FRECUENCIA DE OPCIONES					PORCENTAJE				
5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7	5	6	2	0	35%	25%	30%	10,0%	0,0%

Fuente: Ascanio, Morales y Ortiz (2015)

Ítems 8. La Institución facilitó alguna actividad de adiestramiento para sensibilizar al personal en cuanto al tema del trato adecuado para las personas con discapacidad.

Ítems 9. La actividad de sensibilización para el personal contribuyó notablemente en mi integración dentro de la organización.

Ítems 10. He participado en alguna actividad de formación relacionada con el tema de personas con discapacidad.

Ítems 11. La Institución realiza actividades de integración de los trabajadores con discapacidad con sus compañeros de trabajo.

En esta décimo quinto (15) tabla donde se mide el indicador de sensibilización y formación arrojando que un 35% de los trabajadores se encuentran totalmente de acuerdo con la actividad de adiestramiento para la sensibilización del personal en cuanto al trato amable para las personas con

discapacidad, también un 25% que está de acuerdo con el trato adecuado y la integración dentro de la institución con las personas con discapacidad, un 30% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con esta actividad de sensibilización y por último tenemos un 10% que está en desacuerdo con la participación de alguna actividad de sensibilización con las personas con discapacidad.

Por lo se refleja el mayor número de personas que están de acuerdo con la facilitación para sensibilizar y procurar así, la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad, ya que es en pro y de suma importancia para estas personas, teniendo la disposición adecuada para lograr interrelación positiva con estos seres maravillosos que solo necesitan de nuestro apoyo y comprensión.

Indicador Ambiente Laboral

Dentro de este indicador se reflejan 9 ítems referidos al lenguaje usado por los compañeros de trabajo hacia estos trabajadores con discapacidad, la relación entre estos, si sienten que los compañeros de trabajo cooperan y colaboran con ellos, y muy importante la conducta que tienen estos hacia ellos. Así también se buscó obtener información del trato de los supervisores hacia estos, si sentían apoyo de parte de su supervisor o jefe, si estos lo respetaban como persona, si comprendía su condición y eran flexibles con sus tareas

Tabla N°11. Frecuencia de Indicador Ambiente Laboral

5=Totalmente de acuerdo 4=De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2=En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo									
FRECUENCIA DE OPCIONES					PORCENTAJE				
5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
43	1	1	0	0	96%	2%	2%	0%	0%

Fuente: Ascanio, Morales y Ortiz (2015)

- Ítem 12.** Mis compañeros de trabajo utilizan un lenguaje comprensible y adecuado
- Ítem 13.** Mi relación con mis compañeros de trabajo es amena.
- Ítem 14.** Mis compañeros de trabajo siempre cooperan y colaboran con mis funciones laborales
- Ítem 15.** Mis compañeros de trabajo tienen una conducta adecuada con respecto a mi condición.
- Ítem 16.** Mi supervisor inmediato me apoya y motiva constantemente.
- Ítem 17.** Mi supervisor inmediato mantiene una relación basada en el respeto hacia mi persona.
- Ítem 18.** Mi supervisor comprende mi condición de vida y flexibiliza en caso de no poder cumplir con alguna tarea.
- Ítem 19.** Me siento incluido en actividades extra laborales como cumpleaños, fiestas, compartir, entre otros
- Ítem 20.** Me siento parte importante del equipo de trabajo.

En la presente tabla (16), se mide el indicador de ambiente laboral, y un gran porcentaje del 96% está totalmente de acuerdo con la relación favorable entre los compañeros de trabajo y el trato amable y adecuado que existe en los mismos, por otro lado un 2% está ni de acuerdo ni en desacuerdo y finalmente otro 2% que si está de acuerdo los cuales están satisfechos con la inclusión de actividades extra laborales realizadas en pro al buen ambiente laboral lo cual ayuda a que se involucren mas con la institución y así su jornada laboral sea más amena y productiva.

Un ambiente laboral agradable, es sano para la institución y sus trabajadores ya que fortalece el vínculo entre los mismos, el trabajo en equipo y la integración interpersonal entre unos trabajadores con otros, sin importar la raza, el sexo, distinción política, entre otros, y de esta manera poder llevar a cabo un trabajo productivo y eficaz.

Como así lo establece la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT), en su artículo 11, numeral (2) que establece la inspección y supervisión de las condiciones y medio ambiente de trabajo, así como los mecanismos y políticas de coordinación y cooperación entre los órganos y entes competentes en el área de

prevención, salud y seguridad en el trabajo y de utilización del tiempo libre, descanso y turismo social a nivel nacional, estatal y mundial. Brindando de esta manera un adecuado ambiente laboral a sus trabajadores.

Accesibilidad y Transitabilidad

Tabla N°12. Frecuencia de Indicador Accesibilidad y Transitabilidad

5=Totalmente de acuerdo 4=De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2=En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo									
FRECUENCIA DE OPCIONES					PORCENTAJE				
5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
18	9	2	1	0	60%	30%	7%	3%	0%

Fuente: Ascanio, Morales y Ortiz (2015)

- Ítem 21. Me resulta fácil y accesible llegar a mi puesto de trabajo.
- Ítem 22. Estoy a gusto con la distribución de mi lugar de trabajo.
- Ítem 23. Los baños y accesorios son cómodos y están adecuados.
- Ítem 23. La iluminación de los pasillos y mi área de trabajo son adecuadas.
- Ítem 25. El sitio de trabajo es adecuado y cómodo para realizar las tareas.
- Ítem 25. La Institución ha adecuado las instalaciones para las personas con discapacidad.

En la presente tabla (17) se mide el indicador de accesibilidad y transitabilidad de los trabajadores con discapacidad los cuales son de gran ayuda para el paso accesible y seguro de estas personas, se evidencia que un 60% está totalmente de acuerdo con la distribución y adecuación de las instalaciones para el fácil acceso de las personas con discapacidad, un 30% también está de acuerdo y se sienten a gusto con la distribución de su lugar de trabajo, un 7% está ni de acuerdo ni en desacuerdo con la distribución en los lugares de trabajo y por último tenemos un 3% en desacuerdo en que la institución adecue las instalaciones para las personas con discapacidad.

Las normas COVENIN establecen los principios generales para garantizar la transitabilidad de las personas con discapacidad, como se indica en la COVENIN 2245-90, la cual menciona sobre las escaleras, rampas y pasarelas como requisitos de seguridad y acceso adecuado para el tránsito adecuado de las personas con discapacidad.

Como también lo menciona la Ley para personas con discapacidad en su artículo 35, el cual establece que los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, y todas las personas naturales y jurídicas de derecho privado, están obligados a garantizar el pleno acceso, brindar atención preferencial y crear mecanismos adecuados y efectivos para facilitar información, tramites y demás servicios que prestan a las personas con discapacidad.

Indicador Condiciones Laborales

El presente indicador abarcó dos (2) ítems que buscaban información referente a los beneficios de trabajo recibidos y a la satisfacción de estos trabajadores por la remuneración recibida, los datos recogidos fueron los siguientes:

Tabla N° 13. Frecuencia de Indicador condiciones Laborales

5=Totalmente de acuerdo 4=De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2=En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo									
FRECUENCIA DE OPCIONES					PORCENTAJE				
5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
8	1	1	0	0	80%	10%	10%	0%	0%

Fuente: Ascanio, Morales y Ortiz (2015)

Ítem 27. Recibo los mismos beneficios que el resto de los trabajadores.

Ítem 28. Estoy satisfecho con la remuneración que recibo por mi trabajo

En la presente tabla se puede medir las condiciones laborales de los trabajadores, teniendo un 80% totalmente de acuerdo con la remuneración y beneficios que perciben en su trabajo otro 10% están de acuerdo y de igual manera otro 10% está ni de acuerdo ni en desacuerdo con los beneficios que el resto de los trabajadores tienen y con su remuneración recibida por su trabajo, lo cual demuestra que la mayoría se encuentra satisfecho. Como lo indica la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), en su artículo 156 el cual establece, que el trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades como el desarrollo físico, intelectual y moral, la formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo, tiempo para el descanso y la recreación, un buen ambiente de trabajo, entre otros y así lograr unas optimas condiciones laborales para estos trabajadores los cuales tienen los mismos derechos que el resto de sus compañeros.

Indicador Inducción General y al Puesto de Trabajo

En la presente dimensión se desglosaron siete (7) ítems basados en la inducción general de la institución, la inducción de salud y seguridad, los riesgos del puesto de trabajo y la inducción al puesto de trabajo, así como otros aspectos que permitieron obtener una información referente a este

indicador, la información se obtuvo mediante el cuestionario aplicado a las personas con discapacidad insertados en la Dirección de Recursos Humanos de la Institución Superior caso de estudio.

Tabla N° 14. Frecuencia de Indicador Inducción General y al Puesto de Trabajo

5=Totalmente de acuerdo 4=De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2=En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo									
FRECUENCIA DE OPCIONES					PORCENTAJE				
5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
63%	29%	9%	0%	0%	63%	29%	9%	0%	0%

Fuente: Ascanio, Morales y Ortiz (2015)

<p>Ítem 29. Recibí la inducción general a la Institución</p> <p>Ítem 30. Recibí la inducción de salud y seguridad</p> <p>Ítem 31. Estoy claro en los riesgos a los que estoy sometido en mi sitio de trabajo</p> <p>Ítem 32. Cuento con los equipos de protección personal.</p> <p>Ítem 33. Recibí una inducción en el puesto de trabajo.</p> <p>Ítem 34. Tengo conocimientos de las tareas que debo desempeñar.</p> <p>Ítem 35. Cuento con los equipos de trabajo y herramientas adecuadas para realizar las tareas.</p>
--

En la presente tabla N°14 se mide la inducción general y el puesto de trabajo, un 63% está totalmente de acuerdo con recibir una inducción por parte de la Institución para tener un mayor desempeño en las áreas de trabajo, también se obtuvo un 28% que está de acuerdo con esta inducción, y un 9% el cual se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo en cuanto a la inducción, el uso de los equipos e implementos de trabajo y herramientas adecuados para tener una apropiada jornada laboral.

Según la Cláusula No. 49 del VIII CONVENIO DE TRABAJO ENTRE LA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y LA ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS, la cual establece que la Institución de

educación superior informará a los trabajadores acerca de los fines, organización y funcionamiento de la unidad de trabajo, a la que está adscrita, en especial de su dependencia jerárquica y de las atribuciones, deberes y responsabilidades que le concierne, tal y como lo establece también el artículo 22 de la Ley del Estatuto de Función Pública (2002).

Indicador Evaluación de Desempeño

Este indicador se dividió en cuatro (4) ítems referidos a la periodicidad de las evaluaciones de desempeño, la información de los resultados, si se recibe retroalimentación después de estas y si las personas encuestadas consideran que sus resultados son similares a los de sus compañeros de trabajo.

Tabla N° 15. Frecuencia de Indicador Evaluación de Desempeño

5=Totalmente de acuerdo 4=De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2=En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo									
FRECUENCIA DE OPCIONES					PORCENTAJE				
5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9	9	2	0	0	45%	45%	10%	0%	0%

Fuente: Ascanio, Morales y Ortiz (2015)

- Ítem 36. Me realizan frecuentemente evaluaciones de desempeño
- Ítem 37. Se me informan los resultados de la evaluación de desempeño
- Ítem 38. Recibo retroalimentación oportuna de parte de mi supervisor luego de la evaluación
- Ítem 39. Considero que mi desempeño es similar al del resto de mis compañeros

En la presente tabla N° 15, se mide la evaluación de desempeño que se realizan frecuentemente a los trabajadores por tanto se obtuvo un 45%

que está de acuerdo con las evaluaciones y sus resultados, también por la retroalimentación del supervisor y el trabajador evaluado, de igual manera un 45% está totalmente de acuerdo y solo un 10% se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo con la aplicación de esta evaluación.

Anualmente a todos los trabajadores de la institución se les realiza una evaluación de desempeño individual, en esta se les mide sus actitudes y aptitudes afrontadas durante el año anterior en su cargo, generando así un puntaje establecido en un baremo, si la puntuación es igual o más de 91 puntos puedes ser propuesto para un ascenso, siempre y cuando la persona cumpla con el perfil para el cargo a promoción, el cargo este vacante en la estructura y cuente con presupuesto para el ejercicio fiscal actual.

Indicador Desarrollo y Planes de Carrera:

Tabla N° 16. Frecuencia de Desarrollo y Planes de Carrera

5=Totalmente de acuerdo 4=De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2=En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo									
FRECUENCIA DE OPCIONES					PORCENTAJE				
5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
13	7	0	0	0	65%	35%	0%	0%	0%

Fuente: Ascanio, Morales y Ortiz (2015)

Ítem 40. Percibo estabilidad laboral en la organización.

Ítem 41. Se me ofrecen las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo que el resto de mis compañeros.

Ítem 42. Me siento incluido ante las oportunidades de desarrollo que surgen en la organización.

Ítem 43. Considero que se mejora la empleabilidad de mis funciones dentro de la organización.

En la presente tabla N°16, se puede medir el desarrollo y planes de carrera aplicado a los trabajadores en el que se ofrece mejores

oportunidades de crecimiento personal y profesional dentro de la institución y se obtuvo un 65% el cual está totalmente de acuerdo, ya que gracias a estos planes de carrera se sienten incluidos ante las distintas oportunidades de desarrollo que existen en la organización, y finalmente un 35% nos indica que está de acuerdo y consideran que con este plan mejoran altamente la empleabilidad de sus funciones dentro de la institución, lo cual los hace sentir satisfechos, motivados y útiles en sus puestos de trabajo.

En contraste con estos resultados el Analista de Recursos Humanos de la Institución indicó que los trabajadores con discapacidad son tomados en cuenta durante este proceso y que sus discapacidades no influyen para ser parte de alguna promoción, sin embargo se puede mencionar que en la entrevista nos dejó claro que estos ya han recibido promociones en la Institución caso de estudio.

Indicador de productividad

Este indicador se dividió en tres (3) ítems referidos a que tan productivos se sienten las personas con discapacidad dentro de la organización, con sus compañeros de trabajo y en su vida personal, la información se obtuvo mediante el cuestionario aplicado al trabajador con discapacidad.

Tabla N° 17. Frecuencia de productividad

5=Totalmente de acuerdo 4=De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2=En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo									
FRECUENCIA DE OPCIONES					PORCENTAJE				
5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
12	3	0	0	0	80%	20%	0%	0%	0%

Fuente: Ascanio, Morales y Ortiz (2015)

Ítem 44. Soy productivo para la organización.
Ítem 45. Me siento tan productivo como mis compañeros de trabajo.
Ítem 46. El estar trabajando le da sentido a mi vida.

En la presente tabla N° 17, se mide la productividad de los trabajadores ya que los motiva y ayuda a sentirse más productivos dentro de la organización para esto se obtuvo un 80% el cual está totalmente de acuerdo y un 20% de acuerdo ya que logran verse como el resto de sus compañeros de trabajo y de alguna forma encontrar otro sentido a su vida siendo y sintiéndose productivos en la organización y en su vida personal.

Indicador de calidad de vida

Tabla N° 18. Frecuencia de productividad

5=Totalmente de acuerdo 4=De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2=En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo									
FRECUENCIA DE OPCIONES					PORCENTAJE				
5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
12	3	0	0	0	80%	20%	0%	0%	0%

Fuente: Ascanio, Morales y Ortiz (2015)

Ítem 47. Mi trabajo me permite crecer y desarrollarme como ser humano.
Ítem 48. Mi calidad de vida ha mejorado producto de mi trabajo.
49. Estoy satisfecho de realizar una actividad remunerada en un ambiente de equidad.

En la tabla se mide la calidad de vida de los trabajadores con discapacidad, que se ve mejorado y satisfecho gracias a lo útil que se sienten en su trabajo, con 80% que están totalmente de acuerdo y un 20% de acuerdo con el desarrollo humano y crecimiento que tienen estas personas dentro de la organización, ya que se sienten satisfechos de realizar

una actividad la cual es remunerada y en un ambiente de equidad donde ellos logran sentirse productivos.

Del mismo modo y apoyando las repuestas de estos trabajadores, los compañeros de trabajo, los supervisores y jefes inmediatos al igual que el Analista de Recursos Humanos, afirman que efectivamente son productivos para la organización y que logran transmitir los valores de responsabilidad, puntualidad y desempeño laboral en la institución y se sienten identificados con la organización.

CONCLUSIONES

Al abordar el tema de la inserción socio-laboral de personas con discapacidad, es uno de los temas que se han investigado y estudiado múltiples veces, incluso las legislaciones de todos los países, incluyendo Venezuela, se han dedicado a prestarle parte de su marco regulatorio al resguardar los derechos e integridad de las personas con discapacidad. Aún así, no se entiende porque todavía en los resultados arrojados por cada investigación revisada se siguen observando detalles que afirman que aún en Instituciones y en las entidades de trabajo venezolanas no han acatado en su totalidad las disposiciones de la Ley para Personas con Discapacidad que data del año 2007.

Como resultado de la elaboración de este estudio que tuvo como objetivo general, Evaluar los procesos de inserción socio-laboral de los trabajadores con discapacidad insertados en la Dirección de Recursos Humanos de una Institución pública de Educación Superior ubicada en Valencia Estado Carabobo, y de acuerdo a los datos obtenidos para dar cumplimiento a los objetivos específicos planteados en esta investigación, se puede decir que:

Para dar respuesta al primer objetivo específico que consistió en describir la situación actual de los procesos de inserción socio-laboral de los trabajadores con discapacidad insertados en la Dirección de Recursos Humanos de una Institución pública de Educación Superior ubicada en Valencia Estado Carabobo, se puede concluir que no existe un proceso específico en la institución, carece de un proceso de sensibilización e

integración en cuanto al tema de personas con discapacidad para el momento de su llegada a la institución.

Se puede concluir que si bien no existe un proceso de inserción preestablecido específicamente para las personas con discapacidad, la institución tiene la iniciativa de querer incorporarlos lo antes posible de una manera sistemática. En cuanto en la adecuación de las instalaciones, la institución cuenta con espacios para laborar amplios y de un solo nivel, lo que favorece la accesibilidad y transitabilidad de las personas con discapacidad, les hace falta estudio de accesibilidad y transitabilidad por parte de expertos en el tema.

Existe en la institución caso de estudio la Política de Inclusión y Diversidad que va en contra de toda discriminación, aunque falta de formación provista por la Institución tal como, talleres de capacitación, de integración, sensibilización y otros. Para el desarrollo de planes de carrera es necesaria la incorporación de planes de carrera como valores culturales dentro de la Institución.

De igual manera para dar respuesta al segundo objetivo específico, el cual es determinar a las personas con discapacidad insertadas en la Dirección de Recursos Humanos de una Institución pública de Educación Superior ubicada en Valencia Estado Carabobo, se dio respuesta mediante la entrevista semi-estructurada al Analista de Recursos Humanos, en el cual se detalla desde la dependencia donde se encuentra laborando las cinco personas con discapacidad insertadas, fecha de ingreso, tipo de discapacidad y demás datos de importancia para esta investigación.

Adicionalmente en el segundo objetivo deben dejar clara la percepción de los demás integrantes de la Institución en cuanto a las conductas, actitudes y aptitudes de los trabajadores con discapacidad manifestadas en el ambiente de trabajo, el cómo se integran dentro de la organización, así como sus niveles de desempeño y productividad, desde los siguientes aspectos: inserción, sensibilización y formación, ambiente laboral, ausentismo y puntualidad, evaluación de desempeño, percepción de comportamiento, productividad, repercusiones en la Institución.

En relación al tercer objetivo específico el cual fue caracterizar la satisfacción de los trabajadores con discapacidad insertados en la Dirección de Recursos Humanos de una Institución pública de Educación Superior ubicada en Valencia Estado Carabobo, se concluyó que estos trabajadores se sienten satisfechos con algunos de los procesos llevados a cabo durante su inserción, tales como: reclutamiento y selección, ambiente laboral, condiciones laborales, desarrollo y planes de carrera, productividad, calidad de vida. En cuanto a varios aspectos de la inserción no estuvieron satisfechos por eso arrojaron indicadores negativos, como lo fue la evaluación médica, sensibilización y formación, accesibilidad y transitabilidad, inducción general y al puesto, evaluación de desempeño.

Con la finalidad de identificar los aspectos positivos y a mejorar del proceso de incorporación de personas con discapacidad en la institución caso de estudio, se presenta un cuadro en donde expondremos las debilidades y fortalezas del proceso antes mencionado considerando los resultados arrojados en los cuestionarios aplicados a los supervisores y/o jefes inmediatos, a los compañeros de trabajo y a las personas con discapacidad insertadas, conjuntamente con las respuestas suministradas por el Analista de Recurso Humanos en la entrevista realizada.

Para clasificar las debilidades y fortalezas encontradas nos basamos en los resultados obtenidos en la escala de estimación, en donde varios indicadores resultaron negativos.

Es importante destacar que, evaluar los procesos de inserción socio-laboral de los trabajadores con discapacidad insertados en la Dirección de Recursos Humanos de una Institución pública de Educación Superior ubicada en Valencia Estado Carabobo, las autoras se basan en un método conocido como la escala de estimación, los resultados obtenidos al evaluar los indicadores desde la óptica de los supervisores y jefes inmediatos y los aspectos que arrojaron mayor conformidad en las personas con discapacidad. A continuación se muestra un cuadro indicando las fortalezas y debilidades:

INDICADOR	FORTALEZAS	DEBILIDADES
Inicio del Proceso	<ul style="list-style-type: none"> • Existen 5 personas con discapacidad en la nómina fija de la Dirección de Recursos Humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> • No exigieron en su oportunidad que los trabajadores con discapacidad estuviesen certificados por el CONAPDIS, porque ese organismo no existía en el momento que ingresaron las personas con discapacidad en la Institución.
Inserción	<ul style="list-style-type: none"> • La aceptación de los compañeros de trabajo y supervisores hacia los trabajadores con discapacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos medios del tema personas con discapacidad y conocimientos de ley. • No cumplen con el número mínimo de

		personas insertadas.
Reclutamiento y Selección	<ul style="list-style-type: none"> Entrevista acorde y llevada a cabo por una persona agradable y enmarcada en el profesionalismo. 	<ul style="list-style-type: none"> Ausencia de estudios de cargos probables que pudieran ocupar personas con discapacidad. No se apoyaron en el CONAPDIS, ni en la agencia de empleo del MPPPPST
Evaluación Médica	<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción por parte de los trabajadores con discapacidad con la evaluación médica aplicada. 	La institución debe hacer las evaluaciones médicas correspondientes para la inserción, de tal manera que se respete las capacidades de los insertados.
Sensibilización y Formación	<ul style="list-style-type: none"> Existencia de una Política de Inclusión y Diversidad que va en contra de toda discriminación. 	<ul style="list-style-type: none"> Falta de formación provista por la Institución tal como, talleres de capacitación, de integración, sensibilización y otros.
Ambiente Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Presencia de un ambiente aceptable, comunicación asertiva y efectiva, trato adecuado hacia las personas con discapacidad Apoyo y motivación de los supervisores y jefes hacia los trabajadores con discapacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> La aceptación y no discriminación de las personas con discapacidad por parte de sus compañeros de trabajo viene dada de manera empírica, no por reforzamiento de la Institución.
Accesibilidad y Transitabilidad	<ul style="list-style-type: none"> Los espacios para laborar son amplios y de un solo nivel, lo que favorece la accesibilidad y transitabilidad de las personas con 	<ul style="list-style-type: none"> Falta de estudio de accesibilidad y transitabilidad por parte de expertos en el tema. Desconocimiento de las normas COVENIN dispuestas para tal fin.

	discapacidad.	
Condiciones Laborales	<ul style="list-style-type: none"> Beneficios y remuneración son los mismo que el resto de los trabajadores, sin discriminación. 	<ul style="list-style-type: none"> No certificación de las personas con discapacidad por parte del CONAPDIS. Además no están adecuadas a sus capacidades las áreas de trabajo en que laboran.
Inducción General	<ul style="list-style-type: none"> Inducción general a la Institución efectiva. Inducción al puesto de trabajo conforme. Inducción de seguridad impartida dentro de los parámetros. 	No hay debilidades observadas
Evaluación de desempeño	<ul style="list-style-type: none"> La evaluación de desempeño no toma en cuenta la discapacidad de la persona evaluada. Buenos resultados por parte de los trabajadores con discapacidad en la evaluación de desempeño. 	<ul style="list-style-type: none"> No debería aplicarse la misma evaluación de desempeño que a los demás trabajadores, pues debe considerarse sus capacidades especiales.
Desarrollo y Planes de Carrera	<ul style="list-style-type: none"> Incorporación de planes de carrera como valores culturales dentro de la Institución. 	<ul style="list-style-type: none"> Falta de planes a futuro.

RECOMENDACIONES

- La Institución debe contratar en su nómina fija el número de personas con discapacidad que ordena el artículo 28 de la Ley para Personas con Discapacidad.
- Realizar periódicamente campañas de sensibilización a todos los trabajadores de la Institución acerca de la existencia de la Ley para Personas con Discapacidad para que sean factores multiplicadores de información para otras personas que desconozcan de la misma.
- Buscar asesorías de expertos para la elaboración de estudios de cargos probables que pudieran ocupar personas con discapacidad.
- Realizar talleres de capacitación, integración para el desarrollo de planes de carrera para los trabajadores con discapacidad donde ellos puedan participar dentro de la Institución.
- Brindarle al personal de Recursos Humanos y Supervisores que participa directamente en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad cursos y/o talleres para que conozcan sobre las condiciones más favorables, las obligaciones, la responsabilidad, que tiene la Institución en cuanto al ingreso de personas con discapacidad.
- Establecer nuevos retos y responsabilidades a las personas con discapacidad dentro de su área de trabajo, que les permitan crecer y desarrollarse tanto personal como profesionalmente, además de generar

motivación, entusiasmo y compromiso de dichas personas hacia sus actividades.

- Solicitar asesoría permanente al CONAPDIS que es la institución que vela por el cumplimiento y da la información pertinente sobre la Ley para Personas con Discapacidad.
- Realizar un estudio de accesibilidad y transitabilidad para las personas basado en las Normas COVENIN dispuestas para tal fin, con el objetivo de realizar las adecuaciones necesarias.
- Divulgar continuamente la política de inclusión y diversidad, generando acciones que permitan llevar esto no sólo al ámbito laboral, sino a todos los espacios sociales a los que los seres humanos tenemos derecho, creando así espacios inclusivos para todos dentro de la comunidad.
- Colaborar con las instituciones públicas y privadas que se encargan de realizar estudios para el avance y desarrollo en materia de discapacidad.
- Mantener el incentivo de integración de personas con discapacidad dentro de la organización que permita repercutir a la Institución valores sociales de igualdad de comunidad y aceptación que permita clasificarla o posicionarla como una Institución responsable ante la sociedad.
- Cumplir con las obligaciones legales establecidas en la Ley para Personas con Discapacidad y la Norma COVENIN.
- La inserción laboral efectiva de personas con discapacidad en la organización debe darse dentro de los lineamientos legales y laborales que

permitan a la Institución además de cumplir con las exigencias de la ley, contribuir con la justicia social de incorporar personas con discapacidad con cualidades y características para el mejor desempeño laboral sin afectar sus limitaciones

LISTA DE REFERENCIAS

American Association of Mental Retardation (AAMR), citado en el Portal Libre Opinión (2003)

Aramayo, Manuel (2005). **La Discapacidad. Construcción de un modelo teórico venezolano.** Caracas: Fundación Fondo Editorial de Facultad de Medicina. Universidad Central de Venezuela. Caracas.

Báez, Lendy y Durán, Juan (2009). **Significado de la vivencia del proceso de integración de personas con discapacidad, en universidades ubicadas en la ciudad de Caracas.** Trabajo de Grado. Escuela de Psicología de la Facultad de Ciencias y Artes. Universidad Metropolitana de Caracas.

Balestrini, Mirian (2006). **Como se elabora el proyecto de investigación.** Séptima edición. BL Consultores Asociados. Caracas.

Bocaney y Pérez (2012). **Disposición de la organización ante el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad en una empresa metalmecánica ubicada en el Municipio Libertador Estado Carabobo”.** Trabajo de Grado. Universidad de Carabobo. Venezuela.

Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Discapacidad (1999), citado en el portal del Programa Nacional en Salud para las Personas con Discapacidad (PASDIS)

Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad - CERMI Edición: Septiembre de 2005. Documento en línea. Disponible

<http://www.cermi.es/es-ES/MujeresDiscapacidad/Documents/Libro188905.pdf>

Consulta diciembre 2014

Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) (1994) Documentos en línea. Disponible <http://www.conapdis.gob.ve/> consulta noviembre 2014.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). **Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela 36.860. Extraordinario.** Marzo 2000 Caracas.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) (2006). **Algunos datos sobre las personas con discapacidad.** Documento en línea, Disponible en: <http://www.un.org/spanish/disabilities/convention/overview.html>. (Consultado marzo de 2011).

Convenio 159 (OIT) (1983), **Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas.** Junio 22, 1983. Ginebra

Cuesta, A. (1995) **La organización del Trabajo y la Psicología Social,** Ediciones Ciencias Sociales. La Habana, Cuba.

Curbelo Gabriela y Henríquez Yenis (2007) **Discapacidad Motora e Integración Laboral: Factores que las Afectan.** Trabajo de Grado. No publicado. Universidad de Carabobo. Venezuela.

Definición ABC, una guía única en la red (s.f). **El Retraso Mental.** (Documento en línea). Disponible en:

<http://www.definicionabc.com/salud/discapacidad.php>. (Consulta Enero 2015)

Delgado, De Smith Yamile (2008) **La Investigación Social en Procesos, Ejercicios y Respuestas**. Dirección de Medios y Publicaciones. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

Giddens, Anthony. (1989). *Constituição da Sociedade*, São Paulo, Martins Fontes. Documento en línea. Disponible en: <http://www.herramienta.com.ar/revista-herramienta-n-14/la-teoria-social-de-anthony-giddens-una-lectura-de-la-constitucion-de-la-so>. Consulta febrero 2015.

Guía Infantil, **Revista Informativa**. (Documento en línea). Disponible en: www.guiainfantil.com.

Hernández, Maribel y León, Johana (2012). **Evaluación del Proceso de Inserción e Integración Social Y Laboral de las Personas con Discapacidad Insertadas en una Empresa Productora de Lubricantes ubicada en Valencia Edo. Carabobo**". Trabajo de Grado. Universidad de Carabobo. Venezuela.

Hernández, Roberto, Fernández, Carlos y Baptista, Pilar. (2006). **Metodología de la Investigación**. Editorial Mac Graw Hill. 5ta edición. México.

Hurtado de Barrera, J. (2000) **Metodología de Investigación Holística** (3ª. Edición). Caracas: Editorial SYPAL.

La Organización Mundial para la Salud (OMS) (1980) **Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM)**. Ginebra.

Larrínaga, M, Damilano, G y González, S, (2003) **Fundamentos y Caracterización del Perfil del Trabajador Discapacitado Intelectual: Una Aproximación Metodológica** .Universidad Nacional de Rio Cuarto.

Ley del Estatuto de la Función Pública (2002). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 37.522**. Septiembre 2002. Caracas

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio Ambiente de Trabajo (2005). **Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.236**. Julio 26. Caracas.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. (2012) **Ley de Reforma del Decreto N° 6.243 con Rango, Valor y Fuerza** de Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, abril 2012. Caracas

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. **Decreto N° 8.938**. Gaceta Oficial N° 39.908 Abril 30 año 2012. Caracas

Ley para las Personas con Discapacidad (2007). **Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela 38.598**. Enero 2007. Caracas.

Lozada, Ángela (2013) **Mecanismos de Inserción Laboral aplicados a las Personas con Discapacidad por la Dirección de Recursos Humanos de una Universidad Venezolana**. Trabajo de Grado. No publicado. Universidad de Carabobo. Venezuela.

Michael L. Wehmeyer (2001b). **Autodeterminación: Una visión de conjunto**. En M.A. Verdugo, y F.B. Jordán de Urríes (Coords.) (1999), Hacia una nueva concepción de la discapacidad (pp. 113 – 133). Salamanca: Amarú.

Michelena, B. (2000). **Todo en el proceso de investigación**. Litografía Tecnocolor. Caracas.

Millas, V (2005) **Guía Práctica para la elaboración de un programa de integración laboral de personas con discapacidad**. (Documento en línea). Disponible en: <http://www.accionrse.cl/>. (Consulta abril 2015).

Norma Covenin. **Norma venezolana entorno urbano y edificaciones accesibilidad para las personas**. Fondonorma 2733:2004.

Norma Venezolana Entorno Urbano Y Edificaciones Accesibilidad Para Las Personas. **FONDONORMA, 2733:2004**. 1ra Revisión. Venezuela.

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas (1976). Documento en línea disponible en <http://www.ohchr.org/SP/Pages/WelcomePage.aspx>

Ordaz, Luis (2004) **Estudio descriptivo de la realidad laboral de las personas con discapacidad en instituciones públicas del Estado Carabobo**. Trabajo de Grado. Universidad de Carabobo. Venezuela.

Organización de las Naciones Unidas ONU (1948). **Declaración Universal de los Derechos Humanos**. Documento en línea disponible en <http://www.un.org/es/>. [Consulta Febrero 2015]

Organización de las Naciones Unidas ONU. Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (OACDH) (1976). **Pacto Internacional de**

Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Documento en línea disponible en <http://www.ohchr.org/SP/HRBodies/>

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2002) **Convenio Y Recomendación 111** (1958) sobre la discriminación (empleo y ocupación, **Convenio 122** (1964) sobre la política de empleo, **Convenio 159 y Recomendación 168** (1983) sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas). **Recomendación 99** (1955) sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, Ginebra. (Documento en línea). Disponible en: <http://www.ilo.org/global/lang>. (Consulta abril de 2015).

Organización Mundial de la Salud (2010). **Temas de Salud. Discapacidades.** Documento en línea disponible en: <http://www.who.int/topics/disabilitie/es/> [Consulta Marzo 2015]

Pacheco Johana y Barrios Roger (2013) **Integración en el Entorno Socio-Laboral de las Personas con Discapacidad que Laboran en una Agencia Financiera del Estado Carabobo.** Trabajo de Grado. No publicado. Universidad de Carabobo. Venezuela.

Parra, Carlos (2004). **Derechos humanos y discapacidad.** Universidad del Rosario. Libro en línea. Disponible en http://books.google.co.ve/books?id=FgosyW15NwwC&dq=discapacidad&source=gbs_navlinks_s [Consulta Marzo 2015]

Pereda, Carlos; De Prada, Miguel Ángel y Actis, Walter (2003). **La inserción laboral de las personas con discapacidades.** Fundación “La Caixa”. Libro en línea disponible en http://obrasocial.lacaixa.es/ambitos/home/integración_laboral_es.html. [Consulta Abril 2015]

Real Academia Española (2001). Diccionario de la lengua española (22da edición) consultado en <http://www.rae.es/rae.html>. [Consulta Abril 2015]

Red Latinoamericana de Organizaciones no Gubernamentales de Personas con Discapacidad y sus Familias (RIADIS) (2002). Documentos en línea. Disponible <http://www.riadis.org/category/recursos/documentos/>. Consulta Noviembre 2014.

Sierra Bravo, Restituto (1991) **“Técnicas de Investigación Social”**, (Sexta Edición), Editorial Paraninfo. Madrid. España.

Tamayo y Tamayo (2003) El Proceso de la Investigación Científica. Limusa Noriega Editores. 4ta Edición. México.

Anexos

Anexos A-1



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CUESTIONARIO "A"
Para ser aplicado a los supervisores inmediatos

INSTRUCCIONES

Este cuestionario tiene por objeto obtener información requerida y necesaria para determinar Procesos de Inserción Socio-Laboral de los trabajadores con Discapacidad insertados en la Dirección de Recursos Humanos de una Institución Pública de Educación Superior ubicada en Valencia Estado Carabobo

A continuación se establecen las pautas necesarias para la correcta aplicación del cuestionario, las cuales le agradecemos leer detenidamente, antes de comenzar a contestar cada una de las preguntas, el mismo es anónimo, debe marcar con una "X" la escala que crea correspondiente según el enunciado en donde cada numeración significa:

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo

5=Totalmente de acuerdo 4=De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2=En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo						
INDICADOR	REACTIVO	5	4	3	2	1
INSERCIÓN	1. Conozco que se entiende por persona con discapacidad					
	2. Me siento satisfecho con la inserción de personas con discapacidad en mi área de trabajo					
	3. Tengo conocimiento sobre el contenido de la Ley en cuanto a la inserción de personas con discapacidad en el campo laboral					
	4. He laborado anteriormente con personas con discapacidad.					
5=Totalmente de acuerdo 4=De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2=En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo						
INDICADOR	REACTIVO	5	4	3	2	1
SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN	5. La Institución me ofrece charlas de sensibilización y concientización para la inclusión de los trabajadores con discapacidad					
	6. Los programas de sensibilización y formación se dan periódicamente y de forma oportuna					
	7. Recibí información oportuna y clara sobre las capacidades y limitaciones individuales de las personas con discapacidad que se incorporarán al Departamento					
	8. Los programas de sensibilización y formación han contribuido en mi interacción con mis subordinados con discapacidad					
AMBIENTE LABORAL	9. La comunicación de las personas con discapacidad hacia mi persona es efectiva y reciproca					
	10. Los trabajadores con discapacidad están siempre abiertos a recibir instrucciones básicas en sus puestos de trabajos					

	<p>11. Los trabajadores con discapacidad siempre están dispuestos a trabajar en equipo</p> <p>12. Los trabajadores con discapacidad tienen una actitud positiva hacia mi persona y hacia sus compañeros de trabajo</p> <p>13. Los trabajadores con discapacidad mantienen buenas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo</p> <p>14. Los trabajadores con discapacidad son sociables.</p> <p>15. La integración de los trabajadores con discapacidad al grupo de trabajo ha sido efectiva</p> <p>16. La condición de los trabajadores con discapacidad no es percibida como perjudicial por sus compañeros de trabajo</p>					
5=Totalmente de acuerdo 4=De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2=En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo						
INDICADOR	REACTIVO	5	4	3	2	1
AUSENTISMO Y PUNTUALIDAD	17. Los trabajadores con discapacidad son constantes en su trabajo					
	18. Los trabajadores con discapacidad tienen un índice de ausentismo muy bajo.					
	19. Los trabajadores con discapacidad suelen ser puntuales y responsables					
	20. Los trabajadores con discapacidad están comprometidos e identificados con la organización					
EVALUACION DE DESEMPEÑO	21. Realizo frecuentemente evaluaciones de desempeño a mis subordinados					
	22. En la evaluación de desempeño los trabajadores con discapacidad obtienen buenos resultados					
	23. Informo de los resultados de la evaluación de desempeño a mis trabajadores con discapacidad					
	24. Los resultados de la evaluación de desempeño de los trabajadores con discapacidad es similar a la del resto de sus compañeros					
	25. Doy retroalimentación oportuna luego de la evaluación de desempeño					
PRODUCTIVIDAD	26. Los trabajadores con discapacidad son productivos					
	27. La productividad de las personas con discapacidad es similar a la del resto de los trabajadores					
	28. Los trabajadores con discapacidad son capaces de realizar una tarea por períodos determinados de tiempo de forma eficaz y eficiente					
	29. Estoy conforme con el trabajo que realizan mis subordinados con discapacidad					
	30. La condición de los trabajadores con discapacidad no disminuye la productividad de la Institución.					
5=Totalmente de acuerdo 4=De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2=En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo						
INDICADOR	REACTIVO	5	4	3	2	1
REPERCUSIONES EN LA ORGANIZACION	31. El comportamiento social y laboral de los trabajadores con discapacidad, revitaliza el capital humano de la organización					
	32. Los trabajadores con discapacidad logran transmitir - al resto de sus compañeros - los valores de					

	responsabilidad, puntualidad, mayor calidad y de desempeño laboral					
	33. Ha mejorado el clima laboral con la incorporación de personas con discapacidad					
	34. El desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad impactan positivamente en la Institución					

Anexo A-2



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CUESTIONARIO "B"

Para ser aplicado a los compañeros de trabajo

INSTRUCCIONES

Este cuestionario tiene por objeto obtener información requerida y necesaria para determinar Procesos de Inserción Socio-Laboral de los trabajadores con Discapacidad

insertados en la Dirección de Recursos Humanos de una Institución Pública de Educación Superior ubicada en Valencia Estado Carabobo

A continuación se establecen las pautas necesarias para la correcta aplicación del cuestionario, las cuales le agradecemos leer detenidamente, antes de comenzar a contestar cada una de las preguntas, el mismo es anónimo, debe marcar con una "X" la escala que crea correspondiente según el enunciado en donde cada numeración significa:

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo

5=Totalmente de acuerdo 4=De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2=En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo						
INDICADOR	REACTIVO	5	4	3	2	1
INSERCIÓN	1. Conozco que se entiende por persona con discapacidad					
	2. Me siento satisfecho con la inserción de personas con discapacidad en mi área de trabajo					
	3. Tengo conocimiento sobre el contenido de la Ley en cuanto a la inserción de personas con discapacidad en el campo laboral					
	4. He laborado anteriormente con personas con discapacidad.					
5=Totalmente de acuerdo 4=De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2=En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo						
INDICADOR	REACTIVO	5	4	3	2	1
SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN	5. La Institución me ofrece charlas de sensibilización y concientización para la inclusión de los trabajadores con discapacidad					
	6. Los programas de sensibilización y formación se dan periódicamente y de forma oportuna					
	7. Recibí información oportuna y clara sobre las capacidades y limitaciones individuales de las personas con discapacidad que se incorporarán al departamento.					
	8. Los programas de sensibilización y formación han contribuido en mi interacción con mis compañeros con discapacidad					
AMBIENTE LABORAL	9. La comunicación de las personas con discapacidad hacia mi persona es efectiva y reciproca					
	10. Los trabajadores con discapacidad realizan las tareas que le son asignadas					
	11. Los trabajadores con discapacidad siempre están dispuestos a trabajar en equipo					
	12. Los trabajadores con discapacidad tienen una actitud positiva hacia mi persona					

	13. Los trabajadores con discapacidad mantienen buenas relaciones laborales					
	14. Las personas con discapacidad son sociables.					
	15. La integración de los trabajadores con discapacidad al grupo de trabajo ha sido factible y efectiva					
	16. La condición de mi compañero con discapacidad no perjudica mis labores dentro de la Institución					
5=Totalmente de acuerdo 4=De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2=En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo						
INDICADOR	REACTIVO	5	4	3	2	1
	17. Los trabajadores con discapacidad son constantes en su trabajo					
AUSENTISMO Y PUNTUALIDAD	18. Los trabajadores con discapacidad tienen un índice de ausentismo muy bajo.					
	19. Los trabajadores con discapacidad suelen ser puntuales y responsables					
PRODUCTIVIDAD	20. Los trabajadores con discapacidad están comprometidos e identificados con la organización					
	21. Los trabajadores con discapacidad son productivos					
	22. La productividad de las personas con discapacidad es similar a la del resto de los compañeros sin discapacidad					
	23. Las personas con discapacidad insertadas son capaces de realizar una tarea por períodos determinados de tiempo de forma eficaz y eficiente					
	24. Estoy conforme con las labores que realizan mis compañeros de trabajo con discapacidad					
	25. La condición de los trabajadores con discapacidad no disminuye la productividad de la Institución.					
REPERCUSIONES EN LA ORGANIZACION	26. El comportamiento social y laboral de los trabajadores con discapacidad, revitaliza el capital humano de la organización					
	27. Los trabajadores con discapacidad logran transmitir los valores de responsabilidad, puntualidad ,mayor calidad y de desempeño laboral					
	28. Ha mejorado el clima laboral con la incorporación de personas con discapacidad					
	29. El desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad impacta positivamente la Institución					

Anexo A-3



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CUESTIONARIO "C"

Para ser aplicado a las personas con discapacidad insertadas

INSTRUCCIONES

Este cuestionario tiene por objeto obtener información requerida y necesaria para determinar Procesos de Inserción Socio-Laboral de los trabajadores con Discapacidad

insertados en la Dirección de Recursos Humanos de una Institución Pública de Educación Superior ubicada en Valencia Estado Carabobo

A continuación se establecen las pautas necesarias para la correcta aplicación del cuestionario, las cuales le agradecemos leer detenidamente, antes de comenzar a contestar cada una de las preguntas, el mismo es anónimo, debe marcar con una "X" la escala que crea correspondiente según el enunciado en donde cada numeración significa:

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo

5=Totalmente de acuerdo 4=De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2=En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo						
INDICADOR	REACTIVO	5	4	3	2	1
RECLUTAMIENTO Y SELECCION	1. Me sentí a gusto con la entrevista de selección					
	2. La persona que me entrevistó fue agradable y cordial.					
	3. El cargo que me ofrecieron está adecuado para mi condición de discapacidad					
	4. Me siento satisfecho con el puesto de trabajo que ocupo.					
	5. Estoy satisfecho con la evaluación médica que me practicaron.					
EVALUACION MEDICA	6. Me sentí cómodo y a gusto durante la evaluación medica que se me realizó					
	7. La persona que me realizó la evaluación médica actuó enmarcado en el profesionalismo.					
5=Totalmente de acuerdo 4=De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2=En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo						
INDICADOR	REACTIVO	5	4	3	2	1
SENSIBILIZACION Y FORMACION	8. La Institución facilitó alguna actividad de adiestramiento para sensibilizar al personal en cuanto al tema del trato adecuado para las personas con discapacidad.					
	9. La actividad de sensibilización para el personal contribuyó notablemente en mi integración dentro de la organización.					
	10. He participado en alguna actividad de formación relacionada con el tema de personas con discapacidad.					
	11. La Institución realiza actividades de integración de los trabajadores con discapacidad con sus compañeros de trabajo.					
AMBIENTE LABORAL	12. Mis compañeros de trabajo utilizan un lenguaje comprensible y adecuado.					

	13. Mi relación con mis compañeros de trabajo es amena.					
	14. Mis compañeros de trabajo siempre cooperan y colaboran con mis funciones laborales					
	15. Mis compañeros de trabajo tienen una conducta adecuada con respecto a mi condición.					
	16. Mi supervisor inmediato me apoya y motiva constantemente.					
	17. Mi supervisor inmediato mantiene una relación basada en el respeto hacia mi persona.					
	18. Mi supervisor comprende mi condición de vida y flexibiliza en caso de no poder cumplir con alguna tarea.					
	19. Me siento incluido en actividades extra laborales como cumpleaños, fiestas, compartir, entre otros					
	20. Me siento parte importante del equipo de trabajo.					
5=Totalmente de acuerdo 4=De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2=En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo						
INDICADOR	REACTIVO	5	4	3	2	1
ACCESIBILIDAD Y TRANSITABILIDAD	21. Me resulta fácil y accesible llegar a mi puesto de trabajo.					
	22. Estoy a gusto con la distribución de mi lugar de trabajo.					
	23. Los baños y accesorios son cómodos y están adecuados.					
	24. La iluminación de los pasillos y mi área de trabajo es adecuada.					
	25. El sitio de trabajo es adecuado y cómodo para realizar las tareas.					
	26. La Institución ha adecuado las instalaciones para las personas con discapacidad.					
CONDICIONES LABORALES	27. Recibo los mismos beneficios que el resto de los trabajadores.					
	28. Estoy satisfecho con la remuneración que recibo por mi trabajo.					
INDUCCION GENERAL Y AL PUESTO DE TRABAJO	29. Recibí la inducción general a la Institución.					
	30. Recibí la inducción de salud y seguridad.					
	31. Estoy claro en los riesgos a los que estoy sometido en mi sitio de trabajo.					
	32. Cuento con los equipos de protección personal.					
	33. Recibí una inducción en el puesto de trabajo.					
	34. Tengo conocimientos de las tareas que debo desempeñar.					
	35. Cuento con los equipos de trabajo y herramientas adecuadas para realizar las tareas.					
5=Totalmente de acuerdo 4=De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2=En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo						
INDICADOR	REACTIVO	5	4	3	2	1
EVALUACION DE	36. Me realizan frecuentemente evaluaciones de desempeño					

DESEMPEÑO	37. Se me informan los resultados de la evaluación de desempeño					
	38. Recibo retroalimentación oportuna de parte de mi supervisor luego de la evaluación					
	39. Considero que mi desempeño es similar al del resto de mis compañeros					
DESARROLLO Y PLANES DE CARRERA	40. Percibo estabilidad laboral en la organización					
	41. Se me ofrecen las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo que el resto de mis compañeros					
	42. Me siento incluido ante las oportunidades de desarrollo que surgen en la organización					
PRODUCTIVIDAD	43. Considero que se mejora la empleabilidad de mis funciones dentro de la organización					
	44. Soy productivo para la organización.					
	45. Me siento tan productivo como mis compañeros de trabajo.					
CALIDAD DE VIDA	46. El estar trabajando le da sentido a mi vida.					
	47. Mi trabajo me permite crecer y desarrollarme como ser humano.					
	48. Mi calidad de vida ha mejorado producto de mi trabajo					
	49. Estoy satisfecho de realizar una actividad remunerada en un ambiente de equidad.					

Anexo a-4

1ERA PARTE DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA (1E)

Para ser aplicada al analista de Recursos Humanos de la Institución

<p>INICIO DEL PROCESO</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuándo dieron inicio a la inserción de personas con discapacidad en la Institución, fue una vez promulgada la Ley? 2. Describa el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad 3. ¿Dentro de su filosofía Institucional esta la inclusión de personas con discapacidad? 4. ¿Quién es el responsable del proceso? 5. ¿Qué cree usted que haya incidido para que las Instituciones hoy en día estén más interesadas en incluir personas con discapacidad en su plantilla de trabajadores? 6. ¿Actualmente cuentan con el 5% que exige la ley de personas con discapacidad en la Institución? ¿Cuántos trabajadores con discapacidad tienen incorporados en la nómina de la Institución?
<p>RECLUTAMIENTO Y SELECCION</p>	<ol style="list-style-type: none"> 7. ¿Cómo se ubicaron los candidatos para los cargos ofertados? 8. ¿Utilizaron medios tales como agencias de empleo, talleres laborales, alguna red social u otros? 9. ¿Se realizó algún estudio de cargos que pudieran ocupar personas con discapacidad? En caso de ser afirmativo, describa como fue. 10. ¿Determinaron algún tipo y cantidad de puestos que pudieran ser asignados a personas con discapacidad? 11. ¿Qué requisitos debía traer una persona con discapacidad, se les exigía los mismos que un trabajador que no posee esta condición? 12. ¿Una vez contratada la persona se le ofrecieron las mismas condiciones de trabajo en comparación con los demás trabajadores, en cuanto a contrato laboral se refiere? 13. ¿La entrevista de selección previa que se le realizó al trabajador con discapacidad tuvo algún tipo de adecuación en vista de su condición? Explique 14. ¿La entrevista fue llevada a cabo por un profesional, que contrastara con las competencias y habilidades necesarias para estimar la potencialidad de la personas? ¿Quién (cargo)? 15. ¿Qué aspectos fueron evaluados en la entrevista? 16. ¿Cómo determinaron que la persona era idónea o no para el cargo al cual aspiraba?
<p>SALUD Y SEGURIDAD</p>	<ol style="list-style-type: none"> 17. ¿Que tipo de evaluación médica se le realizó al trabajador con discapacidad? 18. ¿Fueron tomados en consideraciones los riesgos presentes en el cargo y su relación con la discapacidad para ejecutar las tareas? 19. ¿Quién llevó a cabo el proceso? 20. ¿Qué pruebas médicas le realizaron a los insertados con discapacidad? 21. ¿Guardan la información que recogen? 22. ¿Le fueron informado a los trabajadores con discapacidad de los riesgos a los que estarían sometidos en su puesto de trabajo? 23. ¿Les fue facilitada la inducción de seguridad?
<p>ADECUACION DE INSTALACIONES</p>	<ol style="list-style-type: none"> 24. Con respecto a los espacios y condiciones de las instalaciones y puestos de trabajo para las personas con discapacidad ¿qué aspectos se tomaron en cuenta para que estos fueran apropiados? 25. ¿Se realizó algún tipo de adecuación a las instalaciones, como las oficinas, los baños, los pasillos, estacionamiento, comedor, servicio

	<p>médico, entre otros?</p> <p>26. ¿Tuvieron apoyo de expertos en el tema?</p> <p>27. ¿cuál norma basaron las adecuaciones?</p> <p>28. ¿Considera que las instalaciones son accesibles y transitables para las personas? Explique</p> <p>29. ¿Los puestos de estacionamientos están señalizados? ¿Cuántos? ¿Cumple con el número establecido en la Norma COVENIN?</p>																																																																
<p>CARACTERISTICAS DE LOS INSERTADOS</p>	<p>30. Le realizaré algunas preguntas para obtener información básica de las personas con discapacidad que actualmente laboran en la Institución:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Sexo</th> <th>Tipo de discapacidad</th> <th>Adquirida</th> <th>Congénita</th> <th>Cargo/ Dpto.</th> <th>Fecha de ingreso</th> <th>Calificado</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>4</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>6</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>7</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Sexo	Tipo de discapacidad	Adquirida	Congénita	Cargo/ Dpto.	Fecha de ingreso	Calificado	1								2								3								4								5								6								7							
		Sexo	Tipo de discapacidad	Adquirida	Congénita	Cargo/ Dpto.	Fecha de ingreso	Calificado																																																									
	1																																																																
	2																																																																
	3																																																																
	4																																																																
	5																																																																
	6																																																																
7																																																																	
<p>INDUCCION</p>	<p>31. ¿Que tipo de inducción se le realizó al nuevo trabajador en cuanto a las funciones básicas que deberá desempeñar en el puesto de trabajo para el cual fue seleccionado?</p> <p>32. ¿Quien la llevó a cabo?</p> <p>33. ¿Se le suministro a los insertados todas las herramientas necesarias para ejecutar su trabajo?</p>																																																																

<p style="text-align: center;">SENSIBILIZACION Y FORMACION</p>	<p>34. ¿Se realizó algún programa de formación para preparar y/o sensibilizar tanto a los nuevos trabajadores con discapacidad como a los demás empleados para que se facilite la integración de estos trabajadores en la organización? De ser afirmativa la respuesta del entrevistado se procede a realizar las siguientes preguntas:</p> <p>35. ¿Con cuanto tiempo de antelación fue realizado? 36. ¿Cuántas personas participaron? 37. ¿Cuál fue el contenido de este programa? 38. ¿Se le informó a los demás empleados sobre las capacidades y limitaciones individuales de las personas que se incorporarán al Departamento? 39. ¿Le fueron explicadas las condiciones de contrato de los nuevos trabajadores, el sistema de salario y beneficios, para que conozcan las condiciones de trabajo que tendrán sus nuevos compañeros? 40. ¿Cada cuanto tiempo realizan una nueva capacitación? 41. ¿Se realizó alguna formación para los insertados para que estos puedan socializar con el resto de sus compañeros? 42. ¿Cree usted que estos programas de sensibilización hacia este tema tiene algún impacto positivo en el clima organizacional de la Institución? 43. ¿Qué consecuencias cree usted que traería la no realización de dichos programas de formación y sensibilización?</p>
<p style="text-align: center;">DESARROLLO Y PLANES DE CARRERA</p>	<p>44. ¿La Institución tiene incorporado los planes de carrera dentro de su planificación? ¿Forman parte de la cultura corporativa? 45. ¿Se toman en cuenta a los trabajadores con discapacidad en la promoción para ocupar puestos de exigencias mayores? 46. ¿Que aspecto toman en cuenta para determinar que el trabajador con discapacidad es idóneo para ocupar un nuevo cargo?</p>

Anexo a-5

2DA PARTE DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA (2E)

Para ser aplicada al analista de Recursos Humanos de la Institución

EVALUACION DE DESEMPEÑO	<ol style="list-style-type: none">1. ¿Realizan alguna evaluación de desempeño al insertado? ¿Cada cuanto tiempo?2. ¿Como la ejecutan?3. ¿Le informan los resultados al trabajador?4. ¿Generan planes para mejorar el desempeño de los trabajadores con discapacidad? Explique
PERCEPCIÓN DE COMPORTAMIENTO	<ol style="list-style-type: none">5. ¿Cómo percibe el comportamiento de los insertados?6. ¿Cómo percibe el comportamiento de sus compañeros?7. ¿Ha evidenciado situaciones en la que los insertados muestren un comportamiento inadecuado dentro de la Institución hacia sus compañeros de trabajo y/o hacia sus jefes inmediatos?8. ¿Ha evidenciado situaciones conflictivas entre los compañeros y los insertados con discapacidad?9. ¿Cómo percibe el comportamiento de los supervisores o jefes inmediatos hacia sus trabajadores con discapacidad?
PRODUCTIVIDAD	<ol style="list-style-type: none">10. ¿Considera que los insertados son productivos?11. ¿La productividad de las personas con discapacidad es similar a la del resto de los trabajadores?12. ¿Cómo mide la productividad de los insertados?

Anexo a-6

ESCALA DE ESTIMACION

CUESTIONARIO APLICADO A LOS Supervisores y/o jefes inmediatos

5=Totalmente de acuerdo 4=De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo

5 OPCIONES X 12 ENCUESTADOS=60

INDICADOR	ITEMS	CANTIDAD DE ENCUESTADOS												SUMATORIA RESPUESTA REAL	%	RESULTADO
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
INSERCIÓN	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	58	86,67%	INDICADOR POSITIVO
	2	5	2	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	53		
	3	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	51		
	4	5	4	5	5	5	1	3	5	4	4	4	1	46		
4 ITEMS X 60=240		TOTAL SUMATORIA												208		
SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN	5	2	2	2	3	3	3	1	1	3	2	2	1	25	50,83%	INDICADOR NEGATIVO
	6	2	2	2	5	3	3	2	3	3	3	3	3	34		
	7	1	2	4	3	3	3	1	1	4	2	2	2	28		
	8	2	3	4	4	3	2	4	1	3	2	2	5	35		
4 ITEMS X 60=240		TOTAL SUMATORIA												122		
AMBIENTE LABORAL	9	4	3	4	4	4	5	4	5	3	2	3	5	46	78,33%	INDICADOR POSITIVO
	10	5	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	43		
	11	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	49		
	12	5	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	52		
	13	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	53		
	14	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	48		
	15	5	4	4	3	5	5	4	5	3	4	4	5	51		
16	5	4	4	4	3	1	2	1	2	3	4	1	34			
8 ITEMS X 60=480		TOTAL SUMATORIA												376		
AUSENTISMO Y PUNTUALIDAD	17	5	4	5	5	5	5	5	5	3	2	4	5	53	83,33%	INDICADOR POSITIVO
	18	5	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	48		
	19	5	4	5	2	5	4	4	4	4	3	4	4	48		
	20	5	4	5	2	5	5	4	5	4	3	4	5	51		
4 ITEMS X 60=240		TOTAL SUMATORIA												200		
PRODUCTIVIDAD	21	5	3	5	3	4	5	5	5	3	3	4	5	50	76,67%	INDICADOR POSITIVO
	22	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	44		
	23	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	46		
	24	5	3	5	4	4	5	4	5	3	3	4	5	50		
	25	5	4	5	4	3	1	2	2	3	3	4	4	40		
5 ITEMS X 60=300		TOTAL SUMATORIA												230		
REPERCUSIONES EN LA ORGANIZACIÓN	26	5	3	3	4	3	5	5	5	4	3	5	5	50	82,50%	INDICADOR POSITIVO
	27	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	52		
	28	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	46		
	29	5	3	4	3	4	5	4	5	3	4	5	5	50		
4 ITEMS X 60=240		TOTAL SUMATORIA												198		
													1334			
													29 X 5 X 47 =1740			
													1334 / 1740 = 0,7666 X 100 =	76,66%		

Anexo a-7

FRECUENCIA DE OPCIONES									
CUESTIONARIO APLICADO A LOS PERSONAS CON DISCAPACIDAD									
5=Totalmente de acuerdo 4=De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo									
2=En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo									
5 OPCIONES X 5 ENCUESTADOS=25									
INDICADOR	ITEMS	CANTIDAD DE ENCUESTADOS					SUMATORIA RESPUESTA REAL	%	RESULTADO
		1	2	3	4	5			
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	1	5	5	4	5	5	24	96,00%	INDICADOR POSITIVO
	2	5	5	4	5	5	24		
	3	5	4	5	5	5	24		
	4	5	4	5	5	5	24		
4 ITEMS X 25=100 VALOR PROMEDIO POR INDICADOR						96			
EVALUACION MEDICA	5	5	4	3	5	5	22	82,67%	INDICADOR NEGATIVO
	6	3	5	3	5	4	20		
	7	3	5	3	5	4	20		
3 ÍTEMS X 25 = 75 VALOR PROMEDIO POR INDICADOR						62			
SENSIBILIZACION Y FORMACION	8	3	4	3	5	4	19	77,00%	INDICADOR NEGATIVO
	9	3	4	3	5	4	19		
	10	2	4	3	5	3	17		
	11	5	5	2	5	5	22		
4 ITEMS X 25=100 VALOR PROMEDIO POR INDICADOR						77			
AMBIENTE LABORAL	12	5	5	5	5	5	25	111,00%	INDICADOR POSITIVO
	13	5	5	5	5	5	25		
	14	5	5	5	5	5	25		
	15	5	5	5	5	5	25		
	16	5	4	5	5	5	24		
	17	5	5	5	5	5	25		
	18	3	5	5	5	5	23		
	19	5	5	5	5	5	25		
20	5	5	5	5	5	25			
8 ITEMS X 25=200 VALOR PROMEDIO POR INDICADOR						222			
ACCESIBILIDAD Y TRANSITABILIDAD	21	5	2	4	4	5	20	85,33%	INDICADOR NEGATIVO
	22	5	4	4	5	5	23		
	23	5	3	3	5	5	21		
	24	5	5	4	5	5	24		
	25	5	4	4	5	5	23		
6 ITEMS X 25= 150 VALOR PROMEDIO POR INDICADOR						128			
CONDICIONES LABORALES	27	3	5	5	5	5	23	94,00%	INDICADOR POSITIVO
	28	5	4	5	5	5	24		
2 ITEMS X 25= 50 VALOR PROMEDIO POR INDICADOR						47			
INDUCCION GENERAL Y AL PUESTO DE TRABAJO	29	5	4	3	5	5	22	90,86%	INDICADOR NEGATIVO
	30	3	4	4	5	3	19		
	31	5	5	4	5	5	24		
	32	5	5	4	5	5	24		
	33	5	5	4	5	5	24		
	34	5	4	4	5	5	23		
	35	5	4	4	5	5	23		
7 ITEMS X 25= 175 VALOR PROMEDIO POR INDICADOR						159			
EVALUACION DE DESEMPEÑO	36	3	4	4	4	4	19	87,00%	INDICADOR NEGATIVO
	37	3	5	4	4	4	20		
	38	5	5	4	5	5	24		
	39	5	5	4	5	5	24		
VALOR PROMEDIO POR INDICADOR						87			
DESARROLLO Y PLANES DE CARRERA	40	5	5	4	5	5	24	93,00%	INDICADOR POSITIVO
	41	4	5	4	5	4	22		
	42	5	5	4	5	4	23		
	43	5	5	4	5	5	24		
4 ITEMS X 25= 100 VALOR PROMEDIO POR INDICADOR						93			
PRODUCTIVIDAD	44	5	5	4	5	5	24	96,00%	INDICADOR POSITIVO
	45	5	5	4	5	5	24		
	46	5	5	4	5	5	24		
3 ITEMS X 25= 75 VALOR PROMEDIO POR INDICADOR						72			
CALIDAD DE VIDA	47	5	5	4	5	5	24	96,00%	INDICADOR POSITIVO
	48	5	5	4	5	5	24		
	49	5	5	4	5	5	24		
3 ITEMS X 25= 75 VALOR PROMEDIO POR INDICADOR						72			
						1115			
						49 X 5 X5 = 1225			
						1115 / 1225 = 0,910 X 100 = 91,020			

Anexo a-8

